

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

### 373

Vragen van de leden **Van Kent** en **Jasper van Dijk** (beiden SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat de nieuwe ontslagwet slecht is voor werknemers* (ingezonden 23 juli 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 19 oktober 2018) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 30.

#### Vraag 1

Wat is uw oordeel over het bericht dat de nieuwe ontslagwet slecht voor werknemers is?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ik heb kennisgenomen van het bericht in dagblad Trouw van 19 juli 2018. Het is opgesteld naar aanleiding van het rapport van de Inspectie SZW «Ontslag aangevraagd en dan?», dat ik begin juli heb aangeboden aan uw Kamer<sup>1</sup>. De Inspectie SZW heeft onderzocht hoe UWV de ontslagtoets op bedrijfseconomische gronden uitvoert, hoe deze toets wordt ervaren door werknemers en of er risico's bestaan bij de uitvoering van die toets. Naast positieve bevindingen over de werkwijze van UWV is de Inspectie SZW op onderdelen ook kritisch. In het bericht worden de kritiekpunten besproken; het bericht dat de nieuwe (sedert 1 juli 2015) geldende wetgeving op het gebied van ontslag «slecht» zou zijn voor werknemers, deel ik niet.

#### Vraag 2

Deelt u de mening van de Inspectie SZW dat het risico groot is dat werknemers met een vast dienstverband worden vervangen door goedkopere flexwerkers, terwijl dit niet is toegestaan?

#### Vraag 7

Deelt u de mening dat het schandalig is dat werkgevers ermee weggomen wanneer ze werknemers ontslaan en even later flexwerkers inhuren voor dezelfde klus? Zo nee, welke kwalificatie geeft u aan het niet naleven van de

<sup>1</sup> <https://www.trouw.nl/samenleving/inspectie-vindt-de-nieuwe-ontslagwet-slecht-uitpakken-voor-werknemers-~a44e395e/>

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 839

wet? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen om de nalevering van de wet te garanderen?

Antwoord 2 en 7

Ik hecht er in zijn algemeenheid sterk aan te voorkomen dat (goedkopere) flexwerkers de plaats innemen van ontslagen werknemers.

Voorop staat dat het wettelijk verboden is om werknemers te ontslaan met als doel hen te vervangen door goedkopere (al dan niet flexibele) arbeidskrachten.

UWV toetst daar ook op en geeft geen toestemming voor ontslag wanneer aannemelijk is dat de werkgever de werkzaamheden wil uitbesteden met als enige doel om deze te laten verrichten door goedkopere (al dan niet flexibele) arbeidskrachten.

Als een werkgever binnen 26 weken na het ontslag vacatureruimte krijgt voor dezelfde werkzaamheden als de werkzaamheden die de ontslagen werknemer verrichtte, dan is hij verplicht de ontslagen werknemer aan te bieden het werk te hervatten. Wanneer de werkgever dat niet doet kan de werknemer de werkgever daarop aanspreken en via de civiele rechter afdwingen dat hij zijn oude functie terugkrijgt.

De Inspectie SZW heeft 711 werknemers voor wie een ontslagvergunning is aangevraagd ongeveer 1,5 jaar daarna gevraagd naar hun ervaring met de ontslagprocedure. Een deel van hen heeft aangegeven dat zij het gevoel hebben te zijn vervangen door flexwerkers. Het enkele vermoeden dat zij daarover hadden kan dus afwijken van de werkelijkheid. Dat is door de Inspectie SZW niet nader feitelijk onderzocht. In het rapport van de Inspectie SZW wordt daarom ook uitdrukkelijk gezegd dat deze conclusie is gebaseerd op «de perceptie van een deel van de ondervraagde werknemers».

Het is voor mij van groot belang dat zowel werkgevers als werknemers op de hoogte zijn en blijven van deze (wederindiensttreddings-)voorwaarde en van de gevolgen die overtreding ervan met zich brengt. De voorwaarde zal daarom onveranderd worden opgenomen in de beschikking van het UWV.

Om werknemers beter te informeren over de wederindiensttreddingsvoorwaarde heeft UWV de website [werk.nl](http://werk.nl) inmiddels op dit onderdeel uitgebreid. Voorts zal nader worden gezien hoe de digitale informatieverstrekking vanuit UWV nog verder kan worden verbeterd en geoptimaliseerd. Ook zal door de adviseurs van UWV tijdens klantencontacten in het kader van de WW (meer) aandacht worden besteed aan de wederindiensttreddingsvoorwaarde. Zij zullen de ontslagen werknemers attenderen op eventuele vacatures bij hun voormalig werkgever.

Vraag 3

Deelt u de mening dat het UWV niet in hoge mate mag afgaan op informatie van het bedrijf, zonder de werknemer te horen? Zo ja, wat is uw oordeel over de huidige werkwijze van het UWV bij de behandeling van ontslagaanvragen?

Vraag 4

Wat is uw mening over de suggestie van arbeidsrechtadvocaten, dat een mondelinge ontslagprocedure waarbij de werknemer wordt gehoord, een oplossing kan bieden?

Antwoord 3 en 4

In iedere ontslagprocedure geldt het beginsel van hoor en wederhoor. Dat houdt in dat beide partijen zich over en weer moeten kunnen uitlaten over elkaars standpunten. Dat is ook wat in de praktijk gebeurt. Naar mijn oordeel is er een evenwichtige en zorgvuldige procedure ingericht die door het UWV wordt uitgevoerd. De Inspectie SZW oordeelt in haar rapport positief over de uitvoering door UWV van de wet- en regelgeving inzake het bedrijfseconomische ontslag. Dat oordeel deel ik.

Bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is het de werkgever die (schriftelijk) aannemelijk moet maken dat het voorgenomen ontslag een rechtsgeldig bedrijfseconomisch ontslag is. De werknemer krijgt op zijn beurt de gelegenheid zich (schriftelijk) tegen de ontslagaanvraag te verweren. Hij krijgt daartoe inzicht in alle door de werkgever aangeleverde informatie. Het UWV toetst of wat door de werkgever is aangevoerd het verzoek om toestemming voor het ontslag voldoende ondersteunt en of en in hoeverre het gevoerde verweer van de werknemer daar een ander licht op werpt en/of

nadere vragen oproept. Dat leidt in sommige gevallen tot een of meer extra rondes van hoor en wederhoor. Mondeling horen van partijen, zoals in het bericht wordt aangegeven, is mogelijk. Als dit naar het oordeel van het UWV nodig is, gaat het UWV hiertoe over. Dat komt een enkele keer voor. De procedure bij UWV is een kortdurende procedure met streeftermijnen die variëren van vier tot acht weken. Daarbij teken ik aan dat altijd is benadrukt dat de beoogde korte doorlooptijd niet ten koste mag gaan van de zorgvuldigheid waarmee de procedure moet worden uitgevoerd. Het standaard toevoegen van een mondelinge ronde van hoor en wederhoor in deze procedure gaat ten koste van de snelheid ervan.

#### Vraag 5

Deelt u de mening dat het UWV behoorlijk tekortschiet door het waarheidsgehalte van de informatie van de werkgever bij een ontslagaanvraag niet of nauwelijks te controleren?

#### Antwoord 5

Nee, deze mening in het bericht deel ik niet. Het UWV handelt zorgvuldig door de door de werkgever aangeleverde informatie te controleren op volledigheid en consistentie. Als de informatie onduidelijk is of als UWV twijfelt aan de juistheid van de informatie, worden door UWV nadere vragen gesteld aan de werkgever. In zijn verweer kan de werknemer de door de werkgever aangevoerde feiten en argumenten ter discussie stellen. Dat kan voor UWV aanleiding zijn om nadere vragen te stellen of gegevens uit te vragen in een tweede ronde van hoor en wederhoor. Blijft ook dan twijfel bestaan, dan geeft UWV geen toestemming voor ontslag. Evenals de civiele rechter, baseert het UWV zich op de gegevens die door partijen in de procedure naar voren worden gebracht. Deze worden niet uit eigen hoofde geverifieerd.

De werkgever dient aan het UWV méér financiële gegevens aan te leveren dan het UWV elders zelf, bij bijvoorbeeld de Kamer van Koophandel, kan verifiëren. Ook een eventuele check in de polisadministratie van UWV, zoals de Inspectie SZW in haar rapport suggereert, levert niet méér informatie op dan de werkgever zelf aanlevert, aangezien de polisadministratie juist is gebaseerd op gegevens die van de werkgever afkomstig zijn. Eventuele verificatie uit eigen hoofde is dan ook niet zinvol en zou de procedure aanzienlijk en onnodig vertragen.

#### Vraag 6

Deelt u de mening dat het schokkend is dat eenderde van de werknemers aangeeft dat hun werkgever feitelijk onjuiste bedrijfsinformatie verstrekke voor het ontslag? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen tegen werkgevers die zich hier schuldig aan maken? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 6

Het verstrekken van onjuiste informatie aan UWV kan niet worden getoleerd en moet in voorkomende gevallen worden gesanctioneerd. De wet voorziet reeds in maatregelen. Als tijdens de procedure bij UWV aan het licht komt dat de werkgever onjuiste informatie verschaft, verkrijgt hij geen toestemming voor ontslag. Als achteraf mocht blijken dat de werkgever onder valse of voorgewende redenen toestemming heeft gekregen voor ontslag dan kan de werknemer zich tot de rechter wenden om herstel van de arbeidsovereenkomst te vorderen.

Echter, evenals bij de beantwoording van uw vragen 2 en 7, wil ik ook bij de beantwoording van deze vraag niet onvermeld laten dat het krantenbericht waarnaar wordt verwezen weliswaar stellig beweert dat een derde van de ontslagen werknemers die meededen aan het onderzoek aangeeft dat hun werkgever feitelijk onjuiste bedrijfsinformatie verstrekke voor het ontslag, maar dat de Inspectie SZW zelf in haar rapport uitdrukkelijk opmerkt dat het gaat om «percepties van werknemers, die kunnen afwijken van de werkelijkheid».

#### Vraag 8

Wat doet u met de mededeling van de Inspectie SZW dat zij de wet «ter discussie stelt»?

#### Antwoord 8

Met de kanttekening dat het gaat om niet nader onderzochte percepties van een beperkte groep, en dat werkgevers niet afzonderlijk in het onderzoek zijn betrokken, neem ik het signaal dat met het rapport is afgegeven serieus. De Inspectie SZW heeft zich, naast positieve bevindingen, op onderdelen kritisch getoond. Het UWV heeft dan ook een aantal maatregelen genomen waardoor werknemers nog beter zullen worden voorzien van de benodigde informatie om hun rechten goed te kunnen uitoefenen, met name op het gebied van de wederindiensttreedingsvoorwaarde en de mogelijkheid van een beroep op de rechter (als men het met de beslissing van UWV niet eens is). In aanvulling op de informatie op de website [werk.nl](http://werk.nl) en in klantbrieven tijdens de procedure, heeft UWV aangegeven nader te bezien of nog beter ingespeeld kan worden op de door de Inspectie SZW kenbaar gemaakte behoefte.