

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

**Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid**

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33

**Onze referentie**  
2013-0000168255

Datum 28 november 2013

Betreft Nader rapport inzake het voorstel van wet tot wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid)

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw Kabinet van 9 september 2013, nr. 13.001846, machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtstreeks aan mij te doen toekomen. Dit advies, gedateerd 5 november 2013, nr. W12.13.0315/III, bied ik U hierbij mede namens de Minister van Veiligheid en Justitie aan.

## **1 Van baanzekerheid naar werkzekerheid**

Het kabinet is verheugd dat de Afdeling advisering van de Raad van State (de Afdeling) de beoogde omslag naar meer werkzekerheid deelt en de problemen onderkent van een duale arbeidsmarkt. Daarbij deelt het kabinet de analyse dat het hervormen van het ontslagrecht, het flexrecht en de werkloosheidsregelingen op zich niet afdoende is om deze omslag te bewerkstelligen. Het voorliggende wetsvoorstel is een element in het bredere regeringsbeleid, en mag niet geïdentificeerd worden met het geheel daarvan. Dit komt ook tot uiting in het Sociaal Akkoord, waarin niet alleen wordt ingegaan op flexrecht, ontslagrecht en Werkloosheidswet (WW), maar ook op duurzame inzetbaarheid, arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking, pensioenen en de combinatie arbeid en zorg. Elementen van dit Sociaal Akkoord zullen overigens nog nader uitgewerkt worden, onder andere in het brede advies van de SER over de toekomstige sociale infrastructuur van de arbeidsmarkt.<sup>1</sup> Het feit dat het wetsvoorstel zich richt op slechts een deel van de arbeidsmarktinstuties en derhalve niet afdoende is om de volledige omslag van baanzekerheid naar werkzekerheid te maken, doet in de ogen van het kabinet niets af aan de waarde van dit wetsvoorstel.

Daarnaast ziet het kabinet aanzienlijke effecten uitgaan van het wetsvoorstel. Het wetsvoorstel bevat ingrijpende hervormingen op drie belangrijke en samenhangende terreinen, namelijk het ontslagrecht, het flexrecht en de WW. Het wetsvoorstel is daarmee breder dan de Wet Flexibiliteit en zekerheid uit 1999, die vrij uitsluitend op het flexrecht gericht was. De hervorming van het

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2012/13, 33 566, nr. 43

ontslagstelsel is de eerste substantiële hervorming sinds de Tweede Wereldoorlog. Het wetsvoorstel maakt het stelsel eenvoudiger, bevordert de rechtsgelijkheid en maakt een einde aan de soms excessieve vergoedingen via de kantonrechter. De WW wordt activerender, zet mensen sneller aan tot het accepteren van een nieuwe baan en zorgt er voor dat werken vanuit de WW altijd loont. Door aanpassingen in het flexrecht wordt de bescherming verbeterd voor mensen die nu langdurig flexibel ingeschakeld kunnen worden bij eenzelfde werkgever.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

De vrees van de Afdeling dat de aanpassing van de regels van flexrecht niet zal leiden tot verbetering van de positie van flexwerkers wordt niet door het kabinet gedeeld. In individuele gevallen kan het inderdaad gebeuren dat het dienstverband van een flexwerker eerder zal worden beëindigd. De economische literatuur laat echter zien dat het verkleinen van het verschil tussen de bescherming van vaste en flexibele contracten door het verstevigen van de bescherming van flexwerkers geen negatieve werkgelegenheidseffecten heeft en leidt tot een toename van het aandeel vaste contracten.<sup>2</sup> Ook de vrees van de Afdeling dat het effect van de WW-hervormingen teniet zal worden gedaan door bovenwettelijke verlenging bij cao wordt door het kabinet niet gedeeld. Het kabinet verwacht namelijk, mede op basis van het Sociaal Akkoord, dat dergelijke afspraken hand in hand zullen gaan met afspraken om te investeren in duurzame inzetbaarheid, van-werk-naar-werk trajecten en re-integratie.

Verder wijst het kabinet op het belang van voldoende maatschappelijk draagvlak, zeker bij grote hervormingen. Dergelijke hervormingen komen in Nederland vaak tot stand door sociale akkoorden. Dat lijkt op het oog soms onvoldoende snel te gaan om de aanpassingen te maken waar de huidige tijd om vraagt. Maar het grote voordeel van het creëren van maatschappelijk draagvlak in de polder is dat de hervormingen stevig staan en niet één of twee jaar later ongedaan worden gemaakt. In deze traditie zal de Wet werk en zekerheid naar onze verwachting eveneens bijdragen aan een sterkere en socialere economie en arbeidsmarkt.

## **2 Hoofdpijnen ontslagrecht**

### **2.2 Nieuwe inrichting van het ontslagrecht**

#### *i) Handhaving van preventief toezicht en duaal stelsel*

Het kabinet is verheugd dat de Afdeling positief staat tegenover de intrekking van het BBA 1945, waarmee een van de laatste nog geldende delen van het oorlogsnoodrecht wordt vervangen. Het kabinet deelt de mening van de Afdeling niet dat er geen sprake zou zijn van een daadwerkelijke ontslaghervorming, omdat het ontslagrecht duaal en preventief zou blijven.

Ontslag is en blijft voor werknemers een ingrijpende gebeurtenis. Het kabinet hecht daarom aan een zorgvuldige toetsing van het ontslag door een onafhankelijke derde alvorens een werkgever tot ontslag kan overgaan. Om die reden wordt in onderhavig wetsvoorstel het preventief toetsen van een ontslagvoornemen van de werkgever gecontinueerd. Het kabinet merkt hierbij op dat het preventief toetsen van ontslag niet alleen een waarborg inhoudt voor de zorgvuldigheid die van de werkgever mag worden verlangd als het gaat om het ontslag van een werknemer, maar dat het ook een belangrijke bijdrage levert aan de acceptatie van de werknemer als het uiteindelijk toch tot ontslag komt.

---

<sup>2</sup> OECD, Employment Outlook 2013

Werknemers kunnen er dan op vertrouwen dat hier zorgvuldig naar is gekeken waarmee rechterlijke procedures achteraf worden voorkomen.

In reactie op hetgeen de Afdeling heeft opgemerkt over het duale ontslagstelsel, merkt het kabinet het volgende op. Het voorstel maakt een einde aan het huidige duale ontslagstelsel waarbij de werkgever bij alle gronden voor ontslag zelf kan kiezen welke route hij neemt. Het kabinet acht het huidige stelsel – zoals ook aangegeven in het algemene deel van de toelichting – onwenselijk. Het voorstel maakt niet enkel een einde aan de keuze van de werkgever, maar – hiermee samenhangend – tevens een einde aan de situatie waarin de werkgever bepaalt welke rechtsgevolgen het ontslag voor een werknemer kan hebben. Anders dan de Afdeling meent, komt met dit wetsvoorstel aan het huidige duale ontslagstelsel met voornoemde kenmerken een einde. In dit licht bezien wordt het ontslagrecht met dit voorstel rechtvaardiger, eenduidiger en eenvoudiger.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

In reactie op hetgeen de Afdeling stelt over de effecten van het voorstel op de arbeidsmobiliteit en employability van met name oudere werknemers merkt het kabinet het volgende op. In de toelichting op het wetsvoorstel wordt aangegeven dat er in het huidige stelsel vaak sprake is van hoge vergoedingen bij ontslag van ouderen via de kantonrechter, door de leeftijdsafhankelijkheid van de kantonrechtformule. In het nieuwe stelsel is de transitievergoeding enkel afhankelijk van de lengte van het dienstverband en niet van leeftijd (afgezien van een tijdelijke regeling tot 2020). Dit levert een bijdrage aan de mobiliteit van met name oudere werknemers, omdat zij bij een overstap naar een nieuwe baan er minder op achteruitgaan in termen van een mogelijk later te ontvangen ontslagvergoeding. Werkgevers zullen om dezelfde reden minder aarzeling ondervinden bij het aannemen van oudere werknemers. Een hogere vrijwillige mobiliteit zorgt ervoor dat werknemers sneller op plekken terechtkomen die bij hun vaardigheden passen en levert zo een bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van deze werknemers.

*ii) Invoering transitievergoeding*

De Afdeling merkt op dat de koppeling van de transitievergoeding aan het einde van de arbeidsovereenkomst onvoldoende effectief is voor de vergroting van de employability en dat de transitievergoeding zoals die in het voorstel is vormgegeven een te vrijblijvend karakter behoudt. Het kabinet deelt de analyse dat gedurende de gehele loopbaan geïnvesteerd dient te worden in de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, zowel door de werkgever als de werknemer. Het bredere kabinetsbeleid is hier op gericht. Naar de mening van het kabinet kan niet gesteld worden dat de transitievergoeding een te vrijblijvend karakter houdt. Dit hangt mede af van de wijze waarop hiermee wordt omgegaan door de sociale partners en door individuele werkgevers en werknemers.

Een advies van de Stichting van de Arbeid zal invulling krijgen in een ministeriële regeling, die bepaalt dat op de transitievergoeding kosten in mindering worden gebracht die verband houden met maatregelen gericht op het bevorderen van het vinden van een andere baan bij (dreigend) ontslag. Te denken is aan kosten voor scholing of outplacement, maar bijvoorbeeld ook aan een langere dan de wettelijke opzegtermijn zodat een werknemer langer in de gelegenheid is om vanuit zijn baan naar een andere baan om te zien. Daarnaast kunnen, voor zover in de ministeriële regeling bepaald, op de vergoeding andere kosten in mindering worden gebracht die verband houden met het bevorderen van de bredere

inzetbaarheid van werknemers en die eerder tijdens het dienstverband zijn gemaakt door de werkgever die ook de transitievergoeding verschuldigd is. Verder voorziet het wetsvoorstel in de mogelijkheid om bij cao af te wijken van de wettelijke regeling voor de transitievergoeding. Dit is een expliciete wens van sociale partners zodat zij zelf regels kunnen treffen voor het bevorderen van van-werk-naar-werk transitie. Dit kunnen zij realiseren door ontslagen werknemers aanspraak te geven op (aan de transitievergoeding gelijkwaardige) voorzieningen die zijn gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de werkloosheidsduur.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

## **2.4 Het "Muizengatje"**

Het kabinet is de Afdeling erkentelijk dat zij bijzondere aandacht heeft besteed aan de bruikbaarheid van het criterium "ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, dan wel geheel of grotendeels te wijten aan". Het kabinet leest in het advies van de Afdeling de overtuiging dat bij handhaving van het aan de Afdeling voorgelegde criterium onvoldoende tegemoet wordt gekomen aan het doel dat daarmee beoogd is te bereiken, omdat het te ruim is geformuleerd. Het kabinet acht het zowel in het belang van de werkgever als in het belang van de werknemer dat slechts in uitzonderlijke gevallen aan het criterium zal zijn voldaan, zoals beschreven in de memorie van toelichting. Beide partijen hebben belang bij rechtszekerheid. Voorts is het in het belang van de werkgever dat de kosten voor ontslag beperkt zijn en in het belang van de werknemer dat hem niet al te snel een transitievergoeding wordt afgenomen (het spiegelbeeldige effect van het voldoen aan het bedoelde criterium).

Het kabinet volgt dan ook het advies van de Afdeling op om het criterium voor toekenning van een billijke vergoeding of het niet toekennen van de transitievergoeding aan te passen in de zin dat de tweede vergoedingsgrond ("geheel of grotendeels te wijten aan") wordt geschrapt. Het kabinet is van mening dat het criterium "ernstig verwijtbaar handelen of nalaten" niet zodanig ruim is dat het een aanzuigende werking heeft, maar wel de mogelijkheid geeft om werkelijk onrecht te compenseren. De tweede alternatieve suggestie die de Afdeling heeft gedaan wordt niet gevolgd, omdat dit noopt tot het opstellen van een limitatieve lijst van gevallen die onder de werking van de tweede vergoedingsgrond zouden vallen, terwijl het kabinet van mening is dat de gevallen – naar hun aard – niet van tevoren uitputtend in een lijst te vatten zijn.

Bij de keuze voor het schrappen van de zinsnede "geheel of grotendeels te wijten aan" heeft het kabinet acht geslagen op het door de Afdeling genoemde mogelijke risico dat in de praktijk het element "ernstig verwijtbaar handelen of nalaten" een groter bereik dan beoogd zou kunnen krijgen, wanneer rechters een in hun ogen onbillijke situatie onder deze vergoedingsgrond zouden willen brengen. Het kabinet wijst erop dat dit niet mogelijk zal zijn, nu dergelijke situaties die niet ernstig verwijtbaar zijn niet in aanmerking komen voor een additionele billijke vergoeding naast de transitievergoeding. Dit blijkt uit de formulering van de bepaling en de toelichting betreffende de additionele vergoeding. De beoogde beperkte reikwijdte komt voorts tot uitdrukking in het feit dat de toets of het ontslag redelijk is, mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer en de door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te ondervangen, geen onderdeel vormt van het criterium, omdat zulks reeds is verdisconteerd in de transitievergoeding. Het kabinet is van mening dat uit de toelichting voldoende blijkt dat het criterium met terughoudendheid moet worden toegepast en verwacht ook dat rechters zich hiernaar zullen richten. Dit neemt

niet weg dat het kabinet de toepassing van het criterium in de praktijk vanzelfsprekend zal blijven volgen.

### **3. Flexibele arbeidsrelaties**

**Datum**

28 november 2013

**Onze referentie**

2013-0000168255

#### *a. Inleiding*

De Afdeling merkt op dat het voorstel geen specifieke maatregelen bevat voor zzp-ers en payroll-werknemers. Het kabinet wijst erop dat, zoals in de memorie van toelichting is aangegeven, de ontslagregels die nu voor payrolling gelden zullen worden aangepast. Het doel daarvan is om de payrollwerknemer in dienst bij de inlener dezelfde bescherming te bieden als de eigen werknemers bij de inlener. Verder verwijst het kabinet naar de hierna genoemde maatregelen van het kabinet die er op gericht zijn het oneigenlijke gebruik van flexibele constructies terug te dringen.

#### *b. Beoordeling flexibele arbeidsrelaties*

De Afdeling werpt de vraag op of de maatregelen op het terrein van flexibele arbeid daadwerkelijk zullen leiden tot een verbetering van de positie van flexwerkers en stelt dat de positie van flexwerkers op onderdelen zelfs zou kunnen verslechteren. De Afdeling wijst er ten eerste op dat werkgevers er ook voor kunnen kiezen flexibele arbeidsplekken niet meer op te vullen, hetgeen per implicatie negatief uit zou pakken voor de werkgelegenheid. Ten tweede zouden werkgevers kunnen uitwijken naar constructies waarvoor geen arbeidscontract nodig is (payroll of zzp). Ten derde zouden werkgevers als gevolg van de invoering van de stringentere ketenbepaling kunnen overstappen op kortere ketens van flexibele contracten, hetgeen negatief uit zou pakken voor investeringen in duurzame inzetbaarheid. Samenvattend stelt de Afdeling dat onvoldoende wordt gemotiveerd dat flexwerkers door de maatregelen eerder en vaker in vaste dienst worden genomen. Het advies van de Afdeling is in dit licht om beter te motiveren dat de positie van flexwerkers door het voorstel werkelijk verbetert.

Het kabinet onderkent dat de door de Afdeling gesignaleerde risico's zich in individuele gevallen kunnen voordoen. Uiteindelijk is het de vrijheid van de werkgever te bepalen of hij met een bepaalde werknemer een contract af wil sluiten. Het verbinden van nadere condities aan een bepaalde contractvorm kan er in sommige gevallen toe leiden dat deze contractvorm minder wordt gebruikt en dat werkgevers uitwijken naar andere contractvormen. De vrees dat deze risico's zich zo grootschalig zullen manifesteren dat het beoogde effect van de maatregelen ongedaan wordt gemaakt, is echter naar de mening van het kabinet niet terecht.

Zo blijkt uit een recent en uitgebreid literatuuroverzicht van de OESO dat hervormingen in het ontslagrecht en het flexrecht volgens de meeste onderzoeken geen significant negatief effect hebben op de werkgelegenheid en de werkloosheid.<sup>3</sup> De angst van de Afdeling dat flexibele werkplekken niet meer worden opgevuld, hetgeen zou leiden tot werkgelegenheidsverlies, vindt dus geen stevige grond in de empirische literatuur op dit gebied.

Verder komt uit dezelfde overzichtsstudie van de OESO naar voren dat het vergroten van het gat tussen de bescherming van vaste en flexibele contracten leidt tot een toename van het aantal flexibele contracten. Omgekeerd geldt dan

---

<sup>3</sup> OECD, Employment Outlook 2013

ook dat het dichten van het gat tussen vaste en flexibele arbeid leidt tot minder flexibele en meer vaste contracten. De maatregelen ter versteviging van de positie van flexwerkers zullen er dus naar verwachting toe leiden dat werkgevers per saldo meer vaste contracten aan zullen bieden.

**Datum**

28 november 2013

**Onze referentie**

2013-0000168255

Het kabinet onderschrijft de analyse van de Afdeling dat werkgevers kunnen uitwijken naar constructies waarin geen arbeidscontract nodig is, teneinde de aan het arbeidscontract verbonden verplichtingen te ontwijken. Om deze reden worden in dit wetsvoorstel maatregelen genomen om het oneigenlijk gebruik van de payroll-constructie terug te dringen. Dit gebeurt door de ontslagbescherming voor payrollwerknemers gelijk te doen zijn aan de ontslagbescherming die reguliere werknemers genieten. In de visie van het kabinet dienen echter alle vormen van oneigenlijk gebruik van flexibele arbeidsrelaties te worden teruggedrongen. Zo geeft het kabinet uitvoering aan specifieke maatregelen gericht op het tegengaan van schijnconstructies. Deze maatregelen heeft het kabinet op 11 april 2013 in een Plan van Aanpak schijnconstructies, gelijktijdig met het Sociaal Akkoord, aan de Tweede Kamer gestuurd.<sup>4</sup> Onderdeel van dit plan van aanpak vormt de aanpak van schijnzelfstandigheid. Zo zal het kabinet de positie van werkenden versterken en de handhaving op schijnzelfstandigheid verbeteren. De inzet is om het wettelijk kader zo aan te passen dat schijnzelfstandigheid kan worden teruggedrongen. De focus ligt daarbij op het 'grijze gebied' tussen werknemerschap en zelfstandig ondernemerschap. Daarnaast wil het kabinet dat schijnzelfstandigen beter hun rechten benutten om bij de rechter een arbeidsovereenkomst te claimen door bijvoorbeeld een beroep te doen op de rechtsvermoedens opgenomen in de artikelen 610a en 610b van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (7:610a en 7:610b BW). Hiervoor zal onder meer de voorlichting worden verbeterd. Deze maatregelen op het terrein van payroll en zzp reduceren het door de Afdeling gesignaleerde gevaar dat werkgevers uitwijken naar alternatieve flexconstructies.

Specifiek met het oog op de ketenbepaling signaleert de Afdeling het risico dat werkgevers zullen overstappen op kortere ketens van tijdelijke contracten. Zoals eerder genoemd maakt de economische literatuur duidelijk dat het verkleinen van het verschil in de bescherming van vaste en flexibele contracten leidt tot meer vaste en minder flexibele contracten. Dat neemt niet weg dat een deel van de tijdelijke werknemers door de aanpassing van de ketenbepaling sneller (namelijk na twee jaar in plaats van na drie jaar) afscheid zal moeten nemen van de werkgever. Er zal altijd een groep werknemers blijven waarvoor werkgevers de verplichtingen van een vast contract niet aan durven gaan en die daardoor langdurig werkzaam zijn op flexibele contracten bij een reeks van werkgevers. Maar daar staat tegenover dat een groep werknemers sneller de zekerheid krijgt van een vast contract. Verder is het kabinet van mening dat een werkgever na twee jaar dienstverband het oordeel moet kunnen vellen of hij al dan niet een toekomst voor zich ziet met een werknemer. Internationaal gezien is een maximale duur van twee jaar voor tijdelijke contracten dan ook de standaard.

### *c. Aanscherping ketenbepaling*

Het kabinet onderschrijft de analyse van de Afdeling dat werkgevers bij onzekere economische perspectieven minder snel vaste contracten aanbieden aan werknemers. Voor het kabinet is dit geen aanleiding om, zoals de Afdeling in overweging geeft, pas op een later moment de wijzigingen door te voeren die zien op een verbetering van de positie van flexwerkers. Als gevolg van het

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2012/13, 17 050, nr. 428

overgangsrecht duurt het na invoering van de wet nog anderhalf jaar voordat de maatregelen op het terrein van flexibele arbeid volledig van kracht zijn, hetgeen samenhangt met de noodzaak van een doorvertaling van de wettelijk afspraken in cao's. Het economisch beeld kan dan verbeterd zijn ten opzichte van de huidige situatie.

**Datum**  
28 november 2013

**Onze referentie**  
2013-0000168255

*d. Beperking afwijking bij cao van de ketenbepaling*

Naar aanleiding van de opmerking van de Afdeling is in de memorie van toelichting verduidelijkt dat met de term 'intrinsieke aard van de bedrijfsvoering' wordt bedoeld op de wijze waarop het productieproces is ingericht, bijvoorbeeld ten aanzien van de wijze waarop de werkzaamheden worden gefinancierd. Het gaat daarbij om afgeronde werkzaamheden die noodzakelijkerwijs met zich brengen dat zij projectmatig worden gefinancierd en daarom verlenging van de ketenbepaling rechtvaardigen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan media en cultuur en de academische sector.

*e. Uitzondering voor profvoetballers?*

Naar aanleiding van het advies van de Afdeling is in de memorie van toelichting verduidelijkt dat van de uitzonderingsmogelijkheid van artikel 7:668a, achtste lid, BW in een zeer beperkt aantal gevallen gebruik kan worden gemaakt. Deze uitzondering is louter bedoeld voor die functies in bedrijfstakken die uitsluitend middels tijdelijke contracten kunnen worden vervuld en waarvoor het gebruik van langjarige tijdelijke contracten geen oplossing kan vormen. Het kabinet onderschrijft derhalve het advies van de Afdeling om deze mogelijkheid te beperken tot situaties waarvoor toepassing van de regeling echt noodzakelijk is. Daartoe is tevens toegelicht dat bepaalde functies in andere sectoren eventueel onder de uitzondering van het achtste lid van artikel 7:668a BW kunnen vallen, als aan de voorwaarden wordt voldaan.

*f. Geen proeftijd bij een contract van ten hoogste zes maanden*

De Afdeling merkt op dat in de toelichting bij het voorstel om het opnemen van een proeftijd in een contract van ten hoogste een half jaar te verbieden, niet is ingegaan op de mogelijke gevolgen voor werknemers met een zwakke arbeidsmarktpositie. Het kabinet wijst erop dat ook deze maatregel is bedoeld om de onzekere en daarmee zwakkere arbeidsmarktpositie van flexwerkers te versterken. Indien een werkgever het risico niet aandurft om een werknemer een contract zonder proeftijd aan te bieden dan kan hij er voor kiezen om een contract met een duur van langer dan een half jaar aan te bieden met een proeftijd.

*g. Beperking duur uitzendbeding tot anderhalf jaar*

Zoals in de memorie van toelichting is aangegeven, bestaat op grond van het zogenoemde uitzendbeding de mogelijkheid om schriftelijk te bedingen dat de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling op verzoek van de inlener eindigt. Een dergelijk beding is geldig gedurende de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht voor het uitzendbureau werkzaamheden verricht. Bij cao kan op dit moment onbeperkt ten nadele van de werknemer van deze 26-wekentermijn worden afgeweken. Van deze mogelijkheid om van de 26-wekentermijn af te wijken, wordt in verschillende uitzend-cao's op verschillende wijzen gebruik gemaakt. Daarnaast geldt voor de uitzendovereenkomst dat de ketenbepaling pas van toepassing is zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht. Ook van deze bepaling kan nu onbeperkt bij cao worden afgeweken.

Met dit wetsvoorstel wordt de afwijkmogelijkheid bij cao van het uitzendbeding alsmede van de periode waarna de ketenbepaling van toepassing wordt, gemaximeerd op 78 weken. Door deze maatregel zal een uitzendwerknemer eerder aanspraak krijgen op een regulier tijdelijk contract waarop geen uitzendbeding van toepassing is (namelijk als de genoemde periode op grond van een cao thans langer is) en, door toepasselijkheid van de ketenbepaling, eerder uitzicht krijgen op mogelijke doorstroming naar een vast contract. Afwijkingen in cao's van langer dan deze termijn worden langs deze weg voorkomen en uniformiteit, als het gaat om het rechtsregime dat geldt voor uitzendkrachten, wordt hierdoor bevorderd. In die zin leidt de maatregel dan ook tot meer zekerheid voor uitzendkrachten. Daarmee is er, zoals de Afdeling terecht stelt, vanzelfsprekend nog geen zekerheid dat na ommekomst van de periode gedurende welke gebruik kan worden gemaakt van een uitzendbeding, de werknemer daadwerkelijk zal doorstromen naar een tijdelijk contract waarop geen uitzendbeding en wel de ketenbepaling van toepassing is. Die zekerheid is er thans evenmin. Het kabinet acht het risico beperkt dat uitzendkrachten met een zwakke positie op de arbeidsmarkt sneller zullen worden ontslagen. Het kabinet ziet derhalve geen aanleiding om het wetsvoorstel op dit punt aan te passen.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

*h. Afwijking van oproepcontracten bij cao*

Met de Afdeling is het kabinet de mening toegedaan dat de mogelijkheid van het gebruik van nulurencontracten behouden moet blijven. Zoals in het wetsvoorstel is toegelicht, zijn oproepcontracten voor werkgevers van belang om het arbeidsaanbod snel in overeenstemming te kunnen brengen met de productie of werkzaamheden. Daarnaast kan een substantieel deel van de oproepkrachten (zoals werkstudenten) eveneens gebaat zijn bij de mogelijkheid van flexibele inzetbaarheid. Het kabinet begrijpt de gedachtegang van de Afdeling dat een durcriterium mogelijk tot gevolg kan hebben dat werkgevers na een periode van 18 maanden (en voor uitzendovereenkomsten na 78 gewerkte weken) het contract zullen beëindigen om niet onnodig met een loondoorbetalingsplicht te worden geconfronteerd. Het kabinet ziet daarom aanleiding het wetsvoorstel zo aan te passen dat afwijking van de loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 7:628 BW mogelijk is op grond van inhoudelijke criteria. Zo blijft gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst afwijking mogelijk, maar wordt verdere afwijking bij cao slechts toegestaan bij werkzaamheden in functies die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen.

Voorts wordt geregeld dat op verzoek van de Stichting van de Arbeid bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat voor bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, afwijking van de loondoorbetalingsplicht niet mogelijk is. Deze maatregel is toegelicht in paragraaf 2.5 van de memorie van toelichting.

Gelet op het bijzondere karakter van de uitzendovereenkomst acht het kabinet het aangewezen om voor de uitzendsector op een andere wijze aan de beperking van de loondoorbetalingsverplichting invulling te geven, in die zin dat gedurende de eerste 26 gewerkte weken van de arbeidsovereenkomst van de loondoorbetalingsplicht kan worden afgeweken. Deze periode kan vervolgens bij cao worden verlengd tot ten hoogste 78 gewerkte weken. Op deze wijze wordt voldoende recht gedaan aan de contractsvrijheid van partijen en wordt tevens een begrenzing in duur aangebracht om de onzekere positie van de uitzendkracht te bewaken.



*i. Aanzegtermijn bij tijdelijke contracten*

Aangezien werknemers met een tijdelijk contract vaak in onzekerheid verkeren over de vraag of hun contract al dan niet wordt voortgezet, heeft het kabinet ervoor gekozen om voor tijdelijke contracten van zes maanden of langer een wettelijke aanzegtermijn van één maand op te nemen. Door deze maatregel is voor werknemers met een tijdelijk contract eerder duidelijk of zij op zoek moeten naar een andere baan, hetgeen de transitie van werk naar werk kan bevorderen en ertoe leidt dat de werknemer wellicht geen beroep hoeft te doen op een uitkering. Het is niet uit te sluiten, zoals de Afdeling stelt, dat een werkgever in het vervolg een standaardmail aan de werknemer stuurt met de mededeling dat er geen ruimte is voor verlenging van het contract. Ook in dat geval heeft de maatregel het beoogde effect, namelijk dat er tijdig duidelijkheid is voor de werknemer. Het valt overigens nog te bezien of werkgevers hiertoe standaard zullen overgaan omdat zij daarmee ook werknemers verliezen over wie tevredenheid bestaat en een nieuwe werknemer zal moeten worden aangetrokken (met de kosten van dien) als de desbetreffende werkzaamheden niet ook komen te vervallen. Wel is om het gebruik van een standaardmail door een werkgever te beperken de aanzegplicht van de werkgever uitgebreid. Zo is de verplichting voor de werkgever opgenomen om bij de aanzegging de werknemer tevens te informeren over de voorwaarden waaronder de werkgever het dienstverband zou willen voortzetten. Verder is geregeld dat indien de werkgever zijn aanzegplicht – inclusief de plicht om de voorwaarden waaronder hij wil voortzetten te vermelden – niet nakomt en de arbeidsovereenkomst toch wordt voortgezet, deze geacht wordt te zijn voortgezet voor dezelfde tijd (maar ten hoogste voor een jaar) op de vroegere voorwaarden. Aangezien dat laatste in het huidige artikel 7:668 BW is geregeld (voor de situatie dat de arbeidsovereenkomst na een einde van rechtswege zonder tegenspraak wordt voortgezet), is er voor gekozen om de aanzegplicht in artikel 7:668 BW te regelen (in plaats van in het aan de Afdeling voorgelegde artikel 7:668b BW).

**Datum**

28 november 2013

**Onze referentie**

2013-0000168255

Als het gaat om de door de Afdeling gesuggereerde wederkerigheid van deze verplichting, merkt het kabinet op hier geen aanleiding voor te zien. Als de werkgever meer zekerheid wil over het kunnen beschikken over een werknemer dan ligt het in de rede dat hij de werknemer tijdig een vervolgcontract aanbiedt. Het kabinet ziet derhalve geen aanleiding om het wetsvoorstel op dit punt aan te passen.

#### **4 Werkloosheidsregelingen**

*a. Inleiding*

Het kabinet stelt met genoegen vast dat de Afdeling van oordeel is dat de meeste maatregelen ten aanzien van de WW bijdragen aan het beoogde doel om de WW activerender te maken. De Afdeling heeft enkele opmerkingen ten aanzien van de WW-maatregelen. Onderstaand wordt op deze afzonderlijke opmerkingen ingegaan.

*b. Private aanvulling op WW-uitkering na 24 maanden*

Het kabinet onderschrijft niet zonder meer de constatering van de Afdeling dat cao's waarin afspraken worden opgenomen over het verstrekken van een cao-aanvulling na de wettelijke WW-duur, de beoogde versterking van de activerende werking van de WW deels kunnen beperken. Of en in welke mate dit het geval zal zijn, is op voorhand niet te zeggen. Het is namelijk onbekend in hoeveel cao's bepalingen zullen worden opgenomen om de WW-duur te repareren. Evenmin zijn de inhoud en reikwijdte van dergelijke afspraken op voorhand bekend. Bovendien

wordt het begrip passende arbeid (versneld) aangescherpt waarmee de activerende werking van de WW al in het eerste half jaar wordt bevorderd. Het kabinet heeft echter de gegronde verwachting dat wanneer cao-partijen op dit punt afspraken maken, deze niet eenzijdig gericht zullen zijn op het repareren van de WW-duurverkorting, maar hand in hand zullen gaan met afspraken om te investeren in duurzame inzetbaarheid, van-werk-naar-werk trajecten en re-integratie. Allereerst is namelijk van belang dat wanneer een dergelijke aanvulling wordt afgesproken, de financiering ervan volledig door werkgevers en/of werknemers uit de sector plaatsvindt. Werkgevers en werknemers in de sector krijgen langs deze weg een direct financieel belang om het beroep op de aanvullingen te beperken. Verder wordt deze verwachting gestaafd door de ambitie die sociale partners hebben uitgesproken in de afspraken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties bij het Sociaal Akkoord over onder meer de opbouw van (inter)sectorale van-werk-naar-werk voorzieningen.<sup>5</sup>

**Datum**  
28 november 2013

**Onze referentie**  
2013-0000168255

In relatie hiermee heeft het kabinet aan de Sociaal-Economische Raad (SER) advies gevraagd over de rol van sociale partners bij de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. Deze adviesaanvraag richt zich onder meer op de vraag hoe verder invulling gegeven kan worden aan de in het Sociaal Akkoord geschetste visie op een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur – en met name de rol van werkgevers en werknemers hierin – waarbij de nadruk komt te liggen op het voorkómen van werkloosheid en het beperken van de werkloosheidsduur. Dit SER-advies wordt in mei 2014 verwacht.

Het kabinet acht het gezien het bovenstaande op dit moment niet voor de hand liggend, zoals de Afdeling voorstelt, cao-afspraken waarin aanvullingen na de WW-duur zijn opgenomen, niet algemeen verbindend te verklaren. Wel zal het kabinet de aard van de cao-afspraken nauwgezet monitoren. Wanneer blijkt dat deze afspraken – ondanks de hierboven geschetste verwachting – eenzijdig gericht zijn op reparatie van de WW-maatregelen en geen of onvoldoende maatregelen kennen die gericht zijn op van-werk-naar werk en activering dan zal het kabinet hierover in overleg treden met sociale partners.

### *c. Verlenging IOW*

Naar aanleiding van het advies van de Afdeling is ten aanzien van de IOW de toelichting bij het wetsvoorstel uitgebreid. In de toelichting motiveert het kabinet uitgebreid waarom verlenging van de IOW tot 2020 door het kabinet wenselijk wordt geacht. Nader wordt ingegaan op de historie van de IOW. Ook wordt aangegeven welke belangenafweging ten grondslag heeft gelegen aan invoering van de IOW en hoe deze belangenafweging nu uitvalt. Kern van deze afweging is dat alhoewel de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers verbetert, tegelijkertijd zichtbaar is dat de situatie voor ouderen nog steeds lastig is wanneer zij eenmaal werkloos worden. Zo ligt de langdurige werkloosheid onder ouderen onverminderd op een hoog niveau en heeft van de 60-plussers gemiddeld genomen nog geen 20% binnen 12 maanden een baan gevonden. Verschillende maatregelen zijn erop gericht om dit te verbeteren. Als voorbeeld kan gewezen worden op de beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid. Dat neemt niet weg dat er op dit moment een groep ouderen is die gebaat is bij een inkomensvoorziening aansluitend op de (kortere) WW waarbij geen partner- of vermogenstoets aan de orde is.

---

<sup>5</sup> Stichting van de Arbeid, Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020

#### *d. Differentiatie WW-premie*

De Afdeling wijst erop dat de Belastingdienst kritische opmerkingen heeft gemaakt bij de uitvoerbaarheid van premiedifferentiatie in de WW. Het kabinet is van oordeel dat deze kanttekeningen enigszins voorbarig zijn. In het wetsvoorstel wordt immers enkel een delegatiebepaling opgenomen op grond waarvan op enig moment bij algemene maatregel van bestuur premiedifferentiatie kan worden vormgegeven. De delegatiebepaling op zichzelf heeft geen consequenties voor de uitvoering door de Belastingdienst. Deze consequenties komen pas in beeld wanneer daadwerkelijk inhoud wordt gegeven aan deze bepaling. Dat zal dan in een algemene maatregel van bestuur worden vervat die – zoals gebruikelijk is – voor toetsing op uitvoerbaarheid aan de Belastingdienst en UWV zal worden voorgelegd.

**Datum**

28 november 2013

**Onze referentie**

2013-0000168255

Verder volgt het kabinet de Afdeling niet in het advies om deze bepaling vooralsnog uit het wetsvoorstel te schrappen. Met premiedifferentiatie is beoogd om langs de lijn van de financiering de activerende werking van de WW te versterken en goed werkgeverschap te bevorderen. Het wetsvoorstel bevat in bredere zin maatregelen om de WW activerender te maken. Daarom is deze maatregel in de ogen van het kabinet een logisch onderdeel van het voorliggende wetsvoorstel. Wel zegt het kabinet toe dat niet overhaast tot invulling hiervan zal worden overgegaan. Eerst zal het kabinet het lopende SER-advies over de arbeidsmarktinfrastructuur afwachten en naar aanleiding daarvan een kabinetsstandpunt opstellen. In de desbetreffende SER-adviesaanvraag is expliciet naar de opvatting van de SER gevraagd hoe premiedifferentiatie in de WW kan worden vormgegeven in het licht van goed werkgeverschap en de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het inperken van het beroep op de WW. In het kabinetsstandpunt naar aanleiding van het SER-advies zal worden aangegeven wat de concrete voornemens zijn van het kabinet met betrekking tot invulling van deze delegatiebepaling. De delegatiebepaling is zodanig geformuleerd dat deze naar verwachting toereikend zal zijn.

#### *e. Niveau regels passende arbeid*

Het kabinet heeft het advies van de Afdeling overgenomen om de invulling van het begrip passende arbeid plaats te doen vinden op het niveau van een algemene maatregel van bestuur. De grondslagen in het wetsvoorstel zijn hierop aangepast.

## **5 Wijzigingen in het ontslagrecht**

### **5.1 Het duale stelsel**

#### *a. Dwingend voorgeschreven ontslagroutes*

##### *i) Afbakening ontslagroutes*

In reactie op hetgeen de Afdeling heeft opgemerkt over het duale ontslagstelsel, verwijst het kabinet naar hetgeen hierboven is opgemerkt.

Met betrekking tot de opmerkingen van de Afdeling over de samenloop van ontslaggronden geldt dat respectievelijk UWV of de rechter de grond toetst waarover hij bevoegd is te oordelen. In het door de Afdeling genoemde voorbeeld van een op bedrijfseconomische redenen gegrond ontslag terwijl de werkgever ook vanwege vermeend disfunctioneren de arbeidsovereenkomst met de werknemer wil beëindigen, zal de werkgever kunnen kiezen aan welke instantie het ontslag wordt voorgelegd, met dien verstande dat bij de verschillende

instanties enkel de grond aan de orde kan komen die aan UWV respectievelijk de rechter is toegewezen. Met andere woorden eventueel disfunctioneren kan geen enkele rol spelen bij de beoordeling door UWV van de aangevoerde bedrijfseconomische gronden noch als het gaat om de ontslagkeuze (toepassing van het afspiegelingsbeginsel). Omgekeerd zal de rechter bij de beoordeling van eventueel disfunctioneren geen acht mogen slaan op eventuele economische omstandigheden. Dit noopt tot heldere keuzes en zuivere afwegingen. Indien in het door de Afdeling gegeven voorbeeld de werkgever - in strijd met de daadwerkelijke reden - bedrijfseconomische redenen als grond voor ontslag opgeeft, komt het logischerwijs voor zijn rekening als hij - nadat UWV geen toestemming heeft verleend - vervolgens alsnog bij de rechter ontbinding op grond van disfunctioneren zal moeten bewerkstelligen als daar reden voor is. Het wetsvoorstel laat de mogelijkheid van de gelijktijdige indiening van een ontbindingsverzoek onverlet maar gezien de nieuwe structuur is dat geen logische keuze. Het ligt meer voor de hand dat een werkgever beoordeelt welke grond (als er eventueel meer gronden in aanmerking komen) de meeste kans van slagen heeft. Mocht hij toch voor twee ankers willen liggen dan zal hij twee procedures kunnen starten op verschillende gronden, zowel bij de rechter als bij UWV. Afhankelijk van de snelheid (en de uitkomst) van de beide procedures zal dan de arbeidsovereenkomst ofwel opzegbaar zijn ofwel worden ontbonden door de rechter.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

Mocht er overigens sprake zijn van verschillende in de persoon gelegen gronden dan kan de werkgever in zijn verzoekschrift aan de rechter deze verschillende gronden aanvoeren en onderbouwen.

Voor wat betreft het door de Afdeling aangehaalde voorbeeld van langdurige arbeidsongeschiktheid (na twee jaar of langer) toetst UWV of er nog mogelijkheden zijn om bij de werkgever aan de slag te blijven. Als hierbij tegelijkertijd sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, zal dit zich over het algemeen eerder hebben geopenbaard. In dat geval is het aan de rechter om hierover te oordelen als de werkgever om ontbinding vraagt. UWV zal bij de beoordeling of er mogelijkheden zijn om bij de werkgever aan de slag te blijven een eventueel verstoorde arbeidsrelatie niet kunnen meewegen; die beoordeling vindt louter plaats op arbeidskundige en medische gronden (belasting versus belastbaarheid).

Gelet op het voorgaande is het kabinet dan ook van mening dat van problemen bij samenloop geen sprake zal zijn. Aldus ziet het kabinet geen aanleiding voor de door de Afdeling gedane suggestie van het opnemen van een voorrangregel of doorverwijzingsplicht.

Over de keuze voor het niet aan één instantie toebedelen van alle ontslagen merkt het kabinet nog het volgende op. Zoals reeds in de toelichting is opgenomen, hangt dit samen met de huidige praktijk waarin ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen en vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid veelal worden behandeld door UWV en ontslagen die samenhangen met persoonlijke redenen door de kantonrechter. Aldus is zowel op inhoudelijke (kennis en ervaring) als praktische gronden (aansluiten bij huidige praktijk) gekozen voor de huidige verdeling, waarmee ook de extra belasting van de rechterlijke macht beperkt wordt gehouden. Zoals hiervoor weergegeven, betekent dit echter niet dat het huidige duale ontslagstelsel behouden blijft. Integendeel; weliswaar blijven er twee instanties betrokken maar het staat een werkgever niet vrij om te kiezen welke instantie gaat oordelen zoals in het huidige duale stelsel het geval is

(met alle rechtsongelijkheid van dien). Per ontslaggrond staat voortaan immers vast welke instantie er een preventief oordeel over velst.

ii) Afbakening gronden

In reactie op de opmerking van de Afdeling over het onderscheid tussen langdurige arbeidsongeschiktheid en frequent ziekteverzuim, merkt het kabinet het volgende op. Anders dan de Afdeling is het kabinet van mening dat er goede redenen zijn om de toets van ontslagen op de gronden langdurige arbeidsongeschiktheid en frequent ziekteverzuim niet bij één en dezelfde instantie neer te leggen. De Afdeling geeft ook aan dat het op zichzelf niet onlogisch voorkomt om de preventieve toets bij langdurige arbeidsongeschiktheid bij UWV te leggen, gelet op de daar bestaande expertise. In de toelichting is hier voorts over opgemerkt dat UWV al zicht heeft op de werknemer gelet op zijn rol van poortwachter voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA). Deze verdeling komt, met andere woorden, de snelheid en efficiëntie ten goede.

**Datum**

28 november 2013

**Onze referentie**

2013-0000168255

Het kabinet merkt op dat de gronden langdurige arbeidsongeschiktheid en frequent ziekteverzuim twee op zichzelf staande gronden zijn die een ander karakter hebben. Bij ontslag *na* de periode van langdurige arbeidsongeschiktheid (dat betekent na ommekomst van de periode gedurende welke het opzegverbod tijdens ziekte geldt) moet worden beoordeeld of er binnen een periode van 26 weken nog mogelijkheden zijn om bij de werkgever aan de slag te kunnen. Dit is een relatief feitelijke beoordeling waarbij louter arbeidskundige deskundigheid en medische kennis de doorslag geven, beide voorhanden bij UWV.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat eventuele geschillen tussen partijen *tijdens* deze periode gedurende welke het opzegverbod bij ziekte geldt, bijvoorbeeld over het al dan niet voldoen aan re-integratieverplichtingen en de consequenties daarvan (zoals opschorting van de loondoorbetaling bij ziekte), voorgelegd worden aan de rechter, zoals dat ook nu al het geval is. Datzelfde geldt, op grond van het voorstel, voor de situatie waarin een werknemer tijdens langdurige arbeidsongeschiktheid eventueel in aanmerking komt voor ontslag vanwege het niet naleven van re-integratieverplichtingen.

Frequent ziekteverzuim ziet op een geheel andere situatie, namelijk die waarin een werknemer met enige regelmaat, maar *niet* langdurig, ziek is en dit zodanige negatieve gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering van de werkgever dat dit aanleiding kan zijn voor ontslag. Niet alleen zal in die gevallen moeten worden vastgesteld of er daadwerkelijk sprake is van ziekte - te denken hierbij is aan de werknemer die zich stelselmatig na het weekend ziek meldt - en niet van verwijtbaar handelen. Ook kan de oorzaak van het regelmatig ziekteverzuim (deels) te wijten zijn aan omstandigheden op de werkvloer of het gevolg zijn van het feit dat een werknemer niet (langer) aan zijn functie-eisen kan voldoen. Voorts zal de rechter zich een oordeel moeten vormen over de gevolgen voor de bedrijfsvoering van deze ziekmeldingen, en over de vraag of de werkgever voldoende heeft gedaan om de werkzaamheden aan te passen. Dit dient beoordeeld te worden in relatie tot voornoemde negatieve consequenties alsmede in het licht van de op hem rustende verplichtingen in het kader van de Wet gelijke behandeling chronisch zieken en gehandicapten. Kortom: deze ontslaggrond is vanwege de complexiteit toebedeeld aan de rechter die daarvoor bij uitstek geëquipeerd is. Daarbij moet ook niet worden vergeten dat, in tegenstelling tot de verzoeken om na langdurige ziekte te mogen opzeggen, in deze zaken vanwege juist het feit dat het om kortdurende maar veelvuldig voorkomende ziekmeldingen gaat vaak geen poortwachterdossier voorhanden is waarin de medische kanten

alsook de arbeidskundige aspecten en de inspanningen van werkgever en werknemer goed zijn gedocumenteerd.

*b. UWV procedure*

Naar aanleiding van het rapport van de Nationale Ombudsman uit 2007 waarnaar de Afdeling verwijst, is in het verleden al een aantal maatregelen getroffen. De Nationale Ombudsman heeft hier ook verslag over gedaan aan de Tweede Kamer bij brief van 22 oktober 2008. Daaruit blijkt dat resterende kritiekpunten waren (1) het niet openbaar maken van de namen van de leden van de Ontslagadviescommissie (OAC) en (2) het niet in alle gevallen mondeling horen van partijen in zogenoemde tweede ronde zaken. Wat betreft het eerste punt merkt het kabinet op dat de thans bestaande praktijk is dat de namen van de leden van de OAC bekend worden gemaakt aan partijen als daarom wordt verzocht. Wat betreft het tweede punt wordt opgemerkt dat wanneer het mondeling horen van partijen naar het oordeel van UWV nodig is om tot zorgvuldige besluitvorming te kunnen komen, daar ook toe wordt overgegaan.

**Datum**

28 november 2013

**Onze referentie**

2013-0000168255

Wat betreft de duur van de procedure geldt dat het streven erop is gericht het merendeel van de aanvragen om toestemming voor opzegging binnen een termijn van vier weken af te handelen, mits de zorgvuldigheid dit toelaat. Daar waar de te betrachten zorgvuldigheid dit niet toelaat, zal UWV vanzelfsprekend later beslissen. Uit de uitvoeringstoets van UWV blijkt dat naar verwachting in 75% van de gevallen waarin toestemming wordt gevraagd voor opzegging wegens bedrijfseconomische redenen, deze aanvragen binnen vier tot vijf weken zullen worden afgehandeld. Datzelfde geldt voor 60% van de gevallen waarin de toestemming wordt gevraagd in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Dat betekent dat naar verwachting in respectievelijk 25% en 40% van de gevallen de beslissing langer op zich zal laten wachten. Dit is echter het gevolg van het feit dat in deze gevallen een tweede ronde van hoor en wederhoor moet plaatsvinden om tot een zorgvuldige beslissing te kunnen komen. Voorts wordt opgemerkt dat de behandeltermijn in beide gevallen mede wordt beïnvloed door het al dan niet betrekken van de OAC bij de uiteindelijke beslissing. Dit punt zal worden meegenomen bij de verdere inrichting van de procedure, waarover – gelet op hun vertegenwoordiging in deze commissie - nog wordt gesproken met sociale partners.

ii) Reikwijdte preventieve toets

Het uitzonderen van het BBA 1945 (dus van overheidstoetsing van ontslag) van personeel werkzaam bij het bijzonder onderwijs en van personen die een geestelijk ambt bekleden, was inderdaad ingegeven vanuit de gedachte dat de onderwijsvrijheid respectievelijk de godsdienstvrijheid in het geding konden zijn. Dat neemt niet weg dat het ontslag van personeel werkzaam in het bijzonder onderwijs en van geestelijken in het huidige systeem wel voorgelegd kan worden aan de kantonrechter in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Nu de vrijheid van onderwijs respectievelijk de godsdienstvrijheid in de regel alleen een rol zullen spelen als het gaat om een ontslag om in de persoon van de werknemer gelegen redenen, verandert er in feite niets aan de bestaande situatie, behoudens de generiek voorgestelde wijziging dat de toetsing achteraf door de rechter wordt vervangen door een toetsing vooraf. Doorslaggevend wordt geacht de bescherming die de werknemer door de preventieve toets geniet. Deze bescherming dient ook te gelden voor werknemers die een geestelijk ambt bekleden, alsmede voor hen die werkzaam zijn in het bijzonder onderwijs. Bij de beoordeling van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal de rechter vanzelfsprekend de vrijheid van onderwijs respectievelijk de

godsdienstvrijheid betrekken als daar aanleiding voor is. Terwijl onder het BBA 1945 alle redenen voor ontslag zijn onderworpen aan een preventieve toets door UWV, geldt dat in de nieuwe situatie enkel ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of na langdurige arbeidsongeschiktheid aan een preventieve toets door UWV onderworpen is. Toetsing vindt hierbij plaats op basis van objectieve criteria, waarbij de vrijheid van onderwijs of godsdienst geen rol speelt maar enkel de vraag of er een redelijke grond is voor ontslag in het licht van wat hierover wettelijk is bepaald. Gelet op deze beperking van de preventieve toets door UWV ten opzichte van het huidige recht is er – mede gelet op het specifieke karakter van deze redenen voor ontslag – geen aanleiding meer om bekleeders van een geestelijk ambt categoriaal uit te zonderen van de(ze) preventieve toets. Voorts wordt opgemerkt dat als het gaat om het bijzonder onderwijs, een voorgenomen ontslag om bedrijfseconomische redenen zal worden getoetst door een eigen cao-commissie zoals in de memorie van toelichting is aangegeven. In het licht van het voorgaande meent het kabinet dat er geen reden is om het wetsvoorstel op dit punt aan te passen.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

iii) Werknemers niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst

Het betreft hier, gelet op het BBA 1945, personen die persoonlijk arbeid verrichten voor een ander, tenzij zij dergelijke arbeid in de regel voor meer dan twee anderen verrichten, of zich laten bijstaan door meer dan twee andere personen niet zijnde hun echtgenoot of geregistreerde partner of bij hen inwonende bloedverwanten of aanverwanten of pleegkinderen, of deze arbeid voor hen slechts van bijkomstige aard is. Het betreft hier – zoals toegelicht in de memorie van toelichting - een groep personen voor wie in de praktijk slechts zeer incidenteel een ontslagvergunning wordt gevraagd. De regeling is bedoeld voor personen van wie het onduidelijk is of zij werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Nu in het BW voor deze situatie al een voorziening is getroffen, te weten artikel 7:610a BW betreffende het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst, acht het kabinet het niet noodzakelijk aanvullende regels te stellen. Zoals in de toelichting is opgemerkt, geldt voor deze personen dat zij onder het toestemmingsvereiste vallen als op grond van feiten en omstandigheden moet worden aangenomen dat zij werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst (wanneer is voldaan aan de vereisten van artikel 7:610 BW) of het vermoeden bestaat dat hiervan sprake is en de werkgever niet aannemelijk kan maken dat dat *niet* het geval is (artikel 7:610a BW).

c. *Onafhankelijke commissie*

Naar aanleiding van de opmerking van de Afdeling dat het voorstelbaar is dat ook voor de procedure voor ontslag via een bij cao ingestelde onafhankelijke cao-commissie minimale eisen worden geformuleerd die een eerlijke en onpartijdige behandeling voldoende waarborgen, zijn in de wet dergelijke waarborgen opgenomen. In artikel 7:671a, tweede lid, BW is opgenomen dat in de cao of de regeling waarbij de commissie wordt ingesteld, wordt bepaald dat de commissie in de procedure van verlening van toestemming voor ontslag recht doet aan het beginsel van hoor en wederhoor, dat de gegevens die haar worden voorgelegd vertrouwelijk worden behandeld, dat in de procedure redelijke termijnen worden gesteld aan de werkgever en werknemer om op elkaars standpunten te reageren en dat het besluit op het verzoek om toestemming binnen een redelijke termijn op het verzoek daartoe volgt.

Als het gaat om de onafhankelijkheid van de cao-commissie is in het wetsvoorstel geregeld dat het moet gaan om een van de werkgever onafhankelijke commissie. De onafhankelijkheid van de commissie wordt verder gewaarborgd doordat het

instellen van de commissie een uitkomst is van cao-onderhandeling waarbij ten minste één onafhankelijke vereniging van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid betrokken is. De primaire verantwoordelijkheid voor zowel de samenstelling als het waarborgen van de onafhankelijkheid van een commissie ligt in eerste instantie bij de cao-partijen zelf. Nu artikel 7:671a, tweede lid, BW wordt aangevuld zoals hierboven vermeld, meent het kabinet dat er onvoldoende reden is om daarenboven de mogelijkheid te handhaven om nadere regels te stellen met betrekking tot de commissie. Deze mogelijkheid, waarin werd voorzien in artikel 7:671a, achtste lid, BW, is dan ook geschrapt.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

De Afdeling merkt op dat niet duidelijk is gemaakt of cao-bepalingen over het instellen van een ontslagcommissie voor algemeen verbindend verklaring (avv) in aanmerking kunnen komen, zodat zij zich over de gehele sector uitstrekken. Het kabinet heeft de toelichting op dit punt aangevuld en aangegeven dat dergelijke cao-bepalingen inderdaad voor avv in aanmerking kunnen komen. Bij de avv van cao-bepalingen over het instellen van een ontslagcommissie zal worden getoetst of is voldaan aan de eisen die in artikel 7:671a, derde lid, BW worden gesteld aan de verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, of aan de overige wettelijke eisen is voldaan en of de commissie onafhankelijk is van de werkgever.

Naar aanleiding van de vragen van de Afdeling over de positie van de cao-commissie ten opzichte van ongebonden werknemers, bij het aflopen van de looptijd van de cao en nawerking, is de toelichting eveneens aangevuld met de volgende nadere informatie.

Volgens de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet op de cao) is de maximum looptijd van cao's vijf jaren. De cao-partijen kunnen zelf in de cao duidelijkheid verschaffen over de werkingsduur van de cao. Indien cao-partijen geen cao-bepalingen opnemen over beëindiging of verlenging geldt volgens artikel 19 van de Wet op de cao dat de cao na afloop telkens voor gelijke tijd (met een maximum van één jaar) geacht wordt te zijn verlengd. Indien de instelling van de cao-commissie niet is voorzien bij afzonderlijke cao, kan met het oog op het meer structurele karakter van een ontslagcommissie door cao-partijen worden besloten om de betreffende cao-bepalingen over de instelling van de commissie voor langere tijd aan te gaan dan de cao-bepalingen over de reguliere arbeidsvoorwaarden.

Voorts zal het kabinet naar aanleiding van de vragen van de Afdeling een voorziening treffen in de Wet algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet avv). Hierdoor wordt mogelijk gemaakt dat bepalingen over ontslagcommissies als bedoeld in artikel 7:671a, tweede lid, BW voor langere tijd algemeen verbindend kunnen worden verklaard, namelijk voor een maximale duur van vijf jaar. Dit voorkomt situaties waarbij werkgevers na afloop van een beperktere looptijd van de cao of tijdvak van avv naar UWV moeten voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Het maakt een meer structurele voorziening mogelijk.

In gevallen waarin cao-partijen niet zouden kiezen voor een dergelijke verlengde looptijd of niet verzoeken om avv, gelden de reguliere regels over nawerking en binding van ongebonden werknemers. Zij kunnen als er geen sprake (meer) is van een algemeen verbindende cao, aan een cao gebonden zijn door een zogenoemd incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst (waarmee in de



individuele arbeidsovereenkomsten wordt bepaald dat de geldende cao integraal onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst).

*d. Opzegbaarheid van de arbeidsovereenkomst en ontslaggronden*

ii) Terminologie

**Datum**  
28 november 2013

**Onze referentie**  
2013-0000168255

De Afdeling merkt terecht op dat in het civielrechtelijk systeem een eenzijdige rechtshandeling als opzeggen geen instemming behoeft. Beoogd is te regelen dat de opzegging in rechte (onder meer, zie artikel 7:671 BW) effect sorteert als er daarnaast een andere eenzijdige rechtshandeling is, te weten de instemming. Om dit te verduidelijken is de wetstekst aangepast. Hoewel het geen veelvoorkomende rechtsfiguur is, komt deze in het civiele recht vaker voor. Te denken valt bijvoorbeeld aan de opzegging van een huurovereenkomst (zie artikel 7:272 BW).

De schriftelijke instemming dient een tweeledig doel. Enerzijds wordt hiermee bereikt dat zonder schriftelijke instemming de werkgever zijn voornemen tot ontslag moet voorleggen aan UWV of de rechter (waarmee binnen de bestaande structuur van het BW preventieve toetsing van ontslag wordt bewerkstelligd voor alle gronden genoemd in artikel 7:669 BW). Anderzijds wordt hiermee voorkomen dat onnodig beroep op UWV of rechter wordt gedaan. Immers als de werknemer instemt in zijn ontslag hoeft geen toestemming of ontbinding te worden gevraagd.

Over de structuur van het wetsvoorstel merkt het kabinet het volgende op. De structuur van het wetsvoorstel is aldus dat in artikel 7:669 BW wordt geregeld wanneer de werkgever een arbeidsovereenkomst kan opzeggen. Vervolgens zijn in artikel 7:670 BW de opzegverboden geregeld en is in artikel 7:670a BW geregeld wanneer de opzegverboden niet gelden. Vervolgens is in artikel 7:671 BW geregeld dat de werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig kan opzeggen, mits de werknemer hiermee schriftelijk instemt. Zonder een dergelijke schriftelijke instemming van de werknemer moet de werkgever toestemming vragen aan UWV als hij de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen of vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid wil opzeggen of de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden om één van de andere redenen genoemd in artikel 7:669, tweede lid, BW.

In reactie op de opmerking van de Afdeling over het ongeregeld zijn van de situatie waarin de werknemer te kennen geeft te berusten in een opzegging zonder daarmee ook in te stemmen, merkt het kabinet op dat schriftelijke instemming als bedoeld in dit artikel mede omvat de situatie waarin de werknemer het mogelijksterwijs niet helemaal eens is met het ontslag maar hier toch mee instemt en er aldus in berust.

In artikel 7:671 BW is tevens geregeld wanneer een dergelijke instemming van de werknemer voor het rechtsgeldig kunnen opzeggen van de arbeidsovereenkomst niet is vereist. Naast de situatie waarin UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, geldt het vereiste (onder meer ook) niet als er sprake is van een ontslag op staande voet, als de opzegging geschiedt tijdens de proeftijd of als de opzegging een persoon betreft op wie de zogenoemde regeling dienstverlening aan huis van toepassing is. Het kabinet heeft van de gelegenheid gebruik gemaakt om hieraan ook de categorie statutair bestuurders van naamloze en besloten vennootschappen en vergelijkbare vennootschappen opgericht naar buitenlands recht toe te voegen. Het ontbreken

van het vereiste van schriftelijke instemming betekent dat in deze gevallen het ontslag niet vooraf (preventief) hoeft te worden getoetst door UWV of de rechter, zoals thans ook niet het geval is. Het kabinet meent dat met de inrichting van het wetsvoorstel zoals dat thans voorligt, op een juiste wijze wordt aangesloten bij de huidige bepalingen van het BW en ziet geen aanleiding het wetsvoorstel aan te passen.

**Datum**  
28 november 2013

**Onze referentie**  
2013-0000168255

e. *Mogelijkheid tot langer doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd*

i) Nieuwe uitzondering op toestemmingsvereiste

Hoewel de Afdeling de voorgestelde regeling onderschrijft, vraagt zij zich af of het maatschappelijk nog wel wenselijk is dat de arbeidsovereenkomst van werknemers kan worden opgezegd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde of een andere pensioenleeftijd. Naar aanleiding hiervan merkt het kabinet op dat met het voorstel wordt aangesloten bij wat thans in de praktijk gangbaar is en maatschappelijk is aanvaard. Voor 96% van de werknemers is in de collectieve arbeidsovereenkomst of in de individuele arbeidsovereenkomst bepaald dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere pensioengerechtigde leeftijd.<sup>6</sup> Voorts merkt het kabinet op dat de regeling geldt tenzij bij schriftelijke overeenkomst (individueel of collectief) een andersluidende afspraak geldt. Daaruit blijkt de opvatting van het kabinet dat het aan partijen zelf moet worden overgelaten of werknemers kunnen doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en dat zulks niet van overheidswege moet worden opgelegd.

Ook vraagt de Afdeling zich af of de regeling in overeenstemming is met het verbod op leeftijdsdiscriminatie zoals verwoord in Richtlijn 2000/78/EG. Hoewel een categorale uitzondering op het discriminatieverbod voor het vaststellen van de pensioengerechtigde leeftijd op grond van deze richtlijn mogelijk is, dient hiervoor wel een rechtvaardigingsgrond te bestaan. Het kabinet meent dat dit het geval is nu er een natuurlijk moment moet blijven waarop een arbeidsovereenkomst op latere leeftijd van de werknemer zonder nadere procedurele voorschriften kan eindigen bij het ontbreken van andersluidende afspraken. Dat natuurlijke moment is het moment waarop de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt. Dat hoeft op zichzelf geen betoog en hiermee wordt, zoals gezegd, aangesloten bij wat thans staande praktijk en maatschappelijk aanvaard is. In zoverre is er dan ook geen sprake van een verslechtering van de rechtspositie van oudere werknemers, zoals door de Afdeling gesteld. Verder merkt het kabinet op dat het ontbreken van dat natuurlijke moment een averechts effect kan hebben op de bereidheid van werkgevers om oudere werknemers in dienst te nemen. Dat argument weegt zwaar in het licht van de op dit moment weinig positieve arbeidsmarktpositie van oudere werknemers. Ten slotte merkt het kabinet op dat daar waar voor een werkgever de garantie bestaat dat de arbeidsovereenkomst van een werknemer ook na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd relatief eenvoudig – in verband daarmee – kan worden beëindigd, het aantrekkelijk wordt het dienstverband met de desbetreffende werknemer bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voort te zetten op basis van de bestaande arbeidsovereenkomst.

Bovendien merkt het kabinet op dat Richtlijn 2000/78/EG in Nederland is geïmplementeerd in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid,

---

<sup>6</sup> J.P.M. Smits e.a., *Perspectief op langer doorwerken* (2010), Een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, september 2010, p. 35

beroep en beroepsonderwijs (Wgbl). Op grond van artikel 7, eerste lid, aanhef en onder b, Wgbl is opzegging van de arbeidsovereenkomst op of na de AOW-leeftijd of een hogere pensioengerechtigde leeftijd bij voorbaat objectief gerechtvaardigd. Een opzegging van de arbeidsovereenkomst op een lagere dan de AOW-leeftijd dient op grond van artikel 7, eerste lid, aanhef en onder c objectief te worden gerechtvaardigd. Dit betekent dat de werkgever alvorens de arbeidsovereenkomst op te zeggen moet nagaan of er een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Zonder aanwezigheid van deze objectieve rechtvaardigingsgrond is de opzegging strijdig met de Wgbl. Het kabinet wijst in dit kader nog op de met dit wetsvoorstel voorziene wijziging van artikel 11 Wgbl waarmee artikel 7:681 BW van toepassing wordt indien de beëindiging van de arbeidsverhouding in strijd is met artikel 3 Wgbl. Gelet op de opmerkingen van de Afdeling is de artikelsgewijze toelichting aangevuld.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

ii) Schrappen van de Ragetlieregel

De uitzondering van de Ragetlieregel (artikel 7:667, vierde lid, BW) is beperkt tot de situatie waarin de arbeidsovereenkomst op grond van een pensioenontslagbeding is geëindigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer. De Ragetlieregel is sowieso niet van toepassing wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669, derde lid, BW heeft opgezegd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere pensioengerechtigde leeftijd.

De Afdeling heeft geen bezwaar tegen deze aanpassing van de Ragetlieregel *an sich*. Zij vindt echter dat een aanpassing van de Ragetlieregel met een schrapping van de ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers te vergaand is omdat deze werknemers niet meer beschermd zijn tegen misbruik van het gebruik van contracten voor bepaalde tijd door de werkgever. Dit berust echter op een misverstand, nu in het onderhavige wetsvoorstel een dergelijk voorstel tot aanpassing van de ketenbepaling ontbreekt.

f. *Sancties*

Het is juist zoals de Afdeling stelt dat in het huidige systeem bij de figuur van de buitengerechtelijke vernietiging, waar door een werkgever niet op wordt gereageerd, de mogelijkheid bestaat een voorlopige voorziening te vragen. Dat betekent echter dat de werknemer dan zowel de opzegging door een buitengerechtelijke verklaring moet vernietigen als een voorlopige voorziening moet vragen. Dit beoogt het kabinet met het voorliggende voorstel juist te vereenvoudigen. Voorstel is om één route te bieden om een opzegging te vernietigen waarbij de werknemer zich meteen (via een eenvoudige verzoekschriftprocedure) tot de rechter dient te wenden.

Verder merkt het kabinet op dat de Afdeling uitgaat van de veronderstelling dat daar waar bijvoorbeeld is opgezegd en sprake is van een opzegverbod, zonder meer vaststaat dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Dat is echter niet altijd het geval. Zo zijn bij een ontslag op staande voet de opzegverboden niet van toepassing en is het antwoord op de vraag of er in strijd met een opzegverbod is opgezegd dan dus afhankelijk van het antwoord op de vraag of rechtsgeldig wegens een dringende reden is opgezegd. Bij een verzoek om vernietiging van de opzegging is het aan de rechter om daarover te oordelen.

Herstel van de arbeidsovereenkomst is aan de orde (1) als de arbeidsovereenkomst op zichzelf rechtsgeldig is opgezegd, bijvoorbeeld na

toestemming van UWV, maar de rechter tot het oordeel komt dat de toestemming ten onrechte is verleend of (2) als de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden en de werkgever de zogeheten wederindiensttredingsvoorwaarde heeft geschonden. Het rechtsgevolg is, het woord zegt het al, dat de rechter de werkgever beveelt de arbeidsovereenkomst te herstellen. Vernietiging ligt ten aanzien van die eerste categorie niet in de rede, omdat het een rechtsgeldige opzegging betreft na toestemming van UWV. Ook in het huidige recht kennen we in deze situaties de figuur van herstel (mogelijkheid van herstel in kennelijk onredelijk ontslag procedure na oordeel UWV). Ten aanzien van die tweede categorie is vernietiging vaak niet mogelijk, omdat de oorspronkelijke ontbindingsbeschikking ten tijde van de rechterlijke beschikking (op het verzoek vanwege de schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde) inmiddels onherroepelijk kan zijn geworden. Het staat de rechter ten aanzien van de eerste categorie vrij om te bepalen op welk moment hij de overeenkomst herstelt; ten aanzien van de tweede categorie moet hij dat doen met ingang van de ontbindingsdatum. In beide gevallen geldt dat de werknemer in plaats van vernietiging van de opzegging of herstel van de arbeidsovereenkomst, de rechter kan verzoeken aan hem een billijke vergoeding toe te kennen. De toelichting is op dit punt aangevuld. Het kabinet meent dat het gemaakte onderscheid tussen vernietiging van de opzegging en het herstel van de arbeidsovereenkomst aldus voldoende gemotiveerd is om het onderscheid te rechtvaardigen.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

*g. Rechtsmiddelen*

i) Noodzaak van hoger beroep en cassatie

Met de openstelling van hoger beroep en cassatie tegen de opzegging die is gedaan al dan niet na verkregen toestemming van UWV kan het ontslag aan drie rechterlijke instanties worden voorgelegd. Het kabinet is – in tegenstelling tot de Afdeling – van mening dat op grond van artikel 6 van het EVRM het niet noodzakelijk is dat beroep open staat tegen de beslissing van UWV (of die van de onafhankelijke ontslagcommissie die bij cao is ingesteld), nu de werknemer tegen de opzegging die daarop is gebaseerd in beroep (en zo nodig hoger beroep en cassatie) kan bij de rechter. Dit wijkt overigens niet af van hetgeen al decennialang geldt. Ook thans is het zo dat een werkgever of werknemer niet in beroep kan tegen het al dan niet verlenen van een ontslagvergunning. Als geen vergunning wordt verleend, kan de werkgever de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden en als wel een vergunning wordt verleend, kan de werknemer de opzegging aanvechten in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure.

Naast de Afdeling heeft ook de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (NVvR) gewezen op de mogelijke keerzijde van de mogelijkheid tot het instellen van hoger beroep en cassatie. In reactie op het advies van de NVvR gaat het kabinet in de memorie van toelichting in op de afweging tussen enerzijds het belang van de werknemer en de werkgever om snel duidelijkheid te hebben over het al dan niet beëindigen van de arbeidsovereenkomst en anderzijds het belang van de werknemer en de werkgever om in hoger beroep en cassatie te kunnen gaan als deze zich onrechtvaardig behandeld voelen. Het kabinet wijst hierbij op het feit dat in het wetsvoorstel wordt geregeld dat het instellen van rechtsmiddelen geen schorsende werking heeft. Dit betekent dat een uitgesproken ontbinding of vernietigde opzegging in eerste aanleg in stand blijft tijdens hoger beroep. In afwachting van de uitkomst van hoger beroep (en cassatie) zal een werknemer op zoek moeten naar een andere baan (ook in het kader van de sollicitatieplicht van de WW). Ook kan een rechter in hoger beroep besluiten de werkgever niet te

bevelen de arbeidsovereenkomst te herstellen maar in plaats daarvan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Gezien het tijdsverloop zal een rechter hier vermoedelijk vaak toe overgaan en zal de rechtsstrijd in de praktijk met name gaan over de hoogte van de vergoeding. De wettekst is naar aanleiding van het advies van de Afdeling aangepast en de toelichting is aangevuld waardoor er geen twijfel meer kan bestaan over de vraag in welke situatie de rechter de bevoegdheid heeft om ambtshalve, in plaats van bijvoorbeeld het herstel van de arbeidsovereenkomst, aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Daarbij ligt het in de rede dat hij partijen dan wel in de gelegenheid stelt zich over die vergoeding uit te laten.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

Het kabinet erkent en kan niet voorkomen dat de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie door sommige werkgevers als verzwaring van de ontslagprocedure kan worden opgevat. Hieraan ligt echter wel de aanname ten grondslag dat hoger beroep en cassatie enkel in het belang van werknemers zouden zijn. Dit miskent dat ook werkgevers hoger beroep en cassatie kunnen instellen als zij daartoe aanleiding zien. Voorts geldt dat niet alleen werknemers, maar tevens werkgevers gebaat zijn bij uniformiteit van rechtspraak en daarmee gepaard gaande rechtszekerheid. Hierbij moet ook het feit worden betrokken dat verreweg de meeste ontslagzaken onderling worden geregeld. De uniformiteit en rechtszekerheid in het arbeidsrecht als gevolg van de rechtspraak in meer instanties zullen, naar de overtuiging van het kabinet, ook daar hun weerslag krijgen (reflexwerking). Overigens is – zoals vermeld in de toelichting – de inschatting van de Raad voor de Rechtspraak dat in een relatief gering aantal zaken hoger beroep zal worden ingesteld.

Naar aanleiding van de opmerkingen van de Afdeling over het in de toelichting onvoldoende tot uitdrukking komen van een afweging van mogelijke voor- en nadelen van de mogelijkheid tot het instellen van hoger beroep en cassatie, is de toelichting op voormelde punten nader aangevuld.

ii) Aantal instanties

Het kabinet merkt op dat het feit dat bij een opzegging via toestemming van UWV het ontslag kan worden voorgelegd aan vier instanties niet afwijkt van de huidige kennelijk onredelijk ontslagprocedure en dit niet bijdraagt aan verlenging van de duur van de ontslagprocedure via UWV. Net als bij opzegging met toestemming van UWV biedt het nieuwe stelsel ook bij de ontbinding via de kantonrechter de mogelijkheid om het ontslag aan drie gerechtelijke instanties voor te leggen. Hierdoor krijgen werkgever en werknemer ongeacht de ontslaggrond dezelfde mogelijkheid om hoger beroep en cassatie in te stellen, welke mogelijkheid in beginsel in het huidige stelsel niet bestaat na ontbinding. In zoverre wordt de bestaande ongelijkheid opgeheven. Het kabinet is van mening dat deze gelijktrekking een belangrijke bijdrage levert aan het eenduidiger maken van de ontslagprocedure en het vergroten van de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid.

*h. De verzoekschriftprocedure*

ii) Reikwijdte wijzigingen

Gelet op het doel van vereenvoudiging van het ontslagrecht onderschrijft de Afdeling de aanpassing die ervoor zorgt dat ontslagprocedures en daarmee samenhangende procedures middels een verzoekschrift aanhangig kunnen worden gemaakt.

Naar aanleiding van hetgeen de Afdeling signaleert, wordt opgemerkt dat het niet gebruikelijk is om in een wetsvoorstel vooruit te lopen op wat mogelijk nog zal worden gewijzigd in andere wetgeving. Als het komt tot wijzingen in het burgerlijk procesrecht, zoals aangekondigd in de brief van de Minister van Veiligheid en Justitie, dan zal de dan bestaande wetgeving hierop worden aangepast. Het kabinet merkt hierbij op dat bedoelde herziening nog in een voorbereidende fase verkeert terwijl beoogd wordt om het onderhavige wetsvoorstel op korte termijn bij de Tweede Kamer in te dienen.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

De Afdeling roept de vraag op of er geen nieuwe complexiteit wordt geschapen door in artikel 7:686a BW te bepalen dat vorderingen die verband houden met gedingen die reeds met een verzoekschrift zijn ingeleid, ook met een verzoekschrift moeten worden ingeleid. Het kabinet is van mening dat een van de geschetste nadelen (dat er in hoger beroep over hetzelfde type geschillen op verschillende wijze geprocedeerd gaat worden afhankelijk van de vraag of het bijvoorbeeld een zelfstandige (loon)vordering is of dat het een (loon)vordering is die samenhangt met een verzoekschrift op grond van de in artikel 7:686a BW opgesomde artikelen) ruimschoots opweegt tegen de complexiteit die het zou opleveren als partijen in een en hetzelfde geschil, over het einde van de arbeidsovereenkomst of het herstel daarvan, aparte vorderingen middels een dagvaardingsprocedure aanhangig zouden moeten maken als er aanverwante geschillen spelen.

Wat onder 'daarmee verband houdende andere vorderingen' moet worden verstaan, is ter beoordeling van de behandelende rechter, maar het kabinet onderschrijft de veronderstelling van de Afdeling dat het in beginsel gaat om alle mogelijke vorderingen die bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst of het herstel daarvan kunnen worden ingesteld. In de memorie van toelichting is dit nader toegelicht teneinde mogelijke onduidelijkheden ten aanzien van de juiste rechtsgang zo veel mogelijk te voorkomen.

iii) Procesrechtelijke gevolgen

Naar aanleiding van opmerkingen van de Afdeling over het belang van duidelijkheid over de van toepassing zijnde regels van het bewijsrecht, merkt het kabinet op dat in de memorie van toelichting is opgenomen dat het bewijsrecht uit de dagvaardingsprocedure op de verzoekschriftprocedure van toepassing is, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. Omwille van de snelheid van de verzoekschriftprocedure lijkt een aan de mondelinge behandeling voorafgaande schriftelijke wisseling van processtukken of het houden van een getuigenverhoor niet altijd passend te zijn. In bijzondere omstandigheden, ter beoordeling aan de rechter, kan zulks echter wel aangewezen zijn (zoals in een procedure op grond van artikel 7:681 BW waarbij de vraag speelt of sprake is van een terecht ontslag op staande voet). Het kabinet verwacht voorts dat een rechter een aan hem in een verzoekschrift voorgelegd aanverwant geschil al snel zal kwalificeren als een voornoemde bijzondere omstandigheid waardoor alle bewijsrechtelijke mogelijkheden hem ten dienste staan. De opmerkingen van de Afdeling hebben aanleiding gegeven tot aanvulling van de memorie van toelichting op dit punt.

## 5.2 Het vergoedingensysteem

### a. De 'transitievergoeding'

#### iv) Maximale hoogte

De Afdeling merkt terecht op dat het inkomen van een werknemer niet alles zegt over zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt. Wel is het zo dat werknemers met een hoger inkomen vaker ook hoger opgeleid zijn dan werknemers met een laag inkomen en hoger opgeleiden minder vaak (langdurig) werkloos zijn dan werknemers met een laag inkomen (en een lagere opleiding). In zoverre is er dus wel een verband tussen de hoogte van het inkomen en de kansen op de arbeidsmarkt hoewel dat in individuele gevallen anders kan zijn. Voorts merkt de Afdeling op dat werknemers met een hoger inkomen in absolute zin uiteindelijk een hogere transitievergoeding kunnen krijgen dan werknemers met een lager inkomen. Dat is op zichzelf juist maar in relatieve zin is de transitievergoeding lager, namelijk gemaximeerd op een jaarsalaris. Verder geldt dat werknemers met een hoger inkomen veelal ook navenant hogere lasten zullen hebben (bijvoorbeeld hogere hypotheeklasten) waardoor ook in die zin de transitievergoeding voor hen in relatieve zin lager is. Voorts merkt het kabinet hierbij nog op dat er gelet op de berekeningsmethode van de transitievergoeding niet snel sprake zal zijn van een transitievergoeding die raakt aan het gestelde maximum. Het kabinet ziet dan ook geen aanleiding het voorstel te heroverwegen.

Naar aanleiding van de opmerking van de Afdeling is in de toelichting aangegeven welke looncomponenten worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Wat betreft de opmerking van de Afdeling over de contractsvrijheid van partijen wordt verduidelijkt dat partijen, zoals in de memorie van toelichting is opgemerkt, bij aanvang van het dienstverband een hogere vergoeding kunnen overeenkomen als zij dat wenselijk vinden.

Voorts heeft de Afdeling verzocht het begrip "gelijkwaardige voorziening" nader te duiden. In dat verband is de memorie van toelichting aangepast en toegelicht dat onder een gelijkwaardige voorziening wordt verstaan een voorziening in geld of in natura (of een combinatie daarvan) welke het equivalent vormt van hetgeen waarop een werknemer aanspraak kan maken op grond van de wettelijke regeling inzake de transitievergoeding.

### b. De billijke vergoeding

De constatering van de Afdeling dat in verschillende artikelen wordt gesproken over een billijke vergoeding, is juist. Dat is ook nodig omdat het telkens andere situaties betreft waarin de rechter een vergoeding kan toekennen. De Afdeling merkt overigens ten onrechte op dat behoudens in de gevallen genoemd in de artikelen 7:673, negende lid, sub b, BW en 7:681 BW de billijke vergoeding slechts verschuldigd is indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dan wel van omstandigheden die geheel of grotendeels te wijten zijn aan de werkgever. Artikel 7:673, negende lid, sub b, BW moet in combinatie worden gelezen met de aanhef van dit lid waaruit blijkt dat het ook daar om de situatie gaat waarin een arbeidsovereenkomst die van rechtswege eindigt niet wordt voortgezet als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Voorts merkt het kabinet op dat in het geval van artikel 7:681 BW het situaties betreft waar de werkgever heeft gehandeld in strijd met voor hem geldende voorschriften. Dat is hem ernstig aan te rekenen en om

**Datum**

28 november 2013

**Onze referentie**

2013-0000168255

die reden kan de rechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen (in plaats van het vernietigen van de opzegging).

Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding merkt het kabinet – met de Afdeling – op dat in de billijke vergoeding uitdrukkelijk níet het criterium ligt besloten of het ontslag redelijk is mede in het licht van de gevolgen van het ontslag voor de werknemer en de door de werkgever getroffen voorzieningen om deze gevolgen te ondervangen (ook wel aangeduid als ‘het gevolgcriterium’). Deze elementen worden reeds geacht te zijn verdisconteerd in de transitievergoeding. De hoogte van de additionele billijke vergoeding staat – naar haar aard - in relatie tot het ernstig verwijtbare handelen of nalaten van de werkgever (en niet tot de gevolgen van het ontslag voor de werknemer). Gelet op de aard van de additionele billijke vergoeding past het niet om hiervoor criteria op te nemen. Immers, rechters moeten de mogelijkheid behouden om de hoogte van de vergoeding te bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Dit betekent dat criteria als loon en lengte van het dienstverband die nu onderdeel uitmaken van de kantonrechtersformule hierbij geen rol hoeven te spelen.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

*c. De vergoeding wegens het niet in acht nemen van de juiste termijnen*

ii) Voorgestelde berekening vergoeding

Naar aanleiding van de opmerkingen van de Afdeling over de matigingsbevoegdheid van de rechter, heeft het kabinet besloten om artikel 7:680a BW alsnog te handhaven. De formulering van dit artikel (‘rechter is bevoegd de loonvordering te matigen indien toewijzing in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden’) brengt immers mee dat een rechter een mate van terughoudend zal moeten betrachten die overeenkomt met deze maatstaf. Er zal dan ook slechts in uitzonderingsgevallen gebruik van worden gemaakt. Voorts biedt het artikel bescherming aan de werknemer doordat het artikel, zoals de Afdeling terecht opmerkt, de matigingsbevoegdheid die de rechter op grond van het algemeen verbintenissenrecht heeft, begrenst.

Aan het advies van de Afdeling om de ‘thans bestaande bepalingen over de matigingsbevoegdheden te handhaven’ kan ten aanzien van het huidige artikel 7:680 BW echter niet volledig gehoor worden gegeven aangezien een deel van dit artikel reeds is geïncorporeerd in het voorstel. Met betrekking tot de mogelijkheid om de vergoeding te matigen die verschuldigd is wegens het niet in acht nemen van de juiste (opzeg)termijn, is, conform het advies, aan het voorgestelde artikel 7:672 BW een nieuw (tiende) lid toegevoegd. De kantonrechter kan op grond hiervan de vergoeding matigen indien dit hem – gelet op de omstandigheden van het geval - billijk voorkomt. Bij matiging kan de vergoeding niet minder bedragen dan het in geld vastgestelde loon voor de duur van de minimale wettelijke opzegtermijn, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Voor overeenkomsten voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid is met artikel 7:677, vierde lid, BW niet alleen een matigingsrecht geregeld, zoals de Afdeling schrijft, maar wordt tevens de mogelijkheid geboden om, als een der partijen de overeenkomst opzegt tegen de verkeerde datum (hetgeen vanwege het ontbreken van de mogelijkheid daartoe in de overeenkomst zelf, per definitie het geval is) zowel de vergoeding alsook de matiging daarvan toe te kennen. Daarmee was, met andere woorden, ook hetgeen in het huidige artikel 7:680, vijfde lid, BW was geregeld deels overgenomen ten aanzien van deze zeer



specifieke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Aan artikel 7:677, vierde lid, BW zal worden toegevoegd dat de matiging nooit kan leiden tot een vergoeding die minder bedraagt dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden. Daarmee is dan het bepaalde in het huidige artikel 7:680, vijfde lid, BW voor alle arbeidsovereenkomsten weer geheel van toepassing.

**Datum**  
28 november 2013

**Onze referentie**  
2013-0000168255

### **5.3 Het concurrentiebeding**

In het wetsvoorstel wordt de aanpassing van de regeling van het concurrentiebeding beperkt tot werknemers met een tijdelijk contract vanwege het dubbele nadeel dat zij ondervinden. Verwezen zij hiervoor naar hetgeen hierover in de toelichting is gesteld. Dat laat een eventuele verdergaande aanpassing van de regeling van het concurrentiebeding onverlet. Het kabinet heeft besloten daar eventueel pas toe over te gaan nadat de SER over de noodzaak om te komen tot een modernisering van de wettelijke regeling van het concurrentiebeding heeft geadviseerd. Het voornemen om advies te vragen aan de SER is bij brief van 17 september 2013 aan de Tweede Kamer meegedeeld.<sup>7</sup>

Naar aanleiding van de opmerking van de Afdeling over het opnemen in artikel 7:653 BW van het criterium "ernstig verwijtbaar handelen of nalaten dan wel geheel of gedeeltelijk te wijten aan" voor het zich niet kunnen beroepen op een beding door de werkgever of het door hem niet verschuldigd zijn van een vergoeding wordt opgemerkt, dat deze wijziging verband houdt met het komen te vervallen van de term "schadeplichtig" zoals ook aangegeven in de artikelsgewijze toelichting bij dit onderdeel. Op grond van de huidige regeling geldt dat een werkgever zich niet op een beding kan beroepen als de werknemer de arbeidsovereenkomst om een dringende reden heeft beëindigd en de werkgever dientengevolge schadeplichtig is geworden. Vice versa geldt dat een werkgever geen vergoeding verschuldigd is (vanwege het beding) als de werknemer om een dringende reden is ontslagen en dientengevolge schadeplichtig is geworden (aan de werkgever). Zoals hiervoor aangegeven is de term schadeplichtig komen te vervallen en wordt het naar aanleiding van het advies van de Afdeling aangepaste criterium "ernstig verwijtbaar handelen of nalaten" gehanteerd. Dit criterium is ontleend aan de voorstellen met betrekking tot het ontslagrecht (bijvoorbeeld artikel 7:671 BW en 7:671c BW). Is dit criterium aan de orde, dan kan er geen beroep worden gedaan door de werkgever op het concurrentiebeding of is de vergoeding niet verschuldigd aan de werknemer. De artikelsgewijze toelichting is op dit punt nader verduidelijkt. Het kabinet ziet geen aanleiding om het voorstel anderszins aan te passen.

## **6. Redactionele opmerkingen**

De redactionele opmerkingen van de Afdeling zijn zo veel mogelijk verwerkt in het wetsvoorstel. De volgende punten zijn niet overgenomen:

- De suggestie om in artikel XXII, onderdeel C (artikel 18, eerste lid, WW) en XXII, onderdeel D (artikel 19, achtste lid, onderdeel b, WW) te verwijzen naar de op artikel 7:628, achtste lid, BW te baseren ministeriële regeling is niet overgenomen. Het vrijstellen van de verplichting om het loon te betalen over uren waarop de arbeidstijd wordt verkort vanwege een niet-economische calamiteit of vanwege sneeuw, vorst of ijzel wordt gebaseerd op artikel 7:628, negende lid, BW en niet op lagere regelgeving.

---

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2013/14, bijlage bij 33 750 – XV, nr. 5

- De opmerking met betrekking tot artikel XXII, onderdeel EE (artikel ##, eerste lid, WW) is niet overgenomen omdat de verwijzing tot uitdrukking beoogt te brengen dat een recht op grond van hoofdstuk II WW omgezet kan worden, indien hoofdstuk 2 van de Wet werk en zekerheid in werking is getreden en aan de andere voorwaarden voor omzetting is voldaan.
- De suggestie om artikel XXII, onderdeel EE (artikel ##, tweede lid, WW) anders vorm te geven is wel opgevolgd, maar van het letterlijke voorstel van de Afdeling is afgeweken omdat inmiddels meer duidelijkheid bestaat over de randvoorwaarden voor het omzetten van rechten. Die voorwaarden liggen in artikel ##, eerste en tweede lid besloten. Derhalve is de tekst van het eerste en tweede lid nader gespecificeerd.
- De suggestie om artikel XXV te vernummeren is niet overgenomen omdat het onwenselijk geacht wordt om een wijzigingsregeling te vernummeren die reeds gedeeltelijk in werking is getreden. De suggestie om in artikel XXV, onderdeel 5 (artikel 101 ZW) de aanduiding 1 voor het eerste lid te laten vervallen wordt reeds bewerkstelligd met artikel XXIV, onderdeel E.

**Datum**  
28 november 2013

**Onze referentie**  
2013-0000168255

## **7. Overige wijzigingen**

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om het wetsvoorstel op enkele punten redactioneel te verbeteren, een aantal kleine technische wijzigingen aan te brengen en de memorie van toelichting op enkele punten aan te vullen. Daarnaast zijn de volgende wijzigingen aangebracht in het wetsvoorstel:

- In artikel 7:667 BW was geregeld dat de zogeheten Ragetlieregels geldt indien de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd. Door nu te bepalen dat het om een opzegging anders dan een opzegging als bedoeld in artikel 7:671, lid 1, onderdelen a tot en met f, BW gaat, is verduidelijkt dat de Ragetlieregels wel van toepassing is bij een opzegging met instemming van de werknemer.
- In artikel 7:668 BW is geregeld dat de vergoeding, bedoeld in dat artikel, niet verschuldigd is als de werkgever failliet gaat, als aan hem surseance van betaling wordt verleend, of als op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen wordt toegepast.
- In artikel 7:668a, zevende lid, BW is geregeld dat bij cao voor bestuurders van rechtspersonen van de ketenbepaling kan worden afgeweken. Ondernemingen in met name de (semi)publieke sector kunnen daardoor na verloop van tijd de arbeidsrelatie met de bestuurder eenvoudig beëindigen. De huidige afwijkingmogelijkheid voor deze groep blijft hiermee in stand, mede omdat bestuurders niet de doelgroep vormen die de ketenbepaling beoogt te beschermen.
- Aan artikel 7:669, tweede lid, onderdeel a, BW is het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming toegevoegd.
- Aan artikel 7:669, tweede lid, onderdeel f, BW is toegevoegd dat het aannemelijk moet zijn dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.
- In artikel 7:670a, derde en vierde lid, BW is geregeld dat onder bepaalde voorwaarden bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden de in die leden genoemde opzegverboden niet van toepassing zijn.
- In de artikelen 7:670a en 7:671 BW is geregeld dat indien de werknemer zijn instemming met de opzegging herroept, de opzegging geacht wordt

niet te hebben plaatsgevonden. Anders zou, na de herroeping van de instemming, sprake zijn van een niet rechtsgeldige opzegging.

- Aan artikel 7:671, eerste lid, BW is een onderdeel toegevoegd, waarin geregeld is dat de arbeidsovereenkomst met een bestuurder van een naamloze of besloten vennootschap of een vergelijkbare vennootschap opgericht naar buitenlands recht zonder instemming van de bestuurder met de opzegging van de arbeidsovereenkomst mag worden opgezegd. Tevens is in artikel 7:682, derde lid, BW nu geregeld dat de rechter in deze situatie na een niet rechtsgeldige opzegging de werkgever niet kan opdragen de arbeidsovereenkomst te herstellen, maar alleen aan de werknemer een vergoeding kan toekennen.
- In artikel 7:673, zevende lid, onderdeel b, BW was geregeld dat de transitievergoeding niet verschuldigd is als het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst geschiedt op of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd, of hogere of lagere pensioengerechtigde leeftijd, heeft bereikt. In de praktijk eindigt de arbeidsovereenkomst echter veelal op de dag voor het bereiken van de genoemde leeftijd waardoor onbedoeld alsnog recht zou bestaan op een transitievergoeding voor pensioengerechtigden. De desbetreffende bepaling is aangepast om dit onbedoelde effect te voorkomen.
- In artikel 7:673a, tweede lid, BW is nu geregeld dat een kleine werkgever geen hogere transitievergoeding aan oudere werknemers verschuldigd is. Ook is een grondslag opgenomen voor een ministeriële regeling waarin kan worden geregeld dat dit lid op bepaalde werkgevers niet van toepassing is. In de versie die aan de Afdeling is voorgelegd, was nog geregeld dat bij ministeriële regeling kon worden bepaald wanneer deze vergoeding niet verschuldigd zou zijn door kleinere werkgevers.
- In artikel 7:673c BW is geregeld dat de transitievergoeding niet verschuldigd is als de werkgever failliet gaat, als aan hem surseance van betaling wordt verleend, of als op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen wordt toegepast. Daarnaast wordt het mogelijk gemaakt dat de transitievergoeding wordt betaald in de vorm van een betalingsregeling, in geval de betaling hiervan ineens tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering leidt. Er is voorts een grondslag opgenomen voor een ministeriële regeling waarin een percentage wordt opgenomen waarmee – in geval van een betalingsregeling - het te betalen bedrag wordt verhoogd en tevens wordt bepaald over welke periode de betalingsregeling zich kan uitstrekken. In de versie die aan de Afdeling is voorgelegd was nog geregeld dat bij ministeriële regeling kon worden bepaald dat onder de in die regeling te bepalen voorwaarden en op in die regeling te bepalen wijze de hoogte van de verschuldigde transitievergoeding lager of op nihil kon worden gesteld, indien de financiële situatie van de werkgever daartoe noopte.
- In artikel 7:682a BW is een grondslag opgenomen voor een ministeriële regeling waarin bepaald kan worden welke werknemer als eerste voor wederindiensttreding in aanmerking komt, als er meerdere werknemers zijn ontslagen en er binnen 26 weken weer een arbeidsplaats of arbeidsplaatsen bij de werkgever ontstaan.
- In artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt geregeld dat aanspraken op de transitievergoeding niet beschouwd worden als fiscaal loon.

**Datum**  
28 november 2013  
**Onze referentie**  
2013-0000168255

- In artikel 1b, vijfde lid, WW is bepaald dat wanneer een werknemer deelneemt dan wel gaat deelnemen aan een naar het oordeel van UWV noodzakelijke opleiding of scholing dit niet zal leiden tot de berekening van een fictief inkomen. In het wetsvoorstel zoals aan de Afdeling verzonden, was dit al bepaald voor ziekte of arbeidsongeschiktheid.
- Afgezien van het overgangsrecht voor de duurverkortung, zoals neergelegd in het te introduceren artikel 42d WW, is het overgangsrecht voor de WW anders vormgegeven. De grondslag voor het omzetten van rechten is specifieker gemaakt, zo zijn de voorwaarden waaronder een recht omgezet zal worden neergelegd in artikel ##, eerste lid. Daarbij is in artikel #, tweede lid, een rechtsgrondslag gecreëerd om eventueel rechten die zijn gebaseerd op de WW zoals deze voor inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid gold, om te zetten naar 'nieuwe' rechten. Dit kan echter niet eerder dan een half jaar na inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid en tast de duur van de om te zetten oude rechten niet aan. Verder is nog een drietal overgangsrechtelijke artikelen toegevoegd met het oog op het later inwerkingtreden van artikel 18 WW, hoofdstuk IV WW en de bepalingen rondom (de ontheffing van het verbod van) werktijdverkortung. Indien een recht op uitkering op grond van de WW bestaat in verband met de ontheffing van het verbod om de werktijd op minder uren te stellen, dan wel recht bestaat op uitkering op grond van artikel 18 of hoofdstuk IV WW blijft de WW, tot de inwerkingtreding van die artikelen, gelden zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid. Daarbij is een extra overgangsrechtelijk artikel voor de Ziektewet opgenomen teneinde de aanpassingen rondom passende arbeid niet van toepassing te laten zijn op personen van wie de eerste ziektedag lag voor de inwerkingtreding van de aanscherping van de definitie van passende arbeid in de Wet werk en zekerheid.
- In het derde lid van artikel 1b WW is een grondslag geïntroduceerd om bij ministeriële regeling nadere regels, van technische aard, te kunnen stellen. Hierin kan worden bepaald welke dagen relevant zijn voor de bepaling van het maandloon in kalendermaanden waarover niet over de volledige kalendermaand recht op uitkering bestaat (gebroken kalendermaanden) en welke kalendermaanden als zodanig aangemerkt moeten worden.

**Datum**  
28 november 2013

**Onze referentie**  
2013-0000168255

Ik moge U, mede namens de Minister van Veiligheid en Justitie, verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher