

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

1208

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de aanhoudende problemen met slapende dienstverbanden waardoor werknemers geen aanspraak kunnen maken op hun transitievergoeding* (ingezonden 25 januari 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 19 februari 2018).

Vraag 1

Wat is het voorgenomen tijdsplan voor de behandeling van het wetsvoorstel houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (34 699)?

Antwoord 1

In maart 2017 is het wetsvoorstel houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid ingediend bij uw Kamer. In april van dat jaar is het voorstel controversieel verklaard. Dit heeft tot gevolg gehad dat de werkzaamheden met betrekking tot dit dossier, waaronder de verdere uitwerking van de ministeriële regeling bij het wetsvoorstel, vertraging heeft opgelopen.

Na het aantreden van het kabinet is de behandeling van het wetsvoorstel door uw Kamer gestart. Inmiddels is ook, in samenspraak met het UWV, de ministeriële regeling verder uitgewerkt. Recent heb ik UWV gevraagd om een uitvoeringstoets uit te brengen op de lagere regelgeving. Voor een dergelijke toets heeft het UWV zes weken de tijd. Medio maart verwacht ik een reactie. De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 8 december 2017 verslag¹ uitgebracht. Hierin worden onder meer vragen gesteld over de datum van inwerkingtreding, de hoogte van de uitvoeringskosten van het UWV en de inhoud van de ministeriële regeling. Gezien het feit dat de genoemde uitvoeringstoets nodig is voor beantwoording van deze vragen uit het verslag, zal ik u zo snel mogelijk na ontvangst en verwerking van deze uitvoeringstoets de nota naar aanleiding van het verslag doen toekomen. Ik hoop dat beide Kamers de verdere behandeling vervolgens voorspoedig kunnen oppakken.

¹ Kamerstuk 34 699, nr. 5.

Vraag 2

Wat is naar verwachting de datum van inwerkingtreding van deze wet, die moet voorkomen dat werknemers met een slapend dienstverband geen aanspraak kunnen maken op hun transitievergoeding?

Antwoord 2

In de in het antwoord op vraag 1 genoemde uitvoeringstoets zal het UWV onder meer ingaan op de uitvoeringskosten en op welke termijn het UWV in staat is om de compensatie van de transitievergoeding uit te voeren. Het gaat om een nieuwe wettelijke taak voor het UWV en de invoering heeft grote impact op de (digitale) processen aldaar. Aan de hand van de informatie uit de uitvoeringstoets kan ik uw Kamer meer duidelijkheid geven over de mogelijke datum van inwerkingtreding. Ik streef ernaar om de maatregel met ingang van 1 januari 2020 in werking te laten treden.

Vraag 3

Wat is het gevolg geweest van het controversieel verklaren van deze wet gedurende de coalitieonderhandelingen? Hoe ver is de datum van inwerkingtreding hierdoor verder vooruit geschoven?

Antwoord 3

Zoals ook in de brief van mijn ambtsvoorganger van 7 april 2017² is beschreven, heeft de controversieelverklaring geleid tot uitstel van de datum van inwerkingtreding. De behandeling van het wetsvoorstel en de verdere uitwerking van de ministeriële regeling hebben hierdoor namelijk vertraging opgelopen. Aangezien de ministeriële regeling voor het UWV onder meer noodzakelijk is voor het kunnen beoordelen van de mogelijke inwerkingtredingsdatum, kan het UWV in de genoemde uitvoeringstoets een definitief oordeel daarover geven. Daarbij is van belang dat het UWV bij het bepalen van de mogelijke inwerkingtredingsdatum ook rekening zal moeten houden met andere opgaven waarvoor zij staat, onder meer als gevolg van het regeerakkoord.

Vraag 4

Wat zegt u tegen al die werknemers die door hun werkgever na langdurige ziekte aan het lijntje worden gehouden met een slapend dienstverband, zodat zijn geen aanspraak kunnen maken op hun transitievergoeding?

Antwoord 4

Ik trek mij de zorgen aan van de werknemers die gedurende langere tijd na afloop van de loondoorbetalingstermijn bij ziekte in onzekerheid verkeren over (het moment van beëindiging van) hun arbeidsovereenkomst en de transitievergoeding die daarmee gemoeid is. In het regeerakkoord staat dat het wetsvoorstel wordt doorgezet en daarmee ben ik dan ook aan de slag gegaan. Als het wetsvoorstel tot wet verheven wordt, kunnen werkgevers die na 1 juli 2015 de transitievergoeding al verstrekt hebben – indien aan de voorwaarden wordt voldaan – aanspraak maken op de compensatie, ongeacht hoe lang geleden de transitievergoeding is betaald. Bovendien bevat de maatregel – zoals deze in het wetsvoorstel is opgenomen – ook een prikkel voor werkgevers om het dienstverband niet langer aan te houden na de loondoorbetalingsperiode van twee jaar. Indien de werkgever de werknemer uiteindelijk ontslaat na een periode van een «slapend dienstverband» dan zal hij de transitievergoeding moeten berekenen over de gehele duur van de arbeidsovereenkomst, maar wordt hij niet gecompenseerd voor de transitievergoeding die hij verschuldigd is over de periode dat hij het dienstverband slapend heeft gehouden. Tot slot is het laten voortduren van een arbeidsovereenkomst niet zonder verplichtingen. De werkgever blijft na afloop van de loondoorbetalingsperiode bijvoorbeeld gehouden om zich in te spannen voor de re-integratie van de werknemer en passende arbeid aan te bieden als dat voorhanden is.³

² Kamerstuk 34 707, nr. 2.

³ Kamerstukken II 2016/17, 1328, aanhangsel van handelingen.

Vraag 5 en 6

Erkent u dat deze mensen alleen via een gang naar de rechter de arbeidsovereenkomst kunnen laten ontbinden? Kunt u uw antwoord nader toelichten?

Bent u bereid om, in afwachting van de inwerkingtreding van het wetsvoorstel, werknemers die een gang naar de rechter maken hierbij (financieel) te ondersteunen? Kunt u uw antwoord nader toelichten?

Antwoord 5 en 6

De langdurige onzekerheid waarin werknemers kunnen verkeren, heeft zoals gezegd mijn aandacht. Mocht een werknemer zelf de arbeidsovereenkomst willen beëindigen dan zijn hiervoor verschillende routes mogelijk. Er is dan echter in de regel geen (transitie)vergoeding verschuldigd. Ik zie geen aanleiding om werknemers die deze gang naar de rechter maken (financieel) te ondersteunen.