



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1a
2513 AA 's-GRAVENHAGE

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Telefax (070) 333 40 33

Uw brief

Ons kenmerk
SV/F&W/03/88683

Onderwerp
Wetsvoorstel wijziging WW in verband met
de afschaffing vervolgitkering

Datum
18 november 2003

Tijdens het wetgevingsoverleg op 17 november jl. over het voorstel van wet houdende wijziging van de WW in verband met de afschaffing van de vervolgitkering (29268) heb ik een aanvullende schriftelijke toelichting toegezegd over de betekenis van een onderdeel van de met artikel I, onderdeel G van het wetsvoorstel voorgestelde overgangsbepaling. Het gaat daarbij in het bijzonder om de vraag hoe de in het eerste lid, onder b van dat artikel opgenomen bepaling zich verhoudt tot het amendement (nr. 7) van het lid Van Gent (GroenLinks). Met deze brief ga ik tevens in op de vraag van het lid Dittrich (D66) of onder een aanzegging tevens wordt verstaan een (schriftelijke) mededeling van de werkgever aan de werknemer dat een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor een bepaalde duur, na het verstrijken van die duur niet wordt verlengd.

De bovengenoemde overgangsbepaling ziet op de rechtshandeling waarmee de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt. De opzegging is niet aan een bepaalde vorm gebonden, maar betreft in het algemeen een schriftelijke mededeling van de werkgever aan de werknemer. Deze rechtshandeling is gericht op het eindigen van de arbeidsovereenkomst na ommekomst van de *aanzegtermijn*, bedoeld in artikel 672, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, en de in datzelfde artikel geregelde *opzegtermijn*.

De bovengenoemde overgangsbepaling betekent derhalve dat de werknemer van wie de eerste werkloosheidsdag ligt op of na 11 augustus 2003, na afloop van de loongerelateerde uitkering in aanmerking komt voor een vervolgitkering, als de rechtshandeling van de werkgever gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór 11 augustus ligt. Dit geldt zowel voor opzegging in het kader van een sociaal plan bij een collectief ontslag, als voor opzeggingen buiten dat kader.

Uit de toelichting op het amendement van mevrouw van Gent (nr. 7) maak ik op dat zij met de schriftelijke overeenkomst niet doelt op een overeenkomst tussen de werkgever en de individuele werknemer gericht op de beëindiging van de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst, maar op een overeenkomst tussen de werkgever (of werkgeversorganisatie) en een of meer vakbonden in het kader van een collectief ontslag, een sociaal plan. De voorgestelde

overgangsbepaling ziet niet op een dergelijke overeenkomst. Hiervoor zijn drie redenen aan te voeren:

Ten eerste is een sociaal plan niet gericht op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst van een individuele werknemer, maar op het treffen van maatregelen ter voorkoming of vermindering van de sociale gevolgen van het collectieve ontslag voor de betrokken werknemers. Op basis van een sociaal plan is veelal niet duidelijk welke werknemers zullen worden ontslagen. Bij de individuele ontslagprocedure kan alsnog rekening gehouden worden met de afschaffing van de vervolgitkering.

Ten tweede hebben sociale plannen in het algemeen een langdurige looptijd. Het komt voor dat er binnen bedrijven sociale plannen gelden die helemaal niet zien op een specifieke reorganisatie maar die jarenlang bestaan en klaar liggen voor het geval een reorganisatie zich zal voordoen. Dit leidt tot zeer langdurige overgangstermijnen en aanzienlijk hoge kosten (zowel besparingsverliezen als uitvoeringskosten).

Ten slotte is niet altijd bepaalbaar of een individueel ontslaggeval plaatsvindt in het kader van het sociaal plan of om een andere reden.

De vraag van het lid Dittrich ziet op een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor een bepaalde duur. Voor dergelijke contracten geldt dat zij van rechtswege eindigen zodra de overeengekomen duur is verstreken. Een eventuele mededeling van de werkgever dat de arbeidsovereenkomst na de overeengekomen duur niet wordt voortgezet, bewerkstelligt niet het einde van de arbeidsovereenkomst, maar bevestigt deze aan de werknemer.

Een dergelijke mededeling heeft geen betekenis voor een eventuele aanspraak op vervolgitkering.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(mr. A.J. de Geus)