

Vergaderjaar 2017–2018

34 699

Voorstel van wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 8 december 2017

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van bovenstaand wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen.

Onder het voorbehoud dat de vragen en opmerkingen in dit verslag afdoende zullen zijn beantwoord, acht de commissie hiermee de openbare behandeling van het voorstel van wet voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave	blz.
I. Algemeen	2
1. Inleiding	2
2. Compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid	4
2.1 Algemeen	4
2.2 Overwogen opties	5
2.3 Voorstel	6
2.4 Geen onderscheid naar aard arbeidsovereenkomst of wijze van beëindiging	6
2.5 Kosten	6
2.6 Financiering	7
3. Geen transitievergoeding bij een vervangende cao-regeling bij bedrijfseconomisch ontslag	7
3.1 Algemeen	7
3.2 Afwijking bij cao	7
3.3 Voorstel	8
4. Administratieve lasten	9
5. Uitvoeringstoets UWV	10
6. Overige	10
II. Artikelsgewijs	11
Artikel I	11
Onderdeel B	11
Onderdeel C	11

I. ALGEMEEN

1. Inleiding

De leden van de VVD-fractie hebben met grote belangstelling kennisgenomen van het voorstel van wet houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (34 699). De leden van de VVD-fractie constateren dat het voorliggend wetsvoorstel een uitwerking is van een aantal maatregelen uit de brief van 21 april 2016 van de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze maatregelen zijn tot stand gekomen in overleg met de Stichting van de Arbeid en hebben als doel een aantal wijzigingen in de Wet werk en zekerheid aan te brengen.

Het voorliggende wetsvoorstel voorziet in twee regelingen; allereerst een compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en een tweede regeling die geen transitievergoeding voorziet bij een vervangende cao-regeling bij bedrijfseconomisch ontslag. De leden van de VVD-fractie hebben naar aanleiding van het voorliggend wetsvoorstel nog een aantal vragen.

De leden van de VVD-fractie willen beginnen met de regering te vragen hoe het voorliggende wetsvoorstel wordt gezien in samenhang met de maatregelen uit het regeerakkoord op onder meer de transitievergoeding. Voorliggend wetsvoorstel is één van de punten die zijn opgenomen in het regeerakkoord. Daarnaast spreekt het regeerakkoord over een verruiming van de overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers en een compensatieregeling onder voorwaarden voor een werkgever die zijn bedrijf beëindigt wegens pensionering of ziekte. De leden van de VVD-fractie vragen de regering hoe deze wetsvoorstellen zich verhouden tot het voorliggend wetsvoorstel en wanneer de regering de uitwerking van deze voorstellen naar de Kamer wil doen toekomen. Zij hechten aan snelheid in de totstandkoming van wetgeving op het totale pakket aan maatregelen om de transitievergoeding voor ondernemers van haar scherpe randen te ontdoen. Welke mogelijkheden ziet de regering om ook met de andere maatregelen uit het regeerakkoord snelle wetgeving in gang te zetten?

De leden van PVV-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel en hebben enkele vragen.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van onderhavig wetsvoorstel. Zij waarderen de poging van de regering om tegemoet te komen aan de zorgen van werkgevers over de hoge kosten die zij moeten maken in verband met langdurige arbeidsongeschikte werknemers. Ook begrijpen zij de zorgen van de werkgevers als bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen een transitievergoeding moet worden betaald. Tegelijkertijd vinden zij het belangrijk dat langdurig arbeidsongeschikten recht hebben op een transitievergoeding. Deze leden achten het dan ook niet wenselijk, om zoals de Raad van State aangeeft, de transitievergoeding te schrappen.

De leden van de CDA-fractie vragen aan de regering een nadere toelichting hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot verdere in het regeerakkoord voorgestelde maatregelen om de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers te verlichten.

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het voorliggende voorstel van wet en hebben enkele vragen.

De leden van de fractie van GroenLinks hebben kennisgenomen van het voorliggende wetsvoorstel. Voor de leden van de fractie van GroenLinks

staat voorop dat er sprake moet zijn van gelijke behandeling en dat rechten van werknemers niet worden aangetast.

Tegelijk hebben de leden van de fractie van GroenLinks er begrip voor dat de cumulatieve stapeling van verplichtingen bij een vast contract werkgevers kan weerhouden mensen een vast dienstverband aan te bieden.

Dat zijn de lijnen waarlangs de leden van de fractie van GroenLinks dit wetsvoorstel beoordelen.

De leden van de SP-fractie hebben kennis genomen van het voorliggende wetsvoorstel. Zij hebben hierover nog enkele vragen. Zij vragen de regering wat de effecten van de in het regeerakkoord aangekondigde maatregelen zijn op dit wetsvoorstel. Zo lezen de leden in het regeerakkoord «In samenhang met de herziening van het ontslagrecht en het evenwicht tussen verschillende contractvormen, wordt in de opbouw van de transitievergoeding op twee punten meer balans aangebracht. Ten eerste krijgen werknemers vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op transitievergoeding in plaats van na twee jaar. Ten tweede gaat voor elk jaar in dienstverband de transitievergoeding een derde maandsalaris bedragen, ook voor contractduren langer dan 10 jaar. De overgangsregeling voor 50-plussers wordt gehandhaafd.» (Vertrouwen in de toekomst, Regeerakkoord 2017–2021, pagina 22).

Wat zijn de (financiële) consequenties van dit voornemen en op welke wijze en termijn is de regering voornemens deze bij het voorliggende wetsvoorstel te betrekken?

De leden van de SP-fractie lezen verder in het regeerakkoord «De mogelijkheid wordt verruimd om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Bij kosten die zijn gemaakt voor het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, geldt momenteel het voorschrift dat dit niet mag gaan om kennis en vaardigheden die (op een later moment) zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen, ook al betreft het een andere dan de huidige functie. Dit voorschrift wordt geschrapt, opdat scholing binnen de eigen organisatie gericht op een andere functie ook in mindering kan worden gebracht op de transitievergoeding. Voor scholing gericht op inzetbaarheid binnen de eigen functie verandert er niets.» (Vertrouwen in de toekomst, Regeerakkoord 2017–2021, pagina 22 en 23). Hoe verhoudt dit voornemen zich tot het voorliggende wetsvoorstel? De leden verwachten hierop een uitgebreide toelichting. Ook lezen deze leden «Enkele «scherpe randen» aan de verplichting tot het betalen van een transitievergoeding, worden verlicht, vooral voor MKB-ers. Dit betreft het doorzetten van twee voorstellen die momenteel in de Kamer liggen (uit de Kamerbrief «Oplossingen voor knelpunten op de arbeidsmarkt»): compensatie voor werkgevers voor verschuldigde transitievergoeding bij ontslag van een werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid; en geen transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen als een cao-regeling van toepassing is. Tevens worden de criteria om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers ruimer en daarmee eenvoudiger. Ook voor de situatie waarin een werkgever zijn bedrijf beëindigt wegens pensionering of ziekte, zal het kabinet met voorstellen komen om de transitievergoeding onder voorwaarden te compenseren. Hiervoor wordt 100 miljoen euro gereserveerd.» (Vertrouwen in de toekomst, Regeerakkoord 2017–2021, pagina 23). Ook voor wat betreft dit voornemen uit het regeerakkoord, zouden de leden van de SP-fractie graag van de regering horen hoe zich dit verhoudt tot het voorliggende wetsvoorstel.

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel. Zij hebben daarbij enkele vragen.

De aanleiding voor het wetsvoorstel is de cumulatie van financiële verplichtingen voor werkgevers als gevolg van de verplichte transitievergoeding bij ontslag waar de Wet werk en zekerheid (Wwz) in voorziet en die sinds 1 juli 2015 van kracht is. Daarvoor waren werkgevers al verplicht twee jaar lang loon door te betalen bij arbeidsongeschiktheid. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of deze cumulatie een onbedoeld gevolg is geweest van de Wwz of juist een bedoeld effect. Verder constateren deze leden dat de SER nog bezig is met een onderzoek naar loondoorbetaling bij ziekte. Zij vragen of het niet beter is de uitkomsten van dit onderzoek af te wachten voordat deze wettelijke maatregel ingevoerd wordt om te voorkomen dat de ene maatregel weer opgevangen moet worden door een andere. De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat het ten behoeve van de werkgelegenheid in het algemeen een goed streven zou zijn om de werkgeverslasten voor arbeid te verlagen. Dit wetsvoorstel voorziet echter in een premieverhoging voor werkgevers om de compensatie van de transitievergoedingen uit te betalen. De leden vragen dan ook hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot het streven naar het verlagen van de kosten van arbeid.

De leden van de 50PLUS-fractie hebben met belangstelling en overwegende instemming kennis genomen van dit wetsvoorstel. De intentie van het wetsvoorstel wordt gedeeld. Het is goed dat dit wetsvoorstel er mede toe kan bijdragen dat de lasten voor werkgevers na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte, voor wat betreft de transitievergoeding worden verlicht. Deze leden vinden het vooral een goede zaak dat het wetsvoorstel er toe kan leiden dat een einde komt aan de ongewenste praktijk dat na twee jaar ziekte dienstverbanden in stand worden gehouden louter en alleen om uitkering van een transitievergoeding te vermijden. Het wetsvoorstel kan er verder aan bijdragen, dat de drempel om mensen in vaste dienst te nemen weer iets wordt verlaagd. Het wetsvoorstel geeft deze leden aanleiding tot het stellen van aanvullende vragen en het plaatsen van enkele kanttekeningen.

De leden van de SGP-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel. Deze leden vinden het wenselijk om de lasten voor werkgevers te verlagen, maar vinden de wijze waarop dat volgens het voorstel gebeurt nogal omslachtig.

2. Compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

2.1 Algemeen

De leden van de VVD-fractie vragen de regering hoe het voorliggende voorstel de cumulatie van financiële verplichtingen voor een werkgever bij langdurige ziekte van een werknemer vermindert, zonder dat de rechten van werknemers worden aangetast. De leden van de VVD-fractie vragen de regering hier nader op in te gaan, ook in het licht van de opmerkingen van de Raad van State op dit punt. Welke waarborgen zitten er in voorliggend wetsvoorstel om de cumulatie van financiële belasting voor werkgevers onder controle te houden?

De leden van de VVD-fractie vragen de regering wat het voorliggend wetsvoorstel betekent voor de nieuwe rechtspositie van ambtenaren vanaf 2020.

De leden van de fractie van GroenLinks zijn van mening dat ook werknemers die door langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid hun baan verliezen, een transitievergoeding moeten krijgen. Tegelijk hebben

de leden van de fractie van GroenLinks er begrip voor dat de cumulatieve stapeling van verplichtingen bij een vast contract werkgevers kan weerhouden mensen een vast dienstverband aan te bieden. Daarom is het goed de transitievergoeding voor ziek werknemers collectief te financieren in plaats van voor rekening van één individuele werkgever. Dat is wat dit deel van het wetsvoorstel beoogt.

De leden van de 50PLUS-fractie constateren dat een belangrijk doel van het wetsvoorstel het wegnemen voor werkgevers van de *cumulatie* van financiële verplichtingen bij ziekte is. Kan de regering onderbouwen dat dit wetsvoorstel daar substantieel aan bijdraagt? Worden de «scherpe randen» aan de verplichte betaling van een transitievergoeding, met name voor kleinere mkb-werkgevers voldoende weggenomen? De compensatieregeling voor werkgevers wordt namelijk betaald uit het Algemeen Werkloosheidsfonds, hetgeen betekent dat deze *verdeeld* wordt over alle werkgevers, via de Awf-premie die verhoogd zal worden. De voorgestelde vergoedingsregeling is naar verwachting volgens de Raad van State «relatief kostbaar» en vergt vooral erg veel van het UWV. De leden van de 50PLUS-fractie vragen grondig in te gaan op deze thematiek.

2.2 Overwogen opties

De leden van de VVD-fractie lezen in de memorie van toelichting, onder overwogen opties, dat er uiteindelijk niet voor is gekozen om re-integratiekosten in het eerste spoor in mindering te mogen brengen op de transitievergoeding. In de memorie wordt aangegeven dat uiteindelijk van deze optie is afgezien omdat het in strijd zou zijn met het beginsel van gelijke behandeling. Immers, de kosten die de werkgever maakt voor andere werknemers voor scholing voor de eigen functie of een andere functie binnen zijn organisatie kunnen evenmin in mindering worden gebracht. Kan de regering aangeven hoe bovenstaande afweging wordt bezien in het licht van de maatregel in het regeerakkoord, dat de mogelijkheden zullen worden verruimd om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding wanneer deze gericht zijn op een andere functie binnen dezelfde organisatie?

De leden van de D66-fractie vragen hoe het niet mogen verrekenen van de re-integratiekosten van het eerste spoor zich verhoudt tot het verruimen van de mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding zoals aangekondigd in het regeerakkoord. Hierbij gaat het om het huidige voorschrift dat het niet mag gaan om kennis en vaardigheden die worden aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen. Op welke manier kan deze wijziging van invloed zijn op voorliggend wetsvoorstel?

De leden van de SGP-fractie lezen dat het volgens de regering onmogelijk is om het recht op transitievergoeding na langdurige ziekte uit te sluiten. Deze leden constateren echter dat die beperking tot 2015 wel gehanteerd werd. Graag vernemen zij welke wijzigingen er de afgelopen twee jaar in de Grondwet of internationale verdragen zijn aangebracht die de regering nopen tot het oordeel dat de oude regeling nu niet meer toelaatbaar is. De leden delen de stelling van de regering dat werknemers in gelijke gevallen gelijk moeten worden behandeld. Naar hun inzicht is zonneklaar dat geen sprake is van gelijke gevallen wanneer in het ene geval de overeenkomst eindigt wegens langdurige ziekte, terwijl in het andere geval sprake is van ontslag op andere gronden. Waarom kiest de regering ervoor om te abstraheren van de concrete gronden voor het beëindigen van de arbeidsrelatie en in plaats daarvan de gelijkheid tussen werknemers te construeren door te wijzen op het feit dat de relatie

eindigt. Waarom ligt het juridisch gezien niet veeleer voor de hand om de concrete gronden te wegen, zoals voorheen ook het geval was? De leden van de SGP-fractie constateren dat de regering aan de transitievergoeding ook een functie toekent als compensatie voor gedeerd inkomen, zelfs bij volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid. Kan de regering inzichtelijk maken dat de compensatiefunctie van de ontslagvergoeding vanouds ook gericht was op arbeidsongeschiktheid? Waarom geeft de praktijk van de afgelopen jaren geen aanleiding om terug te keren tot het uitgangspunt dat voor inkomensverlies wegen ziekte enerzijds en andere gronden anderzijds separate regelingen gelden?

2.3 Voorstel

De leden van de PVV-fractie vragen waarom ervoor kiest dit wetsvoorstel met terugwerkende kracht in te voeren.

Hoe waterdicht zijn de beperkingen in het wetsvoorstel om misbruik te voorkomen en hoe wordt hierop gehandhaafd in de toekomst?

2.4 Geen onderscheid naar aard arbeidsovereenkomst of wijze van beëindiging

De leden van de D66-fractie vragen hoe vaak in de huidige situatie bij langdurige ziekte opzegging met wederzijds goedvinden plaatsvindt en hoe hoog de overeengekomen vergoeding in die situaties is. Kan er een hogere gemiddelde vergoeding worden verwacht als gedragseffect van voorliggend wetsvoorstel, nu een deel gecompenseerd wordt?

2.5 Kosten

De leden van de VVD-fractie vragen waarop de veertig miljoen euro aan uitvoeringskosten zijn gebaseerd gezien het feit dat het UWV aangeeft nog geen inzicht te kunnen geven in de kosten voor het implementeren, omdat er nog invulling moet worden gegeven aan de lagere regelgeving.

De leden van de CDA-fractie merken op dat het UWV nog geen inzicht kan geven in de uitvoeringskosten van het wetsvoorstel. Ook dit komt volgens de regering doordat nog invulling gegeven moet worden aan de lagere regelgeving. De regering gaat vooralsnog uit van 40 miljoen aan in- en uitvoeringskosten in 2019 en 8 miljoen structureel. De leden van de CDA-fractie vinden deze bedragen erg fors en vragen de regering uitgebreid toe te lichten hoe deze in- en uitvoeringskosten zich verhouden tot de wens om dit wetsvoorstel door te zetten / in te voeren. Hoe groot acht de regering de kans dat deze uitvoeringskosten naar beneden kunnen worden bijgesteld?

De leden van de D66-fractie vragen of er een inschatting zou kunnen worden gemaakt van het extra budgettaire effect als, zoals in het regeerakkoord is vastgelegd, de transitievergoeding zou gaan gelden vanaf de eerste dag.

De leden van de D66-fractie vragen daarnaast of er al invulling is gegeven aan de lagere regelgeving en of het UWV op basis daarvan al een nadere inschatting kan maken van de kosten.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of inmiddels meer inzicht geboden kan worden in de uitvoeringskosten voor het UWV van de compensatieregeling. Hoe staat het met het invulling geven aan de genoemde lagere regelgeving waardoor meer inzicht kan ontstaan in de uitvoeringskosten?

2.6 Financiering

De leden van de VVD-fractie hebben vragen over wat het voorliggende wetsvoorstel betekent voor werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WW. Kunnen deze werkgevers aanspraak maken op de compensatieregeling? Op welke manier dragen deze werkgevers bij aan de financiering van de regeling nu het eigenrisicodragers betreft?

3. Geen transitievergoeding bij een vervangende cao-regeling bij bedrijfseconomisch ontslag

3.1 Algemeen

Wat betekent het voorliggend voorstel voor situaties waar geen sprake is van een cao, of waar de cao is verlopen, of bonden niet bereid blijken te zijn om tot afwijkende afspraken te komen? De leden van de VVD-fractie vragen of het voorliggend voorstel de ruimte biedt aan werkgever en werknemer om een individuele overeenkomst te sluiten voor een voorziening.

De leden van de VVD-fractie vragen de regering nader uitleg te geven aan het begrip «andere voorzieningen». In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat die voorzieningen bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken, of uit een redelijke financiële vergoeding. In de memorie wordt aangegeven dat het hier bijvoorbeeld kan gaan om de inrichting van een mobiliteitscentrum of scholingstrajecten. De leden van de VVD-fractie vragen de regering hoe deze voorzieningen worden gezien in het licht van bijvoorbeeld de persoonlijke leerrekening.

De regering stelt voor dat bij ontslag om bedrijfseconomische redenen geen transitievergoeding is verschuldigd indien in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of regeling namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan voorzieningen zijn getroffen om werkloosheid te beperken of voorzien wordt in een redelijke vergoeding.

De leden van de fractie van GroenLinks zijn er niet gerust op dat dit deel van het wetsvoorstel de rechten van werknemers niet aantast.

3.2 Afwijking bij cao

De leden van de D66-fractie vragen wat de mogelijkheden zijn in het geval van een geëxpireerde cao of in het geval van een ondernemingsovereenkomst. Zijn er dan ook mogelijkheden om af te wijken bij bedrijfseconomisch ontslag?

De leden van de SGP-fractie vragen waarom de regering volledig uitgaat van een afwijkende regeling bij cao en waarom niet ook voorzien wordt in wettelijke waarborgen die zich richten op de inkomenspositie van werkgevers bij bedrijfsbeëindiging. Zij vinden het bijvoorbeeld erg wrang dat ondernemers bij pensionering met name door de transitievergoedingen in een slechte inkomenspositie komen te verkeren. Waarom is niet besloten de vergoeding in situaties van pensionering van werkgevers te matigen?

De leden van de SGP-fractie vragen of de regering wil aangeven welke visie zij heeft op situaties waarin geen cao beschikbaar is. Zij vragen of de regering wil toelichten waarom in het voorstel op dit punt bepalingen ontbreken, waardoor in deze gevallen op geen enkele wijze vrijstelling mogelijk lijkt van de plicht om een transitievergoeding te betalen.

3.3 Voorstel

De leden van de D66-fractie vragen op welke manier wordt bepaald of de voorzieningen waarop de werknemer op grond van de cao recht heeft daadwerkelijk bijdragen aan het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de duur van de werkloosheid. Daarnaast vragen zij of als alleen een financiële vergoeding is afgesproken en geen andere vorm van voorziening, deze ook mag afwijken van de anders verschuldigde transitievergoeding. In de memorie lezen zij dat «Anders dan nu het geval hoeft de (gekapitaliseerde) waarde van dergelijke voorzieningen niet gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad.» Maar ook: «Als uitsluitend recht bestaat op een financiële vergoeding (en er in de cao dus geen andere voorzieningen zijn overeengekomen voor werknemers) spreekt het voor zich dat in ieder geval onder een redelijke financiële vergoeding wordt verstaan een vergoeding die gelijk is aan de wettelijke transitievergoeding, nu deze door de wetgever wordt gezien als een redelijke vergoeding bij ontslag.»

De regering geeft aan dat er ook sprake kan zijn van een lagere financiële vergoeding in twee gevallen, zo constateren leden van de fractie van GroenLinks.

Ten eerste in het geval wanneer naar het oordeel van cao-partijen de financieel-economische situatie zodanig is dat het omwille van de continuïteit van een bedrijf of van bedrijven in een sector niet verantwoord is om vergoedingen van het niveau van de transitievergoeding te verstrekken. De leden van de fractie van GroenLinks vragen waarom dit afgewenteld wordt op werknemers. Hoe verhoudt zich dit tot het uitgangspunt van dit wetsvoorstel dat de rechten van werknemers niet worden aangetast? Is de regering het eens met de leden van de fractie van GroenLinks dat werknemers dus vanwege de bedrijfsbelangen een lagere vergoeding krijgen? Acht de regering dit rechtvaardig? De leden van de fractie van GroenLinks vinden dat werknemers hierbij onterecht de dupe worden van een slechte situatie van een bedrijf. Is de regering bereid te bekijken of er een collectieve compensatie kan komen zodat werknemers de transitievergoeding ontvangen waar zij recht op hebben?

Ten tweede kan er een lagere financiële vergoeding zijn «als door cao-partijen een deel van de beschikbare middelen is aangewend voor de financiering van andere voorzieningen zoals hier bedoeld. Dat kan bijvoorbeeld zijn de inrichting van een mobiliteitscentrum of scholingstrajecten voor werknemers die gelet op hun kennis en ervaring niet gemakkelijk een andere baan zullen vinden.» (memorie van toelichting, pagina 9)

Is de regering het met de leden van de fractie van GroenLinks eens dat het lastig is om te bepalen of de andere voorzieningen een lagere financiële vergoeding compenseren? Wie bepaalt of de compensatie redelijk is en een lagere financiële vergoeding teniet doen?

En is de regering het eens dat het heel goed voor kan komen dat de financiële vergoeding van een individuele werknemer lager is met als reden dat er (collectieve) voorzieningen worden aangeboden, die niet ten voordele van deze individuele werknemer komen?

Kan een ontslagen werknemer na zijn/haar ontslag aanspraak maken op voorzieningen zoals genoemd in de memorie van toelichting, zoals een mobiliteitscentrum of scholingstrajecten? Hoe wordt verzekerd dat een werknemer daar toegang toe heeft terwijl de werkgever geen belang meer heeft om die oude werknemers toegang tot de voorzieningen te verschaffen?

Is de regering bereid het wetsvoorstel op dit onderdeel aan te passen, als niet gegarandeerd kan worden dat werknemers er niet op achteruit gaan

wanneer zij een lagere financiële vergoeding krijgen omdat er andere voorzieningen zouden zijn?

Verder hebben de leden van de fractie van GroenLinks een opmerking over de niet gebonden werknemers; de werknemers bij wie de cao niet algemeen bindend is verklaard. Zoals de Raad van State ook aangeeft is de vraag of deze werknemers zal toekomen waar zij recht op hebben. De regering meent dat het tot de verantwoordelijkheid van de werkgever behoort om de cao ook van toepassing te laten zijn op ongebonden werknemers, door een corporatiebeding in de arbeidsovereenkomst, hetgeen ook veelal gebruikelijk is. «Gebruikelijk» impliceert dat dit dus niet in alle gevallen zo is. Hoe vaak staat er geen corporatiebeding in de arbeidsovereenkomst? Wat gebeurt er wanneer er geen corporatiebeding is? Het is immers gebruikelijk maar niet de wet. Gaat dit ten koste van rechten van werknemers? Zo ja, acht de regering dit rechtvaardig?

De leden van de 50PLUS-fractie constateren dat onder omstandigheden bij bedrijfseconomisch ontslag – volgens de memorie van toelichting een lagere financiële vergoeding «redelijk» kan zijn, namelijk wanneer «naar het oordeel van cao-partijen» de financieel-economische situatie zodanig is, dat het omwille van de continuïteit van een bedrijf of van bedrijven in een sector het «niet verantwoord is» om vergoedingen van het niveau van de transitievergoeding te verstrekken.

Deze leden vragen met betrekking tot de compensatieregeling bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of de indruk juist is, dat er in dit geval dus géén ondergrens zit aan de «alternatieve vergoeding». Als dit het geval is, lijkt dit deze leden in principe niet wenselijk. En in dat geval: waarom is er géén ondergrens opgenomen? Kan de regering een grondige nadere beschouwing geven op dit punt?

In dit verband vragen deze leden nog aandacht voor het feit dat de wetgever bij de totstandkoming van de Wwz bewust heeft gekozen voor een forfaitaire ontslagvergoeding (de «transitievergoeding»), met als bepalende parameters het aantal dienstjaren en de hoogte van het loon, omdat deze benadering *rechtszekerheid en rechtsgelijkheid* geeft. Het «maatwerk» van het oude ontslagrecht is daaraan «opgeofferd». Doel van de transitievergoeding was voorts *beperking* van de hoogte van de ontslagvergoeding met het oog op lagere personeelslasten, en het gemakkelijker in dienst nemen van personeel. Is de regering nu van mening, dat met de «alternatieve vergoeding» die dus *minder* kan zijn dan de transitievergoeding nog steeds sprake is van voldoende *rechtszekerheid en rechtsgelijkheid*? Hoe worden die geborgd bij de alternatieve vergoeding?

4. Administratieve lasten

In het voorliggend voorstel wordt aangegeven dat bij ministeriële regeling regels zullen worden gesteld met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van de compensatie. De leden van de VVD-fractie willen de regering verzoeken deze regeling in samenspraak met onder meer de werkgevers op te stellen zodat zij in de praktijk werkzaam zijn en niet tot onnodige administratieve lasten zullen leiden.

De leden van de CDA-fractie constateren dat er nog geen precieze duiding van de administratieve lasten kan worden gegeven, omdat dit pas mogelijk is bij de totstandkoming van de ministeriële regeling, die bepaalt welke informatie de werkgever zal moeten overleggen aan het UWV. Is al duidelijk hoe deze ministeriële regeling er uit komt te zien? Zo ja, kan de regering deze leden hierover nader informeren?

5. Uitvoeringstoets UWV

De leden van de VVD-fractie vragen de regering of de invoeringsdatum van 1-1-2019 nog steeds haalbaar is voor het UWV.

Op 7 april 2017 schreef de regering (in de brief met gevolgen controversieel verklaren wetsvoorstellen) dat de beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2019 enkel haalbaar was als uiterlijk 1 juli 2017 zou zijn ingestemd met dit wetsvoorstel. Wat is momenteel de beoogde datum van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel vragen de leden van de PVV-fractie?

De leden van de CDA-fractie onderschrijven de doelstelling van onderhavig wetsvoorstel, maar hebben wel zorgen over de uitvoerbaarheid. Zij vragen de regering toe te lichten in hoeverre zij de compensatieregeling uitvoerbaar acht, nu in de memorie van toelichting wordt aangegeven dat met name het onderdeel transitievergoeding wegens ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid een grote impact heeft op het UWV en er eerst nog een uitvoeringstoets zal worden uitgevoerd op de lagere regelgeving. Pas dan zal volgens de regering een definitief oordeel geveld kunnen worden over de uitvoerbaarheid van de regeling. Wanneer verwacht de regering dat de resultaten van de uitvoeringstoets? Waarom is hier niet op gewacht en wordt het wetsvoorstel naar de Kamer gestuurd, zonder dat de resultaten van de uitvoeringstoets bekend zijn? Kan de regering aangeven of er al zicht is op de termijnen waarbinnen het UWV op een aanvraag voor compensatie van een transitievergoeding moet beslissen?

De leden van de D66-fractie vragen of het UWV al een definitief oordeel kan vellen over de uitvoerbaarheid van de compensatieregeling.

De leden van de 50PLUS-fractie constateren dat de invoering van de compensatieregeling grote impact heeft op het UWV. Het betreft een nieuwe wettelijke taak met gevolgen voor zowel de indeling van het interne werkproces van UWV als voor ICT-systemen. Systemen moeten worden aangepast. Het kost veel tijd en capaciteit om dit op een zorgvuldige manier te realiseren. UWV acht op dit moment een inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2019 haalbaar. UWV acht de compensatieregeling «in beginsel» uitvoerbaar. De regering heeft «er vertrouwen in» dat het definitieve oordeel van het UWV over de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van het voorstel positief zal zijn. Kan dit nader toegelicht worden?

Heeft UWV inmiddels een nader (definitief) oordeel gegeven over de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van het wetsvoorstel?

Naar aanleiding van het kritische commentaar van de Raad van State, vragen de leden van de 50PLUS-fractie, of het wel verstandig is het UWV op te zadelen met deze nieuwe omvangrijke taak, die zal leiden tot een aanzienlijke toename van de werkdruk voor het UWV. Kan de regering ingaan op dit vraagstuk, en de kritische kanttekeningen van de Raad van State?

6. Overig

De leden van de D66-fractie vragen wat de reden is geweest voor het niet opnemen van een evaluatie-bepaling.

De leden van de fractie van GroenLinks constateren dat niet in een evaluatie is voorzien. Wanneer is de regering voornemens dit nieuwe wetsvoorstel te evalueren? Kan daarin ook expliciet worden gekeken naar

de transitievergoedingen van werknemers in het geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen?

II ARTIKELSGEWIJS

Artikel I

Onderdeel B

In dit onderdeel wordt geregeld dat géén transitievergoeding is verschuldigd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij bedrijfseconomische omstandigheden. Voorwaarde is dan wél dat sprake moet zijn van een «redelijke financiële vergoeding», al of niet in combinatie met maatregelen om werkloosheid te voorkomen, of in duur te beperken. De leden van de 50PLUS-fractie vragen wat hier verstaan moet worden onder een «redelijke financiële vergoeding». Op basis van welke criteria wordt de «redelijkheid» van de financiële vergoeding vastgesteld? En wat is «redelijk»?

Onderdeel C

De leden van de VVD-fractie vragen naar aanleiding van het voorgestelde artikel 7:673e BW of er ook compensatie voor de transitievergoeding zal plaatsvinden wanneer na twee jaar ziekte werkgever en werknemer overeenkomen om het aantal werkuren terug te dringen, en de werkgever de werknemer een transitievergoeding naar rato van het aantal weggelaten uren biedt? Kan de regering hier nader op ingaan?

De leden van de D66-fractie vragen of er een situatie kan ontstaan waarbij iemand zich in de laatste weken van een meerjarig contract ziekmeldt, en dat de werkgever deze loonkosten dan terug krijgt door een compensatie van de transitievergoeding. Bijvoorbeeld in het geval van het niet vernieuwen van een 5-jaarscontract, waarmee recht bestaat op een transitievergoeding. Kan de werkgever dan in theorie afspreken met de werknemer dat hij of zij zich de laatste twee weken ziek kan melden, en doorbetaald kan worden, terwijl de werkgever deze loonkosten gecompenseerd kan krijgen via de tegemoetkoming transitievergoeding? En hoe verhoudt deze mogelijkheid zich tot de transitievergoeding vanaf de eerste dag, zoals aangekondigd in het regeerakkoord? Hoe kan in het algemeen worden voorkomen dat constructies ontstaan op de compensatie?

De voorzitter van de commissie,
Rog

De griffier van de commissie,
Esmeijer