Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 44 00
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

Onze referentie
2016-0000155722

Datum 30 JUNI 2016
Betreft Tweede voortgangsbrief Wwz

1. Inleiding

In mijn brief van 27 november 2015 heb ik toegezegd om uw Kamer halfjaarlijks te informeren over de voortgang van de Wet werk en zekerheid (Wwz).[1] Hierbij ontvangt u de tweede voortgangsbrief. Inmiddels zijn alle maatregelen uit de Wwz in werking getreden:[2] maatregelen op het terrein van flexibele arbeid op 1 januari 2015, de ketenbepaling en de wijziging van het ontslagrecht, de inkomensverrekening in de WW en de wijziging van de definitie van 'passende arbeid' tijdens de periode van werkloosheid op 1 juli 2015, en de duurverkorting van de WW en de aanpassing van de opbouw van de WW per 1 januari 2016.

Met de Wwz wordt beoogd een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt te bereiken, het stelsel van flexrecht, ontslagrecht en WW activerender te maken en werkzekerheid en inkomenszekerheid te bevorderen. Zoals toegezegd zal de Wwz in zijn geheel in 2020 worden geëvalueerd, en wordt u tussentijds een aantal deelrapportages over specifieke onderwerpen toegezonden.[3] Zo vindt u bij deze brief de resultaten van het onderzoek naar de werking van de ontbindingsgronden, naar aanleiding van de motie Backer.[4]

Dat wil niet zeggen dat in de tussentijd geen wijziging mogelijk is. Zo heb ik vorig jaar bekend gemaakt het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (Dagloonbesluit) aan te passen om onvoorziene effecten te repareren en heb ik bij brief van 21 april jl.[5] een aantal wijzigingen aangekondigd. De aanpassing van de ketenbepaling in verband met seizoenswerk treedt per 1 juli in werking.[6] Voor de aangekondigde maatregelen op het terrein van de transitievergoeding wordt een wetsvoorstel voorbereid.

In deze brief ga ik achtereenvolgens in op de meest recente cijfers over de ontwikkeling van flexibele en vaste contracten en enkele relevante punten op het terrein van flexibele arbeid, het ontslagrecht en de WW.

---

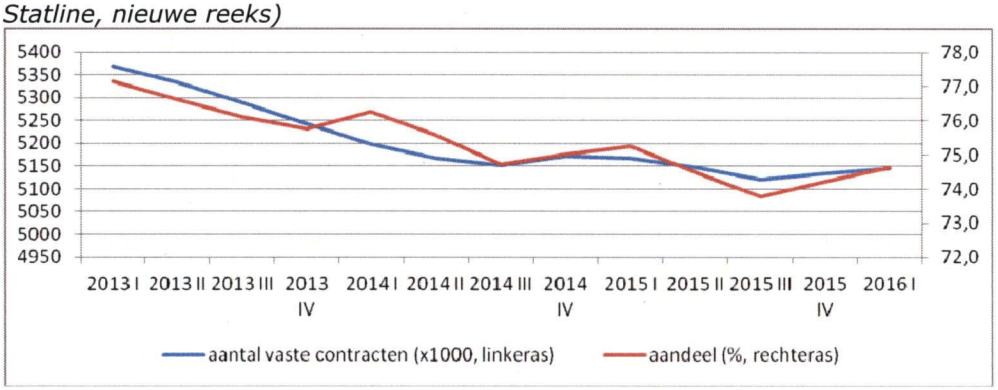
[1] Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 1.
[2] Met uitzondering van de Calamiteitenregeling. Over de Calamiteitenregeling heb ik u geïnformeerd met mijn brief van 15 juni 2016.
[3] Conform de tijdlijn uit bijlage 1 bij mijn brief van 27 november 2015.
[4] Kamerstukken I 2013/14, 33 818, nr. F.
[5] Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 16.
[6] Kamerstukken 2015/16 34 408, nr. 8.

2. Cijfers ontwikkeling flexibele / vaste contracten

Met de maatregelen uit de Wwz rondom flexibele arbeid en het ontslagrecht wordt onder meer beoogd te voorkomen dat werknemers onvrijwillig en langdurig werkzaam zijn op basis van een onzeker flexibel contract, vooral waar het structureel werk betreft. Ook wordt beoogd te bewerkstelligen dat een snellere doorstroom naar een contract voor onbepaalde tijd plaatsvindt. Immers, in de meeste gevallen is het voor zowel werknemer als werkgever te prefereren om te werken op basis van een vast contract. Hoewel een eventuele invloed van de Wwz niet direct te herleiden is uit cijfers over de ontwikkeling van het aantal en het aandeel flexibele arbeidsrelaties en contracten voor onbepaalde tijd, is het uiteraard relevant om deze te volgen. Het CBS brengt daarover kwartaalcijfers uit.

Sinds mijn brief van november zijn de cijfers over het vierde kwartaal 2015 en het eerste kwartaal 2016 beschikbaar gekomen.[7] Deze cijfers[8] laten een groei zien van het *aantal* werknemers met een contract voor onbepaalde tijd van 13.000 in het vierde kwartaal van 2015 en 12.000 in het eerste kwartaal van 2016. Met name de groei in het eerste kwartaal van 2016 is opvallend, aangezien het aantal vaste contracten in het eerste kwartaal van de afgelopen jaren steeds afnam. Het aandeel en aantal werknemers met een contract voor onbepaalde tijd laat *meerjarig* vanaf 2003 wel een dalende lijn zien, hoewel deze daling afvlakt zoals ook blijkt uit grafiek 1. Het aandeel en aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie (dus exclusief zzp) laat meerjarig een stijgende lijn zien. Ook is de doorstroom van een tijdelijk naar een vast contract ruwweg stabiel. De cijfers geven dus een gemengd beeld.

Grafiek 1: aantal en aandeel werknemers met vaste contracten (Bron: CBS Statline, nieuwe reeks)



[7] De kwartaalcijfers zijn niet gecorrigeerd voor seizoenseffecten en geven dus een eerste beeld.

[8] Het CBS heeft de cijfers over het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie per 17 mei 2016 herzien. Door een verbetering in de vragenlijst is voor werknemers met een 'tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast' nauwkeuriger vast te stellen of zij gedurende het onderzoek overstappen naar een vast of ander tijdelijk dienstverband bij dezelfde werkgever. Het totaal aantal mensen met een vast dienstverband komt voor 2015 daardoor 129.000 hoger uit en het aantal met een flexibel dienstverband komt met datzelfde aantal lager uit. Ook het aandeel werknemers met een vast contract neemt hierdoor toe. De mutaties van kwartaal op kwartaal zijn vrijwel identiek. De cijfers vanaf 2003 zijn op grond van deze uitkomsten herzien. De oude reeks (2003-2015) blijft beschikbaar bij het CBS. Zie ook het nieuwsbericht van het CBS hierover: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/20/flexwerker-houdt-vaker-werk.

Zoals genoemd kunnen aan deze cijfers geen conclusies worden verbonden over de effecten van de Wwz, ook omdat tot 1 juli 2016 wat betreft de ketenbepaling sprake was van overgangsrecht op grond waarvan oude cao afspraken tot die datum zijn blijven gelden. Daarnaast is naast wetgeving meer nodig om een cultuuromslag te bewerkstelligen in hoe werkgevers omgaan met de inzet van flexibele en vaste arbeid. Ook cao-afspraken spelen hierbij bijvoorbeeld een rol. Het heeft dus enige tijd nodig voordat effecten zichtbaar zijn. Daarbij is het uiteraard van belang om de ontwikkeling van kwantitatieve gegevens zo goed als mogelijk te relateren aan de maatregelen uit de Wwz[9], aangezien ze ook veroorzaakt kunnen worden door bijvoorbeeld een aantrekkende conjunctuur. Hiervoor is aanvullend onderzoek nodig, wat in het kader van deze evaluatie in gang is gezet.

3. Flexibele arbeid

In de eerste helft van 2016 hebben verschillende maatregelen en activiteiten plaatsgevonden die zijn gerelateerd aan de op 1 juli 2015 gewijzigde ketenbepaling. In deze paragraaf ga ik achtereenvolgens in op cao-afspraken over de ketenbepaling, de nieuwe cao Primair Onderwijs, de ketenbepaling in relatie tot de amateursport en de moties betreffende een tweede meerjarig contract. Alvorens hierop in te gaan meld ik nog dat ten behoeve van een actuele nulmeting vorig jaar onderzoek is gedaan naar het voorkomen van een concurrentiebeding in tijdelijke contracten. Het onderzoeksrapport is gepubliceerd op de website van de Rijksoverheid.[10] Deze gegevens kunnen worden gebruikt bij de evaluatie in 2020 van de maatregel dat een concurrentiebeding in beginsel niet langer kan worden opgenomen in een tijdelijk contract.

3.1 Cao-afspraken over de ketenbepaling

In de rapportage cao-afspraken 2015[11] is voor 61 cao's met een looptijd over heel 2015 onderzocht in welke mate afspraken over de ketenbepaling voorkomen, en in welke mate voor bijzondere groepen en/of functies van de ketenbepaling wordt afgeweken.

Van de 61 onderzochte cao's bevatten 16 cao's geen afspraken over de ketenbepaling; 15 cao's verwijzen naar de wet (impliciete afspraken); en 30 cao's bevatten expliciete afspraken over het aantal contracten en/of de periode en/of de tussenpoos in geval van werknemers met een contract voor bepaalde tijd. In 15 van de 30 cao's gaat het nog om (afwijkingen van) de ketenbepaling die gold voor 1 juli 2015. In eveneens 15 cao's is de ketenbepaling overeenkomstig de nieuwe wetgeving.

Afwijkingen voor bijzondere groepen werknemers en/of functies komen in 21 cao's voor. De meeste afwijkingen hebben betrekking op werknemers die in het kader van een opleiding een arbeidsovereenkomst hebben (13 cao's). Ook afwijkingen voor bepaalde functies komt voor (9 cao's). Het gaat hier onder meer om onderzoeksfuncties en projectmatige werkzaamheden.

Tijdens het AO Arbeidsmarktbeleid van 9 juni jl. heb ik toegezegd uw Kamer te zullen informeren over de wijze waarop cao-partijen in sectoren waar sprake is

[9] Waar ook in de motie Van 't Wout op gewezen wordt; Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 12.
[10] https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/documenten/rapporten/2015/12/18/concurrentiebeding
[11] Deze rapportage zal een dezer dagen worden gepubliceerd.

van seizoensarbeid omgaan met de in de wet geboden mogelijkheid om bij cao de tussenpoos in de ketenbepaling terug te brengen tot ten hoogste drie maanden voor functies waarin de werkzaamheden wegens klimatologische en natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn en ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht. Uit het overzicht dat is opgenomen in bijlage 1 bij deze brief blijkt dat de meeste cao-partijen het gesprek over de uitzonderingsmogelijkheid op de ketenbepaling voor seizoensarbeid zijn aangegaan en met de geboden mogelijkheden die de wet hun biedt uit de voeten kunnen.

3.2 Cao Primair Onderwijs

Op 27 april 2016 hebben de sociale partners een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe cao Primair Onderwijs. Dit akkoord is op 10 juni jl. definitief geworden toen bekend werd dat het merendeel van de leden hiermee heeft ingestemd. De looptijd van deze cao is van 1 juli 2016 tot 1 oktober 2017. Deze cao biedt scholen in het bijzonder onderwijs een groot aantal mogelijkheden om te voorzien in de zogenoemde vervangingsproblematiek:

- elk schoolbestuur maakt vervangingsbeleid en stemt dit af met de personeelgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad;
- voor vervanging van onderwijstaken kunnen binnen een periode van drie jaar maximaal zes tijdelijke contracten overeengekomen worden zonder dat een vast contract ontstaat;
- daarnaast zijn er onder voorwaarden twee nieuwe contractvormen mogelijk: min/max-contracten en bindingscontracten[12].

3.3 Amateursport

Binnenkort zal een sportvereniging zich kunnen aansluiten bij de door Netwerk in de Sport nieuw opgerichte werkgeversorganisatie voor de lokale sportwerkgever. Door lid te worden van deze nieuwe werkgeversorganisatie zal de cao Sportverenigingen van toepassing zijn. In deze cao is een uitzondering op de ketenbepaling opgenomen waardoor 6 contracten in 4 jaar kunnen worden overeengekomen zonder dat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. De verwachting is dat deze mogelijkheid vanaf 1 januari 2017 operationeel is.[13]

Tot die tijd zijn sportverenigingen gebonden aan de wettelijke regeling. In de tussentijd kan een sportvereniging:

1. via een zogenoemd incorporatiebeding de cao Sportverenigingen (of een andere voor de sector toepasselijke cao) van toepassing verklaren op individuele arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan. Daarmee is ook de verruiming van de ketenbepaling die op grond van die cao geldt (6 contracten in 4 jaar) op die arbeidsovereenkomsten van toepassing. Om van deze mogelijkheid gebruik te maken, moet in de individuele arbeidsovereenkomst een beding worden opgenomen waarin de cao Sportverenigingen van toepassing wordt verklaard.

---

[12] Het bindingscontract is een contract van minimaal één uur dat alleen kan worden gebruikt als vervanging langs andere weg niet mogelijk is. In tegenstelling tot een min/max-contract mag een invaller met een bindingscontract de oproep wel weigeren. Als de invalkracht met bindingscontract aan de oproep gehoor geeft dan wordt de omvang van zijn bindingscontract tijdelijk uitgebreid.

[13] Ook bestaat voor de sport de mogelijkheid om bij cao voor functies waarin in verband met klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende ten hoogste 9 maanden per jaar kan worden gewerkt, de tussenpoos in de ketenbepaling terug te brengen van zes naar drie maanden. Het is aan cao-partijen om te beslissen of deze mogelijkheid wordt gebruikt, en zo ja, welke functies binnen de sport hiervoor dan in aanmerking komen.

2. gebruik maken van de dienstverlening van een sportservicebureau.[14] Op hen is de cao Sportverenigingen van toepassing. Hieraan zijn kosten verbonden.

De amateursport is op 28 juni jl. middels een factsheet via de sportbonden over het voorgaande geïnformeerd.

3.4 Tweede meerjarig contract

Tijdens de begrotingsbehandeling SZW 2016 is een motie van het lid Voortman c.s. aangenomen die de regering verzoekt om in de eerstvolgende rapportage over de Wwz in te gaan op de mogelijkheid en wenselijkheid van de invoering van een tweede meerjarig contract (met een minimale duur van bijvoorbeeld 5 jaar en zonder mogelijkheid tot tussentijdse opzegging) zonder dat op grond van de ketenbepaling een contract voor onbepaalde tijd ontstaat.[15]

Zoals ik in mijn brieven van 25 november 2014 en 27 november 2015[16] heb geconcludeerd, acht ik het op dit moment niet noodzakelijk noch wenselijk om de mogelijkheid van een tweede meerjarig contract in te voeren zonder dat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. De invoering van een dergelijke mogelijkheid is tegengesteld aan de bedoeling van de Wwz. De maatregelen in de Wwz zijn er immers op gericht te komen tot een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt en om het gat in bescherming tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd te verkleinen. Deze maatregelen zijn genomen met het oog op het bevorderen van de doorstroom naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met invoering van de mogelijkheid van een tweede meerjarig contract zonder dat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat zou de doorstroom naar een contract voor onbepaalde tijd juist worden belemmerd. Verder breng ik in herinnering dat de Stichting van de Arbeid, met het kabinet, van oordeel is dat met de voorgestelde wijzigingen van de Wwz in mijn hiervoor genoemde brief van 21 april jl. adequate oplossingen zijn gevonden voor gesignaleerde knelpunten (waar genoemd voorstel geen onderdeel van uitmaakt) en het nu zaak is de wet haar werk te laten doen.

4. Ontslagrecht

Per 1 juli 2015 is het gewijzigde ontslagrecht in werking getreden. Sinds die datum dient bij ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid UWV om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst te worden verzocht. Bij ontslag om andere, meer persoonlijke, redenen dient een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter te worden ingediend. In deze paragraaf ga ik in op de uitvoering door UWV, het onderzoeksrapport naar aanleiding van de bij de behandeling van de Wwz in de Eerste Kamer aangenomen motie Backer, de inmiddels verschenen jurisprudentie, op het effect van het overgangsrecht transitievergoeding en op cao-afspraken die zijn gemaakt over de transitievergoeding dan wel een hiervoor in de plaats komende gelijkwaardige voorziening.

---

[14] Stichting Arbeidsloket, Stichting Sporttechnisch Kader Friesland, Stichting Sporttechnisch Kader Drenthe, Stichting Sportkader Nederland en Stichting Sportservice Noord Brabant.
[15] Kamerstukken II 2015/16, 34 300 XV, nr. 57. De motie over dit onderwerp die is ingediend tijdens het VAO dat volgde op het Algemeen Overleg Wet werk en zekerheid van 9 maart jl. is aangehouden, zie Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 5.
[16] Kamerstukken II, 2014/15, 33 818, nr. 60 respectievelijk Kamerstukken II, 2015/16, 34 351, nr. 1.

4.1 Uitvoering door UWV

Ik heb UWV verzocht om mij te informeren over de uitvoeringspraktijk over de periode 1 juli 2015 tot 1 april 2016.

Afgehandelde ontslagaanvragen en proceduretijd

In de hiervoor genoemde periode zijn gezamenlijk 18.701 verzoeken om toestemming ingediend waarop het sinds 1 juli 2015 geldende ontslagrecht van toepassing is. Hiervan hadden 15.590 zaken betrekking op bedrijfseconomisch ontslag en 2.699 op ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. In 7.605 zaken is toestemming verleend. Dit betrof 5.860 toestemmingen voor ontslag wegens een bedrijfseconomische reden en 1.745 voor ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. In 1.126 zaken is de toestemming geweigerd.
In 5.708 zaken is de aanvraag door de werkgever ingetrokken, bijvoorbeeld omdat werkgever en werknemer alsnog met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan.[17] 1.939 zaken zijn door UWV niet in behandeling genomen omdat de door UWV gevraagde aanvulling of nadere toelichting niet binnen de gestelde termijn is ontvangen.

In onderstaande tabel 1 is het aantal afgewikkelde ontslagaanvragen nader uitgesplitst.

Tabel 1: Afgewikkelde ontslagaanvragen door UWV 1 juli 2015 tot 1 april 2016

	Bedrijfseconomisch				**Langdurige arbeidsongeschiktheid**	
Totaal afgewikkeld[18]	13.638				2.740	
Totaal ingetrokken	4.993				715	
Totaal niet in behandeling genomen	1.779				160	
Verleende ontslagaanvragen	5.860				1.745	
Geweigerde ontslagaanvragen	1.006				120	
	1 ronde		2 rondes		1 ronde	2 rondes
		OAC[19]		OAC		
Totaal aantal verleend/geweigerd naar ronde	5209	108	1517	32	1.732	133
Aantal afgedaan binnen streeftermijn	4842 (90%)	20 (19%)	1353 (89%)	32 (100%)	1.664 (96%)	105 (79%)

Voor de afhandeling van verzoeken om toestemming voor ontslag zijn streeftermijnen gesteld.[20] In tabel 1 is per ontslaggrond van de afgehandelde

[17] Dit wordt nog nader onderzocht.
[18] Op peildatum 12 april 2016.
[19] OAC = ontslagadviescommissie. Feitelijk gaat het bij de hier genoemde aantallen om vier zaken die meerdere werknemers betreffen.
[20] Zie Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7, p. 66. In geval van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is de streeftermijn 4 weken wanneer één ronde van verzoek en verweer voldoende is om een beslissing te kunnen nemen. De termijn is 5 weken indien de OAC wordt geraadpleegd. Wanneer een extra ronde van hoor- en wederhoor nodig is, is de streeftermijn 7 weken. Bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid is de streeftermijn 4 weken wanneer één ronde van verzoek en verweer voldoende is om een

ontslagaanvragen aangegeven in hoeverre deze afhandeling binnen de streeftermijnen heeft plaatsgevonden. In totaal zijn 715 aanvragen niet binnen de streeftermijn afgehandeld. Redenen die leiden tot het niet halen van de streeftermijn zijn divers. Het kan bijvoorbeeld komen door een verzoek om uitstel door partijen of vanwege het noodzakelijk zijn van een derde ronde van hoor- en wederhoor. Dit zijn zogenoemde verschoonbare oorzaken van een te late afhandeling. In 530 van de zaken waarin de streeftermijn niet is gehaald was daarbij sprake van verschoonbare oorzaken. In 185 van deze zaken was geen verschoonbare oorzaak aan te wijzen.

Incomplete aanvragen
Beoogd is een voortvarende afhandeling van de ingediende verzoeken. Daarom wordt thans ook gebruik gemaakt van gestructureerde aanvraagformulieren. Ik ben hier in mijn brief van 27 november jl. al op ingegaan. Desondanks zijn ruim 1900 verzoeken om toestemming niet in behandeling genomen. Daar kunnen verschillende redenen aan ten grondslag liggen, zoals het niet aanvullen van een onvolledig verzoek omdat partijen inmiddels overeenstemming over het ontslag hebben bereikt. Wat echter zoveel mogelijk uitgesloten moet worden, is dat de incompleetheid van aanvragen te wijten is aan het aanvraagformulier. Daarom wordt hier niet alleen door UWV onderzoek naar gedaan, maar ook bestaat het voornemen om in plaats van het gestructureerde aanvraagformulier gebruik te gaan maken van zogenoemde webformulieren. Hierdoor zal de klantvriendelijkheid van het aanvraagformulier toenemen (presentatie en nadere uitleg), voorkomt de methodiek in een aantal gevallen onvolledigheid (door pop-up-blokkades) en wordt een gericht en meer toegankelijk overzicht gegeven van de gevraagde informatie (zo blijven niet van toepassing zijnde vragen onzichtbaar). Dit webformulier zal voor aanvragen om toestemming voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid rond 1 juli 2016 worden ingevoerd en voor aanvragen om toestemming voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen naar verwachting in het najaar van 2016.

Toegang voor gemachtigden
Tot voor kort kon alleen de werkgever een verzoek om toestemming voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst digitaal indienen bij UWV. Per 1 april jongstleden is het mogelijk gemaakt dat ook gemachtigden gebruik kunnen maken van het digitaal loket waardoor naar verwachting het aantal digitaal ingediende ontslagaanvragen zal toenemen. Het percentage digitaal ingediende aanvragen wegens bedrijfseconomische redenen fluctueert in de voorliggende periode rond de 40%.

Verzoeken oordeel toepassing overbruggingsregeling transitievergoeding kleine werkgever
Als sprake is van bedrijfseconomisch ontslag door een slechte financiële situatie bij een kleine werkgever (gemiddeld minder dan 25 werknemers) dan komt de werkgever mogelijk in aanmerking voor toepassing van de overbruggingsregeling voor de transitievergoeding. Daarvoor moet zijn voldaan aan de criteria die in artikel 24 van de Ontslagregeling staan opgenomen. Werkgevers en werknemers kunnen UWV verzoeken om een oordeel over de vraag of aan deze criteria is voldaan. In de periode 1 juli 2015 tot 1 april 2016 is hier in totaal 690 keer door werkgevers om verzocht en 5 maal door werknemers. Op peildatum 12 april 2016 waren 173 verklaringen afgegeven waarin is geoordeeld dat aan de criteria van artikel 24 van de Ontslagregeling is voldaan en 235 waarin is geoordeeld dat hier

---

beslissing te kunnen nemen en 8 weken wanneer een tweede ronde van hoor- en wederhoor nodig is.

niet aan is voldaan. In 25 gevallen was dit vanwege het ontbreken van benodigde documenten en in 21 gevallen vanwege het niet zijn van een kleine werkgever. In 189 van de gevallen was dit vanwege het niet voldoen aan de materiële (financiële) criteria die zijn gesteld.

4.2 Motie Backer

Tijdens de parlementaire behandeling van de Wwz in de Eerste Kamer is de motie Backer aangenomen.[21] In die motie wordt de regering verzocht de Kamer uiterlijk één jaar na inwerkingtreding van de Wwz te informeren over de werking van de in de wet beschreven redelijke gronden waarop de rechter de arbeidsovereenkomst kan ontbinden. Ten behoeve van uitvoering van deze motie is onderzoek gedaan naar de vraag hoe rechters deze ontbindingsgronden ervaren. Ook is gekeken naar de ontwikkeling van het aantal ontbindingsverzoeken en het aantal toe- en afwijzingen. Het onderzoeksrapport vindt u als bijlage 2 bij deze brief.

Uit het onderzoek komt kortweg het volgende naar voren. Het aantal ontbindingsbeschikkingen neemt af. Deze afname is al ingezet voor inwerkingtreding van de Wwz. Het is te vroeg om te kunnen analyseren of er een relatie is tussen de afname en de inwerkingtreding van de Wwz. Het percentage afwijzingen in de gepubliceerde jurisprudentie is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van voor de Wwz (circa 30%). Dit geeft echter geen volledig beeld, omdat slechts een klein deel van de jurisprudentie gepubliceerd wordt. Wel geven veel rechters aan meer verzoeken af te wijzen dan voorheen.[22]

Uit de uitgevoerde enquête en interviews blijkt dat rechters over het algemeen uit de voeten kunnen met de semi-limitatieve opsomming van ontbindingsgronden. Er zijn weinig feitencomplexen die niet passen binnen de in de wet geformuleerde gronden. Sommige rechters missen in enkele zaken een grond of vinden in sommige gevallen de zogenoemde g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) te beperkend. Genoemd wordt om in dergelijke zaken hetzij: (i) meer ruimte te bieden om te concluderen dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, (ii) een combinatie van gronden aan te kunnen nemen; of (iii) een algemene grond. Dit gemis doet zich in een klein aantal zaken voor. Het overgrote deel van de zaken kan worden opgelost via de gronden die er zijn.

Dat kleine aantal zaken betreft onder meer zaken waarin de ontslaggrond(en) onvoldoende onderbouwd is (zijn), maar de omstandigheden van het geval volgens de rechter aanleiding geven tot een ontbinding omdat partijen eigenlijk niet meer samen verder kunnen. Veel van de ondervraagde rechters vinden echter dat een verruiming of algemene ontbindingsgrond zonder extra, meer discretionaire, vergoedingsmogelijkheden niet veel toevoegt en dat het toevoegen van beide niet zou passen binnen het huidige wettelijke systeem en daarmee in feite teruggekeerd zou worden naar het oude systeem.

In de meeste gevallen is een afwijzing vanwege een onvoldoende onderbouwd verzoek op grond van het systeem van de wet naar het oordeel van de meeste geïnterviewde rechters te billijken. Sommige kantonrechters vinden dat het systeem op dit punt duidelijkheid schept en ook een steun kan zijn om afwijzend te beschikken in plaats van alles op te lossen via een ontbinding met een hogere

[21] Kamerstukken I 2013/14, 33 818, nr. F.
[22] Op basis van tellingen van alle ontbindingsbeschikkingen in de periode tussen 1 januari 2016 en 1 juni 2016 bij vier rechtbanken concludeert de VAAN/VvA in haar recente rapport dat 38% van de verzoeken op tegenspraak bij deze rechtbanken zijn afgewezen, ten opzichte van 15% vóór de Wwz.

vergoeding. Andere rechters missen in sommige gevallen de mogelijkheid om - zoals voorheen onder art. 7:685 BW (oud) - maatwerk te leveren in zaken waarin de grond net wel of net niet voldoende onderbouwd is. Dat kan in combinatie met de lagere transitievergoeding ertoe leiden dat niet wordt ontbonden.

Als de feiten en omstandigheden, ondanks de onvoldoende onderbouwing van de gronden, dusdanig zijn dat een ontbinding naar hun oordeel toch in het belang van partijen lijkt beproeven zij een schikking. Ook kan het zijn dat zij toch tot een ontbinding komen, maar dan onder toekenning van een billijke vergoeding. De zaken waarin de rechter van oordeel is dat een ontbinding in het belang van partijen is, hoewel het wettelijk systeem naar hun oordeel tot een afwijzing leidt betreft een minderheid van de behandelde zaken.

Ook is gevraagd hoe rechters omgaan met de situatie dat het ontbindingsverzoek is gestoeld op een ten onrechte aangevoerde ontslaggrond, en subsidiair ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding wordt aangevoerd. In deze situatie wordt ontbonden als ook die subsidiaire grond voldragen is. Voor het in een dergelijk geval toekennen van een billijke vergoeding geldt dat rechters dit alleen doen als sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever, een drempel die niet snel gehaald wordt aldus de ondervraagde rechters.

Ten slotte, er zijn verzoeken die de ondervraagde rechters hebben afgewezen en bij toepassing van oud recht zouden hebben toegewezen, zij het tegen een hogere vergoeding. In lijn daarmee is dat ook blijkt dat een algemene ontbindingsgrond tot meer toewijzingen zou hebben geleid, maar vooral als aan die algemene grond een discretionaire bevoegdheid tot het toekennen van een hogere vergoeding is gekoppeld.

Zoals wordt benoemd in het rapport is dit onderzoek erg snel na inwerkingtreding van het nieuwe ontslagrecht uitgevoerd. Begrijpelijk is dat de praktijk enige tijd nodig heeft om gewend te raken aan het werken met een nieuwe wet, en dat de interpretatie daarvan en omgang daarmee kan verschillen per rechter. Hoger beroep kan meer uniformiteit brengen, maar ook dat is een kwestie van tijd. Mede omdat er nog weinig zaken in hoger beroep zijn gevoerd is dat geen onderdeel geweest van dit onderzoek. Wel geeft het onderzoek mij aanleiding om een tweetal zaken onder de aandacht te brengen van de Raad voor de Rechtspraak. Dat is in de eerste plaats de uitkomst dat (zij het in een gering aantal zaken) de hoogte van de transitievergoeding, of het al dan niet (kunnen) toekennen van een billijke vergoeding, soms lijkt te worden meegewogen bij het toe- of afwijzen van een ontbindingsverzoek. Dat behoort uiteraard niet het geval te zijn. Het gaat immers om de vraag of de ontslaggrond voldoende onderbouwd is. Wanneer dat het geval is, zou het verzoek moeten worden toegewezen onafhankelijk van de hoogte van de wettelijk genormeerde vergoeding en/of het (kunnen) toekennen van een billijke vergoeding. In de tweede plaats vind ik het opmerkelijk dat sommige rechters aangeven soms te weinig ruimte te zien om te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, terwijl partijen naar het oordeel van de rechter eigenlijk niet meer samen verder kunnen. Om meer inzicht te krijgen in de redenen waarom men meent in dergelijke gevallen niet te kunnen ontbinden, zal ik ook hierover in gesprek gaan met de Raad voor de Rechtspraak. Over de uitkomsten zal ik u voor de begrotingsbehandeling SZW 2017 nader informeren.

4.3 Jurisprudentie ontbindingsverzoeken

Toewijzing/afwijzing ontbindingsverzoek
Uit het onderzoek naar de ontbindingsgronden blijkt, zoals hiervoor weergegeven, de verhouding tussen toe- en afwijzingen op grond van de gepubliceerde jurisprudentie circa 70% respectievelijk 30% te zijn. De toe- of afwijzing van een verzoek tot ontbinding wordt door kantonrechters vrijwel altijd uitgebreid en duidelijk gemotiveerd. Om een beeld te geven van de omstandigheden die kunnen leiden tot een toe- of afwijzing is hieronder een aantal voorbeelden opgenomen.

Datum
30 JUNI 2016
Onze referentie
2016-0000155722

Wanneer wordt verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens onvoldoende functioneren (de zogenoemde d-grond), dan wenst de kantonrechter er veelal van overtuigd te zijn dat het disfunctioneren voldoende en tijdig kenbaar was voor de werknemer, dat de werknemer voldoende gelegenheid is gegeven om het functioneren te verbeteren en dat herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort. Als dat het geval is, zal hij tot ontbinding overgaan. Een voorbeeld is het geval waar de werkgever de werknemer reeds eerder had aangesproken op zijn functioneren, een verbetertraject had ingezet met tweewekelijks overleg, handvatten had geboden voor verbetering via de zogenoemde 'SMART-methode' en voldoende duidelijke afspraken had gemaakt. Scholing was niet in het geding, gelet op het opleidingsbudget dat werknemer ter beschikking stond, en herplaatsing behoorde niet tot de mogelijkheden nu sprake was van een reorganisatie bij de werkgever.[23] Overigens stelt niet iedere kantonrechter een 'papieren dossier' verplicht. In een zaak overwoog de kantonrechter dat een verbetertraject ook op een informele wijze kan plaatsvinden, mits de inzet en zorgvuldigheid van de werkgever voldoende komt vast te staan.[24] De werkgever moet het voldoen aan de vereisten voor ontslag dus wel aannemelijk maken maar een 'papieren dossier' is niet vereist als hij dat op een andere wijze kan.

Een voorbeeld van een ontbindingsverzoek op de d-grond dat werd *afgewezen* is het geval waarin een werknemer zelf een verbetervoorstel diende op te stellen en vervolgens op de inhoud daarvan werd afgerekend door de werkgever, welke ontbinding verzocht omdat hij het verbeterplan onvoldoende vond.[25] Een ander voorbeeld van een afgewezen verzoek op deze grond was het geval waarin de werkgever het gestelde disfunctioneren van de werknemer onvoldoende aannemelijk had gemaakt en, als al sprake was geweest van disfunctioneren, de werknemer daarop onvoldoende had gewezen en hem niet de gelegenheid had geboden om zijn functioneren te verbeteren. Het beroep van de werkgever op de d-grond slaagde dus niet. De kantonrechter stelde in deze zaak wel vast dat de arbeidsverhouding definitief verstoord was geraakt doordat de werkgever ten onrechte had gesteld dat sprake was van onvoldoende functioneren. De kantonrechter ontbond daarom de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (de zogenoemde g-grond) onder toekenning van een billijke vergoeding aan de werknemer.[26]

Een voorbeeld van een ontbindingsverzoek op grond van de g-grond dat werd afgewezen is het geval waarin de kantonrechter oordeelde dat de betreffende werkgever onvoldoende had gedaan om de onderlinge verhoudingen van de werknemer met zijn naaste collega's te verbeteren en, na voortijdige beëindiging van het mediationtraject, te snel had aangestuurd op een beëindiging van de

[23] Rechtbank Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1296.
[24] Rechtbank Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1297.
[25] Rechtbank Noord-Nederland 2 december 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5620.
[26] Rechtbank Noord-Holland 30 maart 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:2698.

arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelde dat geen sprake was van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van de werkgever niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.[27] Zowel het hof Den Bosch als het hof Arnhem-Leeuwarden heeft overigens in dit kader terecht aangehaald dat in de wetsgeschiedenis is aangegeven dat ook bij een minder duurzaam verstoorde arbeidsverhouding de arbeidsovereenkomst opgezegd moet kunnen worden, namelijk als de ernst daarvan zodanig is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.[28] De verstoring dient dus wel ernstig te zijn; duurzaamheid van de verstoring is niet per definitie een vereiste.

Met de wijziging van het ontslagrecht is het ook mogelijk geworden om in hoger beroep en cassatie te gaan tegen een beschikking van de kantonrechter. Inmiddels is een aantal uitspraken in hoger beroep gedaan inzake het nieuwe ontslagrecht, waarbij verschillende onderwerpen aan de orde zijn gesteld. Bijvoorbeeld het verzoek tot herstel van het dienstverband, het verzoek tot (voorwaardelijke) ontbinding bij afwijzing in eerste aanleg, het verzoek tot het alsnog toekennen van een billijke vergoeding of aanpassing van de hoogte van de in eerste aanleg toegewezen billijke vergoeding en het ontslag op staande voet. Door middel van hoger beroep kan meer uniformiteit worden bereikt in de rechtspraak, wat bijdraagt aan de rechtszekerheid voor partijen.

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten
Inmiddels is een behoorlijk aantal beschikkingen gepubliceerd over het zogenoemde 'muizengaatje', dat enerzijds kan leiden tot toekenning van een billijke vergoeding naast de transitievergoeding aan de werknemer bij ontslag, en anderzijds kan leiden tot het niet (geheel) verschuldigd zijn van de transitievergoeding. Ter illustratie is in bijlage 3 bij deze brief een aantal voorbeelden van rechtelijke uitspraken opgenomen.

In verreweg de meeste gevallen was sprake van een ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding nadat een beroep op een andere ontslaggrond niet opging. Dit past bij het doel dat de vergoeding slechts in uitzonderlijke gevallen dient te worden toegekend en dat in 'gewone gevallen' wordt volstaan met een ontbinding waarbij aanspraak bestaat op de transitievergoeding. Overigens zijn in sommige gevallen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding de gevolgen van het ontslag meegenomen, hoewel deze worden geacht reeds te zijn verdisconteerd in de transitievergoeding.

In een beperkt aantal gevallen is het beroep van de werkgever op het niet toekennen van de transitievergoeding op grond van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer toegewezen. Dit betrof meestal een ontbinding wegens verwijtbaar handelen van de werknemer (de zogenoemde e-grond) dat als ernstig werd aangemerkt. In de meeste gevallen is de transitievergoeding daarop in zijn geheel ontzegd.

Ontslag op staande voet en voorwaardelijke ontbinding
Kantonrechters oordelen vooralsnog verschillend over de (on)mogelijkheid van een zogenoemd 'voorwaardelijk ontbindingsverzoek'. Dit betreft een ontbindingsverzoek dat werkgevers veelal doen in het geval van een ontslag op

[27] Rechtbank Noord-Nederland 24 mei 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2497.
[28] Hof Den Bosch 25 februari 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:705 en Hof Arnhem-Leeuwarden 24 mei 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3958. Zie ook Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 46. Vergelijkbaar: 7 april 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:1367.

staande voet, waarvan de werknemer vernietiging kan verzoeken. De werkgever verzoekt dan ontbinding voor het geval het ontslag op staande voet geen standhoudt.

Inmiddels heeft het hof Arnhem-Leeuwarden geoordeeld dat voor een voorwaardelijke ontbinding geen ruimte is wanneer de kantonrechter het ontslag op staande voet in stand laat, nu in dat geval de arbeidsovereenkomst is geëindigd met het ontslag op staande voet en in hoger beroep nog slechts herstel van de arbeidsovereenkomst mogelijk is.[29] Dit komt overeen met het uitgangspunt dat bij de totstandkoming van de Wwz is gehanteerd dat een reeds opgezegde arbeidsovereenkomst niet ontbonden kan worden. Het hof Den Bosch heeft geoordeeld dat een voorwaardelijke ontbinding toelaatbaar is wanneer de kantonrechter nog geen oordeel heeft gegeven over het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet. Verder heeft een kantonrechter onlangs ambtshalve prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld betreffende de mogelijkheid van voorwaardelijke ontbinding onder de Wwz.[30]

Pro-forma ontbindingsverzoeken
In mijn brief van 27 november 2015 heb ik aangegeven dat ik een afname verwacht van de praktijk van pro-forma ontbindingsverzoeken. Dit is wenselijk omdat pro-forma ontbingsverzoeken, waarbij partijen reeds eerder overeenstemming hebben bereikt over de onderlinge beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met een onnodige belasting van de rechtelijke macht gepaard gaan. Geconstateerd wordt dat in ieder geval een stuk minder pro-forma beschikkingen worden gepubliceerd. Daarop afgaand zou geconcludeerd kunnen worden dat deze verwachting is uitgekomen.

4.4 Overgangsrecht transitievergoeding

Nog voor de inwerkingtreding van het nieuwe ontslagrecht is overgangsrecht voor de transitievergoeding ingevoerd. Dit overgangsrecht beoogt te voorkomen dat werknemers met een tijdelijk contract door de introductie van de transitievergoeding geen volgend contract zou worden aangeboden, zoals in het seizoenswerk, en om het aangaan van contracten voor onbepaalde tijd te bevorderen. Het gaat om de volgende maatregelen:

- de werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd als hij de werknemer de garantie biedt dat hij binnen zes maanden na het eindigen van een tijdelijk contract weer bij hem aan de slag kan;
- overgangsrecht, inhoudende dat voor het bepalen van het recht op en hoogte van de transitievergoeding arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2012 zijn geëindigd en elkaar met een onderbreking van meer dan drie maanden hebben opgevolgd (of een kortere termijn als die op grond van de cao gold) niet worden meegeteld; en
- om het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te bevorderen, dat als een dergelijke arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 wordt aangegaan (en later in de tijd eindigt) voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor die datum zijn geëindigd (en onderbroken zijn geweest met een periode langer dan drie maanden, of de termijn die op grond van de cao gold) niet worden meegeteld.

Ik heb bij sociale partners geïnventariseerd wat de effecten zijn van dit overgangsrecht. Sociale partners hebben echter aangegeven dat de effecten van

[29] Hof Arnhem-Leeuwarden 22 april 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3215.
[30] Hof Den Bosch 20 mei 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:1762.

dit overgangsrecht niet te identificeren zijn. Er is, afgaande op de gepubliceerde jurisprudentie, niet over geprocedeerd.

4.5 Cao-afspraken 2015 transitievergoeding

Ik heb toegezegd uw Kamer periodiek te informeren over afspraken die in cao's worden gemaakt over de transitievergoeding. Bij cao kan worden bepaald dat de transitievergoeding niet verschuldigd is wanneer er een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening bij ontslag wordt geboden. De (gekapitaliseerde) waarde van deze voorziening moet dus gelijk zijn aan de transitievergoeding waar de individuele werknemer recht op zou hebben gehad. Zoals ik heb aangekondigd in mijn brief van 21 april jongsleden zal de voorwaarde dat het dient te gaan om een *gelijkwaardige* voorziening worden losgelaten. Het is immers lastig om de gekapitaliseerde waarde van de geboden voorziening vast te stellen. Dit verklaart ook waarom er in de steekproef van 99 grootste in 2015 geldende cao's slechts in een enkel geval een bepaling is gevonden over een voorziening die in plaats komt van de transitievergoeding. Het gaat daarbij om een cao waarin is bepaald dat de transitievergoeding verrekend zal worden met de hoogte van de vergoeding die de werknemer ontvangt uit hoofde van het sociaal plan.

Naast het hierboven in paragraaf 4.4 bedoelde overgangsrecht, gold overigens tot 1 juli 2016 overgangsrecht voor de transitievergoeding wanneer de werknemer op grond van een cao recht had op een vergoeding of voorziening bij ontslag. In dat geval had de werknemer geen recht op een transitievergoeding, zodat dubbele betaling werd voorkomen. Het diende wel te gaan om cao-afspraken waar de werknemer reeds op 1 juli 2015, ten tijde van de inwerkingtreding van het nieuwe ontslagrecht, aanspraak op kon maken. Vanaf 1 juli 2016 is de transitievergoeding dus in beginsel verschuldigd bij de beëindiging op initiatief van de werkgever van een dienstverband van twee jaar of langer.

5. WW

In mijn brief van 27 november 2015 ben ik ook ingegaan op uiteenlopende WW-onderwerpen. Onderstaand schets ik de actuele stand van zaken ten aanzien van deze onderwerpen. Ook ga ik in op een toezegging die ik heb gedaan tijdens het Algemeen Overleg Arbeidsmarktbeleid van 9 juni jl..

5.1 Uitvoeringsproces inkomstenverrekening

Per 1 juli 2015 is inkomstenverrekening ingevoerd in de WW. Uitkeringsgerechtigden die na die datum een WW-uitkering aanvragen, krijgen te maken met deze nieuwe systematiek. Belangrijk winstpunt van de overstap van uren- op inkomstenverrekening is dat werken naast een WW-uitkering altijd lonend is. Deze overstap heeft ook andere gevolgen voor uitkeringsgerechtigden en het UWV. WW-gerechtigden dienen vanaf 1 juli 2015 maandelijks door te geven of zij inkomsten hebben gehad en hoe hoog deze inkomsten waren of - wanneer het UWV hierover reeds beschikt via de Polisadministratie - de inkomensgegevens te bevestigen. Nadat het UWV een bericht van de WW-gerechtigde heeft ontvangen, wordt de uitkering berekend en uitbetaald. Uitbetaling van de uitkering vindt plaats drie tot tien werkdagen na ontvangst van de inkomensopgave. Zoals ik heb aangegeven in mijn brief van 8 juni 2015[31] zou dit gemiddeld rond de 10e van de daaropvolgende kalendermaand zijn.

[31] Kamerstukken II, 2014/15, 26 448, nr. 536.

Veel WW'ers (ruim 50%) doen hun inkomstenopgave direct op de eerste van de volgende maand. In juni 2016 werden 110.000 inkomstenopgaven direct op de eerste dag van de maand ingevuld. Dit duidt erop dat WW'ers inmiddels goed bekend zijn met de systematiek van inkomstenopgave. De piekbelasting die dit tot gevolg heeft, leidde in december, januari en februari tot wachttijden en haperingen van de UWV-website. Het UWV heeft hierop uiteenlopende maatregelen voor de korte en middellange termijn genomen. Zichtbaar is dat in de daarop volgende maanden geen sprake meer was van wachttijden en haperingen van de UWV-website. De doorlooptijd tussen de ontvangst van de inkomstenopgave en de betaalbaarstelling van de uitkering bedraagt gemiddeld 5 kalenderdagen.

In de afgelopen maanden heeft het UWV ook een herstelactie uitgevoerd met betrekking tot de herleving van oude WW-rechten. Deze herstelactie, die op 1 december 2015 is gestart, is inmiddels afgerond. Uitkeringen die na 1 juli 2015 zijn ontstaan en waar de herleving in eerste instantie niet was toegepast, zijn nu op een juiste wijze vastgesteld.

5.2 Realisatie wijzigingen per 1 januari 2016

Een aantal wijzigingen in de WW die onderdeel vormen van de Wwz is per 1 januari 2016 in werking getreden. Voor de WW betreft dit de wijzigingen in opbouw/duur van de WW (en WGA) en de maximering van de hoogte van de faillissementsuitkering op anderhalf keer het maximum dagloon. Deze wijzigingen zijn zonder problemen ingevoerd. Op de website van het UWV is algemene informatie te vinden over de wijzigingen die in zijn gegaan per 1 januari 2016. Daarnaast informeert UWV uitkeringsgerechtigden die na 1 januari recht hebben gekregen op een WW-uitkering gericht.

5.3 Reparatie van het Dagloonbesluit

Tijdens het Algemeen Overleg Wet werk en zekerheid van 9 maart jl. is ook gesproken over de reparatie van het Dagloonbesluit en een overgangsregeling tot het moment van aanpassing van het Dagloonbesluit. In het daarop volgende VAO is door mevrouw Vermeij (PvdA) een motie ingediend met betrekking tot de overgangsregeling.[32] In deze motie wordt de regering gevraagd zo spoedig mogelijk te onderzoeken of de overgangsregeling eerder van kracht kan worden dan 1 januari 2017 en de Kamer te informeren over de uitvoeringstoets voor deze overgangsregeling. Conform deze motie stuur ik u bijgaand de door het UWV uitgebrachte uitvoeringstoets. Deze bestaat uit de uitvoeringstoets en een aanvullende brief. Ook zend ik u de concepttekst van de regeling na verwerking van deze uitvoeringstoets.

Uit de uitvoeringstoets blijkt dat het UWV grote inspanningen moet leveren om de overgangsregeling uit te voeren. Het UWV acht de overgangsregeling uitvoerbaar, maar niet eerder dan per 1 april 2017. Achtergrond hiervan is dat een release noodzakelijk is, die 9 maanden voorbereidingstijd vergt. Bij de voorbereiding van de regeling is onderzocht of eerdere uitvoering mogelijk was. Ik heb echter moeten vaststellen dat dit niet het geval is. Ik zie evenmin mogelijkheden om het implementatietraject bij het UWV te versnellen. De in de motie genoemde invoeringsdatum van 1 januari 2017 is daarmee niet haalbaar. Uit het onderzoek naar de vroegst mogelijke invoeringsdatum is wel naar boven gekomen dat het mogelijk is om de toepassing van het nieuwe Dagloonbesluit voor nieuwe WW'ers met een maand te vervroegen van 1 januari 2017 naar 1 december 2016.

[32] Kamerstuk II 2015/16, 34 351, nr. 7.

Op uitdrukkelijk verzoek van werknemersorganisaties heb ik het UWV gevraagd of ook compensatie mogelijk is voor werknemers met meerdere WW-rechten tegelijk (zogenaamde herlevers). Deze herlevers worden niet direct geraakt door het lagere dagloon, maar kunnen hiermee indirect te maken krijgen na afloop van het oudste WW-recht. In de toelichting bij de concept overgangsregeling wordt dit nader toegelicht. Het UWV geeft in zijn reactie aan dat de overgangsregeling voor de directe geraakte groepen ww-gerechtigden al het uiterste van het UWV vraagt. Uitbreiding van de doelgroep met herlevers maakt de risico's voor de uitvoering onaanvaardbaar groot. Ik heb daarom besloten om deze groep buiten de overgangsregeling te laten.

Inmiddels heeft de Afdeling advisering van de Raad van State een advies uitgebracht op het Dagloonbesluit. Ik zal het Dagloonbesluit en de overgangsregeling daarom op korte termijn publiceren.

5.4 CAO-aanvullingen

In relatie tot de wijzigingen ten aanzien van de duur en opbouw van de WW is in het sociaal akkoord afgesproken dat sociale partners cao-afspraken kunnen maken over reparatie. Deze afspraken worden in beginsel algemeen verbindend verklaard. De eerste effecten met betrekking tot het beperken van de opbouw en duur van de WW doen zich voor vanaf het najaar 2017. Sociale partners pakken dit onderwerp op. Met brieven van 17 april 2015 en 24 november 2015 heeft de Stichting van de Arbeid de decentrale cao-partijen aanbevolen om hierover afspraken te maken. Ook in het SER-advies over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en WW (TAW) wordt aandacht besteed aan de uitvoering van deze cao-aanvullingen.

Uit een steekproef van de 99 grootste in 2015 onderzochte cao's blijkt dat in 39 cao's (die betrekking hebben op 46% van de werknemers) inmiddels afspraken zijn gemaakt over cao-aanvullingen.[33] Dit aandeel zal naar verwachting verder toenemen. Deze afspraken lopen uiteen van intentieverklaringen (bijvoorbeeld in de cao's voor de gehandicaptenzorg en glastuinbouw) tot concrete afspraken (bijvoorbeeld in de cao's voor bibliotheken en UMC). Daarnaast wordt onder vlag van de Stichting van de Arbeid gewerkt aan een aantal proeftuinen. In deze proeftuinen wordt bezien hoe de uitvoering van cao-aanvullingen gestalte kan krijgen.

5.5 Toezegging tijdens het Algemeen Overleg Arbeidsmarktbeleid

Tijdens het Algemeen Overleg Arbeidsmarktbeleid van 9 juni jl. heeft de heer Van Weyenberg (D66) vragen gesteld over WW'ers die het werk (deels) hervatten en recht houden op een kleine WW-uitkering. Zijn vragen hebben betrekking op de sollicitatieplicht en het opsouperen van een klein WW-recht.

Het leidend principe in de WW is dat tegenover het recht op een uitkering (sollicitatie)verplichtingen staan. Alleen in specifieke omstandigheden is sprake van een ontheffing of vrijstelling van deze verplichtingen. Inkomstenverrekening in de WW stimuleert werkhervatting in een lager betaalde baan. In dat geval heeft de WW meer het karakter van een loonaanvulling. Ook voor de inwerkingtreding van de Wwz was sprake van een sollicitatieplicht voor de WW-gerechtigde die een

[33] In de rapportage CAO-afspraken 2015 wordt uitgebreider ingegaan op de in cao's afgesproken aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. De hier genoemde cijfers zijn afkomstig uit deze rapportage. Deze rapportage wordt een dezer dagen gepubliceerd.

uitkering ontving naast een baan. Nieuw is dat met de Wwz een vrijstelling van de sollicitatieplicht is geïntroduceerd voor de eerste drie maanden in de situatie dat betrokkene voor dezelfde urenomvang als voorheen gaat werken.

Verder kent de Wwz al een drempel met betrekking tot kleine WW-rechten. Als het inkomen uit een andere baan meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon is er geen recht meer op WW-uitkering. In andere gevallen loopt het recht op WW-uitkering door. Ik heb de indruk dat soms wordt verondersteld dat het doorlopen van een WW-recht betekent dat dit recht wordt opgesoupeerd. Dit is echter niet het geval. Wanneer een WW-gerechtigde in ten minste 26 weken (in de afgelopen 36 weken) gewerkt heeft, kan er weer een nieuw recht op WW-uitkering ontstaan. Het hele arbeidsverleden wordt dan weer in ogenschouw genomen voor het bepalen van de duur van de WW-uitkering.

6. Tot slot

Sinds de inwerkingtreding van de Wwz is een aantal ontwikkelingen te zien. In cao's worden afspraken gemaakt over het gerichter inzetten en beperken van flexibele contracten. De percentages waarin UWV binnen de gestelde streeftermijnen op in behandeling genomen ontslagaanvragen beslist, zijn hoog. Wat betreft de jurisprudentie is nu een aantal uitspraken in hoger beroep gedaan wat kan zorgen voor meer uniformiteit in de rechtspraak en een grotere rechtszekerheid. Aangekondigde aanpassingen zijn ofwel reeds in werking getreden, of worden voorbereid. Zoals ik ook in mijn brief van 21 april schreef: het is nu zaak de wet haar werk te laten doen en bij gelegenheid van de evaluatie conclusies te trekken over het realiseren van de hiermee beoogde doelen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

Bijlage 1: stand van zaken cao-overleg sectoren met seizoensarbeid

Land en Tuinbouw
Op 22 maart jl. hebben LTO Nederland, FNV en CNV Vakmensen een akkoord bereikt in relatie tot seizoensarbeid, over verruiming, en voor een aantal functies buiten toepassing verklaren, van de ketenbepaling. Deze afspraken worden doorvertaald in alle vier betrokken cao's waarbij gebruik zal worden gemaakt van de nieuwe (specifieke) bepaling voor seizoensarbeid op grond waarvan de zogenoemde tussenpoos kan worden teruggebracht van 6 naar 3 maanden.[34]

Recreatie
Voor de recreatiesector hebben Recreatie Ondernemers Nederland (Recron), FNV en CNV afspraken gemaakt over het terugbrengen van de tussenpoos voor functies waarin sprake is van seizoensarbeid.

Reisbranche
Voor de reisbranche is een akkoord voor een nieuwe cao gesloten door de Algemene Nederlandse Vereniging van Reisondernemingen (ANVR) en FNV, CNV Vakmensen en Vakbond De Unie waarin een specifieke bepaling is opgenomen die voorziet in een uitzondering op de ketenbepaling voor seizoensarbeid. Ook de leden van de Nederlandse Branchevereniging voor aangepaste vakanties vallen onder deze cao omdat zij lid zijn van de ANVR, of via algemeen verbindend verklaring onder de werkingssfeer van de cao zullen vallen.

Cao dierentuinen
Zeven dierentuinen[35] zijn met FNV Agrarisch Groen en CNV Vakmensen tot een akkoord gekomen voor een cao Dierentuinen, waarin ook een uitzondering op de ketenbepaling voor seizoensarbeid is opgenomen.

Besloten busvervoer
Voor de cao Besloten busvervoer geldt dat de cao-partijen Koninklijke Nederlandse Vervoer (KNV), FNV Toer en CNV Vakmensen tot afspraken over een uitzondering op de ketenbepaling voor seizoensarbeid zijn gekomen, maar dat de cao-onderhandelingen op andere punten nog niet zijn afgerond.

Transport
Werknemersorganisatie FNV en werkgeversorganisatie Transport Logistiek Nederland (TLN), partijen bij de cao beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, hebben ten aanzien van seizoensarbeid in de sector het volgende afgesproken:
- er zal binnenkort overleg tussen partijen plaatsvinden;
- TLN levert daarvoor een notitie aan met een probleemanalyse en haar voorstellen voor een oplossing;
- FNV zal daarna de betrokken werknemers raadplegen, zowel over de probleemanalyse als over eventuele oplossingen.

Cao Nederlands Horeca Gilde

---

[34] Cao Groothandel in bloembollen, cao Tuinzaadbedrijven, cao Glastuinbouw en cao Open teelten.
[35] Wildlands Emmen, Burgers Zoo Arnhem, Apenheul Apeldoorn, Dierenpark Amersfoort, Ouwehands Rhenen, Blijdorp Rotterdam en Gaia Zoo bij Kerkrade.

Het Nederlands Horeca Gilde heeft met de onafhankelijke vakorganisatie ABGP een cao afgesloten waarin gebruik is gemaakt van de mogelijkheid om de ketenbepaling te verruimen tot maximaal vijf contracten in vier jaar als dit noodzakelijk is vanwege de aard van de bedrijfsvoering. Ook is in de cao gebruik gemaakt van de mogelijkheid om voor functies waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben (zoals vermeld in bijlage 1 bij de cao) gebruik te maken van nulurencontracten.

Koninklijke Horeca Nederland
Tussen KHN enerzijds en FNV Horeca en CNV Vakmensen anderzijds zijn nog geen cao-onderhandelingen op gang gekomen.

Onderhoud
Het eindbod van werkgeverszijde (OnderhoudNL) dat ten tijde van het verschijnen van de eindrapportage van de Verkenner Seizoensarbeid voorlag, is medio mei door werknemerszijde (FNV Bouw en CNV Vakmensen) afgewezen.

Wielrennen
In het rapport van de Verkenner is beschreven dat het probleem zich in de wielrennerij lijkt toe te spitsen op de transitievergoeding en de zogenoemde beëindigingsvergoeding, en niet zozeer op de ketenbepaling in enge zin. Destijds hebben partijen (Vereniging van Professionele Wielerploegen en Vereniging van Beroepswielrenners) zich erover uitgesproken de gesprekken over een nieuwe cao te zullen hervatten, maar op dit moment is nog geen zicht op een nieuwe cao.

Amateursport (voor zover seizoensarbeid)
Op deze specifieke sector is reeds ingegaan in paragraaf 3.3 van de brief.

Bijlage 3: jurisprudentie muizengaatje

1. Ernstige verwijtbaarheid werkgever

a. Billijke vergoeding toegekend (rechter beoordeelt handelen of nalaten van werkgever als ernstig verwijtbaar)

- Een zaak waarin zonder duidelijke aanleiding het functioneren van de werknemer ter discussie werd gesteld door de werkgever. Ten aanzien van het door de werkgever ingediende ontbindingsverzoek was de kantonrechter voornemens te ontbinden met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De werkgever heeft vervolgens dit ontbindingsverzoek ingetrokken. De werknemer verzoekt na enige tijd zelf ontbinding. Onder verwijzing naar onder meer de overweging in de wetsgeschiedenis dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts in uitzonderlijke gevallen zal voordoen, stelt de kantonrechter vast dat de toets in dit geval is of de werkgever na intrekking van het ontbindingsverzoek substantiële en geloofwaardige pogingen heeft gedaan om de werknemer opnieuw een zinvolle kans te bieden. Hieraan worden hoge eisen gesteld en de werkgever heeft hier niet aan voldaan. De kantonrechter ontbindt daarom onder dezelfde voorwaarden als in de eerdere beschikking. De kantonrechter ziet geen aanleiding de billijke vergoeding te verhogen omdat, gelet op de functie van de werknemer, ook enig initiatief van hem had mogen worden verwacht. De billijke vergoeding bedroeg hier €15.000,- bruto.[36]
- Een zaak waarin de werkgever jegens de werknemer haar verplichtingen als werkgever in belangrijke mate geschonden heeft door de werknemer na overname minder uren in te roosteren en minder salaris uit te keren dan waarop hij aanspraak had. Toen de werknemer zich daartegen verzette, heeft de werkgever het conflict tussen partijen laten escaleren, waardoor een onwerkbare situatie is ontstaan. De werkgever heeft volgens de kantonrechter direct toegewerkt naar een ontbinding van de arbeidsovereenkomst en geen bereidheid getoond om tot een oplossing van het conflict te komen. Hiermee heeft de werkgever naar oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld en bewust het risico genomen op een verstoorde arbeidsverhouding. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding is ondermeer in aanmerking genomen de mate van ernst van het verwijtbaar handelen, de geringe omvang van het bedrijf en de omstandigheid dat de werkgever nog in de opstartfase verkeerde, nadat deze vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie met behulp van het UWV het bedrijf is gestart. De billijke vergoeding werd vastgesteld op €3.000,- bruto.[37]
- Een zaak waarin de werkgever gedurende arbeidsongeschiktheid van de werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt. De werknemer heeft de functie van directeur. De kantonrechter is van oordeel dat de werknemer schade heeft geleden door de wijze en het tijdstip waarop de werkgever het voornemen tot ontslag aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt. Nu inmiddels een nieuwe directeur was aangesteld is niet goed in te zien waarom de werkgever niet het einde van de arbeidsongeschiktheid of de fase van re-integratie heeft afgewacht. Ook heeft de werknemer schade geleden als gevolg van het feit dat de werkgever het voornemen tot ontslag direct na het gesprek met de werknemer kenbaar heeft gemaakt aan het eigen personeel en aan derden. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter

[36] Rechtbank Noord-Holland 22 januari 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:553.
[37] Rechtbank Amsterdam 15 december 2016, ECLI:NL:RBAMS:2015:9244.

ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever op. De billijke vergoeding bedroeg hier €20.000,- bruto.[38]

b. *Geen billijke vergoeding toegekend (rechter beoordeelt handelen of nalaten werkgever als niet ernstig verwijtbaar)*

- Een zaak waarin de werknemer een offertepresentatie van de concurrent heeft bijgewoond in een aanbestedingstraject waar ook de werkgever een offerte voor heeft uitgebracht, hetgeen volgens de kantonrechter tot een verstoring van de arbeidsverhouding heeft geleid. De handelswijze van de werkgever, waarbij het vertrek van de werknemer reeds intern gecommuniceerd werd terwijl over een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst op dat moment nog geen duidelijkheid bestond, verdient niet de schoonheidsprijs. Maar dat levert volgens de kantonrechter nog geen ernstig verwijtbaar handelen op, nu de werkgever die mededelingen in tweede instantie op verzoek van de werknemer intern heeft gerectificeerd.[39]
- Een zaak waarin de werkgever op informele wijze een verbetertraject had doorlopen met de werknemer. Onder verwijzing naar onder meer de overweging in de wetsgeschiedenis dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts in uitzonderlijke gevallen zal voordoen, overweegt de kantonrechter dat hier geen sprake is van een dergelijke situatie. De opmerking van werknemer dat werkgever doelbewust heeft aangestuurd op een breuk is, voor zover hier al een ernstig verwijtbaar handelen door werkgever uit kan worden afgeleid, door werknemer onvoldoende onderbouwd.[40]
- Een zaak waarin de werknemer en werkgever, op initiatief van de werknemer, al een jaar proberen de arbeidsovereenkomst onderling te beëindigen. De kantonrechter overweegt dat beide partijen waar het gaat om de verstoring van de arbeidsverhouding steken hebben laten vallen, zodat moet worden vastgesteld dat er onvoldoende grond is om aan te nemen dat de werkgever ter zake ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.[41]

2. Ernstige verwijtbaarheid werknemer

a. *(Gedeeltelijk) verlies transitievergoeding (rechter beoordeelt handelen of nalaten van werknemer als ernstig verwijtbaar)*

- Een zaak waarin de werknemer een misdrijf heeft gepleegd. Onder voorwaarden zal de werknemer hiervoor niet worden vervolgd. Dit laat volgens de kantonrechter echter onverlet dat het plegen van het misdrijf heeft geleid tot verval van de toestemming tot het uitoefenen van beveiligerswerkzaamheden. Indien de ernst en aard van dit misdrijf in samenhang worden bezien met de functie van de werknemer, rechtvaardigt dat volgens de kantonrechter zonder meer de conclusie dat er sprake is van zeer ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De omstandigheid dat hij meer dan zestien jaar goed heeft gefunctioneerd, doet daaraan niet af.[42]
- Een zaak waarin de werknemer zich deels dubbel liet betalen voor zijn werkzaamheden. Enerzijds door de werkgever en anderzijds door de gemeente, welke ook de werkgever subsidieerde. De kantonrechter overweegt dat in de wetgeschiedenis voorbeelden zijn gegeven van situaties waarbij

[38] Rechtbank Den Haag 7 april 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:4882.
[39] Rechtbank Rotterdam 16 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1185.
[40] Rechtbank Midden-Nederland 4 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1297.
[41] Rechtbank Amsterdam 31 maart 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:2119.
[42] Rechtbank Limburg 30 maart 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:2771.

sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer en oordeelt dat de gedragingen van de werknemer hieronder kunnen worden geschaard. Het gaat hier niet om een eenmalige uitglijder, maar om het gedurende enkele jaren op ontoelaatbare wijze financieel bevoordelen ten koste van het gemeentelijk budget. Door zijn gedragingen is de werknemer volgens de kantonrechter het vertrouwen van de werkgever onwaardig geworden en heeft deze door geen open kaart te spelen ook niet bijgedragen aan mogelijk herstel van dat vertrouwen. Het zou daarom te ver voeren om aan de werknemer desondanks een transitievergoeding toe te kennen.[43]

- Een zaak waarin de werknemer arbeidsongeschikt is, bij herhaling niet is verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts, op geen enkele wijze heeft meegewerkt aan haar re-integratie en geen machtiging medische informatie heeft willen verstrekken aan de bedrijfsarts. Tevens gedraagt degene door wie de werknemer zich laat vertegenwoordigen zich onbehoorlijk. De gedragingen en uitingen van deze persoon worden aan de werknemer toegerekend. De kantonrechter oordeelt dan ook dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten door de werknemer.[44]

b. Geen verlies transitievergoeding (rechter beoordeelt handelen of nalaten werkgever als niet ernstig verwijtbaar)

- De eerder onder 'Geen billijke vergoeding toegekend' aangehaalde zaak waarin de werknemer een offertepresentatie van de concurrent heeft bijgewoond in een aanbestedingstraject waar ook de werkgever een offerte voor heeft uitgebracht. De handelswijze van de werkgever was niet ernstig verwijtbaar, maar het handelen van de werknemer volgens de kantonrechter evenmin.[45]
- Een zaak waarin de werkgever ontbinding verzoekt onder meer op grond van verwijtbaar handelen van de werknemer. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van verwijtbaar handelen van de werknemer, maar stelt wel vast dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Nu geen sprake is van verwijtbaar handelen, is zeker geen sprake van *ernstig* verwijtbaar handelen. Het standpunt van de werkgever dat geen transitievergoeding is verschuldigd, wordt dan ook verworpen door de kantonrechter.[46]
- Een zaak betreffende een werknemer met een arbeidshandicap. Hoewel van de werkgever als bijzondere werkgever mag worden verwacht dat hij zich meer dan andere werkgevers inzet, zijn de grenzen van wat van de werkgever mag worden verwacht volgens de kantonrechter bereikt. Door steeds nieuwe blokkades op te werpen en eisen te stellen, heeft de werknemer verwijtbaar gehandeld. Bij de beoordeling of ook sprake is van ernstig verwijtbaar handelen refereert de kantonrechter aan de parlementaire geschiedenis en de daar genoemde voorbeelden en oordeelt dat de situatie van de werknemer, gelet op zijn beperkingen en privéomstandigheden, niet op één lijn kan worden gesteld met een in de wetsgeschiedenis genoemd voorbeeld. De kantonrechter ziet geen aanleiding het gedrag van de werknemer te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen.[47]

---

[43] Rechtbank Den Haag 23 maart 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:3532.
[44] Rechtbank Midden-Nederland 6 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1748.
[45] Rechtbank Rotterdam 16 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:1185.
[46] Rechtbank Midden-Nederland 16 maart 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:1365.
[47] Rechtbank Rotterdam 26 april 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3163.