

Vergaderjaar 1998–1999

**26 257**

## **Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten**

**Nr. 12**

### **VERSLAG VAN EEN WETGEVINGSOVERLEG**

Vastgesteld 24 november 1998

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft op 23 november 1998 overleg gevoerd met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over **het wetsvoorstel Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten**.

Van het overleg brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Terpstra

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Van Dijk

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Rosenmöller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noormanden Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Van Blerck-Woerdman (VVD), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Harrewijn (GroenLinks), Balkenende (CDA), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD).  
Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Hamer (PvdA), Van Gent (GroenLinks), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Hofstra (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Klein Molekamp (VVD), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vendrik (GroenLinks), Van den Akker (CDA), Schoenmakers (PvdA), Eisses-Timmerman (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD).



# Stenografisch verslag van een wetgevingsoverleg van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Maandag 23 november 1998

Aanvang 19.00 uur

## Voorzitter: Terpstra

Aanwezig zijn 6 leden der Kamer, te weten:

Terpstra, Schimmel, Balkenende, Bussemaker, Santi en Blok,

alsmede de heer De Vries, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die vergezeld is van enige ambtenaren van zijn ministerie. Van hen nam mevrouw Kooij deel aan de beantwoording.

Aan de orde is de behandeling van: - **het wetsvoorstel Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (26257).**

De **voorzitter**: Ik heet alle aanwezigen hartelijk welkom. Aangezien het aan de orde zijnde wetsvoorstel nogal ingewikkeld is, stel ik voor de inbreng van de Kamer per artikel te rangschikken. Dat maakt het voor de minister eenvoudiger om, na een kwartier schorsing, helder te antwoorden.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter! Ik vond de schriftelijke beantwoording bijzonder gedetailleerd. Er resteren weinig artikelen waarover ik nog een vraag wil stellen. Ik geef derhalve in overweging, de leden alleen het woord te geven over artikelen waarover nog wel vragen leven.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter! Ik zou graag een paar algemene opmerkingen vooraf maken.

De heer **Balkenende** (CDA): Voorzitter! Mij aansluitend bij de

vraag om een algemene ronde, stel ik voor uw voorstel te volgen.

## Algemeen en artikel I

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter! De PvdA-fractie heeft de taken bij dit ingewikkelde wetsvoorstel verdeeld en zal met twee leden aan dit debat deelnemen. Allereerst sta ik kort stil bij de wet Flexibiliteit en zekerheid, die wat ons betreft een belangrijke stap is op weg naar een moderne arbeidsmarkt. Er wordt rekening gehouden met de variatie in behoefte aan arbeidskrachten en tegelijkertijd vormt de wet zekerheid voor werknemers. Werkgevers en werknemers hebben een belangrijke rol gespeeld in de ontwikkeling van de gedachte die aan deze wet ten grondslag ligt. Het is een echte polderwet.

Thans bespreken wij een aantal vooral wetstechnische wijzigingen, die naar aanleiding van de behandeling in de Eerste Kamer naar voren zijn gekomen. Over deze voorstellen hebben ons vele commentaren bereikt, onder anderen van mevrouw Luttmmer-Kat, de heer Heerma van Voss en de heer Kuip. Die commentaren zijn zonder meer nuttig, maar doen mij tegelijkertijd verzuchten dat de standpuntbepaling op onderdelen niet altijd even makkelijk is geweest. Het is soms moeilijk vergelijken tussen de voorstellen en de diverse nummeringen. Alleen daarom al ben ik blij dat de minister heeft toegezegd, een bijgewerkte tekst in het Staatsblad te zullen publiceren. Er is ons erg weinig tijd gegund om een en ander voor te bereiden. Dat is jammer, aangezien de behandeling eigenlijk al vanaf mei loopt. Ik begrijp dat het niet anders kon en ik hoop dat wij met zijn allen over

genoeg wijsheid beschikken om een en ander te kunnen afronden en de gerepareerde wet 1 januari kunnen laten ingaan. Dat neemt niet weg dat zich ook in de toekomst problemen zullen voordoen met de wet. Nu al bereiken ons vele verhalen over ongewenste consequenties en onvoorziene problemen, variërend van de orkestwereld, journalisten, omroepmedewerkers, uitzendwerkers in de landbouw tot medewerkers in het circus. Mijn fractie beseft dat het te vroeg is om deze problemen nu hier te bespreken. Zij overweegt wel om, nadat de wet in werking is getreden, op korte termijn een overleg met de minister aan te vragen over de mogelijke knelpunten.

Voor nu beperken wij ons tot de technische vragen. De PvdA-fractie kan zich in grote lijnen vinden in de uitvoerige beantwoording van de schriftelijke vragen. De fractie is van mening dat een en ander op onderdelen wel duidelijker en preciezer had gekund. Waarschijnlijk is er na inwerkingtreding van de wet nog een aanpassing nodig. Ik wil vast een algemeen punt noemen waar wij het graag nog even over willen hebben met de minister. Dit betreft de vraag die de PvdA heeft gesteld over de voorlichting. Het antwoord van de minister daarop luidde dat er een uitvoerige voorlichtingscampagne is gestart. Inderdaad wordt door de organisaties van werkgevers alsmede door het ministerie voorlichting gegeven. Verder vindt er voorlichting plaats door brancheorganisaties en opleidingsorganisaties. Ik ben zelf bij enkele voorlichtingsbijeenkomsten aanwezig geweest en heb toen gemerkt hoe nodig dit is. De ingewikkeldheid van de wet leidt tot

vele vragen. Sommige organisaties en branches moeten zich nog deels voorbereiden op de wet. Natuurlijk is dat hun eigen verantwoordelijkheid. Mijn fractie vraagt zich evenwel af of de voorlichting aan werknemers wel voldoende is. Immers, vele flexwerkers zijn niet georganiseerd en zijn vaak slecht op de hoogte van hun rechten. In die zin is het de vraag of de voorlichtingscampagne van de regering via brochures voldoende is. Is er niet meer nodig? Is de minister bereid om de voorlichting uit te breiden, bijvoorbeeld via Postbus 51-spotjes of advertenties in de krant? Werknemers hebben dan een grotere kans om geïnformeerd te worden over de nieuwe situatie. Ik heb een vraag over artikel I, onderdeel B, inzake wijziging van artikel 628 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. De leden van de fracties van CDA en VVD hebben vragen gesteld over de doorbetaling bij schorsing van een werknemer of bij collectieve arbeidstijdverkorting. De minister heeft in zijn antwoord gesteld dat artikel 628 geen betrekking heeft op het stoppen van de loonbetaling in een situatie waarin sprake is van een disciplinaire maatregel tot het schorsen van een werknemer. De PvdA-fractie wil hier graag een toelichting op horen. Een werkgever kan schorsing toepassen als disciplinaire maatregel, zonder inhouding van loon, zoals de minister ook aangeeft. In andere gevallen heeft, voorzover ons bekend, de werkgever een loondoorbetalingsplicht via schriftelijke overeenkomst, wanneer sprake is van een aanstelling van minder dan zes maanden. Indien een werknemer langer dan zes maanden in dienst is, zou dat via de CAO moeten. Deelt de minister deze gedachte? Kan hij de zinsnede over artikel I, onderdeel B, uit dat oogpunt nog eens toelichten? Vervolgens heb ik een vraag over artikel I, onderdeel G. Dit punt komt nu niet zozeer in de stukken naar voren, maar ik wil hier toch graag de mening van de minister over horen. Bij wet van juni 1988 – Staatsblad 1988/300 – wordt het wordt "beëindiging" vervangen door "opzegging". Dat zien wij nu ook een aantal keren in de tekst terug. Door deze redactionele wijziging kan een probleem worden veroorzaakt voor de berekening van de schadevergoeding, wanneer een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan, ten aanzien waarvan niet de mogelijk-

heid tot tussentijdse opzegging is bedongen, schadeplichtig tussentijds is verbroken. Omdat een arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd in beginsel niet door opzegging, maar van rechtswege eindigt, vormt de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren, niet een te hanteren maatstaf voor schadevergoeding. Dat zouden wij althans kunnen denken. Met andere woorden: zou de term "opzegging" niet beter door een andere term vervangen kunnen worden? Juridisch is hier immers geen sprake van opzegging, maar van beëindiging via rechtswege.

De heer **Santi** (PvdA): Voorzitter! Ik wil over artikel I nog het volgende zeggen. Ik dank de minister voor de beantwoording van de vragen over het Ragetlie-arrest. Hoewel het een duidelijk antwoord was, heb ik er toch nog een vraag over. Het Ragetlie-arrest gaat over omzetting van een overeenkomst voor onbepaalde tijd naar één voor bepaalde tijd. Op de pagina's 5 en 6 van de nota wordt een toelichting gegeven, waaruit onder andere blijkt dat moeilijke situaties denkbaar zijn, waarin sprake is van het onder druk zetten van de werknemer door de werkgever. Ik heb zo simpel mogelijk geprobeerd om te bedenken, in welke situaties dat zou kunnen zijn. Als ontslag wordt aangevraagd, zou je in normale gevallen meestal kunnen denken aan beëindiging wegens bedrijfseconomische redenen, dan wel wegens het niet-functioneren van een werknemer. Logischerwijze zal dan niet zo snel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgen. Zoekend naar situaties waarin wél een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal volgen, kan ik mij voorstellen dat het in het grijze gebied kan gebeuren dat juist een werknemer onder druk van de werkgever bepaalde afspraken maakt om misschien mee te gaan met hetzij een ontbindingsverzoek, hetzij een aanvraag voor een ontslagvergunning. Ik vraag mij af, of daarin wordt voorzien. Volgens mij zijn er namelijk wel situaties denkbaar, waarin een werknemer onder druk wordt gezet. Wat zijn dan nog de middelen voor een werknemer om daartegen iets te doen, als uiteindelijk bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen opzegging is vereist, zodat deze

gewoonweg afloopt? Ik krijg daar graag antwoord op. Artikel 672, onder K, is eigenlijk meer van toepassing op het WW-verhaal. In de nota wordt verwezen naar het vierde lid van artikel 672, maar in lid 7 is ook nog een verwijzing naar lid 4 opgenomen. Is, als dit in samenhang wordt bekeken, bij CAO-bepalingen met opzegging nog wel duidelijk of die voorgestane wijziging nog wel geldt? Ontstaat in dat geval geen onduidelijkheid over de van toepassing zijnde opzegtermijn?

De heer **Balkenende** (CDA): Voorzitter! Aangezien in artikel I behoorlijk veel staat, kan ik het grootste deel van mijn betoog nu al afsteken. Op enige afstand hoor ik de stopwatch in een fors tempo tikken, wat een beetje kenmerkend is voor de manier, waarop dit wetsvoorstel moet worden behandeld. Ik wil daarbij graag een kritische kanttekening maken. Als een nota van wijziging en een nota naar aanleiding van het verslag op zaterdag worden ontvangen, terwijl het wetgevings-overleg daarover op de maandag daaropvolgend wordt gehouden, is dat natuurlijk niet het beste perspectief voor een zorgvuldig afgewogen behandeling. Wij hebben hier te maken met een complexe thematiek, met ingewikkelde voorstellen, zodat wij alle aandacht moeten geven aan de zorgvuldigheid. Er is niet veel voor nodig, of wij moeten over enige tijd vaststellen dat andermaal een reparatiewet nodig zal zijn. Verder moet mij van het hart dat het kabinet met dergelijke procedures de 7x24-uurseconomie toch wel erg hard in de hand werkt. Voorzitter! Na deze kritische kanttekening voor het evenwicht een positieve. De CDA-fractie is het kabinet erkentelijk voor de antwoorden op de in het verslag gestelde vragen, en voor de inmiddels voorgestelde wijzigingen. Maar wij moeten wel vaststellen, dat er kennelijk erg veel wijzigingen nodig zijn om ervoor te zorgen, dat het wetsvoorstel de juridische toets der kritiek kan doorstaan. In die zin is het dan ook terecht dat het kabinet is ingegaan op de kritiek van arbeidsrechtdeskundigen Heerma van Voss, Luttmmer-Kat en Kuip. Dank dat zo uitgebreid op die commentaren is gereageerd. Voorzitter! Ik kom toe aan een viertal kanttekeningen. De eerste heeft

betrekking op artikel I, onderdeel B, artikel 628. In de nota naar aanleiding van het verslag wordt ingegaan op de opmerking van de CDA-fractie over de loondoorbetaling, in relatie tot schorsing van de werknemer. Maar in het verslag hebben wij ook nog gewezen op de shorttime-vergunning, die in de praktijk relevant blijkt te zijn. Ik dacht dat ik hiervoor moet verwijzen naar artikel 8, lid 3, van het BBA. Kan de Kamer nader worden geïnformeerd over die shorttime-vergunning, in relatie tot dit artikel?

Een tweede opmerking van de CDA-fractie had betrekking op de verhouding tussen de formulering van de leden 5 en 7 van dit artikel en de daarop betrekking hebbende passage in de memorie van toelichting. In die memorie van toelichting wordt gesteld dat afwijking ten nadele van de werknemer alleen mag geschieden bij CAO. Lid 5 dat betrekking heeft op de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst gaat echter niet zo ver. Ik neem aan dat de memorie van toelichting op dit punt dus niet juist is. Kan de minister dit bevestigen?

Vervolgens kom ik te spreken over artikel I, onderdeel G, en de relatie tussen de Ragetlie-regel, die is neergelegd in de wet, en het De Vries-Thialf-arrest. Gelet ook op de discussie in de Eerste Kamer moeten wij vaststellen, dat een belangrijke aanleiding voor de onderhavige reparatiewet vormde de codificatie van de Ragetlie-regel. Als een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt voortgezet door een overeenkomst voor bepaalde tijd, leidt dat tot extra rechtsbescherming. In dat kader is tevens ingegaan op het De Vries-Thialf-arrest. Het kabinet heeft er nadrukkelijk niet voor gekozen dit laatste arrest te codificeren. Om die reden is in lid 4 van dit artikel de passage opgenomen "die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is beëindigd".

De CDA-fractie kan de redenering van het kabinet volgen, maar vraagt zich gezien de nota naar aanleiding van het verslag af of de argumentatie van het kabinet terzake voldoende steekhoudend is. Het kabinet stelt dat naar zijn oordeel "uit een oogpunt van bescherming van de werknemer een verdergaande uitbreiding van de toepasselijkheid in de door het De Vries-Thialf-arrest bestreken situatie

niet nodig noch wenselijk is". Op dit standpunt valt het nodige af te dingen. In de eerste plaats bezigt het kabinet in de toelichting termen als "in de regel", waarmee wordt bedoeld op de toetsing vooraf door de regionaal directeur voor de arbeidsvoorziening of de rechter. Ook komt de formulering "moeilijk denkbaar" voor als het gaat om het onder druk zetten van de werknemer door de werkgever. Dergelijke vage formuleringen maken de redenering van het kabinet er niet sterker op. In de tweede plaats wijs ik erop dat bepaalde categorieën werknemers niet onder de rechtsbescherming van het BBA vallen. Blijkens artikel 2 geldt het BBA niet voor werknemers van publiekrechtelijke lichamen, leerkrachten van bepaalde onderwijsinstellingen, mensen die een geestelijk ambt vervullen en huishoudelijk personeel dat minder dan drie dagen ten behoeve van een privé-huishouden werkt. In de derde plaats kan, zoals wij eerder in het verslag naar voren hebben gebracht, sprake zijn van interpretatieverschillen. Is bijvoorbeeld wel of niet sprake van rechtsgeldige opzegging? Ten slotte, in de vierde plaats, kan de rechter altijd bezien of in een eerder stadium sprake is geweest van een rechtsbescherming van de werknemer.

Gelet op deze overwegingen ligt het naar de mening van de CDA-fractie voor de hand het criterium in het De Vries-Thialf-arrest te codificeren. Dat kan door de aangehaalde passage te schrappen. Daartoe heeft de CDA-fractie een amendement ingediend.

Vervolgens kom ik te spreken over de verhouding tussen de Ragetlie-regel en de keten als bedoeld in artikel 668a Boek 7 BW. Het kabinet stelt dat mevrouw Luttmer-Kat ten onrechte een verband legt tussen artikel 668a en de Ragetlie-regel. Waarom wordt deze opmerking door het kabinet gemaakt? Immers, artikel 667, lid 4, heeft betrekking op de rechtsbescherming wanneer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eenmaal of meerdere malen wordt voortgezet met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Artikel 668a heeft onder andere betrekking op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Waar de Ragetlie-regel relevant wordt, namelijk bij de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde

tijd, wordt tevens een begin gemaakt met de keten zoals bedoeld in artikel 668a. In die zin is sprake van een overlap van beide artikelen. En wanneer nu zowel de Ragetlie-regel als de keten van artikel 668a aan de orde zijn, welke bepaling is dan van toepassing? Aan dit laatste voeg ik nog graag toe dat mevrouw Luttmer-Kat naar mijn mening zo gek nog niet is.

De **voorzitter**: Ik vind dat deze opmerking nog binnen de orde is.

De heer **Balkenende** (CDA): De opmerking was ook positief bedoeld, voorzitter!

Voorzitter! Mijn laatste opmerking betreft artikel I, onderdeel H. Nu doet zich iets merkwaardigs voor. In de aanvankelijke voorstellen van het kabinet werd gesproken over een periode langer dan 36 maanden. Vervolgens is een wijziging opgetreden. Toen is gemotiveerd door het kabinet aangegeven dat het ook betrekking zou kunnen hebben op een periode van precies 36 maanden. Wij zijn nu weer verder en nu kiezen wij weer voor een periode langer dan 36 maanden. Er staat: "en een periode van 36 maanden ... hebben overschreden". Welke logica hanteert het kabinet? Waarom dit jobbeleid? De CDA-fractie heeft er geen moeite mee als ook de periode van precies 36 maanden zou worden bedoeld. Ik voeg daar de volgende opmerking aan toe. Wanneer een werknemer nu achtereenvolgens drie eenjaarscontracten heeft, geniet hij niet de rechtsbescherming omdat niet strikt is voldaan aan de 36 maanden overschrijding. Dat is bewust zo beoogd door de wetgever. Daar tegenover staat de werknemer die bijvoorbeeld drie periodes van 2 maanden heeft gewerkt, met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden. Als die werknemer dan begint aan zijn vierde periode, heeft hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gekregen inclusief de daarbij behorende rechtsbescherming. Staat de werknemer met drie opeenvolgende eenjaarscontracten dan niet erg zwak ten opzichte van de situatie die ik zo-even schetste? Graag krijg ik op dat punt een reactie van de minister.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter! Zoals ik reeds aangaf is de VVD over het algemeen heel tevreden met de gedetailleerde beantwoording van de

vragen. Veel vragen waren gesteld naar aanleiding van onduidelijkheden die door het veld naar voren zijn gebracht. Wat ons betreft is op de meeste terreinen duidelijkheid verkregen.

Onduidelijkheid bestaat nog over de samenloop tussen artikel 667, lid 5, en artikel 668, lid 2, waarover door mijn collega van het CDA een vraag is gesteld en ook de opmerking is gemaakt over die hoogleraar die zo gek nog niet is. Ik wacht het antwoord op die vraag af.

Mevrouw **Schimmel** (D66):

Voorzitter! Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer is niet alleen reparatiewetgeving toegezegd, maar ook het instellen van een onafhankelijke commissie van deskundigen. Deze commissie zal een verkenning uitvoeren naar de toekomstige inrichting van het Nederlandse ontslagrecht. De vorige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft nog nader toegezegd dat de commissie rond de jaarwisseling haar werkzaamheden zal kunnen aanvangen. Mijn vraag is of de voorbereidingen tot instelling van die commissie al gestart zijn. Wordt die commissie ingesteld ongeacht de uitkomsten van de onderzoeken die inmiddels zijn gestart, onder meer naar aanleiding van de motie-Van Nieuwenhoven?

Ten aanzien van artikel 1 heb ik de volgende opmerkingen. Mijn eerste opmerking betreft de beperkte codificatie van de Ragetlie-regel. Het nieuwe systeem van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in artikel 668a is voorgesteld door de Stichting van de arbeid. De stichting heeft benadrukt dat de zogenoemde Ragetlie-regel behouden moest blijven. Deze regel houdt in dat een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd wordt voortgezet voor haar beëindiging voorafgaande opzegging behoeft. Moeilijker is het eigenlijk niet. De regering stelt nu dat de codificatie van deze regel niet op deze wijze kan plaatsvinden, omdat dit op gespannen voet zou komen te staan met de flexibiliseringsgedachte die in artikel 668 ABW tot uitdrukking is gebracht. Om die reden wordt een beperking op de Ragetlie-regel voorgesteld. Wij kunnen deze redenering niet geheel onderschrijven. De Ragetlie-regel heeft betrekking op een unieke,

uitzonderlijke situatie, waarbij flexibilisering niet aan de orde is en niet door de praktijk wordt verlangd. De Stichting van de arbeid heeft juist uitdrukkelijk verzocht de Ragetlie-regel zonder beperking te handhaven. De voorgestelde beperking van de regel kan volgens ons tot geschillen aanleiding geven. Het meest sprekende voorbeeld betreft de proeftijd. Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de proeftijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is er volgens de regering sprake van een rechtsgeldige opzegging. En daarmee eindigt de nadien overeengekomen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege. De positie van de werknemer in de proeftijd is met weinig arbeidsrechtelijke bescherming omgeven. De werknemer heeft dan niet veel in te brengen tegen het dringende verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd om te zetten in één voor bepaalde tijd, onder de dreiging van ontslag in de proeftijd. Het is ook in die situatie dat de te beschermen werknemer de wetgever aan zijn zijde moet vinden. Ook hier is ontslagbescherming geboden, temeer nu de regionaal directeur voor de arbeidsvoorziening of de rechter niet vooraf heeft getoetst of de omzetting/beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd correct was, dan wel dat de werknemer door de werkgever onder druk is gezet, al dan niet met bedreiging met ontslag. Gelet op deze praktische maatschappelijke bezwaren van de beperkte codificatie van de Ragetlie-regel, ook al is deze regel slechts in unieke uitzonderlijke situaties aan de orde, houden wij het liefst vast aan een integrale codificatie van de Ragetlie-regel. Ook ontgaat het ons op welke wijze dan afbreuk zou worden gedaan aan de flexibiliseringsgedachte die besloten ligt in artikel 668a. Wij hadden ook gemeend dat door het schrappen van de tussenzin in artikel 667, zoals nu bij amendement door de heer Balkenende wordt voorgesteld, een oplossing geboden zou kunnen worden.

Een tweede punt is, dat het de vraag blijft of een herhaaldelijk voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de situatie waarin de Ragetlie-regel van toepassing is, ooit nog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt via artikel

668a. Graag een reactie van de minister.

Tevens rijst de vraag of het overgangsrecht van de Ragetlie-regel wel zo sluitend is geregeld als de bedoeling is. Want wat gebeurt er in het volgende voorbeeld? Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vangt aan op 1 januari 1998, maar wordt met ingang van 1 oktober 1998 door de rechter ontbonden. Partijen gaan met ingang van 1 oktober 1998 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan voor een periode van één jaar voor dezelfde werkzaamheden en tegen eenzelfde beloning. Op 1 oktober 1999 wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voortgezet, wederom voor de duur van één jaar. Eindigt deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 1 oktober 2000 van rechtswege of is voorafgaande opzegging nodig? De tekst van de overgangsbepaling lijkt uitsluitend betrekking te hebben op de tweede arbeidsovereenkomst, te weten de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 oktober 1998 tot 1 oktober 1999. Op die arbeidsovereenkomst blijft het vóór 1 januari 1999 geldende recht van toepassing. Maar geldt dit ook voor de derde arbeidsovereenkomst, dus die van 1 oktober 1999 tot 1 oktober 2000? Ook is nog de vraag gerezen of de codificatie van de Ragetlie-regel voldoende is afgestemd op andere arbeidsrechtelijke onderwerpen, zoals ouderschapsverlof, gefinancierde loopbaanonderbreking en loondoorbetalingsplicht bij gebrek aan werk. In deze wettelijke regelingen wordt aangeknoopt bij artikel 668a BW om te voorkomen dat de regelingen niet zouden gelden bij opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit zou ook uitdrukkelijk moeten worden bepaald ten aanzien van de Ragetlie-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, omdat anders geen ouderschapsverlof kan worden opgenomen voor de zogenaamde Ragetlie-baby.

In de Eerste Kamer heeft D66 destijds aangedrongen op een duidelijke registratie van datum en tijdstip van de ontvangst van de ontslagaanvraag door de regionaal directeur voor de arbeidsvoorziening. Het is de regering gebleken, dat het tijdstip níét, maar de datum wél te registreren is. Verder geeft de regering aan, dat wanneer de datum waarop de ontslagaanvraag wordt

ontvangen en de eerste ziektedag samenvallen, de ziekte toch wordt geacht een aanvang te hebben genomen voordat de ontslagaanvraag is ontvangen. Wij geven er de voorkeur aan, in de wet te bepalen dat het verbod van ontslag tijdens ziekte niet geldt wanneer de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, een aanvang heeft genomen ná de dag van ontvangst van de ontslagaanvraag. Immers, met ingang van die dag is de ontslagbescherming niet voorhanden.

Ten slotte wil ik nog enkele opmerkingen maken over het reïntegratieplan. Wij achten het vereiste van het reïntegratieplan in het kader van de ontbindingsprocedure van belang voor de beoordeling van het ontbindingsverzoek door de rechter in het licht van de reïntegratiemogelijkheden van de zieke werknemer binnen de onderneming van de werkgever. Toch hebben wij een praktisch bezwaar tegen de voorgestelde wetstekst. Het ontbindingsverzoek moet namelijk nu ambtshalve niet ontvankelijk worden verklaard zodra de rechter blijkt dat de werknemer ten tijde van de ontvangst van het ontbindingsverzoek ter griffie door ziekte was verhinderd zijn arbeid te verrichten. Zo is het ook uitgelegd door de betrokken bewindlieden. Het reïntegratieplan moet al bij het verzoekschrift zijn gevoegd zoals dat ter griffie wordt ontvangen, want anders is het verzoek niet ontvankelijk. De rechter verneemt in de regel pas van de ziekte van de werknemer bij lezing van het verzoekschrift of ter zitting. Om dan het verzoek ambtshalve niet ontvankelijk te verklaren, waardoor de werkgever een nieuw ontbindingsverzoek moet insturen met reïntegratieplan waarvoor opnieuw griffierechten moeten worden betaald, lijkt ons niet zinvol. Om die reden stellen wij voor om op identieke wijze als in het tweede lid van artikel 15 Huurwet toe te voegen aan de laatste volzin van artikel 685, lid 1: De rechter spreekt de niet-ontvankelijkheid niet uit dan nadat hij de werkgever in de gelegenheid heeft gesteld het gepleegde verzuim binnen een door hem te bepalen termijn te herstellen. Ik bedoel daarmee dat de procedure wordt aangehouden totdat de rechter het reïntegratieplan heeft ingediend. Dan wordt het doel van het

reïntegratieplan gewaarborgd en vindt er geen onnodige papierverplaatsing plaats van de griffie naar de werkgever en visa versa. Wij overwegen op dit punt een amendement in te dienen.

CAO-afspraken verliezen volgens de regering hun bestaansrecht door invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid. Daartoe wordt gewezen op artikel 668, lid 5, dat per 1 januari a.s. komt te vervallen. Artikel 668a kent ook een lid 5 waarin een afwijking wordt toegestaan bij CAO. Bovendien kan een CAO-afpraak algemeen verbindend zijn verklaard. Om dan te stellen dat de CAO-afpraak na 1 januari 1999 geen bestaansrecht meer zou hebben, gaat ons wat ver. CAO-partijen zijn vanaf de indiening van het wetsvoorstel in 1997 in de gelegenheid geweest daarmee rekening te houden bij hun afspraken in de CAO. Mocht deze wetgeving CAO-partijen niet hebben aangezet tot nieuwe CAO-afspraken op dit punt, dan geldt de CAO-afpraak voor de werknemer naar de letter van die afspraak, zoals uit de jurisprudentie van de Hoge Raad volgt. Mocht de regering op dit punt een andere oplossing willen bieden, dan zal een wettelijke maatregel nodig zijn.

Met enige verbazing hebben wij kennis genomen van het standpunt van de regering dat voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd bij het berekenen van de opzegtermijn niet wordt uitgegaan van de eerste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, terwijl zowel bij artikel 668a als bij artikel 667, lid 4, wel wordt uitgegaan van de eerste arbeidsovereenkomst tussen partijen, ongeacht of deze voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan. Ook bij opvolgende arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd is naar ons oordeel sprake van eenzelfde dienstverband en moet de duur van de arbeidsrelatie tussen partijen worden verdisconteerd in de berekening van de opzegtermijn. In de praktijk komt het overigens vaak voor dat werknemers eerst in dienst treden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die dan na het verstrijken van die bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook in dat geval bestaat geen rechtvaardiging voor het niet meenemen van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde

tijd bij het berekenen van de opzegtermijn. Kortom, de duur van het dienstverband is belangrijker dan de duur van de arbeidsovereenkomst. Graag krijg ik hierop een reactie van de minister.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Ik wil graag twee aanvullende opmerkingen over artikel I maken die ik vergeten ben. Artikel I, onderdeel G, betreft een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder daaraan voorafgaande opzegging nodig is. In eerdere voorstellen was die opzegging niet nodig. Daarmee verdween de uitzondering op het verbod van opzegging tijdens ziekte, zwangerschap en militaire dienst. Thans is een bepaling opgenomen volgens welke in bijzondere gevallen voorafgaande opzegging nodig is. De vraag is of het de bedoeling is dat de uitzondering op het verbod van die opzegging niet van kracht is. Indien het de bedoeling is dat daarmee rekening moet worden gehouden, zou wellicht expliciet vermeld moeten worden dat geen opzegging mogelijk is in geval van ziekte, zwangerschap of militaire dienst. Als de minister een andere bedoeling heeft, verneem ik dat graag. Ik heb ook nog een vraag over artikel 1, onderdeel N, handelend over de aanvraag om ontslag bij de RDA, namelijk of dat ontslagverzoek geaccepteerd kan worden als iemand ziek is. De formulering luidt nu: Heeft een werknemer die dag of een deel van die dag wegens ziekte zijn arbeid niet kunnen verrichten, dan heeft zijn ziekte een aanvang genomen, voordat een ontslagverzoek door de RDA is ontvangen. Mij is nog steeds niet helemaal duidelijk wat er gebeurt als het verzoek bij de RDA om negen uur binnenkomt en de werknemers zich op dezelfde dag om drie uur 's middags ziek meldt. Geldt een en ander dan voor de volgende dag of moet er in dat geval rekening moeten worden gehouden met het tijdstip waarop een en ander heeft plaatsgevonden, ondanks het probleem, door de minister geschetst, om er op verschillende momenten van die dag rekening mee te houden?

### **Artikel III**

De heer **Santi** (PvdA): Voorzitter! Ik wil graag weten wat het voordeel dan wel nadeel is van de wijziging

voor de werknemer. Ik heb de wijziging zo geïnterpreteerd dat deze ten nadele is van de werknemer. Als de minister een andere opvatting heeft, hoor ik dat graag.

#### Artikel VII

De **voorzitter**: Ik merk op dat bij nota van wijziging de artikelen VII A en VII B zijn geïntroduceerd en dat het lid Blok bij amendement ook een artikel VII A introduceert. Daar moet dus van een andere nummering sprake zijn.

De heer **Balkenende** (CDA): Wij hebben in het verslag een opmerking gemaakt over de verwijzing in lid 2 van artikel XIX. Daar wordt alleen verwezen naar artikel 668a, lid 1, onder a...

Minister **De Vries**: Kunt u dat nog even herhalen?

De heer **Balkenende** (CDA): Voorzitter! Misschien is het verstandig, als wij onze teksten na de schorsing inleveren bij de minister, zodat hij deze erbij kan nemen. In artikel XIX wordt in lid 2 verwezen naar artikel 668a, lid 1, onder a. Het gaat mij om dat stukje onder a. Lezen we nu de memorie van toelichting op blz. 9 – ik verwijs naar de tweede alinea – dan wordt er eigenlijk geen onderscheid gemaakt tussen de onderdelen a en b. Ik heb in de nota naar aanleiding van het verslag gelezen wat de bewindslieden hierover schrijven. Het is mij nog steeds niet helemaal duidelijk waarom slechts verwezen wordt naar onderdeel a en niet naar de onderdelen a en b. Ik zou graag daar een nadere toelichting op krijgen.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter! De VVD heeft geconstateerd dat er toch een tegenstrijdigheid zit tussen het hanteren van een overgangsbepaling voor werknemers ouder dan 45 jaar, hoezeer die ook extra aandacht verdienen, en het feit dat de Kamer het bij aanvaarding van de Wet flexibiliteit en zekerheid, zoals die er in de oorspronkelijke vorm lag, op dat moment niet nodig heeft gevonden om een leeftijdsgebonden regeling voor de lengte van de opzegtermijn te introduceren. Kennelijk wordt het in zijn algemeenheid niet meer noodzakelijk gevonden om de opzegtermijn afhankelijk te laten zijn van de

leeftijd, maar aan de andere kant wordt de bestaande regeling nog lange tijd geaccepteerd. Dat zou op zich voor ons nog niet zo'n probleem zijn, maar tussen de vele geluiden die er uit het veld zijn gekomen, was er ook het geluid, met name van de zijde van het MKB, dat het in de uitvoeringspraktijk erg lastig is om gedurende nog maximaal twintig jaar met oude wetgeving en dus met twee verschillende manieren van berekening van de opzegtermijn geconfronteerd te worden. Puur om die uitvoeringstechnische redenen stellen wij voor om een horizonbepaling te introduceren. Het amendement dat ik heb ingediend, gaat uit van drie jaar. Ik ben bereid om ten aanzien van de exacte termijn nog het een en ander te middelen, evenals ten aanzien van de vernummering van lid 7, mevrouw de voorzitter.

#### Artikel XIII

De **voorzitter**: Dit artikel is helemaal vervangen door de nota van wijziging. Dit zijn nu de artikelen XIIIa, XIIIb en XIIIc geworden.

#### Artikel XIV

De **voorzitter**: Er is na dit artikel een artikel XIVa geïntroduceerd.

#### Artikel XV

De **voorzitter**: Ik begrijp dat mevrouw Schimmel nog graag een opmerking wil maken over een vorig artikel.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik zit op artikel XIX te wachten, maar dat staat onder artikel VII. Ik zie graag een nadere toelichting op de stelling, dat artikel XIX, lid 2, van toepassing is op uitzendovereenkomsten zonder het beding als bedoeld in artikel 691, lid 2. Uit deze stelling lijkt namelijk te volgen dat de uitzendovereenkomsten reeds vóór 1 januari 1999 zijn aan te merken als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Onze vraag is of deze interpretatie juist is en hoe dan de regeling van artikel 668a zich verhoudt tot de 26 weken van artikel 691.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter! Ik weet even niet waar ik mijn opmerking moet plaatsen, maar zij past bij de vraag van de VVD-

fractie die onder "overige opmerkingen" wordt vermeld. De vraag heeft betrekking op artikel 658, lid 4.

De **voorzitter**: Dan zijn nu de overige opmerkingen aan de orde.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Hierin gaat het over het voorbeeld van aansprakelijkheid en dus ook over veiligheid. Daarin worden een schildersbedrijf en een aannemersbedrijf genoemd en de vraag is wie nu waar verantwoordelijk voor is. Volgens de minister blijkt uit de toelichting, dat het hier gaat om werkzaamheden die de derde in het kader van de uitoefening van zijn beroep of bedrijf ook door eigen werknemers had kunnen laten verrichten. In het door de VVD-fractie genoemde geval is hiervan echter geen sprake. Daar kan ik mij wel iets bij voorstellen maar ik vraag mij af hoe dat is geregeld voor de rechtspositie van bijvoorbeeld gezinsverzorgsters in dienst van een thuiszorgorganisatie of werkend in de particuliere huishouding. Hun arbeidsrelatie wijkt dus af van die van mensen, werkzaam in een beroep of in een bedrijf. Geldt daarvoor precies hetzelfde of heeft het daarvoor andere consequenties? Ik weet niet of dat andere consequenties heeft, maar wellicht wil de minister zijn gedachten daarover laten gaan.

De heer **Santi** (PvdA): Voorzitter! Ik heb waarschijnlijk iets gemist in verband met het overgangsrecht en de CAO-bepalingen, artikel XIX. In de nota wordt verwezen naar artikel 71 van het NBW, de Overgangswet, en bij de vraag of een beding wel of niet in werking zal treden, wordt een verwijzing gegeven. Ik wil verwijzen naar een artikel van de heer Rensink in Sociaal Recht van dit jaar, waarin hij juist stelt dat artikel 71 van de Overgangswet hierop niet zo maar van toepassing kan worden verklaard, althans ook niet in analogie. De invoering van een nieuw BW is namelijk van een geheel andere orde dan deze wetgeving. Het is dan de vraag of de verwijzing door de minister naar artikel 71 houdbaar is. Is deze verwijzing naar de mening van de minister wel houdbaar, dan zou ik daarop graag een nadere toelichting krijgen omdat CAO-bepalingen algemeen verbindend zijn en toch niet zo maar terzijde kunnen worden geschoven. Als de verwijzing



naar artikel 71 van de Overgangswet echter niet houdbaar is, is een andere toelichting nodig evenals duidelijke regelgeving ten aanzien van de Overgangswet en CAO-bepalingen.

De **voorzitter**: Het is mij gebleken, dat de leden op een buitengewoon compacte wijze zeer ingewikkelde vragen hebben gesteld. De leden zijn zo gek nog niet! Ik stel daarom een ruime schorsing voor en wel tot 20.15 uur.

Minister **De Vries**: Voorzitter! Er zijn vele vragen gesteld en ik wil ze zorgvuldig beantwoorden. Daar heb ik zeker drie kwartier voor nodig.

De **voorzitter**: Ik sta u dat graag toe. Overigens maak ik de minister er graag op opmerkzaam, dat in een wetgevingsoverleg ook zijn medewerkers het woord mogen voeren.

Minister **De Vries**: Daar ben ik u zeer erkentelijk voor!

De vergadering wordt van 19.45 uur tot 20.36 uur geschorst.

Minister **De Vries**: Mevrouw de voorzitter! Ik wil de Kamerleden hartelijk bedanken voor het betrachten van voortvarendheid bij de behandeling. Het was de bedoeling op een aantal punten nog wat helderheid te verschaffen. Dat is destijds met de Eerste Kamer afgesproken. Zoals dat bij de behandeling van dit soort onderwerpen gebruikelijk is, valt bij de uitwerking ook het oog op andere dingen. Het karakter en de aard van het reparatievoorstel levert geen andere koers op, maar een verduidelijking van wat in de Wet flexibiliteit en zekerheid staat. Uit de interventies van de leden is gebleken, dat wij hier met een ingewikkelde materie te maken hebben. Gelukkig zijn zeer velen buiten de Kamer ook intensief met dit wetsontwerp bezig geweest. Diverse arbeidsjuristen hebben de pen ter hand genomen en dat gebeurde niet voor het eerst op dit traject. De leden zullen zich herinneren wat er allemaal gewisseld is bij de behandeling van de hoofdwet. Zelf heb ik helaas moeten putten uit de stukken. Ik meen dat wij velen erkentelijk moeten zijn voor hun inspanningen. Op deze manier

lukt het ons namelijk beter datgene te regelen wat we willen regelen. Ik wijs er wel op, dat de precisie die sommigen willen in het arbeidsrecht nooit helemaal te bereiken is. Het gaat hierbij om een levende materie die basisregels kent. Zij leveren handvatten voor de praktijk en die praktijk is nu eenmaal zeer divers. Alhoewel wij op het departement duizenden casusposities loslaten op de regelgeving, zal de werkelijkheid altijd pluriformer zijn. Kenmerk van het arbeidsrecht is ontwikkeling, die plaatsvindt via jurisprudentie. Met dit wetsvoorstel wordt niet beoogd om alles te fixeren, maar wel om zeer duidelijke handvatten te bieden en om natuurlijk op voor de hand liggende vragen een helder antwoord te geven.

Het reparatievoorstel dat wij hadden ingediend was kennelijk niet op alle punten even duidelijk. Daardoor was het toch nodig sommige onderdelen beter uit te leggen. Daarom hebben wij de Kamer een nota van wijziging gestuurd, die zeer ingewikkeld oogt, maar die de wet in belangrijke mate duidelijker en transparanter maakt. Er zijn veel kleine wijzigingen, wijzigingen met punten en komma's. Het zou mooier geweest zijn als die punten en komma's meteen goed hadden gestaan. Ik meen evenwel dat wij alle ongerechtigheden die wij konden opsporen, hebben kunnen behandelen. De interactiviteit met de Kamer en de buitenwereld heeft nog een aantal punten opgeleverd die van belang zijn.

Voorzitter! Ik wil vervolgens een opmerking over het wetsvoorstel zelf maken. Het is belangrijk de hoofdlijnen, waarover zojuist een aantal gerichte opmerkingen zijn gemaakt, te schetsen. De hoofdregel vanaf 1 januari 1999 voor het gebruik van tijdelijke contracten is, dat deze van rechtswege eindigen ook als er meerdere na elkaar worden afgesloten. Bij een vast dienstverband is dat anders. Een vast dienstverband moet worden opgezegd. Hierbij gelden uitzonderingen. Zie de Wet flexibiliteit en zekerheid. Ik vat dit onder het woord conversie. Als een tijdelijke arbeidsrelatie structureel lijkt te worden door de duur ofwel door het aantal contracten, dus als wordt voldaan aan de voorwaarden van conversie van artikel 668a, wordt het tijdelijke contract omgezet in een vast dienstverband. Dit vaste dienstverband moet worden

opgezegd, wil het beëindigd worden. Er zijn aan een vast dienstverband meer rechten en plichten verbonden. Ik denk aan de secundaire arbeidsvoorwaarden.

De wijziging in het reparatievoorstel voorkomt dat, als driemaal een eenjaarscontract wordt afgesloten, dit op de laatste dag converteert. Ik kom er straks nog op terug in antwoord op de opmerkingen van de heer Balkenende. De werkgevers hebben met instemming van de werknemers hierom gevraagd. Een ander punt is de Ragetlie-regel. De Eerste Kamer stelt het zeer op prijs dat het zogenoemde Ragetlie-arrest is gecodificeerd. Kort gezegd geldt die regel voor de situatie waarin een werknemer in vaste dienst is geweest en bijvoorbeeld zonder ontslagvergunning wordt ontslagen en vervolgens voor hetzelfde werk op tijdelijke basis bij dezelfde werkgever in dienst komt. In deze situatie moet dit laatste tijdelijke contract toch worden opgezegd. De achterliggende gedachte is dat, als er geen ontslagbescherming voor de werknemer is bij de beëindiging van het vaste dienstverband, het ook redelijk is dat de werknemer zijn ontslagbescherming blijft behouden als hij vervolgens voor hetzelfde werk op tijdelijke basis in dienst wordt genomen. De sociale partners en de Raad van State onderschrijven de wijze waarop de regering deze regel heeft gecodificeerd. Ik wijs hierop, omdat door uw commissie is gevraagd waarom dat niet uitvoeri-ger is gedaan. Het is geen gril geweest van het departement. Kennelijk is de redenering die wij daarbij hebben gevolgd niet alleen begrepen, maar ook onderschreven door de Raad van State en door de sociale partners. Ik kom er nog op terug.

Wat het overgangsrecht betreft, is indertijd een amendement van de heer Bakker ingediend. De strekking is heel overzichtelijk: lopende contracten converteren niet. Tijdelijke contracten die voor 1 januari zijn afgesloten en over deze datum heen lopen converteren niet. De oude regels voor beëindiging blijven van toepassing op lopende contracten. Op tijdelijke contracten die voor 1 januari 1999 zijn afgesloten en volgens oud recht moeten worden opgezegd, blijven de oude regels voor beëindiging van toepassing als

dat contract over de datum van 1 januari 1999 heen loopt. Ik kom bij het reparatievoorstel. Er is een nieuw tweede lid toegevoegd. Het oorspronkelijke eerste lid ging er namelijk ten onrechte aan voorbij dat een lopend tijdelijk contract niet alleen precies op 1 januari 1999, maar ook na die datum aan de voorwaarden voor conversie kon voldoen. Het derde lid is gewijzigd, zodat oude regels voor beëindiging ook op eventuele volgende contracten van toepassing blijven zolang niet volgens de regels is beëindigd. Omdat al deze contracten wel meetellen voor de conversie, kan er op enig moment sprake van een conversie zijn in een vast dienstverband. Dit vaste dienstverband moet zonder meer worden opgezegd, zodat het niet meer nodig is dat de oude regels voor beëindiging van toepassing blijven. Wij hebben een nota van wijziging bij u neergelegd. Door de redactie van lid 3 zou de indruk kunnen ontstaan dat een contract dat voor 1 januari is aangegaan en volgens het oude recht moet worden opgezegd na 1 januari direct converteert, zodra aan de voorwaarden daarvoor is voldaan. Dit zou echter in tegenspraak zijn met hetgeen in het nieuwe tweede lid is bepaald, te weten dat lopende contracten niet converteren. In de nota van wijziging is daarom het derde lid aangepast, zodat er geen twijfel kan bestaan over de hoofdregel: een lopend contract converteert niet. Er is een belangrijke bepaling betreffende de WW in artikel 16, lid 3. In de huidige situatie is er een verschil in de ingangsdatum van het recht op WW tussen de werknemer die wordt ontslagen door een werkgever die de opzegtermijnen in acht neemt en de werknemer die bijvoorbeeld direct op straat staat, maar een som geld meekrijgt. Dat is niet redelijk en niet wenselijk. In de Wet flexibiliteit en zekerheid geldt vanaf 1 januari 1999 een fictieve opzegtermijn om de ingangsdatum van het recht op WW in deze situaties gelijk te trekken. Het recht op WW gaat pas in als de opzegtermijn die partijen in acht hadden moeten nemen is verstreken of een deel daarvan als de schadevergoeding die de werknemer heeft gekregen minder is dan het loon dat hij gedurende deze opzegtermijn zou hebben ontvangen. Deze bepaling ziet alleen op de situatie waarin de

werkgever de arbeidsrelatie beëindigt. Deze wijziging van het reparatiewetsvoorstel vloeit voort uit een toezegging aan de Eerste Kamer, de bekende brief van 8 mei 1998. Artikel 16, lid 3, WW is zodanig gewijzigd dat deze bepaling ook van toepassing is in de situatie dat de werknemer de arbeidsrelatie beëindigt. In het verslag heeft de Kamer erop gewezen dat de Vereniging voor arbeidsrecht hierover opmerkingen heeft gemaakt. De vereniging merkt op dat als gevolg van het reparatievoorstel altijd de werkgeversopzegtermijn geldt, ook als de werknemer de arbeidsrelatie beëindigt. Dat is natuurlijk niet redelijk. Daarom is nu voorgesteld dat de werkgeverstermijn voor opzegging geldt als de werkgever de arbeidsrelatie beëindigt of als partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan. De werknemersopzegtermijn geldt als de werknemer het initiatief neemt. Dit is in hoofdlijnen wat thans voor ons ligt. Mevrouw Bussemaker heeft gevraagd of er wel voldoende voorlichting is geweest. Is het niet nodig om de voorlichting uit te breiden, bijvoorbeeld via Postbus 51 en advertenties in de krant? De voorlichting heeft plaatsgevonden via een uitvoerige, heldere brochure. Van deze brochures zijn er inmiddels 170.000 afgezet. Elke dag worden via de informatietelefoon vragen over de Wet flexibiliteit en zekerheid beantwoord. Ook de vakbeweging licht haar leden uitvoerig voor. Het onderwerp is te complex bevonden voor een uitleg in een tv-spot via Postbus 51. Daarbij gaat het meestal om een rechtstreekse boodschap van een beperkte omvang, die in de beperktheid ook zeer bevattelijk moet zijn. Hooguit zou een spot een attenderingsfunctie kunnen hebben. Advertenties in de krant hebben ook hun bezwaren. Het is onduidelijk of op die manier de goede voorlichting kan worden gegeven. Ik wil dit echter wel bezien. Ik zal nagaan of het mogelijk is om de aandacht van werknemers op de nieuwe wetgeving te vestigen via publicaties in bijvoorbeeld huis-aan-huisbladen. Daarvoor zouden wij wat uitvoeriger teksten kunnen aanleveren, waarvoor in die bladen grote belangstelling bestaat, zodat een bredere verspreiding van informatie kan plaatsvinden. Ook van de zijde van de vakbeweging zal veel worden gedaan

om de kennis over deze nieuwe wet te verspreiden. Nogmaals, ik zal nagaan of wij het scala van publiciteit nog wat kunnen uitbreiden. Mevrouw Bussemaker heeft er terecht op gewezen dat de materie zo ingewikkeld is, dat heel gauw zou kunnen blijken dat er toch een aantal punten opnieuw onder de loep moet worden genomen. Wij hebben in een evaluatie voorzien binnen drie jaar na inwerkingtreding van de wet. Als de wet een aantal maanden functioneert, zal ik de Kamer de eerste ervaringen met de wet voorleggen. Op die wijze kan de Kamer de gang van zaken goed volgen, hetgeen van groot belang is. Tot nu toe zijn overigens geen punten naar voren gekomen die niet ook bij CAO door partijen zouden kunnen worden geregeld. In de praktijk valt het misschien wel mee. Mevrouw Schimmel heeft gevraagd of al begonnen is met de voorbereidingen van het instellen van de commissie die de Eerste Kamer is beloofd. Dat mede in relatie tot de uitkomst van het onderzoek ingevolge de motie-Van Nieuwenhoven. Mijn ambtsvoorganger heeft de Eerste Kamer toegezegd dat eind 1998, begin 1999 een onafhankelijke commissie van deskundigen zou worden geïnstalleerd. Daarin zouden onder meer leden uit werkgevers- en werknemerskring plaatsnemen. Die installatie zal naar mijn vaste voornemen inderdaad in die periode plaatsvinden. Waarschijnlijk gebeurt het in januari. De commissie gaat zich bezighouden met een toekomstverkenning inzake de inrichting van een dual ontslagstelsel en zal het kabinet daarover adviseren. De evaluatieonderzoeken inzake de preventieve ontslagtoets, waarvan de resultaten eind 1999 beschikbaar zijn, zal de commissie waarschijnlijk ook nog kunnen meenemen. Het kabinet zal zich vervolgens uiteraard tot de Kamer wenden om zijn standpunt kenbaar te maken. Ik kom nu concreter op een aantal artikelen. Mevrouw Bussemaker heeft een nadere toelichting gevraagd op artikel 628. In de nota naar aanleiding van het verslag is op een vraag van leden van de fracties van VVD en CDA geantwoord dat de loondoorbetalingsverplichting van artikel 628 geen betrekking heeft op een disciplinaire maatregel als schorsing van de werknemer. Mevrouw Bussemaker vroeg naar de

relatie met de ontwijkingsmogelijkheid bij schriftelijke arbeidsovereenkomsten en/of bij CAO, met als draaipunt zes maanden. Deze ontwijkingsmogelijkheid is echter bij schorsing van de werknemer als disciplinaire maatregel niet aan de orde. Dit hangt samen met het uitgangspunt van lid 1 van artikel 628 dat een werknemer recht op loon behoudt, als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor risico van de werkgever hoort te komen. Schorsing van de werknemer als disciplinaire maatregel is een gevolg van zijn eigen gedrag en valt niet onder het risico van de werkgever. De heer Balkenende vroeg naar de relatie tussen artikel 628 en het verbod van werktijdverkorting. Het verbod van werktijdverkorting is geregeld in artikel 8 van het BBA, het Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen 1945. Het verbod houdt in dat de werkgever de werktijd van zijn werknemers niet eenzijdig kan verkorten zonder ontheffing van de arbeidsinspectie. Een dergelijke ontheffing wordt onder meer verleend, als de oorzaak die aan de vermindering van de bedrijvigheid ten grondslag ligt, niet tot de risicosfeer van de werkgever behoort, het normale bedrijfsrisico. Het verbod is ingesteld om de betrokken werknemers een loongarantie te geven en om te voorkomen dat via een toepassing van werktijdverkorting het ontslagverbod wordt omzeild. Het BW hanteert als uitgangspunt: geen arbeid, geen loon. Op die bepaling in artikel 627 wordt een aantal uitzonderingen gegeven. Een daarvan is neergelegd in artikel 628: de werknemer behoudt recht op loon, als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor risico van de werkgever komt. Ik heb dat zojuist al gezegd. Dit loonbetalingsrisico kan door betrokken partijen worden weggecontracteerd. Tot zes maanden gebeurt dat per schriftelijke overeenkomst en na zes maanden uitsluitend bij CAO, waardoor in feite de hoofdregel van geen arbeid, geen loon weer terugkomt. De vraag is dus of het verbod van werktijdverkorting de loondoorbetalingsverplichting van het BW doorkruist. Het antwoord op deze vraag is eigenlijk eenvoudig, namelijk neen. Het verbod van werktijdverkorting is een eenzijdig tot

de werkgever gericht verbod dat via de Wet op de economische delicten strafbaar is gesteld. De ontheffingsmogelijkheid heeft alleen betrekking op de sanctiemogelijkheden van het niet naleven van dit verbod. Artikel 8 van het BBA bevat geen zelfstandige loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. Dit artikel bepaalt dus niet of het al dan niet hebben van een ontheffing van het verbod leidt tot een loondoorbetalingsverplichting op grond van het Burgerlijk Wetboek. De vraag of op de werkgever een loondoorbetalingsverplichting rust, wordt beantwoord aan de hand van het BW zelf. Deze loondoorbetalingsverplichting kan echter, zoals ik net zei, worden weggecontracteerd. De heer Balkenende heeft geconstateerd dat de toelichting op lid 5 en lid 7 van artikel 628 niet helder is. Daar heeft hij gelijk in. Wij hebben evenwel geprobeerd om in de nota naar aanleiding van het verslag een leesbaarder, helderder en begrijpelijker tekst neer te leggen. Mevrouw Bussemaker heeft gevraagd wat de RDA, de regionaal directeur arbeidsvoorziening, doet met een ontslagverzoek, als de werknemer ziek is. De RDA moet elk ontslagverzoek in behandeling nemen. Hij beoordeelt uitsluitend de geldigheid van de ontslaggrond aan de hand van de geldende ontslagregels. Wel kan bij afgifte van een ontslagvergunning worden gewezen op een mogelijk opzegverbod wegens ziekte. Dan moeten partijen zelf beoordelen, of van de vergunning gebruik kan worden gemaakt. Mocht er ten onrechte gebruik van worden gemaakt, dan kan men daartegen opkomen. Mevrouw Bussemaker heeft gevraagd, wat er gebeurt als een ontslagverzoek om 9 uur binnenkomt, en de werknemer zich 's middags om 3 uur ziek meldt. Dit is een bekend probleem, dat ook door andere leden aan de orde is gesteld. In deze situatie is het ontslagverzoek door de RDA ontvangen op een dag, waarop de werknemer zich voor een gedeelte van de dag heeft ziek gemeld. Dat betekent dat per saldo sprake is van arbeidsongeschiktheid, en dat de werkgever bij voortdurende arbeidsongeschiktheid en afgifte van een ontslagvergunning dus niet kan opzeggen. De ontslagbeveiliging blijft in die situatie dus gelden. Voorzitter! Ik kom bij één van de hoofdpersonen in dit dossier, de heer

Ragetlie, waarover de heer Santi een vraag heeft gesteld. Zijn er geen situaties denkbaar, waarin de werknemer onder druk meewerkt aan beëindiging door opzegging of ontbinding door de kantonrechter, en vervolgens een contract voor bepaalde tijd aangaat, dat van rechtswege eindigt? Ik vraag mij af, of dit inderdaad een reële situatie zou kunnen zijn. Wij moeten ons goed realiseren, dat de werknemer weet dat hij uiteindelijk bij afloop van het tijdelijke contract geen ontslagbescherming meer zal hebben. Mogelijkerwijs kan de werknemer na beëindiging door de opzegging een actie ondernemen vanwege kennelijk onredelijk ontslag. Maar in beginsel moeten wij ervan uitgaan, dat bij beëindiging van een relatie waarin de werknemer meewerkt, de ontslagbescherming moet blijven bestaan. Als de gegeven rechtsbescherming inderdaad door de werknemer wordt ingeroepen bij beëindiging van de arbeidsrelatie voor onbepaalde tijd, is daarmee vervolgens het recht op bijzondere bescherming verwerkt. Ik moet echt aannemen dat de werknemer daarvan op de hoogte is. Voorzitter! Ook de heer Balkenende heeft een vraag gesteld over de relatie tussen artikel 667 en artikel 668a. Artikel 667 gaat over het opzeggingsvereiste. Wanneer eindigt een arbeidsovereenkomst van rechtswege? Wanneer is opzegging vereist? In dit artikel is ook de Ragetlie-regel gecodificeerd. Wanneer geldt het opzeggingsvereiste ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die een voortzetting is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Artikel 668a regelt het repeterend gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen dezelfde partijen. Wanneer aan de voorwaarden van artikel 668a is voldaan, verandert een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan van karakter, en ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De artikelen 667 en 668a regelen dus verschillende onderwerpen. Zij kunnen beide tegelijkertijd en naast elkaar van toepassing zijn. Voorzitter! Mevrouw Schimmel heeft gevraagd, waarom de toezegging aan de Eerste Kamer over de codificatie van de Ragetlie-jurisprudentie beperkt heeft plaatsgevonden. Verder vroeg zij,

hoe de bescherming mogelijk is bij omzetting tijdens een proeftijd. Ragetie is volledig gecodificeerd. Beperkingen die in de wet zitten, werden door de Hoge Raad gehanteerd. Een ruimere codificatie betekent codificatie van "De Vries-Thialf". Overigens geen familie van mij! Anders had hij mij daarover wel een pleidooi toegestuurd. Tijdens de proeftijd geldt een regime, waarin omzetting van een arbeidsovereenkomst in een overeenkomst voor bepaalde tijd mogelijk is. Bescherming is dan door de aard van de proeftijd beperkt. Beëindiging zonder ontslagbescherming is ook mogelijk tijdens de proeftijd. Eventueel kan een beroep worden gedaan op misbruik van de proeftijd. Dat is dus een andere vorm van rechtsbescherming die dan kan worden ingeroepen.

Mevrouw Bussemaker heeft naar aanleiding van artikel 667 gevraagd of de opzegverboden ten aanzien van de voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden. Het antwoord luidt ontkennend. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die worden voortgezet eindigen van rechtswege totdat aan de voorschriften van artikel 668, lid 1, is voldaan en vallen dus niet onder de opzegverboden. Dit in tegenstelling tot de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die een voortzetting vormt van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en waarvoor volgens artikel 667, lid 4, opzegging vereist is en waar opzegverboden wel degelijk aan de orde zijn.

De heer Balkenende heeft gevraagd waarom ten aanzien van artikel 668a gesproken wordt van een overschrijding van de termijn van 36 maanden. Dit element is gewijzigd op grond van een uitdrukkelijke wens van sociale partners en stond in het oorspronkelijke wetsvoorstel. De heer Balkenende heeft in dit verband de term jobbeleid gebruikt. Zo speels was het allemaal niet; er is telkens over nagedacht. Uiteindelijk is het als juist bevonden om de bepaling te redigeren zoals thans het geval is. Sociale partners achtten het namelijk onwenselijk dat drie maal eenjaarscontracten worden omgezet in een contract voor onbepaalde tijd op de laatste dag van het derde contract. Men moet zich voorstellen dat er nogal veel contracten voor een jaar worden aangegaan. Volgens de bedoeling van beide partijen eindigt

de arbeidsovereenkomst dan aan het eind van het derde jaarcontract. Partijen zouden tot hun verbazing constateren dat wanneer ze inderdaad drie maal een eenjaarscontract hebben afgesloten, ze zonder dat ze dat beoogd hadden, plotseling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gecreëerd. Vandaar dat het noodzakelijk is om over die termijn heen te gaan om duidelijk te maken dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd komt. Het zou in de praktijk ontzettende problemen geven om het anders te doen, omdat zowel de werkgevers als de werknemers erop bedacht zouden moeten zijn dat ze voor het derde jaarcontract een contractperiode zouden moeten kiezen die iets korter is dan een jaar. Aangezien dat verder af staat van de huidige praktijk, moet worden gevreesd dat dan allerlei arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd in het leven worden geroepen waar niemand om gevraagd heeft. Overigens is het verschil in rechtsbescherming niet aanwezig. Bij de contracten met tussenpozen vindt de omzetting pas plaats na het vierde contract. Dat is hetzelfde bij de drie eenjaarscontracten, waarbij ook pas na het vierde contract de conversie zal gaan plaatsvinden.

De heer **Balkenende** (CDA): Uw argumentatie dat drie keer een jaar nog niet betekent dat dit uitmondt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is wat mij betreft volstrekt helder. In de praktijk van het arbeidsrecht komt het voor dat mensen drie maal een eenjaarscontract hebben. Hiernaast zou ik het voorbeeld willen noemen van een werknemer die twee maanden in dienst is en die vervolgens na een pauze van twee of drie maanden nog een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgt. Als deze werknemer op een gegeven moment aan zijn vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd begint, is in feite sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ik moet zeggen dat wanneer ik laatstgenoemd voorbeeld afzet tegen de situatie waarin sprake is van drie maal eenjaarscontracten, mij een en ander qua rechtsgevoel niet helemaal als correct voorkomt.

Minister **De Vries**: Mijs inziens is hier het rechtsgevoel niet in het

geding, want de regeling is volstrekt helder. Er wordt ook geen onderscheid gemaakt naar het aantal arbeidsovereenkomsten dat gesloten wordt. U zou zich ook kunnen voorstellen dat arbeidsovereenkomsten die met tussenpozen gesloten worden naar hun aard bijzondere bescherming verdienen. Dat geldt natuurlijk ook voor de contracten voor langer dan drie jaar. Het gaat inderdaad om verschillende gevallen, maar er is in beide omstandigheden in ieder geval van grote bestendigheid sprake. Ik geloof dat de keuze die in het wetsontwerp gemaakt is in de praktijk, ook in de ogen van werkgevers en werknemers – degenen die hier het meest mee moeten werken – heel begrijpelijk zal zijn. Dus als u mij aanspreekt op mijn rechtsgevoel moet ik zeggen: nee, ik geloof dat ik op dat punt niet gevoelig ben. Het zijn andere situaties, maar in beide gevallen is helder wat de rechtsgevolgen zullen zijn als er een vierde contractperiode wordt aangegaan. Ik wil de Kamer dan ook aanvaarding van uw amendement op dit punt ontraden.

De heer **Balkenende** (CDA): Ik heb erover gedacht een amendement op dit punt in te dienen, maar dat is niet gebeurd. Ik heb wel een amendement ingediend over de codificatie van het De Vries-Thialf-arrest.

Minister **De Vries**: Dan is mij verteld dat u daarover dacht. Ik geloof dat het goed is dat u het niet hebt ingediend. Daar ben ik heel blij mee.

De heer **Balkenende** (CDA): Wilt u de tekst van het amendement nog hebben?

Minister **De Vries**: Nee, nu is vastgelegd dat het niet is ingediend. Voorzitter! De heer Santi heeft een vraag gesteld over de uitleg van artikel 672, lid 7, in samenhang met lid 4 inzake het bij CAO afwijken van opzegtermijnen. Een ingewikkelde materie. In lid 4 wordt bepaald dat er altijd ten minste één maand opzegtermijn moet resteren. Dat is een gewaarborgde wettelijke minimumopzegtermijn voorzover partijen de wettelijke dan wel een afwijkende opzegtermijn hebben afgesproken. Voorzover tussen CAO-partijen afspraken over afwijkende opzegtermijnen worden gemaakt is deze wettelijke minimumopzegtermijn niet nodig ter

bescherming van de werknemer, omdat CAO-partijen de bevoegdheid hebben om van deze minimumtermijn af te wijken als zij dat nodig vinden. Wij moeten er dus van uitgaan dat in het overleg tussen CAO-partijen de bescherming van de rechten van de werknemer op een adequate wijze is geregeld. Dan is er het probleem van de schadevergoeding bij tussentijdse opzegging, aangekaart door mevrouw Bussemaker. In artikel 680, lid 1, wordt gesproken van opzegging. Dit geeft problemen bij tussentijdse beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, omdat die niet opgezegd kunnen worden. De redactionele wijziging die is aangebracht, leidt er niet toe dat bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd artikel 680, lid 1, niet analoog zou kunnen worden toegepast. Dus ik denk dat het probleem dat mevrouw Bussemaker signaleert zich in de praktijk niet zal voordoen. Mevrouw Schimmel heeft een vraag gesteld over de opvolging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Zij vroeg waarom de opzegtermijn bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten niet berekend wordt over de totale duur van de arbeidsrelatie. In de nieuwe systematiek voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten dient uit een oogpunt van flexibiliteit elke arbeidsovereenkomst in beginsel als zelfstandige arbeidsovereenkomst te worden beschouwd die los staat van eventueel voorgaande arbeidsovereenkomsten tussen betrokken partijen. Wij hebben het hier dus over de systematiek voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten, waarbij elk der arbeidsovereenkomsten als een zelfstandige arbeidsovereenkomst dient te worden beschouwd. Dit geldt zowel voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde als voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit is slechts anders als nadrukkelijk bij wetsbepaling hiervan wordt afgeweken, bijvoorbeeld in de gevallen die bedoeld zijn in artikel 688a, lid 2, en in het voorgestelde artikel 667, lid 4. In de door die artikelen bestreken situaties dienen elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wat de berekening van de opzegtermijn betreft als één arbeidsrelatie te worden beschouwd. Krachtens de

nieuwe systematiek wordt bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging, de opzegtermijn beschouwd te zijn verwerkt. Een nieuwe en opvolgende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient dan als een afzonderlijke, op zichzelf staande arbeidsrelatie te worden beschouwd. Het systeem van de wet is in dit opzicht dus heel strak en helder.

De heer Santi heeft gevraagd wat het voordeel voor de werknemer is van de wijziging die bij de nota van wijziging werd voorgesteld. Die betreft het WW-recht. De oude tekst bepaalde dat het WW-recht, indien voldaan was aan de voorwaarde van artikel 16 WW, werd uitgesteld met de opzegtermijn van de werkgever. In de nieuwe tekst wordt de uitsteltermijn bij opzegging door de werknemer of bij ontbinding op verzoek van de werknemer, bepaald op de opzegtermijn van de werknemer. Indien de opzegtermijn van de werknemer korter is, ontstaat het recht op WW eerder. Dat is dan in het voordeel van de werknemer. Mevrouw Schimmel heeft een vraag gesteld over reïntegratieplannen bij ontbindingsverzoeken. Zij heeft gezegd dat haar fractie van mening is, dat de voorgestelde bepaling de rechter niet toestaat om de werkgever alsnog een reïntegratieplan te laten bijvoegen als de werknemer arbeidsongeschikt blijkt. Zij heeft ook gezegd dat zij op dat punt een amendement overweegt. Het kabinet is van oordeel dat de rechter op basis van de voorgestelde tekst al bevoegd is, de werkgever in staat te stellen alsnog een reïntegratieplan in te dienen. Bij die uitleg van de wet is een amendement terzake overbodig.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Is het in de geest van de wet of staat het letterlijk in de wet?

Minister **De Vries**: Ik parafraseer het, maar de rechter heeft op basis van de voorgestelde tekst de bevoegdheid, de werkgever in staat te stellen alsnog een reïntegratieplan in te dienen.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Dat betekent dat de procedure aangehouden kan worden totdat de werkgever het reïntegratieplan heeft ingediend?

Minister **De Vries**: Ja zeker, de rechter heeft dat in de hand.

Dan het overgangsrecht voor tijdelijke contracten. De heer Balkenende heeft een vraag gesteld over artikel XIX, lid 2. Hij heeft gezegd, dat daarin alleen wordt verwezen naar artikel 668a, lid 1, onder a. Hij vroeg waarom niet ook wordt verwezen naar onderdeel b. De verwijzing naar onderdeel b is achterwege gebleven, omdat die niet nodig is. Dat is de beste reden die ik daarvoor kan geven. Het zou hem gespeten hebben als ik had gezegd, dat wij dat niet hadden gedaan, terwijl het wel nodig was.

In een keten van tijdelijke contracten die op de datum van inwerkingtreding van de wet aan de wettelijke voorwaarden voor conversie voldoet, wordt de conversie pas gerealiseerd bij het aangaan van een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst. Deze situatie wordt reeds voorzien in het eerste lid. Echter, dat tijdstip kan ook na de datum van inwerkingtreding van de wet liggen. Het is wat ingewikkeld, maar zo ligt het.

De heer **Balkenende** (CDA): U herhaalt feitelijk de argumentatie die in de nota naar aanleiding van het verslag is gegeven.

Minister **De Vries**: Dat gebeurt overigens, omdat wij die dus juist achten.

De heer **Balkenende** (CDA): Het zou ook heel gek zijn als u nu hier met een ander verhaal kwam. In die zin mijn compliment voor de consistentie.

Ik herinner nog wel even aan de memorie van toelichting, want daardoor kwam ik tot mijn vraag. Daarin staat: "Voor de beide leden" – dat zijn de leden 1 en 2 van artikel XIX – "geldt dat alle voor en na de datum van inwerkingtreding van de wet (...) gesloten opvolgende overeenkomsten, in aanmerking worden genomen bij de beoordeling van de vraag of er wordt voldaan aan de in de onderdelen a en b van artikel 668a, lid 1, gestelde voorwaarden. Met andere woorden het gehele verleden van de arbeidsrelatie wordt meegeteld ook al ligt dat voor het tijdstip van inwerkingtreding." Omdat in deze passage zo nadrukkelijk werd gerept van de beide leden en daarna werd verwezen naar de onderdelen a en b van artikel 668a, lid 1, dacht ik: hoe zit dat? Maar goed, ik begrijp nu van u dat het niet aan de orde is.

Minister **De Vries**: Wij hebben het hier over een situatie die wordt voorzien in het eerste lid. Het is dus niet noodzakelijk om naar onderdeel b te verwijzen.

Mevrouw Schimmel heeft een vraag gesteld over de verhouding van artikel XIX tot uitzendovereenkomsten zonder een beding ex artikel 691, lid 2. Al eerder hebben wij geantwoord dat op een uitzendovereenkomst waarin een beding als bedoeld in artikel 691, lid 2, ontbreekt, het overgangsrecht van tijdelijke contracten ex artikel XIX van toepassing is.

De heer Blok heeft een amendement ingediend op artikel XXI. Ook die materie is eerder aan de orde geweest, ook in eerdere wetgeving die het overigens uiteindelijk niet heeft gehaald, namelijk het wetsvoorstel herziening ontslagrecht dat indertijd is ingetrokken. Ook toen heeft de heer Hofstra een amendement ingediend om de overgangsregeling te schrappen, hetgeen niet is aanvaard. De heer Blok legt een voorstel voor dat niet beoogt om te schrappen, maar om een horizonbepaling in te voeren, hetgeen van een andere orde is. Toch moet ik zeggen dat ik ook deze mutatie niet kan toejuichen. Ik zou de heer Blok willen vragen zijn amendement nog eens in overweging te nemen en anders de Kamer aanvaarding ervan ten sterkste moeten ontraden. In dit artikel XXI hebben wij te maken met de regel dat de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is zijn recht blijft behouden op een opzegtermijn volgens het oude recht als deze termijn langer is dan die welke berekend wordt volgens het nieuwe recht. Overigens worden de rechten op 1 januari 1999 wel bevroren, zodat na die datum geen groei meer plaatsvindt.

In het kader hiervan moet worden bedacht dat in het huidige recht de opzegtermijn wordt opgebouwd op basis van dienstjaren en leeftijd. Bij 45 jaar en ouder wordt daar een extra sprong gemaakt, een extra opbouw. Met de Flexwet wordt dat leeftijdscriterium verlaten en is alleen het aantal dienstjaren bepalend. Met name voor de oudere werknemer die al lange tijd in dienst is, zou de inwerkingtreding van deze wet zeer ingrijpende gevolgen kunnen hebben voor zijn opzegtermijn. Daarom is in de overgangsregel bepaald dat werknemers in ieder geval zolang zij bij dezelfde werkgever blijven

werken het recht op hun opzegtermijn blijven behouden. Dat is een bescherming van de voor de betrokken werknemer belangrijke verworven rechten. Ik zou daar ook met klem aan willen vasthouden, ook omdat ik er de ratio niet van zie om deze verworven rechten af te nemen. De heer Blok wees erop dat met name vanuit het MKB is gesuggered dat dit tot grote administratieve problemen zou leiden, maar ik neem aan dat dit wel zal meevallen. Ik heb veel gevoel voor administratieve lasten bij het MKB, maar ik denk dat het onderhavige geval betrekking zal hebben op een vrij kleine groep werknemers. Als er al administratieve problemen optreden, zullen ze zeer gering zijn en mijns inziens ook niet opwegen tegen het afnemen van deze verworven rechten.

Ik onderstreep nogmaals dat na 1 januari 1999 geen verdere rechten in deze geest worden opgebouwd en dat de werknemer ook bij dezelfde werkgever moet blijven werken en dat waarschijnlijk ook al geruime tijd heeft gedaan wil hij zijn recht op zijn oude opzegtermijn behouden. Hoewel ik met waardering zie dat de heer Blok een andere invalshoek gekozen heeft dan bij voorgaande discussies zou ik hem toch in overweging willen geven om op dit punt niet te persisteren.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter! Ik gaf zojuist al aan dat ik wel tot compromissen bereid ben. Ik kan mij voorstellen dat in plaats van een zuivere horizonbepaling de mogelijkheid wordt geïntroduceerd om bij CAO af te wijken van het wettelijk overgangsrecht. Hoe denkt de minister daarover?

Minister **De Vries**: Dat kan ik zo zeggen. De neiging van CAO-partners om af te wijken van verworven rechten is meestal nihil. Ik kan mij absoluut niet voorstellen dat zij er onder de huidige omstandigheden wel voor voelen. Overigens is door sociale partners bij mijn weten niet aangedrongen op veranderingen in de regeling, zoals voorgesteld. Ik denk dan ook dat het bewandelen van die weg door sociale partners niet zal worden toegejuicht. Voorzitter! Mevrouw Bussemaker heeft gevraagd wat de positie is van particuliere hulpen in het kader van artikel 658, lid 4. Artikel 658, lid 4, is niet van toepassing op thuiszorg-

hulpen, aangezien er geen sprake is van het laten verrichten van arbeid in de uitoefening van beroep of bedrijf van de werkgever. Als er geageerd moet worden tegen onredelijke bejegening is wel een actie uit onrechtmatige daad denkbaar. De heer Santi heeft inzake het overgangsrecht gevraagd: is artikel 71 van de overgangswet van toepassing? De verwijzing in de nota naar aanleiding van het verslag naar artikel 71 van de overgangswet nieuw BW had betrekking op de vragen over de duidelijkheid van de bestaande CAO-bepalingen die onder de nieuwe wet een andere betekenis krijgen. Artikel 71 van de overgangswet zegt niet anders dan dat het beding dat naar een voor het in werking treden van de wet geldend wetsartikel verwijst of de zakelijke inhoud van zo'n artikel weergeeft, wordt geacht een verwijzing naar of een weergave van de wet in te houden, tenzij zulks niet in overeenstemming zou zijn met de strekking van het beding.

Een andere kwestie is hoe CAO-bepalingen die strijdig zijn met de nieuwe wet beoordeeld moeten worden. Voor wat de opzegtermijnen betreft, heeft de wetgever in de Flexwet voor één specifieke situatie – werknemers van 45 jaar en ouder – ervoor gekozen, een overgangsregeling in het leven te roepen. Dit betekent dat de wet voor het overige onmiddellijke werking heeft. Deze kwestie is trouwens ook aan de orde geweest in stuk nr. 123b bij de behandeling in de Eerste Kamer van de Wet flexibiliteit en zekerheid. Daarmee wil ik absoluut niet suggereren dat ik de heer Santi wil uitnodigen, daar vannacht nog eens in te kijken, maar het is voor de volledigheid van dit verslag, dat later geraadpleegd zal worden door mensen die opheldering willen over de rechtstoepassing, wel van belang. De heer Balkenende heeft een amendement ingediend waarover ik graag nog een opmerking wil maken, omdat het over een zeer aangelegen onderwerp gaat, namelijk de Ragetlie-bepaling. De heer Balkenende stelt voor, uit artikel 667, lid 4, de zinsnede „, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is beëindigd“ te schrappen. Ik heb in mijn inleiding gezegd dat het schrappen van die zinsnede zal leiden tot codificatie van het De Vries-Thialf-arrest. Daar wordt nu

juist van afgezien, omdat dit een te vergaande beperking voor de flexibiliteit zou betekenen. Immers, voor de beëindiging van elk contract voor bepaalde tijd die de voortzetting vormt van een contract voor onbepaalde tijd, hoe dat contract ook geëindigd is, zal volgens dit amendement opzegging vereist zijn. Anders dan de indiener van het amendement kan de rechter niet beoordelen of opzegging vereist is of niet, omdat de wet krachtens dit amendement opzegging juist dwingend voor alle gevallen zou voorschrijven.

Voor wat betreft de door de indiener van het amendement gesignaleerde uitgezonderde categorie werknemers van het BBA 1945 merk ik op dat dit niet betekent dat deze groep werknemers buiten de werking van de voorgestelde regeling valt. Voor de beoordeling van de vraag of met betrekking tot deze werknemers sprake is van een rechtsgeldige opzegging, geldt weliswaar niet het vereiste van een ontslagvergunning, maar wel overige rechtsbescherming bij ontslag ingevolge het arbeidsovereenkomstenrecht, dan wel krachtens een bijzondere rechtspositieregeling zoals geldt voor bijvoorbeeld onderwijspersoneel. Omdat het een ingrijpende wijziging is van een delicate balans die in het wetsontwerp is gezocht tussen flexibiliteit en zekerheid, zou ik eerst een beroep op de heer Balkenende willen doen om dit amendement niet verder te brengen, maar mocht hij persisteren, dan zal ik de Kamer moeten ontraden om hierop in te gaan.

Tot slot zou ik graag nog een algemene opmerking willen maken. We hebben nu heel veel opmerkingen met elkaar gewisseld; er is tot op het laatste moment nog door velen de mogelijkheid aangegrepen om tot verbeteringen te komen. Mijn opvatting is dat we nu, voorzover dat redelijkerwijs mogelijk is, ook die opmerkingen verwerkt hebben en dat we met een beter wetsontwerp zouden kunnen starten op 1 januari dan toen we de behandeling in de Eerste Kamer afsloten en de publicatie in het Staatsblad van het oorspronkelijke wetsvoorstel meemaakten.

Nu is er evenwel nog één probleem. In de eerste plaats moeten wij morgen beslissen hoe wij over dit wetsvoorstel oordelen en vervolgens komt ook de Eerste Kamer nog aan

bod. Als de Eerste Kamer meewerkt – ik heb uit informeel overleg tijdens de kennismaking begrepen dat men dat doet, als men het wetsvoorstel tijdig van de Tweede Kamer ontvangt – is het zeer wel denkbaar dat wij vóór 1 januari ook deze reparatiewet in het Staatsblad krijgen. Dat zou natuurlijk verreweg het beste zijn, want anders wordt alleen het oorspronkelijke wetsontwerp van kracht en zal op een later tijdstip deze reparatiewet in werking treden. Ik heb uiteraard nagegaan wat de gevolgen daarvan zouden zijn: die zijn betrekkelijk overzichtelijk. Er is dus geen reden om te zeggen dat we nu het hele wetsontwerp gaan uitstellen. Het zou echter veel beter zijn, als het allemaal wel tegelijkertijd kon plaatsvinden. Ik hoop overigens dat de gedachtewisseling die wij hier gehad hebben en die zeer uitvoerig in is gegaan op voor de Eerste Kamer aangelegene punten, ook helpt om de Eerste Kamer mede te overtuigen dat het wenselijk is om nog vóór Kerstmis deze behandeling af te ronden. Mocht dit onverhoopt niet lukken, dan is een andere datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel mogelijk.

Ik zou te dien aanzien de tweede nota van wijziging willen indienen, mevrouw de voorzitter. Dat blijkt nog steeds mondeling te kunnen, maar ik zal het ook in een document bevestigen. In die tweede nota van wijziging wordt aan de thans voorgestelde datum van inwerkingtreding toegevoegd de zinsnede, dat mocht dit niet mogelijk zijn, de eerste dag na plaatsing van deze wet in het Staatsblad deze reparatiewet van kracht zal worden. Ik denk dat het verstandig is, dat ik u een zorgvuldig uitgeschreven tekst daarvoor geef om misverstand te voorkomen, maar dat zal de strekking van de nota van wijziging zijn.

Rest mij, tot slot, mevrouw de voorzitter, om allen die zo indringend hebben bijgedragen aan deze discussie in eerste termijn, reeds te bedanken; ik houd mij beschikbaar voor nadere vragen.

De **voorzitter**: Hiermee zijn wij aan het einde van de eerste termijn van de regering gekomen. Ik neem aan dat de leden behoefte hebben aan een tweede termijn. Naar mij blijkt, is dit het geval. Ik constateer tevens dat er behoefte is aan een korte schorsing.

De vergadering wordt van 21.30 uur tot 21.40 uur geschorst.

De **voorzitter**: Voordat ik het woord geef aan mevrouw Bussemaker, wil ik de leden erop attent maken dat wij een spreektijdbeperking hebben ingesteld om er in ieder geval voor te zorgen dat wij voor 23.00 uur klaar zijn. Ik zal daar redelijk soepel mee omgaan, maar we hoeven de tijd niet vol te maken tot 23.00 uur.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Voorzitter! Als het aan mij ligt, zijn we ver voor die tijd klaar. Ik dank de minister voor zijn uitgebreide en heel duidelijke antwoorden, want we weten allemaal hoe moeilijk deze materie is en wij hadden nog meer tijd om ons voor te bereiden dan hij had in het korte tijdsbestek om ons te antwoorden. Ik ben blij met zijn toezegging, dat hij nog eens wil overwegen of er meer aan voorlichting gedaan moet worden. Ik wil benadrukken, dat de mogelijkheden die ik noemde ideeën zijn en dat het niet per se datgene is waar het om moet gaan. Die ideeën zouden er met name toe kunnen dienen om mensen er nog even op te attenderen. Ik vind de suggestie om teksten in huis-aan-huisbladen te plaatsen goed. Mij gaat het met name om de kwetsbare werknemers, veelal flexwerkers. We weten dat het voor het overgrote deel minderheden en vrouwen zijn, die misschien juist met zo'n huis-aan-huisblad gemakkelijker bereikt kunnen worden dan via een advertentie in de krant. Ik ben ook erg blij met de toezegging van de minister om na enige tijd, bijvoorbeeld drie maanden, eens te kijken wat de problemen zijn rond de wet. Het is niet de bedoeling gelijk reparaties voor te stellen maar wel om te kijken wat de stand van zaken is.

De minister heeft in antwoord op mijn vraag wat er gebeurt als een verzoek om 09.00 uur bij het RDA ligt en iemand om 15.00 uur ziek wordt, gezegd dat er per saldo sprake is van arbeidsongeschiktheid en dat ontslagbeveiliging in dat geval geldig blijft. Het levert bij mij echter wel een nieuwe vraag op. Kan daarvan ook calculerend misbruik gemaakt worden? Kan een werknemer op een gegeven moment horen, dat er een verzoek bij het RDA ligt en plotseling op dat moment ziek worden? Dat zou namelijk weer niet rechtvaardig zijn ten opzichte van andere werknemers

die dat achterwege zouden laten. Ik zou daarop graag een toelichting krijgen.

Voorzitter! Ik heb een vraag gesteld over gezinsverzorgsters en thuiszorg-hulp. De minister stelde, dat zij geen beroep hebben of niet zijn aangesloten bij een bedrijf en daarom geen beschermde positie hebben. Ik kan mij dat voorstellen als zij niet formeel bij een organisatie werkzaam zijn, maar ook dan geldt dat het probleem misschien juist groter wordt. Dat zijn toch al werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt en zij zouden dan, terwijl anderen bescherming genieten, totaal geen beschermde positie hebben. In juni hebben wij in het kader van het VN-vrouwenverdrag met minister Melkert uitgebreid over de rechtspositie van alfavulpen gesproken en dit is net zo iets. Dit probleem is nu niet hier op te lossen, maar ik wil de minister toch verzoeken om daar nog eens aandacht aan te besteden.

Voorzitter! Ik heb op één vraag geen antwoord gekregen, maar misschien is hier sprake van een miscommunicatie aan mijn kant. Nu de vereiste van opzegging voor de overeenkomst voor bepaalde tijd is vastgelegd, betekent dit ook dat het verbod van opzegging tijdens ziekte, zwangerschap en militaire dienst geldt?

De heer **Santi** (PvdA): Mevrouw de voorzitter! Ik wil nog een vraag stellen die ik in eerste termijn na even nadenken niet heb gesteld. Zij betreft de reparatiewetgeving die op 1 januari aanstaande zou moeten gelden. Stel dat je die datum niet haalt, wat gebeurt er dan? De minister is hierop ingegaan, zonder dat de vraag is gesteld. Hij meent dat het traject overzichtelijk is en dat voorzover mogelijk alles zal doorgaan. De vraag is wel wat straks zal gaan gelden. Hoe zit het met het overgangsrecht als de reparatiewetgeving op 1 januari niet gaat gelden? Ik verwacht een probleem, maar de minister voorziet geen rampen. Met hem hoop ik dat de reparatiewetgeving op 1 januari aanstaande van kracht is. Op dit punt wil ik echter nog een duidelijk antwoord.

De minister heeft nadrukkelijk geantwoord op de opmerkingen over de Ragetlie-regel. Er geldt rechtsbescherming voor iemand die wel rechtsgeldige opzegging heeft

gekregen. Daar kan tegen ingegaan worden door middel van het "kennelijk onredelijk ontslag". Daar valt wel wat voor te zeggen, maar ik voorzie een probleem voor de desbetreffende werknemer. Hij geniet dan namelijk een andere bescherming dan de opzeggingsbescherming. Daarbij denk ik aan de situatie waarbij sprake is van een wederzijds goedvinden. Ik heb bedoeld op een praktijkgeval. Er kunnen pro-formaontbindingsverzoeken zijn. Er kunnen ook situaties denkbaar zijn waarin juist een werkgever tegen een werknemer zegt: als je zegt dat je in mijn verhaal kunt vinden, ook bij de RDA, zal ik het je gemakkelijk maken en je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. De minister heeft mij aan de ene kant overtuigd, omdat je dan kunt spreken van een kennelijk onredelijk ontslag, maar aan de andere kant ben ik van alles niet zo zeker.

Voorzitter! Wat de WW betreft wordt verwezen naar artikel 672. Toen een vraag werd gesteld over de CAO-bepalingen en de oudere werknemers, zei de minister dat een opzegtermijn van zes maanden zal gelden. Er doet zich dan iets merkwaardigs voor: je kunt iemand een goede opzegtermijn, maar als voor de werknemer een langere opzegtermijn geldt en hij te maken heeft met een WW-aanvraag, komt hij misschien in een meer nadelige positie te verkeren. Is dit zo? Misschien zie ik dit verkeerd. Wellicht kan de minister mij met zijn antwoord overtuigen.

De heer **Balkenende** (CDA): Mevrouw de voorzitter! Ik hecht eraan, de minister en zeker zijn medewerkers hartelijk dank te zeggen voor de uitvoerige beantwoording. Ik meen dat die in hoge mate adequaat is geweest. Er zijn verduidelijkingen gegeven. Op enkele punten kan er een meningsverschil zijn. Men kan ook andere taxaties hebben, bijvoorbeeld als het om die 36 maanden gaat. De minister heeft helder aangegeven, dat de driemaal eenjaarsperiode mede is voortgekomen uit de wensen van het bedrijfsleven zelf. Ik heb er tegenover gesteld, dat je de merkwaardige situatie kunt hebben, dat iemand met driemaal een jaar een slechtere positie heeft dan wanneer sprake is van enkele maanden mits het gaat om vier keer.

De minister heeft zijn argumenten gegeven. Voor zijn verduidelijkingen ben ik hem erkentelijk.

Wat verder nog rest, is een opmerking over het amendement betreffende de codificatie van het arrest-De Vries-Thialf. In de toelichting van het amendement wordt gezegd, dat de Ragetlie-regel wordt gecodificeerd. Dat is niet helemaal juist. Er behoort te staan: het De Vries-Thialf-arrest wordt gecodificeerd. Waar gaat het nu om? Wat de minister beoogt met de formulering van het wetsvoorstel – zie het bekende lid 4 van artikel 667 – is, dat degene die al te maken heeft gehad met een rechtsgeldige opzegging of met ontbinding tot de rechter, feitelijk zijn rechtsbescherming heeft gehad. Voor degenen die deze toch niet hebben gehad, is een rechtsbescherming gemaakt als in het voorstel is aangegeven. Dat is helder.

Vervolgens heeft het De Vries-Thialf-arrest daaraan een uitbreiding gegeven. Met het oog op de rechtsbescherming van de werknemer kun je je afvragen of de inperking die de minister nu aanbrengt door dat zinnetje wel zo gelukkig is. De heer Kuip heeft in zijn uitgebreide commentaar zijn verbazing daarover uitgesproken. Ik heb zelf in eerste termijn vier argumenten genoemd om die zinsnede te laten vervallen. De minister zou kunnen tegenwerpen dat je een dubbele rechtsbescherming zou krijgen, te weten bij de rechtsgeldige opzegging en het beëindigen door de rechter. Ik heb evenwel gezegd dat de rechter er in het tweede geval altijd acht op kan slaan. Voor het overige blijf ik er toch mee zitten dat bepaalde groepen niet worden bereikt; zie artikel 2 BBA. Verder zou sprake kunnen zijn van interpretatiegeschillen. Ik heb ook gezegd dat de rechter altijd kan zien hoe de rechtsbescherming daarvoor is geweest. Om die reden pleit er veel voor om het amendement te handhaven. Ik meen dat de minister het beste argument zelf heeft aangedragen. Hij heeft gezegd dat het kenmerk van het arbeidsrecht is de ontwikkeling van de jurisprudentie. Het is een levend geheel. In de jurisprudentie, in het De Vries-Thialf-arrest, is aangegeven hoe tegen de zaak kan worden aangekeken. Er pleit juist veel voor om die regel te codificeren. Ik meen dat de rechtsbescherming van de werknemer gebaat is bij dit amendement. Om die reden



zullen wij het amendement handhaven.

Minister **De Vries**: Voorzitter! De heer Balkenende bepleit in zijn amendement dat een werknemer die een arbeidscontract voor onbepaalde tijd heeft gehad dat beëindigd is met daarvoor nadrukkelijk aanwezige waarborgen, de RDA of de kantonrechter, bij een opvolgend arbeidscontract voor bepaalde tijd toch dezelfde rechtsbescherming blijft houden. Hij zegt dat dit helemaal niet zo erg is, want de rechter kan daar acht op slaan. Waar kan de rechter dan acht op slaan?

De heer **Balkenende** (CDA): Hij kan zien of in een eerder stadium sprake is geweest van rechtsbescherming van de betrokken werknemer. Als sprake is geweest van een rechtsgeldige opzegging of opzegging door de rechter, dan vervalt daarmee in de optiek van het kabinet de mogelijkheid om die rechten nog te doen gelden.

Minister **De Vries**: Dan gaat gelden wat verder voor iedereen geldt die een contract heeft voor bepaalde tijd.

De heer **Balkenende** (CDA): Precies. De minister zegt dat voor degenen die geen gebruik hebben kunnen maken van deze toetsing door een derde, de RDA of de rechter, sprake is van rechtsbescherming in die zin dat sprake is van de bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd behouden rechtsbescherming. De vraag is wat je onder rechtsgeldige opzegging moet verstaan. Komt er altijd een RDA aan te pas? Dat hoeft niet altijd het geval te zijn. In de situatie van artikel 2 BBA is daarvan geen sprake, dus dan ontbreekt die toetsing. Er kan ook sprake van zijn dat de rechter formeel eraan te pas is gekomen, maar dat de vraag is of dat moet worden gezien als volledige rechtsbescherming. Er kunnen interpretatieverschillen zijn. Dat is een kwestie van jurisprudentie. De minister heeft groot gelijk dat het arbeidsrecht een zaak is van jurisprudentie. In die gevallen waarin geen sprake is geweest van opzegging door een onafhankelijke derde en waarin sprake is van interpretatieverschillen biedt ons amendement meer ruimte en meer rechtsbescherming dan de constructie die de minister aanreikt. Ik verwijs nogmaals naar de brief van de heer

Kuip. Ik ben er niet zo beducht voor dat de beperking die de minister aanbrengt naderhand niet kan worden meegenomen in een procedure. Ik neem aan dat een rechter die in deze situatie een oordeel moet geven over een bepaalde kwestie altijd kan zien of die zaak al eerder bij de RDA aan de orde is geweest.

Minister **De Vries**: Maar welk gevolg moet hij daaraan verbinden?

De heer **Balkenende** (CDA): Dat is aan de rechter zelf. Voorzitter! Ik heb uiteraard ook gesproken met arbeidsrecht deskundigen van universitaire zijde. Met name het punt van de interpretatiegeschillen, artikel 2 BBA, voert ons tot de conclusie dat de rechtsbescherming meer is gediend met het weglaten van deze zin. Ik verwijs nu voor de laatste keer naar de brief van de heer Kuip.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter! Ik sluit mij op twee punten aan bij mevrouw Bussemaker. De brochure van het ministerie vind ik uitstekend, maar voor werknemers, met name werknemers met kortlopende contracten, zou het de moeite waard zijn om aanvullende voorlichting te verzorgen. Net als mevrouw Bussemaker werd ik enigszins verontrust door het antwoord van de minister op de mogelijkheid van een ziekmelding later op de dag waarop de ontslag-aanvraag bij het arbeidsbureau is ingediend. Ik ben het met haar eens dat dat lijkt uit te lokken tot misbruik. De minister heeft een opmerking gemaakt over een eventueel aangepast amendement inzake het overgangsrecht voor 45-plussers. Ik blijf bij mijn stelling dat het vreemd is om twee of zelfs drie categorieën 45-plussers te creëren: 45-plussers die van baan veranderd zijn, 45-plussers die niet van baan veranderd zijn en de 45-plussers van morgen. Zij worden verschillend behandeld, terwijl zij in feite in dezelfde arbeidsmarktsituatie verkeren. Ik heb gesuggereerd om dat door CAO-partners afwijkend te laten regelen. Deze suggestie werd afgedaan met de opmerking dat deze vraag door sociale partners niet gesteld is. Mijn vraag is echter ingegeven door een vraag van MKB Nederland, een partner in de CAO-onderhandelingen. Tegen die

achtergrond zou het goed zijn als de minister nog eens aangeeft hoe hij staat tegenover een afwijkingsmogelijkheid bij CAO.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Voorzitter! In onze bijdrage hebben wij gezegd dat er een beperkte codificatie van de Ragetlie-regel plaatsvindt. Het De Vries-Thialf-arrest is hierbij ook om de hoek komen kijken. In wezen gaan deze arresten over hetzelfde. Het gaat om mensen die uit een contract voor onbepaalde tijd naar een contract voor bepaalde tijd gaan. De Hoge Raad hecht er betekenis aan wanneer dezelfde werkzaamheden worden verricht tegen hetzelfde salaris. Ik zie niet in waarom met het amendement van de heer Balkenende de "delicate balans" doorbroken wordt, zoals de minister heeft aangegeven. Met het amendement van de heer Balkenende wordt meer toegezien op de rechtsbescherming van de werknemer. Ik nodig de minister uit, in tweede termijn nog eens precies uit te leggen waar die delicate balans omslaat.

Op de vraag of een herhaaldelijk voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de situatie waarin de Ragetlie-regel van toepassing is via artikel 668a ooit nog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt, is het antwoord in feite "ja". De minister sprak van twee regels die naast elkaar werken, namelijk de regels conform artikel 667 en conform 668a. De Ragetlie-baby heb ik in de beantwoording gemist. Wat het ontslagverbod tijdens ziekte betreft lijkt de wetstekst niet in overeenstemming met de uitleg. Als je ziek wordt op de dag van de aanvraag van de ontslagvergunning, gaat het om de laatste dag van de ontslagbescherming. In de wetstekst staat het anders.

Ik ben overigens blij met de uitleg rond het reïntegratieplan. Deze uitleg komt zeer tegemoet aan onze wens, die wij in een amendement wilden vastleggen. Wel vraag ik de minister om nog eens nader in te gaan op de opeenvolging van plannen en de opzegtermijn. Het is mij niet geheel duidelijk wat de minister bedoelt. Hij heeft gerefereerd aan artikel 688, lid 2, dat volgens ons over iets heel anders gaat. Wil hij nog eens uitleggen wat hij precies bedoelt?

De vergadering wordt van 22.00 uur tot 22.10 uur geschorst.

Minister **De Vries**: Mevrouw de voorzitter! Het spijt mij dat wij de baby niet genoemd hebben. Die bewaren wij nu maar tot het einde van deze termijn.

Mevrouw Bussemaker ben ik erkentelijk voor de wijze waarop zij over de voorlichtingsactiviteit gesproken heeft. Dat geldt ook voor de andere leden die hierover in dezelfde geest gesproken hebben. Wij zullen proberen om de voorlichting echt flink te intensiveren om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen hierdoor worden bereikt. Mevrouw Bussemaker heeft gevraagd hoe het opzegverbod werkt bij het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij een arbeidsovereenkomst die van rechtswege door tijdsverloop eindigt, geldt natuurlijk geen opzegverbod, omdat er geen opzegging vereist is. In de Ragetlie-situatie geldt dat opzegverbod echter weer wel.

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA): Het ging mij om het verbod op opzegging tijdens bijvoorbeeld ziekte en zwangerschap. Ik wil weten hoe dat zit, omdat daar in de memorie van toelichting niets over wordt gezegd.

Minister **De Vries**: Ik heb al gezegd dat bij een arbeidsovereenkomst die door tijdsverloop eindigt, geen opzegverbod geldt. Daar is ook geen opzegging vereist. Het kan daarbij dan ook niet aan de orde zijn. Mevrouw Bussemaker heeft zich met anderen bezorgd getoond over de problematiek die kan ontstaan door ziekmelding op de dag van ontvangst van het ontslagverzoek. Zij heeft gevraagd of daar calculerend misbruik van kan worden gemaakt. Wanneer het vermoeden bestaat dat een werknemer zich oneigenlijk ziek meldt, kan de werkgever de Arbodienst vragen om een controle. Dat is overigens ook de taak van de Arbodienst. In de praktijk zal hierdoor niet snel de situatie ontstaan dat een werkgever, nadat hij een vergunning heeft verkregen, niet kan opzeggen. Bovendien is de geldigheidsduur van de ontslagvergunning twee maanden. In deze periode kan ruimschoots duidelijkheid worden verkregen over het karakter van de ziekte. Verschillen werkgever en werknemer van mening, dan kan de uitvoeringsin-

stelling mogelijk ook een rol spelen in het kader van een zogenaamde "second opinion"-procedure. Hiervoor is een speciale procedure in de wet opgenomen, namelijk in artikel 629a BW. Ik moet dus aannemen dat, mocht een werknemer zich ten onrechte ziek melden, adequaat het hoofd kan worden geboden aan die situatie. De heer Santi heeft gevraagd of het niet denkbaar is dat de werknemer meewerkt aan ontbinding door de rechter of opzegging en dat hij vervolgens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgt. De vraag is dus of er geen omstandigheden denkbaar zijn waaronder hij ook met die garanties onder druk gezet wordt om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te aanvaarden. Dit is natuurlijk net zo goed mogelijk als de onder het vorige punt geschetste situatie. Mensen doen nu eenmaal dingen die zij niet zouden moeten doen, alhoewel het hier even iets anders ligt. De wetgever kan echter niet alles regelen. Als er rechtsbescherming geboden is en er na toetsing een ontslagvergunning verleend wordt door de RDA of door de rechter, dan moeten wij aannemen dat daarmee dan ook rechtsverwerking optreedt. Dan is het recht gebruikt. Alles is evenwel denkbaar. Het kan dus zijn dat er toch sprake is van een ongerechtvaardigde druk. Als dat aantoonbaar het geval is geweest, dan zijn er volgens mij weer andere rechtsmiddelen om daartegen op te komen, want dan ontstaat er waarschijnlijk een onrechtmatige situatie. Dergelijke zaken kunnen wij echter niet allemaal regelen. Wij moeten ervan uitgaan, en de hoofdregel moet ook zijn, dat als een werknemer willens en wetens met zijn werkgever via de rechter of de RDA een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontbindt, daarmee te kennen wordt gegeven dat daaraan een eind moet komen. Als hij daarmee wat anders bedoelt, wordt dat bijna onmogelijk om te regelen. Er moeten dan rechters aan te pas komen om te bezien, of daar wellicht iets onrechtmatigs is gebeurd. Dat acht ik denkbaar. Maar op een andere manier is het natuurlijk bijna niet te regelen. Voorzitter! Ik kom toe aan de opzegtermijn voor oudere werknemers in artikel 16 van de WW. Wordt die oudere werknemer niet gedupeerd door het behoud van langdurige opzegtermijnen bij

toepassing van lid 3 van dat artikel? Dat zou een interessante casuspositie zijn. De langdurige termijn betreft de opzegtermijn die geldt voor de werkgever ten aanzien van de oudere werknemer. De voorgestelde wijziging bepaalt, dat bij opzegging door of ontbinding op verzoek van de werknemer de werknemerstermijn geldt, in plaats van de langduriger werkgeverstermijn. Maar dan is het ook de werknemer die daarom vraagt. Voorzitter! Wat is de positie van de thuiszorghulpen? Hoewel ik daarvan net al iets heb gezegd, wil mevrouw Bussemaker daar nog een nadere toelichting op. Artikel 658, lid 4, ziet op een bijzondere situatie, namelijk op degene die een ander arbeid laat verrichten in het kader van de uitoefening van zijn beroep of bedrijf. Als ik een kantoor heb en ik vraag een uitzendbureau mij een uitzendkracht te sturen, stel ik die te werk in het kader van mijn beroep of bedrijf. Met de thuiszorghulpen is dat natuurlijk niet het geval. Zij komen niet in het kader van een beroep of bedrijf bij iemand werken, maar in het kader van een privé-situatie. Degene die de hulp van een thuiszorgwerkster inroept, doet dat dus niet in het kader van beroep of bedrijf, maar die persoon kan wel aansprakelijk zijn voor schade die door de thuiszorghulp op grond van de algemene regeling van de onrechtmatige daad wordt veroorzaakt. Als iemand werkend als thuiszorghulp schade oploopt, werkend bij iemand anders en onder aanwijzing of instructie van iemand anders – dat kan het geval zijn bij thuiszorghulpen – en er ontstaat schade door onrechtmatig gedrag van degene die in relatie tot de thuiszorghulp staat, kan hij of zij op grond van de algemene regeling van de onrechtmatige daad daartegen opkomen. Overigens is het niet uitgesloten dat de thuiszorghulp een andere relatie heeft met een organisatie die hem of haar uitzendt. Daarvoor is rechtsbescherming aanwezig. Ook in geval van schade zal bijvoorbeeld een uitzendbureau op aangesproken kunnen worden. Voorzitter! Wij komen weer uit bij de heer Ragetlie, waar ik heel enthousiast over ben. De heer Balkenende heeft nog eens uiteengezet, wat hem ertoe brengt, naar ik hoop voorlopig, te persisteren bij zijn amendement. Hij vroeg, wat de rechtsgeldige opzegging eigenlijk is. De RDA of de

rechter komt daaraan niet altijd te pas. Hij heeft een aantal uitzonderingen genoemd die ik in eerste aanleg heb besproken, maar daarvoor zijn andere voorzieningen, in andere regelingen. Die rechtsbescherming kan dus niet helemaal worden vergeleken met de werknemers, waarover het in de Wet flexibiliteit en zekerheid gaat. Wanneer je in de wet vastlegt dat moet worden opgezegd, kan de rechter daar natuurlijk niet aan tornen. Hij heeft dan ook niet de vrijheid om dit vereiste in bepaalde gevallen buiten toepassing te laten, zoals de heer Balkenende in een interruptie mijnerzijds leek te suggereren. Over rechtsgeldige opzegging bestaat overigens geen onduidelijkheid. Het gaat om opzegging die niet meer in rechte aangetast kan worden. Dat is ook uitvoerig in de nota naar aanleiding van het verslag uiteengezet. Ik wijs erop, dat de Raad van State en de sociale partners, een groepering waaraan in de politieke familie van de heer Balkenende nogal eens gewicht wordt gehecht, met klem en met nadruk ingestemd hebben met deze mogelijkheid. De heer Balkenende heeft opgemerkt dat het krachtigste argument eigenlijk door mij geleverd is, omdat ik voor jurisprudentie in het arbeidsrecht een ruime plaats heb ingeruimd. Dat is natuurlijk juist, maar jurisprudentie bouwt voort op bestaande wetgeving. Dan komt er een situatie waarin de wetgever wederom bepaalt wat rechtens is. En dat zitten wij nu hier te doen. Dan is het denkbaar dat er in de toekomst weer jurisprudentie komt die aanleiding geeft om die nieuwe wetgeving te veranderen, maar wat rechtens is wordt straks door de wetgever vastgesteld. De jurisprudentie van het verleden slaat dus niet noodzakelijkerwijs op de nieuwe situatie en mag daarvoor dus ook niet als argument worden aangevoerd.

De heer **Balkenende** (CDA): De Vries-Thialf is een vervolmaking van de Ragetlie-regel. U heeft gezegd dat er zich situaties kunnen voordoen waarin sprake is van aantoonbare druk, maar dat daarvoor andere procedures gelden dan de onderhavige. Je kunt je afvragen waarom de andere weg gekozen wordt en waarom het niet in het kader van deze regelgeving wordt aangepast. De codificatie van de jurisprudentie

van de Hoge Raad is een kwestie van wegen. Daar kun je voor of tegen zijn, maar ik denk dat het legitiem is. Ik blijf staande houden dat de rechtsbescherming door mijn amendement wat meer wordt gediend dan in het voorstel van de regering. Dus in die zin blijven wij wat van mening verschillen.

Minister **De Vries**: Ik heb overigens nog hoop, want ik ga nog nader in op de opmerking van mevrouw Schimmel over Ragetlie. In die reactie zit vast wel iets wat de heer Balkenende zal interesseren. Zijn amendement leidt ertoe dat in alle gevallen van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die de voortzetting vormt van een contract voor onbepaalde tijd, opzegging vereist is.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Dat geloof ik niet, want het moet wel gaan om een voortzetting waarbij sprake is van dezelfde werkzaamheden en waarbij hetzelfde salaris wordt genoten. Dat is natuurlijk niet in alle gevallen zo.

Minister **De Vries**: Maar anders is het ook geen voortzetting.

De heer **Balkenende** (CDA): De Vries-Thialf gaat feitelijk voorbij aan allerlei onderscheidingen. Het kan zijn stilzwijgend of uitdrukkelijk; er kan zelfs sprake zijn van een voorafgaande opzegging. Het gaat om het gehele complex dat aan de orde is bij de overgang van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd naar bepaalde tijd. Het aardige van De Vries-Thialf is nu juist dat eigenlijk wordt gezegd: of er nu sprake is van een stilzwijgende overeenkomst of van een rechtmatige opzegging, de zaak wordt doorgezet.

Minister **De Vries**: Ik gaf aan waar uw amendement toe strekt. Dat amendement werkt ten nadele van de met dit wetsvoorstel beoogde flexibiliteit. U plaatst de werknemer die uit de geschetste relatie komt in een totaal andere positie dan andere werknemers die niet zo'n voorafgaande relatie hebben gehad. Aangezien u gevoelig bent voor rechtsgelijkheid, meen ik dat hier een situatie ontstaat die uzelf eigenlijk niet zou moeten wensen.

Mevrouw **Schimmel** (D66): U zegt

dat de werknemer in een geheel andere positie wordt geplaatst. Punt is dat die ook uit een geheel andere positie komt. In het geval van mevrouw De Vries was er sprake van een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Vervolgens wordt zij via een ontslagvergunning ontslagen. Daarna vraagt Thialf haar weer terug om haar vervolgens weer te ontslaan. De rechter zegt daarop dat er een opzegtermijn in acht moet worden genomen. Het is dus een andere situatie waarin zij verkeert.

Minister **De Vries**: Daarmee geeft u scherp aan waarom dit in de praktijk geen wenselijke regeling zou zijn. In het geval dat u schetst zal Thialf mevrouw De Vries nooit meer in dienst nemen en zal hij een andere flexwerker gaan zoeken. Die werkgever wordt door de heer Balkenende namelijk geholpen aan een extra barrière om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Dat geloof ik niet. Het is op zichzelf al verbazingwekkend dat iemand eerst met een ontslagvergunning wordt ontslagen en vervolgens door dezelfde werkgever weer voor dezelfde werkzaamheden met hetzelfde salaris wordt teruggevraagd. Waarom zou het in de vervolgsituatie dan een belemmering oproepen? Dat snap ik niet.

Minister **De Vries**: Dat hoeft helemaal geen probleem te zijn. Het is goed voor te stellen dat een werkgever als Thialf iemand voor onbepaalde tijd inhuurt, dat er een rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt en dat er na verloop van tijd behoefte aan bestaat om voor korte tijd weer met betrokkene een arbeidsrelatie aan te gaan. Maar als die arbeidsrelatie bezwarender wordt voor de werkgever dan elke andere arbeidsrelatie die hij met iemand voor bepaalde tijd zou kunnen aangaan, is de kans groot dat hij kiest voor de minst bezwarende en niet voor de meest bezwarende, omdat hij dan volgens het voorstel van de heer Balkenende vastzit aan een derde jaar of aan gang naar een rechter. Neemt hij iemand anders, dan gaan de wegen gewoon uit elkaar als de termijn van het contract termineert. Dus het zou bezwaarlijker kunnen worden voor de betrokken werknemer.

Dan kom ik bij de zogenoemde Ragetlie-baby. In de Wet financiering loopbaanonderbreking en de Wet ouderschapsverlof wordt verwezen naar artikel 668a en niet naar de Ragetlie-regel voor de bepaling of de werknemer één jaar in dienst is. In het traject kaderwet arbeid en zorg, waar het kabinet druk mee bezig is, zal worden gezien hoe die verschillende berekeningsystemen op elkaar kunnen worden afgestemd. Het vereist nog enige zorgvuldige bestudering hoe dat het beste geregeld kan worden. Ik zal het punt ogenblikkelijk bij collega Verstand aanmelden om ervoor te zorgen dat deze problematiek van een adequaat antwoord is voorzien als de wet op tafel komt.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik had de minister nog een vraag gesteld over de opvolging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Misschien was in tweede termijn niet zo duidelijk wat ik bedoelde, maar ik had de indruk dat de minister een nieuw systeem introduceerde, een systeem dat ook niet bij de Wet flexibiliteit en zekerheid aan de orde is geweest. De minister zegt nu dat er andere opzegtermijnen gaan gelden. Hij zegt dat er bij opvolgende arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd een verdiscontering plaatsvindt van het aantal dienstjaren.

Minister **De Vries**: Ik verzoek mevrouw Kooij, één van mijn medewerkers, hierop in te gaan. Misschien had ik uw vraag niet goed begrepen.

Mevrouw **Kooij**: Ik hoop dat ik de vraag van mevrouw Schimmel goed heb begrepen. Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zien wij als een zelfstandige arbeidsovereenkomst in het kader van de Wet flexibiliteit en zekerheid. Dus iedere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet zelfstandig gezien worden als het gaat om de berekening van de opzegtermijn.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik heb begrepen dat dit een nieuw element in het geheel is en dat het als zodanig niet bij de behandeling van de Wet flexibiliteit en zekerheid aan de orde is geweest. Het verbaast mij enigszins dat er een nieuw systeem geïntroduceerd wordt. Ik geef het voorbeeld van iemand die een

arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd en vervolgens promotie maakt. Deze werknemer krijgt dan een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dan zou dus eigenlijk de opzegtermijn van die laatste arbeidsovereenkomst pas gelden. Daar komt de uitleg van mevrouw Kooij op neer.

Minister **De Vries**: Nee, want het gaat hier over iemand met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als die werknemer promotie maakt, gebeurt er niets met die arbeidsovereenkomst.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Dat is maar de vraag. Er kan een nieuwe arbeidsovereenkomst worden afgesloten, waarin een nieuw salaris wordt bedongen en waar andere werkzaamheden in voorkomen.

Minister **De Vries**: Ja, maar het zou wel heel raar zijn als er in zo'n situatie een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde tijd waarin de arbeidsvoorwaarden zijn verbeterd. Dat regel je natuurlijk binnen dezelfde arbeidsovereenkomst. Dat gebeurt namelijk elke dag met mensen die promotie maken. Ik denk dat dit geval zich niet snel zal voordoen.

Mevrouw **Schimmel** (D66): Ik begrijp dat als dit geval zich voordoet, er toch met betrekking tot de opzegtermijn rekening wordt gehouden met het aantal dienstjaren.

Minister **De Vries**: Dat is alleen het geval, als je het kunt zien als één arbeidsovereenkomst. Verschillende arbeidsovereenkomsten worden als verschillende arbeidsovereenkomsten gezien. U denkt toch niet aan draaideurconstructies of zo?

Mevrouw **Schimmel** (D66): Daar denk ik helemaal niet aan. U zegt, dat als iemand promotie maakt, de arbeidsovereenkomst niet wordt veranderd. Mijn stelling is, dat er in zo'n geval wel een nieuwe arbeidsovereenkomst komt met een nieuw salaris, andere werkzaamheden en dergelijke. Die arbeidsovereenkomst kan ook weer voor onbepaalde tijd worden aangegaan. In dat verband zou alleen maar de opzegtermijn gelden die hoort bij de laatste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, terwijl ik zeg: betrokkene had al eerder een arbeidsovereen-

komst met een lager salaris en een minder interessante taakinfilling.

Minister **De Vries**: Ik denk dat iemand die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was aangegaan, die is verbroken om te worden voortgezet door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen andere arbeidsvoorwaarden, bij de rechter een grote kans zal hebben om dat als één arbeidsovereenkomst te laten beoordelen, met alle rechten die daaruit voortvloeien. Ik zou dat niet anders kunnen zien.

De heer **Santi** (PvdA): De minister heeft één vraag van mij nog niet beantwoord, voorzitter, namelijk over het geval dat onverhoopt de reparatiewetgeving niet op 1 januari zou kunnen ingaan en de Flexwet toch in werking treedt.

Minister **De Vries**: Wij hebben nagegaan wat eventueel de problemen daarbij zouden kunnen zijn. Die zijn beperkt en overkomelijk, omdat op het moment dat er eventueel een vraag omtrent de Flexwet zou rijzen die anders geadresseerd wordt in de reparatiewet, een rechter of directeur van een regionaal arbeidsbureau altijd rekening zal houden met het feit dat er een wetsontwerp ligt dat binnenkort kracht van wet krijgt.

De heer **Blok** (VVD): Voorzitter! Ik had de minister gevraagd nog eens te reageren op mijn amendement, mogelijk aangepast naar CAO in plaats van horizonbepaling, wetend dat de vraag was ingegeven door een sociale partner.

Minister **De Vries**: Ik heb dat signaal niet opgevangen van sociale partners. U hebt mij gevraagd of sociale partners bereid zouden zijn om bij CAO af te wijken van verworven rechten van een werknemer. Daar komt het dan op neer. Mijn antwoord is: voorzover ik sociale partners ken, zullen ze dat nooit doen en zullen ze veel liever zien dat wij het respecteren voor de groep mensen op wie het van toepassing is. Ik probeer hier nu een getrouwe interpretatie te geven van de manier waarop de sociale partners naar mijn idee met zo'n vraagstuk zullen omgaan. In dit land is voor sociale partners niets zo

heilig als gemaakte afspraken en verworven rechten.

De **voorzitter**: Wij zijn hiermee gekomen aan het einde van de behandeling van deze wetswijzigingsvoorstellen. Naar het zich laat aanzien, zal het wetsvoorstel morgenavond plenair afgehandeld worden. Mocht uit intern beraad onder de leden blijken dat zich geen sprekers zullen aanmelden, dan zullen wij de minister dat zeker van tevoren laten weten.

De heer **Balkenende** (CDA): Voorzitter! Deze middag heb ik een wetgevingsoverleg bijgewoond over fiscale behandeling van pensioenen. Toen is gevraagd of er behoefte bestond aan een plenaire afronding. Ik kan mij voorstellen dat ook nu die vraag wordt gesteld, want het lijkt mij dat wij bij alle punten uitgebreid stil hebben gestaan. Hoewel wij over het punt waarover ik een amendement heb ingediend van mening kunnen blijven verschillen, lijkt mij toch geen plenaire afronding nodig. Is het werkelijk nodig om deze behandeling plenair af te ronden, want daarvoor zouden wij weer een extra debat nodig hebben? Ik denk dat wij met stemmingen zouden kunnen volstaan.

De **voorzitter**: Hier zitten individuele leden van individuele fracties. Als een fractie die niet aan dit overleg heeft deelgenomen of ook maar een lid daarvan er behoefte aan heeft om morgen een plenaire behandeling te vragen, dan zal die er ook komen. Wij zouden kunnen peilen of er onder de aanwezigen behoefte bestaat aan een plenaire afhandeling, maar dat biedt de minister nog geen enkele zekerheid. Ik zeg de minister in ieder geval toe dat wij zullen proberen dat morgen zo vroeg te peilen dat hij bijtijds weet of er wel of geen plenaire behandeling zal zijn. Ik dank de minister en zijn medewerkers voor de uitvoerige beantwoording en u allen voor uw inbreng.

Sluiting 22.38 uur.