

4

Vragenuur: Vragen Tielen

Vragen van het lid Tielen aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over **ontslagvergoedingen voor falende werknemers**.

De voorzitter:

Dan zijn we nu toegekomen aan de laatste vraag. Die wordt gesteld door mevrouw Tielen van de VVD aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die ik van harte welkom heet. De vraag gaat over ontslagvergoedingen voor falende werknemers.

Het woord is aan mevrouw Tielen.



Mevrouw Tielen (VVD):

Dank u wel, voorzitter. Een artikel wat daarover in Het Financieele Dagblad van afgelopen donderdag verscheen, deed me denken aan een gesprek dat ik recentelijk had met een mkb-ondernemer. Hij had een medewerker die productiemateriaal stal. De medewerker nam dat mee naar huis, ging daar producten van maken en verkopen. Uiteraard werd die werknemer ontslagen. De ondernemer was niet van plan om een boete in de vorm van een transitievergoeding te betalen. Tenminste, de ondernemer ervoer die vergoeding zo, als een boete. De rechtsprocedure loopt nog en de ondernemer moet daar ontzettend veel energie en geld in steken. Maar wat misschien nog wel belangrijker is: dit tast zijn gevoel van rechtvaardigheid aan. Hij kan er met zijn gezond verstand niet bij dat hij die boete zou moeten betalen terwijl hem niets te verwijten valt. Dat geldt ook voor de werkgevers uit het artikel.

Daarom wil ik aan de minister de volgende vragen stellen. Hoe vaak komt het probleem voor dat Het Financieele Dagblad schetst? Hoe vaak moeten werkgevers een transitievergoeding betalen terwijl de werknemer om zijn wangedrag is ontslagen? En ten tweede: brengt de Wet arbeidsmarkt in balans, die per januari 2020 ingaat, meer duidelijkheid voor mkb-ondernemers wanneer zij iemand ontslaan, of wordt het juist onduidelijker? En wat doet de minister om ervoor te zorgen dat mkb-ondernemers weten waar ze aan toe zijn in dit soort gevallen? Ten derde. In de wet is een verschil gemaakt tussen "verwijtbaar gedrag" en "ernstig verwijtbaar gedrag". Dat verschil heeft nogal wat gevolgen voor de rechten op transitievergoeding. Bij mkb'ers die niet allerlei hr-adviseurs en bedrijfsjuristen in dienst hebben — en dat zijn er nogal wat — leidt dit tot een gevoel van onzekerheid. En als wij het met ons gezond verstand al niet kunnen uitleggen, is de wet dan niet te breed geformuleerd? En kunnen we daar wat aan doen?

Tot slot, voorzitter. Is de minister het met de VVD eens dat het als een boete wordt ervaren als iemand iemand ontslaat vanwege misdragingen, en hij vervolgens tienduizenden euro's moet betalen aan die ontslagen persoon? Dat doet onrechtvaardig aan. Kan de minister dit uitleggen? En hoe gaan we daarmee om?

De voorzitter:

Het woord is aan de minister.



Minister Koolmees:

Dank, voorzitter. En ik dank mevrouw Tielen voor de gestelde vragen. Ik heb het artikel in Het Financieele Dagblad ook gelezen. Ik zal puntsgewijs op de vragen ingaan. Ik begrijp de vraag van mevrouw Tielen heel goed. Ik spreek ook ondernemers bij wie zo'n casus aan de hand was. Je hoort inderdaad heel vaak dat het onrechtvaardig voelt als er toch een transitievergoeding moet worden betaald ook al is er een gevoel van verwijtbaar handelen.

Hoe vaak komt het nou voor? In 2017 hebben we een evaluatie gehad van het Hugo Sinzheimer Instituut, tweeënhalf jaar na de introductie van de Wet werk en zekerheid. Daarin is de transitievergoeding geïntroduceerd. Tot 2017, tweeënhalf jaar na de introductie, bleek er 116 keer sprake geweest te zijn van ernstig verwijtbaar handelen door de werknemer en is er 110 keer geen transitievergoeding uitgekeerd vanwege verwijtbaar handelen van de werknemer. Je ziet dus dat de kantonrechter in de praktijk wel degelijk kijkt naar de casus. Er zijn ook een paar uitzonderingen geweest, bijvoorbeeld iemand die één misstap heeft begaan maar voor de rest 30 jaar lang goed heeft gewerkt en goede beoordelingen heeft gehad. Hij kreeg een aangepaste transitievergoeding, bijvoorbeeld een halve transitievergoeding. De kantonrechter kijkt dus elke keer naar de feiten en de omstandigheden, en naar wat er in de afgelopen tien à twintig jaar is gebeurd om tot een beoordeling te komen over het beëindigen van het dienstverband.

Gaat de WAB, de Wet arbeidsmarkt in balans, meer duidelijkheid geven? Voor een deel wel, omdat de transitievergoeding in de Wet arbeidsmarkt in balans is geharmoniseerd: een derde maand per gewerkt jaar. In de Wet werk en zekerheid was die hoger. Zeker voor mensen boven de 50 met een lang dienstverband was er een hoge transitievergoeding. Die hebben we nu gelijkgetrokken voor iedereen, ongeacht leeftijd. Ik denk dat dat transparanter is, ook naar werkgevers en ondernemers toe. We hebben natuurlijk ook de cumulatiegrond geïntroduceerd in de Wet arbeidsmarkt in balans, waardoor het mogelijk wordt om verschillende ontslaggronden te combineren. Je ziet vaak in de praktijk dat er enerzijds sprake is van verstoorde arbeidsverhoudingen, maar dat er ook andere zaken aan de hand zijn, waardoor met name mkb-werkgevers zeggen: ik kan niet door met deze persoon. Die mogelijkheid hebben we natuurlijk ook gemaakt in de Wet arbeidsmarkt in balans.

Uw derde vraag ging over het onderscheid tussen verwijtbaar en ernstig verwijtbaar. Dat is een hele lange discussie geweest bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid van mijn voorganger. Dat werd toen het muizengaatje genoemd. De bedoeling was dat de standaard zou zijn dat de transitievergoeding in het gros van de gevallen heel erg voorspelbaar zou worden, juist om voor ondernemers voorspelbaarheid te creëren, behalve als er sprake was van ernstig verwijtbaar gedrag, bijvoorbeeld diefstal of andere grote zaken. De rechter zou dat beoordelen. Dat zijn de zaken waar ik het net over had: 116 gevallen van ernstig verwijtbaar handelen en 110 gevallen waarin geen transitievergoeding werd uitgekeerd vanwege

verwijtbaar handelen. De vraag is: is die wet niet te breed geformuleerd? De analyse die we hebben gedaan — de evaluatie — geeft dat niet aan. Die laat zien dat het echt een uitzondering is en geen lopende praktijk.

Dat waren volgens mij de vragen die u heeft gesteld. Klopt dat? Of heb ik er een overgeslagen?

Mevrouw Tielen (VVD):

De minister zegt dat het onderscheid tussen ernstig verwijtbaar en verwijtbaar uit de Wet werk en zekerheid komt. Op zichzelf verandert daar niks aan met de Wet arbeidsmarkt in balans, maar dat geldt wel voor de cumulatiegrond. Op zichzelf ondersteunen wij dat, want het gaat er uiteindelijk om dat werkgevers en hun medewerkers gezamenlijk goede dingen kunnen doen voor hun bedrijf en voor onze economie. Tegelijkertijd zit daar ook het risico in dat het juist onduidelijker wordt. Is de minister bereid om daar kort na de intrede van de Wet arbeidsmarkt in balans met extra alertheid naar te kijken, om te zorgen dat mkb-ondernemers op de hoogte zijn? Wat gaat de minister doen om ervoor te zorgen dat zij op de hoogte zijn? En ten tweede: hoe gaat hij ervoor zorgen dat dit ze niet onnodig verwart en tot vervelende boetes leidt?

Minister Koolmees:

Mevrouw Tielen heeft gelijk. We moeten sowieso vermijden dat het tot verwarde mensen leidt. Daarom zijn we ook begonnen met een informatiecampagne voor de introductie van de Wet arbeidsmarkt in balans. Die loopt nu. Er is veel aandacht voor alle aspecten, ook voor de premiedifferentiatie en voor de cumulatiegrond. We hebben in de Wet arbeidsmarkt in balans het gebruik van de cumulatiegrond beperkt tot maximaal 1,5 keer de transitievergoeding. Maar de praktijk zal natuurlijk moeten uitwijzen hoe de kantonrechter hiermee omgaat. We houden de vinger aan de pols en we zullen het gaan monitoren. Ik heb aan de Kamer beloofd om daar een overzicht van te geven. Maar het is voor een deel ook jurisprudentie die moet worden ingevuld. Dat is natuurlijk altijd ingewikkeld bij wetswijzigingen. De kantonrechters hebben een bepaalde tijd nodig om tot een soort standaard te komen die ook door ondernemers wordt herkend. Dus deels is het onvermijdelijk dat de eerste periode een zoektocht van kantonrechters gaat worden: hoe gaan we hier in de praktijk mee om? Op 1 januari 2020 gaat dit in, dus over twee maanden, en we gaan het natuurlijk wel volgen en de vinger aan de pols houden.

Mevrouw Tielen (VVD):

Dat de jurisprudentie zich moet voegen, snap ik. Dat het tijd kost, snap ik ook. Tegelijkertijd hebben heel veel werkgevers, ondernemers, daarmee te maken. Dus op welke termijn zou de minister daar dan wat over willen en kunnen duiden?

Minister Koolmees:

Daarvoor moet ik heel diep graven in mijn geheugen. Volgens mij heb ik dat bij de wetsbehandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans al in de evaluatiebepaling opgenomen. Na vijf jaar is de evaluatie, maar mijn ervaring is dat als er eerder signalen komen, we al eerder met uw

Kamer een debat daarover hebben. Want uw Kamer zit daar altijd flink bovenop.

Mevrouw Tielen (VVD):

Dat ga ik dan ook zeker doen.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Tielen.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ik was een beetje verrast dat deze vraag doorgeleid was, maar misschien kan de minister ...

De voorzitter:

O?

Minister Koolmees:

Is dat kritiek op de voorzitter?

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ja ...

Minister Koolmees:

Ik zou het niet doen, mevrouw Van Brenk.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ja, ik doe het toch. Ik zou graag van de minister willen weten of de klagzang van de VVD terecht is. Volgens mij gaf u net ook al aan dat het door de Wet arbeidsmarkt in balans voor veel werkgevers ook goedkoper geworden is, omdat een heleboel ouderen lekker goedkoop de deur uit gewerkt kunnen worden.

Minister Koolmees:

Feitelijk is het zo dat de transitievergoeding is verlaagd, maar dat heeft natuurlijk wel een goede reden. Want wij weten dat, zeker onder de mkb-ondernemers, veel werkgevers angstig zijn om mensen een vast contract aan te bieden vanwege — mevrouw Tielen zei het al — de onzekerheid over een eventuele ontslagvergoeding, maar ook vanwege de risico's van loondoorbetaling bij ziekte. Met beide, zowel de Wet arbeidsmarkt in balans alsook het pakket dat ik met de werkgevers én de vakbonden heb afgesproken over loondoorbetaling bij ziekte, probeer ik dus ook de risico's van werkgevers te verkleinen. Dat doe ik in de hoop en de verwachting dat werkgevers makkelijker vaste contracten gaan aanbieden. Want het probleem waar ondernemers vaak tegen aanlopen is dat die onzekerheid van het vaste contract de reden is om maar in flexconstructies en payrollconstructies te vluchten. Dat wil ik niet en dat wil mevrouw Van Brenk ook niet.

De voorzitter:

Toch een tweede, aanvullende vraag op een vraag waarvan u vindt dat die niet doorgelaten had moeten worden?

Minister Koolmees:

Dan moet u even een andere collega uitnodigen, ben ik bang.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ja, voorzitter, ik grijp toch maar de kans.

De voorzitter:

Gaat uw gang!

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

De minister geeft aan dat werkgevers mensen dan eerder gaan aannemen. Daar waren wij al sceptisch over. Maar we zien dat op dit moment nog steeds juist ouderen niet makkelijk aan het werk geholpen worden. Ik weet dat deze minister heel positief is, maar de cijfers laten dat echt niet zien.

Minister Koolmees:

Mijn motto is sowieso: optimisme is een morele plicht. Het tweede is dat ik vorige week nog Kamervragen van mevrouw Van Brenk heb beantwoord waarin juist staat dat de werkloosheid, met name onder ouderen, fors is afgenomen en dat heel veel mensen weer hun weg naar de arbeidsmarkt hebben gevonden. Daar kan ik alleen maar positief en blij mee zijn. Mevrouw Van Brenk heeft wel een terecht punt dat zeker voor oudere werknemers geldt dat als ze ontslagen worden, de kans dat ze weer terugkeren gewoon kleiner is dan bij mensen in de leeftijdscategorie 25 tot 45 jaar. Daarom loopt ook het actieplan voor ouderen op de arbeidsmarkt. Eerst met ambassadeur John de Wolf, maar die heeft nu een nieuwe baan, als trainer van mijn club. Maar daarnaast zijn er natuurlijk ook allerlei andere instrumenten, zoals loonkostenvoordelen, die er juist op gericht zijn om de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers te ondersteunen en te versterken.

De voorzitter:

Dank u wel.

Minister Koolmees:

Alstublieft.

De voorzitter:

Daarmee zijn we aan het einde gekomen van dit vragenuur. Ik schors de vergadering tot 15.00 uur. Dan gaan we stemmen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.