



## Overzicht van stemmingen in de Tweede Kamer

afdeling **Inhoudelijke Ondersteuning**

*aan* De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

*datum* 18 februari 2014

Betreffende wetsvoorstel:

### **33818**

Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid)

### **Eindstemming wetsvoorstel**

Het wetsvoorstel is op 18 februari 2014 aangenomen door de Tweede Kamer. Bontes, SGP, CDA, ChristenUnie, VVD, D66, GroenLinks en PvdA stemden voor. GroenLinks wenste geacht te worden tegen de artikelen 668a en 673 gestemd te hebben.

### **Aangenomen en overgenomen amendementen**

#### **Artikel I, onderdelen O, S en CC**

20 (Schouten en Dijkgraaf) over behoud van de vrijstelling t.a.v. personen die een geestelijk ambt bekleden

In het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) worden momenteel personen die een geestelijk ambt bekleden vrijgesteld van de verplichting om een ontslagvergunning bij het UWV te verkrijgen. Er geldt in het geheel dus geen preventieve

Amendementen zijn in volgorde van stemming - op artikelnummer - weergegeven: allereerst de aangenomen en/of overgenomen amendementen, vervolgens de verworpen of ingetrokken amendementen en tenslotte eventuele moties. Vervangen amendementen zijn d.m.v. een → aangegeven: bijv. 7 → 8 → **20**. Amendement nr. 7 is vervangen door amendement nr. 8, dat op zijn beurt vervangen is door amendement nr. 20. De vette notatie van het stuknummer geeft aan dat dit het definitieve amendement is. De stemmingslijsten worden gemaakt op basis van de ongecorrigeerde draad van de vergadering.



ontslagtoets. Dit amendement behoudt deze vrijstelling, waardoor de toets door het UWV of de rechter komt te vervallen. De rechter kan op verzoek wel een billijke vergoeding toekennen. De herplaatsingsplicht als bedoeld in artikel 669, eerste lid, BW is op deze groep niet van toepassing.

### **Overgenomen.**

#### **Artikel I, invoegen nieuw onderdeel Aa**

29 (Van Weyenberg en Hamer) dat beoogt de verplichtingen van de werkgever om de werknemer te scholen expliciet te verankeren in de wet

Scholing en een leven lang leren horen bij de moderne arbeidsmarkt. Mensen gaan steeds langer doorwerken. Arbeidsmobiliteit zal van toenemend belang worden. Het is daarom cruciaal dat mensen breed en langdurig inzetbaar zijn. Dat lukt alleen bij een stevige inzet op het ontwikkelen van vaardigheden en het opdoen van nieuwe kennis. Een goed opgeleide bevolking draagt bij aan duurzame economische groei en werkgelegenheid. Wetenschappelijke onderzoeken bevestigen de positieve effecten van scholing keer op keer. Dit blijkt ook uit een uitvoerige overzichtsstudie van Groot en Maassen van den Brink (2009).

Ook het rapport «Naar een lerende economie» van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid toont het belang van een leven lang leren aan.

Gelukkig onderkennen veruit de meeste werkgevers en werknemers al het (maatschappelijk) belang van scholing. Helaas zijn er ook negatieve uitzonderingen. Dit amendement beoogt daarom de verplichtingen van de werkgever om de werknemer te scholen expliciet te verankeren in de wet. Met dit artikel wordt op dit punt het goed werkgever- en werknemerschap nader ingevuld.

Het brengt allereerst tot uitdrukking dat de werkgever de werknemer in staat stelt scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Dit sluit aan bij het voorgestelde artikel 7:669, tweede lid, onderdeel d, BW waaruit reeds blijkt dat de werkgever een werknemer niet wegens disfunctioneren kan ontslaan als de ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer. Het sluit ook aan bij artikel 7:669, eerste lid, BW. Op grond hiervan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst alleen beëindigen als hiervoor een redelijke grond bestaat en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

**Aangenomen. Voor: PVV, Bontes, CDA, ChristenUnie, 50PLUS, D66, GroenLinks, PvdA, PvdD en SP.**



**Artikel I, onderdeel O, artikel 669**

9 → 39 (Dijkgraaf) dat specificeert wanneer de verplichting om te werken aan herplaatsing in ieder geval niet in de rede ligt

Het wetsvoorstel formuleert een algemene verplichting voor de werkgever om te werken aan herplaatsing, in aanvulling op de eis dat bij opzegging sprake dient te zijn van een redelijke grond. Indien herplaatsing niet in de rede ligt, komt de herplaatsingsverplichting te vervallen. Desondanks regelt het wetsvoorstel dat de verplichting tot herplaatsing zelfs van toepassing kan zijn in de situatie waarin sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, waarbij het voortduren van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever verwacht kan worden. Dat is onwenselijk. Dit amendement specificeert dat de verplichting om te werken aan herplaatsing in dit geval niet in de rede ligt.

**Aangenomen. Voor: PVV, Bontes, SGP, ChristenUnie, VVD, 50PLUS, D66, GroenLinks, PvdA en PvdD.**

**Artikel I, onderdelen R en S**

28 → 34 (Van Nieuwenhuizen-Wijbenga en Hamer) over aanpassing van de bedenkttermijn

De werkgever heeft de plicht om in een beëindigingsovereenkomst of binnen twee werkdagen nadat een werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging (als bedoeld in artikel 7: 671 en artikel 7:670a, lid 2 BW) de werknemer schriftelijk te wijzen op de veertiendaagse bedenkttermijn. Binnen deze veertien dagen heeft de werknemer het recht om de beëindigingsovereenkomst, zonder opgaaft van redenen, te ontbinden of zijn instemming te herroepen. In het wetsvoorstel wordt voorgesteld om de termijn van veertien dagen te verlengen naar een maand indien de werkgever niet aan deze informatieplicht heeft voldaan. Met dit amendement wordt de termijn van een maand gewijzigd in een termijn van drie weken.

**Aangenomen. Voor: SGP, CDA, ChristenUnie, VVD, D66 en PvdA.**

**Artikel I, onderdelen S en CC**

19 → 52 (Dijkgraaf en Schouten) dat regelt dat de arbeidsovereenkomst van personeel binnen het bijzonder onderwijs onder bepaalde omstandigheden zonder preventieve toets door de rechter kan worden opgezegd

De arbeidsovereenkomst van personeel binnen het bijzonder onderwijs kan op grond van het in artikel 671, eerste lid, BW in te voegen onderdeel zonder preventieve toets door de rechter worden opgezegd, als de reden voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de onderwijsinstelling. Wel geldt hierbij als voorwaarde dat voor de opzegging toestemming is verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie waardoor deskundigen met sectorspecifieke kennis kunnen worden betrokken bij een voornemen tot ontslag op genoemde grond. Nu dit onderdeel beperkt is tot de genoemde situatie waarbij de grondslag van de onderwijsinstelling in het geding is, wordt bij ontslag binnen het



bijzonder onderwijs dat gegrond is op andere redenen de preventieve toets door de rechter of het UWV, zoals in het wetsvoorstel voorzien, gehandhaafd. Als het gaat om de preventieve toets van een voorgenomen ontslag om bedrijfseconomische redenen, kan die toets door een bij cao in te stellen commissie met sectorspecifieke kennis worden uitgevoerd in plaats van door het UWV. Het wetsvoorstel voorziet reeds in die mogelijkheid.

**Aangenomen. Voor: SGP, CDA, ChristenUnie, VVD, 50PLUS en PvdA.**

### **Diverse artikelen**

24 (Van Nieuwenhuizen-Wijbenga c.s.) over een overbruggingsregeling voor kleine MKB werkgevers als het gaat om de verschuldigde transitievergoeding

Met dit amendement wordt voorzien in een overbruggingsregeling voor kleine MKB werkgevers als het gaat om de verschuldigde transitievergoeding. De introductie van de transitievergoeding leidt ertoe dat werkgevers die voorheen via de UWV route niet altijd een vergoeding verschuldigd waren, nu wel bij ontslag een transitievergoeding verschuldigd zullen zijn.

Met name voor kleine werkgevers, die nu relatief vaak gebruik maken van de UWV-route, kan het verschuldigd zijn van de transitievergoeding ertoe leiden dat zij (verder) in de problemen komen als het financieel gezien slecht gaat en zij om die reden werknemers moeten ontslaan, omdat hiervoor geen middelen zijn gereserveerd (nu daar tot het sluiten van het sociaal akkoord ook geen aanleiding voor was). Dat is ongewenst. Daarom wordt voorzien in een overgangsregeling die er als volgt uit ziet.

Werkgevers met minder dan 25 werknemers mogen bij de berekening van de omvang van de verschuldigde transitievergoeding uitgaan van de duur van het dienstverband te rekenen vanaf 1 mei 2013. Met deze datum wordt aangesloten bij de datum waarop het sociaal akkoord is gesloten, te weten 11 april 2013. Dienstjaren gelegen voor die datum blijven bij de berekening van de omvang van de transitievergoeding buiten toepassing. Voor dienstjaren gelegen na die datum geldt dat de werkgever wist of in redelijkheid kon weten dat hij in de toekomst een transitievergoeding verschuldigd zou zijn en daarvoor een reservering moest doen.

De kleine werkgever kan van deze regeling gebruik maken bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen maar louter indien dat ontslag is ingegeven door de slechte financiële situatie waarin de werkgever verkeert (wat veelal gepaard zal gaan met een vermindering van werkzaamheden). Die slechte financiële situatie zal moeten blijken uit onder meer jaarrekeningen over de drie voorafgaande jaren en een prognose over de eerstvolgende zes maanden (deze voorwaarden moeten nader worden uitgewerkt in een ministeriële regeling).

De overgangsregeling geldt dus alleen voor ontslag om bedrijfseconomische redenen als hiervoor bedoeld. Als geen sprake is van een slechte financiële situatie, geldt de regeling niet. Bij individuele ontslagen om andere redenen geldt dat de financiële nood minder snel hoog zal zijn en als dat toch het geval is, de werkgever gebruik kan maken van de betalingsregeling waar het wetsvoorstel in voorziet.

Ten slotte, de regeling geldt tot 1 januari 2020. Hiermee wordt aangesloten bij de overbruggingsregeling voor oudere werknemers (waar dezelfde categorie werkgevers ook



van is uitgezonderd). Deze periode biedt ook kleine werkgevers voldoende tijd om reserves op te bouwen. Bij een ontslag na de genoemde datum zullen de dienstjaren voor 1 mei 2013 weer mede worden betrokken bij het vaststellen van de omvang van de transitievergoeding.

Deze regeling zal tussentijds worden geëvalueerd. Aan de hand daarvan zal worden besloten de looptijd te verlengen als uit de evaluatie blijkt dat de noodzaak hiertoe bestaat, of te bekorten als hieruit blijkt dat de regeling een averechts effect heeft als het gaat om het door werkgevers treffen van voorzieningen ter bekostiging van de transitievergoeding.

**Aangenomen. Tegen: SP.**

### **Diverse artikelen**

30 (Van Nieuwenhuizen-Wijbenga en Van Weyenberg) dat regelt dat de wijziging van de ketenbepaling (artikel I, onderdeel N) gelijktijdig plaatsvindt met de wijziging op ontslagrecht op 1 juli 2015

Per 1 juli 2015 wordt het ontslagrecht hervormd. Dit maakt het vaste contract aantrekkelijker en leidt tot een nieuwe dynamiek op de arbeidsmarkt. Dit zal de kans vergroten dat mensen een vast contract krijgen na afloop van de ketenbepaling. Volgens het huidige wetsvoorstel zou het ontslagrecht hervormd worden na de aanscherping. Met dit amendement wordt geregeld dat de wijziging van de ketenbepaling (artikel I, onderdeel N) gelijktijdig plaatsvindt met de wijziging op ontslagrecht op 1 juli 2015.

In het voorgestelde artikel XXIII is overgangsrecht opgenomen voor de wijzigingen die worden voorgesteld ten aanzien van flexibele arbeid. In artikel XXIII was er vanuit gegaan dat alle maatregelen met betrekking tot flexibele arbeidsrelaties op hetzelfde moment in werking zouden treden. Om een gefaseerde inwerkingtreding van de onderdelen die betrekking hebben op flexibele arbeid mogelijk te maken, wordt voor elk afzonderlijk onderdeel binnen het onderwerp flexibele arbeid een afzonderlijk artikel met overgangsrecht opgenomen. Hierdoor staat de wijze waarop het overgangsrecht is geformuleerd niet meer in de weg aan de uitgestelde inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N.

De termijn waarmee de ketenbepaling wordt uitgesteld zou bovenop de overgangsrechtelijke periode van maximaal anderhalf jaar komen, die cao partijen gegund wordt om de cao afspraken aan te passen aan het nieuwe recht. Als er sprake is van uitstel van inwerkingtreding van de aanscherping van de ketenbepaling, krijgen cao-partijen wat dat betreft langer dan beoogd is de gelegenheid om zich in te stellen op de nieuwe situatie. Zo'n lange overgangperiode is niet nodig. Daarom is de overgangsbepaling die ziet op de ketenbepaling in artikel XXIIe, eerste lid, zo aangepast dat de overgangperiode voor cao's waarin van de ketenbepaling wordt afgeweken niet anderhalf jaar, maar een jaar duurt. Vanaf het moment waarop de wet in het Staatsblad wordt gepubliceerd, is voor partijen duidelijk dat de wet gewijzigd wordt, en heeft men, uitgaande van publicatie van de wet voor 1 juli 2014, twee jaar, voordat het nieuwe recht van toepassing wordt op dan nog lopende cao's.

**Aangenomen. Voor: SGP, CDA, ChristenUnie, VVD, 50PLUS, D66, GroenLinks, PvdA en PvdD.**



### **Invoegen nieuw artikel XXV**

18 → 21 (Hamer c.s.) dat regelt dat de wijziging in de ketenbepaling na drie jaar wordt geëvalueerd

Met dit amendement wordt een evaluatiebepaling in het wetsvoorstel geïntroduceerd, waarmee wordt bewerkstelligd dat artikel I, onderdeel N, van het wetsvoorstel drie jaar na de inwerkingtreding wordt geëvalueerd. Artikel I, onderdeel N, van het wetsvoorstel betreft de aanpassing van de ketenbepaling (artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek).

**Met algemene stemmen aangenomen.**

## **Verworpen en ingetrokken amendementen**

### **Artikel I, onderdeel V, invoegen nieuw lid 6a in artikel 673**

10 (Dijkgraaf) dat regelt dat bij algemene maatregel van bestuur een maximumpercentage wordt vastgesteld dat op de vergoeding in mindering mag worden gebracht

De regering kent aan de transitievergoeding een tweeledig doel toe, namelijk het bevorderen van het verkrijgen van werk en een compensatie of schadevergoeding voor ontslag. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald welke transitie- en scholingskosten op de vergoeding in mindering kunnen worden gebracht. Het wetsvoorstel bevat echter geen garantie dat in belangrijke mate recht wordt gedaan aan de compensatiefunctie van de transitievergoeding. Dit amendement regelt dat bij algemene maatregel van bestuur een maximumpercentage wordt vastgesteld dat op de vergoeding in mindering mag worden gebracht.

**Ingetrokken.**

### **Artikel I, onderdeel M, artikel 668**

11 → 38 (Dijkgraaf) betreffende wijziging van de plicht tot het informeren over het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst

Bij een contract voor bepaalde tijd is duidelijk wanneer en onder welke omstandigheden het contract eindigt. Het is moeilijk in overeenstemming te brengen met de aard van dit contract dat de werkgever reeds na zes maanden op straffe van boete dient te vermelden welke voornemens hij ten aanzien van dit contract heeft. Dit amendement bepaalt de termijn daarom op twaalf maanden. Vanzelfsprekend is een boete slechts verschuldigd voor zover de werknemer zelf tijdig een beroep op de informatieplicht van de werkgever heeft gedaan.

**Ingetrokken.**



### **Artikel I, onderdeel N**

26 (Pieter Heerma) over aanpassing van de ketenbepaling

De ketenbepaling, zoals geregeld in artikel 7:668a van het BW, regelt op dit moment dat elkaar opvolgende tijdelijke contracten op zeker moment overgaan in een vast contract. Dat is het geval bij meer dan drie elkaar opvolgende contracten of (bij een minder aantal) als een periode van drie jaar wordt overschreden. Tijdelijke contracten worden als opeenvolgend gezien als zij elkaar met een tussenpoos van drie maanden of minder opvolgen. In het wetsvoorstel wordt allereerst de periode van drie jaar verkort naar een periode van twee jaar. Het amendement maakt deze wijziging ongedaan. Met het wetsvoorstel wordt ook de tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien, verlengd van drie naar zes maanden. Deze wijziging wordt met dit amendement intact gelaten.

**Verworpen. Voor: PVV, Bontes, CDA, 50PLUS, GroenLinks en PvdD.**

### **Artikel I, onderdeel N, invoegen nieuw onderdeel 4a**

12 → 23 (Van Ojik en Pieter Heerma) over een toevoeging aan de ketenbepaling

De indiener wil met dit amendement meer keuzevrijheid voor zowel de werkgever als de werknemer bewerkstelligen, door een toevoeging aan de ketenbepaling voor te stellen. Met dit amendement wordt geregeld dat indien de werkgever na de eerste, tijdelijke arbeidsovereenkomst de werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst aanbiedt van minimaal twee jaar en maximaal vijf jaar, deze tijdelijke arbeidsovereenkomst niet geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Oftewel, de maximale termijn van twee jaar flexwerk vervalt indien een werkgever na het eerste tijdelijke contract een tweede contract aanbiedt van twee tot vijf jaar. Op deze manier wordt voorkomen dat flexwerkers sneller dan nu het geval is hun baan zullen verliezen, en krijgen flexwerkers tegelijkertijd sneller zekerheid over de duur van hun contract dan nu het geval is.

**Verworpen. Voor: PVV, CDA, 50PLUS, D66, GroenLinks en PvdD.**

### **Artikel I, onderdeel N, onderdeel 5**

31 (Van Weyenberg) dat regelt dat afwijken per cao tot op bepaalde hoogte altijd mogelijk is als de betrokken partijen hierover overeenstemming bereiken

Het wetsvoorstel maakt afwijken van de ketenbepaling per cao mogelijk, met dien verstande dat het aantal contracten ten hoogste mag worden gesteld op zes in een periode van ten hoogste vier jaar. Echter, aan de mogelijkheid tot afwijken is een eis verbonden. Afwijken mag alleen indien het een uitzendovereenkomst betreft (als bedoeld in artikel 690) of indien ten aanzien van bepaalde functies of functiegroepen «de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering» dat vereist. Dit amendement schrapt die extra eis, zodat afwijken per cao altijd mogelijk is als de betrokken partijen hierover overeenstemming bereiken. Hierdoor ontstaat meer ruimte voor maatwerk.

**Verworpen. Voor: PVV, SGP, ChristenUnie, CDA, 50PLUS en D66.**



**Artikel I, onderdeel N, invoegen lid 12 aan onderdeel 6**

36 (Pieter Heerma) dat bewerkstelligt dat aanpassingen in de ketenbepaling niet van toepassing worden op AOW'ers die een arbeidsovereenkomst aangaan op of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd

AOW'ers die nog werken doen dat vooral vanwege een financiële aanvulling op AOW en pensioen en de sociale contacten. Met dit amendement wordt bewerkstelligd dat de voorgestelde aanpassingen in de ketenbepaling niet van toepassing worden op AOW'ers die een arbeidsovereenkomst aangaan op of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Op hen blijft de huidige ketenbepaling van toepassing.

**Verworpen. Voor: PVV, CDA, GroenLinks en PvdD.**

**Artikel I, onderdelen O, Q en S**

35 (Klein) over het schrappen van de nieuwe uitzondering op de regel dat de werkgever geen toestemming van het UWV nodig heeft indien de opzegging geschiedt op of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd

Het wetsvoorstel werk en zekerheid creëert een nieuwe uitzondering op de regel dat de werkgever geen toestemming van het UWV nodig heeft indien de opzegging geschiedt op of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Indiener is met de Raad van State van mening dat deze wijziging in de rechtspositie van oudere werknemers tot gevolg heeft dat de arbeidsrechtelijke bescherming van deze groep personen door het ontbreken van adequate bescherming tegen ontslag in belangrijke mate wordt verminderd.

De Afdeling Advies van de Raad van State heeft geadviseerd om het doel, het bevorderen of het in dienst nemen of houden van oudere werknemers, op een minder ingrijpende wijze te realiseren, namelijk door de werking van het ontslagbesluit aan te passen.

Dit amendement bewerkstelligt dat het advies van de Raad van State wordt gevolgd.

**Verworpen. Voor: PVV, 50PLUS, GroenLinks en PvdD.**

**Artikel I, onderdelen V en W**

14 (Ulenbelt) over het wijzigen van de voorwaarden van de transitievergoeding

Het niet toekennen van een ontslagvergoeding aan werknemers met een tijdelijk contract van korter dan 24 maanden schept een ongewenste tweedeling met werknemers die een langer contract hebben. Met dit amendement worden contracten korter en langer dan 24 maanden gelijk behandeld. Tevens wordt de ondergrens van 120 maanden voor de hogere vergoeding geschrapt.

De hoogte van de ontslagvergoeding is op zich een preventief middel tegen een lichtvaardig ontslag. Er is geen goed argument om de ontslagvergoeding fors te verlagen ten opzichte van de normen die in jurisprudentie en de huidige kantonrechttersformule





worden gehanteerd. Hoewel een maximum bij de ontslagvergoeding te rechtvaardigen is treft een maximum van 75.000 bijvoorbeeld werknemers in ploegendienst onevenredig hard. Het maximum wordt op 150.000 gesteld. Met dit hoger maximum wordt ook voorkomen dat er een beroep zal worden gedaan op ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. Ook de vergoeding voor werknemers van 50 jaar of ouder wordt met dit amendement verdubbeld.

**Verworpen. Voor: 50PLUS en SP.**

**Artikel I, onderdeel V, artikel 673**

13 → 32 (Van Ojik) dat regelt dat ook werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 maanden, recht hebben op transitievergoeding

De indiener acht het wenselijk dat ook werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 maanden, recht hebben op een transitievergoeding. Met dit amendement komt de werknemer vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst in aanmerking voor een transitievergoeding, ook indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van minder dan 24 maanden.

**Verworpen. Voor: 50PLUS, GroenLinks, PvdD en SP.**

**Artikel I, onderdeel V, artikel 673**

**Artikel I, onderdeel W, artikel 673a**

27 (Pieter Heerma) over het uitzonderen van MKB-bedrijven van de transitievergoeding

Voor werkgevers in het MKB betekent een verplichting van het betalen van een transitievergoeding bij ontslag, dat zij voor veel hogere kosten komen te staan. Voorkomen moet worden dat zij hierdoor nog minder mensen aannemen dan nu het geval is. Dat is slecht voor de economie en slecht voor de werkgelegenheid. Met dit amendement worden werkgevers met minder dan 10 werknemers uitgezonderd van de verplichting om bij ontslag een transitievergoeding te betalen, tenzij de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ditzelfde geldt voor de verhoogde transitievergoeding voor werknemers van 50 jaar of ouder, zoals geregeld in artikel 673a.

**Verworpen. Voor: PVV, Bontes, CDA en 50PLUS.**

**Artikel I, onderdeel W, artikel 673a**

33 (Klein) over een differentiatie in de opbouw van de transitievergoeding voor oudere werknemers

Momenteel zijn ontslagvergoedingen via de kantonrechter niet alleen afhankelijk van het dienstverband, maar ook van de leeftijd van de werknemer. De achterliggende gedachte hierbij is, dat oudere werknemers kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt en uit dien hoofde een hogere vergoeding zouden moeten krijgen bij ontslag.



De indiener is van mening dat de regering terecht ten aanzien van het systeem van de transitievergoedingen tot 2020 voor 50-plussers een uitzonderingspositie creëert omdat werkzoekenden van 50 jaar en ouder vooralsnog een slechtere arbeidsmarktpositie hebben.

De indiener wil met dit amendement bewerkstelligen dat de transitievergoeding die tot 2020 voor oudere werknemers geldt, aansluit bij de huidige kantonrechtformule ten aanzien van de berekeningsmaatstaf. Derhalve wordt de transitievergoeding niet alleen opgebouwd over de jaren dat oudere werknemers na hun vijftigste bij een werkgever in dienst zijn geweest, zoals het huidige artikel voorstelt, maar wordt er een gedifferentieerde opbouw voorgesteld:

- Elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 35 jaar = 0,5 maandsalaris per jaar
- Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 jaar = 1 maandsalaris per gewerkt jaar
- Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 jaar = 1,5 maandsalaris per gewerkt jaar
- Elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar = 2 maandsalarissen per gewerkt jaar

**Verworpen. Voor: PVV en 50PLUS.**

#### **Diverse artikelen**

15 → 22 (Ulenbelt en Klein) over het schrappen van de verslechtering van de WW

De WW is een oplossing is voor een probleem. De WW zelf is geen probleem. Het verkorten van de WW-duur van 38 naar 24 maanden en het verlagen van de opbouw ondermijnt deze belangrijke werknemersverzekering. De opbouw en duur van de WW deels afhankelijk maken van de cao-afspraken levert grote onzekerheid op ten opzichte van de huidige WW termijn van 38 maanden en de op te bouwen rechten. Dit amendement strekt ertoe deze verslechtingen te schrappen en de duur en opbouw van de WW vooralsnog intact te laten. Tevens schrapt dit amendement de samenhangende wijzigingen in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Op dit moment is er geen enkele zekerheid over het repareren van de opbouw en duur van WW-rechten en de vorm waarin, waartoe bazen en bonden in het sociaal akkoord hebben besloten. Het al dan niet verminderen van de wettelijke WW rechten moet in samenhang worden gezien met voorstellen die de Stichting van de Arbeid en/of de SER op redelijke korte termijn zullen doen. Pas op dat moment dient besloten te worden over de wettelijke WW-rechten.

**Verworpen. Voor: PVV, 50PLUS en SP.**

#### **Artikel V, invoegen nieuw onderdeel 0A**

17 (Ulenbelt) over de uitvoering van reparatie van de opbouw en de duur van de WW op grond van afspraken tussen werkgevers en werknemers bij CAO door het UWV

Indien werkgevers en werknemers bij CAO of andere regeling de verlaging van de opbouw en de duur van de WW willen repareren maakt dit amendement het mogelijk om dit volledig door het UWV te laten uitvoeren. Door deze mogelijkheid te bieden is het voor



werkgevers en werknemers makkelijker om te kiezen voor een reparatie. Uitvoeringstechnische bezwaren worden hiermee weggenomen.

**Verworpen. Voor: PVV, 50PLUS en SP.**

#### **Subamendementen die amendement 30 wijzigen**

37 (Pieter Heerma) dat regelt dat de tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien, verlengd wordt van drie naar zes maanden per 1 juli 2014

Om draaideurconstructie versneld tegen te gaan, wordt met dit subamendement geregeld dat de tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien, verlengd wordt van drie naar zes maanden per 1 juli 2014.

**Verworpen. Voor: CDA, 50PLUS, GroenLinks en PvdD.**

#### **Artikel XXX, onderdeel A, artikel 27**

16 (Ulenbelt) over differentiatie in de WW-premie voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en voor onbepaalde tijd

Dit amendement strekt ertoe de WW premie voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te verhogen en de premie voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verlagen. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn vaker aangewezen op de WW. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moeten in zoveel mogelijk gevallen na 24 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen. Door een differentiatie van de premie past de betaalde premie beter bij het beslag op het werkloosheidsfonds en stimuleert het werkgevers om werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te geven. De vast te stellen premie zal in een algemene maatregel van bestuur vastgesteld moeten worden nadat dit aan beide kamers der Staten-Generaal is overgelegd.

**Verworpen. Voor: 50PLUS, GroenLinks, PvdD en SP.**

#### **Artikel XXXI, invoegen nieuw onderdeel Ba**

25 (Klein) over het verwijderen van de partnerinkomenstoets uit de IOAW

Een oudere werkzoekende van zowel 50 jaar en ouder (IOAW) als 60 jaar en ouder (IOW) is, zoals de Raad van State ook aangeeft, gebaat is bij een inkomensvoorziening aansluitend op de (kortere) WW waarbij geen partner- of vermogenstoets aan de orde is nu deze groepen de weg van WW naar de arbeidsmarkt zeer moeizaam zullen vinden. Dit is ook de achterliggende gedachte geweest bij invoering van de IOAW en IOW toen in 1987 respectievelijk 2006 eerdere duurverkortingen van de WW werden doorgevoerd. De situatie voor oudere werkzoekenden is thans onverminderd slecht te noemen. De indiener van dit amendement constateert dat bij de IOAW, in tegenstelling tot de IOW, wel een partnerinkomenstoets geldt maar geen vermogenstoets. Dit heeft tot gevolg dat een 50-plusser die zijn baan kwijtraakt en een partner heeft met een inkomen op het sociaal minimum (€ 1.480 bruto) nergens meer voor in aanmerking komt. Dat is niet alleen



rechtsongelijkheid ten opzichte van de 60-plusser, maar dat is ook naar de mening van de indiener ook onwenselijk.

De indiener van dit amendement wil met dit amendement de rechtsongelijkheid tussen IOW en IOAW rechtekken door voor beide regelingen geen partner- of inkomenstoets te laten gelden. Beide groepen hebben immers een even slechte positie op de arbeidsmarkt indien zijn onvrijwillig werkloos raken.

**Verworpen. Voor: PVV, 50PLUS en SP.**



## Moties

40 → 53 (Ulenbelt en Klein) over de wachtgeldregeling voor politici in lijn brengen met de Wet werk en zekerheid

**Verworpen. Voor: PVV, 50PLUS, GroenLinks en SP.**

41 → 54 (Voortman en Pieter Heerma) over het onderzoeken van de mogelijkheden van een meerjarig tweede contract

**Aangenomen. Voor: PVV, SGP, CDA, ChristenUnie, VVD, 50PLUS, D66, GroenLinks en PvdD.**

42 (Voortman) over een breed pakket van diensten van de adviseur werk

**Verworpen. Voor: ChristenUnie, 50PLUS, GroenLinks, PvdD en SP.**

43 (Hamer) over gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden voor payrollwerknemers

**Met algemene stemmen aangenomen.**

44 (Van Weyenberg en Van Nieuwenhuizen-Wijbenga) over de rol van de ontslagadviescommissie bij het besluit van het UWV

**Aangenomen. Voor: Bontes, SGP, CDA, ChristenUnie, VVD, D66 en PvdA.**

45 (Van Weyenberg) over ruimere contractvormen voor werkenden boven de AOW-leeftijd

**Aangehouden.**

46 → 55 → 56 (Pieter Heerma) over de gevolgen van de aanpassing van het ontslagrecht voor het mkb

**Aangenomen. Tegen: SP.**

47 (Klein) over onder de huidige economische omstandigheden geen duurverkorting invoeren

**Verworpen. Voor: PVV, 50PLUS, GroenLinks en PvdD.**

48 (Klein) over beschikbaar stellen van de mobiliteitsbonus

**Verworpen. Voor: 50PLUS, GroenLinks en PvdD.**

49 (Klein) over het onderbrengen van een transitievergoeding in een stamrecht-bv

**Verworpen. Voor: PVV en 50PLUS.**

50 (Klein) over de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid en van de nieuwe wet Werken na AOW-leeftijd op elkaar afstemmen

**Aangenomen. Voor: PVV, SGP, CDA, ChristenUnie, 50PLUS, D66, GroenLinks, PvdA en PvdD.**