

Vergaderjaar 2011–2012

**32 718**

## **Wijziging van de Wet melding collectief ontslag in verband met de uitbreiding van de reikwijdte en ter bevordering van de naleving van deze wet**

**Nr. 6**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 21 september 2011

#### **I. ALGEMEEN**

##### **1. Inleiding**

De leden van de VVD-fractie hebben kennis genomen van de wetswijziging Wet melding collectief ontslag (WMCO) en hebben hierbij nog een aantal vragen.

De leden van de PvdA-fractie hebben met instemming kennis genomen van het wetsvoorstel. Er zijn er echter nog enkele punten waarop zij een inhoudelijke reactie willen zien.

De leden van de PVV-fractie hebben met veel aandacht kennis genomen van het wetsvoorstel. De wetswijziging omvat in essentie een uitbreiding van de reikwijdte en een bevordering van de naleving van de WMCO en heeft een positieve uitwerking op de werknemers. Zij kunnen hiermee instemmen. Zij volgen echter de opmerking van de vakcentrales dat er tegelijkertijd in de wetswijziging een aantal bepalingen wordt gewijzigd en aangevuld, die nadelig zijn voor werknemers. Zij kunnen daarmee niet instemmen.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij zijn van mening dat de intentie van de huidige WMCO is dat er bij een voorgenomen ontslag van twintig of meer werknemers een melding moet worden gedaan. Het is niet de bedoeling dat deze verplichting wordt omzeild door beëindigingsovereenkomsten te sluiten. Aan de andere kant vinden deze leden ook dat werkgevers wel de ruimte moeten hebben om zelf invulling te geven aan de wet.

De leden van de SP-fractie hebben met instemming kennis genomen van de passage van het wetsvoorstel waardoor de beëindigingsovereenkomsten onder het bereik van de WMCO worden gebracht. Zij hebben een aantal vragen over andere zaken die in het wetsvoorstel worden voorgesteld.

Ook de leden van de D66-fractie hebben naar aanleiding van het voorstel enkele vragen.

De leden van de ChristenUnie-fractie onderschrijven het voornemen van de regering om de werking van de WMCO te versterken en leggen nog enkele vragen voor aan de regering.

## **2. Algemeen**

De leden van de VVD-fractie constateren dat het voorstel beëindigingsovereenkomsten beoogt onder te brengen in de WMCO. Hiermee worden beëindigingsovereenkomsten gelijk gesteld met opzeggingen van de arbeidsovereenkomst. Zij vragen de regering aan te geven waarom zij van mening is dat een beëindigingsovereenkomst in het kader van de WMCO als gelijk moet worden beschouwd met een eenzijdige opzegging vanuit de werkgever? Wordt hiermee de onderscheidende aard van een beëindigingsovereenkomst niet aangetast?

Het Nederlandse ontslagrecht kent drie routes om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Te weten: door opzegging van de arbeidsovereenkomst (na hiervoor verkregen toestemming van UWV) door ontbinding van de arbeidsovereenkomst (door de kantonrechter) en door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst (beëindiging met wederzijds goedvinden).

Op grond van de huidige WMCO dient een werkgever bij een voorgenomen ontslag van 20 of meer werknemers – binnen een tijdsbestek van drie maanden – door opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst hiervan melding te doen aan de belanghebbende vakbonden (en aan UWV). Een melding hoeft niet plaats te vinden als de werkgever tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten wil overgaan door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Voor de verwezenlijking van de doelstelling van de WMCO werd dit bij de indiening van het wetsvoorstel destijds in 1975 niet nodig gevonden, omdat ontslag met wederzijds goedvinden nauwelijks voorkwam en als het al voorkwam, betrekking had op ontslag om persoonlijke redenen.

Het gebruik van deze ontslagroute is echter toegenomen en beperkt zich ook niet langer tot ontslagen om persoonlijke redenen. Deze toename is met name het gevolg van de wijziging van de WW per 1 oktober 2006, waarbij de zogenoemde verwijtbaarheidstoets in de WW is beperkt (Wet wijziging WW-stelsel). Op grond van die wijziging worden werknemers niet langer verplicht pro forma bezwaar te maken tegen ontslag om hun aanspraak op WW-uitkering veilig te stellen (een dergelijk bezwaar leidt ertoe dat een werkgever een voorgenomen ontslag alleen kan realiseren via UWV of kantonrechter).

Het ligt dan ook in de rede de WMCO zodanig aan te passen dat de vraag of een melding moet plaatsvinden los komt te staan van de route (UWV, kantonrechter of beëindiging met wederzijds goedvinden) die de werkgever wil gaan volgen. Daarmee wordt recht gedaan aan het doel van deze wet, namelijk tijdige inschakeling van de belanghebbende vakbonden bij een voorgenomen collectief ontslag, om met hen in overleg te treden over een dergelijk voornemen en de gevolgen daarvan voor werknemers. Om die reden meent de regering dan ook dat het door de werkgever willen realiseren van ontslag door gebruik te maken van beëindigingsovereenkomsten, voor de toepassing van de WMCO moet worden gelijkgesteld met opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De onderscheidende aard van de beëindigingsovereenkomst ten opzichte van opzegging en ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt hiermee niet aangetast. Het blijft mogelijk gebruik te maken van een dergelijke overeenkomst en dus om de arbeidsovereenkomst zonder tussenkomst van een derde (vergunningverlening door UWV of ontbinding door de kantonrechter) te beëindigen.

De leden van de VVD-fractie stellen dat uit het wetsvoorstel niet helemaal duidelijk naar voren komt of de wetswijziging er ook op ziet om de verplichting bij collectief ontslag werknemersverenigingen te raadplegen, te laten gelden bij ontslag vanwege niet-bedrijfseconomische redenen. De leden van de VVD-fractie vragen of de regering hierop nader kan ingaan en kan aangeven of dit wel of niet het geval is.

De WMCO ziet alleen op een voorgenomen ontslag om bedrijfseconomische redenen, ook na de hier voorgestelde wijziging.

De leden van de VVD-fractie constateren dat in de memorie van toelichting staat dat er geen sprake lijkt te zijn van het ontduiken van ontslagregels en er in die zin ook geen aanleiding is om te komen tot aanpassingen van de wet. Kan de regering aangeven waarom deze wetswijziging dan noodzakelijk is?

In de memorie van toelichting is opgemerkt, dat de regering niet de indruk had dat werkgevers gebruik maken van beëindigingsovereenkomsten om daarmee bewust de regels die gelden bij collectief ontslag te ontduiken. Dat neemt niet weg dat door het gebruik van beëindigingsovereenkomsten niet wordt toegekomen aan de toepassing van de WMCO. Dat is ongewenst omdat, zoals hiervoor aangegeven, dan geen recht kan worden gedaan aan het doel van deze wet.

De leden van de VVD-fractie stellen vast dat een reden voor het doorvoeren van de wetswijziging is dat ten tijde van de economische crisis een toename heeft plaats gevonden van het beëindigen met wederzijds goedvinden. Kan de regering aangeven om hoeveel extra gevallen het gaat? En waarom wordt dit als problematisch ervaren aangezien er geen sprake blijkt te zijn van ontduiking van de ontslagregels? Heeft de regering aanwijzingen dat er door werkgevers calculerend gebruik wordt gemaakt van de wederzijdse beëindigingsovereenkomsten?

De regering kan niet aangeven om hoeveel extra gevallen het gaat omdat cijfers over het aantal beëindigingen met wederzijds goedvinden ontbreken. Dat er sprake is van een toename wordt echter in contacten met werkgevers en werknemers bevestigd. De regering ervaart het beëindigen van arbeidsovereenkomsten met wederzijds goedvinden op zichzelf ook niet als problematisch. Integendeel, de hiervoor genoemde wijziging van de WW is juist bedoeld om te bevorderen dat van deze route gebruik wordt gemaakt als een werknemer geen bezwaar heeft tegen het ontslag. Daarmee worden onnodige procedures bij UWV en kantonrechter voorkomen. De regering heeft geen bewijs dat door werkgevers, in relatie tot de toepassing van de WMCO, calculerend gebruik wordt gemaakt van deze route. Tegelijkertijd wordt dat niet uitgesloten (het komt bijvoorbeeld voor dat een melding bij UWV wordt ingetrokken omdat met enkele werknemers een beëindigingsovereenkomst wordt gesloten) en wordt geconstateerd dat de WMCO in zijn huidige opzet daar wel mogelijkheden voor biedt. Dat is ongewenst.

De leden van de VVD-fractie wijzen erop dat in de wetswijziging tevens een vernietigingsgrond wordt opgenomen voor beëindigingsovereenkomsten, die onder de WMCO kunnen komen te vallen. Het kan met deze wetswijziging zo zijn dat een beëindigingsovereenkomst in eerste instantie niet onder collectief ontslag valt, maar later binnen de termijn van drie maanden wel. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen bij bedrijven met meerdere vestigingen in één UWV-werkgebied, waarbij aanvankelijk niet wordt voldaan aan het criterium zoals dat is opgenomen in artikel 3, lid 1, maar in latere instantie het ontslag wel onder collectief ontslag komt te

vallen en de beëindigingen en opzeggingen kunnen worden vernietigd. Dit brengt een risico van rechtsonzekerheid met zich mee voor zowel de werkgever als werknemer. In hoeverre kan de wetswijziging volgens de regering leiden tot rechtsonzekerheid? Deelt de regering de zorg van de leden van de VVD-fractie ten aanzien van de rechtsonzekerheid die ten gevolge van de wetswijziging kan ontstaan?

De regering deelt deze zorg niet. Het gaat hier om ontslag om bedrijfseconomische redenen van 20 of meer werknemers binnen een tijdsperiode van drie maanden en binnen een werkgebied van het UWV. Ontslag om bedrijfseconomische redenen komt niet zo maar tot stand. De beslissingen daarover worden grondig voorbereid en weloverwogen genomen. Het is dan ook niet goed voorstelbaar dat een werkgever niet weet wat zich op zijn vestigingen afspeelt. Voor zover dat niet geval is, is aan het aan de betreffende werkgever om er zorg voor te dragen dat processen zo worden ingericht dat problemen worden voorkomen.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering om nog eens duidelijk de huidige praktijk uiteen te zetten alsmede het nut en de noodzaak om deze wet aan te passen. In hoeverre gaat dit in de praktijk nu mis?

De huidige praktijk is dat bij een voorgenomen ontslag van ten minste 20 werknemers via UWV of kantonrechter binnen een tijdsperiode van 3 maanden en binnen een werkgebied van het UWV hierover een melding moet worden gedaan aan de belanghebbende vakbonden en aan het UWV. Dat betekent dat als een werkgever (een deel van) de ontslagen wil realiseren door het sluiten van beëindigingsovereenkomsten de WMCO niet van toepassing is en de vakbonden dus ook niet worden betrokken bij een dergelijk voornemen. Daar gaat het mis. De bedoeling van de wet is dat vakbonden wel worden betrokken om de belangen van werknemers te kunnen behartigen.

Het volgende voorbeeld dient ter verduidelijking. Een werkgever is voornemens 20 werknemers te ontslaan. Hij meldt dat ook aan de betrokken vakbonden en aan UWV. Hij komt er achter dat als hij met 1 werknemer een beëindigingsovereenkomst sluit, hij het voorgenomen ontslag niet hoeft te melden. Hij biedt de betreffende werknemer een som geld. Deze stemt in met het ontslag en vervolgens trekt de werkgever de melding in. De overige werknemers worden via de UWV-procedure ontslagen zonder dat de vakbonden hierbij betrokken zijn geweest en de belangen van werknemers hebben kunnen behartigen. Hierdoor is er bijvoorbeeld geen sociaal plan tot stand gekomen, daar waar dat anders wel het geval zou zijn geweest.

De leden van de CDA-fractie vragen zich voorts af of de vernietigingsgrond, die nu wordt geïntroduceerd, niet tot teveel onduidelijkheid leidt. Zij ontvangen hierover graag een reactie van de regering.

De regering meent dat niet kan worden volstaan met het alleen onder de werkingssfeer van de WMCO brengen van ontslag door middel van beëindigingsovereenkomsten. Er dient ook sprake te zijn van een sanctie als de regels niet worden nageleefd. Zonder een sanctie wordt het voorschrift in feite loos. Het zal er dan niet toe doen of de regels worden nageleefd of niet. Verder geldt dat als de werkgever gewoon de wet naleeft, er van onduidelijkheid geen sprake zal zijn.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering hoe het fenomeen van de beëindigingsovereenkomsten zich verhoudt tot de Europese richtlijn (98/59/EG). In de richtlijn wordt ontslag gedefinieerd als beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgaand van de werkgever. Een beëindigingsovereenkomst wordt daarentegen met wederzijds goedvinden overeenge-

komen. In feite geldt deze overeenkomst dus niet voor het ontslag. De leden van de CDA-fractie vragen een reactie van regering op dit punt.

Zoals hiervoor opgemerkt, kent het Nederlandse ontslagrecht drie routes om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever: door opzegging (na hiervoor van het UWV verkregen toestemming), door ontbinding door de kantonrechter en door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst. Het is juist dat een dergelijke overeenkomst met wederzijds goedvinden tot stand komt. Dat neemt niet weg dat het initiatief daarvoor, zeker als het betreft ontslag om bedrijfseconomische redenen, veelal bij de werkgever ligt. Anders dan deze leden veronderstellen, worden deze overeenkomsten dus gebruikt om ontslag te realiseren. Verder wordt opgemerkt dat juist vanwege de terminologie in de richtlijn waar deze leden aan refereren, in het wetsvoorstel wordt gesproken over het «op initiatief van de werkgever door middel van een beëindigingsovereenkomst beëindigen van de arbeidsovereenkomst».

### *3. Advies Raad voor de Rechtspraak*

De leden van de CDA-fractie vragen de regering waarom geen wijziging naar het Burgerlijk Wetboek is opgenomen, zoals ook door de Raad van de Rechtspraak wordt voorgesteld.

Het betreft hier het voorgestelde artikel 6a over de wijze waarop de rechter bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst rekening moet houden met de verplichtingen die volgen uit de WMCO. De Raad voor de rechtspraak meende dat deze bepaling (omwille van de kenbaarheid) opgenomen moest worden in het Burgerlijk Wetboek. De betreffende bepaling is echter juist omwille van de kenbaarheid opgenomen in de WMCO. Hierdoor blijkt uit één en dezelfde wet:

- wat in het kader van deze wet wordt verlangd van een werkgever bij een voorgenomen collectief ontslag;
- hoe met het niet nakomen van verplichtingen die op grond van deze wet gelden, moet worden omgegaan bij de vergunningverlening door UWV en in een ontbindingsprocedure bij de rechter; en
- welke sanctie geldt bij opzegging of het sluiten van een beëindigingsovereenkomst zonder dat de verplichtingen zijn nageleefd.

Opgemerkt wordt dat de Afdeling advisering van de Raad van State over deze keuze geen opmerkingen heeft gemaakt.

### *4. Overig*

De leden van de VVD-fractie constateren dat in de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat deze wetswijziging geen verdere lasten met zich zal meebrengen voor het UWV en de rechterlijke macht. De gevolgen voor het bedrijfsleven zijn voor de leden van de VVD nog niet helemaal duidelijk. Wat zijn de extra lasten voor het bedrijfsleven als gevolg van deze wetswijziging? Kan de regering aangeven wat de financiële gevolgen zijn van deze wetswijziging voor de werkgevers? De leden van de VVD-fractie verzoeken de regering verder om een overzicht geven wat de kosten zijn van het doorvoeren van de wetswijziging. Ook de leden van de D66-fractie zijn benieuwd of het wetsvoorstel leidt tot administratieve lasten voor bedrijven en vragen zich af of het wetsvoorstel andere financiële consequenties heeft voor bedrijven. De leden van de VVD-fractie vragen verder of de regering kan aangeven welke gevolgen het onderbrengen van de beëindigingsovereenkomst onder de WMCO heeft voor het aantal meldingen voor collectief ontslag. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen eveneens of het wetsvoorstel administratieve en financiële gevolgen heeft voor het bedrijfsleven en of

de regering overleg heeft gevoerd met werkgeversorganisaties over het wetsvoorstel en wat hiervan dan de uitkomst is.

Het voorstel brengt geen nieuwe administratieve lasten mee voor bedrijven. Ook nu al zijn bedrijven verplicht een voornemen tot collectief ontslag te melden aan de belanghebbende vakbonden en aan UWV. Naar verwachting zal ook het aantal meldingen als gevolg van het voorstel niet drastisch toenemen. Dat is ook de verwachting van UWV. UWV heeft aangegeven dat de financiële en personele effecten van het wetsvoorstel beperkt zullen zijn en bekostigd zullen worden uit de reguliere middelen. Er is overleg geweest over het voorstel met sociale partners. Anders dan werkgevers, konden werknemers hier in grote lijnen mee instemmen. Werkgevers hadden vooral bezwaar tegen de mogelijkheid van vernietiging van de opzegging of een van beëindigingsovereenkomst als de verplichtingen die volgen uit de WMO niet zijn nageleefd. De regering heeft gemeend hier toch toe over te moeten gaan om de naleving van de wet te bevorderen. Voor een nadere toelichting hierop wordt verwezen naar het antwoord op de hiernavolgende vraag van de leden van de CDA-fractie. Daarnaast hadden werkgevers bezwaar tegen het voorschrift dat de belanghebbende bonden moeten zijn geraadpleegd alvorens geconcludeerd kan worden dat aan de verplichtingen ingevolge deze wet is voldaan. Gewezen werd op het feit dat vakbonden het proces kunnen vertragen door niet op een uitnodiging tot raadpleging in te gaan. Om die reden is een nieuw artikel 7a in de wet opgenomen. Op grond van dat artikel wordt voor de toepassing van de WMCO de werkgever geacht aan zijn verplichting tot raadpleging te hebben voldaan als een vakbond geen gevolg geeft aan een tijdig door deze bond ontvangen uitnodiging.

De leden van de CDA-fractie vragen zich af wat de gevolgen kunnen zijn voor grotere bedrijven die verspreid zijn over het land. In hoeverre kunnen ontslagen, die in eerste instantie niet als collectief ontslag worden aangemerkt, door deze vernietigingsgrond als collectief ontslag worden aangemerkt. De leden van de CDA-fractie vragen de regering om na te denken over een andere wijze waarop betere naleving van de WMCO kan plaats vinden zonder dat gebruik hoeft te worden gemaakt van een vernietigingsgrond.

Ontslagen die in eerste instantie niet als collectief ontslag worden aangemerkt, kunnen niet door de mogelijkheid tot vernietiging later alsnog als collectief ontslag worden aangemerkt. Wat zich in theorie wel kan voordoen, is dat een werkgever de regels niet heeft nageleefd omdat hij zich er niet van bewust is geweest dat bij meerdere vestigingen werknemers worden ontslagen (in totaal uitkomend op 20 of meer binnen drie maanden en binnen een werkgebied van UWV). In dat geval kunnen ontslagen wel worden vernietigd. Zoals hiervoor in antwoord op een vraag van de leden van de VVD fractie is aangegeven, gaat het hier echter om ontslag om bedrijfseconomische redenen. Ontslagen om bedrijfseconomische redenen komen niet zo maar tot stand. De beslissingen daarover worden grondig voorbereid en weloverwogen genomen. Het is dan ook niet goed voorstelbaar dat een werkgever niet weet wat zich op zijn vestigingen afspeelt. Als dat niet geval is, is aan het aan de betreffende werkgever om er zorg voor te dragen dat processen zo worden ingericht dat problemen worden voorkomen.

Met de vernietigbaarheid van de opzegging of een beëindigingsovereenkomst meent de regering te hebben gekozen voor een effectief middel om de naleving van de WMCO te bevorderen. Het doel van die wet is te waarborgen dat de belanghebbende vakbonden tijdig worden geraadpleegd over een voornemen tot collectief ontslag. Volgens de wet heeft die raadpleging «ten minste betrekking op de mogelijkheden om collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen alsook op

de mogelijkheden de gevolgen ervan te verzachten, door te nemen sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers». Een andere sanctie die niet tot gevolg heeft dat een ontslag kan worden teruggedraaid, zal in het licht van de hiervoor genoemde doelstelling, niet effectief zijn. De werknemers zouden immers ontslagen zijn (en blijven) zonder dat de belanghebbende vakbonden hun belangen heeft kunnen behartigen.

## **II. ARTIKELSGEWIJS**

### **Artikel I, Onderdeel A**

De leden van de PVV-fractie volgen de regering als het gaat over het ontslag van onderwijzend personeel en personen, die een geestelijk ambt bekleden. Deze personen vallen niet onder de WMCO. Evenwel is het naar de mening van de leden van de PVV-fractie zo dat het onduidelijk is in hoeverre de reikwijdte van de WMCO met betrekking tot de genoemde actoren wijzigt. De leden van de PVV-fractie verzoeken de regering om hierover duidelijkheid te geven in de WMCO.

De reikwijdte van de WMCO met betrekking tot genoemde actoren wijzigt niet. Na aanvaarding van dit wetsvoorstel zal in artikel 2, lid 1, van de WMCO (onder meer) zijn geregeld, dat de WMCO niet van toepassing is op een arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 2 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA 1945). In dat artikel wordt verwezen naar de arbeidsverhouding van onderwijzend en docerend personeel en naar de arbeidsverhouding van personen die een geestelijk ambt bekleden.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering bereid is om het wetsvoorstel zodanig aan te passen dat onderwijzend personeel en personen, die een geestelijk ambt bekleden, ook onder de WMCO worden gebracht. De leden van de D66-fractie constateren dat onderwijzend personeel en personen, die een geestelijk ambt bekleden, zijn uitgezonderd van de WMCO. Voorts constateren de leden van de D66-fractie dat deze uitzonderingen zijn gemaakt in verband met Europese regelgeving. De leden van de D66-fractie zijn benieuwd of de regering het wenselijk acht dat deze uitzonderingen zijn gemaakt? De leden van de D66-fractie vragen zich voorts af of de regering aanleiding ziet om te pleiten voor wijzigingen van de Europese regels.

De regering ziet geen aanleiding om het wetsvoorstel zodanig aan te passen dat onderwijzend personeel en personen, die een geestelijk ambt bekleden, ook onder de WMCO worden gebracht en verwijst daarbij naar wat hierover is opgemerkt in het nader rapport. Daaruit blijkt dat op grond van artikel 2, onder b, van Richtlijn nr. 98/59/EG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PbEG 1998, L225) deze richtlijn niet van toepassing is op werknemers bij de overheid of bij plaatselijke eenheden van publiekrechtelijke aard (of, in lidstaten die dit begrip niet kennen, bij gelijkwaardige lichamen). Over de toepassing van de richtlijn heeft de Commissie van de Europese Gemeenschappen zich in het verleden reeds gebogen. Zoals blijkt uit het Verslag van 13 september 1991 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen aan de Raad over de stand van de toepassing van de richtlijn betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag (SEC/91/1639DEF) is het begrip «publiekrechtelijke instellingen» als zodanig onbekend in Nederland. Tot dit begrip moeten, in de context van de richtlijn, particuliere onderwijsinstellingen mede worden gerekend. Dat verklaart waarom het onderwijzend personeel (bij zowel het openbaar

als het bijzonder onderwijs) van oudsher (sinds 1976) niet onder de meldingsverplichting van de WMCO valt. Verder is in het nader rapport opgemerkt dat de arbeidsvoorwaardelijke regelingen in het openbaar en bijzonder onderwijs voldoende waarborgen bieden voor tijdige betrokkenheid van de belanghebbende verenigingen van werknemers bij een voornemen tot collectief ontslag en er ook om die reden geen aanleiding is de personele werkingssfeer van de WMCO uit te breiden. Op de vraag wat die waarborgen inhouden, wordt hierna op een daartoe strekkende vraag van de leden van de ChristenUnie-fractie ingegaan. Met betrekking tot de uitzondering van personen die een geestelijk ambt bekleden, is in het nader rapport gewezen op het feit dat ook deze uitzondering al sedert de totstandkoming van de WMCO in 1976 bestaat. Collectief ontslag van geestelijken doet zich in de praktijk niet voor. Mede gelet op artikel 17 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (eerbiediging van de status van kerken, religieuze verenigingen en gemeenschappen) wordt deze uitzondering in stand gehouden. In het licht van het voorgaande ziet de regering geen aanleiding om te pleiten voor wijziging van de Europese regels inzake collectief ontslag.

De leden van de ChristenUnie-fractie ontvangen graag een nadere toelichting waarom de regering van mening is dat de arbeidsvoorwaardelijke regelingen in het openbaar en bijzonder onderwijs voldoende waarborgen bieden voor de tijdige betrokkenheid van de belanghebbende verenigingen van werknemers bij een voornemen tot collectief ontslag en waarom er daarom geen aanleiding zou zijn om de personele werkingssfeer van de WMCO uit te breiden.

De arbeidsvoorwaardelijke regelingen in het openbaar en bijzonder onderwijs bieden om de volgende redenen voldoende waarborgen voor de tijdige betrokkenheid van de belanghebbende verenigingen van werknemers bij een voornemen tot collectief ontslag. De onderwijswetten stellen algemene kaders voor de betrokkenheid van vakorganisaties, waardoor elk bevoegd gezag dat bekostigd wordt door de overheid, overleg moet voeren met de vakorganisaties over de regeling van de rechtspositie en aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel (verwezen wordt naar de artikelen 38 Wet op het primair onderwijs, 38 Wet op de expertisecentra, 40a Wet op het voortgezet onderwijs, 4.1.2 Wet educatie en beroepsonderwijs en 4.5 Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek). Eén en ander is uitgewerkt in de verschillende overlegprotocollen en cao's die na de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden tussen de sectororganisaties en de vakorganisaties zijn overeengekomen. Het overlegprotocol is een regeling waarin cao-partijen gelet op het wettelijke kader nadere afspraken hebben gemaakt over het niveau waarop overleg wordt gevoerd (of op bedrijfstakniveau of op instellingsniveau), de wijze van overleg en de inhoud van het overleg. Alle onderwijs-cao's bevatten bepalingen op grond waarvan reorganisaties moeten worden gemeld aan de vakorganisaties. Vervolgens wordt over de gevolgen daarvan overleg gevoerd. Sociale plannen worden niet vastgesteld dan nadat daarover op overeenstemming gericht overleg is gevoerd met de vakorganisaties.

De leden van de SP-fractie vragen aan de regering of het juist is dat artikel 6 BBA niet van toepassing is op werknemers werkzaam bij de Sociale Werkvoorziening en op bestuurders van vennootschappen. De leden van de SP-fractie vragen daarnaast waarom de regering kan besluiten om bepaalde groepen geheel of gedeeltelijk niet onder het BBA te laten vallen.



De veronderstelling van deze leden klopt. Wat betreft werknemers werkzaam bij de sociale werkvoorziening is dat het geval omdat zij in dienst zijn van gemeenten en derhalve in dienst van een publiekrechtelijk lichaam op welke arbeidsverhouding het BBA 1945 niet van toepassing is. Het BBA 1945 is van oudsher bedoeld voor de marktsector en niet voor de publieke sector die hun eigen regelingen kennen als het gaat om ontslag. De ratio achter het niet onder het toestemmingsvereiste, bedoeld in artikel 6 van het BBA 1945, laten vallen van het ontslag van bestuurders van vennootschappen is dat hierover door de vergadering van aandeelhouders of de Raad van commissarissen wordt beslist. Het ligt niet voor de hand dat een dergelijke beslissing van overheidswege wordt getoetst. Indien de betreffende persoon meent ten onrechte te zijn ontslagen of hiervoor onvoldoende te zijn gecompenseerd, kan hij een vordering instellen bij de kantonrechter wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De leden van de ChristenUnie-fractie stellen vast dat de regering in de memorie van toelichting bij artikel 2 aangeeft dat het doel van de wijzigingen niet is om de reikwijdte van de wet te verruimen. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering om een nadere toelichting of de reikwijdte van de wet toch wordt vergroot, doordat de wet voortaan ook van toepassing zal zijn op niet-onderwijzend personeel dat belanghebbende is in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel, op arbeidskrachten met een indicatiestelling die werkzaam zijn bij de Sociale Werkvoorziening en voor bestuurders van vennootschappen.

De regering veronderstelt dat deze vragen worden gesteld naar aanleiding van de brief van de heer Kuip (brief van 16 mei 2011, in afschrift gestuurd aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en merkt hierover het volgende op.

In onderdeel A van het voorstel van wet is voorgesteld om de WMCO niet van toepassing te doen zijn op een arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 2 van het BBA 1945. Daarmee vallen het overheidspersoneel, het onderwijzend en docerend personeel, geestelijken en het huishoudelijke personeel buiten de reikwijdte van de WMCO, zoals thans ook het geval. Door de verwijzing naar artikel 2 (en niet alleen naar het eerste lid van dat artikel) geldt hetzelfde voor het niet-onderwijzend personeel waar de heer Kuip in zijn brief naar verwijst. Het niet-onderwijzend personeel valt op grond van artikel 2, derde lid, van het BBA 1945, bij Regeling van 11 maart 2008 (Stcrt. 53) – die in de plaats is gekomen van de Beschikking van 17 juni 1987 (Stcrt. 125) waar de heer Kuip naar verwijst – buiten de reikwijdte van het BBA 1945 en daarmee ook buiten de reikwijdte van de WMCO. Ook voor het niet-onderwijzend personeel wijzigt met het onderhavige voorstel derhalve niets.

De heer Kuip merkt verder op dat het onduidelijk is of mindervalide arbeidskrachten werkzaam bij de Sociale Werkvoorziening als gevolg van het onderhavige wetsvoorstel onder de werking van de WMCO zijn komen te vallen. Dat is niet het geval. Werknemers in de sociale werkvoorziening zijn met de inwerkingtreding van de Wet sociale werkvoorziening in 1998 sedert dat tijdstip op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam bij gemeenten (de daardoor overbodig geworden beschikking van 1 juli 1952 (Stcrt. 129), waar de heer Kuip naar verwijst, is met de SZW-Intrekkingsregeling 2008 komen te vervallen). Aangezien het BBA 1945 niet van toepassing is op gemeenten (een publiekrechtelijk lichaam, zie artikel 2, eerste lid, onderdeel a, van het BBA 1945) blijven zij door de verwijzing naar artikel 2 van het BBA 1945 buiten de werkingssfeer van de WMCO.

De heer Kuip heeft wel gelijk als het gaat om bestuurders van vennootschappen. Deze zijn door de verwijzing naar artikel 2 van het BBA 1945 onbedoeld binnen de werkingssfeer van de WMCO komen te vallen. Omdat het niet de bedoeling is de personele werkingssfeer van de WMCO

met onderhavig wetsvoorstel aan te passen, wordt dit hersteld in de bij deze nota gevoegde nota van wijziging. Daarbij dient tevens te worden bedacht dat bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen in de toekomst geen arbeidsovereenkomst meer met de onderneming mogen hebben (zie Wet van 6 juni 2011 tot wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen (Stb. 275).

### **Artikel I, onderdeel A en B**

De leden van de PVV-fractie wijzen erop dat in de hiervoor genoemde brief van de heer Kuip twee opmerkingen worden gemaakt van tekstuele aard in verband met de term «doen eindigen» in plaats van «beëindigen» en in verband met de term «ontslag» in plaats van het begrip «beëindigen». De leden van de PVV-fractie verzoeken de regering deze opmerkingen in overweging te nemen. Met betrekking tot de gebruikte terminologie vragen ook de leden van de ChristenUnie-fractie waarom de regering vasthoudt aan het begrip «het doen eindigen» van arbeidsovereenkomsten, terwijl in de overige artikelen «beëindigen» wordt toegepast.

In het thans geldende artikel 6 van de WMCO komt de terminologie «doen eindigen» voor. De term «doen eindigen» heeft betrekking op het (mogen) opzeggen van de arbeidsovereenkomst en is om die reden gehandhaafd in het nieuw voorgestelde artikel 6 van de WMCO wat betrekking heeft op het verlenen van toestemming door UWV voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Nu dit kennelijk tot misverstand aanleiding geeft, wordt in de bij deze nota gevoegde nota van wijziging voorgesteld in het eerste lid van artikel 6 de term «doen eindigen» te vervangen door: mogen opzeggen. Hiermee wordt exact aangegeven wat er wordt bedoeld.

Met betrekking tot de terminologie «met ontslag bedreigde werknemers» in de artikelen 6 en 6a merkt de regering op geen aanleiding te zien tot aanpassing, zoals door de heer Kuip bepleit. De heer Kuip verwijst in dit verband naar de wijziging van artikel 3 waar «van de ontslagen werknemers» is vervangen door «van de werknemers ten aanzien van wie bij de werkgever het voornemen bestaat de arbeidsovereenkomst te beëindigen». Die wijziging is echter alleen ingegeven door het feit dat het niet voor de hand ligt om van ontslagen werknemers te spreken als daar nog geen sprake is van. Dezelfde terminologie hanteren in artikel 6 en 6a leidt bovendien tot onduidelijkheid. Het gaat hier om het buiten toepassing laten van de verplichting tot raadpleging indien het naleven daarvan de herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemers of de werkgelegenheid van de overige werknemers in de betrokken onderneming in gevaar zou brengen. De terminologie zoals door de heer Kuip bepleit, verhoudt zich hier niet mee.

### **Artikel I, onderdeel E**

De leden van de VVD-fractie stellen vast dat in het voorstel tot wetswijziging in artikel 6, lid 1, onderdeel b, de verplichting tot raadpleging wordt opgenomen. Voorheen sprak artikel 6 echter alleen over een meldingsplicht alvorens eventuele raadpleging noodzakelijk werd geacht. Kan de regering aangeven wat er in deze wordt verstaan onder raadpleging? Waarom is ervoor gekozen ook een raadplegingplicht aan het artikel toe te voegen? Ook de leden van de CDA fractie hebben hier vragen over. Zij merken op dat in het huidige wetsvoorstel wordt gesproken over de melding van ontslagen. Conform de wetswijziging zullen verzoeken voor ontslag alleen in behandeling worden genomen indien de bonden en de ondernemingsraad zijn geraadpleegd. Dit lijkt, aldus de leden van de

CDA-fractie, niet uitsluitend een technische wijziging te zijn maar in feite ook een beleidsmatige aanpassing. De leden van de CDA-fractie vragen de regering wanneer nu precies is voldaan aan de eis van raadpleging van de vakbonden.

De wijziging waar de leden van de fracties van VVD en CDA aan refereren is niet beleidsmatig van aard. Met de wijziging van artikel 6 wordt slechts een thans bestaande ongerijmdheid in de wet ongedaan gemaakt. Nu is geregeld (in artikel 6 WMCO) dat het UWV verzoeken om toestemming tot ontslag niet eerder in behandeling neemt dan een maand nadat het voornemen tot ontslag is gemeld. Als uit die melding blijkt dat de belanghebbende vakbonden nog niet voor overleg zijn uitgenodigd, worden de verzoeken in behandeling genomen als gebleken is dat die uitnodiging wel is gedaan. Met andere woorden: verzoeken om toestemming tot ontslag kunnen worden ingediend ook al zijn de belanghebbende vakbonden niet uitgenodigd voor overleg, en zij kunnen in behandeling worden genomen ook al zijn zij niet geraadpleegd. De bedoeling van de melding bij de vakbonden is echter ook om met hen te bezien of er mogelijkheden zijn om ontslag te voorkomen. Dan is het vreemd dat verzoeken tot ontslag in behandeling kunnen worden genomen, ook al heeft de raadpleging nog niet plaatsgevonden. Het hoeft op dat moment immers nog niet vast te staan om hoeveel ontslagen het zal gaan en wie daarvoor in aanmerking komt. De wijziging van artikel 6 strekt er slechts toe deze ongerijmdheid ongedaan gemaakt. In het vervolg zal dan ook gelden dat verzoeken om toestemming tot ontslag door UWV pas in behandeling worden genomen als de nu ook al voorgeschreven raadpleging heeft plaatsgevonden. Onder raadpleging wordt in dit verband verstaan dat er daadwerkelijk overleg moet zijn geweest. Raadpleging impliceert niet dat er ook overeenstemming moet worden bereikt met de vakbonden over het voornemen tot ontslag en over het daarbij te voeren flankerend beleid. Dat is nu ook niet het geval. Dat betekent, dat ook bij het ontbreken van een dergelijke overeenstemming, verzoeken om toestemming voor ontslag in behandeling kunnen worden genomen. Voor de goede orde wordt hierbij opgemerkt dat dat ook het geval is als de belanghebbende vakbonden geen gevolg hebben gegeven aan een schriftelijke uitnodiging van de werkgever tot raadpleging (mits die uitnodiging ten minste 2 weken voor de datum van het overleg is ontvangen) of schriftelijk hebben aangegeven af te zien van raadpleging.

De leden van de VVD-fractie wijzen erop dat uit artikel 6, lid 1, onderdeel b, ook naar voren komt dat de ondernemingsraad geraadpleegd dient te worden en dit bewezen dient te worden middels een schriftelijke verklaring van de werkgever. De leden van de VVD-fractie vragen de regering om aan te geven waarom de ondernemingsraad geraadpleegd dient te worden in het kader van de WMCO? Wat wordt er verstaan onder een schriftelijke verklaring van de werkgever? Wanneer is hier aan voldaan? Ook de leden van de CDA-fractie vragen waarom de ondernemingsraad in het wetsvoorstel nu opeens een expliciete rol krijgt toebedeeld. Deze leden vragen voorts hoe zich dit verhoudt tot artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Het feit dat de ondernemingsraad moet zijn geraadpleegd is niet nieuw. Dat geldt ook nu al op grond van de huidige bepalingen van de WMCO. Verwezen wordt in dit verband naar het huidige artikel 6, tweede lid. Hierin is bepaald dat het UWV verzoeken om toestemming niet in behandeling neemt als de ondernemingsraad niet is geraadpleegd en daartoe op grond van de Wet op de ondernemingsraden wel een verplichting bestaat.

Onder een schriftelijke verklaring wordt in dit verband verstaan een verklaring van de werkgever waaruit blijkt dat aan de verplichting tot raadpleging is voldaan. De regering meent dat dit voorschrift zich goed verhoudt tot artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden. Op grond daarvan is de werkgever gehouden advies te vragen aan de ondernemingsraad over verschillende zaken die op zichzelf tot ontslag van werknemers kunnen leiden. Het ligt dan ook niet in de rede om ontslag-aanvragen in behandeling te nemen als ondanks de daartoe bestaande wettelijke verplichting op grond van de Wet op de ondernemingsraden, de ondernemingsraad niet is geraadpleegd als bedoeld in deze wet.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat het UWV een verzoek om toestemming voor opzegging pas in behandeling zal nemen wanneer de werkgever per brief kan aantonen dat hij in overleg is geweest met (een vertegenwoordiging van) het personeel, zoals beschreven op blz. 6 van de memorie van toelichting. De leden van de PvdA-fractie hechten eraan dat in de WMCO de eis wordt opgenomen dat een dergelijke brief ook door deze vertegenwoordiging wordt ondertekend, zodat er achteraf geen onenigheid ontstaat over de mate waarin werkgever en werknemers daadwerkelijk met elkaar gesproken hebben. Graag ontvangen de leden van de PvdA-fractie hierop een inhoudelijke reactie.

Het invoeren van een dergelijke eis ligt niet voor de hand, juist omdat partijen van mening kunnen verschillen over de vraag of in voldoende mate met elkaar is gesproken. Een vakbond zal allicht tot de conclusie komen dat dat niet het geval is als de werkgever niet bereid is geweest aan hun verlangens te voldoen. Met het invoeren van een dergelijke eis zou het verkrijgen van overeenstemming leidend worden, terwijl de WMCO alleen ziet op raadpleging van de vakbonden en in voorkomende gevallen, de ondernemingsraad, en niet noodzakelijkerwijs op het bereiken van overeenstemming.

De leden van de PVV-fractie geven aan dat zij de opmerking volgen van de vakcentrales dat er in de wetwijziging een aantal bepalingen wordt gewijzigd en aangevuld die nadelig zijn voor werknemers. Zij kunnen daar niet mee instemmen. Dit geldt voor het schrappen van de verwijzingen in het wetsvoorstel naar alle artikelen over de meldingsplicht.

Het schrappen van de verwijzingen waar deze leden op doelen, is ingegeven door wetstechnische redenen en heeft geen inhoudelijke wijziging tot gevolg. Het is nog steeds zo dat een werkgever pas aan de verplichting tot melding heeft voldaan als deze is gedaan aan alle belanghebbende vakbonden en aan UWV en als de vereiste gegevens volledig zijn verstrekt. Dat laat zich als volgt verklaren. In artikel 3, lid 1, is geregeld dat gemeld moet worden aan de belanghebbende vakbonden en aan UWV. In artikel 4, leden 1 en 2 is geregeld dat de werkgever bij de meldingen, bedoeld in artikel 3, lid 1, opgave doet van de redenen, het aantal werknemers, het tijdstip van eindiging en de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen. In artikel 4, lid 3, is geregeld dat de werkgever de melding aan het UWV vergezeld doet gaan van een afschrift van de melding aan de belanghebbende vakbonden (die moet voldoen aan de vereisten van de leden 1 en 2). In artikel 5 is geregeld dat als bij de melding aan het UWV niet alle hiervoor genoemde gegevens zijn verstrekt, de melding aan het UWV geacht wordt niet te zijn gedaan. Als dat het geval is, wordt niet voldaan aan artikel 6, lid 1, omdat niet is voldaan aan de verplichting tot melding.

De leden van de SP-fractie vragen de regering om aan te geven of de rechter of het UWV bij een schriftelijke verklaring over de raadpleging toetst of deze raadpleging heeft plaats gevonden.

Van een dergelijke toetsing zal sprake zijn als betwist wordt dat raadpleging heeft plaatsgevonden.

### **Artikel I, onderdeel F en H**

De leden van de PvdA-fractie geven aan dat de feitelijke verkorting van de wachttijd, die het gevolg is van het (nieuwe) artikel 6a, bepaald niet naar de wens is van de leden van de PvdA-fractie. De wetswijziging had tot doelstelling het verhelderen van de ontslagroutes, niet het beperken van rechten van werknemers. De leden van de PvdA-fractie zouden graag een inhoudelijke reactie hierop ontvangen van de regering.

De regering veronderstelt dat de leden van de PvdA fractie doelen op het nieuwe artikel 5a. Hierin wordt geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst niet eerder kan opzeggen of door middel van een beëindigingsovereenkomst kan beëindigen en de rechter de arbeidsovereenkomst niet eerder kan ontbinden, dan een maand nadat aan de verplichting tot het melden van een dergelijk voornemen (aan de betrokken vakbonden en aan UWV) is voldaan. Dit voorschrift volgt uit artikel 4 van Richtlijn 98/59/EG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag. Tegelijkertijd is de maand wachttijd die thans geldt op grond van artikel 6 voor het in behandeling van ontslagaanvragen komen te vervallen. Dit houdt verband met de wijziging van artikel 6 waar hiervoor (in antwoord op vragen van de leden van de VVD en CDA fractie betreffende de verplichting tot raadpleging) op is ingegaan. Nu geldt dat UWV verzoeken om een ontslagvergunning in behandeling neemt een maand nadat de werkgever conform de regels heeft gemeld en *de vakbonden een uitnodiging voor raadpleging heeft gestuurd*. Deze maand wachttijd was dan ook bedoeld voor raadpleging van de vakbonden. Als gevolg van dit wetsvoorstel zal in de toekomst gelden dat UWV verzoeken om ontslagvergunning pas in behandeling neemt als de werkgever conform de regels heeft gemeld en *uit een schriftelijke verklaring blijkt dat raadpleging heeft plaatsgevonden*. Daarmee is de ratio van de maand wachttijd in artikel 6 voor het in behandeling nemen van ontslagaanvragen komen te vervallen. Het gaat dus niet om het beperken van rechten van werknemers, zoals door deze leden wordt verondersteld, maar om een wijziging die logischerwijs volgt uit een andere wijziging. Het heeft immers geen zin meer om de behandeling van ontslagaanvragen met een maand op te schorten, zodat vakbonden kunnen worden geraadpleegd, als die raadpleging al heeft plaatsgevonden.

De leden van de PvdA-fractie geven aan dat de termijn van twee weken, zoals wordt genoemd in artikel 7a, te kort is, zeker indien een werkgever (al dan niet per ongeluk) de brief aan de werknemersvertegenwoordiging verkeerd adresseert. Ook over dit aandachtspunt zouden de leden van de PvdA-fractie graag een inhoudelijke reactie van de regering ontvangen.

De regering meent dat de termijn genoemd in het nieuwe artikel 7a niet te kort is. Een termijn van twee weken om te reageren op een uitnodiging van een werkgever is alleszins redelijk. Bovendien geldt dat die uitnodiging ten minste 2 weken voor de datum van het overleg moet zijn ontvangen door de belanghebbende vakbond. Als een werkgever (al dan niet per ongeluk) een uitnodiging verkeert adresseert, zal die ook niet worden ontvangen. In dat geval is niet aan de voorwaarde van het betreffende artikel voldaan.

De leden van de PVV-fractie geven aan dat zij de opmerking volgen van de vakcentrales dat er in de wetswijziging een aantal bepalingen wordt gewijzigd en aangevuld die nadelig zijn voor werknemers. Zij kunnen daar

niet mee instemmen. Dit geldt voor de feitelijke bekorting van de wachttijd tot opzegging en voor het voorstel dat de bewijslast bij de niet-raadpleging door de werkgever van belanghebbende vakbonden en de ondernemingsraad wordt gelegd bij de vakbonden en werknemers.

De regering heeft hiervoor in antwoord op een vraag van de leden van de PvdA-fractie uitgelegd waarom de maand wachttijd in artikel 6 komt te vervallen. Uit dat antwoord blijkt dat het niet gaat om het beperken van rechten van werknemers, maar om het vervallen van een termijn die geen enkel doel meer dient.

De regering kan deze leden niet volgen in hun stelling dat de bewijslast bij de niet-raadpleging door de werkgever van belanghebbende vakbonden en de ondernemingsraad wordt gelegd bij de vakbonden en werknemers. Als de vakbonden en werknemers van mening zijn dat ondanks een schriftelijke verklaring van de werkgever er geen daadwerkelijke raadpleging heeft plaatsgevonden, dan ligt het voor de hand dat zij daarbij tevens aangeven waarom zij die mening zijn toegegaan. Vervolgens zal hetgeen wordt gesteld door UWV of door de rechter worden getoetst. Als de verklaring van de werkgever niet in twijfel wordt getrokken, is er ook geen reden om te verifiëren of de vakbonden zijn geraadpleegd en kan worden uitgegaan van de (alsdan niet betwiste) schriftelijke verklaring van de werkgever.

De leden van de SP-fractie zijn van mening dat de termijn van een maand in de WMCO gehandhaafd moet blijven. De leden van de SP-fractie vragen de regering waarom de feitelijke wachttijd wordt verkort door de maand wachttijd, voordat de behandeling van een aanvraag kan starten, uit de wet te halen en te vervangen door de bepaling dat onder voorwaarden een maand na de melding al kan worden opgezegd. Voorts vragen deze leden wat de inhoudelijke afweging is geweest voor het schrappen van de bepaling dat de termijn pas begint te lopen als de melding zowel bij het UWV als bij de belanghebbende vakbonden is gedaan.

Voor het antwoord op deze vragen van de leden van de SP-fractie meent de regering te kunnen verwijzen naar de antwoorden die zijn gegeven op de vragen van de leden van de fracties van de PvdA en de PVV over de maand wachttijd.

### **Artikel III**

De leden van de VVD- en de ChristenUnie-fractie vragen de regering wat de gewenste datum van inwerkingtreding is van het wetsvoorstel. Aangezien het wetsvoorstel primair tot doel heeft de bestaande wetgeving te repareren, zal dit wetsvoorstel spoedig na aanvaarding door het parlement in werking treden.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp