

Vergaderjaar 2013–2014

33 818

Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid)

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 24 januari 2014

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van bovenstaand wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen.

Onder het voorbehoud dat de regering de vragen en opmerkingen in dit verslag afdoende zal beantwoorden, acht de commissie hiermee de openbare behandeling van het voorstel van wet voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave	blz.
ALGEMEEN DEEL	2
1. Inleiding	2
2. Flexibele arbeid	5
<i>Algemeen</i>	5
2.1 <i>Ketenbepaling</i>	8
2.2 <i>Proeftijd</i>	14
2.3 <i>Concurrentiebeding</i>	14
2.4 <i>Uitzendarbeid</i>	15
2.5 <i>Oproepcontracten</i>	15
2.6 <i>Aanzegtermijn</i>	17
2.7 <i>Arbeidsverledeneis Ziektewet</i>	17
2.8 <i>Overgangsrecht</i>	18
3. Wijziging van het ontslagrecht	18
3.1 <i>Inleiding</i>	18
3.2 <i>Nieuwe inrichting van het ontslagrecht</i>	19
3.3 <i>UWV-procedure en procedure bij de rechter</i>	26
3.4 <i>Transitievergoeding bij ontslag</i>	28
3.5 <i>Redelijke grond voor ontslag</i>	35

Inhoudsopgave	blz.
3.6 <i>Bepalingen ontslagkeuze bij bedrijfseconomisch ontslag</i>	36
3.7 <i>Wederindiensttredingsvoorwaarde</i>	37
3.8 <i>Ontslag op staande voet</i>	37
4. Wijziging van de Werkloosheidswet inclusief passende arbeid, financiering, wijziging van de IOW en geleidelijke afbouw van de IOAW	38
4.1 <i>Inleiding</i>	38
4.2 <i>Beperking maximale publieke WW-duur</i>	40
4.3 <i>Arbeidsverleden</i>	41
4.4 <i>Passende arbeid en inkomensverrekening</i>	41
4.5 <i>Financiering</i>	42
4.6 <i>Overige punten die samenhangen met de WW-maatregelen</i>	43
4.7 <i>Verlenging toegang IOW en geleidelijke afbouw IOAW</i>	43
4.8 <i>Overgangsrecht</i>	44
5. Effecten op budget, regeldruk, arbeidsmarkt, internationale aspecten en uitvoeringseffecten	44
ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING	45

ALGEMEEN DEEL

1. Inleiding

De leden van de VVD-fractie hebben met veel belangstelling kennis genomen van onderhavig wetsvoorstel. Zij menen dat dit wetsvoorstel belangrijke elementen bevat om de arbeidsmarkt te moderniseren. Met name de vereenvoudiging van het ontslagrecht en het meer activerend maken van de werkloosheidsuitkering zullen leiden tot een verbeterde werking van de arbeidsmarkt. Het is volgens de leden van de VVD-fractie belangrijk om deze wijzigingen, waar jarenlang over gesproken is, nu goed door te voeren. Het is nodig om de Nederlandse arbeidsmarkt te moderniseren en de concurrentiepositie van Nederland op niveau te houden. Genoemde leden constateren dat de diverse maatregelen diverse ingangsdata kennen. Zij ontvangen graag van de regering een uitputtend overzicht met daarin de maatregelen en de bijbehorende ingangsdatum. Daarnaast ontvangen deze leden graag een overzicht van alle lagere regelgeving die nog moet worden uitgewerkt, wat hierin nog geregeld moet worden en wanneer de Kamer deze kan verwachten. De leden van de VVD-fractie benadrukken voorts dat bij deze grote wijzigingen rekening gehouden dient te worden met de lessen van de commissie-Buurmeijer. Het is namelijk van belang om de sociale zekerheid activerend te houden. Dat betekent dat werknemersverzekeringen doelmatig en doeltreffend uitgevoerd moeten worden. De overheid bepaalt hiervoor de randvoorwaarden en criteria en houdt hierbij rekening mee dat er geen perverse prikkels door werknemers- of werkgeversorganisaties kunnen ontstaan. Genoemde leden merken op ervan uit te gaan dat dit nadrukkelijk betrokken wordt bij het door de regering aan de SER gevraagde advies over de arbeidsmarktinfrastructuur.

De leden van de VVD-fractie hebben voorts een aantal vragen en opmerkingen over dit behoorlijk grote wetsvoorstel.

De leden van de PvdA-fractie hebben met vreugde kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Dit wetsvoorstel maakt een einde aan de doorgeschooten flexibilisering op de arbeidsmarkt. De partij van deze leden heeft zich hier al lange tijd voor ingezet, zij herkennen dan ook een groot deel van de voorgestelde maatregelen uit het initiatiefwetsvoorstel Zekerheid voor flexibiliteit (Kamerstukdossier 33 499). Ook draagt dit wetsvoorstel eraan bij dat de Werkloosheidswet (WW) activerender wordt gemaakt door de begeleiding van werk-naar-werk bij het verdwijnen van de huidige baan. Eindelijk wordt met deze wet nu ook invulling gegeven aan een eerlijker ontslagrecht. Genoemde leden constateren voorts dat de werkgever niet meer zal kunnen kiezen tussen verschillende ontslagroutes en dat alle werknemers recht krijgen op een transitievergoeding. De leden van de PvdA-fractie hebben nog enkele vragen.

De leden van de SP-fractie hebben met grote belangstelling kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Er wordt een serieuze poging ondernomen om de nadelige gevolgen van de Wet Flexibiliteit en zekerheid ongedaan te maken. Zij hebben met genoegen geconstateerd dat het initiatiefwetsvoorstel Zekerheid voor flexibiliteit grotendeels is overgenomen door de regering. Zij vragen wel waarom in de Memorie van Toelichting geen melding is gemaakt van dit parlementaire initiatief. De leden van de SP-fractie zijn verheugd over het intact laten van de preventieve ontslagtoets, maar hebben over dit onderdeel van het wetsvoorstel nog wel een aantal vragen.

De leden van de SP-fractie begrijpen niet waarom de WW-rechten en de opbouw van die rechten veranderd zouden moeten worden. De leden vragen of zij het goed begrijpen dat de regering de plannen van werkgevers en vakbonden om tot reparatie te komen ondersteunt. En als dat het geval is, vragen de leden naar het voordeel van het naast elkaar bestaan van een wettelijk systeem van WW-rechten en een semi-wettelijk, waarbij afspraken in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) algemeen verbindend kunnen worden verklaard. Bij dit deel van de wet hebben genoemde leden grote bedenkingen.

De leden van de SP-fractie vragen voorts of de regering bereid is de drie delen van het wetsvoorstel als aparte wetten bij de Kamer in te dienen.

De leden van de PVV-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij vragen zich af waar de noodzaak vandaan komt voor de omvang van de ingrijpende veranderingen die met dit wetsvoorstel worden doorgevoerd. Zij vragen naar welke alternatieven de regering heeft gekeken. Voorts vragen deze leden waarom niet nader is onderzocht wat de mogelijkheden zijn om te snijden in de sociale zekerheid voor migranten, zodat de voorzieningen verder zoveel mogelijk in tact gelaten kunnen worden.

De leden van de PVV-fractie hebben ook een aantal andere vragen, aan- en/of opmerkingen.

De leden van de CDA-fractie hebben kennis genomen van onderhavig wetsvoorstel. Zij onderschrijven het doel van het wetsvoorstel om de ontstane tweedeling op de arbeidsmarkt tussen werknemers met een flexcontract en een vast contract tegen te gaan en tegelijkertijd de arbeidsmobiliteit te bevorderen. Het streven van de regering om met dit wetsvoorstel het ontslagstelsel eenvoudiger, sneller en eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers te maken en meer gericht op het vinden van een nieuwe baan wordt door deze leden van harte ondersteund. Zij vragen zich echter af of de in het wetsvoorstel voorziene maatregelen en stelselwijzigingen wel het beoogde effect zullen hebben. De leden van de CDA-fractie wijzen erop dat het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) groeit. Veel zzp'ers doen werk dat lijkt op dat van werknemers, zij zijn eigenlijk geen ondernemer, maar voelen zich

genoodzaakt om als zzp'er aan de slag te gaan. Als bij het vaster maken van flexibele contracten niet nagedacht wordt over de verhouding tot zzp'ers, bestaat dan niet het risico dat er meer (schijn-)zzp'ers komen in plaats van meer vaste contracten? Om tweedeling op de arbeidsmarkt tegen te gaan moet volgens de leden van de CDA-fractie, naast aanpassingen van het ontslagrecht, de ww en de flex-regelgeving, ook gezocht worden naar andere oplossingen. Hoe staat de regering in dit verband tegenover de voorstellen van de secretaris-generaal van het Ministerie van Economische Zaken om het stelsel van voorzieningen voor pensioenen en arbeidsongeschikten geschikt te maken van zzp'ers? De leden van de CDA-fractie hebben een aantal vragen.

De leden van de D66-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij pleiten al langdurig voor hervorming van het ontslagrecht en de WW. Ook is het van groot belang dat mensen in de flexibele schil van de arbeidsmarkt meer zekerheid krijgen. Het wetsvoorstel zet hier een stap in de goede richting. Modernisering en zijn hard nodig om mensen meer kansen te geven op werk, de sociale zekerheid en het ontslagrecht activerender te maken en meer rechtsgelijkheid te bieden. Deze elementen komen terug in het wetsvoorstel. Wel hebben deze leden ook enige aandachtspunten. Een voorbeeld is het effect van de inperking van de ketenbepaling en het risico dat werknemers na twee jaar op straat komen te staan. Ook bepleiten deze leden extra waarborgen die ervoor zorgen dat iedere werknemer aanspraak kan maken op scholing. Verder is dit een veelomvattend wetsvoorstel, hetgeen de leden van de D66-fractie noopt tot het stellen van een groot aantal meer specifieke vragen. Genoemde leden vragen de regering om een overzicht van alle delegatiebepalingen in het wetsvoorstel. Graag ontvangen zij in dat overzicht per delegatiebepaling ook antwoord op de vraag of de Kamer de lagere regelgeving nog kan beoordelen alvorens deze wordt gepubliceerd (voorhangprocedure), wat er in deze lagere regelgeving komt te staan en op welke datum deze gepubliceerd wordt.

De leden van de D66-fractie zijn van mening dat extra inzet op scholing van groot belang is. Het blijven ontwikkelen van kennis en vaardigheden vergroot de kansen van mensen op de arbeidsmarkt. Tevens vergroot het de arbeidsproductiviteit en levert daarmee een bijdrage aan de Nederlandse welvaart. Het zou niet meer dan normaal moeten zijn dat er in arbeidscontracten niet alleen afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld het loon en vakantiedagen, maar ook over scholing. Genoemde leden wijzen erop dat dit nog steeds niet altijd gebeurt. Het wetsvoorstel zet hier een stap in de goede richting via de transitievergoeding. Deze leden vragen de regering in te gaan op opties om extra waarborgen op te nemen in het wetsvoorstel, opdat bij iedere werknemer geïnvesteerd wordt in scholing. Hoe kijkt de regering er bijvoorbeeld tegenaan om wettelijk vast te leggen dat in alle arbeidscontracten afspraken gemaakt worden over scholing? Kan de regering daarbij expliciet ingaan op de concrete suggestie voor een wetstekst van de Denktank Leren en Werken in het rapport «Tijd voor ontwikkeling» (Tweede Kamer, 2008–2009, 30 012, nr. 16). Kan de regering tevens ingaan op de optie om de term «goed werkgeverschap» in de wet nader uit te werken door daaraan toe te voegen dat daar ook scholing bij hoort?

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij willen een aantal vragen ter beantwoording aan de regering voorleggen.

De leden van de SGP-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij steunen het voornemen om met behoud van een preventieve toets het duale ontslagstelsel te vereenvoudigen en de duur van de WW te bekorten. Zij hebben echter zorgen of het wetsvoorstel in

voldoende mate tegemoet komt aan de behoeften die op arbeidsmarkt leven. Zij vrezen dat de beoogde zekerheid kan uitmonden in schijnzekerheid die zelfs averechts kan uitpakken, terwijl in plaats van het gewenste maatwerk juist verstarring kan ontstaan.

De leden van de SGP-fractie constateren dat de regering ten aanzien van de huidige ontslagbescherming spreekt over rigiditeit, terwijl in de toelichting vooral de ongelijke uitkomsten en onduidelijkheid een knelpunt blijken te zijn. Zij vragen waarop de genoemde rigiditeit volgens de regering kennelijk betrekking heeft. Eveneens vragen zij hoe de wens om rigiditeit te beperken in overeenstemming te brengen is met de mogelijkheden voor maatwerk in de ontslagvergoeding te beperken.

De leden van de 50PLUS-fractie hebben kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Zij onderschrijven de doelstellingen die met het wetsvoorstel beoogd worden, zoals het tegengaan van rechtsongelijkheid tussen mensen die ontslag hebben gekregen met tussenkomst van UWV dan wel van de kantonrechter. Ook onderschrijven zij het tegengaan van oneigenlijk gebruik van flexcontracten door de balans tussen vast en flexibel werk te herstellen. Genoemde leden vragen zich echter wel af of alle geformuleerde doelstellingen met deze wet ook daadwerkelijk bereikt zullen worden.

De grootste zorgen hebben de leden van de 50PLUS-fractie over de timing van deze wet gezien de huidige situatie op de arbeidsmarkt, met name voor de oudere werknemers en de oudere werkzoekenden. Voor een zorgvuldige behandeling van dit wetsvoorstel ontvangen de leden van de 50PLUS-fractie graag antwoord op de vragen die zij de regering in dit verslag voorleggen.

2. Flexibele arbeid

Algemeen

De leden van de VVD-fractie geven aan dat flexibele arbeid juist belangrijk is voor een steeds sneller veranderende economie. De manier waarop de regering de toegenomen flexibiliteit omschrijft, lijkt veelal negatief te zijn. Kan de regering bevestigen dat flexibiliteit in een toenemende behoefte van zowel werknemers als werkgevers voorziet? Kan de regering ook de voordelen van beide kanten inzichtelijk maken?

Uit het door de regering genoemde onderzoek van SEO blijkt ook dat personen met een tijdelijk contract vaker post-initiële scholing volgen dan werknemers met een vast contract. Daarnaast blijkt dat de gemiddelde uitkeringsduur van flexibele werknemers korter is dan van vaste werknemers. Kan de regering dit verklaren?

Daarnaast vinden de leden van de VVD-fractie dat de waarde van zzp'ers niet volledig weergegeven wordt. Bovendien blijkt uit onderzoek ook dat de drie belangrijkste redenen om zzp'er te worden juist heel positieve redenen zijn («eigen baas en meer eigen keuzes», «werk als zelfstandige geeft meer voldoening» en «kan als zelfstandig ondernemer meer verdienen»). De leden van de VVD-fractie benadrukken dat het aan de slag gaan als zelfstandige niet per se gezien hoeft te worden als iets negatiefs en gaan ervan uit dat dit gedeeld wordt door het kabinet.

Uiteraard staan de leden van de VVD-fractie open voor verbeteringen voor flexwerkers op terreinen als pensioen, scholing en de mogelijkheid om een hypotheek te verkrijgen en zijn zij er voorstander van om schijnconstructies aan te pakken. Vandaar dat de leden blij zijn met de maatregel om de tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien te verlengen van drie naar zes maanden. Ook worden er tijdelijk extra inspecteurs aangesteld. Kan de regering aan de leden van de VVD-fractie aangeven of deze ook gaan werken via het zogenaamde risicogestuurd toezicht?

De leden van de VVD-fractie vragen of het klopt dat nog steeds een contract van bijvoorbeeld vijf jaar mag worden aangegaan. En wat is mogelijk na deze tijd? Kan meer worden aangesloten bij mensen die op projectbasis werken (met langere contracten)?

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de Afdeling advisering van de Raad van State meent dat de bereidheid van werkgevers om te investeren in de scholing van werkgevers door het wetsvoorstel kan afnemen. In het Sociaal Akkoord hebben de sociale partners echter een aantal afspraken gemaakt om de scholing van werknemers te verbeteren. Zijn deze volgens de regering voldoende om het risico waar de Afdeling advisering op wijst te ondervangen?

De leden van de SP-fractie vragen naar een algemeen oordeel van de regering over flexibele arbeidsrelaties. Deze leden vragen of de regering het met hen eens is dat het contract voor onbepaalde tijd de norm is en dat afwijkingen alleen toegestaan kunnen worden als daar een objectieve grond voor is. Zij vragen voorts waarom de regering niet refereert aan de wetenschappelijke literatuur waarbij wordt aangetoond dat bestendige arbeidsrelaties positief bijdragen aan innovatie, productiviteit en het welbevinden van werknemers.

Genoemde leden delen de opvatting van de regering dat mensen in de flexibele schil vaker werkloos zijn en hiervan de kosten deels afgewenteld worden op de maatschappij. Zij zien hierin een belangrijk argument om de WW-premie voor werknemers met een flexibel contract te verhogen. Zij vragen om een reactie op dit argument en vragen of de regering bereid is het wetsvoorstel aan te passen teneinde een hogere WW-premie te introduceren voor bedrijven naar rato van de omvang van het aantal tijdelijke contracten bij die onderneming.

De leden van de SP-fractie zien een lagere WW-premie voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een hogere WW-premie voor werknemers met een flexibel contract als een belangrijk middel om te bewerkstelligen dat de werkgever na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geven. Deze leden vragen of de regering deze financiële maatregel heeft overwogen en vragen de regering om een beschouwing op dit punt.

De leden van de SP-fractie constateren dat in 2012 de «flexibele schil» 26,1% van de arbeidscontracten bedroeg. Zij vragen welk percentage in de ogen van de regering wenselijk is en wat het percentage zal worden als dit wetsvoorstel van kracht wordt. Verder vragen zij waarom in het wetsvoorstel een maatschappelijk norm voor het afwijken van het arbeidscontract voor onbepaalde tijd ontbreekt. Genoemde leden vragen of de regering het met hen eens is dat structureel werk niet uitgevoerd dient te worden met tijdelijke contracten en dat alleen «piek en ziek» tijdelijke contracten rechtvaardigen. Zij vragen daarnaast waarom de regering geen analyse heeft gemaakt van het feit dat bedrijven steeds vaker aansturen op tijdelijke contracten. Deze leden vragen of dit feit te maken heeft met «inflexibele werknemers» in vaste dienst, met kostenvoordelen voor de werkgever omdat tijdelijke contracten uiteindelijk goedkoper zijn dan vaste, en of dit te maken heeft met de loondoorbetalingsplicht bij ziekte of met de hoogte van een eventuele ontslagvergoeding. Of ziet de regering andere redenen die genoemd feit kunnen verklaren?

De leden van de PVV-fractie vernemen graag of wordt voorzien in een evaluatie van de aanpassingen in het flexrecht. Zo ja, per wanneer vindt deze plaats?

De leden van de D66-fractie vragen de regering om inzicht te geven in de duur van tijdelijke contracten in de huidige praktijk. Kan de regering een uitsplitsing maken van het aantal tijdelijke contracten tot drie maanden, tussen drie en zes maanden, tussen zes en negen maanden, tussen negen en twaalf maanden, tussen een en twee jaar, tussen twee en drie jaar en langer dan drie jaar? Zo nee, kan de regering op een andere wijze inzicht geven in de (gemiddelde) duur van een tijdelijk contract? Deze leden vernemen graag hoe vaak van de mogelijkheid gebruik wordt gemaakt om bij het eerste contract een meerderjarig tijdelijk contract te bieden dat langer duurt dan drie jaar, conform daarvoor geboden mogelijkheid in de wet.

Het is de leden van de SGP-fractie in de analyse van de flexibele schil niet duidelijk geworden of de regering de groei en omvang van de flexibele schil op zichzelf reeds als reden tot zorg ziet, dan wel dat enkel het langdurig verblijf in de flexibele schil bij dezelfde werkgever zorgwekkend wordt geacht. Eveneens is het hun niet duidelijk of de regering de huidige omvang van de flexibele schil disproportioneel vindt in relatie tot het feit dat flexibele arbeid door betrokkenen in toenemende mate gewenst wordt, dat flexibele arbeid deels een bewust gevolg is van beleid en dat het aandeel werknemers met uitzicht op vast werk is gestegen. Graag ontvangen deze leden nadere toelichting op deze punten.

De leden van de SGP-fractie vragen in hoeverre de kans op een duurzame arbeidsrelatie overwegend afhankelijk is van wetgeving of van de economische conjunctuur. Hoe reageert de regering op signalen in de afgelopen maanden die erop wijzen dat aangescherpte wetgeving in economisch moeilijke tijden vooral zal betekenen dat werkgevers de arbeidsrelatie eerder zullen beëindigen. Geeft het gedrag van werkgevers in economisch moeilijke tijden geen aanleiding om te veronderstellen dat aanscherping van wetgeving in hoge mate ineffectief zal blijken?

Genoemde leden vragen hoe de door de regering gebezigde definitie van oneigenlijk gebruik van het flexrecht zich verhoudt tot de bedoeling van de Wet Flexibiliteit en zekerheid. Zij merken op dat bijvoorbeeld de mogelijke gevolgen van de huidige ketenbepaling duidelijk voorzienbaar waren en dat op grond daarvan niet van oneigenlijk gebruik gesproken kan worden. Zij vragen of de regering onderkent dat ten aanzien hiervan beter gesproken kan worden van «bij nader inzien ongewenst gebruik» in plaats van «oneigenlijk gebruik».

De leden van de SGP-fractie lezen dat het door de regering beschreven oneigenlijk gebruik van flexibele arbeid vaak als ongewenst gevolg heeft dat de kosten op publieke voorzieningen worden afgewenteld. Zij vragen of de regering een indicatie kan geven van de uitgaven die met de WW-uitkeringen voor het door de regering omschreven oneigenlijk gebruik gemoeid zijn. In hoeverre worden deze kosten substantieel gereduceerd wanneer enkel het langdurig flexwerk bij dezelfde werkgever wordt tegengegaan?

De leden van de SGP-fractie constateren dat de regering in verband met de mogelijkheden voor flexwerk verwijst naar de mate van bescherming voor flexwerk. Deze leden vragen waarom de regering bij haar wens om flexwerkers beter te beschermen eenzijdig kiest voor het beperken van de mogelijkheden voor flexwerk, terwijl ook beschermingsmiddelen bestaan die de huidige mogelijkheden voor flexwerk behouden. Waarom wordt bijvoorbeeld niet besloten ook een bepaalde vergoeding bij beëindiging van flexcontracten te hanteren, waardoor het flexcontract juist een meer reguliere status krijgt en waardoor bovendien een al te lichtvaardige afwenteling op publieke voorzieningen enigszins kan worden ontmoedigd?

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of de regering kan ingaan op het oordeel van de Afdeling advisering van de Raad van State dat een aantal onderdelen van het wetsvoorstel de positie van flexwerkers niet zal verbeteren, maar juist zal verslechteren. Omdat de regels rond vaste dienstverbanden slechts beperkt worden versoepeld, is het volgens de Afdeling advisering de vraag of het wetsvoorstel de positie van flexwerkers wel verbetert. Het is zelfs niet uitgesloten dat de positie van flexwerkers op onderdelen, met name door de aanscherping van de zogenoemde ketenbepaling, juist slechter wordt. Dit vanwege een mogelijk kleinere bereidheid van werkgevers om mensen in dienst te nemen. Verder kan het wetsvoorstel ertoe leiden dat vaker alternatieve constructies worden gebruikt om een arbeidsrelatie vorm te geven. Ook de brancheorganisatie van uitzend- en bemiddelingsondernemingen, de NBBU, vreest dat de inperking van de periode om iemand flexibel te kunnen uitzenden zal lijden tot een slechtere positie van uitzendkrachten omdat, volgens de NBBU, opdrachtgevers in de huidige conjunctuur vaak niet in staat zijn om vaste contracten met werknemers aan te gaan¹. Kan de regering hierop ingaan? In hoeverre heeft de regering, in brede zin, rekening gehouden met de timing van de invoering van dit wetsvoorstel gezien de huidige conjunctuur? En heeft de regering er rekening mee gehouden, en zo ja hoe, dat deze zich wellicht de komende jaren niet in gunstige zin zal herstellen?

2.1 Ketenbepaling

De leden van de VVD-fractie hebben over de afwijking van de ketenbepaling per cao een aantal vragen. Wat valt onder de definitie van uitzendovereenkomsten? In hoeveel cao's wordt nu van deze afwijking gebruik gemaakt. Hoeveel cao's worden dit in de toekomst, na inwerking-treding van dit wetsvoorstel? Kan de regering meer voorbeelden geven van de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering? Kan de regering ook voorbeelden geven van bedrijfstakken waarbij uitsluitend met tijdelijke contracten kan worden gewerkt? Hoe vaak wordt dit veranderd of bepaald door de Minister van SZW? Heeft de Kamer hier ook invloed op? Ofwel: kent de ministeriële regeling ook een voorhangprocedure? Dezelfde vragen hebben genoemde leden over de afwijkingmogelijkheid voor leerlingen die een duale opleiding volgen.

Overigens constateren de leden van de VVD-fractie dat er in het Sociaal Akkoord gesproken wordt over «indien het werken met tijdelijke contracten gegeven de aard van het werk noodzakelijk is». De in het onderhavige wetsvoorstel gebruikte definitie «intrinsieke aard» lijkt strakker. Kan het kabinet hier op reageren? In de uitleg van het Sociaal Akkoord lijkt bijvoorbeeld horeca hier onder te kunnen vallen. Geldt dit ook als een voorbeeld van de intrinsieke aard?

De leden van de VVD-fractie hebben over de verkorting van de maximumtermijn van de ketenbepaling grote zorgen. Ze vrezen dat dit – zeker in deze economische tijden – negatieve gevolgen kan hebben voor mensen met een tijdelijk contract. Ook de regering geeft aan dat een keerzijde hiervan kan zijn dat er sneller afscheid genomen wordt van een werknemer. Daarnaast geeft de regering terecht aan dat het moeilijk is om de optimale inrichting van de ketenbepaling te bepalen. Genoemde leden vragen daarom of de regering dit nauw wil gaan monitoren. En is de regering voornemens om dit element later in te voeren? Juist vanwege deze economisch lastige tijden. Of om het bijvoorbeeld gelijk te trekken met de invoeringsdatum van de aanpassing van het ontslagrecht? Deelt de regering deze zorgen? Dit zou bijvoorbeeld ook betekenen is dat elke

¹ Standpunt NBBU inzake Wet werk en zekerheid d.d. 13 januari 2014; ondershands aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter beschikking gesteld; te raadplegen via <https://www.nbbu.nl/downloads>.

invalkracht die een aantal keren bij een schoolbestuur invalt een vast contract verkrijgt. Is dit wenselijk?

De leden van de VVD-fractie verzoeken de regering te reageren op onderzoek van het CBS in 2013, waaruit bleek dat maar liefst 26% van de redenen waarom mensen hun baan verliezen, het eindigen van het tijdelijk contract bleek te zijn. Kan de regering nu aangeven hoeveel procent van de mensen na afloop van hun laatste tijdelijke contract een vast contract krijgt?

Deze leden vragen voorts hoeveel mensen per jaar een tijdelijk contract korter dan een jaar krijgen, voor meer dan twaalf uur per week? Zij vernemen graag of wordt bijgehouden of het schrappen van de proeftijd voor een periode van een half jaar leidt tot minder contracten. Of dat dit leidt tot het aanbieden van contracten voor zes maanden en een week (of één dag)?

De leden van de PvdA-fractie vragen op welke wijze de regering de mogelijke gevolgen van de aanpassing van de ketenbepaling gaat volgen.

De leden van de SP-fractie constateren dat het volgen van de maximale termijn van de ketenregel zoals de regering voorstelt tot gevolg heeft dat het aantrekkelijk is voor werkgevers om na exact twee jaar de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De leden vragen de regering dit onderdeel van de wet aan te passen en vragen om een reactie.

De leden van de SP-fractie maken zich grote zorgen over het gebrek aan waarborgen rond het voortzetten van de arbeidsrelatie na maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in twee jaar. Zij vragen de regering om te onderbouwen dat de huidige «3 jaar en maximaal 3 contracten regel» tot minder vaste contracten leidt dan de nieuwe regel «2 jaar en maximaal 3 contracten.» Zij zien te weinig financiële voordelen voor de werkgever om hem te overtuigen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Genoemde leden doelen hierbij op het ontbreken van een ontslagvergoeding bij arbeidsrelaties korter dan twee jaar en het ontbreken van een verdere differentiatie van de WW-premie voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd. Zij vragen de regering op dit punt het wetsvoorstel aan te passen en ook op deze onderdelen de voorstellen uit het initiatiefwetsvoorstel Zekerheid voor flexibiliteit over te nemen.

De leden van de SP-fractie vragen welke overwegingen ten grondslag hebben gelegen aan het niet van toepassing laten zijn van de ontslagvergoeding bij arbeidsovereenkomsten van twee jaar of minder. Ook vragen zij welke beschermende maatregelen er voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden in Spanje, Frankrijk en Luxemburg en vragen de regering om een oordeel over deze maatregelen.

Voorts vragen deze leden om een nadere uitleg bij de opmerking: «Dat betekent dat de regeling niets afdoet aan de mogelijkheid om één langjarige tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.» Houdt dit in dat een werkgever een werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van bijvoorbeeld zes jaar kan geven zonder dat er recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat?

De leden van de SP-fractie naar een nadere definiëring van het begrip «intrinsieke aard van de bedrijfsvoering» in het kader van de afwijking van de ketenbepaling. Zij vragen om voorbeelden van functies binnen de sectoren media, cultuur en de academische sector waarvoor afwijking mogelijk moet zijn en functies waarbij dit niet mogelijk moet zijn.

Daarnaast vragen deze leden nog of ongeclausuleerd afgeweken kan worden van de ketenbepaling bij bestuurders.

De leden van de SP-fractie constateren dat de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor veel (kleinere) werkgevers een hoge drempel vormt bij het

aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij zijn voorstander van een beperking van deze loondoorbetalingsplicht en vragen zich af of de regering met voorstellen op dit gebied komt.

De leden van de PVV-fractie constateren dat de regering met dit wetsvoorstel de verschillen wil verkleinen tussen werknemers met vaste en met flexibele contracten. Zij vragen zich hierbij af of dit niet leidt tot nog meer en andere vormen van flexibele arbeid, met name tot nog meer onvrijwillige inzet van zzp'ers. Zij betreuren betreurt het dat de zzp'er niet in beeld komt. Momenteel komt 10% van de werkenden langs deze weg aan een inkomen komt of poogt dat. Nu flexibele arbeid duurder wordt en met meer risico's gepaard gaat, zal volgens genoemde leden de vraag naar zzp'ers verder toenemen. Zij stellen dat de keuze voor zzp'er vaak niet meer vrijwillig is (vaak bij werkverlies als zzp'er weer naar het oude bedrijf). Werkgevers gaan graag in zee te gaan met zzp'ers. Werkzoekenden worden door UWV en gemeenten steeds meer onder druk gezet om als zzp'er aan de slag te gaan.

De leden van de PVV-fractie vinden het jammer dat een beeld met betrekking tot de sociale zekerheid van zzp'ers in de toelichting op het wetsvoorstel ontbreekt.

Genoemde leden vragen of de regering voorbeelden kan geven van oneigenlijk gebruik van flexcontracten, opdat duidelijk(er) wordt voor welke problemen aan de zijde van werknemers het wetsvoorstel beoogt een oplossing te bieden?

De leden van de PVV-fractie merken op dat de regering meent maatregelen te nemen om het aandeel van flexcontractering te beheersen. Het lijkt daarbij of zij geen idee heeft van berekenend gedrag. Werkgevers kunnen ook voort met maar tweemaal tijdelijke contracten af te sluiten en dat leidt tot minder werkzekerheid. De markt schept (nog niet-bekende) alternatieve flexconstructies om bijvoorbeeld de risico's te ontlopen. Deze wet lijkt in zekere zin flexwerk ten opzichte van vaste contracten eerder te ontmoedigen. Genoemde leden vragen de regering of zij kan ingaan op de situatie waarin een werkgever ervoor kiest om, om hem moverende redenen, niet in de vorm van het aangaan van een vast dienstverband verder te gaan met zijn huidige (of vorige) tijdelijke medewerkers die (bijna) drie jaar (huidig recht) resp. twee jaar (nieuw recht) voor hem hebben gewerkt, maar om tijdelijke dienstverbanden overeen te komen met andere werkzoekenden. Onder welke omstandigheden zou een dergelijke werkgeversbeslissing gekwalificeerd kunnen worden als «oneigenlijk gebruik van flexconstructies» (die het wetsvoorstel wil aanpakken)?

De leden van de CDA-fractie hebben vragen bij de aanpassing van de regels voor flexwerkers. Deze regels zouden de positie van werknemers met flexibele contracten moeten versterken. Dat is een goed streven. Echter, omdat de regels rond vaste dienstverbanden slechts beperkt worden versoepeld, is het de vraag of het wetsvoorstel de positie van flexwerkers verbetert. Waarop is volgens de regering de verwachting gebaseerd dat het terugdringen van de maximale duur van opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd van drie jaar naar twee jaar er toe zal leiden dat werknemers eerder een vast contract zullen krijgen? Is het risico niet groot dat de positie van flexwerkers, waaronder veel jongeren, met name door de aanscherping van de ketenbepaling, juist slechter wordt en dat de ketenbepaling er toe zal leiden dat werknemers met een tijdelijk contract eerder hun baan verliezen, namelijk na twee jaar in plaats van na drie jaar? Waarom is er niet voor gekozen om na het eerste contract een optie te geven voor het sluiten van een meerjarig flexcontract? De leden van de CDA-fractie vragen hoe deze regelgeving zich verhoudt tot de afspraak in het Sociaal Akkoord, waarin is opgenomen dat van de voorgestelde ketenbepaling gemotiveerd kan worden afgeweken bij cao,

indien dit gegeven de aard van het werk noodzakelijk is? In de memorie van toelichting wordt gesteld dat er slechts voor functie of functiegroepen afgeweken mag worden indien de bedrijfsvoering dat eist. De uitzondering wordt beperkt tot zwaarwegende gevallen. Zien deze leden het juist dat de regeling om bij cao te kunnen afwijken in het wetsvoorstel veel beperkter wordt vormgegeven dan in het Sociaal Akkoord is afgesproken? Wat is hiervan de reden?

Naar het oordeel van de leden van de CDA-fractie staat het terugdringen van de maximale duur van opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd van drie jaar naar twee jaar op gespannen voet met de aanspraak op een transitievergoeding. Deze aanspraak ontstaat na twee jaar. Ontstaat hierdoor niet het risico dat werkgevers in plaats van *minder*, juist *extra* aangemoedigd worden om werknemers met een tijdelijk contract na twee jaar geen vast contract te geven?

Hoe beoordeelt de regering het risico dat door bedrijven van de ketenbepaling zal worden afgeweken door bijvoorbeeld het aanbieden van contracten via verschillende besloten vennootschappen (bv's) met personeel?

De leden van de D66-fractie zijn benieuwd naar de handhaafbaarheid van de inperking van de ketenbepaling. Zij wijzen op de casus dat een uitzendbureau twee bv's opricht. Na afloop van de maximale termijn voor tijdelijke contracten gaat de werknemer van de ene naar de andere bv. De ketenbepaling start hierdoor opnieuw. Is dit inderdaad mogelijk, zo vragen deze leden? En ziet de regering mogelijkheden om dit te voorkomen?

De leden van de D66-fractie merken op dat er in de huidige situatie ongelimiteerd afgeweken mag worden van de ketenbepaling in cao's. Zij zijn benieuwd hoeveel cao's op dit moment een verruiming van de ketenbepaling bevatten. En hoeveel werknemers vallen onder dergelijke cao's? Voorts vragen zij of de regering inzicht kan geven in de wijze waarop de afwijking van de ketenbepaling in cao's er meestal uitziet. Geven cao's werknemers en werkgevers bijvoorbeeld meestal de mogelijkheid om ongelimiteerd af te wijken, of wordt er ook gekozen voor een maximumtermijn (bijvoorbeeld vijf jaar)? Kan de regering toelichten waarom het per cao mogen afwijken van de ketenbepaling niet alleen is beperkt tot zes contracten in vier jaar, maar dat ook de eis is toegevoegd dat de «intrinsieke aard van de werkzaamheden dit vereist.» Knelt dit niet extra, nu de reguliere ketenbepaling ook wordt beperkt van drie naar twee jaar? En kan de regering ingaan op de handhaafbaarheid van dat criterium? Hoe worden cao's hierop getoetst?

De leden van de D66-fractie constateren dat afwijking van de ketenbepaling in cao's in het wetsvoorstel beperkt mogelijk is. Er kan alleen bij cao van het maximale aantal contracten en de maximale duur worden afgeweken, indien het uitzendovereenkomsten betreft (na de periode genoemd in artikel 7:691 BW) of indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist, met dien verstande dat het aantal contracten ten hoogste worden gesteld op zes in een periode van ten hoogste vier jaar. In de Memorie van Toelichting wordt alleen verwezen naar de sectoren media en cultuur en de academische sector. Genoemde leden vragen de regering of het werken met tijdelijke contracten niet bij veel meer sectoren bij de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering past met oog op de vereiste flexibiliteit. Tevens lijkt de afwijking slechts mogelijk voor functies en functiegroepen. De afspraak in het Sociaal Akkoord over afwijking per cao van de ketenbepaling lijkt ruimer. Kan de regering ingaan op de verhouding tussen de afspraak in het Sociaal Akkoord en de uitwerking in dit wetsvoorstel? Kan de regering bevestigen dat niet alleen de sectoren media en cultuur en de academische sector in aanmerking komen voor afwijking van de ketenbepaling per cao, maar dat dat ook een groot aantal andere sectoren aan deze criteria voldoen?

Voorts vragen de leden van de D66-fractie om in te gaan op de volgende casuïstiek in het primair onderwijs. Zieke leerkrachten moeten in het primair onderwijs altijd vervangen worden. Scholen ontkomen er daardoor vaak niet aan om tijdelijke invalkrachten aan te stellen. Als dezelfde invalleerkracht een paar keer invalt, dan zou die door dit wetsvoorstel op zeker moment een vast contract moeten krijgen. Dat is onwenselijk en financieel niet haalbaar voor scholen. Deze problematiek zou trouwens niet alleen bij het primair onderwijs spelen, maar ook bij andere vormen van onderwijs en andere sectoren. Herkent de regering deze problematiek en welke oplossingen zijn er mogelijk? De leden van de D66-fractie wijzen in dat kader op de afwijkingsmogelijkheid die is gecreëerd voor leerlingen die een duale opleiding volgen. Is het bijvoorbeeld een optie om een soortgelijke afwijkingsmogelijkheid te creëren voor invalleerkrachten? En kan de regering ook ingaan op deze oplossing met betrekking tot dezelfde problematiek in andere sectoren?

De leden van de D66-fractie wijzen er verder op dat niet alle werknemers onder een cao vallen. Toch zou het bij functies die niet onder een cao vallen ook zo kunnen zijn dat de «intrinsicke aard» van de bedrijfsvoering het vereist om met een ruimere ketenbepaling te werken. Deze leden zijn benieuwd of in deze gevallen ook mogelijkheden bestaan voor verruiming ketenbepaling, of dat afwijking slechts mogelijk is per cao.

De leden van de D66-fractie constateren dat de regering een afwijkingsmogelijkheid van de ketenbepaling heeft gecreëerd per ministeriële regeling voor specifieke sectoren waar uitsluitend met tijdelijke contracten wordt gewerkt. Zij wijzen erop dat de afwijkingsmogelijkheid per ministeriële regeling kan worden toegepast voor functies in sectoren waar de ketenbepaling tot onaanvaardbare consequenties zou leiden en het voortbestaan van de sector in het geding zou komen. Daarbovenop heeft de regering ook nog gekozen om de afwijkingsmogelijkheid alleen te kunnen toepassen als «uitsluitend» met tijdelijk contracten wordt gewerkt. Wat is de toegevoegde waarde van het criterium dat «uitsluitend» met tijdelijke contracten wordt gewerkt? Is het criterium dat toepassing van de ketenbepaling tot onaanvaardbare consequenties leidt en het voortbestaan van de sector in het geding zou komen in zichzelf niet (meer dan) voldoende aanleiding om de ketenbepaling niet te willen toepassen? Genoemde leden vragen zich af of het mogelijk is om het criterium «uitsluitend» te schrappen, of desnoods te vervangen door bijvoorbeeld de term «in grote mate»? Kan de regering ingaan op deze suggestie?

De leden van de D66-fractie delen de analyse van de regering dat de inperking van de maximumtermijn van de ketenbepaling twee kanten op kan werken. Enerzijds zal een deel van de werknemers in tijdelijke contracten sneller een vast contract krijgen. Anderzijds zal een deel van de werknemers na de inperking na twee jaar op straat komen te staan. Deze leden maken zich zorgen over dat laatste risico. Zij vragen de regering om cijfermatig inzicht in hoe er op dit moment wordt omgegaan met tijdelijk contracten. Hoeveel werknemers hebben bijvoorbeeld een derde tijdelijk contract of zitten in het derde jaar van tijdelijk werk? Welk deel van hen krijgt na dat derde tijdelijke contract een vast contract bij dezelfde werkgever? Bij welk deel eindigen de werkzaamheden voor die werkgever na afloop van dat derde tijdelijke contract van één jaar? Kan de regering daarnaast een meer algemeen inzicht geven in de doorstroom van tijdelijke contracten naar een vast contract bij dezelfde werkgever? Hoeveel mensen (percentage) krijgt bijvoorbeeld een vast contract na respectievelijk een tijdelijk contract van één jaar en twee tijdelijk contracten van ieder één jaar? Kan de regering ook andere relevante informatie presenteren?

De leden van de D66-fractie zijn voorts benieuwd naar een kwantitatieve inschatting van de effecten van de inperking van de maximumtermijn van de ketenbepaling. Hoeveel mensen zullen naar schatting sneller (namelijk na twee jaar) een vast contract krijgen? Hoeveel mensen zullen naar

schatting sneller (namelijk na twee jaar in plaats van drie jaar) op straat komen te staan? Kan de regering ook cijfermatig inzicht geven in de onderbouwing van deze schattingen. Is er empirische informatie beschikbaar over het effect van uitbreiding of beperking van «ketenbepalingen» in andere landen of van het effect van de invoering van de Wet Flexibiliteit en zekerheid?

Genoemde leden zijn tevens benieuwd naar mogelijkheden om het risico te verminderen dat de inperking van de maximumtermijn zou leiden tot het eerder op straat komen te staan van mensen met tijdelijke contracten. Kan de regering ingaan op de mogelijkheid om de huidige mogelijkheid om een eerste tijdelijk contract aan te bieden met een langere duur dan de maximale termijn in de ketenbepaling ook toe te passen op een tweede tijdelijk contract, mits het eerste tijdelijke contract maximaal één jaar duurde? Hoe kijkt de regering daarnaast aan tegen de mogelijkheid om toe te staan dat voor personen die nu reeds werken in een tijdelijk contract de huidige ketenbepaling van kracht blijft? Zijn er nog andere alternatieven die de regering heeft overwogen?

De leden van de D66-fractie constateren dat de regering grote waarde hecht aan de afwegingen van sociale partners en dat het hele wetsvoorstel vertrouwen in die afwegingen uitstraalt. In dat licht vragen de leden zich af waarom überhaupt een maximum wordt gesteld aan de afwijking van de ketenbepaling in door sociale partners afgesproken cao's en waarom extra eisen worden gesteld aan de mogelijkheid om per cao af te wijken (vereist is dat de intrinsieke aard van de werkzaamheden dit vereist).

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering om nader te onderbouwen hoe het beperken van tijdelijke contracten tot twee jaar eraan zal bijdragen dat de positie van flexwerkers wordt verbeterd. Bestaat juist niet het risico dat werkgevers flexcontracten voortaan na twee jaar beëindigen zonder dat er een vast contract voor de werknemer volgt, zo vragen deze leden. In hoeverre verwacht de regering dat de transitievergoeding die na twee jaar betaald moet worden tevens van invloed zal zijn op de keuze van de werkgever om na twee jaar geen vast contract aan te bieden?

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat de regering aangeeft dat de werkgever in het kader van goed werkgeverschap een zorgplicht heeft voor werknemers bij ontslag. Op welke wijze komt deze zorgplicht tot uiting bij medewerkers met een dienstverband tot twee jaar?

Ook constateren deze leden dat het wetsvoorstel ruimte biedt om vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering per cao af te wijken van de beperking van maximaal drie tijdelijke contracten. Via de cao is het mogelijk om de grens bij maximaal zes tijdelijke contracten te leggen. Deelt de regering de vrees dat in het primaire onderwijs desondanks financiële problemen voor schoolbesturen kunnen ontstaan als invallers die een aantal keer bij een schoolbestuur invallen al een vast contract moeten krijgen? Deze leden vragen voorts of het onderwijs volgens de regering vanwege intrinsieke aard van de werkzaamheden onder de verruiming van maximaal zes tijdelijke contracten zou kunnen vallen.

De leden van de SGP-fractie constateren dat de voorgestelde verkorting van de termijn van de ketenbepaling op gespannen voet staat met de gedachte achter de ketenbepaling, namelijk dat sprake is van een keten van contracten. Immers, in bepaalde sectoren zal reeds het tweede seizoencontract tot een vast contract leiden. Zij vragen waarom de regering die gevolgen acceptabel vindt. Deze leden vragen eveneens een reactie op de inschatting dat door het voorstel de onderscheiden gronden van de ketenbepaling – namelijk duur en aantal – vervagen.

2.2 Proeftijd

De leden van de PVV-fractie vragen waarom niet, ongeacht de duur van een arbeidsovereenkomst, een proeftijd van 1 maand wettelijk wordt vastgelegd.

De leden van de SGP-fractie vragen of contracten tot zes maanden naar het oordeel van de regering in vrijwel alle gevallen een keuze betreft die niet door noodzaak maar vooral door gemak wordt ingegeven. Deze leden vragen waarom de regering het acceptabel vindt aan werkgevers die zich genooddaakt zien een contract korter dan zes maanden aan te gaan de redelijke mogelijkheid van een proeftijd te ontnemen, zelfs in beperkte vorm.

Deze leden vragen voorts of de regering kan bevestigen dat de voorgestelde nietigheid van een proeftijd ingeval van opvolgende arbeid bij een andere werkgever niet beoogt werkgevers te treffen waarvan niet in redelijkheid verondersteld kan worden dat zij inzicht hebben in de ervaringen van de werknemer, hoewel deze werknemer bij andere werkgevers soortgelijke arbeid heeft verricht.

2.3 Concurrentiebeding

De leden van de VVD-fractie hebben een aantal vragen over het concurrentiebeding. Zo vragen zij of het bij de regering bekend is hoeveel tijdelijke contracten concurrentiebedingen bevatten en hoe vaak dit voorkomt bij vaste contracten. Kan de regering ook inzicht bieden in de vraag hoe vaak een concurrentiebeding bij de rechter nietig wordt verklaard? Zij wijzen erop dat in de memorie staat dat het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nietig is als een schriftelijke motivering ontbreekt en vernietigbaar is als geen sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. In de wet staat echter in art. 653, lid 3 onder b, BW dat het concurrentiebeding vernietigbaar is als de motivering tekortschiet. Waar staat dat het concurrentiebeding nietig is als de motivering helemaal ontbreekt?

Genoemde leden vragen verder nog of het klopt dat de werkgever als hij de arbeidsovereenkomst aangaat al duidelijk moet maken of er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen betreffende een concurrentiebeding? Zo ja, is dat niet vreemd omdat het veel logischer is dat juist gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst duidelijk wordt of een werknemer een «gevaar» voor de werkgever kan opleveren als hij naar de concurrent gaat? Hoe verhoudt zich dit tot het huidige systeem?

De leden van de PVV-fractie merken op dat de voorgestelde wijziging een verbetering lijkt, maar zij menen dat het toch beter zou zijn als het concurrentiebeding geheel uit gebannen wordt, met name omdat de arbeidsmarkt in hoge mate geflexibiliseerd is. Het concurrentiebeding schakelt de motor van innovatie, concurrentie door een bepaalde groep mensen, te weten voormalige werknemers, uit. Het concurrentiebeding moet volgens deze leden dan ook gezien worden als een rem op de flexibiliteit, waar het de regering nu juist om te doen is. Algehele afschaffing van het concurrentiebeding lijkt dan ook gepast. Als de voormalige werknemer zijn voormalige werkgever schade berokkent, is er nog altijd de mogelijkheid dit te pareren via een actie uit onrechtmatige daad, zo merken deze leden op.

De leden van de D66-fractie zien het, gelet op het belang van het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsmobiliteit, als een gemiste kans dat het wetsvoorstel niet voorziet in verdere stappen met betrekking tot het concurrentiebeding bij contracten voor onbepaalde tijd. Zij betwijfelen of het nodig is daarover een advies van de SER af te wachten.

Verdere stappen met betrekking tot het concurrentiebeding in arbeids-overeenkomsten voor onbepaalde tijd kunnen een prikkel opleveren voor het terugdringen van deze bedingen. Daarnaast menen deze leden dat er ook naar gestreefd zou moeten worden te voorkomen dat werknemers te vaak naar de rechter moeten stappen om een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigd te krijgen. Zou, zo vragen zij aan de regering, dat (deels) bereikt kunnen worden door aan de opsomming in het eerste lid een onderdeel c toe te voegen, waarin bepaald wordt dat bij het beding een schriftelijke motivering opgenomen moet worden waaruit blijkt dat aan het beding een redelijke afweging ten grondslag ligt van enerzijds specifieke, zwaarwegende belangen van het bedrijf of de dienst van de werkgever en anderzijds het belang van de werknemer om na het einde van de arbeidsovereenkomst passende arbeid bij een andere werkgever te kunnen gaan verrichten?

2.4 Uitzendarbeid

De leden van de VVD-fractie vragen de regering naar haar verwachting ten aanzien van de effecten van de inperking van het uitzendbeding naar 78 weken. Kan dit er toe leiden dat er veel uitzendkrachten zonder werk komen te zitten?

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering kan toelichten waarom wordt voorgesteld om de mogelijkheid van verlenging bij cao van de wettelijke termijn waarvoor een uitzendbeding toegestaan is (26 weken) te beperken tot 78 weken? Waarom kan niet met een kortere termijn worden volstaan; en waarom is een langere termijn kennelijk niet nodig en/of wenselijk?

Deze leden vragen voorts of de regering zich ervan bewust is dat de inperking van het uitzendbeding naar 78 weken er mogelijk toe zal leiden dat duizenden uitzendkrachten zonder werk komen te zitten.

De leden van de D66-fractie zijn benieuwd of de aanscherping van het uitzendbeding ook van invloed is op AOW-gerechtigden. Zo ja, wat is de argumentatie hiervoor? Voorts vragen de leden de regering om te reageren op de casus uit het *position paper*² van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), waarin wordt gesteld dat er situaties gaan ontstaan waarbij de vorige werkgever de AOW-gerechtigde werknemer wel een bepaalde tijd contract mocht aanbieden, maar een opvolgend (uitzend)werkgever dat niet mag. Klopt dit? Zo ja, kan de regering ingaan op de precieze achtergrond daarvan en mogelijke oplossingen?

De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat de regering voorstelt om het mogelijk te maken dat bij cao de wettelijke termijn waarvoor een uitzendbeding wordt toegestaan alsmede de termijn waarbinnen afgeweken mag worden van de loondoorbetalingsverplichting (zie paragraaf 2.5 over oproepcontracten) te stellen op 78 weken. Op grond waarvan is de keuze voor 78 weken tot stand gekomen, zo vragen deze leden. Welke effecten hebben de voorgestelde maatregelen op de uitzendsector?

2.5 Oproepcontracten

De leden van de VVD-fractie vragen of de aanpassing van de oproepcontracten betekent dat het in principe niet meer mogelijk is om dergelijke contracten (bijv. nulurencontracten) langer dan een half jaar te hanteren, tenzij er dus sprake is van een uitzondering die in een cao is vastgelegd,

² Ondershands ter beschikking gesteld aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

incidenteel van aard is en geen vaste omvang kent. Kan de regering enkele voorbeelden hier van noemen? Wat is de reden dat dergelijke contracten worden beperkt? Geldt dit ook voor studenten of scholieren? Het kan immers voor scholieren of studenten handig zijn om op basis van dergelijke contracten te werken, zo menen genoemde leden. Zij vragen of er geen andere mogelijkheid is om alleen in de zorg mogelijk te maken, conform Sociaal Akkoord, dat er geen nulurencontracten worden gesloten en om daarmee te voorkomen dat in de toekomst dit uitbreidt tot andere sectoren; daar zijn genoemde leden namelijk geen voorstander van. Zij willen dan ook niet dat er nu een knop wordt geïntroduceerd om eventueel het verbieden van nulurencontracten in andere sectoren mogelijk te maken.

De leden van de PvdA-fractie, van de PVV-fractie, van de CDA-fractie en van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering kan beschrijven op welke wijze en hoe frequent onder het huidige recht bij cao de loondoorbetalingsverplichting wordt uitgesloten. Verwacht de regering dat onder het voorgestelde nieuwe recht vaker of minder vaak een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting wordt overeengekomen?

De leden van de PVV-fractie en de leden van de CDA-fractie vragen daarnaast de regering nader in te gaan op de voorstellen betreffende de loondoorbetalingsverplichting bij oproepcontracten. Kan de regering de keuze voor een termijn van 78 weken als de maximaal aan de uitzendsector toegestane periode van afwijking van de loondoorbetalingsverplichting toelichten? Waarom behoeft deze termijn kennelijk langer noch korter te zijn? Wat zijn volgens de regering de effecten voor de uitzendsector van het invoeren van een maximumtermijn waarbinnen de loondoorbetalingsverplichting mag worden uitgezonderd?

De leden van de D66-fractie constateren dat bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat voor bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, nulurencontracten verboden kunnen worden. Sociale partners moeten hiertoe dan een verzoek indienen. Genoemde leden merken op dat in het Sociaal Akkoord alleen is afgesproken dat nulurencontracten in de zorg worden verboden. Het wetsvoorstel maakt het nu echter ook mogelijk nulurencontracten in andere sectoren te gaan verbieden. Deze leden zouden het beter vinden wanneer de regering het wetsvoorstel zo aanpast dat de desbetreffende delegatiebepaling alleen van toepassing is op de zorgsector. Verder zijn zij benieuwd hoeveel mensen nu op basis van nulurencontracten werken. Voorts vragen deze leden aandacht voor mensen die de AOW-gerechtigde leeftijd zijn gepasseerd. Gezien de specifieke karakteristieken van deze groep is het nulurencontract eerder een gewenste arbeidsvorm. De leden van de D66-fractie zijn benieuwd of de regering bereid is voor deze groep een uitzondering op het verbod te maken, ook in de zorgsector.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen welke mogelijke nadelige effecten het verbod op nulurencontracten in de zorg kan hebben voor werkgevers en werknemers, gezien de behoefte aan flexibiliteit en sectoren als de zorg. Hoe wil de regering de mogelijke nadelige effecten opvangen?

De leden van de SGP-fractie lezen dat de wijziging van het uitgangspunt inzake loondoorbetaling volgens de regering in de praktijk niet tot een wezenlijke verandering zal leiden. Zij vragen waarom het niet aannemelijk is dat ten minste het accent bij de beoordeling zal wijzigen door het wijzigen van de hoofdregel. Zou die inschatting het gevolg kunnen zijn van het feit dat de regering de huidige hoofdregel niet geheel adequaat lijkt samen te vatten, zo vragen zij. Deze leden vragen bovendien waarom

gezien de inschatting van de regering een wijziging van de hoofdregel wenselijk en nodig is, mede in het licht van het feit dat het Sociaal Akkoord hier niet in voorziet. In ieder geval om onduidelijkheid te voorkomen is het volgens deze leden verstandig de huidige hoofdregel, die kennelijk ook past bij de bedoeling van de regering, te behouden.

2.6 Aanzegtermijn

De leden van de VVD-fractie vragen wat er gebeurt als een werkgever aangeeft een contract te willen voortzetten, maar niet heeft aangegeven tegen welke voorwaarden, bij een laatste tijdelijk contract. Betekent dit dat de werknemer automatisch een nieuw vast contract tegen dezelfde voorwaarden ontvangt? Genoemde leden gaan ervan uit dat de maatregelen omtrent de aanzegtermijn enkel gelden voor contracten van twaalf uur of meer per week. Is deze aanzegtermijn te omzeilen door meteen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst alvast op te zeggen tegen de einddatum? Wat vindt de regering van deze mogelijkheid? Wat is de reden dat de werknemer geen verplichting heeft om tijdig te melden dat hij zijn tijdelijke contract niet wil verlengen?

De leden van de PVV-fractie en de leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan toelichten in hoeverre (organisaties van) werknemers en werkgevers de invoering van een aanzegverplichting van toegevoegde waarde achten.

De leden van de PVV-fractie vragen daarnaast of het doen van een beroep op de aanzegging geen fricties geeft tussen werkgever en werknemer, met de mogelijkheid dat er nooit meer een overeenkomst tot stand komt. Is de aanzegtermijn dan ook niet meer gebakken lucht, of op zijn best iets bedacht in een ivoren departementale toren? Wat is de verjaringstermijn van een dergelijke vordering en op wie rust de bewijslast dat er wel of niet aangezegd is? Is de aanzegtermijn niet een mooi woord voor gebakken lucht; een wetsregel die niet uitvoerbaar en handhaafbaar is?

De leden van de SGP-fractie vragen hoe de voorgestelde aanzegtermijn in overeenstemming is te brengen met de essentie van een contract voor bepaalde tijd, waarbij namelijk in beginsel juist duidelijk is wanneer of in welke omstandigheden het contract eindigt. Waarom komt de regering niet tot een voorstel waarbij de verantwoordelijkheid voor het creëren van duidelijkheid niet volledig bij de werkgever wordt gelegd, zo vragen deze leden. Is het overigens mogelijk dat de werkgever reeds enkele weken na aanvang van de arbeidsbetrekking kenbaar maakt dat de overeenkomst inderdaad zal eindigen na de beoogde duur of omstandigheden?

2.7 Arbeidsverledeneis Ziektewet

De leden van de VVD-fractie of de regering kan aangeven hoe ver het staat met een alternatief voor de arbeidsverledeneis in de Ziektewet. Deze leden maken zich zorgen dat flexwerkers relatief veel meer instromen in de Ziektewet dan werknemers met een vast contract. Denkt de regering nog aan alternatieven om deze hoge instroom te beperken?

De leden van de SP-fractie constateren dat een aanpassing zal worden gedaan in Wet beperking ziekteverzuim arbeidsongeschiktheid vangnetters en dat de arbeidsverledeneis in de Ziektewet wordt geschrapt. Maar zij missen maatregelen om de drempel die de Ziektewet kan vormen bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te slechten. Deze leden vragen naar de opvatting van de regering en vragen in overweging te nemen om op dit punt wijzigingen door te voeren.

2.8 Overgangsrecht

De leden van de PvdA-fractie vragen hoe en door wie voorlichting zal worden gegeven over de aard en gevolgen van de voorgestelde maatregelen op het terrein van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, gelet op het feit dat beoogd wordt deze maatregelen al binnen enkele maanden in te laten gaan.

De leden van de D66-fractie vragen de regering in te gaan op het overgangsrecht. Wat betekent het wetsvoorstel voor een werknemer die op 1 augustus 2013 een tweede jaarcontract heeft gekregen? Is verlenging op 1 augustus 2014 dan inderdaad niet meer mogelijk? En klopt de aanname van de leden dat in deze casus tussen werkgever en werknemer wel op 30 juni 2014 een nieuw (derde) contract kan worden aangegaan dat loopt tot 1 augustus 2015?

De leden van de ChristenUnie-fractie of de regering de effecten van de aanpassingen ten aanzien van flexibele arbeid gaat evalueren. Zo ja, wanneer vindt deze evaluatie plaats? Zo nee, waarom niet?

3. Wijziging van het ontslagrecht

3.1 Inleiding

De leden van de VVD-fractie zijn van mening dat aanpassing van het ontslagrecht zal bijdragen aan een meer flexibele arbeidsmarkt. Een te rigide ontslagrecht zorgt er immers voor dat enerzijds werknemers bang zijn om hun ontslagbescherming te verliezen (bijv. wanneer ze lang in dienst zijn) en anderzijds dat werkgevers terughoudend zijn om mensen aan te nemen. Het huidige ontslagstelsel kan langzaam en (daarmee) duur zijn. Daarnaast is het onduidelijk, omdat gelijke gevallen anders behandeld kunnen worden. Het is daarom van belang dat het ontslagstelsel eenvoudiger, goedkoper en sneller wordt, aldus genoemde leden. Zij vinden het daarom een vooruitgang dat er vooraf bekend is welke route er gevolgd wordt. Er zijn nu heldere criteria die bepalen of de route via het UWV of de kantonrechter doorlopen moet worden. Dat bevordert de duidelijkheid voor werknemers.

De leden van de PVV-fractie en de leden van de D66-fractie merken op dat de Adviescommissie Arbeidsrecht van de Nederlandse Orde van Advocaten op 17 januari 2013 een advies over het onderhavige wetsvoorstel heeft gepubliceerd. Zij vragen de regering om te reageren op de verschillende punten uit dit advies³.

De leden van de PVV-fractie constateren dat er met de nieuwe wet drie routes voor ontslag mogelijk zijn: via UWV, de kantonrechter en onafhankelijke ontslagcommissies. Een keuze tussen de ontslagroutes lijkt niet te bestaan, er zijn wel situaties waar keuzes wel degelijk blijven bestaan. Deze leden menen dan ook dat de regering niet geslaagd is in haar doel om het ontslagrecht te vereenvoudigen. Zij menen dat moet worden nagegaan of het mogelijk is die vereenvoudiging van het ontslagrecht alsnog te bewerkstelligen. Met de Raad van State menen zij dat dit mogelijk is, met behoud van voldoende ontslagbescherming. Genoemde leden vragen of dit te bereiken is via één preventieve route en vernemen graag waarom de regering daar dan niet voor heeft gekozen.

³ Ondershands ter beschikking gesteld aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; tevens gepubliceerd op <https://www.advocatenorde.nl/advocaten/juridische-databank/wetgevingsadvies/details/1202>.

De leden van de PVV-fractie denken dat, naast meer procedurele helderheid, er nog meer winst te behalen is met meer rechtszekerheid en -gelijkheid. Zij vragen voorts of wordt voorzien in een evaluatie van de rechtspraak over het nieuwe ontslagrecht. Zo ja, per wanneer vindt deze plaats?

De leden van de CDA-fractie delen in grote lijnen de overwegingen van de regering om te komen tot een modernisering van het ontslagrecht, maar missen bij deze overwegingen een reactie van de regering op de door de Afdeling advisering van de Raad van State aangehaalde, eerder uitgebrachte adviezen van de commissie Rood, de commissie Bakker en het plan Donner. Kan de regering alsnog op deze adviezen reageren en een waardering geven van de aanbevelingen die in deze adviezen zijn gedaan om het duale stelsel af te schaffen?

Genoemde leden waarderen het streven van de regering om het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers te maken, maar vrezen dat het ontslagrecht er met de huidige voorstellen nog ingewikkelder, minder snel en voor met name de kleine werkgevers, duurder op wordt.

De leden van de CDA-fractie vragen wat het ontslagrecht betreft nog aandacht voor het grote aantal beroepsmogelijkheden. Kan de regering een uitgebreide toelichting geven op nut en noodzaak daarvan?

3.2 Nieuwe inrichting van het ontslagrecht

De leden van de VVD-fractie zien dat preventieve toets behouden blijft. Ter informatie vragen zij wat de consequenties zouden zijn als de preventieve toets zou verdwijnen.

Kan de regering aangeven hoe de procedure van collectief ontslag in de praktijk gaat? Hoe verhoudt zich dit tot het ontslagstelsel zoals voorgesteld in onderhavig wetsvoorstel?

Over de instemming van de werknemer vragen de leden van de VVD-fractie wat de termijn is waarbinnen een werknemer moet aangeven dat hij niet akkoord is met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Krijgt hij dan een transitievergoeding? Wat is de prikkel van de werknemer om schriftelijk in te stemmen? Wat is het voordeel van een werknemer of werkgever ten opzichte van het aangaan van een overeenkomst waarbij met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd?

De leden van de VVD-fractie hebben over de mogelijkheid voor de werknemer om zijn instemming binnen 14 dagen te herroepen de volgende vragen. Wat is de reden hiervan? Is dit gebaseerd op casuïstiek uit het arbeidsrecht? Of is dit bedacht door een werknemersvertegenwoordiging? Genoemde leden gaan ervan uit dat een werknemer zich slechts één keer kan herroepen en niet bij instemming daarna nog een keer; klopt dit uitgangspunt? Is deze periode van 14 dagen niet een te grote belasting voor de werkgever, die immers 14 dagen in onduidelijkheid zit (ook als er al instemming is)?

Deze leden constateren voorts dat in het huidige systeem vaak een gemachtigde van een werknemer direct met slechts een briefje de vernietiging van het ontslag inroept, waarbij vaak daarna beide gemachtigden met elkaar bellen om een minnelijke regeling te treffen. In dit nieuwe systeem zou een werknemer eerst kosten van een procedure moeten maken alvorens er eventueel gesproken wordt over een regeling. Is dit beoogd met deze wijziging? Binnen welke termijn moet de werknemer de gang naar de rechter maken?

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan aangeven hoe de reikwijdte van de preventieve toets in de huidige situatie zich verhoudt tot de reikwijdte van deze toets na inwerkingtreding van onderhavig wetsvoorstel. Waarom kiest de regering er voor om bij statutair bestuurders het herstel van de arbeidsovereenkomst door de rechter niet

mogelijk te maken? Weet de regering waarom destijds is gekozen om toestemming van het UWV niet te vragen voor ontslag van werknemers in een publiekrechtelijk lichaam, bijzonder onderwijs of personen die een geestelijk ambt bekleden? Wanneer worden cao-bepalingen over het instellen van een ontslagcommissie algemeen verbindend verklaard? Volgt hier een inhoudelijke toetsing door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid?

Over de opzegging van de arbeidsovereenkomst na toestemming van UWV hebben de leden van de VVD-fractie de volgende vragen. Zij constateren dat wanneer een werkgever de vierwekentermijn om op te zeggen overschrijdt, deze een nieuw verzoek moet indienen. Zij vragen of dit nieuwe verzoek daadwerkelijk iets zal veranderen. Het zal immers gaan op een verzoek op dezelfde gronden.

De leden van de VVD-fractie vragen zich af of de wettelijke bepalingen betreffende de lengte van de opzegtermijn door individuele of cao-afspraken kunnen worden omzeild. Wat is de termijn waarin de werkgever moet aangeven bij de kantonrechter als hij het niet eens is met een beslissing van UWV of de commissie?

Deze leden vernemen graag wat een dwingende reden kan zijn voor een werknemer om zonder opzegtermijn zijn baan op te zeggen. Kan de regering hier voorbeelden van geven? Wat kan de werkgever doen als deze het hier niet mee eens is?

De leden van de VVD-fractie vragen voorts in hoeverre het onderhavige wetsvoorstel iets verandert ten opzichte van de huidige situatie aan de criteria voor ernstig verwijtbaarheid handelen of nalaten door de werkgever. In hoeveel procent van de ontslaggevallen wordt nu een beroep gedaan op ernstige verwijtbaarheid? In hoeveel procent van de gevallen stelt men nu hoger beroep en/of cassatie in?

De leden van de SP-fractie vragen of, en zo ja welke ontslagcriteria ten opzichte van de huidige situatie zijn aangepast.

De leden van de CDA-fractie constateren dat het huidige open systeem van opzegging in het civiele arbeidsrecht vervuild wordt voor een semi-gesloten systeem van ontslaggronden zoals dat in het ambtenarenrecht gebruikelijk is. Waarom is hier voor gekozen? Kan de regering nader ingaan op de voordelen van dit systeem een aangeven voor welke problemen in het huidige ontslagrecht dit systeem een oplossing is? Zij constateren voorts dat volgens het onderhavige voorstel een kantonrechter bij slecht functioneren van een werknemer het arbeidscontract niet kan ontbinden, als hij van oordeel is dat de werkgever hem onvoldoende tijd heeft gegund om zijn functioneren te verbeteren. Dit is aan het ambtenarenrecht ontleend, waar ontslag wegens ongeschiktheid anders dan wegens ziekte een aparte ontslaggrond is en waar naar vaste jurisprudentie een ontslag op deze grond slechts door de rechter in stand wordt gelaten indien de ambtenaar voldoende tijd voor verbetering is gegund. Algemeen wordt erkend dat dit in het ambtenarenrecht niet goed functioneert, waarom is hier voor het civiele arbeidsrecht dan toch voor gekozen? Het terugdraaien van het ontslag (in het ambtenarenrecht) of het weigeren de arbeidsovereenkomst te ontbinden (in onderhavig voorstel) kan in de praktijk tot onwerkbaar situaties leiden. Het vertrouwen tussen werkgever en werknemer is weg en meestal wil de werknemer een financiële vergoeding voor het door het hem in zijn ogen aangedane onrecht. Daar zou het recht volgens de leden van de CDA-fractie in moeten voorzien en niet zoals nu voorgesteld tot het tot elkaar veroordelen van partijen. Zij vernemen graag in een uitgebreide reactie hoe de regering hier tegenaan kijkt.

De leden van de CDA-fractie vrezen dat door de voorgestelde dwingende ontslagroute de kantonrechter zijn huidige flexibiliteit kwijtraakt. Zij vinden het winst dat de werkgever niet langer de vrije keuze zal hebben

tussen de gang naar UWV en die naar de kantonrechter, met alle verschil in rechtsgevolgen. Wel missen zij een beschouwing over de wenselijkheid van een preventieve toets door het UWV. Kan de regering daar alsnog op ingaan?

Genoemde leden wijzen er nog op dat de kantonrechter de toetsing door het UWV helemaal over moet doen, als de werknemer hem vraagt het dienstverband te herstellen. Terecht oordeelt de Raad van State dat hierin geen enkele meerwaarde is gelegen. Deze leden vernemen graag of de regering hun mening deelt dat het risico groot is dat dit zal leiden tot meer, in plaats van tot minder procedures. Is de regering bereid het wetsvoorstel op dit punt aan te passen?

De leden van de CDA-fractie zijn positief over de mogelijkheid om bij cao of regeling van een daartoe bevoegd bestuursorgaan een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie aan te kunnen wijzen. Deze commissie kan de preventieve toetsing van een door de werkgever voorgenomen ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige ziekte van UWV overnemen. Zulke commissies bestaan nu ook al in het ambtenarenrecht (bijvoorbeeld de huidige commissies bijzonder onderwijs) en werken snel en goed en zijn veel flexibeler dan UWV en kantonrechter. Deze commissies toetsen nu achteraf, maar toetsing vooraf, zoals in het wetsvoorstel wordt voorgesteld lijkt een verbetering. Waarom geldt de mogelijkheid om deze commissies in te zetten niet voor de opzeggingsgronden waarvoor de werkgever naar de kantonrechter moet? Daar kunnen zij toch ook van groot nut zijn?

De leden van de D66-fractie plaatsen diverse opmerkingen bij de nieuwe inrichting van het ontslagrecht.

De leden van de D66-fractie hebben vraagtekens bij de wijze waarop het vervallen van de toets op de redelijkheid van het ontslag en de introductie van een transitievergoeding in het wetsvoorstel is geregeld. Immers, het wetsvoorstel gaat er wel van uit, dat er voor opzegging van de arbeidsovereenkomst een redelijke grond vereist is. De normering daarvan in het voorgestelde artikel 669, tweede lid, beoordelen de hier aan het woord zijnde leden positief. Die normering heeft echter alleen zin, als de rechter kan toetsen of een grond al dan niet terecht is toegepast. De mogelijkheid daartoe lijkt in het voorgestelde artikel 681 te ontbreken. Welke mogelijkheden zullen er zijn om de rechter te laten toetsen of de werkgever een juiste ontslaggrond heeft toegepast en of hij die grond in voldoende mate feitelijk kan onderbouwen?

De leden van de D66-fractie kunnen zich wel wat voorstellen bij de gedachtegang van de Afdeling advisering van de Raad van State dat het onderscheid tussen langdurige arbeidsongeschiktheid en frequent ziekteverzuim betrekkelijk dun is en het daarom niet onlogisch zou zijn om de ontslaggrond van artikel 7:669, tweede lid, onder b (langdurige arbeidsongeschiktheid) en onder c (frequent ziekteverzuim), van het BW beiden bij het UWV te leggen. Zij constateren echter dat de regering van mening is dat frequent ziekteverzuim op een geheel andere situatie ziet dan langdurige arbeidsongeschiktheid. Zo stelt de regering dat regelmatig ziekteverzuim bijvoorbeeld te wijten zijn aan omstandigheden op de werkvloer of het gevolg kan zijn van het feit dat een werknemer niet (langer) aan zijn functie-eisen voldoet. Maar, zo vragen deze leden, zou frequent ziekteverzuim niet ook niet vaak het gevolg kunnen zijn van een chronische ziekte? En is het UWV niet de best toegeruste instantie zijn om dat vast te stellen?

Genoemde leden van de D66-fractie zijn van mening dat in het wetsvoorstel en de memorie van toelichting onvoldoende aandacht is gegeven aan de situatie in het bijzonder onderwijs. In een noot van de memorie van toelichting wordt opgemerkt, dat als gevolg van het wetsvoorstel de cao's in het bijzonder onderwijs in een preventieve

toetsing zullen moeten gaan voorzien. Zien deze leden het goed, dat als een school voor bijzonder onderwijs leraren wil ontslaan wegens een teruglopend aantal leerlingen, het schoolbestuur eerst een verzoek om toestemming moet indienen bij het UWV, maar dat de regering ervan uitgaat dat in de toepasselijke cao een regeling als bedoeld in artikel 671a, tweede lid, zal worden opgenomen? Gaat zij er ook van uit dat daarna, als het ontslag is verleend, de betrokkene de keuze moet hebben tussen de gang naar de kantonrechter of een Commissie van Beroep, die wellicht als twee druppels water lijkt op de in de cao aangewezen commissie? Zou het niet consequenter zijn om in het wetsvoorstel te voorzien in het uit de Wet op het primair onderwijs en de Wet op het voortgezet onderwijs schrappen van de verplichting voor schoolbesturen om aangesloten te zijn bij een commissie van beroep? Waarom is dat niet gebeurd?

De leden van de D66-fractie misten in de memorie van toelichting een weerslag van het voornemen in het regeerakkoord om het ontslagrecht van ambtenaren in overeenstemming te brengen gebracht met het ontslagrecht van werknemers buiten de overheid. Uitgaand van realisering van dit voornemen zouden daar waar in de toelichting voorbeelden gegeven worden van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever en de werknemer, ook één of meer voorbeelden gegeven kunnen worden van situaties die zich in het bijzonder binnen de overheid voor kunnen doen. Daarbij gaat de belangstelling van de hier aan het woord zijnde leden vooral uit naar ontslag op politieke gronden. Is de regering bereid alsnog een beschouwing te geven, vergezeld van voorbeelden, over de werking van het voorgestelde nieuwe ontslagrecht binnen de overheid, indien bijvoorbeeld door aanneming van het in behandeling zijnde initiatiefwetsvoorstel Van Weyenberg-Van Hijum (Kamerstukdossier 32 550), het ontslagrecht ook voor ambtenaren van toepassing wordt?

In dit verband riep het bij de leden van de D66-fractie vragen op, dat in verschillende artikelen gesproken blijft worden over «een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan». Is hun veronderstelling juist dat de verwijzing naar regelingen van bestuursorganen kan vervallen indien de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren tot stand is gebracht? Maar ook afgezien daarvan: wat is in de huidige situatie de betekenis van deze verwijzing? Kan de regering een voorbeeld geven van zo'n regeling, die naast of in plaats van een collectieve arbeidsovereenkomst van belang is voor een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht? Wil de regering daarbij betrekken dat zo'n arbeidsovereenkomst slechts gesloten kan worden door een werkgever die natuurlijk persoon of rechtspersoon is, dat rechtspositionele regelingen van bestuursorganen slechts gericht plegen te zijn op ambtenaren die nu nog geen werknemer zijn, dat bestuursorganen geen rechtspersonen zijn en dat, als zij gebruik maken van werknemers met een arbeidsovereenkomst, de rol van werkgever vervuld wordt door rechtspersonen als de Staat, provincies en gemeenten en bij wet ingestelde organisaties, waarvan het bestuursorgaan een orgaan is?

De leden van de D66-fractie constateren dat het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever een reden is voor het toekennen van additionele billijke vergoeding naast de wettelijk verschuldigde transitievergoeding. Zij lezen dat in de kabinetsbrief over het Sociaal Akkoord staat dat «dit naar verwachting zal gaan om een zeer klein aantal gevallen.» Zij zijn benieuwd of de regering op basis van welke analyse deze veronderstelling is gemaakt. Ook zijn zij benieuwd of op basis van de ontslagzaken via de huidige wetgeving een inschatting gemaakt is in hoeveel gevallen bij benadering zo'n additionele billijke vergoeding zou worden gaan toegekend? Zo nee, op welke feiten of cijfers is deze uitspraak dan gebaseerd?

De leden van de D66-fractie constateren dat de Afdeling advisering suggereert dat «de tweede vergoedingsgrond ook nader begrensd kunnen

worden door in het voorstel een grondslag op te nemen voor een algemene maatregel van bestuur (amvb), waarin limitatief gevallen worden opgenomen van specifieke, concreet omschreven situaties, waarin een additionele vergoeding op zijn plaats zou zijn, dan wel een transitievergoeding geheel of gedeeltelijk verloren zou gaan.» Genoemde leden zien als voordeel van een limitatieve lijst het voorkomen van het risico dat het criterium van ernstige verwijtbaarheid ruimer of nauwer geïnterpreteerd gaat worden dan door de wetgever oorspronkelijk was bedoeld. Zij vragen de regering om nader te onderbouwen waarom hiervoor niet is gekozen. In het nader verslag schrijft de regering dat de gevallen – naar hun aard – niet van tevoren uitputtend in een lijst te vatten zijn. Deze leden vragen de regering om nader te preciseren wanneer er sprake is van ernstige verwijtbaarheid? Zij zijn benieuwd of er in andere landen ook geen voorbeelden bekend zijn waarbij in het ontslagrecht een dergelijke limitatieve lijst is opgenomen? Voorts vragen de leden van de D66-fractie of de regering kan toezeggen om bij de evaluatie specifiek in te gaan op de mogelijkheid om alsnog een limitatieve lijst op te nemen. Deze leden fractie constateren dat er een mogelijkheid is opgenomen om bij cao een onafhankelijke ontslagcommissie in te stellen die de taak van het UWV overneemt met betrekking tot de preventieve toetsing van bedrijfseconomische ontslagen. Deze zogenaamde cao-procedure komt in aanmerking voor algemeen verbindend verklaring, hetgeen betekent dat die cao-procedure ook opgelegd kan worden aan niet-georganiseerde werknemers en werkgevers. Allereerst vragen genoemde leden waarom voor de mogelijkheid van algemeen verbindend verklaring is gekozen, aangezien niet-georganiseerde werkgevers en werknemers toch de reguliere route bij het UWV kunnen volgen. Indien het wetsvoorstel wel wordt gevolgd en deze procedure verplicht wordt opgelegd, zijn deze leden van mening dat er een verantwoordelijkheid voor de overheid bestaat om scherpe voorwaarden te stellen. De Raad van State wijst hier ook op. De leden van de D66-fractie vragen zich af waarom er bijvoorbeeld geen maximumtermijnen zijn opgenomen. Is de regering met deze leden van mening dat mensen en bedrijven ook de zekerheid moeten hebben om snel duidelijkheid te krijgen? Voorts merken deze leden op dat deze extra cao-procedure tot nieuwe rechtsongelijkheid kan leiden. Het is goed mogelijk dat de besluiten van de ontslagcommissies gemiddeld anders uitvallen dan die van het UWV. Ook is het mogelijk dat de termijn verschillen van het UWV. Is de regering het met deze leden eens dat dit onwenselijk is? En wil de regering toezeggen om dit te monitoren en hierop terug te komen bij de evaluatie? Verder zijn deze leden van mening dat de kwaliteit van de cao-procedure gewaarborgd moet worden. In dat kader is het ook van belang dat in de ontslagcommissies gekwalificeerde mensen zitten. Deelt de regering deze mening? En welke voorwaarden worden er bijvoorbeeld gesteld qua diploma's en kennis? Ook vinden deze leden dat de beloning van mensen in de ontslagcommissies binnen proporties moet blijven. Is de regering dat met deze leden eens? Is de regering bereid om te regelen dat de vergoedingen voor mensen in de ontslagcommissies gelijk gesteld worden aan die van mensen bij het UWV? Deze leden zijn ook benieuwd naar de verwachting van de regering omtrent het gebruik van deze cao-procedure. In hoeveel cao's verwacht de regering dat deze procedure wordt opgenomen? Hoe veel werknemers zullen hier naar de verwachting van de regering onder vallen? Verder schrijft de regering in de Memorie van Toelichting dat zou worden aangesloten bij de bestaande praktijk waar, veelal bij grote ondernemingen, bij cao is voorzien in een eigen procedure waarin een ontslagvoornemen wordt getoetst als een werknemer het niet eens is met dat voornemen. Kennelijk is de regering van mening dat deze bestaande praktijk een succes is. Kan de regering aangeven op basis van welk onderzoek of argumenten dit standpunt is gebaseerd? Is er een analyse gemaakt naar deze huidige praktijk? Zo ja,

wat waren daarvan de belangrijkste uitkomsten? Tot slot zijn de leden van de D66-fractie benieuwd of een dergelijk procedure in andere landen ook bestaat. Of is het uniek in Nederland dat sociale partners wettelijke bevoegdheid krijgen om te besluiten over ontslagen?

De leden van de D66-fractie constateren dat in het wetsvoorstel een bedenktijd van veertien dagen is opgenomen die ertoe strekt dat de werknemer zijn schriftelijke (onvoorwaardelijke) instemming met ontslag in die periode schriftelijk kan herroepen, zonder opgaaf van redenen. Deze leden vragen zich allereerst af waarom voor deze termijn is gekozen en bijvoorbeeld niet voor een bedenktijd van drie of zeven dagen? Tevens vragen zij zich af of de mogelijkheid bestaat dat de bedenktijden worden «gestapeld.» Stel een werknemer beroept zich na dertien dagen bedenktijd op de bedenktijd en laat de overeenkomst nietig verklaren. De werkgever doet vervolgens een nieuw aanbod en de werknemer stemt daarmee. Er zou dan een nieuwe bedenktijd van wederom veertien dagen ontstaan. Deze leden zijn van mening dat dit onwenselijk zou zijn, omdat de werkgever ook recht heeft op zekerheid en de werknemer bij zo'n tweede overeenkomst in staat geacht moet worden om de consequenties te overzien. Klopt het dat bedenktijd kunnen worden «gestapeld»? Is de regering ook van mening dat dit onwenselijk is? En zo ja, hoe kijkt de regering tegen de mogelijkheid aan om het wetsvoorstel op dit punt aan te scherpen?

De leden van de D66-fractie vragen de regering om in te gaan op de (on)wenselijkheid van een bedenktijd voor bestuurders. De verhouding tussen een bedrijf en een bestuurder of een werknemer lijken toch wat anders te liggen. Bestuurders lijken toch in staat geacht te moeten worden om een weloverwogen keuze te maken over een beëindigingsovereenkomst. Kan de regering hierop ingaan? Zeker als het gaat om beursgenoteerde bedrijven lijkt de bedenktijd tot problemen te kunnen leiden, aangezien koersgevoelige informatie openbaar gemaakt moet worden. De «exitregeling» van een bestuurder zou dan publiekelijk gemaakt moeten worden, maar vervolgens weer teruggedraaid kunnen worden door de bestuurder. Dat lijkt onwenselijk. Kan de regering ook specifiek in gaan op de casus van een beursgenoteerd bedrijf?

De leden van de D66-fractie zien voor- en nadelen aan de bedenktijd. Enerzijds biedt het bescherming aan werknemers, anderzijds leidt het tot extra onzekerheid voor het bedrijf. In dat kader vragen deze leden zich af of de regering heeft overwogen om de optie op te nemen dat als werkgever en werknemer de beëindigingsovereenkomst laten afzegelen door een formele ontbinding, dat er dan geen bedenktijd geldt.

De leden van de D66-fractie vragen de regering in te gaan op de casus dat een werknemer in Nederland werkt, maar in een ander land woonachtig is. In de huidige situatie is het zo dat de kantonrechter geen uitspraak mag doen, maar dat de werkgever in die gevallen kan kiezen voor de UWV-procedure. De werkgever mag volgens de ontslagprocedure uit dit wetsvoorstel niet meer kiezen tussen de twee routes. Kan de regering ingaan op hoe in dergelijke gevallen omgegaan wordt met ontslag op basis van de gronden 7:669, tweede lid onder c tot en met h, van het BW? Bestaat bij ontslag op die gronden het risico dat het ontslag zo complex wordt, dat de werknemer een onwenselijk sterke onderhandelingspositie heeft?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een nadere toelichting waarom de regering de toestemming bij de preventieve toets ook van toepassing laat zijn voor personeel werkzaam in het bijzonder onderwijs en geestelijken. Waarom is de regering in tegenstelling tot de Afdeling advisering van de Raad van State van mening dat de voorgestelde wijzigingen geen afbreuk doen aan de grondwettelijk geborgde vrijheden, zo willen deze leden weten. Deze leden vragen de regering om te motiveren waarom de huidige procedures niet meer toereikend zouden

zijn om te voorzien in de vereiste rechtsbescherming tegen onredelijk ontslag.

Genoemde leden vragen of voorzien wordt in een evaluatie van het nieuwe ontslagrecht. Zo ja, per wanneer vindt deze plaats?

De leden van de SGP-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van de aangekondigde nadere regeling inzake de preventieve toets, waarmee het recht van werkgevers nu bij wet in formele zin wordt ingeperkt. Het wetsvoorstel roept echter vragen op over de door de regering beoogde rechtsgevolgen van de preventieve toets. Deze leden vragen waarom de regering vernietigbaarheid van de opzegging voorstelt, terwijl het wetsvoorstel regelt dat de werkgever niet rechtsgeldig kan opzeggen zonder schriftelijke toestemming. Zij ontvangen graag een nadere toelichting op de gebezigde terminologie.

De leden van de SGP-fractie vragen of de regering onderkent dat bij opzegging in strijd met wettelijke regels nietigheid een belangrijke consequentie en regel dient te zijn, die normerende werking heeft richting werkgevers. Zij vragen waarom de regering ervoor kiest nietigheid bijvoorbeeld wel ten aanzien van de opzegverboden te laten gelden, maar deze niet toe te passen op ontslag zonder voorafgaande toestemming. Welke redenen zijn er om dit onderscheid te maken, gelet op het feit dat de praktische gevolgen in beide situaties hetzelfde zijn? Het feit dat de werkgever vaak zal besluiten het loon niet langer te betalen doet naar hun mening niets af aan het principiële belang van de rechtsregel, waarop de werknemer zich in sommige gevallen wel direct met succes kan beroepen. Graag ontvangen zij een nadere toelichting.

De leden van de SGP-fractie vragen de regering om bevestiging dat de mogelijkheid voor de werknemer om zijn schriftelijke instemming met het ontslag binnen veertien dagen te herroepen een eenmalige termijn betreft. Wanneer instemming wordt bereikt na eerdere herroeping dient de werknemer volgens deze leden definitief aan deze instemming gehouden te kunnen worden. Het zou onwenselijk zijn wanneer na herroeping een nieuwe termijn voor herroeping ontstaat.

De leden van de SGP-fractie vragen constateren dat de regering bij herroeping als uitgangspunt hanteert dat herroeping wordt geacht niet plaats te hebben gevonden, ten einde onnodig rechtsgang te voorkomen. Deze leden vragen waarom de regering deze argumentatie niet heeft toegepast bij de voorgestelde regeling inzake ontslag in strijd met wettelijke opzegbepalingen. Waarom wordt nietigheid van ontslag in strijd met wettelijke opzegbepalingen niet nuttig omdat werkgevers zich hieraan niets gelegen zouden laten liggen, terwijl ten aanzien van de herroeping kennelijk verondersteld wordt dat onnodige procedures kunnen worden voorkomen. Waarop is de verwachting gebaseerd dat werkgevers bij inroepen herroeping de arbeidsovereenkomst en de daaraan verbonden verplichtingen wel zullen naleven?

De leden van de SGP-fractie vragen hoe de regering zich met de beperking van de uitzonderingsmogelijkheid tot ernstig verwijtbaar gedrag rekenschap geeft van het feit dat bij de beoordeling van individuele ontslagzaken altijd maatwerk geboden is. Naar de mening van deze leden doet het voorstel te weinig recht aan de complexe werkelijkheid, waarin verwijtbaarheid vaak zowel aan de zijde van de werkgever als van de werknemer in verschillende gradaties aanwezig is. Welke gevolgen zijn bovendien aan de orde wanneer aan beide zijden sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten?

De leden van de SGP-fractie vragen ten aanzien van de regeling van hoger beroep en cassatie of de regering met het oog op de voorgestelde mogelijkheid van beroep wil ingaan op de verplichte procesvertegenwoordiging. In hoeverre is deze regeling volgens de regering noodzakelijk? Voorts vragen zij wat de gevolgen zijn van het voorstel om geen schorsende werking toe te kennen aan hoger beroep voor de uitbetaling van de

transitievergoeding, onder meer met betrekking tot de fiscaliteit. Zij vragen wat op welke wijze geregeld is dat gevolgen voor de transitievergoeding van uitspraken in hoger beroep of cassatie ordentelijk worden gecorrigeerd. Hoe gaat de regering om met het spanningsveld dat werknemers hun transitievergoeding vaak direct willen inzetten, terwijl dit gedrag anderzijds bij correcties naar aanleiding van hoger beroep of cassatie tot (grote) problemen kan leiden. Graag vernemen deze leden nadere toelichting op de beoogde systematiek.

De leden van de 50PLUS-fractie maken enkele opmerkingen bij de nieuwe inrichting van het ontslagrecht. Zij constateren dat ontslagvergoedingen via de kantonrechter momenteel niet alleen afhankelijk zijn van het dienstverband, maar ook van de leeftijd van de werknemer. Kan de regering aangeven wat de achterliggende argumenten hiervan zijn en in hoeverre die nog relevant zijn in de huidige tijd? Heeft de regering op enige wijze met deze argumenten rekening gehouden in het huidige wetsvoorstel? Zo ja, op welke manier? Het verlies van ontslagbescherming zou volgens de regering mobiliteitsbelemmerend kunnen werken voor oudere werknemers. Is deze hoge ontslagbescherming volgens de regering de enige oorzaak van de slechte mobiliteit van oudere werknemers of zijn er nog meer oorzaken? Zo ja, welke oorzaken zijn dat en in hoeverre is hier in dit wetsvoorstel rekening mee gehouden? De leden van de 50PLUS-fractie wijzen er voorts op dat het voorgestelde artikel 7:671, eerste lid onder e, van het BW een nieuwe uitzondering bevat op de regel dat de werkgever geen toestemming van het UWV nodig heeft indien de opzegging geschiedt op of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De arbeidsrechtelijke bescherming tegen ontslag van deze mensen wordt hierdoor in belangrijke mate verminderd. De Afdeling advisering geeft in haar advies aan dat het doel, het bevorderen of het in dienst nemen of houden van oudere werknemers, ook op een minder ingrijpende wijze kan worden gerealiseerd. Namelijk door de werking van het ontslagbesluit aan te passen. Is de regering bereid het wetsvoorstel in deze zin aan te passen? Zo niet, kan zij dit toelichten?

3.3 UWV-procedure en procedure bij de rechter

De leden van de VVD-fractie vragen de regering de huidige situatie en de nieuwe situatie van de procedure bij het UWV en de procedure bij de kantonrechter schematisch tegenover elkaar te zetten. Hoeveel procent van de gevallen zal in de toekomst via UWV gaan en hoeveel procent via de kantonrechter?

Zij vragen voorts wanneer de Kamer de ministeriële regeling die voor de door het UWV te hanteren termijnen wordt opgesteld, kan verwachten? Kent deze een voorhangprocedure? De leden van de VVD-fractie willen benadrukken dat het van groot belang is dat de aanvragen binnen vier weken door het UWV worden afgehandeld, conform Sociaal Akkoord. Ook voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Betekent de 14 dagen (betreft het hier trouwens 14 werkdagen of 14 kalenderdagen?) termijn van de werknemer dat de totale ontslagprocedure de facto zes weken duurt? Wat vindt de regering van deze periode? Kan er op een of andere manier deze periode nog verkort worden? Hoe groot is naar verwachting het aandeel van ontslag op bedrijfseconomische omstandigheden respectievelijk langdurige arbeidsongeschiktheid in relatie tot het totaal aantal aanvragen?

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering te verduidelijken in hoeverre de voorgestelde UWV-procedure verschilt van de huidige ontslagprocedure bij het UWV in het geval van bedrijfseconomisch ontslag.

De leden van de D66-fractie merken op dat volgens de Memorie van Toelichting beslissingen van UWV naar verwachting vier tot vijf weken zullen duren. In het Sociaal Akkoord was echter afgesproken dat er een termijn van vier weken zou gelden. Deze leden vinden het een stap achteruit dat deze termijn nu in het wetsvoorstel verruimd lijkt te worden naar vier tot vijf weken, aangezien het van belang is dat er snel duidelijkheid is. Kan de regering zich op dit punt aansluiten bij het Sociaal Akkoord en ervoor zorgen dat het UWV de ontslagvragen in principe binnen vier weken afhandelt? En heeft de regering een inschatting van het aantal zaken waarvoor «een tweede ronde» nodig zal zijn? Voorts zijn deze leden benieuwd naar de consequenties voor het UWV als het niet aan de vierwekentermijn voldoet. Krijgen de belanghebbenden (werkgever/werknemer) bijvoorbeeld een vergoeding als er geen geëigende redenen waren voor het UWV om de termijn te overschrijven? En is de vierwekentermijn een wettelijke termijn, of slechts een inspanningsverplichting voor het UWV? Ook vragen genoemde leden de regering om toe te zeggen dat dit onderdeel specifiek terugkomt in de evaluatie.

De leden van de D66-fractie lazen in de memorie van toelichting twee voorbeelden van uitzonderingen op de normering met betrekken tot het verlenen van toestemming die de regering op grond van het vijfde lid van artikel 671a bij regeling van de Minister van SZW wil laten vaststellen. Wordt hiermee een volledig beeld van de toekomstige regelgeving geschetst, of denkt de regering nog aan andere gevallen?

Daarnaast rees bij de leden van de D66-fractie de vraag in hoeverre deze bevoegdheid om bij ministeriële regeling af te wijken van de wet in overeenstemming is met het beginsel dat in een hogere regeling niet wordt toegestaan dat daarvan bij lagere regeling wordt afgeweken (Aanwijzingen voor de regelgeving nr. 33a). Het is de hier aan het woord zijnde leden niet duidelijk of het in de voorgenomen regeling slechts zal gaan om categorieën van gevallen, of ook gaan om individuele gevallen. En, als de regeling bepaalde werkgevers als aangrijpingspunt gaat nemen, of hij ook gericht kan zijn op individuele werkgevers. Is het niet wenselijk de delegatie op dit punt te verduidelijken? Ook ontvangen deze leden graag een antwoord op de vraag of, gelet op Aanwijzing 26, een ministeriële regeling hier wel het juiste niveau van regelgeving is. Waarom is niet gekozen voor delegatie naar een amvb?

Onderkent de regering dat het niet bij wet of amvb regelen van belangrijke onderwerpen van arbeidsrecht het voor de ministerraad onmogelijk kan maken zijn grondwettelijke taak om de eenheid van het regeringsbeleid te bevorderen? Moet niet worden aangenomen dat de Ministers van Economische Zaken en van Financiën, vanuit een oogpunt van algemeen economisch beleid, en van Veiligheid en Justitie, vanuit zijn zorg voor het Burgerlijk Wetboek, betrokkenheid zullen voelen bij belangrijke onderwerpen van arbeidsrecht? En geldt dat, zeker nadat de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren voltooid zou zijn, niet ook – vanuit hun werkgeversrol – voor de Ministers van BZK, Onderwijs en wetenschap, Defensie en – opnieuw – Veiligheid en Justitie. Regeling van belangrijke onderwerpen van arbeidsrecht bij ministeriële regeling achten de leden van de D66-fractie dan ook bezwaarlijk. Elders in dit verslag zullen zij nog een aantal andere gevallen noemen, waarin naar hun oordeel ministeriële regelingen vervangen zouden moeten worden door amvb's.

De leden van de D66-fractie hebben op zich geen bezwaar tegen het bij ministeriële regeling vaststellen van regels met betrekking tot de procedure betreffende het verlenen van toestemming door het UWV, maar voor het instellen van een Ontslagadviescommissie (OAC), de wijze van samenstelling ervan en het daaraan opdragen van taken vinden zij dat geen passend niveau van regelgeving. Waarom worden deze belangrijke institutionele aangelegenheden niet geregeld bij amvb? Waarom is een OAC eigenlijk nodig? Heeft het UWV een zó grote discretionaire ruimte,

dat de beslissingen van het UWV slechts met behulp van adviezen van een OAC voldoende legitimatie kunnen verkrijgen? Wegen de kosten en de ermee verband houdende vertraging – hoe groot zal die in de meeste gevallen zijn? – wel op tegen de toegevoegde waarde? Gaarne vernemen deze leden van de regering hoe zij zich de samenstelling van de OAC voorstellen. Hoe groot schat de regering de kosten van de OAC per jaar in? Welke tarieven zullen worden gehanteerd voor de vergoedingen die aan de leden van de commissie worden verstrekt?

De regeling in artikel 671c van het ontbinden van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt in de memorie van toelichting het spiegelbeeld van de regeling in artikel 671b genoemd. Het viel de leden van de D66-fractie echter op, dat in het laatstgenoemd artikel niet het element is opgenomen dat wel in artikel 671c een centraal criterium is: dat de arbeidsovereenkomst dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Dat doet denken aan de «dringende reden» in het voorgestelde artikel 677. Wat wordt nu de verhouding tussen de artikelen 671c en 677?

3.4 Transitievergoeding bij ontslag

De leden van de VVD-fractie hebben de volgende vragen over de transitievergoeding. Gaat de regering in de gaten houden of de grens van twee jaar een grens is waar werkgevers onder gaan zitten om zo geen transitievergoeding te betalen (bijvoorbeeld twee jaar min één dag)? Zij constateren dat de vergoeding verminderd kan worden met kosten die eerder zijn gemaakt voor scholing en ook bij nalatigheid van de werknemer. Zij vragen wie bepaalt of er sprake is van deze situaties en wie bepaalt dan de hoogte van de transitievergoeding (als er onenigheid over bestaat). En wie bepaalt of er sprake is dat het uitbetalen van de transitievergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering?

Genoemde leden vragen wat het wetvoorstel regelt wanneer een uitzendbureau een baan regelt voor iemand na twee jaar in dienst te zijn geweest bij een andere werkgever. Is er dan ook een transitievergoeding verschuldigd? En zo ja, is dit wenselijk? De persoon heeft immers al een baan gevonden.

De leden van de VVD-fractie vinden het daarnaast zeer opmerkelijk dat juist wanneer er sprake is van een slechte financiële situatie voor een bedrijf, de transitievergoeding verhoogd wordt (door een bij nader ministeriële regeling te bepalen verhoging). Dat leidt immers tot een nog slechtere financiële situatie. Ook merken deze leden op dat in het akkoord tussen de sociale partners er juist staat dat de transitievergoeding op nul kan worden gesteld, wanneer de continuïteit in het geding komt. Hoe verhoudt deze afspraak zich tot dit wetsvoorstel?

Genoemde leden gaan ervan uit dat na 1 januari 2020 definitief (conform Sociaal Akkoord) er geen hogere transitievergoeding meer is voor oudere werknemers. Klopt deze veronderstelling? Kleine werkgevers zijn uitgezonderd van een hogere vergoeding voor ouderen. Betekent 25 werknemers, 25 keer de gemiddelde loonsom? Is voor 25 gekozen omdat deze grens vaker bij SZW-gerelateerde onderwerpen (bijv. arbo en arbeidsongeschiktheid) wordt toegepast, of zijn er andere redenen? Is er ook overwogen om kleine werkgevers helemaal uit te zonderen van de transitievergoeding? De leden van de VVD-fractie vinden dat dit overwogen moet worden omdat deze vergoeding een aanzienlijke lastenverzwaring kan zijn voor kleine werkgevers.

Genoemde leden merken op dat door een bevoegd bestuursorgaan mag worden afgeweken van de wettelijke regeling voor de transitievergoeding. Wie bepaalt of er sprake is van gelijkwaardigheid (bij onenigheid)? En wat zijn voorbeelden van bevoegde bestuursorganen? Dient dan ook sprake te zijn van gelijkwaardigheid?

De leden van de VVD-fractie constateren dat bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer er geen recht op de transitievergoeding is. Zij vragen de regering wanneer sprake is van ernstige verwijtbaarheid.

Deze leden constateren voorts dat in de memorie van toelichting genoemd staat dat «er als gevolg van laakbaar gedrag van de werkgever een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan» er een additionele billijke vergoeding aan de werknemer verschuldigd is. Moeten zij verstaan als «ernstig verwijtbaar» gedrag van de werkgever (de term die steeds in het wetsvoorstel wordt gehanteerd)? Is de regering met genoemde leden van mening dat dit echt in alleen in gevallen van toepassing is wanneer een werkgever fors in de fout is gegaan? Aan welke gevallen denkt de regering? Voorkomen moet worden dat dit een nieuw soort ontslagvergoeding wordt, zo merken de leden van de VVD-fractie nog op.

De leden van de PvdA-fractie, alsmede de leden van de PVV-fractie, vragen of wordt voorzien in een periodieke bijstelling of indexatie van het maximumbedrag van de transitievergoeding.? Zo ja, op welk regelingsniveau kan bijstelling plaatsvinden?

De leden van de PvdA-fractie vragen voorts hoe wordt bevorderd dat de transitievergoedingen bij ontslag daadwerkelijk worden aangewend voor het bevorderen van de employability van de werknemer en de transitie naar ander werk. Ook vragen zij zich af hoe het voornemen om de door de werkgever gemaakte kosten met het oog op de employability van de werknemer in minder te brengen op de transitievergoeding wordt uitgewerkt. In hoeverre is de regering voornemens de cao-partijen, in het bijzonder de werknemersorganisaties, te betrekken bij de vraag welke kosten precies in mindering gebracht kunnen worden op de transitievergoeding? Dient een werkgever bij het aanbieden van opleidingen of cursussen die mogelijk mede of juist in het bijzonder gericht zijn op het bevorderen van de algemene arbeidsmarktpositie van de betrokken werknemer, deze erover te informeren dat de daarmee gemoeide kosten in mindering zouden kunnen worden gebracht op een mogelijk later aan deze werknemer toe te kennen transitievergoeding?

De leden van de PvdA-fractie vragen voorts of de regering kan aangeven hoe wordt omgegaan met de situatie, waarin de werknemer in financiële problemen is gekomen door het terugbetalen van zijn grotendeels opgebruikte transitievergoeding terugbetalen vanwege de vernietiging van de opzegging. Zij constateren dat bij cao kan worden afgeweken van de wettelijke regeling van de transitievergoeding; zij vernemen graag of in deze gevallen de wettelijke hoogte van de regeling van de transitievergoeding als minimumnorm geldt.

De leden van de SP-fractie vragen waarom het normbedrag bij ontslagvergoedingen lager is dan in de huidige situatie en vragen om een onderbouwing hiervoor. Zij vragen de regering voorts om aan te geven wat de gevolgen zijn voor de hoogte van compensatie die vaak op basis van de huidige kantonrechtersformule wordt afgesproken in sociale plannen. Genoemde leden vragen of cao's met hogere compensatie voor ontslag dan nu in het wetsvoorstel staan algemeen verbindend worden verklaard. De leden van de SP-fractie vragen of de vergoeding bij einde dienstverband (eventueel na aftrek scholingsuitgaven en als er geen afspraken over zijn gemaakt in bijvoorbeeld een sociaal plan) altijd vrij besteedbaar is. Zij vragen de regering aan te geven welke scholingsuitgaven van de werkgever wel of niet in mindering kunnen worden gebracht op de ontslagvergoeding.

De leden van de PVV-fractie wijzen op het standpunt van de NBBU dat vanwege de transitiefunctie die uitzendondernemingen hebben, uitzendondernemingen uitzonderd moeten worden van de regeling

inzake de transitievergoeding. Zij vernemen graag een reactie daarop van de regering.

Genoemde leden vragen waarom een werknemer pas na twee jaar in aanmerking voor een transitievergoeding.

Zij vragen voorts of de regering haar voornemens met betrekking tot de inhoud van de amvb over het verrekening van opleidingskosten met de transitievergoeding nader kan beschrijven.

De leden van de PVV-fractie constateren dat het transitiebudget bij korte dienstverbanden zo laag is dat er nauwelijks mogelijkheden zijn om hiervan bij- of omscholing te financieren. Juist voor mensen in de flexibele schil aan de onderkant van de arbeidsmarkt is het van belang dat zij, indien daartoe in staat, mogelijkheden krijgen voor scholing om hun werkzekerheid te vergroten. De huidige voorstellen voor een transitiebudget bieden volgens deze leden te weinig mogelijkheden. Zij vragen zich dan ook af waarom niet is gekozen voor een minimum transitiebudget voor iedere werknemer met een plus naarmate er meer dienstjaren zijn. Dat stimuleert werkgevers ook flexwerkers te scholen.

De leden van de PVV-fractie, alsmede de leden van de CDA-fractie, vragen of een werkgever bij het aanbieden van opleidingen of cursussen die mogelijk mede of juist in het bijzonder gericht zijn op het bevorderen van de algemene arbeidsmarktpositie van de betrokken werknemer, deze erover dient te informeren dat de daarmee gemoeide kosten in mindering zouden kunnen worden gebracht op een mogelijk later aan deze werknemer toe te kennen transitievergoeding? Op welke wijze wordt gewaarborgd dat over de hoogte van de door de werkgever gemaakte opleidingskosten naderhand geen onnodige discussies hoeven te worden gevoerd?

De leden van de CDA-fractie constateren dat het wetsvoorstel de zogenoemde transitievergoeding bij ontslag introduceert. Deze vergoeding wordt lager dan de huidige ontslagvergoeding, maar gaat wel voor alle werknemers gelden. De vormgeving van de transitievergoeding roept bij deze leden de nodige vragen op. Is het nu een jaarlijks op te bouwen recht (zoals vakantiedagen) of is het een rekenregel bij ontslag? Is het de bedoeling dat werknemers tijdens het dienstverband al belasting moeten afdragen over de transitievergoeding? Als dit zo is, hoe zit het dan met de overgangsregeling voor oudere werknemers? Genoemde leden ontvangen op dit punt graag een uitgebreide toelichting.

Het is deze leden nog onduidelijk hoe bij het bepalen van de transitievergoeding rekening gaat worden gehouden met de kosten voor scholing, outplacement en het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van werknemers. Dit zal bij amvb worden bepaald. Kan de regering haar voornemens met betrekking tot de inhoud van deze amvb over het verrekenen van opleidingskosten met de transitievergoeding nader toelichten en beschrijven?

De leden van de CDA-fractie vragen de regering voorts nader in te gaan op de gevolgen van het wetsvoorstel voor kleine werkgevers. Moeten werkgevers die niets aan scholing doen, altijd de maximale transitievergoeding betalen? Wordt hierbij rekening gehouden met werkgevers van kleine bedrijven? Deze bedrijven hebben vaak geen geld voor scholing en krijgen door de transitievergoeding van maximaal 75.000 euro te maken met veel hogere kosten voor werknemers. Hoe beoordeelt de regering het risico dat het midden- en kleinbedrijf (MKB) door dit voorstel (nog) minder mensen in dienst zal nemen dan nu het geval is? Dit is slecht voor de werkgelegenheid en slecht voor de economie. Is het denkbaar om de groep MKB-werkgevers met minder dan tien werknemers van de verplichting tot het betalen van een transitievergoeding uit te zonderen? Graag een uitgebreide reactie.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering nader in te gaan op de mogelijkheid dat de rechter naast de transitievergoeding, een billijke vergoeding kan toekennen, indien sprake is van ontbinding die het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Deze leden kunnen zich hierin vinden, omdat zij van oordeel zijn dat ontslagen werknemers niet de dupe mogen zijn van ernstig verwijtbaar handelen, maar hebben hierbij wel een vraag. In de Memorie van toelichting wordt gesteld dat het de bedoeling is dat dit slechts in uitzonderlijke gevallen zal gebeuren. Echter, nu aan deze vergoeding naar billijkheid zelfs geen maximum is gesteld, valt te verwachten dat in elk geval de eerste jaren na invoering van de wet veel meer procedures zullen worden gevoerd dan voorheen, omdat de gemiddelde werknemer al gauw van mening zal zijn dat zijn ontslag onbillijk is en dat hem een zeer hoog bedrag moet worden toegekend. Wat vindt de regering van deze redenering en waarom is er niet gekozen voor een maximering van de vergoeding naar billijkheid? Genoemde leden vragen voorts of de rechterlijke toepassing van het criterium ernstige verwijtbaarheid en het op basis daarvan toekennen van billijke vergoedingen aan ontslagen werknemers wordt geëvalueerd. Zo ja, op welke wijze en per wanneer?

De leden van de CDA-fractie merken tot slot nog op dat zij bedenkingen hebben bij het voorstel om een bedenktijd van twee weken in te voeren na overeenstemming van de beëindigingsovereenkomst. Waarom is voor zo'n lange bedenktijd gekozen? En is deze termijn stapelbaar? Kan herhaaldelijk worden getekend en weer herroepen? Dit zal leiden tot veel geharrewar over de hoogte van de bij de overeenkomst behorende vergoeding en een daarbij behorende rechtsgang via de rechterlijke macht. Een verwijzing naar het consumentenrecht, zoals de regering in de memorie van toelichting doet, lijkt niet juist. Een herroepingsrecht bestaat alleen voor koop op afstand via internet. Dan geldt een herroepingsrecht gedurende zeven dagen na ontvangst en geen twee weken, zoals in dit wetsvoorstel wordt voorgesteld. Is het niet beter, zo vragen deze leden, om in de wet waarborgen vooraf vast te leggen, bijvoorbeeld door voor de totstandkoming van de overeenkomst een bedenktijd te geven van twee weken, in plaats van achteraf door het invoeren van het herroepingsrecht?

De leden van de D66-fractie vragen de regering om een vergelijking te maken tussen de huidige ontslagvergoeding en de in dit wetsvoorstel uitgewerkte transitievergoeding conform de presentatie van figuur 5.3 op bladzijde 37 van het achtergronddocument bij de CPB Policy Brief 2013/02 «Ouderen aan het werk». Deze leden zijn in dat kader voorts benieuwd of de regering specifiek voor het MKB een aantal situaties kan schetsen waarin de huidige ontslagkosten worden vergeleken met de voorgestelde ontslagkosten. Zij verzoeken de regering daarbij niet alleen een vergelijking te maken tussen de huidige ontslagkosten en de transitievergoeding, maar met de snelheid van de procedure in de oude en de nieuwe situatie (en de daarmee samenhangende loonkosten voor de werkgever)? De leden van de D66-fractie vragen de regering om het rechtskarakter van de voorgestelde transitievergoeding verder te verduidelijken. Is het een inkomensvoorziening, een schadevergoeding, een vergoeding voor – gemaakte of nog te maken – kosten bij het vinden van nieuw werk, of iets anders? In de memorie van toelichting worden twee nogal verschillende doelstellingen genoemd: de transactievergoeding is bedoeld als compensatie voor het ontslag en om de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. In de toelichting wordt ook opgemerkt dat de transitievergoeding als het ware een forfaitering is van de thans bestaande mogelijkheid voor een vergoeding wegens een ontslag dat onredelijk is in het licht van de gevolgen voor de werknemer en de (onvoldoende) door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te ondervangen. In de huidige situatie heeft die vergoeding onmiskenbaar het karakter van

een schadevergoeding voor een kennelijk onredelijk ontslag. Forfaitering daarvan is mogelijk. Maar hoe moet worden aangekeken tegen het karakter van de transitievergoeding in geval van een volstrekt redelijk en rechtmatig ontslag? Waarvan is het dan een forfaitering?

De leden van de D66-fractie merken op dat de doelstelling om de transitie naar een andere baan ter vergemakkelijken van een heel andere orde lijkt dan de vorenbedoelde compensatie. De memorie van toelichting legt een verband met de zorgplicht van de werkgever, maar werkt dit niet verder uit. Hierbij is van belang dat voor de benodigde inkomenszekerheid reeds een voorziening getroffen is in de Werkeloosheidswet. Moet de transitievergoeding mede gezien worden als een aanvullende inkomensvoorziening, gelet op de voorgestelde beperking van de werkeloosheidsuitkering?

Indien dit (mede) het geval is, is dan niet ook van belang in hoeverre bij (collectieve) arbeidsovereenkomst boven- en na-wettelijke werkeloosheidsuitkeringen zijn afgesproken? Zou in het zesde lid niet de mogelijkheid opgenomen moeten worden ook om ook in verband daarmee nadere regels te stellen over het in mindering brengen van dergelijke uitkeringen?

De leden van de D66-fractie achten het vergemakkelijken van de transitie naar een andere baan van groot belang. Dat kan op verschillende manieren: door inspanningen van de werknemer, de werkgever en de overheid. Nu in het wetsvoorstel gekozen is voor een financiële vergoeding aan de werknemer, rijst de vraag: in hoeverre is verzekerd dat die daadwerkelijk bij zal dragen aan het doel van het vergemakkelijken van de transitie naar een andere baan? Heeft de regering inzicht in de kosteneffectiviteit van inspanningen op dit gebied van respectievelijk werknemers, werkgevers en de overheid (in casu met name het UWV)? In dit verband roept ook de wijze waarop de hoogte van de transitievergoeding wordt bepaald bij de leden van de D66-fractie vragen op. Die zou in overeenstemming moeten zijn met de doelstellingen van de uitkering. Kan de regering aannemelijk maken dat de kosten voor het vergemakkelijken van de transitie naar een andere baan hoger zijn naarmate de arbeidsovereenkomst langer heeft geduurd en waarom de vergoeding per gewerkt jaar hoger wordt na een arbeidsduur van tien jaar? Impliceert de voorgestelde wijze van berekening niet een prikkel voor werknemers om zo lang mogelijk in dezelfde baan werkzaam te blijven? Hoe verhoudt zich dat tot de doelstelling om belemmeringen voor arbeidsmobiliteit weg te nemen en zo de allocatie op arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk te laten verlopen?

Voorts rijst de vraag: wat is de relatie tussen het vergemakkelijken van de transitie naar een andere baan en de hoogte van het loon van de werknemer? Waar het gaat over de maximering van de transitievergoeding stelt de regering dat werknemers met een hoger inkomen over het algemeen beschikken over een betere arbeidsmarktpositie, vaak sneller ander werk vinden en de inkomensderving als gevolg van ontslag eerder zelf kunnen opvangen. Waarom wordt dan voorgesteld de transitievergoeding mede afhankelijk te laten zijn van de hoogte van het loon?

Ook de in het voorgestelde zesde lid opgenomen mogelijkheid voor verlaging van de transitievergoeding roept vragen op in verband met de twee nogal verschillende doelstellingen die met de transitievergoeding worden beoogd. Legt de doelstelling van compensatie voor het – redelijke of onredelijke – ontslag beperkingen op aan de mate waarin de in dat lid onder a en b bedoelde kosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding? Of kunnen de bij of krachtens amvb te stellen regels tot gevolg hebben dat, als de vorenbedoelde kosten meer bedragen dan de transitievergoeding, die vergoeding niet wordt toegekend? Hoe verhoudt dat zich dan met de doelstelling om – forfaitair – compensatie te bieden voor het ontslag, met name indien dat onredelijk zou zijn? Voorts

vragen de leden van de D66-fractie of zij correct veronderstellen dat alle onder lid a en b gemaakte kosten in mindering mogen worden gebracht die gedurende de gehele duur van de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt? De leden van de D66-fractie constateren dat in het wetsvoorstel een voorziening is getroffen inhoudende dat de transitievergoeding niet verschuldigd is in de situatie van surseance van betaling of faillissement van de werkgever, of als ten aanzien van de werkgever een schuldsaneringsregeling is getroffen. Tevens wordt een betalingsregeling voor transitievergoeding mogelijk gemaakt als de betaling hiervan ineens tot onaanvaardbare gevolgen leidt voor de bedrijfsvoering. Die betalingsregeling wordt verhoogd met een nader bij ministeriële regeling te bepalen percentage. Deze leden vragen zich af of de voorgestelde wetgeving niet het risico in zich draagt dat bedrijven «het laatste zetje» naar faillissement wordt gegeven als zij zich genoodzaakt zien om werknemers te ontslaan. Immers, een bedrijf dat niet failliet is maar wel in grote financiële problemen zit moet wel een transitievergoeding betalen. Die bedrijven hebben weliswaar de mogelijkheid om een betalingsregeling aan te vragen, maar de in het totaal te betalen transitievergoeding wordt dan zelfs opgehoogd met een nader te bepalen percentage. Die kosten staan dus gewoon in de boeken van bedrijven die al in financiële problemen zitten, waardoor de kans bestaat dat sommige kopje onder gaan. Deze leden vinden dat onwenselijk, temeer daar dat het risico in zich meedraagt dat er daardoor nog meer werknemers op straat komen te staan. Zij vragen zich af of de regering heeft overwogen om voor bedrijven waar dit tot «onaanvaardbare gevolgen» leidt af te zien van de plicht tot het betalen van een transitievergoeding? Of anders juist een vermindering van de te betalen transitievergoeding? Voorts zijn genoemde leden benieuwd naar de duur van de voorgestelde betalingsregeling? Hoe lang mag een bedrijf erover doen om de transitievergoeding in een dergelijk geval te betalen? Ook zijn de leden benieuwd naar de rentepercentage waarmee de regering de transitievergoeding wil ophogen in het geval er een betalingsregeling is aangevraagd. Tot slot merken deze leden op dat in de brief over het Sociaal Akkoord van de sociale partners een ruimere hardheidsclausule is opgenomen. Daar staat namelijk de volgende passage: «een hardheidsclausule die inhoudt dat de verplichting tot betaling van een transitievergoeding kan worden verminderd dan wel op nul gesteld indien de betaling van de volledige vergoeding ertoe zou leiden dat de continuïteit van het bedrijf in gevaar komt. Dit geldt ook wanneer dit tot gevolg zou hebben dat een groter aantal ontslagen nodig is onder de voorwaarde dat de werkgever ten opzichte van de betrokken werknemers aan zijn verplichtingen als goed werkgever met betrekking tot employability en duurzame inzetbaarheid heeft voldaan.» Kan de regering ingaan op deze tekst uit het Sociaal Akkoord? Waarom is er in het wetsvoorstel gekozen voor een zeer nauwe interpretatie? De leden van de D66-fractie merken op dat er een overgangsregeling is opgenomen voor 50-plussers. Voorts merken de leden op dat over deze overgangsregeling weer een uitzondering is opgenomen voor het MKB. Leiden deze uitzonderingen niet rechtsongelijkheid? Is het niet zo dat gelijke gevallen hierdoor verschillend behandeld gaan worden? Heeft de regering overwogen om deze gehele overgangsregeling te schrappen? De leden van de D66-fractie vragen de regering om te reageren op een casus uit het eerder in dit verslag genoemde *position paper* van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). Daarin wordt gesteld dat het zo kan zijn dat de uitzendonderneming een transitievergoeding moet betalen wanneer de inlenende organisatie een vast contract aanbiedt aan de uitzendkracht. Dit zou het geval zijn als het uitzendbureau dit aan de uitzendkracht meldt en de aanzegtermijn met het oog daarop niet wordt verlengt. Klopt dit? En is dat ook het geval als de werknemer ermee akkoord gaat dat de aanzegtermijn niet wordt verlengt?

De leden van de D66-fractie lezen in de Memorie van Toelichting dat de transitievergoeding niet verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet nadat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd of een hogere of lagere overeengekomen pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, of als de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet in verband met het bereiken van die leeftijd. Deze leden vragen de regering om in te gaan op de argumentatie hiervan. Voorts vragen zij de regering om in het licht van deze argumenten in te gaan op de kennelijk gemaakte keuze om de aanscherping van de ketenbepaling wél te laten gelden voor AOW-gerechtigden. Is er overwogen om gezien de karakteristieken van AOW-gerechtigden – bijvoorbeeld het gegeven dat zij (in de regel) niet financieel afhankelijk zijn van hun werkzaamheden, omdat zij AOW en vaak aanvullend pensioen ontvangen – om een uitzondering voor hen te maken op de ketenbepaling?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering om een nadere toelichting over de kosten die in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, als die kosten verband houden met maatregelen gericht op het bevorderen van het vinden van een andere baan bij (dreigend) ontslag. Hoe wordt dit precies gedefinieerd en vastgesteld, zo willen deze leden weten. Op welke wijze wordt gebord dat de aangeboden scholing ook daadwerkelijk bijdraagt aan een betere kans op de arbeidsmarkt, zo vragen deze leden. Genoemde leden willen weten over welke periode de ontvangen scholing wordt meegenomen. Hoe wordt bij de vaststelling van de transitievergoeding rekening gehouden met de positie van kleinere werkgevers, zo willen de leden van de ChristenUnie-fractie weten. Zij vragen hoe voorkomen wordt dat kleinere werkgevers minder vaste contracten gaan aanbieden, om eventuele hoge kosten voor transitievergoedingen te vermijden. Welke oplossing is er voorzien voor de financiering van de transitievergoeding als een werkgever failliet is? Genoemde leden willen weten onder welke specifieke omstandigheden en onder welke voorwaarden een transitievergoeding niet tot uitkering komen, en of het Algemeen Werkloosheidsfonds hierin een uitkomst kan bieden.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering alvast nader kan ingaan op de inhoud van de amvb over de verrekening van opleidingskosten met de transitievergoeding. Hoe wordt de werknemer door de werkgever geïnformeerd over de gemaakte kosten voor scholing die afgetrokken kan worden van de hoogte van de transitievergoeding? Genoemde leden vragen welke waarborgen er zijn met betrekking tot de inspraak en de instemming van de werknemer als het gaat over het in mindering brengen van de kosten voor scholing ten tijde van het ontslag.

De leden van de SGP-fractie vragen wat betreft de transitievergoeding een nadere onderbouwing van de opvatting dat de werkgever niet alleen verantwoordelijk zou zijn voor herplaatsing en scholing die bij en ten dienste van deze werkgever geschiedt, maar ook voor de transitie van een werknemer naar ander werk. Deze leden zijn met de regering van mening dat de werkgever een zorgplicht heeft bij ontslag, maar zij constateren dat de regering met de voorgestelde transitievergoeding zelfs een zorgplicht na ontslag beoogt. Zij vragen op welke juridische gronden een dergelijke zorgplicht acceptabel geacht kan worden.

De leden van de SGP-fractie merken op dat een ontslagvergoeding fungeert als schadevergoeding voor het niet nakomen van de arbeidsovereenkomst, zeker waar het contracten voor onbepaalde tijd betreft, waarbij de mate van verwijtbaarheid bepalend is voor de hoogte van de vergoeding. Zij vragen hoe de regering uitdrukking geeft aan dit fundamentele uitgangspunt uit het arbeidsovereenkomstenrecht, nu slechts bij uitzondering van een vergoeding kan worden afgezien. Deze leden lezen

dat de transitievergoeding volgens de regering een tweeledig doel heeft, namelijk compensatie voor ontslag en ondersteuning bij transitie. De leden van de SGP-fractie vragen of de regering kan toelichten waardoor het voorgestelde ontslagrecht voor ondernemers in het midden- en kleinbedrijf goedkoper wordt. Deze leden constateren dat deze werkgevers in het huidige systeem zonder kosten een arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen, zeker wanneer de verwijtbaarheid bij de werknemer berust, terwijl zij in het voorgestelde systeem per definitie met een vergoeding geconfronteerd worden.

Genoemde leden constateren dat in de beoogde vergoeding ten opzichte van de huidige situatie niet alleen de leeftijd als factor wordt geschrapt, maar ook dat niet alle dienstjaren meetellen. Waarom acht de regering dit wenselijk? Onderkent de regering dat het voor werknemers die lang in dienst zijn als oneerlijk ervaren kan worden dat niet alle dienstjaren meetellen? Deze leden vragen waarom de regering het aantal dienstjaren niet in alle gevallen volledig wil erkennen, aangezien de gevolgen ten opzichte van het voorstel zowel financieel als qua omvang van de doelgroep uiterst beperkt zijn.

3.5 Redelijke grond voor ontslag

De leden van de VVD-fractie merken op het belangrijk te vinden dat werknemers bij ontslag tegen willekeur worden beschermd. Daarnaast dienen werkgevers door een te rigide ontslagstelsel niet te worden belemmerd bij hun onderneming. Er moet dus een goede balans gevonden worden. De regering hanteert de regels overeenkomstig uit het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Genoemde leden gaan ervan uit dat ook jurisprudentie erbij betrokken wordt; zij vragen of er nieuwe regels ten opzichte van de huidige regels worden toegevoegd of gewijzigd. Hoe verhouden zich bijvoorbeeld de ontslagcriteria uit artikel 7:669 BW zich tot de huidige ontbindingscriteria? Kan de regering aangeven in hoeverre de huidige ontslaggronden wijzigen?

De leden van de VVD-fractie lezen dat de BBA-regels (zoals de ontslaggronden) worden opgenomen in onderhavig wetsvoorstel. Dit betekent dat de kantonrechter ook wordt gebonden aan de strengere regels van het UWV bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek. Zij vragen of dit betekent dat de redelijkheid en billijkheid uit het arbeidsrecht verdwijnen en dat daarvoor in de plaats een limitatieve opsomming komt van wat een redelijke grond zou moeten zijn. Leidt een dergelijk strakke limitatieve lijst niet ertoe dat er vrijwel altijd een beroep wordt gedaan op de zogenaamde restcategorie, de vangnetbepaling?

De VVD-leden vragen ook of de eventuele nadere regels over wat onder een redelijke grond voor ontslag kan worden verstaan eerst aan de Kamer worden toegezonden.

De leden van de SGP-fractie constateren dat het wetsvoorstel een algemene plicht voor de werkgever introduceert om te werken aan herplaatsing, terwijl deze plicht momenteel alleen met betrekking tot specifieke situaties en gronden geregeld is. Zij vragen waarom de regering hiervoor kiest wanneer niet beoogd is de verantwoordelijkheid van de werkgever te verbreden. Kan de regering inzichtelijk maken dat op basis van wetgeving en jurisprudentie inmiddels van een algehele plicht om te werken aan herplaatsing sprake is. Naar de mening van deze leden verdient het de voorkeur om deze plicht op specifieke gronden te richten, aangezien het bijvoorbeeld bij disfunctioneren van werknemers niet redelijk zou zijn van werkgevers veel inspanningen tot herplaatsing te verwachten. Onderkent de regering dat onderscheid tussen de verschillende gronden noodzakelijk is?

3.6 Bepalingen ontslagkeuze bij bedrijfseconomisch ontslag

De leden van de VVD-fractie vragen de regering of het afspiegelingsbeginsel en het gehanteerde «LIFO-beleid» het gevaar in zich hebben dat juist mensen die al lang bij een organisatie werkzaam zijn, zich niet meer gaan ontwikkelen (of scholen). De kans dat deze mensen ontslagen worden is immers veel lager dan werknemers die korter in dienst zijn. Dit zal volgens genoemde leden de mobiliteit onder deze groep niet vergroten, terwijl juist uit onderzoek van het CBS blijkt dat naarmate personen langer in dezelfde baan hebben gewerkt voordat ze in de WW stromen, de kans op het vinden van een baan geleidelijk af neemt. Kan de regering hier op reageren?

De leden van de VVD-fractie merken op dat per ministeriële regeling voor verschillende categorieën werknemers verschillende (nadere) regels kunnen worden gesteld met betrekking tot de «redelijke grond» voor opzegging, herplaatsing en ontslagvolgorde. Van dergelijke regels over de ontslagvolgorde kan per cao worden afgeweken. Cao-partijen krijgen derhalve een eigen ontslaginstantie en eigen ontslagregels. Leidt dit niet tot teveel rechtsongelijkheid, zo vragen de leden van de VVD-fractie. Genoemde leden juichen toe dat de mogelijkheid wordt geboden om te kijken naar de prestaties van mensen. Zij hadden wel graag gezien dat dit voor alle leeftijdscategorieën zou gelden. Vindt de regering niet dat goede prestaties bij elke leeftijd beloond moeten worden? Dit kan daarnaast bijdragen aan het blijven ontwikkelen van (de productiviteit) van werknemers.

De leden van de VVD-fractie lezen dat zogenoemde «tijdens opzegverboden» in geval van een bedrijfseconomisch ontslag niet middels ontbinding omzeild kunnen worden. Betekent dit een absoluut ontslagverbod? Wat betekent dit als een hele afdeling vanwege bedrijfseconomische redenen ontslagen wordt voor bijvoorbeeld een zieke werknemer? Kan deze bijvoorbeeld tijdens een reorganisatie 104 weken niet ontslagen worden?

Genoemde leden geven aan dat, doordat de ontslaggronden bij het UWV slechts zien op bedrijfseconomische redenen en langdurige ziekte, er een probleem kan ontstaan indien er een arbeidsgeschil is met een grensarbeider (bijvoorbeeld werkzaam in België) die een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht heeft. Immers, bij een arbeidsgeschil met een dergelijke werknemer is alleen de rechter in het rechtsgebied van de woonplaats van de werknemer bevoegd en niet ook die in het rechtsgebied van de plaats waar de arbeid wordt verricht. Naar huidig recht wordt dat opgelost door voor een dergelijke grensarbeider een ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen, zodat voorkomen wordt dat de buitenlandse rechter zich over het Nederlandse arbeidsrecht moet buigen. In het nieuwe stelsel is dat niet langer mogelijk: bij de gronden onder c t/m h van artikel 7:669, tweede lid, BW mag niet langer het UWV om toestemming gevraagd worden, zodat de buitenlandse rechter eraan te pas zal moeten komen (ex artikel 2 en 20 lid 1 Vo. EG). Is dit een beoogd effect van de regering?

De leden van de VVD-fractie hebben een vraag over hoger beroep en cassatie. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen of dat het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, kan hij de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen. Kan de werknemer kiezen tussen het herstel of de vergoeding of mag hij eerst kiezen voor het een en als dat niet lukt voor het ander?

De leden van de D66-fractie begrijpen de door de regering gemaakte keuze om mogelijkheden tot afwijking van het afspiegelingsbeginsel te verruimen, maar zij verbazen zich erover dat dit beginsel desalniettemin niet in het wetsvoorstel is vastgelegd. Waarom is dat niet gebeurd? Voorts vinden zij voor de nadere regeling van dit belangrijke onderwerp een ministeriële regeling niet het gepaste niveau. De omstandigheid dat deze regels nu in een ministeriële regeling zijn opgenomen is daarvoor een onvoldoende motivering. Op goede gronden zijn onderwerpen die thans geregeld worden in het Ontslagbesluit in het voorliggende wetsvoorstel opgenomen. Op dezelfde gronden ligt het voor de hand om veel onderwerpen die thans in een ministeriële regeling zijn opgenomen te gaan regelen in een amvb. Waarom is niet voorzien in delegatie naar een amvb?

3.7 Wederindiensttredingsvoorwaarde

De leden van de VVD-fractie vragen of een werkgever, wanneer deze iemand ontslaat en er binnen een periode van 26 weken een soortgelijke functie ontstaat, dan verplicht is om de «oude» werknemer in dienst te nemen? Is de wederindiensttredingsvoorwaarde in de praktijk geen dode letter? Immers, hoe weet iemand die ontslagen is of er daadwerkelijk een nieuwe vacature is ontstaan? Is het melden van deze vacature door de werkgever (of juist het verzuim daarvan) niet een enorme verzwarende opzichte van de huidige wet, zo vragen deze leden. Is de werkgever deze ontslagen werknemer ook een vergoeding verschuldigd als deze al ergens anders werkt?

De leden van de VVD-fractie plaatsen voorts nog de volgende opmerking. Voordat toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd om bedrijfseconomische redenen wordt verleend, zal een werkgever de arbeidsrelatie moeten hebben beëindigd met personen die niet op basis van een dergelijke overeenkomst bij hem werkzaam zijn. Dat is nu ook het geval en betreft bijvoorbeeld werknemers met een tijdelijk dienstverband waarvan de arbeidsovereenkomst binnen korte tijd zal eindigen. Hoe verhoudt de opzegging vanwege bedrijfseconomische gronden van een tijdelijke overeenkomst voor langere termijn (bijv. een overeenkomst die eindigt over vijf jaar) zich tot de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

De leden van de PvdA-fractie vragen of van de wederindiensttredingsvoorwaarde kan worden afgeweken.

3.8 Ontslag op staande voet

De leden van de VVD-fractie vragen de regering hoe de vergoeding eruit ziet aan een werknemer die ten onrechte op staande voet is ontslagen. Welke criteria spelen hier een rol (bij de rechter)?

De leden van de D66-fractie constateren dat de mogelijkheid van ontslag op staande voet blijft bestaan. Deze leden zijn benieuwd hoeveel er van die procedures er op dit moment – onder het huidige ontslagrecht – lopen? Zal het aantal procedures veranderen naar inschatting van de regering als gevolg het nieuwe wetsvoorstel? Ook zijn deze leden benieuwd naar de gemiddelde duur van de procedure met betrekking tot ontslag op staande voet en de inschatting van de regering of dat zal veranderen als gevolg van het wetsvoorstel?

4. Wijziging van de Werkloosheidswet inclusief passende arbeid, financiering, wijziging van de IOW en de geleidelijke afbouw van de IOAW

4.1 Inleiding

De leden van de VVD-fractie vinden dat er een adequaat vangnet moet zijn voor mensen die werkloos worden. Een vangnet dat activerend is, maar ook een passende inkomensverzekering biedt. Maar van werknemers zelf wordt ook verwacht dat ze actief op zoek gaan naar een baan, daar zijn zij zelf verantwoordelijk voor. De voorgestelde aanpassingen van de WW kunnen op goedkeuring rekenen van deze leden, omdat de WW activerender wordt. Zij hebben nog wel vragen over dit onderdeel van het wetsvoorstel.

Genoemde leden hebben allereerst vragen over de aanvulling op de WW door de sociale partners. Deze is nu gelimiteerd tot 14 maanden aanvullend. Wie betaalt deze 14 maanden aanvullend? Is dit een WW-uitkering die door het UWV verstrekt wordt of een privaatrechtelijke WW-uitkering? Betekent dit ook dat deze partijen afspraken maken over de zogenaamde polisvoorwaarden van deze uitkering? Wie gaat deze regeling uitvoeren? Waarom is hier volgens de regering eigenlijk een wettelijke basis voor nodig? Deze leden vinden dat juist niet nodig. Afspraken worden in beginsel algemeen verbindend verklaard. Wat bedoelt de regering met «in beginsel»? Hoe wordt gemonitord dat er ook afspraken in de cao staan over van-werk-naar-werk en investeringen in duurzame inzetbaarheid? Wanneer krijgt de Kamer hier een overzicht van? Hoe verhoudt zich dit met de motie van Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (33 750 XV-26)? Wat gebeurt er als deze afspraken niet in de cao's staan? Worden deze dan niet algemeen verbindend verklaard? Betekent dit ook dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat toetsen op de inhoud alvorens een cao algemeen verbindend te verklaren? Kan de regering aan de leden van de VVD-fractie een overzicht geven van de resultaten van de van-werk-naar-werk trajecten? Hoeveel banen heeft dit nu concreet opgeleverd?

Genoemde leden vragen voorts hoeveel procent van de WW-aanvragen zich boven het maximale dagloon bevindt.

De leden van de SP-fractie vragen van welke aannames de regering uitgaat op het punt van reparatie van de WW opbouw en het derde WW jaar. Is de inschatting van het CPB dat dit voor 80% van de werknemers zal gebeuren realistisch?

Zij vragen voorts naar de ideeën, plannen en voorstellen van werkgevers en werknemers om de verlaging van opbouw en duur van de WW te repareren. Deze leden vragen of het UWV deze cao-afspraken kan uitvoeren. Indien dat niet het geval is, wie gaat dan deze afspraken uitvoeren? Verwacht de regering dat in alle cao's eensluidende afspraken worden gemaakt over reparatie van de WW. Deze leden vragen verder of er een nationaal Werkloosheidsfonds komt voor het uitvoeren van cao-afspraken omtrent de WW. Ook vragen zij naar het verloop van de overdracht van rechten indien er in verschillende cao's verschillende WW-afspraken worden gemaakt over opbouw, duur en andere faciliteiten. De leden van de SP-fractie vragen een overzicht van het effect van (aangekondigde) cao-reparaties bij eerdere verslechtering van wettelijke rechten.

De leden van de D66-fractie merken op dat zij signalen ontvangen dat de WW in bepaalde gevallen door werkgever en werknemer, ook bij de overheid, als overbrugging richting een vroegpensioenregeling of de AOW wordt gebruikt. Werkgever en werknemer gaan er dan bij de vertrekregeling vanuit dat de werknemer nog enige periode beroep kan

doen op de WW. Weliswaar geldt daar een sollicitatieplicht, maar mogelijk gaan werkgever en werknemer er bij dergelijke constructies vanuit dat de werknemer op dusdanige wijze solliciteert dat deze volgens het UWV wel voldoet aan de plicht, maar in de praktijk nooit een baan zal vinden. Genoemde leden vernemen gaar of de regering ook dergelijke signalen ontvangt, zowel in de marktsector als in de publieke sector? Zo ja, is hier wel eens onderzoek naar gedaan? En wat zijn mogelijkheden om dit tegen te gaan?

De leden van de D66-fractie lezen in de Memorie van Toelichting over de aanvullingen op de WW die sociale partners in cao-afspraken kunnen realiseren. Zij vragen de regering te bevestigen of het klopt dat dit nu – dus zonder dit wetsvoorstel – ook al kan? In de Memorie van Toelichting staat dat deze aanvulling maximaal 14 maanden kan zijn. Hoe moeten deze leden dat interpreteren? Stelt de regering wetgeving voor waarbij aanvullende WW in cao's wordt gemaximeerd op 14 maanden? Verandert het wetsvoorstel iets qua wetgeving als het gaat om aanvullende WW in cao's ten opzichte van de huidige situatie?

Genoemde leden zijn benieuwd naar de mate waarin nu in cao's na- en bovenwettelijk WW is opgenomen. In hoeveel cao's staan dergelijke afspraken? Hoeveel werknemers vallen hieronder? Wat is de gemiddelde duur daarvan? Wat is de gemiddelde hoogte? Wat zijn de totale kosten van deze na- en bovenwettelijke WW? Wat zijn de gemiddelde kosten per werknemer?

De leden van de D66-fractie zijn voorts benieuwd naar de samenhang tussen de inperking van het publieke deel van de WW en de afspraken over de WW in cao's. Indien sprake is van na-wettelijke WW, is er dan meestal sprake van een afspraak over hoeveel maanden maximaal extra na-wettelijke WW wordt uitgekeerd na afloop van de WW, of zijn er afspraken gemaakt over de maximale totale duur van de WW plus na-wettelijke WW? Met andere woorden, leidt de inperking van de maximale duur van de publieke WW de facto tot inperking van de totale duur van de WW voor werknemers die onder een cao vallen waarin afspraken zijn gemaakt over een na-wettelijke WW? Kan de regering inzicht geven hoe dit bij de meeste cao's met een na-wettelijke WW zal uitpakken?

De leden van de SGP-fractie vragen hoe het voorstel om de WW te beperken met het oog op een activerender werking te rijmen is met de wens om de duur gelijk te houden door inzet van de sociale partners. Ook vragen zij waarom de door de regeringen beschreven afwenteling op publieke voorzieningen als de WW door bijvoorbeeld veelvuldig en oneigenlijk gebruik van flexwerk heeft doorgewerkt in de voorstellen ten aanzien van de WW. Deze leden vragen waarom de regering niet besloten heeft de basisuitkering in de WW te schrappen en enkel uitkeringen te verschaffen op basis van opgebouwde rechten. Is het in economisch moeilijke tijden niet merkwaardig om wel een voorstel te doen om de contractsvrijheid van private partijen inzake flexwerk te beperken, terwijl een beroep op publieke voorzieningen in situaties van flexwerk juist ongemoeid wordt gelaten? Welk percentage van de WW-uitgaven is gemoeid met de basisuitkering?

De leden van de SGP-fractie vragen een toelichting op de achtergrond van de uitbetalingssystematiek van de WW bij aanvang van de uitkering. Zij vragen of het klopt dat over de eerste periode van vier weken de betaling slechts twee of drie weken betreft? Zo ja, waarom is het niet mogelijk met een volledige termijn te starten?

Genoemde leden vragen of het mogelijk is om eerder dan de inwerking-treding van dit wetsvoorstel de wijziging van het dagloonbesluit van 1 juni 2013 ongedaan te maken, waardoor het accepteren van werk wordt gestimuleerd.

De leden van de 50PLUS-fractie constateren dat de regering aangeeft dat sociale partners in het kader van het sociaal overleg hebben aangegeven dat zij zich meer zullen gaan inspannen voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers zodat een ieder in staat wordt gesteld gezond tot aan de pensioengerechtigde leeftijd te blijven werken. Deze leden vragen of de regering hun zienswijze deelt dat eerst deze doelstellingen gerealiseerd zullen moeten worden, vóórdat de maximale duur van de WW wordt terugschroefd zodat kansloze oudere werkzoekenden niet vernield en onvrijwillig in de bijstand terecht komen? Is de regering bereid de maatregelen ten aanzien van het verkorten van de WW uit te stellen totdat de arbeidsmarkt voor oudere werkzoekenden zich hersteld heeft? Zo nee, waarom niet?

4.2 Beperking maximale publieke WW-duur

De leden van de PVV-fractie merken op dat de beoogde verkorting van de WW ertoe zou moeten bijdragen dat mensen sneller werk vinden. Deze leden hebben grote twijfels of dit ook zo zal uitpakken en zien weinig reden tot invoering van deze negatieve prikkel zo lang de economische crisis en de negatieve gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid nog zo groot is. Zij merken op dat de meeste mensen die werkloos worden, snel weer aan het werk willen. Het vinden van werk is echter afhankelijk van een aantal factoren. Belangrijk is of mensen aantrekkelijk zijn voor de arbeidsmarkt. Het beschikken over de juiste vaardigheden is hierbij een factor. Deze factor is door de persoon in kwestie te beïnvloeden. Leeftijd, risico van ziekteverzuim en etniciteit zijn factoren die door de werkzoekende niet zijn te beïnvloeden maar die een grote invloed hebben op de kans op werkhervatting. Als mensen vanwege niet-beïnvloedbare redenen een slechte positie op de arbeidsmarkt hebben, dan helpt het onder druk zetten hen niet om eerder aan het werk te komen. Belangrijker is het om een arbeidsmarktbeleid te voeren dat inspeelt op toekomstige ontwikkelingen in de werkgelegenheid, zo merken deze leden op.

De leden van de 50PLUS-fractie merken op dat het terugschroeven van de maximale WW duur van 38 naar 24 maanden, gezien het benodigde arbeidsverleden om hier aanspraak op te kunnen maken, primair mensen raakt van vijftig jaar en ouder. In de Memorie van Toelichting stelt de regering dat de perspectieven van ouderen slecht zijn als zij werkloos worden, hetgeen volgens de regering deels veroorzaakt wordt door het onvoldoende activerende karakter van de WW. Kan de regering aangeven waarom zij van mening is dat de huidige WW-regeling niet activerend genoeg is? Mensen gaan immers terug naar 70% van hun laatstverdiende loon, wat voor de mensen die boven het maximale dagloon zaten een nog grotere teruggang in salaris is. Deze leden vragen of het naar de mening van de regering zo is, dat werkzoekenden in de WW vacatures afwijzen omdat het salaris te laag is. Zo ja kan de regering dit onderbouwen? Is het niet zo dat er op dit moment te weinig werkgelegenheid is en voor oudere werkzoekenden te slechte kansen op de arbeidsmarkt zijn om weer een baan te vinden? Kan de regering hier op ingaan? De WW kan immers «activerender» gemaakt worden, echter indien er geen kans op werk is voor de oudere werkzoekende, dan zal een kortere WW duur alleen tot gevolg hebben dat deze mensen eerder in een bijstandsuitkering terecht komen. Kan de regering aangeven of het absorptievermogen van de arbeidsmarkt voldoende is om alle werkwillige WW'ers een plek te bieden? Kan de regering dit met cijfers toelichten?

4.3 Arbeidsverleden

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van de berekening van de opbouwjaren en de overgangsbepalingen van de WW. Zij menen dat deze onderdelen van de wet niet uitblinken in duidelijkheid voor werkzoekenden en/of werknemers. Zij vragen verduidelijking over de volgende zin: «*Indien dit arbeidsverleden op 1 januari 2016 meer dan 24 jaar bedraagt, is overigens wel sprake van een geleidelijke afbouw van de WW-duur tot het nieuwe maximum van 24 maanden.*» Genoemde leden vragen of dit enkel geldt voor de opbouw van de rechten, maar dus niet voor mensen die dan al in een WW-uitkering zitten. Met andere woorden: als je dan een WW-uitkering ontvangt die langer duurt dan 24 maanden, dan blijft deze behouden? En als er een opbouw is van mensen die langer is dan 24 maanden, maar er geen aanspraak wordt gedaan op deze rechten, worden deze rechten dan langzaam naar 24 maanden toegebracht? Is de regering hier overigens bang voor perverse effecten? Iemand die in de WW zit en aan het werk kan, kan bijvoorbeeld besluiten om deels in de WW-blijven zitten (en deels te gaan werken, bijvoorbeeld 30 uur) omdat zijn maximale periode dan langer is. De leden van de VVD-fractie merken op dat de vele voorbeelden in dit deel van de memorie van toelichting laten zien hoe moeilijk het is om te berekenen wat de opgebouwde rechten zijn. Hoe gaat de regering of het UWV duidelijkheid verschaffen aan de betrokken mensen? En is het UWV überhaupt goed in staat om deze berekening goed en zonder al te veel kosten uit te voeren?

4.4 Passende arbeid en inkomensverrekening

De leden van de VVD-fractie zijn blij met het activerender maken van de WW door alle arbeid na zes maanden als passend aan te merken in plaats van na twaalf maanden. In de Richtlijn passende arbeid 2008 staan echter ook andere criteria, namelijk het loonniveau en de reisduur. Genoemde leden gaan ervan uit dat deze andere twee criteria ook na zes maanden gaan gelden. Kan de regering dit bevestigen? Geldt de aanpassing van het begrip «passende arbeid» alleen voor nieuwe gevallen of ook voor mensen die al een WW-uitkering ontvangen?

Ook zijn de leden van de VVD-fractie tevreden dat werken vanuit een uitkering altijd gaat lonen. Deze leden vragen de regering de bevestiging dat de nieuwe inkomensverrekening dezelfde systematiek kent als de huidige inkomensverrekening die na een jaar werkloosheid toegepast kan worden. Zo nee, waar liggen dan de verschillen? Wanneer het wel dezelfde methode is, waarom kan het UWV dit dan niet snel uitvoeren? Wordt de inkomensverrekening ook van toepassing op al lopende uitkeringen? Wanneer de uitkering meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon, dan stopt het recht op een WW-uitkering. Wordt met maandloon het laatstverdiende nettoloon bedoeld? En kan de regering hier ook een rekenvoorbeeld van geven, zo vragen deze leden.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering heeft onderzocht welke verdringingseffecten kunnen plaatsvinden ten nadelen van mensen met een lagere opleiding doordat alle arbeid passend wordt na zes maanden. Zij vragen waarom deze maatregel nodig is. Deze leden merken op dat het een tegenspraak is om jong en oud aan te sporen meer onderwijs en scholing te volgen en bij onverhoopte werkloosheid geen rekening te houden met deze inspanningen. Stel dat de werkgever het maximale heeft gedaan aan scholing van zijn werknemers, deze werknemer daardoor geen of weinig ontslagvergoeding krijgt en binnen een half jaar WW geen werk op niveau vindt en dan alle arbeid moet accepteren. Genoemde leden vragen of de regering zich ervan bewust is wat dit met het zelfrespect van iemand doet. Zij vragen dan ook om een toelichting.

De leden van de PVV-fractie merken op dat het logisch lijkt dat mensen die een uitkering ontvangen ieder soort werk moeten aanpakken. De vraag is of dit in alle gevallen ook maatschappelijk effectief is. Zit een werkgever er op te wachten om een te hoog opgeleide werknemer voor de aangeboden functie aannemen? Deze leden constateren dat de praktijk laat zien dat mensen die ver onder hun niveau solliciteren gewoon niet worden aangenomen worden, omdat de werkgever dit niet wenselijk acht. Deze sollicitanten worden meestal afgewezen met als reden dat ze overgekwalificeerd zijn. Genoemde leden vragen aandacht voor mogelijke nadelige effecten van de plicht om werk te zoeken beneden het eigen niveau. Zij wijzen in dat verband op het volgende:

- Doordat mensen terecht dreigen te in een arbeidssituatie waarbij ze ver beneden hun oude verdiende loon terecht komen en bovendien werkzaamheden moeten verrichten waarmee zij nauwelijks affiniteit hebben, helpt de persoon zelf niet en ook zijn bijdrage aan de werkgever niet.
- Een ander belangrijk nadeel is dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt juist minder kans op werk hebben. Wat betekent dit voor de doelstellingen van de Participatiewet die zich richt op de onderkant van de arbeidsmarkt?

De leden van de PVV-fractie vragen voorts wat de zin ervan is om voor een afgestudeerd fysiotherapeut een functie als postbesteller passend te achten, terwijl voor een dergelijke functie legio mensen met «een vlekje» beschikbaar zijn die uitermate geschikt voor een dergelijke functie zijn en zich er ook geheel «senang» in zouden voelen als zij een dergelijke functie zouden mogen vervullen. Deze leden vragen zich af of een werkgever het UWV of een gemeente nog wel serieus neemt, als hij voor een vacature een werkzoekende krijgt aangeboden die zwaar overgekwalificeerd is voor de geboden functie, en die dan ook nog een andere ambitie hebben met hun arbeidsleven.

De leden van de D66-fractie merken op de aanscherping van het begrip passende arbeid plaatsvindt vanaf 1 juli 2015. Deze leden zijn benieuwd of het klopt dat dit betekent dat ook iemand die bijvoorbeeld op 1 januari 2015 in de WW is ingestroomd per 1 juli 2015 conform de nieuwe regels wordt behandeld. Klopt het dat deze persoon dan dus per 1 juli 2015 ook een baan onder zijn of haar opleidingsniveau zou moeten accepteren? Genoemde leden constateren dat de regering dat het eerste half jaar onder passende arbeid wordt verstaan, wordt uitgewerkt in een amvb. Nu is wat als passend moet worden aangemerkt nog opgenomen in de Richtlijn passende arbeid. Deze leden zijn benieuwd of de uitwerking van het criterium passende arbeid in de amvb één op één overeen zal komen met de huidige uitwerking in de Richtlijn passende arbeid? Zo nee, waarin zitten de verschillen?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe wordt voorkomen dat de prikkel voor het aanvaarden van werk en daarmee een inkomen minder wordt, doordat inkomen dat genoten wordt naast de WW meteen wordt verrekend met de uitkering.

4.5 Financiering

De leden van de VVD-fractie hebben over het door de regering gevraagde SER-advies, naast hun al genoemde opmerking over de commissie Buurmeijer, de volgende vragen. Wanneer in 2014 kan de Kamer dit advies verwachten? Wie gaat vaststellen en hoe wordt vastgesteld wat goed werkgeverschap is? Wanneer kan de Kamer voorstellen betreffende premiedifferentiatie verwachten? De VVD-leden benadrukken dat bij een eventuele nieuwe financiering van de WW er wordt voldaan aan de

voorwaarden van budgettaire en lastenneutraliteit. Kan de regering al aangeven wat hierbij oplossingsrichtingen zijn?

De leden van de PvdA-fractie constateren dat in dit wetsvoorstel wordt voorzien dat bij amvb invulling kan worden gegeven aan premiedifferentiatie naar goed werkgeverschap. Kan deze amvb erin voorzien dat WW premies van contracten voor onbepaalde tijd lager worden ten opzichte van contracten voor bepaalde tijd?

4.6 Overige punten die samenhangen met de WW-maatregelen

De leden van de VVD-fractie vragen de regering om aan te geven waarom zij ervoor kiest om de hoogte van de doorbetaling door het UWV te maximeren. Waar zijn de maxima op gebaseerd (100/108e maal, anderhalf keer het maximumdagloon)? Hoeveel gevallen uit het verleden komen boven dit nieuwe maximum uit? Is dit ook onderdeel van het Sociaal Akkoord?

De leden van de PvdA-fractie lezen dat de WW-maatregelen doorwerken in de WGA. Duurverkorting van de WW betekent dat ook de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering wordt bekort. Zij vragen zich af of aanvulling van de WW-duur via cao-afspraken ook doorwerkt in de eerste, loongerelateerde fase van de WGA.

4.7 Verlenging toegang IOW en geleidelijke afbouw IOAW

De leden van de VVD-fractie willen graag weten van de regering hoeveel mensen per jaar gebruik maken van de IOW en de IOAW. Hoeveel mensen zitten nu in de IOW en de IOAW? Hoeveel mensen verlaten nog de IOW en de IOAW (percentage)? Kan de regering bevestigen dat de wijziging van de hoogte van de IOW-uitkering alleen voorkomt dat er een toeslag moet worden aangevraagd van enkele euro's? Of zijn er ook andere effecten? Zo ja, welke zijn dat?

De leden van de PVV-fractie vragen of de regering nader kan motiveren welke belangen en afwegingen hebben gespeeld bij het besluit tot verlenging van de IOW, terwijl onduidelijk is of verlenging van de IOW dienstig is aan de arbeidsmarktpositie van ouderen. Zijn andere wettelijke maatregelen dan de verlenging van de IOW overwogen om de arbeidsmarktpositie van oudere werklozen te verbeteren?

De leden van de CDA-fractie steunen het voorstel om de IOW te verlengen. Zij hebben een vraag hierover: zijn er naast de verlenging van de IOW nog andere maatregelen overwogen om de arbeidsmarktpositie van oudere werklozen te verbeteren?

De leden van de 50PLUS-fractie wijzen erop dat in 2006, toen de maximale WW duur beperkt werd tot 38 maanden, tegelijkertijd de IOW is ingevoerd. Reden was de slechtere arbeidsmarktpositie voor ouderen in combinatie met de verkorting van de WW-duur. Kan de regering aangeven of en in hoeverre de positie van oudere werkzoekenden is verbeterd of verslechterd ten opzichte van 2006? De regering geeft aan dat de IOW tot 2020 gehandhaafd zal worden en dat de IOAW op termijn zal vervallen voor mensen die geboren zijn in of na 1965. Kan de regering aangeven waarom er voor de IOW geen partnertoets geldt en voor de IOAW wel? Vindt de regering dit vanuit het oogpunt van rechtsgelijkheid gerechtvaardigd? En zou de regering bereid zijn ook bij de IOAW de partnertoets te laten vervallen?

Is de veronderstelling correct dat een werkzoekende 50-plusser met een partner die maar een gering inkomen heeft na afloop van de WW nergens

meer aanspraak op kan maken? Noch IOAW, noch een bijstandsuitkering? Kan de regering dit toelichten? In hoeverre heeft de regering rekening gehouden met het feit dat een oudere werknemer die onder het nieuwe recht ontslagen wordt een beduidend lagere ontslagvergoeding zal krijgen dan onder het «oude recht» en deze ook niet meer fiscaal vriendelijk in een stamrecht-bv kan onderbrengen om zo zijn teruggang in inkomen na ontslag te kunnen compenseren?

De leden van de 50PLUS-fractie merken voorts op dat de IOW door het UWV wordt uitgevoerd en de IOAW door gemeenten. Zij vragen of de regering heeft overwogen om het uitvoeren van de aflopende IOAW over te hevelen naar het UWV, zodat voorkomen kan worden dat gemeenten nog jaren voor een steeds kleiner wordende groep een apart regime moeten toepassen. De regering geeft aan dat een mogelijke overheveling pas in de rede is indien er geen sprake meer is van nieuwe instroom. Kan de regering dit standpunt nader toelichten?

4.8 Overgangsrecht

De leden van de VVD-fractie merken op dat bij de overgangsbepalingen het wetsvoorstel de mogelijkheid biedt om in lagere regelgeving nadere regels te stellen over de omzetting van lopende uitkeringen naar de nieuwe systematiek, bijvoorbeeld bij de samenloop van een oud en een nieuw WW-recht. Kan de regering voorbeelden geven van deze situatie? Wanneer kan de Kamer deze amvb verwachten? Kan de regering ook voorbeelden geven van situaties waarin – zonder dat er sprake is van samenloop van een oud en een nieuw WW-recht – er kan worden omgezet naar de nieuwe systematiek? Betekent dit dat voor deze mensen iets anders geldt dan voor andere mensen?

5. Effecten op budget, regeldruk, arbeidsmarkt, internationale aspecten en uitvoeringseffecten

De leden van de VVD-fractie lezen dat de regering aangeeft dat er een situatie is dat naast een WW-recht op grond van de huidige WW er ook een recht op basis van de nieuwe WW kan ontstaan. In welke gevallen is dit denkbaar? Bijvoorbeeld bij iemand die deels in de WW zit en ook deels werkt tijdens de overgangstermijn?

Genoemde leden merken op dat zij hebben begrepen dat enkele beleids-trajecten worden uitgesteld als gevolg van de aanscherping van passende arbeid en inkomensverrekening. Deze leden willen graag weten welke trajecten vertraagd worden.

Voorts vragen zij welke verplichtingen niet meer gelden in het geval van oudere werkzoekenden waarbij sprake is van inkomensverrekening, (zoals het UWV aangeeft).

Ook vragen de leden van de VVD-fractie of bij een samenloop van ontslagvoornemen (bedrijfseconomische redenen en disfunctioneren) er een volgorde is van behandeling door UWV of kantonrechter. Of wordt het verzoek simpelweg aan beide instanties voorgelegd? Moet een werkgever in zijn verzoekschrift kiezen of mag hij op meerdere verschillende categorieën inzetten?

De leden van de VVD-fractie wijzen erop dat volgens het CPB de werkgelegenheidseffecten van het voorstel ook afhankelijk zijn van de mate waarin in cao's aanvullende WW-rechten worden geregeld. Deze leden zijn van mening dat werkgelegenheid van cruciaal belang is. Wat gaat de regering doen als er werkgelegenheid verloren gaat door veel cao-afspraken over een verlengde WW-duur? Is het een idee om dan die betreffende cao's niet meer algemeen verbindend te verklaren?

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering kan beschrijven hoe de verhoging van de WW-premie zal worden vormgegeven, zodanig dat dit

in 2014 al € 1,3 miljard oplevert? Welke rol speelt het in mei 2014 verwachte SER-advies daarbij?

Genoemde leden constateren dat de structurele weglek vanuit de WW, IOAW en IOW naar de Wet werk en bijstand (WWB) wordt ingeschat op € 205 miljoen (14.000 uitkeringsjaren). Deze middelen worden toegevoegd aan het Inkomensdeel van gemeenten. Gemeenten ontvangen geen extra middelen om deze mensen te begeleiden. Dit moet uit het Participatiebudget worden bekostigd, waarmee het financiële vraagstuk rondom de Participatiewet nog zwaarder zal worden volgens de VNG. Gaat de regering Minister monitoren of het macrobudget voor gemeenten voldoende is om de weglek naar de WWB op te vangen, zo vragen deze leden. Zo ja, op welke wijze?

De leden van de CDA-fractie vragen voorts in hoeverre de regering voornemens is het huidige verdeelmodel te bezien, wanneer blijkt dat er gemeenten zijn die te weinig middelen ontvangen om de extra uitkeringen te betalen of wanneer de uitvoeringskosten toch aanzienlijk blijken te zijn? Genoemde leden vragen verder welke extra inspanningen de regering gaat ondernemen in het kader van haar doelstelling om de regeldruk met netto € 2,5 miljard te verminderen, nu dit wetsvoorstel daaraan volgens Actal niet bijdraagt, en juist tot een toename van de regeldruk kan leiden? De leden van de CDA-fractie merken op dat de regering met de Raad van State van mening verschilt over de eventuele strijdigheid met een aantal relevante internationale bepalingen. Zij wijzen in dat licht op het volgende. Ten aanzien van de ketenbepaling, die in EU-kader valt onder de werkingssfeer van Richtlijn 1999/70/EG, oordeelde het HvJ EU dat uitzonderingen op objectieve gronden weliswaar mogelijk zijn, maar dat die alleen individueel zijn toegestaan en niet bij generieke handeling, zoals in het wetsvoorstel wordt beoogd met betrekking tot alle werknemers die de AOW-leeftijd bereiken. De opmerking die de Raad van State hierover maakt, heeft niet geleid tot inhoudelijke aanpassingen. Kan de regering aangeven waarom niet? Kan de regering toelichten op welke wijze zij aan deze problematiek tegemoet komt? Is er een nadere onderbouwing te geven voor de stelling dat geen sprake is van strijdigheid? Is er contact geweest met de Europese Commissie over bijvoorbeeld dit aspect van het wetsvoorstel? Kan de regering ingaan op het oordeel van de Raad van State dat de positie van werknemers met een vast dienstverband niet minder stevig wordt door dit wetsvoorstel? Deelt zij dit oordeel?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een toelichting over de termijn en de wijze waarop de voorlichting over de verschillende elementen van het wetsvoorstel naar bedrijven en burgers zal plaatsvinden.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Over de artikelsgewijze toelichting hebben de leden van de D66-fractie en de leden van de SGP-fractie opmerkingen gemaakt

De leden van de D66-fractie wijzen ten aanzien van artikel I op het volgende:

Onderdeel C (artikel 628)

Met betrekking tot het *achtste en negende lid* rees bij de leden van de D66-fractie de vraag in hoeverre de daarin vervatte bevoegdheid om bij ministeriële regeling te bepalen dat onderdelen van de wet niet van toepassing of niet gelden in overeenstemming zijn met het het beginsel dat in een hogere regeling niet wordt toegestaan dat daarvan bij lagere regeling wordt afgeweken (Aanwijzingen voor de regelgeving nr. 33a).

Ook ontvangen zij graag een antwoord op de vraag of, gelet op Aanwijzing 26, een ministeriële regeling wel het juiste niveau van regelgeving is. Daarbij wijzen zij erop dat indien met betrekking tot het negende lid hiervoor een draagkrachtige motivering gegeven kan worden, die niet noodzakelijk mede hoeft te gelden voor het achtste lid.

Onderdeel N (artikel 668a)

De delegatie in het *achtste lid* van artikel 668a roept bij de leden van de D66-fractie vragen op. Als clausulering voor de delegatie dient een vaststelling door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Kan de regering bevestigen dat dit een besluit is in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, dat vooraf gaat aan het tot stand brengen van de ministeriële regeling en waartegen voor belanghebbenden beroep open staat? Moet daarbij dan niet ook bepaald worden dat de uniforme openbare voorbereidingsprocedure van toepassing is en dat de ministeriële regeling niet tot stand gebracht wordt zo lang het vaststellingsbesluit geen formele rechtskracht verkregen heeft? Zijn er nog andere mogelijkheden om te voorkomen dat van de in dit artikellid opgenomen faciliteit voor bedrijfstakken een prikkel uitgaat om zich de gebruiken van het profvoetbal eigen te maken? Welke bedrijfstakken zouden dat kunnen zijn?

Onderdeel O (artikel 669)

De leden van de D66-fractie misten in de toelichting een passage waarin betoogd wordt dat met het voorgestelde *onderdeel f* van het tweede lid, geen wijziging is beoogd ten opzichte van de huidige regeling van artikel 681, tweede lid, onder *e*. Graag vernemen deze leden of het «aannemelijk» zijn dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht overeenkomst met de huidige jurisprudentie. Voorts vragen deze leden of de bescherming niet uitgebreid zou moeten in die zin, dat ontslag onredelijk is indien door de werkgever niet aan de werknemer ook passende andere dan de bedongen arbeid wordt aangeboden.

Met betrekking tot het *vierde lid* vragen de leden van de D66-fractie of de daarin vervatte bevoegdheid om bij ministeriële regeling nadere regels te stellen wel voorziet in het juiste niveau van regelgeving, gelet op aanwijzing 26 van de Aanwijzingen voor de regelgeving. Zou een amvb niet passender zijn?

Nu deze delegatie imperatief is geformuleerd vernemen deze leden graag van de regering – op hoofdlijnen – welke regels zij voornemens is vast te stellen met betrekking tot de in *onderdeel a* genoemde onderwerpen. Waaraan moet worden gedacht bij nadere regels met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging? Gaat het daarbij om een nadere bepaling van de reeds in het tweede lid, onder *a* tot en met *g* beschreven gronden? Of om nieuwe redelijke gronden? Waaraan moet worden gedacht bij nadere regels met betrekking tot herplaatsing? Indien het gaat om een definiëring van dit begrip, zou het dan niet passender zijn dit in de wet te doen? Nu de regering blijkens de toelichting al afgeronde opvattingen heeft over de redelijke termijn voor herplaatsing, waarom neemt zij die dan niet in het wetsvoorstel op?

Onderdeel V (artikel 673)

Met betrekking tot het *zesde lid* is de leden van de D66-fractie niet duidelijk wat bedoeld wordt met «nadere voorwaarden». Gaat het hier om ontbindende of opschortende voorwaarden? Ten opzichte van wat zijn zij «nader»? Of wordt bedoeld op bij of krachtens amvb te bepalen gevallen? Gaat het dan om categorieën van gevallen, of kan het ook gaan om individuele gevallen, of, wanneer het gaat om werkgevers, bepaalde

werkgevers? Kan de regering aangeven aan welk soort voorwaarden of gevallen zij hierbij denkt? Waarom is deze delegatie facultatief? Onder welke omstandigheden acht de regering het niet nodig een amvb als hier bedoeld vast te stellen? Is het niet beter in de wet het beginsel vast te leggen dat de onder *a* en *b* bedoelde kosten steeds in mindering worden gebracht, zo nodig met de mogelijkheid om bij amvb nader te regelen welke kostensoorten wel in niet in aanmerking worden genomen? In onderdeel *a* is naar de mening van de leden van de D66-fractie onvoldoende duidelijk dat het moet gaan om de kosten van maatregelen met betrekking tot de ontslagen werknemer medewerker en niet om kosten ten behoeve van het personeel van de werkgever in het algemeen. Is de regering bereid het wetsvoorstel in die zin aan te passen?

Onderdeel Q (artikel 670a)

In het *tweede en vierde lid* wordt gesproken over «naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden». De leden van de D66-fractie vragen hiervan een aantal voorbeelden te noemen.

Onderdeel W (artikelen 673a, 673b en 673c)

In het derde lid van *artikel 673a* signaleerden de leden van de D66-fractie een drukfout. «Minster» moet zijn: Minister.

In het vierde lid van *artikel 673a* wordt voorzien in het vervallen van artikel 673a met ingang van 1 januari 2020. Naar dit artikel wordt verwezen in de artikelen 673b en 673c, die ook nog na 1 januari 2020 blijven gelden. Dat geeft de leden van de D66-fractie aanleiding om te vragen of niet voorzien moet worden in het schrappen van deze verwijzing met ingang van 1 januari 2020.

Onderdeel Y (artikel 676, tweede lid)

De leden van de D66-fractie vernemen graag wat de verhouding is tussen de voorgestelde tekst van het tweede lid van artikel 676 en het zesde lid van artikel 671a. Is het zo dat in geval van een opzegging op grond van artikel 669, tweede lid, onderdeel a of b, de werkgever altijd de reden van opzegging schriftelijk moet vermelden, en in andere gevallen alleen op verzoek van de werknemer? Wat is de motivering voor dit onderscheid?

Onderdeel BB (artikel 681)

De opsomming in het eerste lid van *artikel 681* brengt de leden van de D66-fractie tot de vraag of de kantonrechter de opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever niet ook moet kunnen vernietigen indien de opzegging, gelet op de feiten, niet kan worden gebaseerd op een grond als bedoeld in artikel 669 en indien de opzegging is geschiedt in strijd met artikel 671, eerste lid.

De leden van de D66-fractie misten in de toelichting een motivering voor de in het eerste lid van artikel 681, onder c opgenomen uitzondering voor het geval de werkgever de werkzaamheden die voorheen door de ontslagen werknemer werden verricht laat verrichten door een zelfstandige. Is de regering bereid deze toelichting alsnog te verstrekken?

Onderdeel CC (artikel 682)

De leden van de D66-fractie vragen of artikel 682 niet ook een voorziening moet bevatten voor het geval waarin de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zónder de toestemming, bedoeld in artikel 671a. Of is de opzegging dan nietig? Op grond van welk artikel?

Onderdeel DD (artikel 682a)

De leden van de D66-fractie hebben moeite met de ruime, onduidelijk geformuleerde delegatie in artikel 682a. Allereerst rijst de vraag, nu de delegatie facultatief is geredigeerd, onder welke omstandigheden acht de regering het nodig acht een regeling als hier bedoeld vast te stellen. Kan de regering aangeven met inachtneming van welke uitgangspunten of beginselen zij de onduidelijkheid, waar de memorie van toelichting over spreekt, wil opheffen? Denkt zij daarbij aan overeenkomstige toepassing van het afspiegelingsbeginsel? Waarom is dat beginsel dan niet in de wet opgenomen? Waarom heeft de regering niet gekozen voor delegatie naar een amvb? De voorgestelde formulering sluit niet uit dat een regeling van de Minister van SZW ook op een individuele, met name te noemen werknemer betrekking zou kunnen hebben. Dat achten de hier aan het woord zijnde leden volstrekt ongepast. Is de regering bereid het voorstel op dit punt aan te passen?

De leden van de SGP-fractie wijzen ten aanzien van artikel I op het volgende:

Onderdeel L

De leden van de SGP-fractie vragen waarom in artikel 667, tweede lid, onderdeel b, «het gebruik» wordt gehandhaafd terwijl deze term in het eerste lid wordt geschrapt.

Onderdeel N

De leden van de SGP-fractie vragen waarom in artikel 668a, derde lid, de termijn van drie maanden wordt gehandhaafd, terwijl deze elders in het wetsvoorstel consequent door zes maanden wordt vervangen.

Onderdeel O

De leden van de SGP-fractie vragen waarom ten aanzien van gewetensbezwaren de redactie van artikel 5:1, tweede lid, Ontslagbesluit niet is overgenomen in het wetsvoorstel, ten einde verwarring zoveel mogelijk te vermijden.

Onderdeel U

De leden van de SGP-fractie hebben gemerkt dat de regeling van artikel 7:672 in de praktijk regelmatig misverstanden blijkt op te roepen bij partijen die een contract voor bepaalde zijn aangegaan. Zij veronderstellen dat deze regeling ook van toepassing is op contracten voor bepaalde tijd en stuiten bij nader inzien op ongedachte beperkingen, zeker wanneer geen mogelijkheid tot tussentijdse opzegging bestaat. Deze leden vragen of de regering een redactionele wijziging wil overwegen die het onderscheid tussen de beëindiging van contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd beter tot uitdrukking brengt.

Onderdeel CC

De leden van de SGP-fractie vragen hoe een ontslag waarvoor door het UWV een vergunning gegeven is in strijd kan zijn met het voorgestelde artikel 7:669.

De voorzitter van de commissie,
Van der Burg

De adjunct-griffier van de commissie,
Weeber