

Vergaderjaar 1996–1997

**25 263**

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

**Nr. 5**

### **VERSLAG**

Vastgesteld 27 mei 1997

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup>, belast met het voorbereidend onderzoek van dit voorstel van wet, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen. Onder het voorbehoud dat de hierin gestelde vragen en gemaakte opmerkingen genoegzaam zullen zijn beantwoord, acht de commissie de openbare behandeling van dit voorstel van wet voldoende voorbereid.

### **Inhoudsopgave**

I	Algemeen gedeelte	1
1.	Hoofdpijnen	1
2.	Weerlegbare vermoedens	8
3.	Minimumaanspraak op loon per oproep	9
4.	Risicoverdeling met betrekking tot loondoorbetaling als er geen werk is	10
5.	De proeftijd	10
6.	Arbeidsvoorwaarden voor bepaalde tijd	12
7.	De uitzendovereenkomst	16
8.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	19
9.	Positionering uitvoering van de ontslagtaak	28
II	Artikelen	29

### **I ALGEMEEN GEDEELTE**

#### **1. Hoofdpijnen**

De leden van de PvdA-fractie hebben met grote belangstelling en waardering kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Het is nog maar kort geleden dat van vele kanten werd gewezen op het vermeende inflexibele karakter van het Nederlandse arbeidsbestel en de gevolgen hiervan voor het functioneren van de arbeidsmarkt. De hier aan het woord zijnde leden hadden hier destijds al een genuanceerde mening over.

De huidige praktijk en de banengroei bewijzen nu eens te meer het tegendeel. Het is goed dat daarom nu de aandacht naar de positie van de

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Wolters (CDA), voorzitter, Van Nieuwenhoven (PvdA), Doelman-Pel (CDA), Biesheuvel (CDA), Vliegenthart (PvdA), ondervoorzitter, Scheltema-de Nie (D66), Van Middelkoop (GPV), Schimmel (D66), Rosenmöller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Van Hoof (VVD), Noorman-den Uyl (PvdA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Adelmund (PvdA), Dankers (CDA), Giskes (D66), Marijnissen (SP), Essers (VVD), Van der Stoep (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Klein Molekamp (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), R. A. Meijer (Groep Nijpels).

Plv. leden: Terpstra (CDA), Oudkerk (PvdA), Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Th. A. M. Meijer (CDA), Sterk (PvdA), Van Rooy (CDA), Van der Vlies (SGP), Fermina (D66), Rabbiae (GroenLinks), Van der Ploeg (PvdA), De Jong (CDA), Dijkema (PvdA), M. M. H. Kamp (VVD), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Oudkerk (PvdA), Apostolou (PvdA), Ten Hoopen (CDA), Van Boxtel (D66), vacature CD, J. M. de Vries (VVD), B. M. de Vries (VVD), Leerkes (U55+), Van Vliet (D66), Hofstra (VVD), Hoogervorst (VVD), Nijpels-Hezemans (Groep Nijpels).

werknemers die werken in flexibele arbeidsrelaties zelf kan worden verlegd.

Het grootste deel van de beroepsbevolking heeft nog steeds een vaste baan: een contract voor onbepaalde duur voor een vast aantal uren. Maar het aandeel flexibele arbeidsrelaties is groeiende. De hier aan het woord zijnde leden onderschrijven daarom de doelstelling van het wetsvoorstel: het zoeken naar een nieuw evenwicht tussen de partijen op de arbeidsmarkt, waarbij flexibiliteit en zekerheid hand in hand gaan.

Ook uit de bereikte unanimiteit in de Stichting van de Arbeid kan worden afgeleid dat het gewenste evenwicht is bereikt. Echter, ook de wetsvoorstellen beoordelend vanuit hun eigen verantwoordelijkheden, er is niet alleen sprake van een maatschappelijk draagvlak, maar zonder meer ook van een goed pakket aan voorstellen. Zo zijn de leden van de PvdA-fractie zeer content met het feit dat een aantal zaken waarvoor zij zich al gedurende een lange reeks van jaren hebben ingezet, nu eindelijk bewerkstelligd worden. Zij memoreren in dit kader met name het handhaven van de preventieve ontslagtoets, het introduceren van rechtsvermoedens in de wet, de minimumduur per oproep, het beperken van de draaideurconstructie en het beperken van kettingrelaties. Hoewel het hier gaat om een omvangrijk aantal belangrijke voorstellen, kunnen de hier aan het woord zijnde leden hun vragen en opmerkingen dan ook beperken.

Een belangrijk punt waarover de leden van de PvdA-fractie wel een andere opvatting zijn toegedaan, betreft de beroepsmogelijkheid tegen de rechterlijke beslissing bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Deze leden geven zich rekenschap van de nadelen die verbonden zijn aan hoger beroep bij een ontslagzaak. Het is immers niet goed om lange tijd onzekerheid te laten bestaan over het voortbestaan van de dienstbetrekking. Dit bezwaar ligt uiteraard anders ten aanzien van de beslissing over de vergoeding, zodat hier minder reden bestaat beroep uit te sluiten. De regering wijst echter een partieel hoger beroep, waarbij alleen beroep mogelijk wordt omtrent de beslissing van de schadevergoeding, af. De leden van de PvdA-fractie zien daarentegen het partieel hoger beroep, alle facetten afwegende, als een aanvaardbare figuur. Nu deze wordt afgewezen en dus de situatie ontstaat dat er helemaal geen beroepsgang is, zien zij zich toch gedwongen voor het vol hoger beroep te kiezen. Het kan toch niet zo zijn dat er voor dergelijke procedures met zulke zwaarwegende belangen geen enkele beroepsgang mogelijk is? Zeker, er bestaat hierdoor een kans dat het beroep op de rechterlijke macht toeneemt. Maar dit mag natuurlijk geen reden zijn om deze beroepsgang dan maar onmogelijk te maken. Maar bovenal voeren de hier aan het woord zijnde leden aan dat de verbetering en versnelling van de procedure ingevolge het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) het zeer aannemelijk maken dat arbeidscontracten weer vaker via de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (RDA) beëindigd worden. En dit betekent vervolgens weer dat er minder ontslagzaken door de rechter behandeld zullen worden. Voorts zal het feit dat er in de Kring van Kantonrechters overeenstemming is over de toe te kennen vergoedingen van grote invloed kunnen zijn op het aantal beroepszaken.

Tenslotte spreken de leden van de PvdA-fractie de hoop uit dat het niet lang meer zal duren tot alle werknemers, inclusief ambtenaren, onder het reguliere ontslagrecht zullen vallen. Het recente verleden heeft de samenleving toch juist gewezen op het feit dat het van belang is dat ook (top)ambtenaren op dezelfde wijze kunnen worden beoordeeld op hun functioneren als andere werknemers.

De leden van de CDA-fractie hebben met grote belangstelling kennisgenomen van het onderhavige wetsvoorstel. De regering zou eerst volledig op eigen kracht de zaak regelen. Toen dat niet lukte is de Stichting van de Arbeid om advies gevraagd. De Stichting heeft op veel punten een

baanbrekend compromis gesloten. De leden van de CDA-fractie waarderen het zeer dat de regering de voorstellen van de Stichting van de Arbeid bijna volledig heeft overgenomen. Op het terrein van het partieel hoger beroep bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst is dat niet gebeurd. De leden van de CDA-fractie zullen zich hierover beraden.

Ondanks het feit dat werkgevers en werknemers tevreden zijn met het algemene uitgangspunt van de regering hebben zij toch nog veel commentaar. De leden van de CDA-fractie hebben de neiging met name in te gaan op die punten die unaniem naar voren worden gebracht. Dit geldt bijvoorbeeld het verrekenen van smartegeld met de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet (WW). Graag vernemen deze leden nog eens helder het standpunt van de regering.

Volgens het commentaar van het VNO-NCW is de ontslagbescherming in verband met vakbondsactiviteiten niet opgenomen in het Stichtingsakkoord. Waarom acht de regering dit nu wel nodig?

VNO-NCW, de FNV, de ABU en de Nederlandse Orde van Advocaten hebben nogal wat technisch commentaar. De CDA-fractie zou graag een reactie van de regering op deze commentaren ontvangen.

De leden van de VVD-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van dit wetsvoorstel. Allereerst geeft dit wetsvoorstel aanleiding om enkele algemene thema's te belichten.

Om te beginnen de aanleiding en de titel van het wetsvoorstel «flexibiliteit en zekerheid». Zoals eerder door de leden van de VVD-fractie verwoord tijdens het algemeen overleg op 17 oktober 1996, is flexibilisering onontkoombaar. Het is de mogelijkheid om de bedrijfsbelangen en de belangen van werknemers goed met elkaar te verenigen. Flexibilisering zal het bedrijfsleven en dus ook de werkgelegenheid stimuleren, terwijl tevens werknemers meer mogelijkheden krijgen om werk te zoeken en te vinden dat het beste bij hun voorkeur aansluit. Onduidelijk voor de deze leden is waarom niet alleen over flexibiliteit wordt gesproken, zoals in het Regeerakkoord het geval is, maar over «flexibiliteit en zekerheid». Deze toevoeging wekt op zijn minst de indruk dat er in Nederland sprake zou zijn van te weinig zekerheid. Volgens de leden van de VVD-fractie is dit beslist niet het geval. In tegendeel, de stelling kan worden verdedigd dat de zekerheid zo groot is, zeker op onderdelen, dat de belangen van bedrijfsleven en dus van de werkgelegenheid worden geschaad. Is bijvoorbeeld de huidige moeizame ontslagprocedure niet een hindernis voor het in vaste dienst nemen van personeel? De leden van de VVD-fractie hechten er daarom nadrukkelijk aan om het element flexibiliteit voorop te zetten, en dit element te laten prevaleren boven het element zekerheid. Overigens wordt door de regering ook duidelijk erkend dat flexibiliteit zowel voor werkgevers als voor werknemers belangrijke voordelen biedt, en in dat verband is het selectief terugdringen van het element zekerheid geboden. Hierbij doet zich ook de principiële vraag voor of het gewenst is om de met deze voorstellen beoogde categorieën van werknemers te introduceren. Moet juist niet op alle fronten naar meer flexibiliteit worden gestreefd? En zou dit niet eenvoudig kunnen door het ontslagrecht, in alle gevallen rigoureuus te versoepelen? Doet de nu voorgestelde categorisering geen afbreuk aan het begrip «gelijke behandeling»?

Een tweede algemene opmerking betreft de reikwijdte van het wetsvoorstel en de financiële gevolgen voor bedrijfsleven en overheid. De leden van de VVD-fractie stellen vast dat de voorstellen zich beperken tot het aangaan en beëindigen van arbeidsovereenkomsten, en niet bijvoorbeeld de doorwerking in de sociale zekerheid. Wanneer en in welke vorm zal de flexibilisering op dat punt vorm krijgen? Hoewel in de toelichting wel enige aandacht wordt besteed aan de financiële gevolgen van de voorstellen voor bedrijfsleven, sociale regelingen en rechtelijke macht, betreuren deze leden dat niet een vollediger beeld kan worden geschetst.

De leden van de VVD-fractie erkennen zeker de financiële voordelen van bijvoorbeeld een soepeler ontslagrecht, maar missen een beschrijving van de te verwachten kostenstijging voor flexibele arbeid. De voorstellen zullen ongetwijfeld leiden tot een belangrijke kostenstijging voor bijvoorbeeld uitzendarbeid. Of de voorstellen per saldo tot grote voordelen leiden, is dan ook voor deze leden nog onvoldoende duidelijk. Tevens missen zij een beschrijving van de kwantitatieve ontwikkeling van de diverse vormen van arbeidsovereenkomsten. Kan hierover, eventueel door middel van scenario's, nadere informatie worden verschaft?

In algemene zin willen de leden van de VVD-fractie tevens ingaan op de hier en daar geboden mogelijkheid om in CAO's of via een bestuursorgaan afwijkingen mogelijk te maken. Allereerst de vraag om welke bestuursorganen het gaat en in welke situaties. Wettelijke regels gelden altijd en voor iedereen, en dus ook voor werknemers die onder een CAO vallen. Waarom is het nodig om via CAO afwijkingen toe te staan, met dan ook nog het risico van algemeen verbindend verklaren? En waarom dan in de genoemde gevallen, en niet in de andere gevallen? Kan de regering de leden van de VVD-fractie toezeggen dat deze uitzonderingen nooit deel zullen uitmaken van eventuele algemeen verbindend verklaringen? Deze leden hechten aan een principiële keuze tussen wettelijke regeling voor iedereen, dus zonder afwijking via CAO, of geen wettelijke regeling en dan spreken sociale partners het onderling maar af. De hier gekozen vage tussenvorm spreekt de leden van de VVD-fractie niet aan.

Een ander algemeen punt betreft de totstandkoming van het wetsvoorstel, de invloed van de Stichting van de Arbeid en de ruimte voor de politieke behandeling van deze voorstellen. Uiteraard heeft het de leden van de VVD-fractie verheugd dat de sociale partners in relatief korte tijd tot een unaniem advies zijn gekomen, te meer omdat het toch een primaire regeringstaak is en de regering er blijkbaar niet zelf uit kon komen. Een extra dimensie hierbij is dat de herziening van het ontslagrecht al jarenlang op de politieke agenda staat, maar tot voor kort zonder resultaat. Zoals bekend hechten de leden van de VVD-fractie sterk aan het politieke primaat. En dat betekent dat het niet alleen het recht maar ook de plicht van de fractie is om ook dit wetsvoorstel te beoordelen en desgevenst amendementen te bevorderen. Overigens valt het deze leden op dat met name de FNV nog een groot aantal wijzigingen bepleit, zelfs zo groot dat zij zich afvragen of er achteraf wel sprake is van een unaniem advies van de Stichting van de Arbeid. Daarbij geldt nog de opmerking dat de voorstellen weliswaar samenhang vertonen, maar deze samenhang wordt toch niet op voorhand verstoord door bepaalde onderdelen te wijzigen of wellicht zelfs te schrappen.

De leden van de D66-fractie hebben op hoofdlijnen met instemming kennisgenomen van onderhavige wetsvoorstel. De wijzigingen die voornoemd wetsvoorstel beoogt, zijn hoofdzakelijk rechtstreeks overgenomen uit het akkoord over flexibiliteit en zekerheid dat de Stichting van de Arbeid in april 1996 bereikte. Dat akkoord was een antwoord op een verzoek van de regering en heeft een aantal onderwerpen, waarover reeds lang verdeelde opvattingen bestonden tussen werkgevers en werknemers, voorzien van werkbare praktische oplossingen. De leden van de D66-fractie achten het een goede zaak dat op deze manier een breed draagvlak is gecreëerd. Het wetsvoorstel voorziet op hoofdlijnen in noodzakelijke stappen tot flexibilisering van de arbeidsmarkt zonder daarbij de nodige zekerheid uit het oog te verliezen. In het wetsvoorstel is gezocht naar een evenwichtige balans tussen flexibiliteit en zekerheid, hetgeen de leden van deze fractie van harte ondersteunen.

Met grote belangstelling hebben de leden van de fractie van GroenLinks kennisgenomen van het onderhavige wetsvoorstel. Dit wetsvoorstel pretendeert een verantwoorde vernieuwde balans te vinden tussen

enerzijds de noodzaak voor meer flexibiliteit in de arbeidsverhoudingen en anderzijds meer zekerheid voor werknemers met onzekere contracten. Sinds 1976 is dit de vierde poging van de wetgever het ontslagrecht min of meer integraal te herzien. Drie eerdere pogingen liepen uiteindelijk op niets uit.

Een eerste opmerking van meer algemene aard gaat over de balans tussen de verschillende voorstellen. Weliswaar suggereert de regering dat de verruiming van de mogelijkheden van flexibilisering hand in hand gaat met een vergroting van de zekerheid voor werknemers met kleine, onzekere contracten, duidelijk is wel dat het voorstel in zijn uitwerking en effecten de balans ver laat doorslaan ten gunste van werkgevers. Dat is alleen al te zien aan de financiële paragraaf in de toelichting op het voorstel. Daarbij komt nog dat waar het gaat om de verbetering van de positie van werknemers met kleine, onzekere contracten de voorstellen deels ingegeven lijken te zijn door de jurisprudentie. De sigaren die hun worden aangeboden komen voor een deel uit eigen doos. In hoeverre wenst de regering vol te houden dat hier sprake is van een reële balans tussen de bescherming van de belangen van enerzijds werkgevers en anderzijds werknemers?

Een volgende vraag die in algemene zin bij de leden van de fractie van GroenLinks rijst, is die naar de visie van de regering op de toenemende flexibilisering van arbeidsverhoudingen. De leden van deze fractie hebben de indruk dat flexibilisering van de arbeidsmarkt een groeiend en grotendeels autonoom proces is. De helft van de toename van de werkgelegenheid in de afgelopen jaren blijkt te schuilen in de groei van flexibele banen. De gemiddelde duur van banen daalde van 1985 op 1991 van bijna 9 naar 7 jaar. In de afgelopen tien jaar is het aantal tijdelijke werknemers als percentage van alle loontrekkenden verdubbeld. Acht de regering dit in het algemeen een gewenst proces? Verdient dit proces nog verdere stimulering? Of meent de regering dat er een op een zeker moment een rem gezet moet worden op verdere externe flexibilisering? Zo ja, waar zou dan in dit verband het «optimum» liggen?

Opvallend is dat in het wetsvoorstel, noch in de eerdere nota Flexibiliteit en zekerheid, aandacht geschonken wordt aan de verhouding tussen externe en interne flexibilisering. De invoering van de Arbeidstijdenwet, de groei van het verschijnsel deeltijdarbeid, de verdergaande decentralisatie van arbeidsvoorwaardenvorming en de toegenomen aandacht voor investeringen in «human capital» zijn elementen die de interne flexibiliteit in de achter ons liggende jaren sterk hebben bevorderd. Hoe weegt de regering het belang van toenemende interne flexibiliteit tegen de noodzaak de externe flexibilisering verder te stimuleren?

Een volgende vraag betreft de relatie tussen dit wetsvoorstel en eventuele voornemens om de sociale zekerheid beter toegankelijk te maken voor werknemers die niet in een standaard-arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam zijn. Zijn er in deze kabinetsperiode op dat gebied nog concrete wetsvoorstellen te verwachten? Hoe waardeert de regering de effecten van de aanscherping van de referentie-eisen in de WW in 1995 tegen de achtergrond van haar voorstel uitzendarbeid en arbeid krachtens overeenkomsten voor bepaalde tijd te stimuleren?

Een opmerking die eveneens betrekking heeft op de relatie met de sociale zekerheid betreft het risico dat aanvaarding van dit wetsvoorstel het beroep op de sociale zekerheid zal doen toenemen. Uit de globale schatting van de financiële effecten van dit wetsvoorstel lijkt te volgen dat daarvan inderdaad sprake zal zijn. Dit lijkt zich niet te verdragen met het beleid van de regering om het beroep op de sociale zekerheid juist te beperken. Is het niet eigenaardig dat, waar de regering op zoek is naar manieren om werkgevers sterker te confronteren met de lasten die het gevolg zijn van hun ontslagbeleid, het ontslagrecht nu juist wordt versoepeld en de opzegtermijnen worden bekort? Leidt dit wetsvoorstel er niet toe dat meer en meer de risico's die nu als normaal werkgeversrisico

worden gezien worden afgewenteld op de sociale zekerheid? Hoe valt dit te rijmen met het idee dat juist een sterker beroep op de eigen verantwoordelijkheid van betrokkenen aangewezen is?

Met haar voorstellen volgt de regering vrij nauwgezet het advies van de sociale partners van 3 april 1996. Op zichzelf hebben de leden van de fractie van GroenLinks er begrip voor dat dit advies als zwaarwegend wordt aangemerkt. Toch ontslaat dit de regering niet van de verplichting om bij ieder onderwerp nauwkeurig af te wegen of de voorstellen elk op zichzelf beschouwd redelijk zijn. Daarnaast had de regering ook een eigen afweging moeten maken. Dit is naar de indruk van de leden van de GroenLinks-fractie te weinig gebeurd. Zij menen dat het traditionele uitgangspunt van de Wet op de arbeidsovereenkomst met dit wetsvoorstel te zeer geweld is aangedaan, namelijk dat de individuele werknemer bescherming behoeft tegen de in het algemeen machtiger werkgever – juist in de situatie waarin er geen CAO van toepassing is.

Tenslotte wensen de leden van de fractie van GroenLinks in algemene zin op te merken dat zij een beschouwing missen over de samenhang en wisselwerking tussen de onderscheiden voorstellen. Zo missen zij bijvoorbeeld een toelichting op de noodzaak om zowel de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te versnellen en te vergemakkelijken als tegelijkertijd het repeterend gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk te maken. In hoeverre is hier sprake van «dubbelop» dereguleren, met andere woorden wat is nog de noodzaak van de ene vorm van flexibiliseren in de sfeer van de overeenkomst voor onbepaalde tijd als ook reeds gekozen is voor dereguleren in de sfeer van de contracten voor bepaalde tijd?

De leden van de RPF-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Zij constateren dat het voorstel een breed scala van onderwerpen bevat, waaronder een nieuwe poging om te komen tot een herziening van het ontslagrecht en voorstellen met betrekking tot de zogenoemde flexibele arbeidsrelaties. Met het oog op de grote vlucht die het fenomeen flexibele arbeidsrelaties heeft genomen, vinden deze leden het zeer wenselijk dat er regelgeving tot stand komt, waarmee wordt beoogd de rechtsbescherming van de werknemers die werken in flexibele arbeidsrelaties te verbeteren. Zij onderschrijven dan ook de opvatting van de regering dat diverse onderdelen van het arbeidsrecht aan herziening en vernieuwing toe zijn. Het bevreemdt hen wel dat de ontwikkelingen die daartoe hebben geleid blijkbaar zo onbelangrijk worden gevonden dat ze slechts in een voetnoot bij de memorie van toelichting worden opgesomd. Zij gaan er vanuit dat de regering niet de pretentie heeft dat dit een uitputtende opsomming is. In dit licht verzoeken zij de regering in te gaan op de vraag in hoeverre de preventieve ontslagtoets de oorzaak is van de behoefte aan flexibiliteit van werkgevers.

Uitgangspunt bij de herziening van het ontslagrecht is dat wordt voldaan aan de eis van evenwichtige bevordering van flexibiliteit en zekerheid. Flexibiliteit mag niet ontaarden in het ontbreken van rechtsbescherming, terwijl zekerheid niet mag staan voor starheid. Gelet op het feit dat de Stichting van de Arbeid terzake met een unaniem advies is gekomen en dat de regering dit advies nagenoeg geheel heeft gevolgd, hebben de leden van de RPF-fractie de indruk dat inderdaad sprake is van een evenwichtig pakket voorstellen. Zij juichen het in elk geval toe dat bij de sociale partners voldoende draagvlak aanwezig is voor het onderhavige wetsvoorstel. Daarnaast constateren zij met instemming dat het wetsvoorstel met name voor de zogenoemde flexibele arbeidsrelaties een betere rechtsbescherming beoogt te bieden.

Het advies van de Stichting van de Arbeid om een beperkte beroepsmogelijkheid tegen de rechterlijke beslissing met betrekking tot de toekenning van een schadevergoeding, als bedoeld in artikel 685, achtste

lid, Boek 7, BW te introduceren wordt door de regering niet gevolgd. De leden van de RPF-fractie vinden de argumentatie voor deze keuze niet overtuigend. Zij vragen om een nadere onderbouwing van de stelling dat dit een aanzienlijke verhoging van menskracht en middelen betekent voor de rechterlijke organisatie. Zij verwijzen daarbij naar het commentaar van de FNV terzake, waarin het tegendeel wordt beweerd.

De leden van de RPF-fractie hebben er kennis van genomen dat de regering in dit wetsvoorstel geen expliciete voorstellen doet tot aanpassing van de wetgeving inzake werknemersverzekeringen ter verbetering van de sociale zekerheidspositie van werknemers die werken in flexibele arbeidsrelaties. Hoewel zij er begrip voor hebben dat dit onderdeel in het kader van dit wetsvoorstel niet is uitgewerkt, vragen zij de regering of in deze kabinetsperiode nog wel voorstellen in die richting wil doen. Zo nee, hoe moeten zij dan de opmerking verstaan dat dit een nadrukkelijk aandachtspunt is voor de regering.

De leden van de SGP-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel en de daarbij behorende toelichting. Zij stellen vast dat het wetsvoorstel in belangrijke mate een uitwerking is van het advies van de Stichting van de Arbeid. Het doel van het wetsvoorstel is het vergroten van de flexibiliteit in het arbeidsbestel. De leden van de SGP-fractie kunnen met die doelstelling instemmen. Zij zijn met de regering van oordeel dat met name de toenemende hoeveelheid flexibele arbeidsrelaties een daarop toegesneden regelgeving behoeft. Over een enkel puntje hebben de aan het woord zijn leden nog behoefte aan nadere toelichting of verduidelijking.

De leden van de GPV-fractie hebben kennisgenomen van het onderhavige wetsvoorstel. Ze begrijpen dat dit wetsvoorstel min of meer kan worden gezien als een produkt van het befaamde Nederlandse overlegmodel. Al zullen er niet zoveel voorbeelden zijn waar de politiek haar primaat zo heeft neergelegd bij sociale partners.

Hoewel dit wetsvoorstel de naam flexibiliteit en zekerheid heeft meegekregen, hebben deze leden de indruk dat er meer nadruk ligt op flexibiliteit dan op zekerheid. Immers, expliciete voorstellen ter verbetering van de sociale zekerheidspositie (met betrekking tot de werknemersverzekeringen en de pensioenopbouw) van de werknemers die werken in flexibele arbeidsrelaties ontbreken. Hoewel de leden van de GPV-fractie in de toelichting lezen dat dit een belangrijk aandachtspunt is van de regering, zijn zij van mening dat op een arbeidsmarkt met een groot potentieel aan flexibele arbeid, zoals de Nederlandse, hierin zo snel mogelijk verbeteringen moeten worden aangebracht. Zijn tijdens deze kabinetsperiode nog concrete voorstellen te verwachten?

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid. Zij vragen zich echter af of er niet meer sprake is van flexibiliteit dan van zekerheid, zoals bijvoorbeeld blijkt uit de voorgestelde regeling rond het verlengde contract voor bepaalde tijd. Inderdaad is het in de praktijk zo dat de arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een toenemende mate van flexibilisering. De vraag is echter of de wetgever aan deze tendens gevolg zou moeten geven door dit in wetgeving te bestendigen. De regering schetst een optimistisch beeld van de flexibele werknemer als de nieuwe werknemer van de toekomst, fladderend van de ene opwindende baan naar de andere. Naar de mening van de leden is de realiteit echter een geheel andere. Een toenemend aantal werknemers heeft te maken met arbeids- en inkomensonzekerheid en met een ontbreken van perspectief. In veel gevallen maakt een werkgever gebruik van een flexibel arbeidscontract, terwijl men zich kan afvragen of daar eigenlijk wel voldoende aanleiding voor is. Werknemers

hebben daarentegen baat bij zekerheid. Het gegeven dat de flexibilisering toeneemt, wil niet zeggen dat dit ook noodzakelijk en gewenst zou zijn. Graag vernemen de leden hierop een reactie van de regering.

## **2. Weerlegbare vermoedens**

De leden van de PvdA-fractie zeggen content te zijn met het introduceren van de rechtsvermoedens. Zij zien zich echter voor de vraag gesteld welke de gevolgen kunnen zijn voor arbeidsrelaties waarvan, aan de hand van de huidige rechtspraak, nu wordt gesteld dat geen sprake is van loondienst, zoals bij freelancers.

De leden van de VVD-fractie stellen dat de voorstellen inderdaad ertoe kunnen leiden dat vooraf duidelijke afspraken worden gemaakt bij deze flexibele arbeid, en tevens dat er minder gevallen aan de kantonrechter worden voorgelegd. De leden van de VVD-fractie ziet deze voordelen. Echter, kan er juist niet verwarring ontstaan door deze nieuwe regels, vooral als het gaat om freelancers, aanneming van werk en dergelijke. En deze extra zekerheid voor werknemers gaat juist ten koste van de flexibiliteit. De aan het woord zijnde leden zouden het op prijs stellen als de regering commentaar wil leveren op hetgeen in dit opzicht door de Nederlandse Orde van Advocaten naar voren is gebracht.

De leden van de D66-fractie merken op dat het niet altijd duidelijk is hoe flexibele arbeidsrelaties arbeidsrechtelijk moeten worden geduid. Is er sprake van een arbeidsovereenkomst? Wat is de omvang van de arbeidsduur? Afspraken over de te verrichten arbeid kunnen onduidelijk zijn of scheppen veel onzekerheid voor de werknemer. Ook kan het tot gevolg hebben dat de werkgever de werknemer minder betaalt dan redelijk zal zijn. Kortom, een ongewenste situatie in de ogen van de regering dat daarom, conform het Stichtingsakkoord en voortbouwend op jurisprudentie, in het onderhavige wetsvoorstel twee rechtsvermoedens heeft opgenomen. De leden van de D66-fractie onderschrijven het doel van deze rechtsvermoedens, namelijk het versterken van de (processuele) positie van de werknemer die werkt in een flexibele arbeidsrelatie als er sprake is van een meningsverschil over de aard van de arbeidsrelatie en de omvang van de arbeidsduur. Ook de aard van de rechtsvermoedens, die overigens weerlegbaar zijn, heeft de goedkeuring van deze leden.

De leden van de fractie van GroenLinks staan positief tegenover opname in de wet van de voorgestelde artikelen 610a en 610b. Wel rijst bij deze leden de vraag hoe partijen het rechtsvermoeden, dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, eventueel kunnen weerleggen. Is een schriftelijke overeenkomst waarbij dit vermoeden wordt weerlegd voldoende, of is vereist dat daarnaast aangetoond wordt dat de relatie tussen partijen zich wezenlijk onderscheidt van een arbeidsovereenkomst? Heeft het artikel alleen betekenis in de processuele verhouding tussen partijen, of is ook een materiële uitbreiding van de arbeidsovereenkomst beoogd?

De leden van de SGP-fractie stellen vast dat met het wetsvoorstel een rechtsvermoeden wordt geïntroduceerd, dat erop neerkomt dat een arbeidsrelatie vermoed wordt aanwezig te zijn indien in een periode van 3 maanden wekelijks of twintig uur per maand arbeid wordt verricht. Deze leden vragen een nadere onderbouwing van de in het wetsvoorstel gekozen periode en het aantal uren waarvoor binnen die periode arbeid moet zijn verricht. Bovendien wordt in de memorie van toelichting gesteld dat door de introductie van dit rechtsvermoeden het gebruik van schijnconstructies kan worden verminderd. Welke constructies heeft de



regering daarbij op het oog? Heeft de regering tevens inzicht in de mate waarin de bedoelde schijnconstructies voorkomen?

De leden van de GPV-fractie lezen in de toelichting dat om de positie van werknemers in flexibele arbeidsrelaties te versterken, wordt voorgesteld wettelijke rechtsvermoedens te introduceren met betrekking tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst. De werkgever kan door het leveren van tegenbewijs deze rechtsvermoedens weerleggen. Kan de regering meer duidelijkheid geven aan welke voorwaarden dit tegenbewijs moet voldoen om gehonoreerd te worden?

De leden van de SP-fractie leiden uit de algemene toelichting en de artikelsgewijze toelichting af dat de weerlegbare rechtsvermoedens niet alleen van toepassing zijn op oproepkrachten, maar ook op bijvoorbeeld thuiswerkers. Alhoewel de leden deze bepaling een verbetering vinden ten opzichte van de huidige situatie, is dit nog niet geheel begrijpelijk. Immers, wanneer gedurende een zekere tijd regelmatig is gewerkt, zegt dit nog niets over elementen als gezag of het persoonlijk verrichten van de arbeid. Juist dit zijn elementen waar bij bijvoorbeeld thuiswerkers veelal discussie over ontstaat. Graag zien de leden een nadere toelichting van de regering waarom naar haar mening bij een bepaalde tijdsduur en omvang van de arbeid voldaan zou zijn aan de elementen van een arbeidsovereenkomst.

### **3. Minimaanspraak op loon per oproep**

De leden van de VVD-fractie stellen dat ook hier geldt dat de flexibiliteit kan worden geschaad en dat dit de voor de jeugd aantrekkelijke deeltijdwerkgelegenheid doet verminderen. Als al wordt besloten tot het inbouwen van drempels, rijst de vraag waarom een drempel van 3 in plaats van bijvoorbeeld één of twee uur, en waarom niet een lager plafond gekozen dan 15 uur per week. Wordt overigens bedoeld minder dan 15 uur als grens voor de toepassing van deze regel of minder dan 14 uur per week? In de stukken komen beide getallen voor. Hoe staat het overigens met de controlebaarheid en handhaafbaarheid van zowel deze als van de hiervoor genoemde weerlegbare rechtsvermoedens?

De leden van de D66-fractie zijn het er van harte mee eens dat voor «oproepkrachten» die geen zekerheid hebben over de arbeidsduur en over de tijdstippen waarop zal worden gewerkt, een minimaanspraak op loon wordt ingevoerd. De werkgever moet per oproep 3 uur betalen, ongeacht of er daadwerkelijk 3 uur is gewerkt.

Ook het voorstel om te komen tot een wettelijke bepaling die bij oproepcontracten de minimumduur per oproep regelt, kan rekenen op de instemming van de leden van de GroenLinks-fractie. Het voorgestelde artikel 628a leidt in zijn formulering wel tot de vraag wat precies de gang van zaken is wanneer bijvoorbeeld is overeengekomen dat de werknemer ieder weekeinde op wisselende tijdstippen gedurende acht uur werkt. Valt een dergelijke afspraak onder de werking van artikel 628a?

De leden van de RPF-fractie onderschrijven de opvatting van de regering dat het niet passend is binnen de context van het goed werkgeverschap dat werknemers worden geconfronteerd met minimale oproepen als dat bovendien met onzekerheid over de omvang van de arbeid en de werktijden gepaard gaat. Zij informeren waarom in het voorgestelde artikel 628a eerst de arbeidsomvang en daarna het niet of niet eenduidig vastgelegd zijn van de arbeidsomvang wordt genoemd.

#### **4. Risicoverdeling met betrekking tot loondoorbetaling als er geen werk is**

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering informatie kan geven over het aantal gevallen en de lengte van de periode waarover het in de huidige situatie gaat en in welke sectoren.

Het voorstel behelst om de afwijking van de loondoorbetalingsplicht te beperken tot 6 maanden. Betreft dit een aaneensluitende periode, of, zoals letterlijk in de toelichting staat, alleen de eerste 6 maanden van de dienstbetrekking? Overigens missen deze leden de motivatie voor deze regel.

De leden van de D66-fractie constateren dat de regering het voorstel van de Stichting overneemt. Hierin wordt bepleit dat de mogelijkheid om bij individuele overeenkomst af te wijken van de loondoorbetalingsverplichting wordt beperkt tot de eerste 6 maanden van de dienstbetrekking en dat daarna slechts bij CAO van de loondoorbetalingsverplichting kan worden afgeweken. Ook hierin kunnen de leden van de D66-fractie zich vinden.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat voorgesteld wordt om schriftelijke afwijking van artikel 628 mogelijk te maken gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat als er bijvoorbeeld sprake is van stagnatie in de produktie door een oorzaak die voor risico van de werkgever komt sommige werknemers wel en anderen geen recht hebben op doorbetaling van loon. Met name werknemers die werken in flexibele arbeidsrelaties zullen hiervan de dupe kunnen worden. De leden van de fractie van GroenLinks vinden dit een vreemde zaak en vragen de regering aan te geven wat nu eigenlijk de gedachte achter dit onderscheid vormt. Waarom zouden werknemers die nog slechts korte tijd in dienst zijn slechter af moeten zijn dan werknemers die al langer dan 6 maanden bij dezelfde werkgever werkzaam zijn? Waarom zouden normale werkgeversrisico's op deze manier eenzijdig moeten kunnen worden afgewenteld op met name werknemers die in flexibele arbeidsrelaties werken, werknemers die door de aard van hun contract toch reeds meer dan anderen de risico's dragen van terugloop in de werkzaamheden? Kan de regering daarbij bovendien het argument betrekken dat werknemers tijdens de eerste 6 maanden soms nog onvoldoende lang in loondienst hebben gewerkt om een beroep te kunnen doen op de WW, terwijl dat voor andere werknemers tijdens stagnatie wel mogelijk is?

#### **5. De proeftijd**

De leden van de PvdA-fractie ervaren het nieuwe systeem als rechtvaardiger. Zij kunnen zich echter wel enigszins vinden in de kritiek dat het systeem gecompliceerd is. Zij vragen de regering daarom uitdrukkelijk erop toe te zien dat er goede voorlichting wordt gegeven. Zo geldt dit uiteraard overigens ook ten aanzien van de andere voorstellen.

Voorts vragen zij een reactie op het voorstel om bij dienstverbanden voor de duur van een bepaalde gebeurtenis of een bepaald project de duur van de proeftijd flexibeler te maken. Het is mogelijk dat een project langere tijd duurt; een proeftijd van twee weken lijkt dan te kort.

De leden van de VVD-fractie erkennen de samenhang tussen enerzijds de mogelijkheden van contracten voor bepaalde tijd en anderzijds de lengte van de proeftijd. Ook kan worden ingestemd met het voorstel om, uitgaande van sterk versoepelde regelingen voor bepaalde tijd, de proeftijd op maximaal twee maanden te stellen. Vervolgens wordt evenwel een nieuwe meer gedetailleerde en tot verwarring leidende regeling ontworpen voor korte contractperioden. Waarom wordt niet

gekozen voor altijd maximaal twee maanden, uiteraard met de feitelijke contractduur als maximum? Deze leden gaan ervan uit dat in de proeftijd opgezegd kan blijven worden, ook zonder opgaaf van redenen. Kan dit worden bevestigd?

De leden van de D66-fractie merken op dat ook hier de regering het advies van de Stichting van de Arbeid overneemt. In het wetsvoorstel blijft de maximumproeftijd twee maanden. Bij tijdelijke contracten zal de maximale proeftijd worden gerelateerd aan de duur van het contract. De proeftijdregeling voor contracten voor bepaalde tijd dient van driekwart dwingend recht te zijn. Bij CAO kan een langere proeftijd worden afgesproken evenwel met een maximum van twee maanden. De leden van de D66-fractie zijn het hiermee eens. Wel stellen zij de volgende vraag. In artikel 1, onder H van het wetsvoorstel wordt een wijziging van artikel 652 voorgesteld. Het vijfde lid gaat over de proeftijd in een overeenkomst voor bepaalde tijd, waarvan de einddatum niet een kalenderdatum is. Het voorstel is dat in een dergelijk contract een proeftijd kan worden overeengekomen van ten hoogste twee weken. Wijkt dit niet af van de bedoeling van het Stichtingsakkoord, waar de lengte van de proeftijd gerelateerd is aan de werkelijke duur van het contract? De taxatie van de proeftijd is overgelaten aan de werkgever. Stel dat een contract wordt gesloten voor de duur van een project waarvan op voorhand niet precies vaststaat hoe lang het gaat duren. Het is in een dergelijke situatie erg beperkt om dan slechts twee weken proeftijd overeen te kunnen komen. De leden van de D66-fractie vragen de regering op dit punt nog nader in te gaan.

In artikel 669 wordt geregeld dat degene die de dienstbetrekking opzegt aan de andere partij op diens verzoek schriftelijke opgave van de reden van opzegging geeft. In de toelichting wordt niet uitdrukkelijk aangegeven dat deze regeling ook van toepassing is bij opzegging tijdens de proeftijd. Uit artikel 670b, waarin wordt geregeld dat de artikelen van 670 en 670a niet van toepassing zijn bij een opzegging gedurende de proeftijd, kan worden afgeleid dat artikel 668 wel van toepassing is. Verdient het geen aanbeveling dit dan ook in de toelichting bij 669 op te nemen, zo vragen deze leden de regering.

De leden van de GroenLinks-fractie constateren dat de regeling van de proeftijd wordt gewijzigd voor het geval er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze leden staan niet onwelwillend tegenover deze wijziging, zij het dat zij het betreuen dat de op zichzelf nu duidelijke regeling ingewikkelder wordt. Deze leden hadden liever gezien dat de regering in de toelichting uitvoeriger was ingegaan op de noodzaak van handhaving van de proeftijd in het algemeen. Zeker gezien de voorgenomen wijziging van artikel 668 zou het aanbeveling verdienen de proeftijd ten principale ter discussie te stellen. Niets weerhoudt partijen er immers meer van om de arbeidsrelatie te starten met een dienstverband op proef voor bijvoorbeeld twee maanden om vervolgens tot een verlenging – voor bepaalde of voor onbepaalde tijd – over te gaan. Zou de regering bij de beantwoording aan kunnen geven waarom het proeftijd-beding eigenlijk nog wel gehandhaafd moet blijven?

De leden van de RPF-fractie vragen de regering in te gaan op de vraag of niet is te voorzien dat de verschillen in proeftijd in de praktijk tot misverstanden zullen leiden. Kan daarnaast worden aangegeven wat de meerwaarde is van een proeftijd bij contracten korter dan één jaar?

Deze leden gaan er overigens van uit dat de wettelijke verplichting om schriftelijk opgave te doen van de reden van opzegging ook geldt ingeval van opzegging tijdens de proeftijd. Kan de regering dat bevestigen?

Ten aanzien van het vijfde lid van artikel 652 informeren de leden van de RPF-fractie in hoeverre hiermee wordt recht gedaan aan het voorstel van

de Stichting van de Arbeid, waarin uitgangspunt is dat de lengte van de proeftijd is gekoppeld aan de werkelijk duur van het contract. Moeten werkgevers niet iets meer speelruimte hebben? Op grond van welke principiële bezwaren zijn kan aan werkgevers niet de vrijheid worden gegeven een taxatie te maken van de minimale duur van het contract en daar de proeftijd op af te stemmen?

De leden van de GPV-fractie hechten aan een zo eenvoudig en duidelijk mogelijk arbeidsrecht. Met betrekking tot de voorgestelde wijzigingen van de proeftijdperiode concluderen ze echter dat de regelgeving wat de proeftijd betreft er in ieder geval niet eenvoudiger op wordt. Deze leden lezen in de toelichting dat bij een contract voor bepaalde tijd de maximale proeftijdperiode wordt gerelateerd aan de duur van het contract. Kan de regering aangeven wat nu per saldo de winst zal zijn voor de werkgever? Vergroot dit nu feitelijk zijn mogelijkheden tot het aangaan van flexibele arbeidsrelaties? En wat is per saldo de winst voor de werknemers? Verwacht de regering dat door de voorgestelde wijziging de regelgeving met betrekking tot de proeftijdperiode voor hen duidelijker wordt? Is het voor de eenvoud en de duidelijkheid niet beter om een helder onderscheid te maken in proeftijdperiode tussen contracten voor bepaalde en voor onbepaalde tijd, bijvoorbeeld door de proeftijdperiode van contracten voor bepaalde tijd te maximeren op één maand en voor onbepaalde tijd op twee maanden? Dat zal betekenen dat de duur van de proeftijd wordt gerelateerd aan de aard van het contract in plaats van aan de duur van het contract. Als gevolg hiervan zal de maximale proeftijd voor het contract voor bepaalde tijd, waarvan de einddatum geen kalenderdatum is, onafhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst, één maand zijn. Kan de regering hier nader op ingaan?

De leden van de SP-fractie lezen in de toelichting dat de regering de relatie onderschrijft tussen een eventuele aanpassing van de proeftijdregeling en aanpassing van het regime inzake contracten voor bepaalde tijd. Deze leden vragen de regering deze relatie nogmaals toe te lichten. Is het niet zo dat ook met de voorgestelde proeftijdregeling werkgevers het contract voor bepaalde tijd nog steeds zullen blijven gebruiken als verkapte proeftijd, zo vragen de leden zich af.

De leden van de SP-fractie vragen zich af wat de gevolgen van een kortere proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zullen zijn. Zal het gevaar niet bestaan dat een werkgever het zekere voor het onzekere kiest en een werknemer ontslaat, omdat hij in die korte proeftijd zich geen oordeel over de werknemer heeft kunnen vormen? Graag ontvangen de leden een reactie van de regering.

De leden van de SP-fractie begrijpen dat ook bij ontslag in de proeftijd de werkgever de reden van ontslag aan de werknemer moet meedelen. Welke stappen kan een werknemer naar de mening van de regering nemen indien de reden van ontslag is gelegen in de ziekte van de werknemer? Heeft de regering overwogen om, zeker gezien de risicoselectie die plaatsvindt sinds de inwerkingtreding van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte, met betrekking tot ontslag wegens ziekte voor de werknemer beschermende bepalingen op te nemen? Graag vernemen de leden een reactie van de regering.

## **6. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

De leden van de PvdA-fractie vragen met betrekking tot voortgezette arbeidsovereenkomsten of de tussenliggende contractloze periodes meetellen voor de bepaling van de periode van 36 maanden.

Met betrekking tot de zogenaamde draaideurconstructie vragen deze leden de regering in te gaan op de door de FNV geuite kritiek dat het

samenstel van regels enkele leemtes vertoont, nu met name het huidige artikel 673 lid, eerste lid, sub b, niet meer in de voorstellen is verwerkt.

Ook zou een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die vooraf is gegaan aan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moeten meetellen in de ketting. Is dit een omissie?

De leden van de VVD-fractie erkennen dat de mogelijkheid voor contracten voor bepaalde tijd op deze wijze effectief wordt uitgebreid. Toch wel de vraag waarom deze grenzen niet ruimer worden gesteld, mede gelet op onze algemene opmerking inzake het verschil tussen categorieën van werknemers. Om ongewenste situaties te voorkomen wordt voorgesteld om verschillende werkgevers «die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze als elkaars opvolger te beschouwen zijn», als elkaars opvolgers te beschouwen. Is dit criterium voldoende te objectiveren, of kunnen hier interpretatieproblemen ontstaan? Betekent het gestelde in de tweede alinea op blz. 9 van de memorie van toelichting dat een dienstverband voor onbepaalde tijd nooit omgezet kan worden in een tijdelijk dienstverband? Zo ja, is het niet beter om dit als zodanig te regelen in plaats van dit aan de jurisprudentie over te laten?

De leden van de D66-fractie kunnen zich vinden in het voornemen van de regering meer ruimte te creëren voor verlenging van kortdurende contracten en tegelijkertijd minder ruimte te bieden voor repeterend gebruik over een langere periode, althans niet zonder arbeidsrechtelijke consequenties. De nieuwe regeling komt erop neer dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als er sprake is van een ketting van drie achtereenvolgende contracten of als de totale duur van achtereenvolgende contracten langer is dan 3 jaar. Als er minder dan 3 maanden ligt tussen elkaar opvolgende contracten is er sprake van een «ketting». Ook de ongewenste draaideurconstructie wordt ondervangen.

Bij de leden van de D66-fractie roept het nieuwe artikel 668a desalniettemin en aantal vragen op. De regeling, noch de memorie van toelichting maken duidelijk op welk moment sprake is van de conversie in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In het Stichtingsakkoord was hierover het volgende geformuleerd: «Een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd wordt dus geacht een dienstverband voor onbepaalde tijd te zijn:

- zodra in een ketting van tijdelijke dienstverbanden een periode van 3 jaar wordt overschreden, op het moment van die overschrijding;
- zodra in een ketting van dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd de derde schakel wordt verlengd, d.w.z. bij de derde verlenging;
- zodra een (eenmalige) arbeidsovereenkomst, voor bepaalde tijd, die voor ten minste 3 jaar is aangegaan, wordt verlengd, tenzij sprake is van een eenmalige verlenging voor ten hoogste 3 maanden.»

De vraag is of niet in de wettelijke regeling zelf dan wel in een nadere toelichting deze duidelijkheid moet worden verschaft.

Ook blijkt onvoldoende helder of pas sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd met ingang van het moment van conversie, dan wel of als gevolg van de conversie de gezamenlijke opgetelde dienstverbanden voor bepaalde tijd (met inbegrip van eventuele perioden van onderbreking die korter zijn dan 3 maanden) geacht worden met terugwerkende kracht te zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Over de interpretatie hiervan vragen deze leden om meer duidelijkheid van regeringszijde.

In artikel 668a, tweede lid, wordt een voorziening (de zogenaamde «3-3-3-regeling») getroffen ter ondervanging van de draaideurconstructie. In samenhang hiermee komt artikel 673 te vervallen. In haar commentaar is de FNV van mening dat hierdoor een leemte ontstaat, met name het huidige artikel 673, eerste lid, sub b, is ten onrechte niet meer in de

voorstellen terug te vinden. Hierdoor ontstaan volgens de FNV de volgende knelpunten:

- de huidige regeling van artikel 673, eerste lid, sub b, kent al een, zij het beperkte, regeling met betrekking tot opeenvolgende dienstbetrekkingen bij verschillende werkgevers voor wat betreft de berekening van de opzegtermijnen. Deze regeling is volgens de FNV ten onrechte vervallen. De voorgestelde regeling van artikel 668a, tweede lid heeft immers slechts betrekking op 668a, eerste lid (de 3-3-3-regeling), terwijl in het nieuwe negende lid van artikel 672 slechts onderdeel c van het huidige artikel 673, eerste lid, is overgenomen;
- het ligt voor de hand dat de nieuwe draaideurregeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die voorafgaat aan een of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd «meetelt» in de ketting. Artikel 668, tweede lid, beperkt zich echter tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;
- de anti-draaideurconstructie is vooral bedoeld van toepassing te zijn op uitzendovereenkomsten die gevolgd of afgewisseld worden door arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met de inlenende onderneming. De regeling van het nieuwe artikel 691 heeft volgens de FNV zowel betrekking op uitzendrelaties die expliciet zijn vormgegeven, als contracten voor bepaalde tijd, als op uitzendrelaties zonder bepaalde tijdsaanduiding. Ook om deze reden voldoet, naar de mening van de FNV, de anti-draaideurbepaling in 668a, tweede lid, niet als zij slechts betrekking heeft op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

De FNV concludeert dan ook dat uit artikel 668a, tweede lid, de beperking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet worden geschrapt. Artikel 668a, tweede lid, moet een breder bereik hebben dan alleen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zodat het, volgens de FNV, het de aanbeveling verdient de regeling uit artikel 668a te lichten en in een apart artikel neer te leggen. De huidige regeling van artikel 673, eerste lid, sub b, kan volgens de FNV niet worden gemist. Ligt het niet voor de hand deze toe te voegen aan het voorgestelde nieuwe negende lid van artikel 672? De leden van de D66-fractie verzoeken de regering hierop nader te reageren.

De leden van de fractie van GroenLinks hebben grote moeite met de voorstellen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

In de eerste plaats hadden deze leden graag gezien dat dergelijke overeenkomsten alleen op basis van een aantal wettelijk omschreven gronden gesloten kunnen worden. Te denken valt dan aan seizoenswerkzaamheden, vervanging, werkzaamheden van tijdelijke aard, proefneming en dergelijke gronden. Deze leden zijn van mening dat het niet wenselijk is dat werknemers langdurig structurele werkzaamheden verrichten op basis van een contract dat hun betrekkelijk weinig zekerheid biedt. Maar al te vaak komt het voor dat tijdelijke contracten worden aangegaan, waardoor de werkgever onzekerheid over de toekomstige werklust of angst voor ontslagprocedures op werknemers afwentelt. Zeker nu de regering voorstelt om opzeggingsprocedures fors te bekorten en tegelijkertijd het voorstel lanceert om een keten van tijdelijke contracten mogelijk te maken die ieder voor zich van rechtswege eindigen, had het in de rede gelegen paal en perk te stellen aan dergelijke situaties. Onderschrijft de regering de stelling dat er bij de voorgestelde vormgeving van de bepalingen rond de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te eenzijdig is ingezet op meer flexibilisering?

In de tweede plaats ontbeert het wetsvoorstel een duidelijke motivering waar het gaat om de mogelijkheid om een contract voor bepaalde tijd twee keer te verlengen zonder dat opzegging nodig wordt. Deze verlenging is zonder meer ongunstig voor werknemers die zijn aangewezen op de flexibele arbeidsmarkt. Deze verslechtering verdient dan ook

een betere dan de gegeven motivering. Onder het huidige recht kan een afwijking van artikel 668 al bij CAO worden overeengekomen. Waarom is het nodig om ook buiten het CAO-gebied verdergaande flexibilisering mogelijk te maken? Meent de regering dat buiten het CAO-gebied voldoende waarborg bestaat tegen oneigenlijk gebruik van de (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Vormt de overeenkomst voor betrekkelijk bepaalde tijd, bijvoorbeeld voor de duur van een bepaald karwei, niet reeds een goed hanteerbaar middel om een contract op maat aan te gaan? Kwam het voorstel, zoals dat in wetsvoorstel 21 479 (Herziening van het ontslagrecht) was vervat, namelijk om schriftelijk een eenmalige verlenging van hooguit 6 maanden overeen te komen zonder dat opzegging noodzakelijk zou worden, niet reeds voldoende tegemoet aan de wensen van werkgevers op dit punt.

Een derde bezwaar hebben de leden van de fractie van GroenLinks tegen de wettelijke verankering van de mogelijkheid een tussentijdse opzeggingsbevoegdheid overeen te komen. Is de essentie van een overeenkomst voor bepaalde tijd juist niet het feit dat beide partijen in ieder geval voor die bepaalde tijd aan elkaar gebonden zijn? Wat vindt de regering van de gedachte dat die zekerheid een zekere compensatie vormt voor het feit dat het contract uiteindelijk van rechtswege afloopt?

Ten slotte wensen de leden van de GroenLinks-fractie nog terug te komen op de eerdere gedachtewisseling met de regering over de vraag naar de positie van zwangere werkneemsters wier arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt. Deze leden blijven van mening dat zo'n werkneemster in het algemeen geen mogelijkheden heeft om op te komen tegen een besluit van de werkgever om het contract niet te verlengen. Het baat haar dus ook niet dat rechters onder omstandigheden geneigd zijn om creatief om te springen met de bewijslastverdeling. Hamvraag is op welke grond een zwangere werkneemster voortzetting van de arbeidsovereenkomst kan afdwingen en dus een rechtsingang kan forceren. Een vergelijkbare situatie geldt overigens voor een zieke werknemer. Daar speelt bovendien nog dat sinds de invoering van Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nadrukkelijk gebruikt wordt als selectie-instrument. Kan de regering aan dit soort knelpunten nader aandacht besteden? Betekenen deze niet dat meer voorzichtigheid betracht dient te worden met het verder flexibiliseren van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Een vraag in verband met het onderwerp bepaalde tijd betreft de status van een beëindigingsovereenkomst. Meent de regering dat de beëindigingsovereenkomst gezien moet worden als een voortzetting voor bepaalde tijd en zo ja, hoe kan zo'n overeenkomst eindigen?

De leden van de RPF-fractie merken op dat noch uit de wetstekst noch uit de toelichting valt af te leiden wanneer nu precies sprake is van omzetting van een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze leden verzoeken de regering hierover meer duidelijkheid te verschaffen. Daarnaast vragen zij of dienstverbanden voor bepaalde tijd geacht worden met terugwerkende kracht te zijn omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zo nee, waarom niet?

De leden van de RPF-fractie hebben kennisgenomen van de voorziening ter vervanging van de draaideurconstructie, die erop neerkomt dat dienstbetrekkingen geacht worden een voortgezette dienstbetrekking te vormen indien ze zijn overeengekomen tussen de werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze als elkaars opvolger te beschouwen zijn. Zij informeren waarom in artikel 668a is vastgelegd dat dit alleen van toepassing is op arbeidsovereenkomsten, aangegaan voor bepaalde tijd.

De leden van de GPV-fractie lezen dat, indien de totale duur van de opeenvolgende contracten de termijn van 36 maanden overschrijden, er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze vragen of de tussenpozen van maximaal 3 maanden tussen de opeenvolgende contracten bij deze 36 maanden inbegrepen zijn. Deze leden van de GPV-fractie vragen waarom in het wetsvoorstel uiteindelijk is gekozen voor de termijn van 36 maanden en niet voor vierentwintig maanden zoals de regering in haar nota voorstelde. Is het in samenhang met de voorgestelde verkorte ontslagprocedure niet verdedigbaar om de termijn van 36 maanden te verkorten?

Het is voor de leden van de GPV-fractie onduidelijk op welk moment een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van artikel 668a ingaat. Is dat op het moment dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op basis van genoemd artikel automatisch wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Of moet de tekst van het eerste lid zo worden gelezen dat met terugwerkende kracht de arbeidsovereenkomst wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dus vanaf het moment van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Helderheid hierover is volgens deze leden ook van belang met het oog op de bepaling van de opzegtermijnen. Ditzelfde geldt voor het anciënniteitsbeginsel bij collectief ontslag. Het kan immers uitmaken of iemand vijf of acht jaar bij een werkgever werkzaam is. Kan de regering hierover de noodzakelijke duidelijkheid verschaffen?

De leden van de GPV-fractie vragen of met dit wetsvoorstel de zogenoemde draaideurconstructie voldoende is ondervangen. Is de indruk van deze leden juist dat door het vervallen van het huidige artikel 673, eerste lid, sub b, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die voorafgaat aan een of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meetelt in de keten van 3 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten? Ziet de regering mogelijkheden dit alsnog te ondervangen?

De leden van de SP-fractie merken dat de regering weliswaar oog heeft voor de inkomens- en arbeidsonzekerheid die een tijdelijk contract voor een werknemer met zich meebrengt, maar dat zij hier geen logische conclusie aan wil verbinden. Integendeel, het belang van de werkgever om tijdelijke contracten vaker voort te zetten, die vervolgens van rechtswege kunnen aflopen prevaleert. Weliswaar wordt de ruimte die aan de werkgever wordt gegeven begrensd door beperking van het aantal schakels en een begrenzing van de totale duur, toch is er sprake van een aanzienlijke verruiming ten opzichte van de huidige regelgeving. De werknemer zal te maken krijgen met een langere periode van inkomens- en arbeidsonzekerheid en een ontbreken van ontslagbescherming. Deze leden vinden de voorgestelde regeling met andere woorden onbegrijpelijk en verzoeken de regering nader te motiveren waarom zij het belang van de werkgever laat prevaleren ten koste van de bescherming van de werknemer.

## **7. De uitzendovereenkomst**

De leden van de PvdA-fractie vragen wat het oordeel is van de regering over de suggestie van de FNV om de hier bedoelde bijzondere regels ten aanzien van arbeidsovereenkomsten in het kader van ter beschikking stelling op een andere wijze in het arbeidsovereenkomstenrecht te plaatsen, zodat niet de indruk wordt gewekt dat sprake is van een nieuw systeem met nieuwe regels.

Kan de regering aangeven of sprake is van een overgangsproblematiek ten aanzien van uitzendovereenkomsten die lopen als de wet zal ingaan, zo vragen de aan het woord zijnde leden.



De leden van de CDA-fractie constateren dat de FNV en de ABU verschillend hebben gereageerd op de positie van het uitzendwezen. Cruciaal daarbij is de vraag welke CAO voorrang heeft de CAO voor het uitzendwezen of de CAO van de inlener. Op dit punt zouden de leden van de CDA-fractie graag een principiële beschouwing van de regering vernemen. Deze leden hebben zelf de neiging voorrang te geven aan de CAO voor het uitzendwezen.

Eerder in dit verslag hebben de leden van de VVD-fractie de vraag opgeworpen of een aparte formeel juridische status voor de uitzendrelatie nodig is. Welke feitelijke verschillen worden via deze regeling bewerkstelligd? In tegenstelling tot art. 668a ontstaat er na 26 weken arbeid een contract voor onbepaalde tijd. Echter, er kan worden bedongen dat er «automatisch» ontslag volgt als de inlener de opdracht beëindigt. Door over de hele linie een veel simpeler ontslag mogelijk te maken, wordt deze aparte formele status voor uitzendrelaties derhalve overbodig.

Overigens vragen deze leden zich af wat precies wordt bedoeld met de beperking van de uitzendrelatie tot die uitleners die bij de uitoefening van hun beroep of bedrijf arbeidskrachten ter beschikking stellen aan derden? Valt een ingenieursbureau dat enkele personeelsleden elders detacheert ook onder deze definitie? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat betekent dit dan voor de betreffende werknemers?

De leden van de D66-fractie ondersteunen het voorstel dat voor de juridische aanduiding van de uitzendrelatie in een aparte afdeling van titel 7.10 BW, een specifieke regeling van de uitzendovereenkomst wordt opgenomen, waarin deze overeenkomst als een arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt. De allocatieve functie van de uitzendovereenkomst impliceert een zekere vrijheid voor beide partijen. De leden van de D66-fractie achten het met de regering verantwoord, en zelfs gewenst, dat deze vrijheid groter is dan bij gewone dienstverbanden. Om tegelijkertijd tegemoet te komen aan de onzekerheid bij werknemers wordt een termijn van 6 maanden opgenomen die bij CAO of regeling vastgesteld door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden verlengd. Na deze 6 maanden treedt voor de werknemer een nieuwe situatie in die met name in de CAO zal worden uitgewerkt.

De regering komt tegemoet aan andere vormen van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, zoals uitlenen, detacheren of te werk stellen in het kader van een arbeidspool. De voorgestelde regeling in artikel 691, boek 7, BW geeft een uniforme wettelijke regeling die nadrukkelijk beperkt is tot het ter beschikking stellen in het kader van zodanig beroep of bedrijf. In de praktijk gaat het dus alleen om organisaties zoals uitzendbureaus, detacheerbedrijven, arbeidspools en andere organisaties die er hun beroep of bedrijf van maken arbeidskrachten onder welke noemer dan ook tijdelijk aan derden ter beschikking te stellen. In deze context achten deze leden het verantwoord het bestaande vergunningenregime voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, zoals in het wetsvoorstel wordt beoogd, te laten vervallen.

De leden van de fractie van GroenLinks stemmen ermee in dat duidelijk wettelijk wordt vastgelegd dat de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst tot stand brengt tussen uitzendbureau en arbeidskracht. Wel rijst de vraag of de definitie in artikel 690 voldoende doet uitkomen dat dat artikel uitsluitend van toepassing is op het «echte» uitzendwerk. Waarom heeft de regering er niet voor gekozen om als voorwaarde te stellen dat de werkgever van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zijn beroep of bedrijf heeft gemaakt? Had dat de duidelijkheid niet bevorderd? Is voldoende duidelijk dat het incidenteel detacheren door bijvoorbeeld een productiebedrijf niet onder deze bepaling valt? Is bovendien voldoende duidelijk dat alle bepalingen van het arbeidsrecht normaal van toepassing

zijn op deze overeenkomst, met uitzondering van hetgeen artikel 691 bepaalt?

Gedurende de eerste 26 weken kan de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigen indien de terbeschikkingstelling eindigt. Bij CAO kan deze termijn worden verlengd. De leden van de fractie van GroenLinks stellen de vraag in hoeverre de redelijkheid en billijkheid deze afspraak kunnen beperken. Is het bijvoorbeeld redelijk om af te spreken dat de terbeschikkingstelling, en daarmee de uitzendovereenkomst, eindigen op het moment dat de werknemer ziek, zwanger of lid van een vakbond zou worden of in het huwelijk zou treden? Heeft de regering overwogen om een minimale motiveringsplicht aan deze regeling toe te voegen?

De risicoverdeling op grond van artikel 628 zou een alternatieve manier kunnen zijn om tegemoet te komen aan de belangen van het uitzendbureau. Heeft de regering overwogen om die modus te kiezen en wat waren haar overwegingen om een speciale voor de werknemer nadeliger risicoregeling in artikel 691 neer te leggen?

Conform artikel 691 zal de rechtspositie van de werknemer na 26 weken aanzienlijk verbeteren. Dit bergt het gevaar in zich dat de uitzendkracht na 26 weken plaats moet maken voor een andere, teneinde de kosten van leegloop voor het uitzendbureau zoveel mogelijk te beperken. Ziet de regering dit gevaar?

Het is de leden van de RPF-fractie niet duidelijk hoe het overgangsrecht gestalte zal krijgen. Zij veronderstellen dat het niet de bedoeling is dat de voorgestelde verandering van het uitzendrecht tot gevolg heeft dat op het moment van inwerkingtreding van de nieuwe regeling op grond van artikel 668a of artikel 691 tienduizenden bestaande uitzendovereenkomsten van rechtswege arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden, inclusief volledige ontslagbescherming. Is hiermee voldoende rekening gehouden bij de formulering van het overgangsrecht?

De leden van de RPF-fractie verzoeken de regering in te gaan op de vraag waarom de bijzondere bepalingen ten aanzien van arbeidsovereenkomsten in het kader van terbeschikkingstelling niet worden ondergebracht in een nieuwe afdeling 11, terwijl ze ook zouden kunnen worden geplaatst in afdeling 9.

Daarnaast informeren deze leden of het de bedoeling is dat de afwijkingsmogelijkheid ex artikel 691, zevende lid, zo moet worden gelezen dat bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd gezagsorgaan slechts verlenging van de termijnen van 26 weken en bekorting van de termijn van een jaar wordt toegestaan. Aansluitend vragen zij of met de CAO in dit zevende lid moet worden verstaan de CAO van de uitlenende onderneming en niet de CAO van de inlener.

De leden van de SP-fractie constateren dat het werken via uitzendbureaus de afgelopen jaren sterk is toegenomen. Zij vinden dit een ongewenste ontwikkeling. De leden wijzen op de negatieve gevolgen, zoals de geringe betrokkenheid van de uitzendkracht bij het werk en van de inlener bij de uitzendkracht, het wederzijds ontbreken van affiniteit en de berichten over het grote aantal bedrijfsongevallen met uitzendkrachten. De leden verzoeken de regering haar mening te geven over deze negatieve gevolgen.

Voor de leden van de SP-fractie zijn uitzendbureaus nog altijd de moderne koppelbazen. Zij zijn het er dan ook niet mee eens dat het vergunningenregime voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zal vervallen. Bovendien vinden de leden het zeer zorgwekkend dat het groene licht is gegeven voor uitzendwerk in de bouw en het goederenvervoer.

De leden van de SP-fractie begrijpen dat op een uitzendovereenkomst de bepalingen van een arbeidsovereenkomst van toepassing zijn, zodra de

werknemer meer dan 26 weken heeft gewerkt. Deze termijn van 6 maanden kan bij CAO worden verlengd. De leden vragen zich af of de regering hiermee wel of niet specifiek de uitzend-CAO bedoelt. Graag krijgen de leden een eenduidig antwoord van de regering op dit punt.

De leden van de SP-fractie lezen in het advies van de Raad van State dat de organisaties van werkgevers en werknemers al hebben afgesproken om deze termijn te verlengen tot één jaar. Indien dit inderdaad zo is, dan lijkt het er toch sterk op dat wat met één hand aan rechten wordt gegeven, met de andere hand weer wordt afgenomen. De leden vragen de regering of zij de afspraak tussen werkgevers- en werknemersorganisaties kan bevestigen. Bovendien vragen de leden de regering of zij geen aanleiding ziet om, gezien deze afspraak tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, te waarborgen dat de rechten van uitzendkrachten na 6 maanden beter worden beschermd.

### **8. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

Nu de wetgeving rond ontslag aan de orde is, vragen de leden van de PvdA-fractie de aandacht voor de gevolgen van de wetgeving en regels met betrekking tot ontslag voor groepen werknemers met een relatief zwakke positie op de arbeidsmarkt. In antwoord op vragen van het lid Vreeman (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 1995–1996, nr. 58) heeft de regering toegezegd hiernaar onderzoek te verrichten. De hier aan het woord zijnde leden informeren naar de voortgang van dit onderzoek.

Volgens de nieuwe regels van het delegatiebesluit komt er een strengere toets ten aanzien van bedrijfseconomische motieven van een ontslagaanvraag. De leden van de PvdA-fractie spreken de hoop uit dat het hierdoor minder eenvoudig wordt om de gevolgen van interne bedrijfskwesties af te wentelen op collectieve voorzieningen als de WW. Zij vragen in dit kader wat verstaan wordt onder «noodzakelijke reorganisaties». Zo kunnen bijvoorbeeld reorganisaties in het belang zijn van de bedrijfsvoering, maar niet in het belang van de werkgelegenheid.

Deze leden hebben wel enige zorg of de regels niet makkelijk misbruikt kunnen worden om een werknemer akkoord te laten gaan met zijn ontslag. Immers, als een werknemer akkoord gaat met een bedrijfseconomische grond voor zijn ontslag ligt de weg naar de WW open.

De leden van de PvdA-fractie onderschrijven de regels met betrekking tot herplaatsing en de herindienstredingsvoorwaarden. Zij zien dit als een belangrijke verbetering. Zij vragen zich echter ook af, zoals ook al naar voren gebracht in de vragen van het lid Vreeman, in hoeverre de kantonrechter rekening houdt met dergelijke overwegingen, die toch van groot belang zijn voor de werkgelegenheid.

Ziekte die intreedt nadat de vergunning is aangevraagd staat opzegging niet in de weg, zo constateren de leden van de PvdA-fractie. De werknemer moet uiteraard echter wel op de hoogte zijn gebracht van het feit dat een dergelijk verzoek is gedaan, zodat hij niet achteraf moet bezien of al dan niet sprake was van een opzeggingsverbod. Voorzien de regels hierin?

De aan het woord zijnde leden wijzen nog op een aantal zaken die onduidelijk zijn ten aanzien van de verrekening van de ontslagvergoeding. Kan de regering hier een uitvoerige toelichting over geven? Zij denken hierbij met name aan smartegeld en vergoeding van pensioenbreuk-schade.

Het ontslagrecht is voor de leden van de VVD-fractie het belangrijkste onderwerp binnen deze voorstellen. Deze leden achten een effectieve versoepeling van het ontslagrecht noodzakelijk, juist om de dynamiek in de economie en de arbeidsmarkt te vergroten. Per saldo zal dit tot meer werkgelegenheid en dus tot minder werklozen leiden. Ook worden dan

meer kansen geboden voor de vele mensen die nu nog aan de kant staan. In de huidige situatie is een ontslagprocedure tijdrovend en mede daardoor kostbaar. Deelt de regering de mening dat de huidige moeizame ontslagprocedures mede verantwoordelijk is voor het vele flexibele werk in Nederland?

Cruciaal is nu de vraag op welke wijze ontslagprocedures daadwerkelijk kunnen worden versoepeld. Hoewel beëindiging op verschillende manieren kan, spitst de politieke discussie zich toe op de ontbinding via de kantonrechter en op opzegging na verkregen toestemming van de Regionaal Directeur van Arbeidsvoorzieningsorganisatie (RDA). Kan de regering nadere statistische informatie verstrekken over de feitelijke verdeling over deze twee mogelijkheden. De bij brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 8 april 1997 ontvangen ontslagstatistiek is op dit punt niet duidelijk. Justitie (kantonrechters) telt de ontbindingsverzoeken en niet de betrokken werknemers, terwijl de RDA alleen werknemers telt. Neemt de route via de kantonrechter sterk in belangstelling toe? Hoe vaak is er sprake van een dubbele procedure, dat wil zeggen dat na de RDA ook de kantonrechter er nog aan te pas komt? Zijn er recente wijzigingen in de regelgeving die deze trend beïnvloeden? En hoe beoordeelt de regering in deze samenhang het artikel «Alleen de dommen krijgen geen WW» in NRC van 29 april jl.?

Via de voorliggende voorstellen wordt bewust gekozen voor het handhaven van beide procedures en tevens voor het formaliseren en aanpassen van de procedures. Voor de leden van de VVD-fractie staat een sterke versoepeling van de ontslagprocedures voorop, en dat doel sluit het handhaven van beide routes zeker niet uit. Wel moet er een daadwerkelijke verbetering worden bereikt. En van de nu beoogde verbetering zijn de leden van de VVD-fractie beslist niet onder de indruk, of beter gezegd ze acht deze verbeteringen te beperkt. Daarbij weegt mee dat dit een al jarenlang slepende kwestie is en dat als het nu geregeld wordt het in één keer goed moet. De voorbeelden op blz. 14 van de memorie van toelichting geven aan dat de proceduretijd veelal wel iets wordt bekort, maar de verschillen zijn toch relatief klein.

Op zich kunnen deze leden wel instemmen met een nieuwe heldere regeling van opzegtermijnen, afhankelijk van de diensttijd, maar een hoger maximum dan 3 maanden achten de leden van de VVD-fractie ongewenst. En waarom wordt de rest niet zo geregeld dat de proceduretijd volledig binnen deze opzegtermijnen valt, dan wel op zijn minst dat de teller begint te lopen bij de start van de procedure? Welke garanties zijn er dat de voorgestelde efficiency-maatregelen realiseerbaar zijn. Is de regering bereid om maximale proceduretermijnen op te leggen aan RDA en zonodig ook aan bedrijfsverenigingen, met als sanctie dat na verstrijken van deze termijn de gevraagde vergunning automatisch is verleend?

De leden van de VVD-fractie stemmen in met het voorstel dat ziekte na aanvraag van de ontslagvergunning geen reden meer zal zijn om beëindiging te weigeren. Is de formulering «vanaf het moment dat de RDA de ontslagaanvraag heeft ontvangen» wel voldoende duidelijk? Kan de werknemer in dit geval niet meer anticiperen? En wat gebeurt er als de werknemer toevallig op die dagen verzuimd wegens een griepje? Hoe wordt in dit geval het beoogde versnellingseffect bereikt? Kan overigens worden gegarandeerd dat noch de aard noch de duur van eventuele ziekte, na aanvraag van de vergunning enige rol speelt bij het besluit van de Regionaal Directeur.

De leden van de VVD-fractie kunnen instemmen met een betere regeling voor de pro forma-zaken. Voor alle partijen is deze versnelling van belang. Waarom kan echter de ontslag-adviescommissie in deze gevallen nog wel een incidentele rol spelen? Deze leden achten het gewenst dat alleen de RDA deze zaken afhandelt, niet alleen bij pro forma-zaken, maar bij alle toetsingen. De eerdere ervaringen op dit punt, ook bij bedrijfsvereni-

gingen wijzen uit dat een onafhankelijke toets nodig is, en dat lobby's van werkgevers en werknemers ongewenst zijn. Dit geldt tevens voor de vraag welke werknemer(s) ontslagen zou(den) mogen worden, en in hoeverre (een) andere werknemer(s) eerder ontslagen zou(den) moeten worden dan waartoe door de werkgever is besloten. Kan de regering nog eens uiteenzetten welke wettelijke regels hiervoor gelden en welke beleidsvrijheid de werkgever wel of juist niet heeft?

De hamvraag is evenwel wat bedrijfseconomische omstandigheden zijn en hoe de RDA dit gaat beoordelen. De leden van de VVD-fractie achten het gewenst dat de nadere ministeriële regeling op dit punt in concept beschikbaar is, voordat deze voorstellen plenair worden behandeld. Hoe wordt voorkomen dat de RDA bij deze toetsing op de stoel van de ondernemer gaat zitten, die feitelijk als enige goed de bedrijfseconomische situatie kan beoordelen? Is er een beroepsmogelijkheid wanneer de RDA zou besluiten dat er geen bedrijfseconomische omstandigheden spelen?

In het voorstel blijft ontbinding door de kantonrechter of met wederzijds goedvinden mogelijk. Kan de regering de Kamer informeren over de vergoedingsrichtlijnen die de rechterlijke macht voor ontbindingszaken heeft opgesteld en toepast? De regering stelt evenwel voor om in deze gevallen, waar geen opzegtermijn van toepassing is, een fictieve opzegtermijn in te voeren en wel uitsluitend om te voorkomen dat de WW en eventuele andere sociale regelingen te snel van toepassing zouden zijn. Wordt hierdoor de route via de kantonrechter juist niet bemoeilijkt? Het komt deze leden voor dat hier sprake is van een omgekeerde wereld. Omdat de procedures via de RDA zo lang duren, begint de WW inderdaad pas in een later stadium te betalen. Dit voordeel voor de WW wordt echter in de bestaande situatie veelal, en na de opzegtermijn ook volledig ten onrechte, door de werkgever betaald. De enige juiste oplossing is dan om deze te lange termijn terug te brengen, met als logisch gevolg dat de sociale voorzieningen extra maar wel geëigende uitgaven doen.

In dit verband vinden de leden de VVD-fractie het ongewenst om de oplossing aan de verkeerde kant te zoeken, namelijk door de nu snelle procedure via de kantonrechter fictief te verlengen. Graag zou de aan het woord zijnde leden het commentaar kennen van het Landelijk instituut voor sociale verzekeringen, waar het gaat om de door de regering voorgestelde regeling, die eertijds volgens het Tijdelijk instituut voor coördinatie en afstemming onmogelijk werd geacht. Overigens stemmen de leden van de VVD-fractie in met het niet invoeren van partieel hoger beroep bij de procedure via de kantonrechter.

Met verbazing hebben de leden van de VVD-fractie kennisgenomen van de lijst van opzegverboden, zoals verwoord in artikel 670. Waarom moet een integraal ontslagverbod gelden voor medewerkers die betrokken zijn bij medezeggenschap? Het gaat toch in de meeste gevallen om vertegenwoordigende functies in deeltijd en de betrokken werknemers hebben ten aanzien van hun «normale» werk toch dezelfde rechten en plichten. En ook de rol van vertegenwoordiger van het personeel brengt een eigen verantwoordelijkheid met zich mee, waarvan men toch niet op voorhand kan worden ontheven? En is artikel 670, vijfde lid, niet volstrekt overbodig gelet op de wettelijke regeling gelijke behandeling? En zou handhaving van dit lid juist niet ongelijke behandeling betekenen? Welke vergadering wordt bedoeld in het zesde lid van artikel 643? Is het gestelde in het zevende lid niet reeds elders geregeld. Zo ja, hoe kan de werkgever eventuele ernstige schade voorkomen, vooral bij kleine bedrijven? Zo nee, waarom moet het dan nu op deze plaats wettelijk geregeld worden?

Tot slot willen de leden van de VVD-fractie als het om het ontslagrecht gaat, vragen in hoeverre deze regelingen ook voor diverse soorten ambtenaren gaan gelden. Indien dit niet het geval is, kan dan worden aangegeven wanneer en in welke vorm soortgelijke regels voor ambte-

naren gaan gelden? Zijn er nog andere groepen voor wie deze regels niet gaan gelden?

De leden van de D66-fractie kunnen zich vinden in de handhaving van de preventieve ontslagtoets. Immers, de preventieve ontslagtoets vervult een belangrijke functie als toets op onredelijk ontslag en dient min of meer als overheidsinstrument om zwakke groepen op de arbeidsmarkt tegen sociaal onrechtvaardig ontslag te beschermen. Bovendien aanvaardden de partijen in de Stichting van de Arbeid het voornemen van de regering om de preventieve ontslagtoets te handhaven, in combinatie met een vereenvoudiging van het wettelijk systeem van opzegtermijnen. Dit is een reden te meer voor de leden van deze fractie dit voornemen in zijn algemeenheid te ondersteunen. Deze leden gaan ervan uit dat de regeringsvoorstellen op dit punt integraal gerealiseerd worden.

De leden van de D66-fractie hechten eraan hier te benadrukken dat de huns inziens wenselijk geachte versoepeling van het ontslagrecht niet gezocht moet worden in een lager niveau van ontslagbescherming en zekerheid, maar in kortere en efficiëntere ontslagprocedures, wat overigens ook met dit wetsvoorstel wordt beoogd.

De werkgever heeft een opzegtermijn van één maand (gedurende de eerst vijf jaar van de dienstbetrekking; voor iedere opvolgende periode van vijf jaar wordt dat met een maand verlengd, tot het maximum van vier maanden (was eerst 6). De opzegtermijn van de werknemer bedraagt één maand. Voor beiden geldt dat slechts tegen het einde van de kalendermaand mag worden opgezegd. Met de Stichting onderschrijven de leden van de D66-fractie deze nieuwe regeling.

De leden van de D66-fractie achten het van belang dat de Stichting van de Arbeid omtrent dit punt op hoofdlijnen positief heeft gereageerd. Deze leden achten het tevens een wezenlijke verbetering van het wettelijk regime als pro-forma-zaken bij de RDA worden bekort. Uit de praktijk komt dit punt immers als een van de grote knelpunten van het huidige wetssysteem naar voren.

In geval van ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden zal een ontslagvergunning als voldoende bewijs worden aangemerkt voor het niet-verwijtbaar karakter van de werkloosheid in de zin van artikel 24 WW. Op deze manier hoeft de werknemer bij bedrijfseconomisch ontslag geen pro-forma-bezwaar meer te maken. De RDA zal een dergelijke ontslagaanvraag op zijn juistheid toetsen. De leden van de D66-fractie kunnen zich hierin vinden. Wel vragen zij zich af welke toetsingscriteria de RDA hiervoor gebruikt. Kan de regering hierover een nadere toelichting geven?

Bij de ontslagaanvraag voegt de werkgever een werknemersverklaring van «geen bezwaar». Dit kan er volgens de FNV toe leiden dat in de daarop volgende procedure niemand de rol vervult van tegenspreker, en de RDA dus op grond van het eenzijdig door de werkgever aangevoerde materiaal de deugdelijkheid van de ontslagredenen en de rechtvaardigheid van het ontslag moet beoordelen. In hoeverre acht de regering het gevaar reëel dat op deze wijze inhoudelijke toetsing achterwege zal blijven, waardoor de behandeling door de RDA een formaliteit zou worden?

De verplichte adviesprocedure bij de ontslag-adviescommissie ontbreekt in de verkorte procedure. Deze commissie krijgt wel de bevoegdheid tot incidentele verificatie van het niet-inhoudelijk verweer, conform de wens van de Stichting van de Arbeid. In afwijking van de Stichting van de Arbeid zal de ontslag-adviescommissie niet de bevoegdheid worden gegeven om controle uit te voeren op de wijze waarop de toetsing heeft plaatsgevonden; dat is aan de RDA. De leden van de D66-fractie vragen aan de regering nog eens nader toe te lichten waarom de ontslag-adviescommissie geen controlerende bevoegdheid krijgt, naast de bevoegdheid tot incidentele verificatie.

De leden van de D66-fractie vragen zich af wat er gebeurt indien de werknemer zich alleen op de anciënniteit beroept en overigens de

economische noodzaak als zodanig niet in twijfel trekt? Zou dan niet toch de volledige toetsingsprocedure gevolgd moeten worden, inclusief het horen van de ontslag-adviescommissie?

Het wetsvoorstel bevat een tekst voor een nieuw artikel 670. In het vijfde lid wordt ontslagbescherming voor vakbonds(kader)leden voorgesteld, welk voorstel overigens geen onderdeel uitmaakt van het Stichtingsakkoord. De leden van de D66-fractie zijn uiteraard niet van mening dat mensen op de genoemde gronden zouden kunnen worden ontslagen. Wel hebben zij enige bedenkingen tegen een specifiek wettelijk ontslagverbod, omdat daartoe de noodzaak ontbreekt en tegelijkertijd ontslagprocedures daardoor wel weer onnodig worden bemoeilijkt. Brengt de wettelijk vastgelegde plicht om te handelen als een goed werkgever al niet met zich mee dat een op die grond gefundeerd ontslag onredelijk is? Bovendien worden de indicaties daarvoor versterkt door de regeling in CAO's.

Het opzegverbod blijft gedurende ziekte buiten toepassing vanaf het moment dat de RDA de ontslagaanvraag heeft ontvangen. Hiermee neemt de regering het voorstel van de Stichting van de Arbeid over. De leden van de D66-fractie vragen de regering in te gaan op de diverse commentaren die door beide partners, met name FNV en VNO/NCW op dit punt hebben geleverd.

Van een (verplichte) opzegtermijn is geen sprake indien de dienstbetrekking door de rechter wordt ontbonden of partijen met wederzijds goedvinden tot beëindiging van de dienstbetrekking besluiten. Bij deze wijze van beëindiging ontstaat de werkloosheid, en daarmee het recht op een WW-uitkering, veelal eerder dan bij beëindiging na een opzegtermijn. Eventuele inkomsten die worden toegekend in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking hebben geen consequenties voor het recht op een WW-uitkering, aldus de memorie van toelichting.

De regering acht het ongewenst dat de wijze waarop de dienstbetrekking wordt beëindigd van invloed is op de ingangsdatum van de WW-uitkering. Om die reden was al eens eerder een (wets)voorstel gedaan die als strekking had om in die gevallen, waarin het dienstverband zonder een (volledige) opzegtermijn was beëindigd en de werknemer recht had op de inkomsten in verband met die beëindiging, deze inkomsten aan te merken als loon over een niet in acht genomen opzegtermijn. Hierdoor zou het recht op WW-uitkering pas ingaan na het verstrijken van deze (fictieve) opzegtermijn. Destijds waren vanuit zowel werkgevers- als werknemerszijde een aantal onoverkomelijke knelpunten gesignaleerd. De regering meent nu door herinvoering van een gewijzigd artikel 16, derde en vierde lid WW, de oorspronkelijke doelstelling te realiseren en tegelijkertijd een bevredigende oplossing voor bedoelde knelpunten te hebben gevonden. Net als in de toenmalige regeling (wet van 22 december 1993, Stb. 744) wordt uitgegaan van een gelijkstelling van de inkomsten waarop de werknemer recht heeft in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking met het recht op loon over een bij opzegging door de werkgever te hanteren termijn. Het recht op WW-uitkering wordt daarmee uitgesteld tot na het verstrijken van deze termijn. De leden van de D66-fractie staan op zichzelf niet negatief tegenover de voorgestelde wijziging. Immers, een aantal eerder gesignaleerde knelpunten (zoals doorlopen van de Wet op arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Ziektwet (ZW) en Ziekenfondswet-verzekering tijdens fictief opzegtermijn, en voortzetting van de pensioenopbouw) lijken voldoende ondervangen.

Enkele vragen willen zij echter aan de regering voorleggen. Wat is de opvatting van de regering over het door de Raad van State genoemde punt dat smartegeld niet in aanmerking hoort te komen voor verrekening? Zou niet op dezelfde gronden als ten aanzien van smartegeld ook vergoeding van eventuele pensioenbreukschade en/of «back service» buiten verrekening moeten blijven? Zou niet expliciet moeten worden

uitgesproken in de toelichting dat artikel 16 niet beoogt van uitkering uit te sluiten de werknemer die ten opzichte van zijn werkgever afziet van loon of een vergoeding, of de werknemer tegenover wie ontbinding met onmiddellijke ingang zonder vergoeding wordt uitgesproken? Duidelijk moet in elk geval zijn dat in een dergelijk geval niet het WW-recht wordt opgeschort totdat de fictieve opzegtermijn voorbij is, onverminderd de mogelijkheid dat de werknemer een eventuele sanctie/korting op zijn WW zou kunnen krijgen in geval sprake zou zijn van benadeling of verwijtbare werkloosheid.

Zoals de regering ook zelf aangeeft, gaat het hier om de herinvoering van een wijziging van de WW die al eerder is ingevoerd bij wet van 22 december 1993. Wat echter niet in de memorie van toelichting staat, is dat dit voorstel een uitdrukkelijk negatief advies van de Sociale verzekeringsraad heeft gehad. Nog voordat de bedoelde wetswijziging daadwerkelijk van kracht werd, heeft de toenmalige staatssecretaris Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloten deze wijziging uit te stellen bij ministeriële regeling (24 februari 1994). Inmiddels was namelijk duidelijk geworden dat aan deze wijziging belangrijke bezwaren kleefden. De regering stelt nu opnieuw een wijziging van artikel 16 WW voor die dus sterke gelijkenis vertoont met eerder genoemde wijziging uit 1993. Deze houdt in dat een schadevergoeding of afvloeiingsregeling die wordt toegekend aan de werknemer bij het einde van het dienstverband als loondoorbetaling wordt beschouwd in de zin van de WW en wel tot maximaal het loon over de periode van de geldende opzegtermijn. Gedurende deze periode heeft de werknemer daardoor geen recht op een WW-uitkering. De regering stelt dat de destijds geuite bezwaren in het huidige voorstel voldoende zijn ondervangen. Vanuit werkgeverszijde (VNO/NCW) wordt gewezen op de bezwaren die indertijd zowel door Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties als de vakbeweging naar voren zijn gebracht en die volgens de werkgevers nog steeds opgeld doen. Het betreft het feit dat er een probleem ontstaat wanneer een vergoeding hetzij in de overeengekomen afvloeiingsregeling hetzij door de kantonrechter in de vorm wordt gegoten van een aanvulling op de WW-uitkering, hetgeen in de praktijk niet ongebruikelijk is. De vergoeding wordt vaak slechts ten dele toegekend als vergoeding van primaire loonschade. In veel gevallen, vooral als de vergoeding wordt toegekend door de kantonrechter bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst, wordt deze deels toegekend in verband met pensioenschade of andere door de werknemer geleden schade. Op grond van het wetsvoorstel zouden de genoemde elementen zonder meer als recht op doorbetaling van loon gelden en in mindering komen op het WW-recht van de werknemer. Wat is de opvatting van de regering over het argument van de werkgevers dat ten onrechte het hele schadevergoedingsbedrag waarop betrokkene recht heeft, wordt toegeschreven aan de opzegtermijn, zeker als door een rechterlijke beschikking een bepaalde, andere bestemming aan deze vergoeding wordt gegeven. In veel gevallen waarin de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden is het vaak zo dat partijen bij hun keuze voor het moment waarop de dienstbetrekking eindigt al rekening hebben gehouden met de opzegtermijn die anders zou hebben gegolden. Zouden zij dat niet doen, dan zou dat immers gelden als een benadelingsbehandeling in de zin van artikel 24, vijfde lid, WW. De leden van de D66-fractie verzoeken de regering om een reactie op dit punt.

De regering heeft het advies van de Stichting van de Arbeid niet gevolgd om een beperkte (hogere) beroepsmogelijkheid tegen de rechterlijke beslissing met betrekking tot de toekenning van een schadevergoeding te introduceren. Naar de mening van de regering, dat zich hiervoor heeft gebaseerd op negatieve adviezen van de rechterlijke macht, leidt invoering van een partieel hoger beroep tot inconsistente besluitvorming waarvoor noch de eerste rechter noch de appèlrechter volle verantwoordelijkheid kan dragen. Vanuit de rechterlijke macht zijn twijfels



geuit ten aanzien van de mogelijkheid van een strikte scheiding tussen de beoordeling van de billijkheid van een ontbinding en de daarbij toegekende vergoeding. Ook verliest, naar de mening van de regering, de rechterlijke procedure het karakter van een snelle, goedkope rechtsgang, wat toch in dit wetsvoorstel wordt beoogd. En bovendien verwacht de regering dan een aanzienlijke verhoging van menskracht en middelen voor de rechterlijke macht. De leden van de D66-fractie staan op zich positief tegenover deze overwegingen van de regering, maar hebben wel enkele vragen. Kan het niet zo zijn dat toetsing in hoger beroep op het aantal ontbindingszaken op zichzelf al een afname van het aantal ontbindingsverzoeken tot gevolg kan hebben, waardoor juist wel eens eerder een afname dan een toename van het beslag op de rechterlijke macht zou kunnen worden gelegd? Zou de regering in willen gaan op de argumentatie van werknemerszijde dat partieel hoger beroep moet worden gezien als een compromis tussen de noodzakelijke rechtsbescherming en zorgvuldigheidstoets en de noodzaak van een snelle en definitieve beslissing, in ieder geval met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsrelatie zelf?

De leden van de GroenLinks-fractie juichen op zichzelf het streven het verschijnsel pro forma-verweer in te dammen toe. Zij staan echter enigszins aarzelend tegenover de manier waarop de regering dit euvel nu wenst te bestrijden. De werkgever kan met een instemmingsverklaring van de werknemer op zeer korte termijn een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische omstandigheden verkrijgen. Maar hoe kan worden voorkomen dat van deze bepaling misbruik wordt gemaakt, bijvoorbeeld omdat beide partijen veinzen dat er sprake is van dergelijke redenen, of omdat de werkgever de werknemer onder druk zet om met een dergelijke wijze van beëindigen akkoord te gaan? Heeft de regering overwogen om in de wet een zekere waarborg in te bouwen, bijvoorbeeld een bedenktijd voor de werknemer, tegen een ondoordacht instemmen met de ontslag-aanvraag? Wat gebeurt er als de werknemer op zijn akkoordverklaring terugkomt en dit aan de RDA laat weten? Zal de RDA zelfstandig moeten onderzoeken of de opgegeven redenen valide zijn en zo ja, hoe ziet die onderzoeksplicht er dan uit? Zal van de werkgever een accountantsverklaring geëist moeten worden? Welke ruimte heeft de RDA om bij twijfel af te wijken van de voorgestelde procedure? Waarom is het niet aan de RDA om van de werknemer een verklaring van geen bezwaar te vragen? Dat kan toch binnen een zeer kort tijdsbestek geschieden en kan voorkomen dat de werknemer onder druk van de werkgever instemt?

Sinds de invoering van de Wet boeten en maatregelen lijkt het aantal pro forma-zaken, zowel bij de RDA alsook bij de kantonrechter overigens, juist te zijn toegenomen. Deelt de regering deze indruk? Zo ja, zou dat er juist niet voor pleiten deze zeer rigide wet te mitigeren? Zal de nu voorgestelde regeling overigens sowieso niet tot gevolg hebben dat de werking van de Wet boeten en maatregelen voor een belangrijk deel wordt uitgehold, nu de uitvoeringsinstelling in veel gevallen geen onderzoek meer kan doen naar de eventuele verwijtbaarheid van het ontslag? Wil de regering eens ingaan op de kritiek, ook door de Raad van State geventileerd, dat het wetsvoorstel de deur openzet naar misbruik van de WW? Zal de RDA – om het gevaar van zulk misbruik in te dammen – niet juist een veel zwaardere onderzoeksplicht gaan krijgen en zo ja, wat betekent dat voor diens werklast en daarmee voor de snelheid waarmee opzeggingsprocedures kunnen worden gevoerd?

Het wetsvoorstel beoogt de regeling van de opzegtermijnen te vereenvoudigen en de opzegtermijnen te bekorten. Op zichzelf stemmen de leden van de fractie van GroenLinks in met de gedachte dat de huidige regeling vrij ingewikkeld is. Zij betwisten echter de noodzaak tot verkorting. Nu reeds is het mogelijk de opzegtermijn bij CAO te verkorten. Is het de indruk van de regering dat de huidige regelingen inderdaad bij

CAO vaak worden beperkt? Zo neen, waar baseert zij dan de gedachte op dat wettelijke verkorting noodzakelijk zou zijn? Waar een CAO geldt, kunnen sociale partners immers nu reeds afwijken van de wettelijke normen. Voor die arbeidsovereenkomsten die niet onder de werking van een CAO vallen lijkt de leden van de fractie van GroenLinks wetswijziging alleen geïndiceerd als blijkt dat er in het CAO-gebied inderdaad op vrij grote schaal gebruik gemaakt wordt van de afwijkmogelijkheid. Stemt de regering met deze redenering in?

Met name voor oudere werknemers wordt de opzegtermijn fors ingekort. Een werknemer van 55 jaar met een dienstverband van negen jaar heeft op dit moment recht op een opzegtermijn van 18 weken. In de praktijk zal dit door afronding veelal neerkomen op viereneenhalf tot vijf maanden. In het wetsvoorstel resteert voor deze werknemer effectief een opzegtermijn van slechts één maand. Schiet de regering hier niet een beetje teveel door? Hoe verhoudt zich dit voorstel tot de ook door de regering onderkende noodzaak om bedrijven sterker te confronteren met de kosten van ontslag van oudere werknemers? Werkt dit niet contraproductief uit op de doelstelling van de regering om ouderen langer in het bedrijfsleven actief te houden en de hoge WW-kosten voor oudere werklozen in te dammen?

De opzegtermijn zal conform het voorstel reeds beginnen op het moment waarop de werkgever een ontslagaanvraag indient. Dan is echter nog niet duidelijk dat de arbeidsovereenkomst ook inderdaad beëindigd zal kunnen worden. Verwacht de regering dat werknemers dan inderdaad al intensief zullen zoeken naar vervangend werk? Veelal zullen zij dit toch pas gaan doen als vast staat dat het oude dienstverband inderdaad afloopt?

Ernstiger is het dat de ontslagaanvraag ook in behandeling kan worden genomen als de werknemer na indiening van het verzoek ziek wordt. Dit achten de leden van de GroenLinks-fractie niet redelijk. In de eerste plaats zal de werknemer wegens zijn ziekte minder goed in staat zijn zich in de ontslagprocedure te verweren. Welke waarborgen bestaan er dat de werknemer niet ontslagen wordt, terwijl hij niet in staat was zich te verweren? Bovendien kan van een werknemer die ziek is bezwaarlijk worden verwacht dat hij uitkijkt naar ander werk. De werknemer heeft dan eigenlijk niets aan de bescherming die de opzegtermijn hem biedt. Nu de werkgever zich bovendien sinds de invoering van Wet uitbreiding doorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) veel beter dan vroeger kan wapenen tegen eventuele onterechte ziekmeldingen, zou er aan wijziging van het opzegverbod eigenlijk geen behoefte zijn, zo menen de leden van de fractie van GroenLinks. Zou de regering dit onderdeel nog eens kunnen herzien?

De leden van de fractie van GroenLinks maken er bezwaar tegen dat de regering in afwijking van het advies van de Stichting van de Arbeid besloten heeft geen gehoor te geven aan de wens om hoger beroep mogelijk te maken tegen ontbindingsbeschikkingen. Afgezien van de procedure in asielzaken, waartegen terecht grote kritiek is gerezen, en de ontbindingsprocedure kent ons rechtsstelsel geen procedures waarbij een tweede instantie is uitgesloten. Op zichzelf hebben de leden van de GroenLinks-fractie begrip voor het argument dat het in het belang van beide partijen is dat snel duidelijkheid komt over een eventueel einde van de arbeidsovereenkomst. Toch valt aan dat argument wel tegemoet te komen, bijvoorbeeld door een partieel hoger beroep mogelijk te maken of door voor een andere variant te kiezen, bijvoorbeeld voor de door de FNV aangedragen «variant-Ingelse». Wil de regering eens op de wenselijkheid van die variant ingaan?

Ten aanzien van de voorgestelde wijziging van artikel 685 vragen de leden van deze GroenLinks-fractie wat de regering bedoelt met de zinsnede «of het verzoek verband houdt met het bestaan van een verbod tot beëindiging». Is bijvoorbeeld het feit dat een werkgever in financiële

moeilijkheden raakt wegens de ziekte van een werknemer een grond die verband houdt met het opzegverbod tijdens ziekte?

Een andere vraag betreft de arbeidsovereenkomst onder ontbindende voorwaarde. De leden van de fractie van GroenLinks achten het wenselijk dat de wet duidelijk maakt dat voor de beëindiging van zo'n overeenkomst opzegging nodig is. Stemt de regering daarmee in?

De FNV pleit voor een aanscherping van artikel 682, derde lid. Herstel van de dienstbetrekking na kennelijk onredelijk ontslag zou niet altijd afkoopbaar meer moeten zijn. Heeft de regering overwogen om dit artikel inderdaad in de door de FNV bedoelde zin aan te passen?

Volgens de leden van de fractie van GroenLinks is het niet redelijk om alle inkomsten die een werknemer krijgt in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking fictief aan te merken als loon dat de werknemer zou hebben ontvangen indien de dienstbetrekking door opzegging zou zijn geëindigd. De rechter kan een werkgever immers veroordelen tot betaling van smartegeld, een vergoeding wegens pensioenschade of bijvoorbeeld een bijdrage in de kosten van outplacement. Wat is het oordeel van de regering daarover?

De leden van de RPF-fractie hebben er kennis van genomen dat wordt gekozen voor handhaving van de preventieve ontslagtoets. Dat is op zich geen verrassing omdat de regering dat al in 1994 had aangekondigd en beargumenteerd. Bij het algemeen overleg over deze materie op 31 januari 1995 heeft de RPF-fractie onderstreept dat er veel is te zeggen voor handhaving van de preventieve ontslagtoets, vooral ter bescherming van de zwakke groepen op de arbeidsmarkt.

Deze leden onderschrijven de voorgestelde nuancerings van het opzeggingsverbod bij ziekte. Zij vragen in dit verband of de RDA desondanks niet toch het ontslagvergunningverzoek volledig moet toetsen. Is het denkbaar dat daarbij toch ook wordt gekeken naar de gezondheidssituatie van de werknemer? Moeten overigens RDA en kantonrechter niet zelf kunnen bepalen in hoeverre zij de ziekte van een werknemer betrekken bij de beoordeling van het ontslagvergunningverzoek?

In artikel 670 wordt een aantal ontslagverboden expliciet genoemd. De leden van de RPF-fractie vragen om een reactie op de stelling dat een dergelijke lijst de neiging heeft zich voortdurend uit te breiden.

De leden van de RPF-fractie juichen het toe dat wordt gestreefd naar verkorting van de behandelingsprocedures bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Zij hebben echter ook kennisgenomen van de scepsis die op dit punt met name uit juridische hoek is te horen. Is de regering niet te optimistisch over de gevolgen van het nu voorgestelde regime? De beoordeling van bedrijfseconomisch ontslag zal aan hoge eisen moeten voldoen, zoals de regering terecht schrijft in de toelichting. Deze leden vragen welke garanties er zijn dat deze regeling niet zal worden misbruikt. Wat vindt de regering van de suggestie om een regeling te treffen, waarin expliciet wordt aangegeven op welke wijze wordt getoetst of inderdaad sprake is van bedrijfseconomische redenen. In dit verband vragen zij ook of het niet wenselijk is dat bedrijven in geval van ontslagen aangeven hoe zij zich daarbij opstellen ten opzichte van oudere en gehandicapte werknemers. Overigens vragen deze leden of het denkbaar is dat ook een verkorte procedure wordt gevolgd als sprake is van andere dan bedrijfseconomische redenen.

De leden van de GPV-fractie hebben enige moeite met het feit dat voor verkorting van een pro forma-ontslagprocedure via de RDA, de werkgever een werknemersverklaring van «geen bezwaar» moet bijvoegen. Zal dit in sommige gevallen niet kunnen leiden tot een ongewenste morele druk van de werkgevers op de werknemer? Is het ter voorkoming hiervan niet wenselijk dat de RDA in alle gevallen voor een inhoudelijke toetsing de betreffende werknemer benadert?

De leden van de SP-fractie merken op dat de regering in de toelichting een aantal factoren opnoemt als oorzaak van de lange beëindigingsduur van de arbeidsovereenkomst. Deze factoren worden voornamelijk gezien als knelpunten voor de werkgever, die om die reden zouden vragen om een oplossing. Deze leden vinden dit een eenzijdige benadering omdat de andere kant van de medaille de bescherming van de werknemer is. Zo wordt bijvoorbeeld het opzegverbod tijdens ziekte als een knelpunt gezien, waarbij naar de mening van de aan het woord zijnde leden er aan voorbij wordt gegaan dat de achterliggende gedachte hierbij is dat een werknemer tijdens ziekte niet kan zoeken naar een nieuwe werkring. De leden van de SP-fractie verzoeken de regering hier op in te gaan. Deze leden waarschuwen bovendien dat de efficiency-maatregelen niet ten koste mogen gaan van een goede inhoudelijke beoordeling van de ontslagaanvraag.

De leden van de SP-fractie hebben enkele bedenkingen bij het voorstel van een verkorte procedure in geval van ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Met name vragen de leden zich af door wie en op welke wijze de rechtmatigheid van het ontslag zal worden getoetst. Kan de regering waarborgen geven dat een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen met dit voorstel nog steeds inhoudelijk zal worden beoordeeld, zo vragen deze leden.

De leden van de SP-fractie begrijpen dat in dit wetsvoorstel ook een regeling wordt getroffen met betrekking tot de beëindiging van de dienstbetrekking anders dan door opzegging en de ingangsdatum van de WW-uitkering. Deze leden vinden de voorgestelde regeling ongewenst omdat daarmee volledig voorbij wordt gegaan aan de redenen waarom een werknemer een vergoeding door de werkgever krijgt uitbetaald. De regeling is bovendien op enkele punten onduidelijk. Belangrijkste vraag blijft wat de regering verstaat onder «inkomsten waarop de werknemer recht heeft in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking». Kan de regering daar een nadere uitleg van geven?

De leden van de SP-fractie zijn in ieder geval van mening dat vaak een vergoeding aan een werknemer wordt toegekend die niet moet worden aangemerkt als inkomsten. Daarbij denken zij onder meer aan een vergoeding ter zake van geleden immateriële schade of aan een vergoeding die ook zou zijn toegekend, indien de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn zou zijn opgezegd. In veel gevallen is de uitbetaling expliciet bedoeld als aanvulling op de WW-uitkering. Bovendien vragen deze leden zich af hoe de situatie met betrekking tot zijn WW-rechten zal zijn als de werknemer een bedrag krijgt uitbetaald op grond van een sociaal plan. Graag vernemen de aan het woord zijnde leden een duidelijke toelichting van de regering.

## **9. Positionering uitvoering van de ontslagtaak**

Indien besloten wordt tot handhaving van de preventieve ontslagtoets lijkt de RDA daartoe de meest aangewezen instelling en ligt dan ook een meer duurzame regeling voor de hand, aldus de leden van de VVD-fractie. Als de tijdelijke delegatie afloopt op 31 december 1997, wat gebeurt er dan na 1 januari 1998 als deze wet nog niet van kracht zou zijn? Welke andere instantie zou deze taak eventueel ook kunnen uitvoeren? Zijn er alternatieven door de regering overwogen? Kan de regering aangeven welke kosten aan deze taak verbonden zijn, en op welke wijze meer en minder werk wordt verrekend met de RDA. Kan het budget worden aangegeven voor bijvoorbeeld de periode 1993–2000 (rekening dan wel raming)? Dreigt er geen onduidelijkheid over de kostentoedeling vanwege de andere ook gesubsidieerde RDA-taken?

## II ARTIKELEN

### ARTIKEL I

#### *Onderdeel C*

#### **Artikel 628a**

De leden van de D66-fractie vragen hoe precies de vastlegging, bedoeld in het eerste lid, moet zijn? Wat geldt, bijvoorbeeld, voor een contract voor maximaal 10 uur per week tussen 8 en 11 uur in de ochtend en 5 en 8 uur in de avond?

#### *Onderdeel H*

#### **Artikel 652**

Met het creëren van afwijkende en ook onderling nog verschillende maxima voor de proeftijd bij contracten voor bepaalde tijd wordt naar de mening van de Nederlandse Orde van Advocaten (nodeloos) onduidelijkheid gecreëerd, met name nu mengvormen van de contractsvormen bedoeld in het vierde en vijfde lid mogelijk zijn. Kan de regering hierop nader ingaan, zo vragen de leden van de D66-fractie.

De leden van de GroenLinks-fractie stellen dat het zesde zo gelezen kan worden dat bij CAO ingeval van overeenkomsten voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar een proeftijd van meer dan 2 maanden kan worden overeengekomen. Is dat de bedoeling van de regering?

#### *Onderdeel I*

#### **Artikel 667**

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of partijen tijdens de looptijd van een overeenkomst voor bepaalde tijd een tussentijdse opzeggingsmogelijkheid kunnen overeenkomen. Of geldt die mogelijkheid uitsluitend bij de aanvang van de arbeidsrelatie?

#### *Onderdeel K*

#### **Artikel 668a**

De leden van de D66-fractie vragen zich af wat de begindatum van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is. De wettekst doet vermoeden dat dit de begindatum is van de eerste overeenkomst voor bepaalde tijd. Indien dit het geval is, is dat dan ook de datum die in acht genomen dient te worden bij het anciënniteitsbeginsel, bijvoorbeeld als een andere werknemer reeds 2,5 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft gewerkt, en als een iets eerder voor bepaalde tijd in dienst getreden werknemer met tussenpozen van 3 maanden meer dan drie arbeidsovereenkomsten heeft gehad? Wat is de betekenis van het eerste lid voor alle bepalingen, waarbij de duur van de arbeidsovereenkomst van belang is, zoals opzegtermijnen en dergelijke. Wat is de betekenis van het eerste lid voor arbeidsvoorwaarden die niet plegen te gelden bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals pensioen-, VUT- en spaarregelingen? Moeten de premies alsnog worden betaald?

Is bij een verlenging nog een aansluitende beëindigingsovereenkomst mogelijk, zoals naar huidig recht in de rechtspraak erkend?

Is de periode langer dan 36 maanden in het eerste lid die van de arbeidsovereenkomsten tezamen of tellen ook de tussenliggende periodes mee?

Is de conclusie juist dat het tweede lid geen betrekking heeft op opvolgende arbeidsovereenkomsten en uitzendovereenkomsten (voor zover die uitzendovereenkomsten geen arbeidsovereenkomst zijn, zie opmerking bij artikel 690) en dus geen beperking bevat voor de zogenaamde draaideurconstructie?

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom alleen elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een gegeven moment aangemerkt kunnen worden als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wat gebeurt er als een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt omgezet in een overeenkomst voor bepaalde tijd?

Wat betekent precies de zinsnede «de periode waarin die arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen»? Dient hier gelezen te worden «de periode waarover de looptijd van deze arbeidsovereenkomsten inclusief eventuele onderbrekingen van minder dan 3 maanden zich uitstrekt»? Met andere woorden, komt in de wetstekst voldoende duidelijk naar voren dat de periode van 36 maanden begint te tellen bij de start van de eerste overeenkomst en in hoeverre eventuele onderbrekingen meetellen?

Ook met betrekking tot het tweede lid stellen deze leden de vraag wat rechtens is als een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt voortgezet door middel van een contract voor bepaalde tijd, in dit geval door een andere werkgever die als opvolger van de vorige geldt. Waarom is het tweede lid niet ook van toepassing op het derde lid?

Hoe verhoudt zich het tweede lid zich precies tot artikel 691, eerste en vijfde lid? Impliceert artikel 691 dat van een draaideursituatie pas sprake is als perioden van uitzendwerk langer duren dan 26 weken? Wat is rechtens als een werknemer bijvoorbeeld 20 weken krachtens een uitzendovereenkomst bij een inlener werkt en na een onderbreking van één maand door de inlener voor bepaalde tijd in dienst wordt genomen? Is er dan sprake van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 668a, tweede lid? Zo neen, waarom niet?

Ten aanzien van het derde lid merken de leden van de GroenLinks-fractie op dat uit de formulering «voor 36 maanden of langer» niet duidelijk blijkt of het hier ook kan gaan om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Uit het advies van de Stichting van de Arbeid volgt dat dat – conform de rechtspraak van de Hoge Raad – niet het geval zal zijn. Verdient dit lid echter geen verduidelijking?

De leden van de SGP-fractie merken op dat artikel 668a de voorwaarden aangeeft waaronder voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen gelden als één voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst. Dit roept bij deze leden de vraag op welk moment er sprake is van conversie in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

*Onderdeel L*

### **Artikel 669**

Waarom is artikel 669 ook van toepassing verklaard tijdens de proeftijd, vragen de leden van de D66-fractie. Is niet het wezen van de proeftijd dat ontslagen kan worden omdat iemand niet bevalt? Zou de plicht tot motiveren niet tot onnodige processen leiden op de grond van de stelling dat de redengeving onwaar is? Moet niet gevreesd worden dat moeilijk is vast te stellen of en wanneer een verzoek is gedaan? Zou ter vermijding van discussie daarover het niet beter zijn ook voor dat verzoek op te nemen dat dat schriftelijk moet?

Impliceert dit artikel dat ook bij een opzegging tijdens de proeftijd schriftelijk opgave van de reden van opzegging kan worden verlangd, zo vragen de leden van de GroenLinks-fractie.

De leden van de RPF-fractie informeren of dit artikel ook geldt voor opzegging tijdens de proeftijd.

De leden van de SGP-fractie vragen wat het gevolg is van het niet naleven van deze bepaling.

#### *Onderdeel M*

##### **Artikel 670**

Met betrekking tot het vijfde lid merken de leden van de GroenLinks-fractie op dat het opzeggingsverbod bij deelname aan activiteiten van vakverenigingen wordt ontkracht door de toevoeging dat de werknemer voor die activiteiten toestemming dient te hebben van de werkgever. Daarmee is dit ontslagverbod tamelijk inhoudsloos. Een werkgever die wel toestemming geeft zal immers niet als goed werkgever handelen door de werknemer wegens die toegestane activiteiten te ontslaan. In dergelijke niet-conflicteuze situaties zal het ontslagverbod niet nodig zijn. Is de regering bereid de gewraakte toevoeging aan dit lid te schrappen?

De leden van de RPF-fractie vragen of het in het vijfde lid bepaalde terzake van het lidmaatschap van een vakbond niet overbodig is, gelet op het feit dat het wettelijk voorgeschreven goed werkgeverschap impliceert dat een werknemer niet kan worden ontslagen wegens het lidmaatschap van een vakbond. Wat betreft het verrichten van of deelnemen aan vakbondsactiviteiten zonder toestemming van de werkgever, vragen deze leden of de wettekst niet ten onrechte de indruk wekt dat dit op zichzelf al een deugdelijke ontslaggrond is. Wil de regering hierover duidelijkheid verschaffen?

#### *Onderdeel P*

##### **Artikel 672**

De leden van de D66-fractie constateren dat door de systematiek in het tweede lid in samenhang met het overgangsrecht in artikel XVII in de praktijk de bedoelde verkorting van opzegtermijnen voorlopig niet gerealiseerd zal worden, terwijl voor week- en vierwekenloners met een dienstverband van minder dan vijf jaar voor het bepaalde in het eerste en tweede lid de opzegtermijnen worden verlengd. Is dat ook werkelijk de bedoeling, vragen deze leden.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering overweegt het huidige artikel 673, eerste lid 1, sub b, toe te voegen aan artikel 672, negende lid. Het zou wenselijk zijn om te verhelderen dat de duur van de opzegtermijn bepaald wordt door het totaal aan voorafgaande tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

#### *Onderdeel S*

##### **Artikel 676**

De leden van de RPF-fractie vragen of tijdens de proeftijd de opzegtermijn in acht moet worden genomen.

### **Artikel 667 en artikel 9 BBA**

Waarom worden de termijnen voor het invoeren van de vernietiging (twee respectievelijk 6 maanden) niet gelijk getrokken, vragen de leden van de D66-fractie. Aangenomen wordt dat een beroep op de vernietigingsgrond bedoeld is en niet op de «nietigheid».

## **ARTIKEL II**

### *Onderdeel B*

#### **Artikel 6**

De Raad van State adviseert om de ministeriële regeling te vervangen door een algemene maatregel van bestuur, gelet op onder andere het belang van dergelijke regels ter voorkoming van oneigenlijk gebruik van de WW. De leden van de RPF-fractie zijn niet overtuigd door de regering dat dit niet nodig is. Kan dit nog nader worden onderbouwd?

## **ARTIKEL VI**

### *Onderdeel A*

#### **Artikel 16**

De leden van de D66-fractie merken op dat de Nederlandse Orde van Advocaten in een reactie op dit wetsvoorstel aangeeft dat het voorgestelde systeem van de derde en vierde lid haaks staat op de systematiek van het ontslagrecht, zoals geregeld in het BW, omdat de ontbinding door de kantonrechter slechts kan plaatsvinden indien de omstandigheden zodanig zijn dat de arbeidsovereenkomst dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen, en derhalve een opzegtermijn niet in acht genomen kan worden. Het komt inconsequent voor in artikel 672, vierde lid, BW de opzegtermijn te verkorten en deze vervolgens bij artikel 16, derde lid, WW bij de ontbinding wegens gewichtige redenen fictief in te voeren. Het voorgestelde systeem lijkt ingegeven door de gedachte dat aldus in beperkte mate uitkeringsgelden worden bespaard. Deze gedachte lijkt niet juist omdat aan te nemen valt dat de rechters bij het berekenen van vergoedingen rekening zullen houden met de periode dat de werknemer volgens het voorgestelde artikel geen recht heeft op een WW-uitkering en derhalve bij de ontbindingsbeschikking de gedeerde werkloosheidsuitkering als een soort «werkloosheidspremie» over werkgever en werknemer zullen omslaan.

Welk (gekwantificeerd) voordeel wordt van de ingreep verwacht, rekening houdend met het feit dat de rechter in de vergoedingen op grond van artikel 685 BW met de niet uitbetaling van WW-uitkering rekening zal houden, en waarom wordt dit belangrijk genoeg geacht om de inbreuken op het geldende wettelijke systeem te rechtvaardigen, zo vragen deze leden.

De regeling staat, volgens de Nederlandse Orde van Advocaten, eveneens haaks op het systeem waarvoor gekozen is bij de stelselherziening van de sociale werknemersverzekeringswet in 1987, inhoudende dat – anders dan voorheen – afvloeiingsregelingen niet langer op de uitkering ingevolge de WW kunnen worden gekort.

Het kan zijn dat er geen vergoeding is toegekend. Waarom heeft een werknemer dan wel recht op WW en zijn buurman die de kantonrechter



bijvoorbeeld in verband met een iets langer dienstverband of een iets hogere leeftijd een vergoeding toekent niet? Wat gebeurt er met de toerekening bij een vergoeding toegekend wegens pensioenbreuk, immateriële schade, outplacement/studiekosten en zeker wanneer het bedragen betreft die niet aan de werknemer maar bijvoorbeeld een verzekeringsmaatschappij of een outplacementbureau worden betaald en/of pas bij pensionering?

De leden van de D66-fractie vragen de regering naar haar standpunt over de door de Nederlandse Orde van Advocaten aangehaalde punten.

De leden van de RPF-fractie vragen of de voorgestelde wijziging van artikel 16 WW niet zal leiden tot ongelijkheid in geval van een reorganisatie, waarbij ook werknemers betrokken kunnen zijn waarvoor een absoluut ontslagverbod geldt.

De voorzitter van de commissie,  
Wolters

De waarnemend griffier van de commissie,  
Nava