

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3520

Vragen van het lid **Van Brenk** (50PLUS) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Meer ontslagen na invoering nieuwe Arbeidsmarktwet»* (ingezonden 20 mei 2020).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 10 juli 2020).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht dat in de eerste twee weken van dit jaar aanzienlijk meer mensen ontslagen zijn vergeleken met diezelfde periode in voorgaande jaren, dat de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) daarbij een rol speelt, dat met name oudere werknemers hier de dupe van zijn en dat de gevolgen groot zijn?¹

Antwoord 1

Ik heb kennisgenomen van het bericht.

Vraag 2

Kan gesteld worden dat het toegenomen aantal ontslagen een impliciet beoogd effect van de wet is, omdat de drempel om afscheid te nemen van, met name oudere, werknemers bewust verlaagd is, door het verlagen van de ontslagvergoeding voor oudere werknemers? Is het waar dat de cumulatiegrond voor ontslag die in de WAB is ingevoerd dit effect nog kan versterken?

Antwoord 2

Bij het ingaan van wetgeving zal het zo zijn dat werkgevers anticiperen op de inwerkingtreding en dat ze strategisch kiezen welke arbeidsovereenkomsten ze wanneer zullen beëindigen. In januari 2020 waren er 570 ontslag aanvragen meer dan in januari 2019 (toename van 41.7%). In februari 2020 was de toename vergeleken met het voorgaande jaar 85 ontslag aanvragen (6.7%). Dat de toename van het aantal ontslag aanvragen al afneemt in februari kan erop wijzen dat dit om een tijdelijke gedragsverandering gaat. Met de introductie van de cumulatiegrond en de verlaagde opbouw van de transitievergoeding, is beoogd het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om (ook

¹ RTL Z, 15 mei 2020 «Meer ontslagen na invoering nieuwe arbeidsmarkt wet» (<https://www.rtlz.nl/life/carriere/artikel/5122491/wab-arbeidsmarkt-balans-ontslagen-oudere-werknemer-toename-gevolgen>)

oudere) werknemers in vaste dienst te nemen. Dit vergroot voor alle werkenden het perspectief op een vast contract.

In de QuickScan naar de effecten van de Wet arbeidsmarkt in balans (Tweede Kamer 35 074, nr. 75) die 5 juni jl. aan u Kamer verzonden is, wordt ingegaan op de tot nu gepubliceerde jurisprudentie die betrekking heeft op de cumulatiegrond. Uit deze gepubliceerde jurisprudentie komt het beeld naar voren dat er door werkgevers weliswaar een beroep is gedaan op de cumulatiegrond, maar dat daarbij tot nu toe vaak is nagelaten nader toe te lichten waarom een beroep op deze ontslaggrond, los van de andere aangevoerde ontslaggronden, tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou moeten leiden. Aan een inhoudelijke beoordeling van een beroep op de cumulatiegrond zijn rechters, afgaande op de slechts beperkte hoeveelheid gepubliceerde jurisprudentie waaruit dit kan worden afgeleid, tot op heden nauwelijks toegekomen.

Vraag 3

Kan voor het sinds 1 januari 2020 fors gestegen aantal ontslagaanvragen aangegeven worden voor welk percentage het gaat om vijftigplussers? Kan dit ook aangegeven worden voor het leeuwendeel van de ontslagen die «in goed overleg» tot stand komen?

Antwoord 3

Bij de ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid worden door UWV geen statistieken bijgehouden over leeftijd. Het grootste gedeelte van de arbeidsovereenkomsten wordt beëindigd met wederzijds goedvinden. Er zijn geen cijfers bekend van het percentage oudere werknemers van wie het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. Wel merk ik op dat partijen in dat geval vrij zijn om afspraken te maken over de voorwaarden van de beëindiging, maar dat in de praktijk de transitievergoeding in veel gevallen wordt toegekend. De reden daarvoor is dat een werknemer niet snel zal instemmen met beëindiging zonder minimaal de transitievergoeding.

Vraag 4

Kunt u een (mogelijke) verklaring geven voor de plotselinge toename van het aantal ontslagaanvragen sinds 1 januari 2020, gezien het feit dat Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de afgenomen kosten van ontslag een «mogelijke verklaring» noemt voor de toename van het aantal ontslagaanvragen sinds begin dit jaar, maar zegt dit «niet uit de cijfers te kunnen halen»?

Antwoord 4

Bij het ingaan van wetgeving zal het zo zijn dat werkgevers anticiperen op de inwerkingtreding en dat ze strategisch kiezen welke arbeidsovereenkomsten ze wanneer zullen beëindigen. Dit gaat in de meeste gevallen om een tijdelijke gedragsverandering.

Vraag 5

Deelt u de conclusie van een arbeidsrechtadvocaat in het artikel dat de gevolgen van de WAB voor oudere werknemers groot zijn? Zo niet, waarom niet?

Antwoord 5

Het klopt dat de WAB gevolgen heeft voor alle werknemers, inclusief de ouderen werknemers. Met invoering van de WWZ gold tot 1 januari 2020 voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn en langer dan 10 jaar in dienst waren, een andere opbouw voor de transitievergoeding. Het eindigen van de deze tijdelijke regel in samenloop met de WAB maakt het effect voor oudere werknemers groter.

Vraag 6

Is het te verwachten dat, als de ontslagboete in de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) geschrapt wordt, werkgevers vooral en bij voorkeur afscheid zullen gaan nemen van kwetsbare flexwerkers, zelfstandigen en ouderen? Zo niet, waarom niet?

Antwoord 6

Dat werknemers met ontslag worden bedreigd door de nieuwe economische realiteit valt niet te ontkennen. De NOW-regeling heeft als doel om zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden en voorziet ook in een tegemoetkoming van de loonkosten voor werknemers met een flexibel contract. Het zou onwenselijk zijn als de voorwaarden van de NOW ten aanzien van bedrijfs-economisch ontslag bedrijven ervan weerhouden NOW aan te vragen of noodzakelijke reorganisaties door te voeren. Dit is de rede dat de «ontslag boete» geschrapt is.

Dat betekent echter niet dat ontslag eenvoudiger is geworden. De arbeidsrechtelijke bescherming en de ontslagtoets in geval van bedrijfseconomische redenen zijn ongewijzigd. De werkgever moet nog altijd kunnen aantonen dat het ontslag gezien de bedrijfseconomische omstandigheden noodzakelijk is. Als de werkgever dat niet kan zal UWV de ontslagaanvraag afwijzen. Daarnaast geldt dat de werkgever zich aan de ontslagvolgorde dient te houden. De werkgever dient het afspiegelingsbeginsel in acht te nemen en de voorkeur van de werkgever is daarbij niet bepalend.

Vraag 7

Kan gesteld worden dat de WAB het effect zal hebben dat ook in de coronacrisis gemakkelijker afscheid zal kunnen worden genomen van oudere werknemers? Zo niet, waarom niet?

Antwoord 7

Nee, er kan niet gesteld worden dat door de coronacrisis gemakkelijker afscheid genomen kan worden van oudere werknemers. Als een werkgever als gevolg van deze crisis genoodzaakt is tot ontslag, zal de werkgever bij UWV een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden moeten doen. Het ontslagrecht is, zoals omschreven in het voorgaande antwoord, ongewijzigd. De werkgever dient de noodzaak voor het verval van arbeidsplaatsen aannemelijk te maken. Bovendien dient hij daarbij aan te tonen de juiste ontslagvolgorde te hanteren.

Vraag 8

Wat gaat u concreet doen om ouderen die als gevolg van de coronacrisis ontslagen (kunnen) gaan worden te helpen om aan het werk te blijven, of om (weer) snel aan het werk te komen? Wat gaat u concreet en extra doen om van-werk-naar-werk trajecten, in het bijzonder voor ouderen, juist nu te versterken?

Antwoord 8

Het initiatief perspectief op werk is een publiek-private samenwerking die concrete hulp biedt aan 50-plussers. Hiermee worden mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk vinden, geholpen aan een baan, een leerwerkplek of een aangepaste plek zoals een basisbaan. Binnen het programma is het platform NL Werkt Door gelanceerd, dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt samenbrengt tijdens de coronacrisis.

Ter ondersteuning van initiatieven van sociale partners voor om- en bijscholing heeft het kabinet 50 miljoen euro uitgetrokken via het crisisprogramma NL Leert Door. Ook ouderen die als gevolg van de coronacrisis ontslagen (kunnen) worden mogen hiervan gebruik maken om aan het werk te blijven of snel weer aan het werk te komen.

Ten slotte is er voorheen meer geïnvesteerd in persoonlijke dienstverlening van het UWV voor werklozen met een risico op langdurige werkloosheid. Met name ouderen maken hier gebruik van. Ten slotte zijn er nog instrumenten als het loonkostenvoordeel en subsidies voor werkgevers die oudere werklozen in dienst nemen. Het financieel cv helpt dit onder aandacht te brengen van werkgevers.