

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1013

Vragen van het lid **Vermeij** (PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de werking van de verruiming van het onmisbaarheidscriterium*. (Ingezonden 27 november 2009)

1

Bent u bekend met het bericht «Verruiming selectief ontslag mist doel»?¹

2

Deelt u de mening dat het bestaan van de vele mogelijkheden om mensen te ontslaan via «arbeidsrechtelijke trucs», zoals het laten solliciteren naar de eigen baan door het voltallige personeel, slecht is voor de positie van werknemers? Zo nee, waarom niet?

3

Bent u bereid te inventariseren welke alternatieve routes (zoals genoemd in het bericht in het Financieele Dagblad) er bestaan om mensen «eenvoudiger» te ontslaan en ook te onderzoeken wat u daar tegen zou kunnen ondernemen? Zo nee, waarom niet?

¹ Het Financieele Dagblad, 24 november 2009.

Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 17 december 2009)

1

Ja.

2 en 3

Vooropgesteld zij dat een werknemer nimmer tegen zijn wil zonder tussenkomst van UWV of de kantonrechter kan worden ontslagen. Als een werknemer meent dat hij met «arbeidsrechtelijke trucs» wordt geconfronteerd en daarom niet instemt met een voornemen tot ontslag, is de werkgever gehouden hiervoor toestemming te vragen aan UWV of kantonrechter. Het is vervolgens aan hen om te beoordelen of het voorgenomen ontslag de toets der kritiek kan doorstaan. Als dat het geval is, kan niet worden gesproken van arbeidsrechtelijke trucs. Ik zie dan ook geen aanleiding voor een onderzoek naar alternatieve routes om mensen eenvoudiger te ontslaan. Meer in het bijzonder met betrekking tot «het solliciteren op de eigen baan» merk ik het volgende op. Een werknemer komt pas voor ontslag om bedrijfseconomische redenen in aanmerking als zijn baan komt te vervallen. Dat is niet het geval in de situatie waar een werknemer wordt verzocht op zijn eigen baan te solliciteren. Waar vermoedelijk op wordt gedoeld, is de situatie waar in een bedrijf functies komen te vervallen en (geheel of gedeeltelijk) worden vervangen door andere functies waar andere eisen aan worden gesteld voor het vervullen daarvan. In een dergelijke situatie moet worden beoordeeld of de werknemers van wie de functies zijn komen te vervallen voldoende gekwalificeerd zijn voor de nieuwe

functies. Daar is op zichzelf ook niks mis mee. Als een werknemer voor een nieuwe functie wordt afgewezen en meent dat de nieuwe functie inhoudelijk feitelijk niet verschilt van zijn oude baan, dan kan hij bezwaar maken tegen ontslag als de werkgever daar toe over wil gaan. Het is vervolgens aan UWV of kantonrechter om te beoordelen of hetgeen door de werknemer wordt gesteld juist is en – in het verlengde daarvan – al dan niet over te gaan tot het verlenen van een ontslagvergunning respectievelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst.