

Naar aanleiding van de toezending op 7 september 2011 van de tekst van de uitvoeringsinstructie UWV hebben enkele fracties binnen de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid de behoefte om de regering over de Uitvoeringsinstructie UWV enkele vragen en opmerkingen voor te leggen.

De voorzitter van de commissie,
Van Gent

Adjunct-griffier van de commissie,
Lips

I. Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie hebben kennis genomen van de uitvoeringsinstructie UWV (Kamerstuk 26 448, Nr. 468), die hoofdstuk 7 van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV (Bedrijfseconomische redenen) wijzigt. De leden van de PvdA-fractie hebben hierover enkele kritische vragen.

1

Ten eerste vragen deze leden wat er door deze aanvulling van de uitvoeringsinstructie UWV praktisch voor de werknemer verandert, als het geen inhoudelijke wijziging van de bestaande beleidsregels is. Indien het de interpretatie van het ontslagrecht zou verbeteren, welke ongewenste interpretatie wordt er dan naar de mening van de regering dan nu onmogelijk gemaakt?

2

De leden van de PvdA-fractie hebben voorts opmerkingen bij de criteria ter beoordeling van ontslagaanvragen voor vaste werknemers, vanwege fluctuaties in het werkaanbod (leegloopuren), waarbij het bestand flexibele werknemers hetzelfde blijft of zelfs groter wordt. Waarom heeft de regering slechts gekozen voor een periode van een half jaar? Hoeveel procent van de bedrijven hebben wel eens te maken gehad met fluctuaties van het werkaanbod gemeten over een periode van een half jaar? Behoren fluctuaties in het werkaanbod gemeten over een half jaar niet tot het ondernemersrisico? Zo nee, waarom niet?

3

Waarom kan er met deze nieuwe uitvoeringsconstructie ook afscheid worden genomen van vaste krachten zonder dat aannemelijk is gemaakt dat de flexibele schil zo beperkt als noodzakelijk is ingericht? Wordt het afspiegelingsbeginsel, namelijk dat eerst overeenkomsten met flexibele werknemers moet worden beëindigd voordat een werkgever overgaat tot ontslag van vaste werknemers, met deze nieuwe instructie niet ontweken?

4

Is de regering van mening dat op grond van deze beleidsregels aan de werknemer voor wie een ontslagvergunning is aangevraagd een overzicht dient te worden overgelegd van de inzet van flexibele krachten in de onderneming, opdat de werknemer in het kader van zijn verweer kan beoordelen of de grond, die voor zijn ontslag wordt gegeven noodzakelijk is, of wanneer dat niet het geval is, (kennelijk) onredelijk is? Welke zwaarwegende redenen moet een werkgever aanvoeren voordat het belang van de werknemer voor zwaarwegende redenen van de werkgever dient te wijken? Op welke wijze kan een werknemer voor wie een ontslagvergunning is gevraagd, dan wel is verkregen, achterhalen of de voorwaarden van de wederindienstredingsvoorwaarde zijn ingetreden?

5

In het verlengde van het bovenstaande zetten de leden van de PvdA-fractie vraagtekens bij de definitie van flexibele werknemers, die als gevolg van de nieuwe instructie is gewijzigd. Tot nu toe ging het om werknemers, die op basis van de daadwerkelijke behoefte van een bedrijf kunnen worden ingezet. Nu zijn het medewerkers, die ervoor zorgen dat een personeelsbestand kan uitbreiden of inkrimpen afhankelijk van de marktontwikkelingen. De noodzakelijkheid van een daadwerkelijke behoefte van een bedrijf is niet meer leidend. Is dit geen verruiming van de definitie van flexibele werknemers, waardoor er minder gewicht wordt

toegekend aan de noodzakelijkheid van het flexbestand voor de gezonde bedrijfsvoering bij een beoordeling van een ontslaanvraag?

6

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de nieuwe uitvoeringsinstructie ingaat op de vraag hoe om te gaan met fluctuaties in het werkaanbod. Er wordt gespecificeerd dat «een werkgever eerst al het mogelijke moet doen om dergelijke fluctuaties door een andere organisatie van de werkzaamheden op te vangen voordat kan worden toegekomen aan het ontslag van vaste werknemers». Welke acties of aanbiedingen van een werkgever betreffende een andere organisatie van de werkzaamheden aan de vaste werknemer oordeelt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) als voldoende en welke acties of aanbiedingen als onvoldoende? Hoe oordeelt het UWV over het aanbod van een flexcontract in plaats van een vast contract als invulling van de herplaatsingsverplichting? Moet een werkgever bijvoorbeeld aan het UWV aangetoond hebben dat de werkgever bereid is flexibele werknemers zoals uitzendkrachten en tijdelijke contracten op te zeggen zodat de vaste werknemer zijn baan kan behouden? De leden van de PvdA-fractie vinden deze voorwaarden niet terug in de instructie. Deze leden vragen voorts waarom in de wederindiensttreddingsvoorwaarde niet is opgenomen dat het in plaats van de werknemers aannemen van een zelfstandige zonder personeel (zzp'er) hier ook onder valt.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben een aantal vragen over de nieuwe uitvoeringsinstructie voor het UWV.

7

Deze leden constateren dat de regering bij brief van 5 september 2011 (TK 2010/11, 29 544, nr. 335) schrijft dat geen sprake is van een wijziging of materiële verruiming van het ontslagrecht. Verder staat in die brief dat de nieuwe uitvoeringsinstructie geen inhoudelijke wijziging van bestaande beleidsregels betreft, maar een aanvulling daarop. De leden van de D66-fractie vragen of en hoe de praktijk verandert door de nieuwe instructie. Kan de regering dit nader toelichten?

8

De leden van de D66-fractie merken op dat de nieuwe uitvoeringsinstructie betrekking heeft op de gevallen waarin vaste werknemers worden vervangen door zzp'ers of flexibele arbeidskrachten. Bij welke instantie werden dit soort zaken in de regel tot nu toe voorgelegd: bij het UWV of bij de kantonrechter? Hoeveel zaken kwamen er bij het UWV terecht en hoeveel bij de kantonrechter?

9

Deze leden vragen voorts hoe het UWV voor publicatie van deze nieuwe uitvoeringsinstructie handelde als een dergelijke zaak werd voorgelegd. Verleende het UWV indien vaste werknemers werden vervangen door zzp'ers of flexibele arbeidskrachten een ontslagvergunning of niet? Zal het UWV anders gaan handelen door deze nieuwe uitvoeringsinstructie? Is het mogelijk dat door de nieuwe uitvoeringsinstructie – bijvoorbeeld doordat de uitkomst beter voorspelbaar is geworden – er vaker naar het UWV zal worden gegaan dan naar de kantonrechter?

Vragen en opmerkingen van de leden van de ChristenUnie- fractie

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben kennisgenomen van de uitvoeringsinstructie UWV met betrekking tot het ontslag om bedrijfseconomische redenen. Deze leden willen ten aanzien van de uitvoeringsinstructie graag enkele vragen voorleggen aan de regering.

10

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe het UWV de feitelijke toets gaat uitvoeren om vast te stellen of er sprake is van schijnzelfstandigheid. Houdt dit in dat het UWV bij elke ontslagaanvraag gaat controleren of de zelfstandige over een Verklaring Arbeidsrelatie Winst uit Onderneming beschikt? Deze leden willen daarnaast weten op welke wijze erin wordt voorzien dat een vaste werknemer, die wordt ontslagen, een beroep kan doen op de wederindiensttreddingsvoorwaarde als blijkt dat het werk wordt overgenomen door een schijnzelfstandige.

11

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een toelichting van de regering waarom onder punt 1 in de Uitvoeringsinstructie op de eerste plaats wordt gesteld dat de werkgevers aannemelijk moeten maken dat het werkaanbod en de behoefte aan personeel structureel fluctueert, terwijl het structureel fluctueren van het werkaanbod niet per definitie gelijk staat aan een totaal structureel lager werkaanbod. Waarom heeft de regering niet gekozen voor een formulering waarin het aantonen van een totaal structureel lager werkaanbod direct benoemd wordt? Biedt de gekozen formulering zo toch niet de mogelijkheid om vaste krachten te verwisselen voor flexkrachten?

II. Reactie van de bewindslieden