

2012Z15287

Vragen van het lid **Hamer** (PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de versoepeling van het ontslagrecht door de Kunduz-coalitie* (ingezonden 22 augustus 2012).

Vraag 1

Weet u dat Nederland al behoort tot de Europese middenmoot wat betreft baanmobiliteit, gemeten over vijf jaar?¹ Dit maakt een sterke versoepeling van het ontslagrecht toch onnodig en zelfs onverstandig, omdat werknemers in een economische recessie met een half miljoen werklozen zekerheid nodig hebben zodat ze geld gaan uitgeven en niet massaal sparen?

Vraag 2

Is het niet zo dat alle oudere werknemers in Europa moeilijk werk vinden en dat dit niet alleen voor Nederland geldt? Waarom zoekt u de reden dan in het ontslagrecht?

Vraag 3

Uiteraard vangt de flexibele schil bij bedrijven (werknemers met leercontracten) de conjuncturele schommelingen op, maar het is toch ook zo dat werknemers in vaste dienst schommelingen opvangen door intern flexibel te zijn binnen het bedrijf?

Vraag 4

Waarop baseert u dat de ontslagbescherming van vaste contracten te hoog is? Ruim 80% van alle ontslagaanvragen wordt toch gehonoreerd? Hiermee ademt de vaste kern toch ook mee met de conjunctuur?

Vraag 5

Wat is de onderbouwing dat ontslag in Nederland zo duur en tijdrovend zou zijn? Is dit afgezet tegenover andere Europese landen? Zo ja, welke?

Vraag 6

Waarop is de stelling gebaseerd dat de nieuwe ontslagprocedure werkelijk tijd en geld bespaart? Wat is het beslag daarvan op de rechterlijke macht? Heeft de rechterlijke macht voor een toename van het aantal procedures

¹ SER (2011). Werk maken van baan-baanmobiliteit. Advies nr. 2011/05

voldoende capaciteit? De kosten komen in het nieuwe systeem toch vooral voor rekening van de werknemer? Is hier rekening mee gehouden?

Vraag 7

In het nieuwe Kunduz systeem is het mogelijk dat een werknemer na twee maanden opzegtermijn zijn baan en inkomen kwijt is en dat hij een procedure moet starten om het ontslag aan te vechten; zal het niet moeilijker worden voor veel meer werknemers om een hypotheek te krijgen? Wordt het probleem dat werknemers met flexibele contracten moeilijk een hypotheek verkrijgen niet vergroot?

Vraag 8

«Vaste contracten worden minder vast» stelt de Kunduz coalitie; gaat dit niet ten koste van de arbeidsproductiviteit van werknemers en de innovatiekracht van werkgevers? Vreest u niet dat werknemers kwetsbaarder worden en zich niet meer kritisch op zullen stellen uit angst voor ontslag? Dat zij door vermindering van hun baanzekerheid minder loyaal worden? Zullen werkgevers niet juist minder gaan investeren in oudere werknemers omdat zij makkelijker ontslagen kunnen worden?

Vraag 9

Is de kans niet heel groot dat in een repressief stelsel veel «onredelijke» ontslagen nooit door een rechter worden getoetst omdat de werknemer het er bij zal laten zitten?

Vraag 10

Komt een werknemer niet enorm op achterstand te staan ten opzichte van de werkgever omdat hij initiatief moet nemen om te procederen? Ontstaat er daardoor geen nieuwe tweedeling tussen hoger- en lager opgeleide werknemers en tussen hoger en lager betaalde werknemers?

Vraag 11

Betekent afschaffen van de preventieve toets niet dat er meer nadruk komt op juridisering van het conflict en dat werknemers noodgedwongen meer procedures zullen gaan voeren? Is onderkend dat rijke werkgevers hun ontslagen werknemer kunnen kapotprocederen? Vindt u dat rechtvaardig? Zo ja, waarom?

Vraag 12

Vervalt het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA), en daarmee het Ontslagbesluit (met de ontslagnormen) en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV (met de uitwerking)? Worden deze normen in de wet opgenomen?

Vraag 13

In uw Hoofdlijnennotitie wordt niet inzichtelijk gemaakt in hoeverre andere belangrijke delen van het arbeidsrecht, zoals de volgens Kunduz partijen kennelijk onredelijke ontslagtoets, nog passen in het nieuwe systeem; kunt u dat nader onderbouwen?

Vraag 14

Hoe werkt het vernietigen van een opzegging van de arbeidsovereenkomst in geval van het schenden van discriminatie en opzegverboden (7: 647, 7:648, 7:677 BW)? Dit geeft de werknemer in het huidige recht de mogelijkheid om de opzegging buitengerechtelijk te vernietigen; wordt deze mogelijkheid geschrapt in uw Kunduzplannen?

Vraag 15

In hoeverre passen de volgens de Kunduzcoalitie onredelijke opzegging en de schadevergoeding (7:681 BW) en de vordering tot herstel van de arbeidsovereenkomst met mogelijkheid tot afkoop (7:682 BW) in het systeem? Vervallen deze? Kan een rechter het ontslag nog wel toetsen aan de gevolgen die dat heeft voor de werknemer?

Vraag 16

Welke arbeidsrelaties vallen buiten de voorgenoemde maatregelen (zoals openbaar bestuur, defensie, politici en rechterlijke macht)? En welke daarbinnen? Onder het werknemersbegrip van het BBA vallen nu handelsagenten, freelancers, hoofdredacteuren, leerlingen en stagiaires; wat gaat voor hen gelden als het BBA vervalt?

Vraag 17

Blijven alle opzegverboden – zie artikel 7:670 BW: ziekte, zwangerschap en bevalling, militaire dienst, lidmaatschap OR, vakbondslidmaatschap, politiek verlof, zorg- en ouderschapsverlof, overgang van onderneming en verrichten van zondagsarbeid – uit het BW gehandhaafd?

Vraag 18

Klopt het dat aan de overtreding van de opzegverboden de strengste sanctie die ons recht kent is verbonden; namelijk nietigheid? Klopt het dat de rechtsbronnen daarvoor zijn te vinden in EU-recht en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM)? Klopt het dat deze verdragen hoge eisen stellen aan die sanctionering en over het algemeen de bewijslast omkeren? Klopt het dat door de preventieve toets in ons recht aan deze internationale verdragen wordt voldaan? Hoe wordt dit in de plannen verankerd?

Vraag 19

Blijven de discriminatieverboden uit de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (WGBMV) in stand (zie bijvoorbeeld Artikel 8 AWGB: onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, ras, geslacht, etc.)?

Vraag 20

Blijft victimisatie-ontslag uit 7:647 en 648 BW, 8 AWGB en 12f WGBMV in stand?

Vraag 21

Blijft afwijking bij cao wat betreft ziekte en militaire dienst ten nadele van de werknemer bestaan (7:670 lid 13 BW)?

Vraag 22

Wat is de sanctie als de werkgever opzegt in strijd met het opzeg- en of discriminatieverbod? Moet de werknemer dan naar de rechter om dit aan te vechten? Waarom is niet gedacht aan nietigheid van de opzegging?

Vraag 23

Betekent het voorgaande niet dat een werknemer dus feitelijk zonder redelijke grond ontslagen kan worden?

Vraag 24

In uw notitie staat dat de rechter het ontslag ongedaan kan maken; wat is ongedaan maken volgens u precies, aangezien het geen juridisch begrip is? Wordt bedoeld herstel dienstbetrekking, zoals nu conform 7:682 BW? Is er dan sprake van een schadevergoeding voor de onterecht ontslagen werknemer?

Vraag 25

In uw notitie introduceert u het begrip «reële» grond; waarom staat hier niet redelijke grond? Wordt hetzelfde bedoeld? Zit er een diepere gedachte achter deze terminologie? Zo ja, welke?

Vraag 26

Welke normen worden opgenomen in de wet waaraan de rechter straks de rechtmatigheid van het ontslag kan toetsen? Waar denkt u aan?

Vraag 27

Wordt getoetst of de opzegging op een redelijke grond berust en overigens, in verband met de oorzaken en gevolgen ervan, redelijk is?

Vraag 28

Moet het ontslag voldoen aan de regels uit het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, die aan de redelijkheidsnorm voor de verschillende ontslaggronden nadere uitwerking geven? Worden deze regels integraal overgenomen? Welke wel, welke niet, en waarom? Hoe zit het bijvoorbeeld met de herplaatsingsregels en de wederindiensttreddingsvoorwaarde? Komt dat als norm terug? Waarom haalt u in uw notitie wel aan dat bij bedrijfseconomisch ontslag het afspiegelingsbeginsel uit het Ontslagbesluit het uitgangspunt is? Waarom haalt men geen normen aan bij andere ontslaggronden?

Vraag 29

Gaat u het ILO-verdrag 158, waarin een nadere afbakening van de geldige reden ook voor gevallen waar geen sprake is van bedrijfseconomisch ontslag staat, ratificeren?

Vraag 30

Is het wel mogelijk dat de rechter «UWV-normen» gaat toetsen? Een rechter toetst toch op normschending en niet op doelmatigheid?

Vraag 31

In het rechtssysteem toetst een rechter de rechtmatigheid op basis van wat partijen aandragen; hoe kan een rechter bijvoorbeeld oordelen over bedrijfseconomische ontslagen zoals het UWV nu doet?

Vraag 32

Wat betekent «in beroep gaan» bij de rechter? Dat is toch niet juridisch bedoeld? Het betekent toch het uitbrengen van een dagvaarding in eerste aanleg? Is het mogelijk een spoedvoorziening aan te vragen?

Vraag 33

Wordt de werknemer nu de mogelijkheid ontnomen om de opzegging buitengerechtelijk te vernietigen, zoals dat nu mogelijk is? Denkt u aan een systeem van nietigheden/vernietigbaarheden of aan een systeem waarbij de opzegging van rechtswege wordt geschorst?

Vraag 34

Indien u aan geen van beide systemen denkt, betekent het niet dat een werkgever gewoon kan opzeggen met schending van opzegverboden en wettelijke normen en dat een werknemer dat dan maar moet aanvechten? Is dat rechtvaardig? Miskent u dan niet een van de grondslagen van het sociaal recht dat de zwakkere partij, in casu de werknemer, bescherming verdient?

Vraag 35

Wanneer is er geen reële grond voor ontslag? Wanneer is er sprake van «duidelijke verwijtbaarheid» van de werkgever?

Vraag 36

Moet de werkgever bij de opzegging niet ook rekening houden met de belangen van de werknemer en de gevolgen van het ontslag? Hoe toetst de rechter of hieraan is voldaan?

Vraag 37

Vervreemdt Nederland zich niet van het eerder genoemde ILO-verdrag 158 dat voorschrijft dat elk ontslag een geldige reden behoeft die bij betwisting door de werkgever aannemelijk moet worden gemaakt, en op de aanwezigheid daarvan volledige rechterlijke toetsing mogelijk is?

Vraag 38

Hoe moet een rechter die een individuele zaak krijgt voorgelegd en in beginsel lijdelijk is een opzegging vanwege bedrijfseconomische redenen toetsen? Hij heeft daarvoor immers geen enkel normenkader?

Vraag 39

Toets de rechter in uw Kunduzplan bij alle gronden marginaal, aangezien een volle toetsing onmogelijk wordt gemaakt? Klopt het dat de huidige UWV-toets voor bedrijfseconomisch ontslag uit de Beleidsregels wordt gehaald en ook de overige ontslagen (zoals disfunctioneren) gemakshalve langs dezelfde marginale meetlat worden gelegd? Nu gaat het UWV niet op stoel werkgever zitten en toetst slechts marginaal, klopt het dat u voorstelt in uw notitie de rechter in het nieuwe stelsel ook slechts marginaal te laten toetsen?

Vraag 40

Klopt het dat een rechter alleen in uitzonderlijke gevallen, «als evident duidelijk is dat een werkgever in redelijkheid niet tot ontslag had kunnen komen of zelf blaam treft», het ontslag achteraf ongedaan kan maken of een vergoeding kan opleggen? Wanneer is hier dan precies sprake van?

Vraag 41

Hoe stelt u voor het ontslag vervolgens juridisch ongedaan te laten maken? Herstel van de arbeidsovereenkomst? Klopt het dat het vonnis van de rechter kan behelzen dat de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst dient te sluiten onder dezelfde voorwaarden? Klopt het dat dit minder sterk is dan in geval van vernietiging, omdat het dienstverband dan nooit heeft opgehouden te bestaan? Waarom kiest u hier niet voor?

Vraag 42

Blijft het vragen van een voorlopige voorziening mogelijk? Volgens de heersende leer kan dat niet bij herstel dienstverband; is herstel ook afkoopbaar conform 7:682 lid 3 BW?

Vraag 43

Waarom heeft u niet gekozen voor de nietigheidssanctie voor gevallen waar het ontslag toch zo evident onredelijk is?

Vraag 44

Is beperkte toetsing niet in strijd met Europese en internationale regelgeving?

Vraag 45

In hoeverre verwacht u een grotere toeloop naar de rechter door ontslagen werknemers? Is hier onderzoek naar gedaan?

Vraag 46

Welke maatschappelijke kosten gaan gepaard met deze grotere toeloop? Kunt u deze cijfers betrekken uw eigen cijferwerk?

Vraag 47

Stelt u voor het afspiegelingsbeginsel uit het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV integraal over te nemen? Of wordt dit gewijzigd in uw Kunduzplan opgenomen en versoepeld?

Vraag 48

Stelt u voor het onmisbaarheids criterium uit het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV integraal over te nemen? Of wordt dit gewijzigd opgenomen en versoepeld?

Vraag 49

Stelt u voor de regels rond de herplaatsing en de uitwisselbaarheid van functies over te nemen, die een werkgever thans in acht moet nemen bij een bedrijfseconomisch ontslag via het UWV?

Vraag 50

Heeft u zich gerealiseerd dat de huidige ontslagvergoedingssystematiek de basis is voor het onderhandelen over sociale plannen? Heeft u zich gerealiseerd dat er dus weinig overblijft om over te onderhandelen of om substantiële van-werk-naar-werk- trajecten te ontwikkelen op basis van het magere transitiebudget?

Vraag 51

Wat is straks, als uw Kunduzvoorstel zou worden ingevoerd, het verschil met de praktijk van nu? Wat is de invulling van de hoorprocedure? Aan welke normen denkt u? Wat zijn de termijnen? Moet de werkgever dan ook aangeven en onderbouwen dat het ontslag op redelijke grond berust en ook overigens, in verband met de oorzaken en gevolgen ervan, redelijk is?

Vraag 52

Moet de werkgever bij de aanzegging tevens aangeven welke vergoeding hij gaat betalen? Welke prikkel voor de werkgever wordt ingebouwd dat een werkgever zorgvuldig en eerlijk handelt? Kan een werknemer tijdig rechtshulp zoeken bij vakbond of advocaat? Hoe verhoudt de aanzegging zich tot de opzegging?

Vraag 53

Kan de werkgever volgens uw Kunduzvoorstel pas opzeggen na het volgen van de hoorprocedure en het deugdelijke afwickelen van het ontslag? Wordt dit wettelijk geregeld? Mag de werkgever na afloop van de hoorzitting nog andere zaken inbrengen dan hij in de schriftelijke aanzegging heeft gedaan?

Vraag 54

Wat is de juridische sanctie als de werkgever de regels van de hoorprocedure schendt? Nietigheid of vernietigbaarheid van het ontslag? Of kan de werknemer alleen naar de rechter met een vordering tot herstel van dienstbetrekking of een of een extra gemaximeerde vergoeding?

Vraag 55

Waarop is uw verwachting gebaseerd dat na invoering van het Kunduzvoorstel het overgrote deel van de ontslagen niet voor de rechter komt?

Vraag 56

Verwacht u niet dat het aantal spoedprocedures tot wedertewerkstelling aanzienlijk zal toenemen?

Vraag 57

Deelt u de mening dat het beperkte transitiebudget en de wettelijk genormeerde en gemaximeerde vergoeding toch nauwelijks afschrikwekkende werking hebben voor een werkgever?

Vraag 58

Hoe waarborgt u dat de hoorprocedures zorgvuldig verlopen? Wie bepaalt dat?

Vraag 59

De hoorprocedure heeft toch geen onafhankelijk karakter? Wordt het geen schijnvertoning?

Vraag 60

In uw notitie schrijft u dat een werkgever het ontslag op een soortgelijke wijze moet kunnen onderbouwen als in het huidige systeem; hoe wordt dit geregeld?

Vraag 61

In hoeverre voldoet de door u voorgestelde hoorprocedure aan ILO-Verdragen? Mag een arbeidsovereenkomst wel worden verbroken als een werknemer zich niet heeft kunnen verweren? Om welke specifieke gevallen gaat het, los van de opzegverboden?

Vraag 62

Blijft een ontbindingsverzoek op grond van dringende reden mogelijk?

Vraag 63

Blijft de mogelijkheid overeind van een voorwaardelijke ontbinding (voor het geval de arbeidsovereenkomst toch nog bestaat op het moment van het verzoek)?

Vraag 64
Welke vergoeding kan een rechter opleggen wanneer een opzegverbod geldt?

Vraag 65
Waarom stelt u voor de vergoeding te maximeren?

Vraag 66
Wat is uw onderbouwing voor de verkorting van de opzegtermijn naar twee maanden?

Vraag 67
Blijft afwijken in de individuele arbeidsovereenkomst en bij cao mogelijk in uw voorstel? Geldt dat ook voor de afwijkingsbepalingen?

Vraag 68
Wordt door de door u voorgestelde verkorting de werknemer niet dubbel getroffen, aangezien de proceduredtijd bij de kantonrechter en UWV nu 10 respectievelijk 17 weken is, en deze komt te vervallen? Klopt het dat in plaats hiervan er een interne hoorprocedure van twee weken komt? En komt daar dan bovenop de verkorting van de opzegtermijn? Waarom deze extra versnelling van het ontslag? Dit is toch een ingrijpende benadeling van werknemers?

Vraag 69
Waarom stelt u voor de opzegtermijn ook op twee maanden te zetten als de werknemer opzegt, tegen de enkele maand nu? Zo ja, dat is toch een belemmering voor de mobiliteit van de werknemer?

Vraag 70
Geldt de verlengde opzegtermijn ook voor tijdelijke contracten zonder tussentijds opzegbeding?

Vraag 71
Wat is volgens uw voorstel de juridische sanctie als de werkgever de termijn niet goed in acht neemt en/of de dag waartegen (artikel 7:672 BW), evenals opzegging van een tijdelijk contract zonder tussentijds opzegbeding (7:667 lid 3 BW)? Hoe zit het met de schadeplichtigheid wegens onregelmatige opzegging (artikel 7:677 BW)?

Vraag 72
Hoe gaat u regelen dat de werknemer in kennis wordt gesteld van de opzegging? Moet het schriftelijk gebeuren? Wanneer gaat de opzegtermijn formeel in (moment van ontvangst of van verzenden)?

Vraag 73
Hoe stelt u voor dat deze procedure functioneert bij faillissement en surseance van betaling? Worden dan de huidige zes weken of ook twee maanden in acht genomen?

Vraag 74
Leidt de door u gekozen constructie niet tot het corrumperen van de rechtspraak? Deelt u de mening dat de rechter zo niet meer onafhankelijk kan oordelen?

Vraag 75
Leidt de door u voorgestelde systematiek niet tot nieuwe ongelijkheden? Het kan toch gebeuren dat de ene dienstbetrekking in stand wordt gehouden en de andere wordt afgekocht, omdat lagere rechters over gelijke zaken verschillende uitspraken doen?

Vraag 76
Is de door u voorgestelde beperkte hoger beroep-regeling in strijd met artikel 6 EVRM?

Vraag 77

In welke gevallen legt een rechter in uw voorstel een transitiebudget op? Hoe ziet u dat voor zich in «neutrale» gevallen waarbij er geen sprake is van verwijtbaarheid?

Vraag 78

Hoe staat uw voorstel tegenover het huidige arbeidsrecht dat een onderscheid maakt tussen een schadevergoeding bij ontbinding vanwege onredelijkheid en schadeloosstelling vanwege het niet juist volgen van de procedure? Wat betekent dat voor de praktijk en de jurisprudentie, waar juist door de Hoge Raad is bevestigd dat die twee oorzaken voor schade verschillend moeten worden benaderd?

Vraag 79

Kunnen de ontslagvergoedingen door ontslagen werknemers in uw voorstel ook worden gebruikt om hun inkomensachteruitgang op te vangen of om hun pensioenopbouw voort te zetten? Zo nee waarom niet?

Vraag 80

Waarom kan het inkomen van de ontslagen werknemer alleen worden aangevuld met een vergoeding als de werkgever verwijtbaar heeft gehandeld?

Vraag 81

In welke gevallen kan de rechter in uw Kunduzvoorstel de wettelijk genormeerde vergoeding opleggen? En hoe werkt dat bij de verhoging? Kunt u hiervan een voorbeeld geven?

Vraag 82

Welke emolumenten, zoals vakantietoeslag, vaste 13e maand, structurele overwerkvergoeding, vaste ploegentoeslag en pensioenpremie, worden allemaal begrepen onder vergoeding in uw Kunduzvoorstel?

Vraag 83

Vervalt de schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag in uw plannen?

Vraag 84

Betekent uw nieuwe Kunduz ontslagsysteem per saldo een lastenverlichting van 1 miljard voor werkgevers? Zo nee, waarom niet?

Vraag 85

Heeft u zich gerealiseerd dat verlaging van de huidige vergoedingssystematiek directe consequenties voor het sociaal plan heeft? In hoeverre beperkt het lagere transitiebudget de onderhandelingsruimte voor vakbonden om deugdelijke van-werk-naar-werktrajecten van de grond te krijgen?

Vraag 86

Wordt uw nieuwe Kunduz ontslagsysteem door de vier verschillende soorten, namelijk transitiebudget, genormeerde vergoeding, de verhoging bij uitzonderingen en ongedaan making van ontslag met afkoopvergoeding, niet juist onoverzichtelijker?

Vraag 87

Komt u met flankerend beleid om tegen te gaan dat het transitiebudget veel lager is voor jonge werknemers dan voor oudere werknemers, en het budget dus niet gelijk loopt met de verdien capaciteit?

Vraag 88

Heeft u erover nagedacht wie het transitiebudget vast stelt? Wie beslist over de besteding van het transitiebudget?

Vraag 89

Kan een werknemer de hoogte aanvechten in uw Kunduzontslagplan? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke wijze moet de werknemer dit doen?

Vraag 90

Is het transitiebudget in uw Kunduzplan een individueel recht? Waar legt u het beheer, en wat is de controle van de werknemer over het budget? Komt het op een rekening te staan op naam van de werknemer?

Vraag 91

Is de werknemer in uw Kunduzontslagplan zelf verantwoordelijk voor de besteding van het transitiebudget? Wie controleert het?

Vraag 92

Is het transitiebudget bij ontslag niet ontoereikend, aangezien dit enkel nog gebruikt kan worden voor werk-naar-werk trajecten en scholing, en zo geen rekening wordt gehouden met eventuele grote inkomensachteruitgangen door werkloosheid of de behoefte om pensioenschade op te vangen?

Vraag 93

Is het nieuwe transitiebudget alleen verschuldigd bij onvrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst in uw Kunduzontslagplan? Wat als een arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt?

Vraag 94

Moet de werknemer in uw Kunduzontslagplan naar de rechter als de werkgever het budget toezegt maar niet uitbetaalt aan de werknemer? Levert dit geen extra kosten op voor de werknemer?

Vraag 95

Wanneer legt de rechter een transitiebudget op in uw Kunduzontslagplan?

Vraag 96

Wordt het transitiebudget gekort met recente scholingsinspanningen in uw Kunduzontslagplan? Welke scholingsinspanningen vallen hieronder? Functiegerichte scholing of enkel bredere scholing, en alleen door de werkgever of ook door de werknemer?

Vraag 97

Hoe verhoudt zich dit met artikel 7:611 BW, op grond waarvan een werkgever een werknemer al functiegericht moet scholen? Verrekening met het budget betekent toch dat de werknemer altijd zijn eigen scholing betaalt?

Vraag 98

Hoe verhoudt het budget zich tot afspraken in een sociaal plan bij collectief ontslag?

Vraag 99

Vallen transitiebudgetten onder de loonbelasting?

Vraag 100

Wat betekent het vervallen van de sectorale premie voor de vijf sectoren die momenteel een hogere sectorale premie heffen omdat zij veel met flexwerkers werken? Gaan deze sectoren straks minder betalen?

Vraag 101

Waarom komt het verhalen van een minimum van drie maanden WW op werkgevers, zoals opgenomen in de Voorjaarsnota, niet terug in de Hoofdlidnotitie? Betekent dit dat er geen minimum meer is, dat wil zeggen dat bij korte/tijdelijke dienstverbanden het verhaal van de WW ook zeer beperkt is?

Vraag 102

Als er in uw Kunduzontslagplannen toch een WW-periode op werkgevers wordt verhaald, hoe wordt deze periode in het nieuwe voorstel dan berekend?

Vraag 103

Wat wordt het verhaal bij de laatste werkgever, als een werknemer eerst 10 jaar bij werkgever X heeft gewerkt, vervolgens voor 6 maanden naar werkgever Y overstapt en na 6 maanden wordt ontslagen? Geldt voor de

vaststelling van het WW-bedrag dat verhaald gaat worden alleen het dienstverband van dat halve jaar?

Vraag 104

Hoe zal het verhaal uitwerken voor een werkgever die een werknemer aanneemt die bijna voldoet aan de referte-eis voor vier maanden WW, aangezien langer doorwerken de werkgever verantwoordelijk zou maken voor een langere WW uitkering? Welke gevolgen heeft dit voor de gewenste arbeidsmobiliteit?

Vraag 105

Hoe gaat het UWV dit verhalen? Wat gaat het UWV extra doen om mensen aan het werk te helpen?

Vraag 106

Hoe worden de uitkeringslasten gefinancierd voor het eerste half jaar voor die werkgevers, die dit niet kunnen betalen vanwege bijvoorbeeld faillissement of surseance, of in geval van wanbetalers?

Vraag 107

Hoe worden de uitkeringslasten voor grensarbeiders die vanuit Nederland over de grens werken bij een buitenlandse werkgever gefinancierd?

Vraag 108

Houdt de grensarbeider zijn aanspraken jegens het UWV vanaf de eerste dag werkloosheid?

Vraag 109

Wat is de relatie tussen de WW-berekening en de duur en het transitiebudget?

Vraag 110

Klopt het dat de volgens de Kunduzcoalitie hoge ontslagbescherming op dit moment het WW-gebruik vermindert? Zou versoepeling op dit moment dan niet leiden tot veel extra WW-gebruik, vooral door oudere werknemers?

Vraag 111

Is er sprake van een schrijffout in uw Hoofdlijnennotitie, bij de zin «Per 2014 komen alle WW-uitkeringen ten laste van het Awf en komen de lasten tot de eerste maanden van werkloosheid voor rekening van de werkgever»? Of is het de bedoeling dat de eerste maanden van werkloosheid geprivatiseerd worden?

Vraag 112

Hoe gaat u voorkomen dat ondernemers niet op grote schaal de uitzonderingspositie voor uitzenden gaan exploiteren, zoals wij eerder bij payrollen hebben gezien?

Vraag 113

Bent u van plan iets met de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid inzake payrollen te doen nu u voorstelt het hele ontslagrecht aan te passen? Zo nee, waarom niet?

Vraag 114

Hoe past het concurrentiebeding voor tijdelijke contracten in uw nieuwe Kunduzsysteem? Het belemmert toch direct de mobiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt?

Vraag 115

Zou u deze vragen voor donderdag 6 september 2012 willen beantwoorden?