

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

1406

Vragen van het lid **Patijn** (GroenLinks-PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *onterecht niet verkregen ontslagvergoedingen* (ingezonden 4 maart 2024).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 3 april 2024).

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Jaarlijks hebben duizenden flexwerkers recht op ontslagvergoeding, maar ze krijgen die haast nooit»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de opvatting dat een transitievergoeding uitbetaald moet worden als mensen daar recht op hebben?

Antwoord 2

Ja, een werknemer heeft (onder voorwaarden) recht op een transitievergoeding als de werkgever het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen, of het dienstverband niet verlengt. Dit geldt ook voor werknemers met een tijdelijk en/of flexibel contract. Er zijn wel situaties waarbij de werkgever geen transitievergoeding is verschuldigd. Een voorbeeld hiervan is wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Zolang geen sprake is van een uitzondering waarbij de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is, heeft de werknemer recht op een transitievergoeding en is het aan de werkgever om de transitievergoeding uit te betalen.

Vraag 3

Wat vindt u van de cijfers van FNV die aangeven dat 80 tot 90 procent van de uitzendkrachten geen vergoeding krijgen?

¹ FTM, 12 januari 2024, «Jaarlijks hebben duizenden flexwerkers recht op ontslagvergoeding, maar ze krijgen die haast nooit», (<https://www.ftm.nl/artikelen/werkt-de-wet-die-flexwerkers-moet-beschermen>).

Antwoord 3

Ik vind het een slechte zaak dat er uitzendkrachten zijn die hun transitievergoeding niet betaald hebben gekregen. Werknemers horen gewoon te krijgen waar zij recht op hebben, dus ook een transitievergoeding als hun dienstverband beëindigd wordt of niet verlengd wordt. Tegelijkertijd staat in het artikel dat uit de cijfers niet valt af te leiden of dit probleem specifiek bij de uitzendkrachten speelt die zich bij FNV hebben gemeld, of dat dit ook breder speelt.

Het is belangrijk om een beeld te hebben van hoe de transitievergoeding in de praktijk uitpakt. In 2025 zal de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) worden geëvalueerd, waar de transitievergoeding ook onderdeel van is. Bij de evaluatie wordt specifiek aandacht besteed aan de bekendheid met (het recht op) de transitievergoeding, de naleving van de verplichting om een transitievergoeding te betalen, het gebruik van de transitievergoeding en de opeisbaarheid. De evaluatie wordt nu uitgevoerd.

Vraag 4

Wat is uw probleemanalyse dat de transitievergoeding niet altijd uitbetaald wordt? Kunt u daarbij ten minste beschrijven wat de bekendheid bij de werknemer en werkgever is en hoe makkelijk een transitievergoeding opeisbaar is? Welke andere drempels spelen volgens u een rol?

Antwoord 4

Een verklaring waarom de transitievergoeding niet altijd wordt uitbetaald, is nog niet te geven. Zoals aangeven bij het antwoord op vraag 3, zal mede daarom de WAB in 2025 worden geëvalueerd. De evaluatie zal zich onder meer richten op de vraag hoe de transitievergoeding in de praktijk uitpakt. Zo zal bekendheid met (het recht op) een transitievergoeding worden onderzocht, de naleving van de verplichtingen, het gebruik en de opeisbaarheid. De verwachting is dat met de uitkomsten van de WAB-evaluatie de bovenstaande vragen beantwoord kunnen worden. De verwachting is dat de WAB-evaluatie onder andere inzicht geeft hoe de transitievergoeding in de praktijk uitpakt en of er een aanleiding is om de wetgeving, bijvoorbeeld op het punt van naleving, aan te passen.

Vraag 5

Klopt het dat de transitievergoeding een belangrijk instrument uit de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is?

Antwoord 5

Ja. Met de invoering van de WAB zijn verschillende maatregelen genomen om kosten- en risicoverschillen tussen contractvormen te verkleinen en om het vaste contract aantrekkelijker te maken. Eén van de maatregelen zag specifiek op de transitievergoeding. Zo heeft sinds de WAB iedere werknemer vanaf dag één (onder voorwaarden) recht op een transitievergoeding. Het recht op deze vergoeding bestaat al sinds 1 juli 2015 met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz). Toen gold echter de eis dat een werknemers minimaal 24 maanden in dienst moest zijn geweest voordat er een recht kon ontstaan op een transitievergoeding. Verder is met de WAB onder meer de opbouw van de (hoogte van de) transitievergoeding aangepast. Nu geldt dat de hoogte van de transitievergoeding 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar bedraagt. De resterende periode wordt naar rato uitgerekend. Voor invoering van de WAB gold onder meer een andere rekenmethode voor dienstverband van langer dan 10 jaar. Toen gold voor de periode na de eerste 10 jaar een vergoeding van 1/2 maandsalaris per dienstjaar.

Vraag 6

Deelt u de opvatting dat het mogelijk is om inzicht te krijgen in of de transitievergoeding uitbetaald wordt en dat het belangrijk is om dit in zicht te hebben?

Antwoord 6

Ja, hiermee ben ik het eens. Zoals aangegeven bij het antwoord bij vragen 3 en 4 zal bij de WAB-evaluatie daarom hieraan ook aandacht worden besteed.

Vraag 7

Bent u bereid beter te monitoren of de transitievergoeding wordt uitbetaald?
Bent u bereid hiervoor een traject op te zetten zodat het uitbetalen van de transitievergoeding kan worden meegenomen in de evaluatie van de Wab?

Antwoord 7

De vraag of transitievergoedingen worden uitbetaald, zal met de WAB-evaluatie worden onderzocht. Dit zal gebeuren middels enquêtes onder werknemers, werkgevers en leidinggevenden en middels data-analyse. De nadruk zal liggen op de bekendheid met (het recht op) de transitievergoeding, de naleving van de verplichting om een transitievergoeding te betalen, het gebruik van de transitievergoeding en of deze wordt opgeëist.

Vraag 8

Welke mogelijke knoppen heeft u om de naleving van de Wab op het gebied van de transitievergoeding te verbeteren?

Antwoord 8

Het is belangrijk om een beeld te hebben hoe de WAB in de praktijk uitpakt. Zoals aangegeven bij het antwoord op vraag 3, zal de WAB in 2025 worden geëvalueerd. De verwachting is dat de WAB-evaluatie inzicht geeft hoe de transitievergoeding in de praktijk uitpakt en of er een aanleiding is om de wetgeving, bijvoorbeeld op het punt van naleving, aan te passen. Zoals ook aangegeven bij vraag 3 vind ik het een slechte zaak dat er uitzendkrachten zijn die hun transitievergoeding niet betaald hebben gekregen.

Als Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan ik mij echter niet in individuele zaken mengen. Het is aan de werknemer om de transitievergoeding op te eisen als de werkgever niet overgaat tot uitbetaling daarvan. Hierover is veel informatie te vinden op Rijksoverheid.nl². Ook is op Rijksoverheid.nl informatie te vinden over hoe de transitievergoeding berekend moet worden en er is een Rekenhulp beschikbaar om deze berekening te doen.³ Deze informatie kan de werknemer helpen wanneer hij/zij de transitievergoeding wil opeisen. Ook het juridisch loket helpt met informatie en ondersteuning. Zo is er een voorbeeldbrief die werknemers kunnen gebruiken om naar hun (ex-)werkgever te sturen.⁴

Daarnaast wordt vanuit SZW ingezet op een betere informatievoorziening en ondersteuning voor kwetsbare werknemers, waaronder arbeidsmigranten. Ik heb de Tweede Kamer over deze plannen afgelopen oktober een brief gestuurd.⁵

Vraag 9

Bent u bereid om de verjaartermijn dat een transitievergoeding opgeëist kan worden te verlengen?

Antwoord 9

In geval de werkgever de transitievergoeding niet betaalt, moet de werknemer binnen 3 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst die opeisen. Dit is de zogenaamde vervaltermijn. De werknemer kan eerst verzoeken om tot uitbetaling over te gaan. Doet hij dit niet, dan moet de werknemer binnen 3 maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst een verzoekschrift indienen bij de kantonrechter om de transitievergoeding op te eisen. Er is gekozen voor de vervaltermijn van 3 maanden om de periode van onzekerheid over het einde van de arbeidsovereenkomst en de gevolgen daarvan voor de werkgever en werknemer zo kort mogelijk te houden. In uitzonderlijke gevallen biedt een beroep op redelijkheid een billijkheid een opening voor een langere vervaltermijn⁶. Ik vind het belangrijk om de evaluatie van de WAB te doen om inzicht te krijgen in de werking van het huidige stelsel. Op basis van onder meer de uitkomsten van de WAB-

² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>

³ <https://rekenhulptransitievergoeding.nl/>

⁴ www.juridischloket.nl/voorbeeldbrieven/voorbeeldbrief-transitievergoeding/

⁵ Kamerstukken II, 2023/24, 29 544, nr. 1223.

⁶ <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:GHDHA:2019:2618>

evaluatie, zal de afweging worden gemaakt of er aanleiding is voor een wetswijziging op dit punt.

Vraag 10

Welke andere vormen van onderbetaling zijn mogelijk? Kunt u hiervan een overzicht geven? Kunt u hierbij aangeven of het bekend is in hoeverre deze voorkomen, aangeven op welke manier hier op wordt gemonitord en hoe hier toezicht op gehouden wordt? Wilt u hier in ieder geval het vakantiegeld en vakantiedagen bij betrekken?

Antwoord 10

Bij de beantwoording ga ik ervan uit dat met onderbetaling wordt bedoeld op de situatie waarbij de financiële vergoeding die de werknemer ontvangt lager is dan de financiële vergoeding waarop de werknemer volgens de arbeidsovereenkomst/cao recht heeft.

Het is lastig om een eenduidig antwoord te geven op de vraag welke andere vormen van onderbetaling mogelijk zijn. De arbeidsvoorwaarden en de aanspraken die de werknemer heeft op bijvoorbeeld loon, vakantiegeld en (overwerk)toeslagen zijn afspraken die de werkgever en werknemer met elkaar maken. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft als zodanig dan ook geen inzicht in de vormen van onderbetalingen die zich in de praktijk in individuele casussen voordoen. Wel blijkt uit een onderzoek naar de effectuering van arbeidsrecht dat het type conflict bij werkenden met een flexcontract in 19% van de gevallen een conflict betrof over loon. Bij werkenden met een vast contract gingen de conflicten in 15% van de gevallen over loon.⁷

Ook is bijvoorbeeld onderbetaling onder de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) mogelijk. Voor werknemers die onder deze wet vallen, is opgenomen wat zij minimaal per uur dienen te verdienen (het wettelijk minimumuurloon) en hoeveel vakantiebijslag zij minimaal dienen te ontvangen. De Nederlandse Arbeidsinspectie controleert onder andere of werkgevers zich houden aan de Wml en werkt daarbij risicogericht: de capaciteit wordt daar ingezet waar de arbeidsrisico's het grootst zijn. Er zijn 11 programma's die zich richten op specifieke sectoren, thema's of meldingen.⁸ Om maximaal effect te kunnen bereiken, is het van belang dat de Arbeidsinspectie weet waar misstanden plaatsvinden. Daarom is gestart met het monitorproject «Nalevingsmonitor Eerlijk Werk». De «Monitor Eerlijk Werk» is een tussenrapport van één van de monitorprojecten en richt zich op het in kaart brengen van de mate van niet-naleving van onder andere de Wml. Uit het eerste tussenrapport blijkt dat bij 5% van de onderzochte vestigingen de Wml wordt overtreden. Meestal gaat het om onderbetaling van het loon (49% van de overtredingen). Ook het uitkeren van te weinig vakantietoelage (16%) komt relatief vaak voor.⁹ Belangrijk om hierbij te vermelden is dat dit rapport een eerste inzicht verschaft en daarmee nog niet een volledig beeld geeft.

⁷ I&O Research en Centerdata. *Onderzoek naar effectuering van arbeidsrecht vanuit het perspectief van de werknemer*, Amsterdam: 2022, p. 25.

⁸ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/jaarplannen/2022/11/25/meerjarenplan-2023-2026>

⁹ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023), *Eerlijk werk in Nederland: Een eerste verkenning* (Monitor Eerlijk Werk – Tussentijds rapport), p. 29