

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

3484

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat de Primark personeel wil ontslaan* (ingezonden 17 mei 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 8 juli 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 3120.

Vraag 1

Wat vindt u ervan dat Primark door het hele land personeel wil ontslaan om daarna veel personeel opnieuw in te willen inhuren tegen slechtere arbeidsvoorwaarden, zoals lager loon, bevroren loon en roosters die niet te combineren zijn met het privéleven?¹

Antwoord 1

Het is voor de betrokken werknemers altijd vervelend wanneer ontslag als gevolg van een reorganisatie binnen een onderneming tot gevolg heeft dat werknemers noodgedwongen op zoek moeten naar een andere baan. Uit verschillende openbare berichtgeving heb ik inmiddels echter begrepen dat Primark bekend heeft gemaakt het voorgenomen besluit tot ontslag van werknemers terug te draaien.

Vraag 2 en 3

Wat vindt u ervan dat Primark op deze manier af wil komen van vaste krachten om ze in te ruilen voor flexibele arbeidskrachten? Deelt u de mening dat dit soort praktijken op de Nederlandse arbeidsmarkt niet voor zouden mogen komen? Zo ja, wat gaat u hier aan doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord en 3

Het is de inzet van het kabinet dat structureel werk in principe wordt georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Daarom bereid ik nu ook voorstellen voor ter hervorming van de arbeidsmarkt. Deze voorstellen heb ik toegelicht in de Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt

¹ Volkskrant d.d. 14 mei 2022, «Amsterdams primark personeel demonstreert wegens ontslagdreiging» (<https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/amsterdams-primark-personeel-demonstreert-wegens-ontslagdreiging~bbf6ac7d/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>).

die u op 5 juli jl. heeft ontvangen. Het blijft de verantwoordelijkheid en bevoegdheid van een bedrijf om binnen de grenzen van wet- en regelgeving zelf een afweging te maken over de te voeren strategie en beleid ten aanzien van hun personeelsmanagement. Daarbij is in het algemeen geen ruimte om vast personeel te ontslaan met enkel het doel hen te vervangen door flexibel personeel tegen lagere arbeidsvoorwaarden.

Vraag 4

Wat vindt u ervan dat Primark de grootste vakbond in de winkelstraat, de FNV, weert bij de overleggen over het sociaal plan?

Antwoord 4

Zoals ook bij het antwoord op vraag 1 is aangegeven, heb ik uit openbare berichtgeving begrepen dat Primark inmiddels is teruggekomen op haar voorgenomen besluit om werknemers te ontslaan. Bij een reorganisatie kan een werkgever afspraken maken over de gevolgen daarvan voor de werknemers en deze afspraken vastleggen in een sociaal plan. Een sociaal plan kan tot stand komen na onderhandeling met een of meerdere vakbonden, met betrokkenheid van enkel de ondernemingsraad, of eenzijdig door de werkgever worden vastgesteld. Het staat de werkgever in beginsel vrij om te bepalen of en met wie er een sociaal plan wordt afgesloten.

Vraag 5

Is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) van plan dit massaontslag te faciliteren?

Antwoord 5

Van faciliteren van ontslag is geen sprake. Een ingediende ontslagaanvraag wordt door UWV onafhankelijk getoetst. In geval van een reorganisatie die gepaard gaat met ontslag, dient UWV vooraf toestemming te verlenen aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te mogen zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. UWV toetst in dat geval of de onderneming daar, op grond van de bestaande wet- en regelgeving, toe over mag gaan. Voor een rechtsgeldig bedrijfseconomisch ontslag moet sprake zijn van een structureel verval van arbeidsplaatsen. Bovendien moeten mogelijkheden tot herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, ontbreken. UWV toetst ook of de werkgever de juist ontslagvolgorde aanhoudt.

Vraag 6

Wat vindt u ervan dat een bedrijf dat miljoenen aan NOW-subsidie kreeg nu honderden mensen op straat wil zetten waardoor de medewerkers en de maatschappij weer een hoge rekening krijgen?

Antwoord 6

De NOW-subsidie staat los van eventuele wijzigingen in het bedrijf na afloop van de subsidieperiode. Als een onderneming NOW heeft aangevraagd, wordt na afloop vastgesteld op hoeveel subsidie de werkgever daadwerkelijk recht heeft. Daarbij wordt gekeken naar de loonsom in de referentiemaand en gedurende de subsidieperiode. Wijzigingen in de loonsom na afloop van de subsidieperiode hebben geen effect op de hoogte van de NOW-subsidie. Dat is mijns inziens terecht, het staat ondernemers vrij om te ondernemen. Het zou niet wenselijk zijn als we met een beroep op de eens verkregen NOW-subsidie bedrijven verbieden om hun bedrijfsvoering aan te passen na afloop van de subsidieperiode(s).

Vraag 7

Wat gaat u eraan doen om te voorkomen dat Primark werknemers gaat inwisselen? Gaat u het gesprek aan met Primark om deze ontslagen te voorkomen? Zo ja, informeert u de Kamer over de uitkomst van dit gesprek? Zo nee, waarom laat u deze medewerkers vallen?

Antwoord 7

Zoals aangegeven in de antwoorden op de vragen 1 en 4 heb ik uit openbare berichtgeving begrepen dat Primark inmiddels is teruggekomen op het voorgenomen besluit om werknemers te ontslaan. In dat kader is de vraagstelling niet langer aan de orde.