

Vergaderjaar 2018–2019

**35 074**

## **Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans)**

**Nr. 21**

### **AMENDEMENT VAN HET LID STOFFER**

Ontvangen 28 januari 2019

De ondergetekende stelt het volgende amendement voor:

I

In artikel I, onderdeel H, subonderdeel 3, komt het voorgestelde achtste lid als volgt te luiden:

8. Indien de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst inwilligt, kan hij aan de werknemer een vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de transitievergoeding, bedoeld in artikel 673, lid 2.

II

In artikel I, onderdeel L, subonderdeel 1, vervalt «, indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel i».

### **Toelichting**

De regering geeft aan dat de voorgestelde cumulatieve i-grond in artikel 7:669 BW een volwaardige grond is naast de specifieke gronden a tot en met g en de h-grond als restcategorie. Het gaat in alle gevallen om het vereiste van een redelijke grond voor ontslag. Zo bezien is er geen reden om de i-grond anders te behandelen, bijvoorbeeld door enkel bij deze grond een extra vergoeding mogelijk te maken. Het vergoedingstelsel kan dan leiden tot ongerechtvaardigde ongelijke behandeling van werknemers. Bij het ontslag op basis van de i-grond maakt de werknemer kans op een extra vergoeding, terwijl die mogelijkheid ontbreekt in situaties waarin daarvoor meer aanleiding zou bestaan. Voor werkgevers geldt dat zij meer kosten maken bij ontslag op basis van de i-grond, terwijl de redenen voor ontslag in samenhang mogelijk zwaarder zijn dan bij ontslag op basis van een enkele voldragen grond. Ondergetekende vindt deze situaties onwenselijk. Dit amendement breidt daarom de mogelijkheid van een extra vergoeding uit naar alle ontslaggronden. Dit zorgt ervoor

dat de rechter bij andere gronden onder meer rekening kan houden met de leeftijd en arbeidsmarktkansen van de werknemer.

Stoffer