

Voorstel

voor een vereenvoudigd
ontslagrecht bij invoering
Wet werk en zekerheid

Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN)
2 en 30 juni 2014



Voorstel

voor een vereenvoudigd ontslagrecht

bij invoering Wet werk en zekerheid

Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN)
2 en 30 juni 2014



Dit Voorstel is een aanvulling op het samenvattend verslag van het op 21 januari 2014 gehouden VAAN Symposium *Wetsvoorstel werk en zekerheid "33818 in de praktijk gebracht"*, de Notitie van VAAN van 24 maart 2014 en de Nadere notitie van VAAN van 12 mei 2014. Deze stukken beogen de leden van de Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) van de Eerste Kamer en andere bij het wetgevingsproces betrokkenen behulpzaam te zijn bij de parlementaire behandeling van het Wetsvoorstel.

Behoudens het commentaar van VAAN op de brief van 10 juni 2014 van de minister van SZW (Eerste Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 818, G) is de tekst afgerond op 2 juni 2014. De tekst van het commentaar van VAAN op de brief van 10 juni 2014 van de minister van SZW is afgerond op 30 juni 2014.

Het Voorstel – en andere relevante stukken met betrekking tot het Wetsvoorstel en de Wet werk en zekerheid – is te raadplegen via de tab *Wet werk en zekerheid: het VAAN dossier* van het publiek toegankelijke deel van www.vaan-arbeidsrecht.nl en via de VAAN Ontslag App.

INHOUDSOPGAVE

1.	Brief van 2 juni 2014 van VAAN aan de leden van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Eerste Kamer	5
2.	Voorstel van 2 juni 2014 van VAAN voor een vereenvoudigd ontslagrecht bij invoering Wet werk en zekerheid	7
3.	Toelichting van 2 juni 2014 op het voorstel van VAAN voor een vereenvoudigd ontslagrecht bij invoering Wet werk en zekerheid	19
4.	Brief van 10 juni 2014 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Eerste Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 818, G)	25
5.	Commentaar van 30 juni 2014 van VAAN op de brief van 10 juni 2014 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	28
6.	Redactionele gegevens	31

SPOED

Eerste Kamer der Staten-Generaal
Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. de Weledelgestrenge Vrouwe
mr. W.A.J.M. van Dooren
Binnenhof 22
BEZORGEN DEN HAAG

Ook per e-mail

Betreft: Plenaire behandeling in de Eerste Kamer van Wetsvoorstel werk en zekerheid (33818)

Den Haag, 2 juni 2014

Geachte mevrouw Van Dooren,

Namens het bestuur van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) bericht ik u als volgt.

VAAN is er bijzonder erkentelijk voor, dat de leden van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de regering hebben verzocht de vragen uit de Notitie Wetsvoorstel werk en zekerheid (WWZ) van 24 maart 2014 en de (in gedrukte vorm bijgesloten) Nadere notitie WWZ van 12 mei 2014 aan de regering voor te leggen. Voorts is VAAN de regering vanzelfsprekend eveneens bijzonder erkentelijk voor de beantwoording van de vragen in hoofdstuk 3 van respectievelijk de memorie van antwoord van 1 mei 2014 en de nota naar aanleiding van het verslag van 27 mei 2014.

Beide notities bevatten vragen voorzien van een doorgaans relatief korte inleiding. Er is in dit stadium van het wetgevingsproces door VAAN met opzet niet voor gekozen volledig uitgewerkte alternatieven voor (onderdelen van) het wetsvoorstel te doen. VAAN heeft met de notities onder andere – samengevat – de vraag voorgelegd of de regering bereid is het wetsvoorstel voor te leggen aan deskundigen uit wetenschap en praktijk. Uit de nota naar aanleiding van het verslag van 27 mei jl. kan worden afgeleid dat de regering een alternatief voorstel van deskundigen uit wetenschap en praktijk op prijs lijkt te stellen. In reactie op onderdeel 1.3 van de Nadere notitie merkt de regering in de nota naar aanleiding van het verslag (pagina 11) immers op dat *“hoewel de VAAN meent dat ook zonder de figuur van schriftelijke instemming de preventieve toets in het BW kan worden geïncorporeerd, zij niet komt met een daartoe strekkend voorstel dat de toets der kritiek kan doorstaan”*.

Mede gezien het voormelde doet VAAN alsnog een concreet voorstel tot aanpassing van het wetsvoorstel. Dit voorstel is, net zoals de Notitie en Nadere notitie van VAAN, in overleg tussen advocaten en hoogleraren tot stand gekomen. Het voorstel beoogt zoveel mogelijk binnen het kader van het Sociaal Akkoord en van de in de Tweede Kamer gemaakte keuzen het wetsvoorstel zodanig aan te passen, dat het ontslagrecht door het wetsvoorstel daadwerkelijk eenvoudiger wordt, het ontslagrecht naar verwachting minder doet verstarren en onnodige juridisering voorkomt. Het voorstel beoogt dit te realiseren met zo beperkt mogelijke wijzigingen van het wetsvoorstel, zoals dit door de regering bij de Eerste Kamer is ingediend. De betreffende aanpassingen zijn de navolgende:

- a. Terugkeer naar het systematisch onderscheid tussen opzegging en ontbinding (verwijdering van het fenomeen van opzegging met instemming; ordening van de wettelijke bepalingen in een logische volgorde) en vereenvoudiging van het sanctiestelsel (enkelvoudige sanctie; uniformering termijnen).

- b. Vergroting van de armslag van de kantonrechter bij ontbinding (enige verruiming van de ontbindingsgronden en daaraan gekoppelde vergoedingen).
- c. Terugkeer naar het stelsel van vernietiging van de opzegging door de werknemer (het door de regering voorgestelde stelsel dwingt de werknemer immers direct naar de rechter te gaan in plaats van partijen tijd te gunnen voor onderhandelingen).

Bij deze brief is het voorstel gevoegd. Dit voorstel bevat – naast de onderhavige brief – de twee navolgende onderdelen:

- 1. Tekst vereenvoudigd ontslagrecht bij invoering Wet werk en zekerheid
- 2. Toelichting bij het voorstel van VAAN voor een vereenvoudigd ontslagrecht

Bijgaand voorstel zou door middel van een aanvullende wet in het wetsvoorstel kunnen worden geïncorporeerd. Daarvoor is voldoende tijd omdat het voorstel betrekking heeft op het gedeelte van het wetsvoorstel dat pas op 1 juli 2015 in werking moet treden. VAAN blijft er overigens voorstander van de invoering van alle onderdelen van het wetsvoorstel te stellen op 1 juli 2015, om de praktijk meer tijd te geven zich voor te bereiden op de invoering en alle contracten tijdig en gelijktijdig te kunnen aanpassen.

Het VAAN-bestuur hoopt dat bijgaand voorstel inhoudelijk kan bijdragen aan de (plenaire) behandeling van de WWZ in de Eerste Kamer. Wetenschap en praktijk hebben immers slechts één – niet-politiek – doel: de totstandkoming van een juridisch verantwoord, goed en werkbaar nieuw ontslagrecht.

Deze brief en het voorstel zijn vandaag tevens – per koerier en per e-mail – aan de minister van SZW toegezonden.

Met vriendelijke groet,

Max Keulaerds
voorzitter VAAN

Voorstel van 2 juni 2014 van VAAN voor een vereenvoudigd ontslagrecht bij invoering Wet werk en zekerheid

[De artikelen tot en met artikel 688a blijven luiden conform het voorgestelde in het Wetsvoorstel werk en zekerheid, behoudens noodzakelijke vernummering van artikelnummers.]

I De artikelen 669 tot en met 672 van het Wetsvoorstel werk en zekerheid worden vervangen door de volgende bepalingen:

Artikel 669

1. Een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan.
2. Indien de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd, heeft de werknemer het recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden.
3. De werkgever vermeldt in de overeenkomst, bedoeld in lid 1, het recht, bedoeld in lid 2, bij gebreke waarvan de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken bedraagt.
4. De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing, indien partijen binnen zes maanden na een ontbinding als bedoeld in lid 2 opnieuw een overeenkomst als bedoeld in lid 1 aangaan.
5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.
6. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 670

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen op een van de volgende gronden:
 - a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
 - b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 672, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.
2. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst eveneens opzeggen tegen of na de dag waarop de werknemer de in artikel 7a, lid 1, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of, indien voor hem een afwijkende pensioenleeftijd geldt, de leeftijd heeft bereikt waarop voor hem recht op pensioen ontstaat, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het bereiken van die leeftijd.
3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst ook op andere dan de in lid 1, onderdelen a en b, genoemde gronden opzeggen:
 - a. gedurende de proeftijd;
 - b. wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 677, lid 1;
 - c. met een werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke

- persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat, waarbij onder het verrichten van diensten mede wordt verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden;
- d. met een bestuurder van een rechtspersoon ten aanzien van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is of met een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;
 - e. met een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt;
 - f. met een werknemer, werkzaam bij een bijzondere school of instelling als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs, artikel 1 van de Wet op het voortgezet onderwijs, artikel 1 van de Wet op de expertisecentra, artikel 1.1.1. van de Wet educatie en beroepsonderwijs of artikel 1.1. van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek indien de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de desbetreffende school of instelling en mits voor de opzegging toestemming is verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie waarop de regels, bedoeld in artikel 671a, lid 2, onderdelen a tot en met d, van overeenkomstige toepassing zijn.
4. Opzegging is slechts toegestaan indien herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e. Dit lid is niet van toepassing indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.
 5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
 - a. nadere regels gesteld met betrekking tot de gronden voor opzegging, bedoeld in lid 1 en met betrekking tot de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 4, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;
 - b. regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
 6. De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 670a, lid 2, wordt aangewezen.

Artikel 670a

1. De werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 670, lid 1, verzoekt hiervoor schriftelijk toestemming aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
2. Indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie is aangewezen, verzoekt de werkgever, in afwijking van lid 1, de toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 670, lid 1, onderdeel a, aan die commissie.
3. In de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin de in lid 2 bedoelde commissie wordt aangewezen, worden regels gesteld met betrekking tot:
 - a. hoor en wederhoor;
 - b. de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens;
 - c. redelijke termijnen voor reacties van werkgever en werknemer; en
 - d. een redelijke beslissingstermijn.

4. De collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2 en 3, is afgesloten met een of meer verenigingen van werknemers die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen, die krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn en ten minste twee jaar in het bezit van volledige rechtsbevoegdheid. Ten aanzien van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten geacht kan worden een voortzetting te zijn van een of meer andere verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, wordt de duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen voor de vaststelling van de tijdsduur van twee jaar mede in aanmerking genomen.

Artikel 670b

1. De beslissing op een verzoek om toestemming voor opzegging als bedoeld in artikel 670a, wordt gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan de werkgever en de werknemer onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek, bedoeld in dat artikel, is ontvangen.
2. De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 670, lid 1, onderdeel a, wordt slechts verleend, indien de werkgever:
 - a. de arbeidsrelatie met personen die niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;
 - b. de arbeidsrelatie met personen die op grond van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 628a op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd; en
 - c. de overeenkomsten met betrekking tot ingeleende personen die op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd.
3. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel worden aangewezen waarop lid 2 niet van toepassing is.
4. De toestemming voor opzegging is geldig gedurende vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2. De werkgever zegt schriftelijk op onder vermelding van de reden voor de opzegging.
5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de procedure betreffende het verlenen van toestemming, bedoeld in lid 1.
6. Elk beding waarbij de verplichting tot het vragen van toestemming, bedoeld in artikel 670a lid 1 en 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig evenals elk beding dat de termijn, bedoeld in lid 4, verruimt.

Artikel 670c

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat het verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 670a, lid 1, door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of door de commissie, bedoeld in artikel 670a, lid 2, is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode

waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 - 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 - 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - 4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in

- hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
 9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
 10. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, leden 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, lid 1, van die wet werkzaam is; of
 - d. als een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
 11. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
 12. Voor de toepassing van lid 4 en lid 10 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
 13. Voor de toepassing van het vierde lid en lid 10 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie

van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).

14. Van lid 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 670d

1. Artikel 670c, lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a, lid 4, te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt; of
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, lid 2, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel artikel 71a, lid 2, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De vorige zin is slechts van toepassing indien de werkgever de werknemer eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt.
2. Artikel 670c, leden 1 tot en met 4 en lid 10, en daarmee naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift, zijn niet van toepassing, indien:
 - a. het een opzegging gedurende de proeftijd betreft;
 - b. de opzegging geschiedt op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 677, lid 1;
 - c. de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg; of
 - d. de opzegging geschiedt op grond van artikel 670, lid 2, voor zover de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.
3. Indien de opzegging geschiedt op grond van artikel 670, lid 1, onderdeel a, anders dan wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, en de werknemer ten minste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalft:
 - a. is artikel 670c, lid 2, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg;
 - b. is artikel 670c, lid 3, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd;
 - c. is artikel 670c, leden 4 en 10, niet van toepassing.
4. Lid 3 is van overeenkomstige toepassing op opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden, bedoeld in lid 3.

Artikel 670e

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging wordt verkort met de duur van de periode gelegen tussen de datum waarop het volledige verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 670c, lid 1, is ontvangen en de dagtekening van de beslissing op het verzoek, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
8. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
9. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het achtste lid, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch kan worden gematigd beneden het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Artikel 671

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op de volgende gronden:
 - a. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - b. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
 - c. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

- d. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
 - e. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - f. andere omstandigheden, anders dan die bedoeld in art. 670 lid 1, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - g. indien de toestemming, bedoeld in artikel 670a, is geweigerd; of
 - h. op de gronden genoemd in artikel 670 lid 1, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd.
2. De kantonrechter kan het verzoek, bedoeld in lid 1, slechts inwilligen indien herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in artikel 670 lid 3, onderdeel e. Dit lid is niet van toepassing indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.
 3. De kantonrechter kan het verzoek, bedoeld in lid 1, slechts inwilligen indien er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 670c of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden.
 4. Indien de werkgever de ontbinding verzoekt op grond van lid 1 onderdeel a tot en met f of artikel 670, lid 1, en een opzegverbod als bedoeld in artikel 670c, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, kan de kantonrechter, in afwijking van lid 2, het verzoek om ontbinding inwilligen, indien:
 - a. het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben; of
 - b. er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen.
 5. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 670, lid 1, onderdeel a, is artikel 670b, leden 2 en 5, van overeenkomstige toepassing.
 6. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op lid 1, onderdeel a, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a.
 7. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op lid 1, onderdeel c, in verband met het door de werknemer niet nakomen van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever:
 - a. de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van die verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt; of
 - b. niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a.
 8. Het opzegverbod, bedoeld in artikel 670, lid 1, geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.
 9. Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:
 - a. bepaalt hij het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij opzegging zou zijn geëindigd, waarbij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de

- werkgever, de duur van de periode gelegen tussen de ontvangst van het verzoek om ontbinding en de dagtekening van de ontbindingsbeschikking in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert;
- b. kan hij, in afwijking van onderdeel a, het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op een eerder tijdstip, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
 - c. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In het geval de ontbinding wordt gegrond op lid 1 onderdeel f, kan dit indien de ontbinding het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- 10.** Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en:
- a. kan hij de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;
 - b. kan hij de werknemer een hogere vergoeding dan de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In het geval de ontbinding wordt gegrond op lid 1 onderdeel f, kan dit indien de ontbinding het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
 - c. kan hij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
- 11.** Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden nadere regels gesteld met betrekking tot de gronden voor ontbinding, bedoeld in lid 1.

Artikel 672

- 1.** De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
- 2.** Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:
 - a. bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt; en
 - b. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- 3.** Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en:
 - a. kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;
 - b. kan hij de werknemer een hogere vergoeding, dan de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of

- c. kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
- 4. Elk beding waarbij de mogelijkheid voor de werknemer om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

[De artikelen 673 tot en met 680a blijven ongewijzigd conform het Wetsvoorstel werk en zekerheid, behoudens noodzakelijke vernummering van artikelnummers.]

II De artikelen 681 tot en met 682a van het Wetsvoorstel werk en zekerheid worden vervangen door de volgende bepalingen:

Artikel 681

1. De werknemer kan de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever vernietigen indien:
 - a. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikelen 670a, 670b, 670c, of een naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift;
 - b. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 646, 648 of 649 of met enig ander verbod op onderscheid of in verband met de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646, 648 of 649 of op enig ander verbod op onderscheid of ter zake bijstand heeft verleend;
 - c. de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 670, lid 1, onderdeel a, een ander in dienst neemt voor dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten; of
 - d. de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 670, lid 1, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen.
2. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.
3. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot lid 1, onderdelen c en d, waarin kan worden bepaald:
 - a. wat mede onder de werkgever, bedoeld in die onderdelen, wordt verstaan;
 - b. in welke gevallen en onder welke voorwaarden die onderdelen niet van toepassing zijn; en
 - c. in welke volgorde de werknemers in de gelegenheid worden gesteld hun vroegere werkzaamheden te hervatten dan wel als kandidaat voor de terbeschikkingstelling te worden voorgedragen.

Artikel 682

1. Indien de werknemer een beroep heeft gedaan op de vernietigingsgrond als bedoeld in artikel 681, kan de kantonrechter op verzoek van de werkgever de nietigheid van de arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk gedekt verklaren indien voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet mogelijk is.
2. Indien de kantonrechter de nietigheid van de arbeidsovereenkomst gedekt verklaart, kan hij daarbij aan de werknemer een billijke vergoeding ten laste van de werkgever toekennen indien de reden daarvoor ligt in een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
3. Elk beding waarbij de bevoegdheden, bedoeld in lid 1 en 2, worden uitgesloten of beperkt, is nietig.

[De artikelen 682a tot en met 686 blijven ongewijzigd conform het Wetsvoorstel werk en zekerheid, behoudens noodzakelijke vernumming van artikelnummers.]

III Artikel 686a van het Wetsvoorstel werk en zekerheid wordt vervangen door de volgende bepaling:

Artikel 686a

1. Over het bedrag van de vergoeding, bedoeld in de artikelen 670e, lid 9, en 677, leden 2 en 4, is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Over het bedrag van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, 673a en 673c, is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.
2. De op de artikelen 670e, lid 9, 673, 673a en 677 gebaseerde gedingen of gedingen gebaseerd op het bepaalde bij of krachtens de artikelen 673b, 673c en 673d worden ingeleid met een verzoekschrift.
3. In gedingen op grond van de artikelen 670e, lid 9, 671, 672, 673, 673a, 673b, 673c, 673d, 677, 681 en 682 worden daarmee verband houdende andere vorderingen ingediend met een verzoekschrift.
4. De bevoegdheid om een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen of een beroep te doen op de vernietigingsgrond vervalt drie maanden na de dag:
 - a. waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien:
 - 1° het verzoek een vergoeding als bedoeld in de artikelen 668, lid 3, 670e, lid 9 en 677, lid 4, betreft; of
 - 2° het een verzoek op grond van de artikelen 677, 681, lid 1, onderdelen a en b, en 682, leden 1 en 2, betreft;
 - b. waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien het een verzoek op grond van de artikelen 673, 673a, 673b, 673c en 673d betreft;
 - c. waarop de werknemer op de hoogte is of redelijkerwijs had kunnen zijn van de situatie, bedoeld in de artikelen 681, lid 1, onderdelen c en d, maar ten laatste drie maanden na de dag waarop de termijn van 26 weken, bedoeld in die leden of onderdelen, is verstreken.
5. De behandeling van de verzoeken, bedoeld in dit artikel, vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
6. Alvorens een ontbinding als bedoeld in artikel 671 of 672 waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
7. Lid 6 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding als bedoeld in artikel 671 of 672 uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
8. Artikel 55 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing op de artikelen 677 en 681.

Toelichting van 2 juni 2014 op het voorstel van VAAN voor een vereenvoudigd ontslagrecht bij invoering Wet werk en zekerheid

Algemeen

Het voorstel beoogt om, zoveel mogelijk binnen het kader van het Sociaal Akkoord en van de in de Tweede Kamer gemaakte keuzen, het huidige wetsvoorstel werk en zekerheid (*Kamerstukken I, 33 818, A*) aan te passen, zodat:

- A het ontslagrecht daadwerkelijk wordt vereenvoudigd
- B naar verwachting minder star wordt, en
- C wordt gedejuridiseerd.

De voorstellen houden concreet het volgende in:

A Terugkeer naar het systematisch onderscheid tussen opzegging en ontbinding, en vereenvoudiging van het sanctiestelsel

Het voorstel van VAAN zorgt er voor dat de begrippen opzegging en ontbinding die in het wetsvoorstel door elkaar worden behandeld, weer duidelijk van elkaar worden onderscheiden en eenduidig worden gebruikt. Daarnaast wordt de overbodige figuur van 'opzegging met instemming' geschrapt. De bepalingen worden in een logische volgorde geplaatst.

Het door VAAN voorgestelde systeem heeft een overzichtelijke nummering van de artikelen:

- 669 – beëindigingsovereenkomst
- 670 – alle hoofdbepalingen over opzegging (670 opzeggronden; 670a toestemming UWV, resp. cao-ontslagcommissie; 670b procedures toestemming; 670c opzegverboden; 670d uitzonderingen opzegverboden; 670e opzegtermijnen)
- 671 – ontbinding op verzoek werkgever
- 672 – ontbinding op verzoek werknemer

In deze opzet is de beëindigingsovereenkomst voorop gesteld, mede om te benadrukken dat deze mogelijkheid de voorkeur verdient boven opzegging of ontbinding waarbij juridische procedures moeten worden gevoerd.

De figuur van 'opzegging met instemming van de werknemer' vervalt in het voorstel van VAAN. Deze is naast de beëindigingsovereenkomst overbodig en verwarrend. Alle dubbele bepalingen met die over de beëindigingsovereenkomst kunnen hierdoor ook komen te vervallen.

Door deze aanpassing kunnen ook de zogenoemde 'opzeggingsgronden' van het wetsvoorstel worden gesplitst in opzeggings- resp. ontbindingsgronden. Hierdoor vervalt een wezenlijk kritiekpunt ten opzichte van het wetsvoorstel, namelijk dat opzeggings- en ontbindingsgronden daarin door elkaar worden gehaald in één artikel, om de constructie van 'opzegging met instemming' mogelijk te maken. Dit is één van de belangrijkste redenen waarom het wetsvoorstel door wetenschap en praktijk wordt gezien als nodeloos gecompliceerd en ontoegankelijk.

Een soortgelijke vereenvoudiging wordt in het voorstel van VAAN bereikt ten aanzien van het sanctiestelsel. Het wetsvoorstel maakt een onderscheid tussen de vernietiging van de opzegging (art. 681) en de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst (art. 682 lid 1 onder a). In het voorstel van VAAN kan de arbeidsovereenkomst in deze beide situaties steeds worden vernietigd. Teneinde de kantonrechter de mogelijkheid te geven om per geval te beoordelen of voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid mogelijk is, krijgt deze in het voorgestelde artikel 682 de bevoegdheid om de nietigheid geheel of gedeeltelijk gedekt te verklaren. Op deze wijze kunnen alle mogelijke resultaten van het sanctiestelsel van het wetsvoorstel bereikt worden met een eenvoudige en eenduidige structuur.

Daarnaast worden in het voorstel van VAAN de termijnen geüniformeerd. In het wetsvoorstel is sprake van termijnen van zowel twee als drie maanden. In het thans geldende recht bestaan termijnen van twee en van zes maanden. De helderheid is gediend met eenduidige termijnen, zodat is gekozen voor een vaste termijn van drie maanden. Dit biedt ook in de meer gecompliceerde gevallen waarin rechtshulp moet worden ingeschakeld de mogelijkheid voor degelijk advies van partijen, voor onderling overleg tussen partijen en voor mediation, waardoor meer ruimte wordt geboden om te voorkomen dat procedures moeten worden gevoerd waarbij de rechter moet worden ingeschakeld.

B Vergroting van de armslag van de kantonrechter bij ontbinding

De opzet van het wetsvoorstel gaat uit van een limitatief aantal ontslaggronden. Er is wel een 'open' ontslaggrond te vinden in het voorgestelde artikel 669 lid 3 onder h, maar deze is beperkt tot niet reeds genoemde ontslaggronden. Dit systeem brengt naar verwachting een verstarring van het ontslagrecht mee ten opzichte van het geldende – reeds als star bekend staande – stelsel van ontslagrecht. In het huidige stelsel vervult de ontbindingsprocedure immers de rol van 'noodluik' van het ontslagrecht. Indien de ontslagregels in het concrete geval aan een redelijke uitkomst in de weg staan, kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden, onder toekenning van een vergoeding. Teneinde dit 'noodluik' te behouden, is in het voorstel van VAAN in artikel 671 lid 1 onder f de open ontslaggrond iets verruimd. Uit de zin "andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren" zijn de woorden 'dan de hiervoor genoemde' geschrapt. Hiermee wordt bereikt dat bij de in het artikel benoemde ontslaggronden ook gebruik kan worden gemaakt van ontbinding als aan de ontbindingsgrond niet volledig is voldaan. Voorwaarde hiervoor is dan dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, hetgeen op zichzelf een zwaar toetsingscriterium vormt, zodat de werknemer hierin voldoende bescherming kan vinden tegen onredelijk ontslag. Het betreft een kleine verruiming, die de kantonrechter echter in bijzondere gevallen meer armslag geeft. De ontslaggronden waarvoor toestemming van het UWV (of een cao-commissie) is vereist, zijn hiervan uitgezonderd, om te voorkomen dat de weg langs deze instantie zou worden overgeslagen.

Teneinde het evenwicht in de verhouding tussen werkgever en werknemer te bewaren, dient daar tegenover te staan dat in die bijzondere gevallen ook sneller een additionele billijke vergoeding kan worden toegekend. Om die reden is alleen ten aanzien van deze ontbindingsgrond in het criterium voor het toekennen van een billijke vergoeding het begrip 'ernstig' geschrapt, waardoor eveneens bij verwijtbaar handelen van de werkgever een billijke vergoeding kan worden toegekend. In lijn met het Sociaal Akkoord blijft evenwel die verwijtbaarheid ook in dit geval een eis voor de toekenning van een billijke vergoeding, naast een eventuele transitievergoeding.

C Terugkeer naar het stelsel van vernietiging van de opzegging door de werknemer

In het wetsvoorstel is afgestapt van de huidige regeling waarbij werknemers onrechtmatige ontslagen zelf buitengerechtelijk kunnen vernietigen. De argumentatie hiervoor (dat er onduidelijkheid zou bestaan totdat de rechter uitspraak heeft gedaan) is niet overtuigend, omdat dit bezwaar ook geldt bij het voorgestelde systeem. Een belangrijk nadeel van de door de regering voorgestelde opzet is bovendien dat in de gevallen waarin de werkgever onrechtmatig heeft opgezegd, de werknemer zich gedwongen ziet om binnen de vervaltermijn van twee maanden een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter.

Dit onderdeel van het wetsvoorstel leidt tot onnodige jurisdisering, omdat dit partijen ertoe zal brengen om onmiddellijk na een ontslag de juridische strijd aan te vangen en zich te concentreren op het opstellen van een verzoekschrift voor de kantonrechter. Dit geldt eens te meer door de korte termijnen die hiervoor gelden. Het thans geldende stelsel van buitengerechtelijke vernietiging biedt partijen juist de mogelijkheid om eerst buiten de rechter om naar een oplossing te streven. Dit speelt bijvoorbeeld bij een volgens de werknemer op onvoldoende grond verleend ontslag op staande voet. Om die reden is in het door VAAN voorgestelde artikel 681 de buitengerechtelijke vernietiging door de werknemer weer opgenomen. Hierbij dient te worden vermeld dat de (reeds onder A genoemde) in artikel 682 van dit voorstel opgenomen mogelijkheid voor de kantonrechter om de nietigheid daarna geheel of gedeeltelijk gedekt te verklaren, ten opzichte van het bestaande stelsel een ruimere mogelijkheid biedt om onredelijke uitkomsten te voorkomen.

De buitengerechtelijke vernietiging van opzeggingen is thans algemeen geaccepteerd, en de praktijk kan er goed mee werken. In de literatuur zijn nauwelijks voorstellen gedaan om van dit systeem af te stappen, zodat de noodzaak daartoe niet aanwezig is.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 669

Dit artikel bevat de regeling van de beëindigingsovereenkomst en is woordelijk gelijk aan artikel 670b uit het wetsvoorstel.

Artikel 670

Dit artikel regelt op welke gronden een werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen. Het eerste lid beperkt de mogelijkheid van opzegging in dat kader tot de aldaar genoemde twee gronden. Het betreft de gronden die in het wetsvoorstel worden genoemd in artikel 669 lid 3 onderdelen a en b.

Lid 2 bevat de regeling die in het wetsvoorstel is neergelegd in artikel 669 lid 4.

Lid 3 regelt in welke gevallen de limitatieve opzeggingsgronden uit het eerste lid niet gelden. Het gaat om de gevallen die in het wetsvoorstel zijn opgenomen in artikel 671 lid 1 onderdelen b t/m f en h. Het geval dat in het wetsvoorstel wordt genoemd in artikel 671 lid 1 onderdeel a kan door de schrapping van de rechtsfiguur van de opzegging met instemming vervallen. Het geval dat in het wetsvoorstel wordt genoemd in artikel 671 lid 1 onderdeel g is vanwege de formulering van artikel 670a lid 1 niet langer nodig.

Lid 4 bepaalt, kort weergegeven, dat opzegging slechts toegestaan is indien herplaatsing van de werknemer niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Deze bepaling volgt uit artikel 669 lid 1 en 2 van het wetsvoorstel.

Leden 5 en 6 zijn woordelijk gelijk aan artikel 669 leden 5 en 6 uit het wetsvoorstel.

Artikelen 670a en 670b

In het wetsvoorstel is in artikel 671a lid 1 t/m 3 geregeld dat een werkgever voor opzegging van een arbeidsovereenkomst toestemming van UWV of een CAO-commissie behoeft. De leden 4 t/m 9 van artikel 671a uit het wetsvoorstel bevatten voorts enkele procedurele aspecten voor de verlening van een dergelijke toestemming. In het voorstel van VAAN is er om systematische redenen voor gekozen de inhoud van artikel 671a uit het wetsvoorstel over twee artikelen te verdelen: artikelen 670a en 670b. Artikel 670a bepaalt hetgeen in het wetsvoorstel is geregeld in artikel 671a lid 1 t/m 3, terwijl de leden 4 t/m 9 van artikel 671a uit het wetsvoorstel zijn neergelegd in artikel 670b. De systematiek wordt hiermee aldus dat artikel 670a het toestemmingsvereiste bevat en dat artikel 670b enkele procedurele regels voor de verlening van een dergelijke toestemming geeft.

Artikel 670c

Dit artikel betreft artikel 670 uit het wetsvoorstel. Er is slechts een tweetal redactionele wijzigingen in lid 1 aangebracht:

- In onderdeel b is de verwijzing naar artikel 670a in overeenstemming gebracht met de nummering uit het onderhavige voorstel;
- In de tweede alinea is een spelfout verbeterd door “tengevolge” te vervangen door “ten gevolge”.

Artikel 670d

Dit artikel bepaalt hetgeen in het wetsvoorstel is geregeld in artikel 670a. De leden 1 t/m 4 van laatstgenoemd artikel zijn woordelijk overgenomen, met dien verstande dat in lid 1 de verwijzing naar 670c in overeenstemming is gebracht met het onderhavige voorstel en dat onderdeel a van artikel 670a lid 2 uit het wetsvoorstel is geschrapt vanwege het vervallen van de figuur van de opzegging met instemming. Om dezelfde reden zijn ook de leden van artikel 670a lid 2 uit het wetsvoorstel geschrapt.

Artikel 670e

Dit artikel is woordelijk gelijk aan artikel 672 uit het wetsvoorstel, met dien verstande dat lid 8 van laatstgenoemd artikel is geschrapt in verband met de door VAAN voorgestelde wijziging van artikel 682.

Artikel 671

Dit artikel regelt de ontbinding van een arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever. Het artikel is inhoudelijk gelijk aan artikel 671b uit het wetsvoorstel.

Lid 1 bevat de ontbindingsgronden. De gronden g en h zijn woordelijk gelijk aan die van artikel 671b lid 1 onderdelen b en c uit het wetsvoorstel. De onderdelen a t/m e komen overeen met die uit artikel 669 lid 3 onderdelen c t/m g uit het wetsvoorstel, naar welke onderdelen artikel 671b lid 1 onderdeel a van het wetsvoorstel verwijst. Onderdeel f betreft een herformulering van artikel 671b lid 1 onderdeel h van het wetsvoorstel teneinde duidelijk te maken dat het een restcategorie betreft.

De leden 2 t/m 11 zijn inhoudelijk gelijk aan artikel 671b lid 2 t/m 10.

Artikel 672

Dit artikel regelt de ontbinding op verzoek van de werknemer en is woordelijk gelijk aan artikel 671c uit het wetsvoorstel.

Artikel 681

Leden 1 en 2 komen overeen met artikel 681 van het wetsvoorstel, met dien verstande dat lid 1 de mogelijkheid van buitengerechtelijke vernietiging herintroduceert.

Lid 3 is woordelijk gelijk aan artikel 682a uit het wetsvoorstel.

Artikel 682

Dit artikel verschaft de rechter de bevoegdheid om een vernietiging van de opzegging door de werknemer gedekt te verklaren en daarbij aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Aldus kunnen alle mogelijke resultaten van het sanctiestelsel van het wetsvoorstel bereikt worden met een eenvoudige en eenduidige structuur.

Artikel 686a

Artikel 686a is inhoudelijk nagenoeg gelijk aan artikel 686a uit het wetsvoorstel. De enige inhoudelijke wijziging betreft de uniformering van de termijnen waarbinnen een beroep op vernietiging van een opzegging moet worden gedaan in lid 4. Deze termijn wordt voor alle vernietigingsgronden op drie maanden gesteld. Verder worden enkele redactionele wijzigingen voorgesteld vanwege de vernumming van bepaalde artikelen.

Invoering van het voorstel

VAAN blijft er voorstander van de invoering van alle onderdelen van het wetsvoorstel te stellen op 1 juli 2015, om verantwoorde invoering van de wet zoveel mogelijk te bewerkstelligen. Dit zou tevens de mogelijkheid bieden bijgaand voorstel, al dan niet door middel van een aanvullende wet, in het wetsvoorstel te incorporeren.

Eerste Kamer der Staten-Generaal

Vergaderjaar 2013-2014

33 818

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)

G BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 juni 2014

Tijdens de behandeling van het Wetsvoorstel werk en zekerheid (hierna: Wwz) op 3 juni jl. is door de fracties van D66, Groen Links en OSF gevraagd naar een reactie op het «Voorstel voor een vereenvoudigd ontslagrecht bij invoering Wet werk en zekerheid» van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) van 2 juni jl., zoals u dat diezelfde dag is toegezonden. Ik heb u toegezegd nog voor de stemming op 10 juni a.s. een schriftelijke reactie op dat voorstel te zullen geven.

Onder dankzegging aan de hoogleraren en advocaten die de uitdaging zijn aangegaan om op korte termijn dit voorstel te schrijven, treft u hieronder mijn reactie aan. Tijdens de behandeling heeft de heer Backer daarbij nog specifiek gevraagd te kijken naar het punt van de buitengerechtelijke vernietiging. Ook hierop treft u hieronder mijn reactie aan (punt 6). Voor de eerdere adviezen van de VAAN die ik tijdens de schriftelijke behandeling van de Wwz heb overgenomen, verwijs ik u naar de bijlage bij de memorie van antwoord en de nota naar aanleiding van het verslag.

1. Geen redelijke grond waar dat wel moet

In artikel 670 van het voorstel van de VAAN is geregeld dat de werkgever kan opzeggen wegens bedrijfseconomisch ontslag en langdurige arbeidsongeschiktheid (en wegens bereiken AOW-leeftijd). Vervolgens is geregeld dat de werkgever ook op andere gronden de arbeidsovereenkomst kan opzeggen, gedurende de proeftijd (terwijl er dan geen grond hoeft te zijn), wegens een dringende reden, met een huishoudelijke hulp, bestuurder, geestelijk ambtsdrager, werknemer in het bijzonder onderwijs. Die gronden worden niet geëxpliciteerd. Aldus kan alles een reden vormen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Het voorstel miskent, naar mijn mening, daarmee dat ook bij een ontslag van genoemde personen sprake moet zijn van een redelijke grond voor ontslag. Dit is niet in overeenstemming met het sociaal akkoord waarin is afgesproken dat er (ook voor deze gevallen) sprake moet zijn van een redelijke grond voor ontslag en dat deze redelijke gronden bovendien worden geëxpliciteerd.

2. Geen duidelijk onderscheid tussen opzegging zonder preventieve toets en ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Op basis van artikel 670 kan op (niet nader genoemde) andere gronden tot opzegging van de arbeidsovereenkomst worden overgegaan. Vervolgens moet, als sprake is van gronden van ontslag als opgenomen in artikel 671, de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden.

Daarmee wordt niet duidelijk of in gevallen van artikel 670 nu opzegging geldt (zonder preventieve toets) of dat in die gevallen naar de kantonrechter moet worden gegaan voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

3. Verruiming van de restgrond

Het voorstel verruimt de restgrond voor ontbinding door de kantonrechter. De kantonrechter kan volgens het voorstel de arbeidsovereenkomst ontbinden op andere gronden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Volgens de VAAN introduceert hun voorstel een «zwaar toetsingscriterium», zodat de werknemer voldoende bescherming kan vinden tegen onredelijk ontslag.

Het voorstel maakt niet duidelijk hoe de stelling dat hiermee voldoende bescherming wordt geboden tegen ontslag zich verhoudt tot de mogelijkheid van het in dat geval toekennen van een vergoeding. Het voorstel van de VAAN regelt dat bij ontslag op basis van de restgrond al een vergoeding kan worden toegekend als het ontslag verwijtbaar is aan handelen of nalaten van de werkgever (en niet bij *ernstige* verwijtbaarheid). Dit roept voorts de vraag op welke betekenis de separaat geduide redelijke gronden voor ontslag hebben. Ook heeft een dergelijk criterium een aanzuigende werking op de gang naar de kantonrechter. Tot slot gaat de preventieve werking van kenbare redelijke gronden voor ontslag in de wet verloren. Door de introductie van een «restgrond» voor ontslag wordt de werkgever niet bewogen om zorgvuldig te handelen, bijv. in het geval van een werknemer die naar de mening van de werkgever niet voldoende functioneert.

4. Introductie afkoopsom

In samenhang met de restgrond voor ontslag introduceert het voorstel feitelijk de mogelijkheid van een afkoopsom. Als sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter bepalen dat de werkgever een billijke vergoeding moet betalen.

Dit is niet in overeenstemming met het doel van de Wwz en de afspraken die met sociale partners zijn gemaakt om de mogelijkheid tot het toekennen van een billijke vergoeding te beperken tot gevallen waarin sprake is van *ernstig* verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het zorgt er voorts voor dat niet de beoogde rechtszekerheid en beperking van vergoedingen kan worden gerealiseerd. Niet alleen is geen sprake van een voor werkgever en werknemer duidelijk kenbare redelijke grond voor ontslag. Ook wordt de werkgever in dat geval zonder dat sprake is van *ernstige* verwijtbaarheid geconfronteerd met een vergoeding bovenop de transitievergoeding. Terwijl de VAAN aangeeft juridisering tegen te willen gaan, zal dit nieuwe criterium voor toekenning van een vergoeding naar verwachting juist leiden tot méér procedures.

5. Geen herstel meer mogelijk van de arbeidsovereenkomst

Op grond van het voorstel komt de mogelijkheid tot herstel van de arbeidsovereenkomst te vervallen (of het toekennen van een billijke vergoeding), na opzegging met toestemming van UWV, ook als blijkt dat UWV ten onrechte toestemming heeft verleend. Datzelfde geldt in de gevallen waar op grond van de Wwz geen toestemming van UWV is vereist, maar opgezegd is zonder dat daar een redelijke grond voor is. Ten slotte komt de mogelijkheid te vervallen tot het toekennen van een billijke vergoeding daar waar de opzegging met toestemming van UWV ernstig verwijtbaar is aan de werkgever.

Dit acht ik onwenselijk. Als het ontslag onterecht is, moet herstel van de arbeidsovereenkomst mogelijk zijn. Ook het vervallen van het kunnen toekennen van een billijke vergoeding, al dan niet in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst, is onwenselijk.

6. Vernietiging van de opzegging

Het voorstel herintroduceert de mogelijkheid van buitengerechtelijke vernietiging.

In de Wwz is hier op goede gronden van afgezien. Beoogd is immers onder meer een vereenvoudiging en versnelling van het ontslagrecht. Het ligt daarom in de rede om de vernietiging van de opzegging voor te leggen aan de rechter die zowel uitspraak doet over de rechtmatigheid van de opzegging als over de hieraan te verbinden consequentie van vernietiging van de opzegging, dan wel toekenning van een billijke vergoeding. Voorts hoeft de werknemer niet eerst af te wachten of de werkgever aan zijn buitengerechtelijke vernietiging al dan niet gehoor geeft. Verder geldt dat ook zonder een buitengerechtelijke vernietiging van de opzegging gemachtigden met elkaar contact op kunnen nemen om een procedure bij de rechter te voorkomen. De praktijk wijst overigens uit dat in geval van buitengerechtelijke vernietiging de werknemer veelal toch de gang naar de rechter moet maken, daar waar de werkgever niet reageert. Dit betreft dan een vordering tot tewerkstelling en het betalen van loon. In de Wwz is gekozen voor vernietiging door de rechter, waarbij de werknemer ook kan kiezen voor een billijke vergoeding, in plaats van vernietiging. In het voorstel van de VAAN kan dat niet.

Op grond van het voorstel kan de werknemer een opzegging vernietigen als die opzegging in strijd is met onder meer het voorschrift dat geen toestemming is verleend door UWV.

De werknemer kan dus niet vernietigen als wel toestemming is verleend, maar op onjuiste gronden (daar waar in de Wwz herstel van de arbeidsovereenkomst mogelijk is of het toekennen van een billijke vergoeding).

Onduidelijk is wat werknemer in een dergelijk geval te doen staat.

Verder kan de werknemer op grond van het voorstel evenmin de opzegging vernietigen als bijvoorbeeld in strijd met artikel 677 is opgezegd of buiten de proeftijd. Kortom, daar waar op grond van de Wwz toestemming van UWV voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter is vereist.

Ook hier blijft onduidelijk wat de werknemer daartegen kan ondernemen.

Als de werknemer buitengerechtelijk vernietigt, kan de rechter op verzoek van de werkgever de opzegging gedekt verklaren als voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet in de rede ligt.

Dit heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer toch eindigt, terwijl de werkgever in strijd met de regels heeft opgezegd. In de Wwz kan dit niet en is het aan de werknemer om te bezien of hij in plaats van herstel of vernietiging via een de rechter een billijke vergoeding wenst.

Verder kan de rechter volgens het voorstel alleen dan een vergoeding toekennen als de reden voor gedektverklaring gelegen is in een omstandigheid die ernstig verwijtbaar is aan de werkgever.

Daarbij wordt niet duidelijk of hiervan ook sprake is bij het enkel overtreden van de voorschriften door de werkgever of dat er ook (of alleen) sprake moet zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten met ontslag tot gevolg. Ook is niet duidelijk hoe dit zich verhoudt tot de «restgrond» die de VAAN introduceert en de daaraan gekoppelde vergoeding van de werkgever bij verwijtbaar handelen. Daarbij hoeft de verwijtbaarheid immers weer niet «ernstig» te zijn.

7. Overige punten (niet uitputtend)

1. Het voorstel miskent dat voor opzegging tijdens de proeftijd er geen grond hoeft te zijn, noch herplaatsingsinspanningen hoeven te worden verricht.
2. Schriftelijke instemming met opzegging is komen te vervallen. Hiermee is ook de daarmee samenhangende bedenktijd komen te vervallen, terwijl deze ook moet gelden in geval van instemming van de werknemer met de opzegging door de werkgever.
3. Het voorstel van de VAAN stelt de termijn waarbinnen een verzoekschrift bij de kantonrechter ingediend moet worden voor alle gevallen op drie maanden. Dat is niet in lijn met de afspraken die zijn gemaakt om te komen tot een zo kort mogelijke procedure. Om die reden is als uitgangspunt steeds een termijn van twee maanden gehanteerd. Ter uniformering, en omdat het een objectief vast te stellen moment betreft, is er in het wetsvoorstel voor gekozen alle termijnen die in artikel 686a zijn gehanteerd te laten aanvangen op de dag na het einde van de arbeidsovereenkomst. Een termijn van twee maanden wordt overigens ook nu al in het BW gehanteerd.
4. Op grond van artikel 686a van het voorstel van de VAAN moet een werknemer binnen drie maanden een beroep doen op een vernietigingsgrond. Hij moet tevens binnen die termijn van drie maanden een verzoek bij de rechter op diezelfde grond indienen. Ook moet de werkgever binnen diezelfde drie maanden een verzoek om gedektverklaring doen. Onduidelijk is hoe dit in de praktijk zal werken. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer op de laatste dag van de drie maanden de opzegging vernietigt.
5. Aangegeven wordt dat alle mogelijke resultaten van het sanctiestelsel van het wetsvoorstel bereikt worden. Dat is niet het geval, zoals uit het voorgaande blijkt. Het geheel of gedeeltelijk gedekt verklaren is ook niet hetzelfde als het actief door de rechter voorzieningen kunnen treffen.

Het voorgaande leidt, zoals ook met u tijdens de mondelinge behandeling besproken, niet tot verdere aanpassing van de Wwz. Daarbij merk ik meer in het bijzonder ten aanzien van het onderwerp verruiming van de restgrond op dat ik tijdens de behandeling naar aanleiding van vragen van de heer Backer en het voorstel van de VAAN heb aangegeven met een specifieke evaluatie te komen op dit punt. De door de heer Backer ingediende motie (Kamerstukken I 2013/2014, 33 818, nr. F) sluit hierbij aan en kleurt deze in.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

Commentaar van 30 juni 2014 van VAAN op de brief van 10 juni 2014 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Op 2 juni 2014 heeft VAAN haar voorstel voor een vereenvoudigd ontslagrecht bij invoering Wet werk en zekerheid (hierna: het Voorstel) aan de Eerste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) en de minister van SZW toegezonden. Met de brief van 10 juni 2014 heeft de minister op het Voorstel gereageerd.

VAAN leest de reactie aldus dat de minister weliswaar op onderdelen heeft aangegeven waar het Voorstel aanvulling behoeft, maar niet ten principale tegensprekt dat de opzet van het Voorstel vereenvoudigingen meebrengt en uitvoerbaar is. Ten aanzien van de verruiming van de restgrond blijft de minister bij zijn eerder ingenomen afwijzende standpunt.

Meer specifiek luidt het commentaar van VAAN op de brief van 10 juni 2014 van de minister als volgt.

1. Geen redelijke grond waar dat wel moet

De minister wijst er op dat de gronden voor ontslag niet worden geëxpliciteerd ten aanzien van een aantal groepen, te weten huishoudelijke hulpen, bestuurders, geestelijke ambtsdragers en werknemers in het bijzonder onderwijs. Dit is juist en dit kan op eenvoudige wijze worden opgelost door ten aanzien van deze groepen in artikel 670 te bepalen dat de opzegging ook kan plaatsvinden op een van de gronden genoemd in artikel 671 lid 1.

2. Geen duidelijk onderscheid tussen opzegging zonder preventieve toets en ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De minister gaat er ten onrechte vanuit dat artikel 671 van het Voorstel zou voorschrijven dat de werkgever om ontbinding vraagt indien hij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Het artikel maakt het evenwel slechts mogelijk dat de kantonrechter op zijn verzoek ontbindt. In de gevallen waarin de werkgever op dezelfde gronden ook kan opzeggen is een dergelijk verzoek aan de kantonrechter niet noodzakelijk. Er is ook geen reden om een dergelijk verzoek uit te sluiten. Indien de werkgever de preventieve toets door de kantonrechter op prijs stelt, is er geen bezwaar tegen dat hij deze aanvraagt. Dit kan in sommige gevallen nuttig zijn, bijvoorbeeld om twijfel over de geldigheid van een dringende reden weg te nemen. Aanpassing van artikel 671 is derhalve niet nodig.

3. Verruiming van de restgrond

VAAN blijft van mening dat door het gekozen systeem van limitatief en gedetailleerd gegeven ontslaggronden het ontslag van werknemers in vaste dienst vermoedelijk nog minder soepel zal worden dan thans het geval is. In het tot 1 juli 2015 geldende stelsel heeft de kantonrechter immers enige flexibiliteit bij de beoordeling van ontbindingsgronden, met de mogelijkheid van compensatie van tekortschieten van de werkgever bij de bepaling van de vergoeding (zie ook vraag 1.1 en 1.2 van de Nadere notitie van 12 mei 2014 van VAAN). Deze ruimte is onder andere wenselijk indien sprake is van een zogeheten gemengde ontslaggrond, bijvoorbeeld in het geval van een minder goed functionerende werknemer in een minder goed draaiend bedrijf. Ingevolge de Wet werk en zekerheid (hierna: de WWZ) zal de kantonrechter het verzoek moeten afwijzen, indien het ontslagdossier niet naar behoren is en kan hij het belang hiervan niet afwegen tegen dat van de continuïteit van het bedrijf. Het is overigens niet duidelijk waarom de voorgestelde (beperkte) verruiming in het Voorstel

een aanzuigende werking zou hebben op de gang naar de kantonrechter. Het is immers de werkgever die de kantonrechter om ontbinding verzoekt en het is aan hem om de ontslaggrond te kiezen.

4. Introductie afkoopsom

Bij dit punt geldt hetzelfde als ten aanzien van punt 3. Het gaat in het Voorstel niet om een afkoopsom, maar om een lichter toetsingscriterium voor de toekenning van een billijke vergoeding bij slechts één van de ontslaggronden. Ook hier is er geen aanleiding voor de vrees dat dit zal leiden tot meer procedures.

5. Geen herstel meer mogelijk van de arbeidsovereenkomst

Inderdaad ontbreekt in het Voorstel een voorziening tegen onjuiste beslissingen van het UWV om toestemming te geven voor opzegging. Dit kan eenvoudig worden gerealiseerd door aan artikel 682 een lid toe te voegen dat de kantonrechter de bevoegdheid geeft om op verzoek van de werknemer een opzegging te vernietigen die is gegeven met de toestemming als bedoeld in artikel 670a wegens strijd met artikel 670 lid 1, onderdeel a of b. Daarbij kan hem tevens de mogelijkheid worden geboden de vernietiging gedekt te verklaren, zoals reeds voorzien ten aanzien van de buitengerechtelijke vernietiging in het voorgestelde artikel 682, lid 1 en 2, alsmede om een billijke vergoeding toe te kennen ten laste van werkgever indien de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Het Voorstel kent geen mogelijkheid van herstel van de arbeidsovereenkomst omdat dit naast de vernietiging een tweede sanctie op onrechtmatige opzeggingen meebrengt, die het ontslagrechtodeloos compliceert.

6. Vernietiging van de opzegging

De brief van de minister gaat voorbij aan de argumenten die VAAN heeft aangevoerd voor het handhaven (en niet: herintroduceren) van de mogelijkheid tot buitengerechtelijke vernietiging van de opzegging. Het nu aangevoerde bezwaar dat de werknemer eerst zou moeten afwachten of de werkgever aan zijn buitengerechtelijke vernietiging al dan niet gehoor geeft, mist feitelijke grondslag.

Het feit dat in sommige gevallen de werknemer ook in het voorgestelde systeem naar de rechter zal moeten, doet niet af aan het voordeel dat dit in de andere gevallen niet nodig zal zijn.

Op andere ook onder punt 5 gemaakte en hier herhaalde opmerkingen is reeds ingegaan in de reactie onder punt 5.

De stelling van de minister dat de werknemer de opzegging volgens het Voorstel niet zou kunnen vernietigen als in strijd met artikel 677 is opgezegd, is onjuist. In dit geval zal de werknemer de opzegging – net zoals onder het tot 1 juli 2015 geldende recht – volgens het Voorstel kunnen vernietigen op grond van artikel 681 lid 1 onder a, omdat de toestemming van het UWV ontbreekt. Hetzelfde geldt voor de opzegging buiten de proeftijd, als de minister daarmee doelt op een opzegging met een beroep op de proeftijd die wordt gedaan nadat de proeftijd reeds is verstreken of terwijl de proeftijd niet rechtsgeldig is overeengekomen. In een vernietigingssanctie bij een opzegging binnen de proeftijd voorziet het voorstel slechts indien het ontslag is gegeven in strijd met een opzegverbod dat in de proeftijd van toepassing is, zoals dit ook onder het thans geldende recht het geval is.

De mogelijkheid tot gedektverklaring van de nietigheid is opgenomen teneinde enige flexibiliteit in het systeem te houden, zoals die thans ook in de ontbindingsprocedure bestaat. Deze mogelijkheid is echter beperkt tot de gevallen waarin voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet mogelijk is. Overigens bevat ook de WWZ door het gebruik van het woord 'kan' (naar nu blijkt wellicht onbedoeld) geen dwingende formulering die de kantonrechter zou verplichten om ieder verzoek tot vernietiging van de werknemer dat aan de wettelijke voorwaarden voldoet ook te honoreren (artikel 681, lid 1 WWZ).

7. Overige punten

1. De stelling dat er voor opzegging in de proeftijd geen grond hoeft te zijn (ook ingenomen onder punt 1), is onjuist, gelet op de (overigens op een merkwaardige positie geplaatste) bepaling van artikel 676 lid 2 BW volgens de WWZ, dat de werkgever die de arbeidsovereenkomst opzegt, de werknemer op diens verzoek schriftelijk opgave geeft van de reden van opzegging.
Inderdaad dient de herplaatsingsplicht van artikel 670 lid 4 ook te worden uitgezonderd voor de proeftijd.
2. Inderdaad zou de bedenktijd bij instemming met de opzegging wel kunnen worden gehandhaafd. Deze zou eenvoudig kunnen worden toegevoegd aan artikel 669.
3. De redenen om te kiezen voor een termijn van drie maanden zijn al gegeven in de toelichting op het Voorstel. Hierop wordt in de reactie van de minister niet ingegaan. Van een uniforme termijn van twee maanden is in de WWZ overigens geen sprake, zie artikel 686a, lid 4 BW van de WWZ. Het streven van de WWZ om te komen tot verkorting van de termijnen is zo drastisch doorgevoerd, dat dit zich niet meer goed verdraagt met het streven om niet te snel tot juridische procedures over te gaan. Om die reden bepleit VAAN enige nuancering, doch de termijnen zijn ten opzichte van de huidige termijnen ook in het Voorstel verkort.
4. Inderdaad zou verduidelijkt dienen te worden dat de termijn van drie maanden om een verzoekschrift in te dienen pas ingaat nadat een beroep is gedaan op de vernietigingsgrond. De stelling dat ook de werkgever binnen drie maanden een beroep moet doen op de gedektverklaring is in het Voorstel niet betrokken.
5. Op enkele ondergeschikte punten behoefde het Voorstel inderdaad nog aanvulling, zoals hierboven is aangegeven. In de brief van de minister is voorts gesteld dat met het geheel of gedeeltelijk gedekt kunnen verklaren niet hetzelfde resultaat kan worden bereikt als met het "actief" door de rechter kunnen treffen van voorzieningen. Tegen het daarnaast nog kunnen treffen van andere voorzieningen heeft VAAN geen bezwaren, al lijkt een nadere specificatie van deze behoefte wel wenselijk.

Conclusie

Uit het bovenvermelde commentaar volgt dat de minister geen fundamentele bezwaren heeft kunnen aanvoeren tegen opzet en structuur van het, eenvoudiger en toegankelijker, Voorstel. Slechts op het punt van de zogeheten restgrond en de daarmee gepaard gaande flexibiliteit in het ontslagrecht is er sprake van een wezenlijk verschil in opvatting tussen de minister en VAAN.

Redactionele gegevens:

Hoogleraren

Prof. mr. W.H.A.C.M. (Willem) Bouwens	Hoogleraar Sociaal Recht aan de Vrije Universiteit Amsterdam
Prof. mr. G.J.J. (Guus) Heerma van Voss	Hoogleraar Sociaal Recht aan de Universiteit Leiden en Staatsraad bij de Afdeling advisering van de Raad van State
Prof. mr. L.G. (Leonard) Verburg	Hoogleraar Arbeidsrecht aan de Radboud Universiteit Nijmegen
Prof. mr. E. (Evert) Verhulp	Hoogleraar Arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam en plaatsvervangend SER-kroonlid

Leden van de VAAN Werkgroep Ontslagrecht

Mr. P. (Paul) Boontje	Advocaat te Amsterdam
Mr. P.A. (Petra) Charbon	Advocaat te Amsterdam
Prof. mr. R.A.A. (Rogier) Duk	Advocaat te Den Haag en hoogleraar Bijzondere Arbeidsverhoudingen aan de Erasmus Universiteit Rotterdam
Mr. Z. (Zef) Even	Advocaat te Rotterdam en universitair docent aan de Erasmus Universiteit Rotterdam
Prof. mr. F. (Ferdinand) Grapperhaus	Advocaat te Amsterdam, hoogleraar (Europees) Arbeidsrecht aan de Universiteit van Maastricht en SER-kroonlid
Prof. mr. A.R. (Ruben) Houweling	Bijzonder hoogleraar Arbeidsrecht, in het bijzonder de grondslagen van een modern arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam
Mr. S. (Steven) Jellinghaus	Advocaat te Tilburg en Universitair Docent aan de Tilburg University
Mr. M.J.M.T. (Max) Keulaerds	Advocaat te Den Haag en voorzitter VAAN
Mr. O. (Olav) van der Kind	Advocaat te Amsterdam
Mr. R. (Rutger) Ploum	Advocaat te Rotterdam
Mr. P. (Paul) Vestering	Advocaat te Amsterdam
Mr. D. (Diana) de Wolff	Advocaat te Utrecht

Eindredactie

Mr. M.J.M.T. (Max) Keulaerds	Advocaat te Den Haag en voorzitter VAAN
------------------------------	---

