

Verslag Transitienacht van de arbeid

Nationaal WWZ Event: Transitienacht van de arbeid

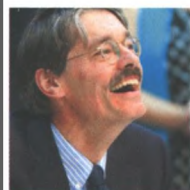
VAAN-VVA 30 juni - 1 juli 2015

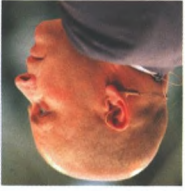
VAAN
VVA
WWZ



VAAN
VVA
WWZ

30 JUNI - 1 JULI 2015
Nationaal WWZ Event
TRANSITIENACHT VAN DE ARBEID





Verslag Transitienacht van de arbeid

'Het waren twee fantastische dagen'
– naar *Handelingen II* 2013/14, 54-9, p. 50.

Verslag Transitienacht van de arbeid
Nationaal WWZ Event:
Transitienacht van de arbeid

VAAN-VVA 30 juni - 1 juli 2015



VAAN Lustrumcongres op 13 december 2012



VAAN Lustrumcongres op 13 december 2012



VAAN Symposium '33818 in de praktijk gebracht' op 21 januari 2014



VAAN-VvA Nationaal WWZ Event: Transitienacht van de arbeid 30 juni - 1 juli 2015

Voorwoord

Op 1 juli 2015 vond de meest ingrijpende wijziging van het Nederlandse arbeidsrecht plaats sinds de Tweede Wereldoorlog. Op deze datum trad de zogenoemde tweede tranche van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in werking, waardoor het ontslagrecht en de ontslagrechtpraktijk er wezenlijk anders uit kwamen te zien. Vanwege dit unieke en historisch te noemen moment besloten de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) en de Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA) in het najaar 2014 een eveneens unieke en historische samenwerking aan te gaan, hetgeen heeft geresulteerd in het *Nationaal Wwz Event: transitienacht van de arbeid*.

Letterlijk aan de vooravond van de Wwz troffen meer dan 1600 deelnemers elkaar om dit nieuwe ontslagrecht te doorgronden, praktische implicaties te delen en te reflecteren op deze wet en de juridische gevolgen ervan. De inleidingen in de speciaal voor deze gelegenheid opgerichte Wwz University en de Breakout-sessies werden verzorgd door maar liefst 49 sprekers, onder wie vrijwel alle leerstoelhouders arbeidsrecht, kantonrechters, raadsheren, medewerkers van het UWV, advocaten, bedrijfsjuristen en vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersverenigingen.

Het belang van dit congres werd door niemand minder dan onze minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Lodewijk Asscher, onderstreept door zijn bereidheid op ‘oudejaarsavond’ een keynote speech te verzorgen.

Tijdens het daaraan voorafgaande rondetafelgesprek onder leiding van Rick Nieman, met als gasten Mariëtte Hamer (SER), Ton Heerts (FNV), Mathijs Bouman (econoom) en Ferdinand Grapperhaus (advocatuur/wetenschap), werd reeds het nodige ‘vuurwerk’ voortijdig afgestoken.

Kortom, op 30 juni 2015 trof arbeidsrechtelijk Nederland elkaar om vroegd ‘oud & nieuw’ te vieren en klokslag twaalf uur de Wwz in te luiden.

Dit boekwerk bevat – in beeld en geschrift – een impressie van het *Nationaal Wwz Event: Transitienacht van de arbeid*. Naast korte verslagen van de ‘Breakout-sessies’ en de Wwz University, is tevens de integrale tekst van de voordracht van minister Asscher opgenomen. De tekst is verrijkt met foto-impressies van de dag.



v.l.n.r.: Chris Nekeman, Pieter van den Brink, Charlotte Dingemans en Ruben Houweling

Op deze plaats danken wij de leden van de Vereniging Jonge Arbeidsrecht Advocaten (VJAA) te weten: mr. dr. J.R. (Jan-Pieter) Vos, mr. D. (Dymphy) Schuurman, mr. S. (Stéfanie) van Creij, mr. N. (Nicky) de Groot, mr. A.J.C. (Sander) Theunissen, mr. M. (Michelle) Maaijen, mr. M.D.M. (Michelle) Huijben, mr. M.M.K. (Marjoleine) van Dooren en mr. W.M.H. (Hellen) de Werd, en masterstudenten Niels van der Neut, Celine de Vries, Roos Schuurman, Janneke Slobbe en Imran Hyder, voor verslaglegging van de ‘transitienacht’. Ook bedanken wij Wirt Soetenhorst (BJu) voor het geheel belangeloos opmaken en vervaardigen van dit boekwerk.

Ten slotte en in het bijzonder bedanken wij alle sprekers en tafelgasten voor hun bereidheid en inzet om van deze unieke dag een ongekend succes te maken.

Wij wensen u een WWZinnig 2016 toe.

Amsterdam, Dordrecht, Rotterdam, 4 januari 2016

Charlotte Dingemans
(voorzitter VAAN)

Ruben Houweling
(voorzitter VvA)

Pieter van den Brink
(bestuur VAAN)

Chris Nekeman
(bestuur VvA)

Inhoud

Aanvang (12.55 uur)	19
WWZ University deel I	23
WWZ University deel II	25
WWZ University deel III	29
Breakout-sessies 2 en 3	31
Breakout-sessies 4a en 4b	33
Breakout-sessie 5	37
Breakout-sessie 6	39
Breakout-sessie 7	41
Breakout-sessie 8	45
Breakout-sessie 9	49
Breakout-sessie 10	51
Breakout-sessie 11	53
Breakout-sessie 12	55
WWZ Late Night debat	57
Keynote speech mr. dr. L.F. Asscher, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	63
Woorden Max Keulaerds bij uitreiking eerste exemplaar <i>Parlementaire Geschiedenis WWZ</i> aan minister Sociale Zaken en Werkgelegenheid	69
WWZ-feest	71









AANVANG (12.55 UUR)

Met het zonnetje op de achtergrond werd buiten de WWZ-industrie het afscheid van het BBA symbolisch uitgebeeld en tikten de laatste minuten onder het oude arbeidsrecht weg. In een bomvol Atrium, waarin vanaf 12.00 uur de deelnemers met een lunch werden ontvangen, verzorgden Charlotte Dingemans (voorzitter VAAN) en Ruben Houweling (voorzitter VvA) om 13.00 uur vervolgens de aftrap van het transitie-event. Met een spetterende openingsfilm werd de WWZ als 'coming soon' aangekondigd, waarna Dingemans en Houweling in de vorm van een toneelstuk het ontslagrecht sinds 1907 en de pogingen sindsdien om het te wijzigen, lieten passeren.

Volgens Houweling was de Wet op de arbeidsovereenkomst (1907), waarover in het parlement zes jaar inhoudelijk is gedebatteerd, redelijk overzichtelijk: opzegging met inachtneming van een redelijke termijn met als achterdeurtje 'de abnormale ontbindingsprocedure' (art. 1639w). De door generaal Winkel op 27 mei 1940 uitgevaardigde noodverordening had daar verandering in gebracht. In deze verordening werd onder meer verboden om zonder vergunning van de Directeur-Generaal van de Arbeid binnen 30 dagen 25 of meer werknemers te ontslaan. Daarmee was de oorsprong ontstaan voor wat later art. 6 BBA zou gaan heten.



De aftrap van het transitie-event door Charlotte Dingemans en Ruben Houweling



Binnenkomst en lunch Nationaal WWZ Event

Dit tijdelijke noodbesluit domineert inmiddels al 75 jaar het Nederlandse arbeidsrecht, terwijl het Duitse equivalent in 1951 al werd afgeschaft. In Nederland zijn verschillende voorstellen om het BBA af te schaffen gesneuveld. Op de ‘Dolle Vrijdag’ van 20 februari 1953 was het bijna gelukt. KVP-Kamerlid Van Rijckevorsel had een motie tot afschaffing van het BBA ingediend, omdat er een dubbel ontslagrecht dreigde te ontstaan met de invoering van het kennelijk onredelijk ontslag. Bij de stemming bleek de indiener zelf de presentielijst niet te hebben getekend, waardoor hij niet mocht stemmen. Van Dis, van de SGP, had tegen gestemd, maar bedoelde eigenlijk voor te stemmen. Zijn partijgenoot Zandt stemde daarom ook maar tegen om Van Dis niet af te vallen. Door deze drie stemmen verschil werd de motie met 36 tegen 39 stemmen verworpen. Zo heeft het, volgens Dingemans, dan ook kunnen gebeuren dat we van DGA, naar RDA via CWI naar UWV Werkbedrijf anno 2015 nog steeds de preventieve ontslagtoets hebben die 75 jaar geleden werd geïntroduceerd.

De Wet werk en zekerheid brengt daar geen verandering in; de preventieve toets blijft namelijk behouden. Op andere vlakken verandert het ontslagrecht echter wel, waardoor vele nieuwe juridische vragen zijn ontstaan. Vragen die gedurende het volgende inhoudelijke deel van de Transitienacht uitgebreid aan de orde kwamen, toen vanaf 13.30 uur de deelnemers zich naar eigen keuze in drie rondes naar de WWZ University of een van de twaalf verschillende Breakout-sessies begaven. In deze sessies werd onder



De opening van het event

leiding van in totaal 54 sprekers het nieuwe ontslagrecht doorgrond, praktische implicaties gedeeld en gereflecteerd op de WWZ en de juridische gevolgen ervan. Dit verslag geeft een impressie van hetgeen in de verschillende sessies en rondes aan bod is gekomen. Op www.vaanvva.nl is het merendeel van de door de sprekers gehouden presentaties tijdens de Transitienacht te vinden.

WWZ UNIVERSITY DEEL I

Redelijke gronden voor ontslag incl. ontslag op staande voet, prof. mr. E. Verhulp en prof. mr. dr. S.F. Sagel

WWZ University-panel: prof. dr. R.M. Beltzer, mr. N. Jansen, mr. M.J.M.T. Keulaerds en mr. J. Meijer

Verhulp begon de eerste University met een uiteenzetting over het hoe en waaruit de WWZ tot stand is gekomen. Volgens Verhulp is de WWZ een feest en ‘zullen we het ermee moeten doen’. Als je je daarbij neer kunt leggen en er de juridische uitdaging van kunt zien – in plaats van alleen te mopperen over de nadelen – dan ben jij ‘The Attorney that Rocks!’ Verhulp constateerde vervolgens dat de redelijke gronden voor ontslag van art. 7:669 BW overeenkomen met een aantal hoofdstukken van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Hoewel de Beleidsregels voor het overgrote deel niet meer nodig zijn voor de UWV-ontslagprocedure, gaf Verhulp als tip om deze toch nog snel van de website van het UWV te halen. De Beleidsregels kunnen, aldus Verhulp, namelijk prima dienen als richtlijnen voor de onderbouwing van de ontslaggronden van art. 7:669 lid 3 BW. Ze mogen dan wellicht op sommige punten verouderd zijn, ze zijn zeker nog niet uit de tijd.

Verhulp merkte vervolgens op bij welke ontslaggronden het onderscheid lastig te maken is, evenals het uitgangspunt van de regering dat er ook een redelijke grond nodig is indien de werknemer instemt met zijn ontslag. Een belangrijke wijziging ten aanzien van de ontslagprocedure is dat mixen van ontslaggronden – zoals dat voor invoering van de WWZ standaard gebeurde – geen doel meer zal treffen. De aangevoerde ontslaggrond moet vanaf 1 juli 2015 ‘onomstotelijk’ vaststaan. Indien meerdere gronden worden aangevoerd, moeten al deze gronden op zichzelf voldoende zijn voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zijn de gronden onvoldoende onderbouwd of twijfelachtig, dan zal het dienstverband door de rechter in stand worden gehouden. ‘De werkzaamheden van de mensen in de juridische wereld gaan dus juridisch uitdagender worden.’



Ronald Beltzer

Sagel nam hierna het stokje over en betoogde dat de WWZ nauwelijks veranderingen teweegbrengt op het gebied van ontslag op staande voet. Omdat het omringende ontslagrecht wel wijzigt, heeft de WWZ hiervoor wel consequenties. Ook kan de vraag worden gesteld of het begrip ‘dringende reden’, ondanks het feit dat het lijkt of het wetsartikel over het ontslag op staande voet onveranderd is, niet gewijzigd is. Als het begrip dringende reden niet wordt aangepast zal dit, aldus Sagel, bijzondere consequenties hebben voor het ontslag op staande voet. In art. 7:673 lid 7 sub c BW staat namelijk dat de transitievergoeding niet verschuldigd is als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Volgens vaste rechtspraak impliceert een dringende reden niet automatisch verwijtbaarheid, laat staan ernstige verwijtbaarheid. Voor de ontslagprocedure in geval van een ontslag op staande voet betekent dit dat een rechter niet alleen moet oordelen over de dringende reden, maar ook over de ernstige verwijtbaarheid. Aangezien dit laatste een zwaardere norm is dan de dringende reden, spreekt Sagel de verwachting uit dat niet zelden een transitievergoeding zal moeten worden betaald bij een rechtsgeldig ontslag op staande voet. De werknemer kan onder de WWZ in geval van een ontslag op staande voet overigens zelfs kiezen uit drie verschillende vergoedingen, die ook nog eens kunnen cumuleren: de transitievergoeding, een billijke vergoeding en/of een vergoeding wegens onregelmatig ontslag.

Sagel introduceerde naast het veelbesproken ‘muizengaatje’ vervolgens het zogenoemde ‘luizengaatje’ van art. 7:673 lid 8BW, inhoudende dat de transitievergoeding zelfs bij ernstig verwijtbaar handelen verschuldigd is op het moment dat het niet toekennen van de vergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Oftewel: zelfs bij een dringende reden die ook nog eens ernstig verwijtbaar is, kan de transitievergoeding verschuldigd zijn. Voor wat betreft het bepalen van de hoogte van een billijke vergoeding in de situatie van art. 7:673 lid 9 BW merkte Sagel tot slot op dat zou kunnen worden aangehaakt bij de aanspraak op gemist loon. Ook kan meewegen dat de werknemer inmiddels een andere baan heeft. Over de vraag of er nog mogelijkheden bestaan voor de voorwaardelijke ontbinding na een ontslag op staande voet bestaat grote twijfel. De sprekers en het panel noemden met name tegenargumenten.

Meijer sloot de eerste University af met de mededeling dat voor een ontslagaanvraag bij het UWV de beschikbare formulieren verplicht zijn. In reactie op een vraag uit de zaal bevestigde hij dat de gemachtigde van de werkgever deze formulieren (vooralsnog) niet digitaal kan indienen, maar dat een oplossing hiervoor volgt en dat de formulieren door de gemachtigde tijdelijk per fax kunnen worden ingediend bij het UWV.

WWZ UNIVERSITY DEEL II

Vergoedingen oud & nieuw, prof. mr. G.C. Boot en prof. mr. W.H.A.C.M. Bouwens

WWZ University-panel: prof. dr. R.M. Beltzer, mr. M.J.M.T. Keulaerds, mr. P. de Kruijff en mr. E.Th.M. Zwart-Sneek

De tweede University begon met een uiteenzetting van de verschillende WWZ-vergoedingen. Bouwens vertelde dat het plaats moeten maken van de kantonrechttersformule voor de transitievergoeding tot gevolg heeft dat ontslag voor grote werkgevers in beginsel goedkoper wordt en voor het mkb duurder. Dit is te verklaren doordat grote werkgevers voorheen in beginsel naar de kantonrechter gingen, waar een vergoeding gebaseerd op de kantonrechttersformule het uitgangspunt was. Het mkb ging veelal naar het UWV, waarna de werkgever na verkregen toestemming de arbeidsovereenkomst kon opzeggen zonder vergoeding. Bouwens gaf aan het een goede ontwikkeling te vinden dat een werknemer voortaan, ongeacht de route die gevolgd wordt, recht heeft op dezelfde vergoeding; dit maakt het ontslagvergoedingenrecht meer voorspelbaar.

Volgens Bouwens is het uitgangspunt van de WWZ dat elke werknemer bij ontslag recht heeft op een vergoeding: de transitievergoeding. Dit is slechts anders indien de werknemer of de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In welke gevallen de werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding of de werkgever een billijke vergoeding moet betalen, werd door Bouwens uitgelegd aan de hand van de 'schaal van verwijtbaarheid'. Daarbij verwees hij naar de parlementaire toelichting, waarin diverse voorbeelden worden genoemd van situaties waarin een werknemer of werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zo heeft een werknemer bijvoorbeeld geen recht op een transitievergoeding indien sprake is van een dringende reden, mits die dringende reden ernstig verwijtbaar is. Omdat niet elke dringende reden voldoet aan deze voorwaarde, adviseerde Bouwens om bij een ontslag op staande voet in de bevestigingsbrief op te nemen of de werknemer wel of geen recht heeft op de transitievergoeding. Bouwens stelde ook aan de orde of een ontslag op staande voet onder de WWZ sneller zal worden aangenomen nu een deel van de gevolgen van dit ontslag kan worden opgevangen door de transitievergoeding. Hij gaf zelf aan van mening te zijn dat het recht op een transitievergoeding een omstandigheid is waar rekening mee gehouden moet worden bij de beoordeling van het ontslag op staande voet.

Vervolgens kwam aan de orde dat een werkgever, indien hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, bij ontslag aan de werknemer (aanvullend op de



Willem Bouwens

transitievergoeding) een billijke vergoeding is verschuldigd. Deze billijke vergoeding geldt enkel in uitzonderingssituaties, het zogeheten muizen-gaatje. Op de getoonde schaal van verwijtbaarheid was dit ook terug te zien.

Volgens Bouwens zit de uitdaging in het nieuwe ontslagrecht voor werkgevers in het voldoen aan het vereiste van een redelijke grond. Bij onderhandelingen zal de transitievergoeding dan ook als ondergrens gaan gelden, temeer nu de mogelijkheid voor hoger beroep en cassatie openstaat waardoor werkgevers erbij gebaat zijn het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. In procedures zullen werknemers volgens Bouwens moeten proberen het begrip ernstig verwijtbaar handelen op te rekken. Bouwens verwacht dat dit begrip in de praktijk ruimer zal worden uitgelegd dan nu in de parlementaire toelichting wordt beschreven, maar geeft tevens aan te verwachten dat rechters dit in de beginfase nog niet zullen doen.

Ontbindt de rechter de arbeidsovereenkomst en heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld, dan moet de billijke vergoeding volgens Bouwens worden gerelateerd aan het ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever. De gevolgen van het ontslag zouden hier geen rol mogen spelen. In een art. 683-procedure moet de hoogte van de billijke vergoeding worden gekoppeld aan het verlies van het dienstverband. De gevolgen van het ontslag spelen hier wel een rol. Bouwens gaf aan niet in te zien waarom de gevolgen van het ontslag bij een art. 7:671b-procedure geen rol zouden spelen.



Gerrard Boot

Naast de transitievergoeding en de billijke vergoeding stond Bouwens tot slot stil bij de vergoeding op grond van art. 7:611 BW. Hij verwees daarbij naar de oratie van Sagel, waarin laatstgenoemde heeft gezegd dat er naast de transitievergoeding en de billijke vergoeding ruimte is voor een vergoeding op grond van art. 7:611 BW. Bouwens besprak dat het dan wel moet gaan om situaties die niets met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te maken hebben. Bouwens noemde het zaken waar onder het oude recht een vergoeding gelijk aan $C = 2$ zou worden toegekend.

Boot nam hierna het tweede deel van de University voor zijn rekening en besprak achtereenvolgens eveneens de transitievergoeding en de billijke vergoeding, waarbij hij eerst een korte uitleg gaf van de wijze waarop de transitievergoeding moet worden berekend. Boot vertelde dat het maandsalaris bij de transitievergoeding ruimer is dan de B-factor bij de kantonrechtformule en attendeerde de toehoorders vervolgens op het Besluit overgangsregeling transitievergoeding, dat als doel heeft te voorkomen dat de werknemer recht heeft op zowel de transitievergoeding als een vergoeding op grond van een sociaal plan of cao. Ook stond Boot stil bij de scholingskosten en wanneer een werkgever deze in mindering mag brengen op de transitievergoeding. Hij wees erop dat de scholingsjurisprudentie in stand blijft en dat een werkgever dus gerechtigd is om met een werknemer af te spreken dat hij een deel van de scholingskosten moet terugbetalen indien het dienstverband binnen een bepaalde periode eindigt.

Boot besprak ook het feit dat een werknemer bij een beëindiging van een dienstverband na twee jaar ziekte recht heeft op de transitievergoeding. In dat kader gaf hij aan dat de mogelijkheid bestaat om te kiezen voor een ‘slapend dienstverband’. Tevens benoemde hij dat werknemers die eerst via een uitzendbureau hebben gewerkt en vervolgens in dienst treden bij de inlener c.q. de opdrachtgever, ook recht hebben op de transitievergoeding over de periode dat zij bij het uitzendbureau hebben gewerkt omdat er sprake is van opvolgend werkgeverschap.

Vervolgens kwam aan de orde dat de transitievergoeding en de billijke vergoeding veel minder ruimte bieden om de verwijtbaarheid tot uitdrukking te brengen. Boot vond dit niet per se een verkeerde ontwikkeling omdat het een reden is om te gaan procederen. Bovendien vertelde Boot dat uit onderzoek blijkt dat de vergoedingen onder aan de streep niet heel veel lager worden, maar (enkel) anders worden verdeeld nu werkgevers bij een UWV-procedure ook een vergoeding moeten betalen.

Boot verwacht dat rechters de vergoedingen zullen afwijzen indien er geen sprake is van een redelijke grond. Indien er wel een redelijke grond is maar de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zal er volgens Boot moeten worden aangesloten bij de tekortkoming van de werkgever en zal er zowel naar de materiële als naar de immateriële schade gekeken moeten worden.

WWZ UNIVERSITY DEEL III

Procesrecht: ontslagprocedures en hoger beroep, prof. mr. J.M. van Slooten en prof. mr. L.G. Verburg

WWZ University-panel: prof. dr. R.M. Beltzer, mr. W.J.J. Wetzels, mr. V. Bij de Vaate, mr. R. Kooij en mr. S. Sikkink

Van Slooten behandelde in de derde WWZ University de aspecten en de mogelijkheden van het hoger beroep. Hij stond stil bij de verschillende opties in de afzonderlijke procedures en gesproken over de tactisch in te nemen standpunten vanuit werknemers- en werkgeverszijde. Van Slooten pleitte er in dat kader vooral voor dat werkgevers(advocaten) steeds de financiële aspecten van de verschillende uitkomsten (herstel of billijke vergoeding) inzichtelijk maken in een procedure. Zijn conclusie over de herstelprocedure na een bedrijfseconomisch ontslag: 'Werknemers hebben behoorlijke munitie. Herstel vorderen in plaats van een billijke vergoeding is vanuit onderhandelingsperspectief slim. De werkgever dient op zijn beurt goed te letten op hetgeen hij terugvordert in het geval de rechter overgaat tot herstel, omdat bijvoorbeeld de terugbetaling van een transitievergoeding niet automatisch geschiedt.' Volgens Van Slooten heeft de herstelprocedure overigens een reëlere kans van slagen bij ontslagprocedures dan in geval van ontbinding.



Leonard Verburg

Verburg begon zijn betoog met de stelling: ‘Arbeidsrechtelijk Nederland moet zich gaan verdiepen in hoger beroep.’ Hij besprak de mogelijkheid tot het aanvullen van de rechtsgronden door de verzoeker gedurende het procesverloop van eerste aanleg naar hoger beroep, alsook de ambtshalve vrijheid van het hof in dat kader. Nieuwe feiten kunnen grote gevolgen hebben voor de beslissing uit het verleden.

Voorts besprak het WWZ-panel stellingen waarover de deelnemers vervolgens weer konden stemmen. Hieruit bleek dat arbeidsrechtelijk Nederland de mening is toegedaan dat voorwaardelijke ontbindingsprocedures ook onder de WWZ mogelijk en zinvol blijven en dat het positief is dat onder de WWZ connexe vorderingen in één verzoekschrift kunnen worden opgenomen. Hoe rechters hiermee om zullen gaan, is echter vooralsnog onduidelijk.

Keulaerds eindigde, net zoals in de eerste twee sessies, ook het derde deel van de WWZ University met een stemming over de door de wetgever geformuleerde doelstellingen van de WWZ. Vrijwel unaniem laten de deelnemers van de derde sessie, net zoals de deelnemers uit de voorgaande sessies, weten dat zij niet vinden dat de WWZ tot vereenvoudiging en meer rechtszekerheid leidt, dat de transitievergoeding zal leiden tot snellere werkhervatting of dat de WWZ de rechtspositie van flexwerkers versterkt. De deelnemers zijn het dus volstrekt oneens met de beoogde doelstelling van de WWZ tot dejuridisering van het ontslagrecht. Op de vraag of het systeem juridisch deugdelijk is, antwoordde de zaal eveneens overwegend negatief, al zij het minder negatief dan ten tijde van het VAAN symposium van begin 2014. Eigenlijk was de zaal enkel van mening dat de doelstelling ‘beperken van de ontslagvergoeding’ wél wordt behaald met de WWZ.

BREAKOUT-SESSIES 2 EN 3

UWV-ontslagprocedure en WWZ, mr. A.A.J. Kouwenhoven en mr. M.A.I. Gerards

Referent: prof. mr. B. Barentsen

De belangstelling voor de bijeenkomst over de UWV-ontslagprocedure onder de WWZ van Kouwenhoven, senior beleidsjurist bij het UWV, was groot. Dat bleek niet alleen uit de volle zaal met deelnemers, maar ook uit de vele – praktische en juridische – vragen die werden gesteld. Vanaf 1 juli 2015 kan de werkgever alleen nog bij het UWV terecht voor een ontslag wegens bedrijfseconomische reden en langdurige arbeidsongeschiktheid; voor alle andere ontslaggronden moet de werkgever voortaan naar de kantonrechter. De UWV-ontslagprocedure is dus fors ingeperkt, overigens tot spijt van het UWV.

Kouwenhoven behandelde in hoog tempo een aantal belangrijke wijzigingen van de UWV-procedure, waaronder het verplichte gebruik van de ontslagaanvraagformulieren en de wijze van besluitvorming van het UWV. Omwille van de beperkte tijd werd een aantal vragen uit de zaal door Barentsen niet-ontvankelijk verklaard. Niet geheel toevallig is dat een niet-ontvankelijkverklaring een van de nieuwe besluitvormen van het UWV is.



Alfons Kouwenhoven



Monique Gerards

Kouwenhoven zette uiteen dat een van de speerpunten van de WWZ, sneller procederen, zijn uitwerking heeft op de UWV-ontslagprocedure. Zo moet een ontslaanvraag voortaan binnen vier weken behandeld zijn (uiteraard behoudens uitzonderingen). Om alles sneller te kunnen afhandelen zal de rol van de Ontslagcommissie beperkt worden tot die gevallen waarin specialistische kennis of nader onderzoek noodzakelijk is. Naast de behandeltermijn zijn ook de termijnen voor indiening van stukken aangescherpt. Verder kan een verkregen ontslagvergunning nog maar vier weken gebruikt worden in plaats van de oude acht weken. Overigens verduidelijkt Kouwenhoven dat de proceduretijd, welke mag worden afgetrokken van de opzegtermijn, expliciet zal worden opgenomen in de UWV-beslissing.

Digitalisering van de UWV-ontslagprocedure moet voor snellere processen zorgen. De tip van de dag luidde dan ook: zorg dat de werkgever tijdig een werkgeversaccount aanmaakt voor het online indienen van een ontslaanvraag. De werkgever kan namelijk alleen zelf de digitale formulieren invullen en dit kan dus niet door de gemachtigde worden gedaan. Voor de gemachtigde die graag voor de klant het werk uit handen neemt, is faxen het alternatief.

BREAKOUT-SESSIES 4A EN 4B

De kantonrechter en de WWZ: snel, praktisch en effectief?, mr. D.J. Buijs, mr. M.D. Ruizeveld, mr. E.W. de Groot, mr. P.J. Jansen, mr. J. Schreurs, mr. M.V. Ulrici en mr. W.J.J. Wetzels

Referenten: prof. mr. J.M. van Slooten, prof. mr. C.J. Loonstra, en prof. mr. W.L. Roozendaal

In zijn totaliteit werd tijdens de Transitienacht maar liefst zes keer een breakout-sessie verzorgd over de kantonrechter en de WWZ. De kantonrechters gaven hierbij allen aan dat zij steeds en alleen op persoonlijke titel spraken. Duidelijk werd, zoals ook het geval was bij andere sessies, dat tussen de verschillende arrondissementen als geheel en individuele kantonrechters afzonderlijk onderscheid kan worden gemaakt. Onder de WWZ zal arbeidsrechtelijk Nederland, zeker in de beginfase waarin een algemeen beleid ontbreekt, te maken krijgen met zogenoemde ‘rekkelijke’ en ‘precieze’ kantonrechters.

Tijdens alle sessies werd uitvoerig stilgestaan bij het nieuwe procesreglement en werd gewezen op het belang van een grondige studie hiervan in verband met gewijzigde termijnen en zaken met betrekking tot de niet-verschenen verweerder. Duidelijk werd ook dat de ontvangstdatum van stukken (in verband met de geïntroduceerde vervaltermijnen) voortaan schriftelijk zal worden bevestigd aan partijen en dat het (op straffe van niet-ontvankelijkheid) niet mogelijk is een verzoekschrift in te dienen uitsluitend op basis van ‘nader aan te voeren gronden’. Een ‘kaal’ verzoekschrift zal dus geen soelaas bieden bij het vorderen van vernietiging van een ontslag op staande voet.

Volgens kantonrechters Ulrici en Schreurs blijft een switch van een art. 681-procedure naar een art. 682-procedure mogelijk, maar is het ter voorkoming van de gebondenheid aan de vervaltermijn eenvoudiger om te werken met een primaire en subsidiaire vordering; al moet er vanzelfsprekend op enig moment een keuze worden gemaakt. Ulrici en Schreurs bespraken voorts de mogelijkheid tot samenvoeging van allerlei verzoeken.



Ellen de Groot



Wim Wetzels



Marianne Ruizeveld

Wanneer de goede procesorde dat verlangt, heeft de rechter de mogelijkheid de verschillende verzoeken te splitsen in verschillende zaken. Rechtbanken hebben echter afgesproken hier terughoudend gebruik van te gaan maken. Aangegeven werd verder dat het overgrote deel van de kantonrechters denkt dat het bewijsrecht in volle omvang van toepassing zal zijn. Geconcludeerd werd dat de gezamenlijke behandeling van verzoeken, in combinatie met het toetsen van het bewijsrecht in zijn volle omvang, een grote uitdaging zal vormen voor kantonrechters gezien de versnelde doorlooptijden.

In de sessie met kantonrechters Jansen en Ruizeveld werd stilgestaan bij de mogelijkheden voor het treffen van een schikking bij de kantonrechter onder de WWZ. Is het voldoende als partijen ter zitting aangeven dat ze het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding is verstoord, of moet er ook dan naar het oordeel van de rechter sprake zijn van een redelijke grond? Kan de kantonrechter in een ontbindingsbeschikking een hogere of lagere transitievergoeding opnemen? En moet de rechter bij het vaststellen van de ontbindingsdatum art. 7:671b lid 8 BW strikt volgen, of geldt de contractsvrijheid van partijen en de lijdelijkheid van de rechter? Dit zijn hedendaagse vragen, welke met behulp van het historisch onderscheid, stammend uit de Gouden Eeuw, door de rekkelijke of precieze kantonrechters zullen moeten worden beantwoord. De praktijk zal waarschijnlijk leren dat de overeenstemming



Dirk Jan Buis



Judith Schreurs

tussen partijen en de contractsvrijheid uiteindelijk prevaleert, maar garanties biedt dit vooralsnog zeker niet.

Kantonrechters Buijs en De Groot gaven in aanvulling op c.q. afwijking van de overige sessieronden, onder meer het advies om de hoogte van de transitievergoeding op te nemen in het verzoek- of verweerschrift. Daarnaast merkten zij op dat de meningen over de rechtsgeldigheid van de switch zijn verdeeld, maar dat deze in elk geval niet ambtshalve zal worden toegepast. Een verzoekschrift tot vernietiging van de opzegging kan volgens Buijs en De Groot summier zijn. Tevens is het bij een billijke vergoeding na vernietiging van de opzegging van belang om aan te sluiten bij de financiële tegenwaarde van herstel (hoelang zou de arbeidsovereenkomst nog duren, tegen welk inkomen, wat te doen met pensioen, etc.). Voorts bepleitten zij in hun sessie een rekkelijke benadering in het kader van schikkingsconstructies (LEO's, kasrondjes, pro forma's) c.q. geregelde (pro forma) zaken, in die zin dat veel mogelijk is, zolang een werknemer maar adequaat is bijgestaan. Dat betekent onder meer dat (voorlopig) rechters de redelijke grond niet ambtshalve hoeven te toetsen en dat een art. 96 Rv-procedure ter zitting nog geïnitieerd kan worden.

BREAKOUT-SESSIE 5

WWZ in appèl, prof. mr. G.C. Boot, mr. C.J. Frikkee, mr. C.M. Aarts, mr. M.E.L. Fikkers, mr. O. van de Kind

Alle gerechtshoven waren vertegenwoordigd in het expertpanel, dat het onderwerp WWZ in appèl behandelde. De hovelingen benadrukten dat zij, evenals de kantonrechters in ‘hun’ sessies, op persoonlijke titel spraken. Toch werd veelal in de wij-vorm gesproken. Zo werd verteld dat ‘wij’ – de hoven dus – de termijn van vier weken voor het houden van de mondelinge behandeling na indiening van het verzoekschrift niet zullen halen (art. 7:686a lid 5 BW). In plaats van verhinderdata zullen de hoven om beschikbaarheidsdata van beide partijen vragen, waarbij een mondelinge behandeling zal worden gehouden tussen de vijf en dertien weken na indiening van het beroepschrift. De kop van het beroepschrift moet vermelden dat het een WWZ-zaak betreft, aldus het expertpanel. Inmiddels is een en ander vastgelegd in afdeling 1.2.4 Procesreglement verzoekschriftprocedures.

Voorts werden de deelnemers in vogelvlucht en op welhaast vaderlijke wijze gewezen op de belangrijkste valkuilen in het hoger beroep. Onder meer werd gemeld dat het instellen van hoger beroep op nader aan te vullen gronden niet meer tot de mogelijkheden behoort: het beroepschrift dient volledig te zijn, inclusief grieven. Daarnaast werd gediscussieerd over de toepasselijkheid van het bewijsrecht. Volgens raadsheer Aarts heeft Asscher de uitzondering – dat het bewijsrecht niet van toepassing is op ontbindingsprocedures – te ruim uitgelegd. Volgens hem is het bewijsrecht ‘gewoon’ van toepassing.



Olav van de Kind, Mieke Fikkers, Marleen van Ham en Chris Aarts



Mieke Fikkers, Marleen van Ham, Chris Aarts en Gerrard Boot



Mieke Fikkers en Marleen van Ham

BREAKOUT-SESSIE 6

Vergoedingen onder de WWZ, mr. dr. A. van Zanten-Baris en mr. dr. P. Kruit

Referent: prof. mr. E. Verhulp

Tijdens deze sessie werd nog eens benadrukt dat het onder de WWZ, op het gebied van ontslag, ‘alles of niets’ is. Wat te doen als een werkgever pertinent afscheid wil nemen, dossieropbouw al gauw vier tot vijf maanden gaat duren en de arbeidsrelatie niet meer zodanig is dat partijen gedurende deze periode samen verder kunnen? De sprekers droegen vier mogelijke oplossingen aan.

Allereerst is er de billijke vergoeding. Deze zal vanzelfsprekend in het begin uiterst terughoudend worden toegepast door kantonrechters. Hoewel de wetgever de billijke vergoeding een muizengaatje noemt, wekken de voorbeelden in de memorie van toelichting de indruk van een ruimere toepasbaarheid. Zo wordt hierin gesproken over ‘laakbaar’ gedrag en ‘grovelijk’ de verplichtingen niet nakomen. Dit zijn open normen die door de jurisprudentie ingevuld moeten worden.

Als tweede werd genoemd dat de Baijingsleer gebruikt kan worden voor een vergoeding voor slecht werkgeverschap gedurende het dienstverband. Dit is namelijk een aanvullende vergoeding op een andere grondslag dan de transitievergoeding (die alleen ziet op de vergoeding voor de periode na de arbeidsovereenkomst). De Baijingsleer kan een uitkomst bieden om te voorkomen dat er een ‘incentive’ voor slecht, maar net niet ernstig verwijtbaar, werkgeverschap gecreëerd wordt. Dit is voornamelijk van belang in situaties waarbij niet voldoende verwijtbaarheid bestaat voor een billijke vergoeding, maar een additionele vergoeding wel gewenst is in het kader van redelijkheid en billijkheid.



Alexandra van Zanten-Baris

Ten derde werd het hoger beroep aangekaart. Bij het hof lijkt maatwerk, in tegenstelling tot bij de kantonrechter, wel mogelijk. Het hof kan een billijke vergoeding bevelen zonder dat sprake dient te zijn van ernstige verwijtbaarheid. Daarnaast kan het hof bijvoorbeeld compensatie vaststellen voor het niet herstellen van de arbeidsovereenkomst. Het Hof Amsterdam heeft vorig jaar een arrest gewezen waarin de schade is berekend aan de hand van



Evert Verhulp



Pascal Kruit

de te verwachten duur van de arbeidsovereenkomst indien deze niet beëindigd was.

Ten vierde en laatste kwam de ontbinding wegens wanprestatie aan de orde. Wanprestatie kan worden gezien als een zelfstandige ontbindingsgrond. Dit zou wellicht mogelijk zijn bij ontslaggronden die niet 'vol' zijn. Alle 'halve' gronden bij elkaar leveren dan wanprestatie op. Een schadevergoeding uit hoofde van wanprestatie wordt op basis van Boek 6 berekend en toegekend. Dit is een aanvullende vergoeding nadat de arbeidsovereenkomst al geëindigd is. Deze schadevergoeding kan dan tevens voorkomen dat er bij slecht werkgeverschap evenveel vergoeding moet worden betaald als bij goed werkgeverschap.

BREAKOUT-SESSIE 7

Beëindigingsovereenkomst: LEO's, BEO's, pro forma's e.d., mr. A.J. Swelheim

Referenten: prof. mr. L.G. Verburg en prof. mr. dr. S.F. Sagel

In een drietal volle sessieronden zette Swelheim de verschillende vormen en gevolgen van een beëindigingsovereenkomst onder de WWZ uiteen. Zij sprak hierbij de verwachting uit dat in de praktijk niet vaak gebruikgemaakt zal gaan worden van de opzegging met instemming. De werknemer zal immers veelal nog diverse (andere) voorwaarden aan zijn instemming willen verbinden en in die situatie is er geen sprake meer van (enkel) een opzegging met instemming, maar van een beëindiging met wederzijds goedvinden. Volgens Swelheim wordt de hoofdroute van het nieuwe ontslagrecht dan ook de beëindigingsovereenkomst + de transitievergoeding. Onder het mom: 'Hoe blij worden werknemers nu eenmaal zelf van een intrekking na een moeizaam tot stand gekomen regeling?', sprak zij tevens de verwachting uit dat werknemers niet 'en masse' gebruik zullen gaan maken van het intrekkingrecht na eerder bereikte overeenstemming.

Een interessant vraagpunt was vervolgens of de pro forma-ontslagprocedure weer zal herleven in een poging de werknemer zijn intrekkingrecht te ontnemen. Swelheim riep op tot het niet onnodig bestoken van de rechterlijke macht met pro forma-verzoeken, omdat dergelijke pogingen



Sandra Swelheim en Leonard Verburg



Sandra Swelheim



Sandra Swelheim en Stefan Sagel

vrijwel altijd zinloos zullen zijn. Het instemmen met het voeren van een pro forma-procedure is immers eveneens te kwalificeren als een overeenkomst die ziet op de beëindiging van het dienstverband, zodat ten aanzien van die overeenkomst ook de herroepings-/ontbindingstermijn van toepassing is. Swelheim gaf anderzijds de tip dat het bij een deal op de gang voor de werkgeversadvocaat aanbeveling verdient om te verzoeken om een beschikking met daarnaast een L(osse)E(indjes)O(vereenkomst), waarop het intrekingsrecht dan weer niet van toepassing is.

De verwachting is overigens ook dat rechters niet mee zullen gaan werken aan pro forma-procedures die duidelijk alleen zijn bedoeld om elementen van de WWZ te passeren. Bovendien zijn de rechters door het nieuwe ontslagrecht aan meer regels gebonden en dus ook beperkt in hun mogelijkheden. Zowel Swelheim als Verburg gaf echter aan dat er – nu al – een onderscheid tussen kantonrechters zichtbaar is en dat het voor advocaten (daarom) zinvol kan zijn om te onderzoeken waar de ‘preciezen’ en waar de ‘rekkelijken’ zitten. Het is wachten op – regionaal – beleid.

Verburg waarschuwde om niet mee te werken aan het zogenoemde ‘kasrondje’ bij totstandkoming van een beëindigingsovereenkomst en ook de ‘tweetrapsraket’ moet goed onderbouwd en alleen met een goed verhaal worden ingezet.

Onder de afsluitende opmerking dat geen overgangsrecht geldt voor de intrekingsbevoegdheid van de werknemer, vertrokken de deelnemers in spannende afwachting van hetgeen er gaat gebeuren met de onder hun regie tot stand gekomen overeenkomsten, gesloten tussen 17 juni en 1 juli 2015.



Sandra Swelheim



Stefan Sagel

BREAKOUT-SESSIE 8

Ontslagcommissies, arbitrage en cao-recht, mr. D.M. Berkhout, mr. L. Nekeman-IJdema, mr. E.C. van Fenema en mr. M. Veenstra

Referenten: prof. dr. A.C.J.M. Wilthagen, prof. mr. W.H.A.C.M. Bouwens, prof. mr. C.J. Loonstra

Op basis van de WWZ mag een op grond van art. 7:671a lid 2 BW bij cao ingestelde ontslagadviescommissie vrije selectiecriteria opstellen, iets wat de ABN AMRO volgens Nekeman-IJdema al jaren doet. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om kwaliteit onderdeel te laten uitmaken van het selectieproces. De ontslagcommissie mag onder meer afwijken van het afspiegelingsbeginsel bij een beëindiging op grond van bedrijfseconomische omstandigheden (paragraaf 4 Ontslagregeling). Om de cao-partijen handvatten te bieden is er een ‘cao-ontslagcommissie-code’ opgesteld die nadere eisen stelt aan de vormgeving van de ontslagcommissie. De conceptcode is inmiddels gereed en werd tijdens de sessie kort toegelicht en besproken.

Er werd gediscussieerd over de vraag of ongebonden werknemers een beroep kunnen doen op de cao-ontslagcommissie wanneer sprake is van een gebonden werkgever. Wilthagen is, gelet op de strikte letter van de wet, van mening dat dit in strijd zou zijn met de Wet cao. Het merendeel van de aanwezigen sloot zich echter aan bij de parlementaire geschiedenis waarin is



Marco Veenstra en Damien Berkhout (rechts staand)



Marco Veenstra, Eylard van Fenema en Linda Nekeman-Ijdema (v.l.n.r.)

bepaald dat de gebondenheid van de werkgever aan de cao bepalend is voor de toepasselijkheid van de ontslagcommissie. Met het oog op de praktijk is dit ook een logische gedachte, omdat een onderscheid tussen gebonden en ongebonden werknemers bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel (ontslagregeling dan wel ontslagcommissie) onwerkbaar zou zijn.

Ook de vraag of de kantonrechter in zijn 'rebound'-functie een volledige of een marginale toets moet toepassen op de inhoud van de betreffende cao-bepalingen en/of de procedure, hield de zaal verdeeld. Zo waren er deelnemers die aangaven dat de rechter zowel de bepaling als de procedure volledig zou moeten toetsen, omdat de cao-partijen ook ten aanzien van de inhoud van de afwijkende bepalingen de redelijkheid en billijkheid in acht moeten nemen en deze aan toetsing onderworpen zou moeten worden. Volgens de sprekers was de heersende leer in de literatuur echter vooralsnog dat de kantonrechter de procedure vol zou moeten toetsen, maar de inhoudelijke regeling slechts marginaal. De cao-partijen hebben – aldus de sprekers – niet voor niets van de wetgever de mogelijkheid gekregen om van de wettelijke regeling af te wijken.

De vraag of de onafhankelijkheid van de commissie wel voldoende gewaarborgd is als slechts de voorzitter onafhankelijk is, bracht eveneens veel discussie teweeg tijdens de sessie. Een deel van de deelnemers was van oordeel dat de onafhankelijkheid algeheel diende te zijn. De sprekers waren

het hier niet mee eens omdat bij stemming door de drie commissieleden de onafhankelijke voorzitter het laatste woord zou hebben. De conclusie was wederom: de tijd zal het leren.



Pieter Fluit

BREAKOUT-SESSIE 9

WWZ en de werkloze of zieke werknemer, mr. dr. P.S. Fluit

Referenten: prof. mr. W.L. Roozendaal en prof. mr. B. Barentsen

Tijdens deze sessie werd besproken dat aan een aantal begrippen vanaf 1 juli 2015 een andere invulling wordt gegeven. Allereerst is in de Ontslagregeling bepaald dat bij ‘herplaatsing’ in de zin van art. 7:669 nog slechts hoeft te worden gekeken naar arbeidsplaatsen waarvoor een vacature bestaat, waar herplaatsing voorheen een actieve(re) inspanning van de werkgever vereiste om desnoods een herplaatsingsmogelijkheid te creëren binnen de organisatie. Daarnaast wordt bij langdurige arbeidsongeschiktheid niet langer alleen gekeken naar de vraag of de werknemer niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, maar ook naar de vraag of hij binnen 26 weken de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan verrichten.

Vervolgens werd stilgestaan bij de wijziging van het begrip ‘passende arbeid’ in de zin van art. 24 lid 3 WW. Uitgangspunt wordt dat na zes maanden WW-uitkering alle arbeid passend is, ongeacht het (loon)niveau van het werk dat verricht werd vóór de werkloosheid. Ook kwam de vraag aan de orde of een werknemer een benadelingshandeling pleegt indien hij na opzegging in strijd met een opzegverbod op grond van art. 7:681 aanstuurt op een billijke vergoeding in plaats van vernietiging van de opzegging. De verwachting werd uitgesproken dat dit inderdaad het geval zal zijn, gelet op het feit dat de werknemer in die situatie een inhoudelijk verweer tegen de opzegging voorbij laat gaan.

Fluit zette uiteen dat onder de WWZ een deskundigenoordeel is vereist indien een ontbindingsverzoek is gebaseerd op (1) frequent en voor de bedrijfsvoering onaanvaardbaar verstorend verzuim (art. 7:671b lid 4 BW) en (2) het zonder deugdelijke grond door werknemer niet nakomen van de re-integratieverplichtingen (art. 7:671b lid 5 BQ), maar dat uit de wet niet volgt om welk type deskundigenoordeel het gaat. Art. 7:671b lid 5 sub a BW geeft daarnaast aanleiding tot discussie: tekstueel staat er ‘schriftelijk manen’ of ‘betaling van loon staken’, maar het advies van Fluit luidt om voor de zekerheid zowel schriftelijk te manen als betaling van loon te staken.

Ook werd de ijzeren positie die een zieke werknemer heeft bij een reorganisatie besproken. Wanneer een zieke werknemer op grond van het afspiegelingsbeginsel in aanmerking komt voor ontslag, wordt de werkgever beperkt in zijn ontslagmiddelen om die desbetreffende werknemer te ontslaan. Opties zijn dat de zieke werknemer buiten de afspiegeling wordt gehouden of dat de ‘volgende werknemer’ wordt ontslagen wanneer de werkgever door de afspiegeling op een zieke werknemer uitkomt. Creatief geredeneerd werd

tijdens de sessie gesteld dat als je een werknemer wil behouden, die werknemer zich het beste ziek kan melden.

Als laatste werd stilgestaan bij het feit dat langdurig zieke werknemers die twee jaar of langer in dienst zijn geweest, recht hebben op een transitievergoeding, waarop geen aftrek van re-integratiekosten is toegestaan. Voor het bepalen van het loon voor de transitievergoeding van de zieke werknemer wordt de periode van arbeidsongeschiktheid buiten beschouwing gelaten. Vraag is nog hoe hiermee wordt omgegaan in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De werkgever kan na twee jaar ziekte overwegen het dienstverband van de zieke werknemer slapend te houden met als doel geen transitievergoeding te betalen, maar dat is niet zonder risico's (ernstig verwijtbaar handelen of nalaten).

Hoewel de zieke en werkloze werknemer, zoals Fluit aangaf, onderwerpen zijn die slechts 'raken' aan de WWZ omdat de grootste wijzigingen zien op het ontslagrecht, verandert er toch ook het nodige voor deze categorieën werknemers.

BREAKOUT-SESSIE 10

(De eerste ervaringen met) Flex 2.0, mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Referenten: prof. mr. C.J. Loonstra, prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss en prof. dr. A.C.J.M. Wilthagen

Tijdens kleine, intieme sessies zette Zwemmer de wijzigingen in het flexrecht onder de WWZ uiteen. Er werd gediscussieerd over de formulering van een aanzegging bij voorbaat, de mogelijkheid tot intrekking van een verlengingsaanbod en het stellen van een termijn bij het doen van een dergelijk aanbod. Ook vond er discussie plaats over de bij Wet Aanpak Schijnconstructies geïntroduceerde regeling rondom het niet verschuldigd zijn van een transitievergoeding wanneer een werknemer een gelijkwaardig contract weigert. Volgens Loonstra 'heeft Asscher met "gelijkwaardig" waarschijnlijk "pas-send" bedoeld'.

Zwemmer sprak de verwachting uit dat uitzendconstructies onder de WWZ een vlucht zullen nemen als middel tot behoud van een flexibele schil. Dit gelet op de ruime werkingssfeer van de ABU-cao en het feit dat op basis hiervan een flexibele inzet van 5,5 jaar mogelijk is. Zwemmer merkte voorts op geen problemen te verwachten met de Wet Bescherming Persoonsgegevens in het kader van overdracht van het personeelsdossier door een inlener aan het payrollbedrijf in geval van gewenst ontslag. Voor wat betreft de regel dat



Johan Zwemmer



Guus Heerma van Voss

het uitbesteden van werkzaamheden geen grond voor ontslag kan vormen indien de onderneming daarmee ‘uitsluitend’ werknemers wil vervangen door ‘goedkopere of flexibelere’ personen, sprak hij daarentegen de verwachting uit dat deze ‘uitsluitendheid’ eenvoudig te omzeilen zal zijn, nu al snel betoogd kan worden dat de uitbesteding ook is ingegeven om andere redenen.

Tot slot werd aandacht besteed aan het opvolgend werkgeverschap. Zwemmer verduidelijkte dat door de WWZ niet enkel het bandencriterium uit Van Tuinen/Wolters is vervallen. Volgens hem leidt de WWZ tot een nog verdere stap achterwaarts, waarbij tevens afscheid wordt genomen van het vóór Van Tuinen/Wolters geldende ‘enige regie of bemoeienis’-vereiste. ‘Een dreigend aflopen/eindigen van een contract of een dreigende concessie, met als gevolg dat de werknemer volledig op eigen houtje gaat solliciteren bij de inlener of winnaar van de concessie in een streven tot baanbehoud, is al voldoende “aanleiding liggend bij één van de werkgevers”, om de nieuwe werkgever onder de WWZ te kwalificeren als opvolgend werkgever’, aldus Zwemmer. ‘Ook bij onvrijwillige beëindiging van uitzendovereenkomsten is in beginsel de transitievergoeding verschuldigd, tenzij de werknemer zelf afziet van indiensttreding bij de opdrachtgever. Als de werknemer wel bij de inlener in dienst treedt, neemt die op basis van het opvolgend werkgeverschap de “transitiejaren” van de werknemer mee.’



Johan Zwemmer

BREAKOUT-SESSIE 11

WWZ-mkb, mr. D.M. van Genderen

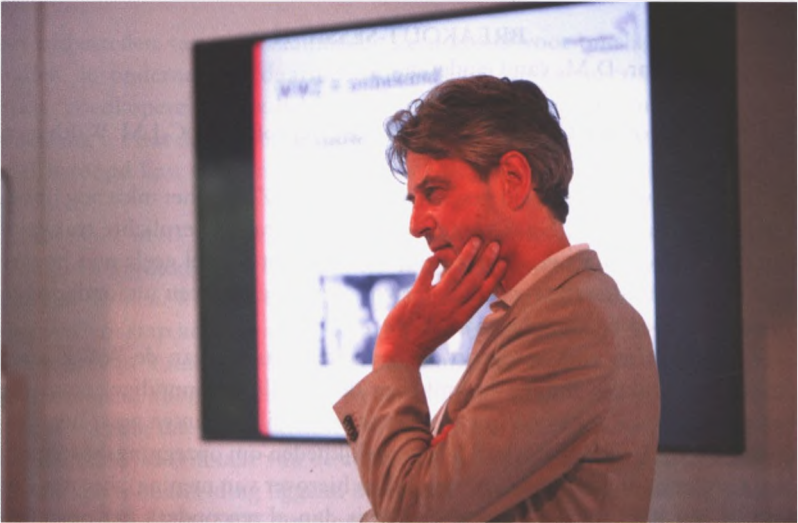
Referenten: prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss en prof. dr. A.C.J.M. Wilthagen

In deze sessie werd het beeld geschetst dat de WWZ voor het mkb nog onbekend en onbemind is. Naar voren kwam dat vooral de verplichte transitievergoeding, zelfs na twee jaar ziekte, het mkb het gevoel geeft met hogere kosten geconfronteerd te worden, terwijl er weinig tot geen uitzonderingen voor deze groep lijken te bestaan.

Van Genderen ging verder in op concrete gevolgen van de WWZ voor de huidige praktijk binnen het mkb en de mogelijke (onnodige) trucs die bedacht gaan worden om de nieuwe regels te omzeilen. Punten waar het mkb op moet letten, zijn bijvoorbeeld de mogelijkheden om opzeggingskosten fiscaal te reserveren (accountants verschillen hierover van mening), het nut van art. 7:673d BW (geen, want het bedrijf is dan al ten onder), het opstellen van een nieuw concurrentiebeding en het gevaar van een pensioenbeding. Laatstgenoemd beding ziet immers op het einde van rechtswege bij het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd door de werknemer. Van de ‘makkelijke’ en gratis opzegging van een werknemer tegen of na het bereiken van deze leeftijd kan maar één keer gebruik worden gemaakt.



Dirk van Genderen



Dirk van Genderen

Als een werknemer met een pensioenbeding in zijn arbeidsovereenkomst na het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd blijft doorwerken, geldt dit doorwerken als een nieuwe arbeidsovereenkomst en is de eenmalige makkelijke opzegmogelijkheid (dus) niet meer van toepassing.

Van Genderen sloot af met enkele vragen en voorspellingen over de toekomst, zoals de kans dat de transitievergoeding niet betaald zal worden door sommige werkgevers en de kans dat de rechter een aanzegbepaling in de arbeidsovereenkomst zal accepteren (de eerste signalen dat dit mag, zijn er al).

BREAKOUT-SESSIE 12

Besturen onder de WWZ, mr. E. de Bock en prof. mr. L. Timmerman

De Bock besprak tijdens deze sessie de verhouding van art. 7:669 BW en de 15 april-arresten. Hij gaf aan dat art. 7:669 BW mogelijk sterker geldt voor de bestuurder dan voor de ‘gewone’ werknemer, aangezien schending hiervan een vergoeding ex art. 7:682 BW oplevert en bij bestuurders zelden een redelijke grond aanwezig zal zijn. Vervolgens werd besproken dat een vergoeding ex art. 7:669 BW voor de ontslagen bestuurder in principe niet de deur opent voor een vergoeding uit hoofde van art. 2:14 BW. Probleem met het toepassen van art. 2:15 BW bij art. 7:669 BW is het arrest Sjardin/Sjardec. De Bock stelde dat, anders dan Verburg en Bennaars betogen, een vordering ex art. 2:15 BW wellicht te proberen valt wanneer het zo helder is dat art. 7:669 BW is geschonden en dat de aandeelhouder c.q. Raad van Commissarissen niet kan volhouden dat er naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid gehandeld is, waardoor de totstandkoming van het ontslagbesluit foutief is en het adviesrecht onvoldoende ingevuld. Daarnaast werd opgemerkt dat er nagedacht moet worden over de vraag of – naast de uitzonderingen van het opzegverbod en de andere schriftelijke afspraak – de functionele bestuurder als derde uitzondering op de 15 april-arresten geldt c.q. zou moeten gelden. Tot slot constateerde De Bock dat de wetgever over art. 7:671 BW in alle talen zwijgt, waarbij betoogd kan worden dat een (goede) grond ontbreekt voor de analoge toepassing hiervan op bestuurders, hetgeen ertoe zou leiden dat een zieke bestuurder bij opzegging plots wordt beschermd. Ondanks de ontslagregeling nieuwe stijl is De Bock op grond van het onderliggende systeem van mening dat alleen echte arbeidsongeschiktheid moet worden beschermd, en niet de strategische ziekmelding.

In het tweede deel van deze sessie zette Timmerman uiteen dat hij, in tegenstelling tot Verburg, meent dat er parallellen getrokken kunnen worden tussen het begrip ‘ernstige verwijtbaarheid’ uit het ondernemingsrecht (in het kader van bestuurdersaansprakelijkheid) en het arbeidsrecht. De kenmerken van ernstige verwijtbaarheid zijn op te delen in drie categorieën; functie, structuur en inhoud, waarbij Timmerman stelde dat er een soort convergentie is. De uiteindelijke aansprakelijkheid en de daaruit voortvloeiende additionele vergoeding op grond van ernstige verwijtbaarheid, het zogenoemde ‘muiszengaatje’, moet met terughoudendheid worden aangenomen. De ‘structuurkenmerken’ zijn, aldus Timmerman, voor beide begrippen ‘ernstig verwijtbaar’ hetzelfde, doordat je dit objectief moet vaststellen, het een samengesteld karakter heeft en de rechtspraak waarschijnlijk het



Vino Timmerman

volgende gaat ontwikkelen: als je 'X' hebt gedaan als werkgever, dan is 'ernstige verwijtbaarheid' in beginsel gegeven en moet de werkgever aantonen dat hier geen sprake van is.

De divergentie tussen het begrip 'ernstig verwijt' in het kader van het ondernemings- en het arbeidsrecht zit, aldus Timmerman, op het aspect 'inhoud'. Dit is niet apart, aangezien het begrip uit het ondernemingsrecht divers is, daar het wordt ingevuld naar gelang de vordering en het belang. (Ook) in het arbeidsrecht zal het begrip daarom op verschillende manieren worden uitgelegd. Timmerman sloot af met de conclusie dat er (goede) aansluiting kan worden gezocht tussen 'ernstige verwijtbaarheid' uit het ondernemingsrecht en het arbeidsrecht ten aanzien van de meer methodische punten, 'context' en 'structuur'.

WWZ LATE NIGHT DEBAT

Na afloop van de verschillende sessieronden vond in het Atrium de Transitieborrel en het diner plaats, terwijl op de achtergrond een bandje voor toepasselijke WWZ-muziek zorgde. Om 20.00 uur volgde het rondetafelgesprek onder leiding van Rick Nieman. Gasten Mariëtte Hamer (SER), Ton Heerts (FNV), Mathijs Bouman (econoom) en Ferdinand Grapperhaus (advocatuur/wetenschap) discussieerden allereerst over de vraag of er voldoende zorgvuldigheid in acht is genomen bij het wetgevingsproces van de WWZ. De tafel was duidelijk verdeeld in twee kampen: pro en contra WWZ. De sfeer was enigszins grimmig en de reacties richting elkaar scherp en soms zelf venijnig te noemen. Bouman: 'Laten we de flexwerkers helpen door alles moeilijker te maken'; Heerts: 'Als hier een moker zou staan, kunnen we nog beter op elkaar inbeuken.' Hamer werd in het nauw gedreven door het kamp 'contra WWZ' en probeerde haar standpunten vurig te verdedigen: 'De WWZ moet het arbeidsrecht gelijkjer, eerlijker, eenvoudiger en sneller maken.'

In reactie op de besproken uitslag van de tijdens de WWZ University's gehouden stemmingen, waaruit onder andere bleek dat 94% van de aanwezigen het niet eens is met de stelling dat de WWZ de doorstroom van flexibele arbeid naar vaste arbeid zal verbeteren, werd door Hamer aangegeven: 'Niet duidelijk is of de door mij genoemde doelen van de WWZ ook bereikt zullen worden, gelet op het feit dat deze doelen niet met alleen een wet te bewerkstelligen zijn. Hiervoor is ook een mentaliteitsverandering van de maatschappij nodig. In ieder geval gaan we achteraf beoordelen of de WWZ het gewenste effect heeft. Feit is dat een wet soms achteraf anders uitpakt, maar ik zie de toekomst rooskleurig in.' De advocatuur sprak Hamer als volgt toe: 'Blijf zo kritisch als jullie zijn en jullie vinden de mazen in de wet toch wel weer.' Ook Heerts is duidelijk voorstander van de wet en trots op de handtekening van de FNV. Bouman kan zich met name niet voorstellen dat je een wet invoert zonder eerst alle effecten volledig te analyseren. Grapperhaus: 'Ik vind niet dat er van zorgvuldige wetgeving gesproken kan worden, maar we gaan het zien.'

Gedebatteerd werd vervolgens nog over het gegeven dat er het afgelopen jaar een onmiskenbare groei van flexwerkers is geweest en dat er een grote diversiteit onder zelfstandigen bestaat; waarbij sommigen



Rick Nieman en Mariëtte Hamer



Rondetafelgesprek, v.l.n.r. Ferdinand Grapperhaus, Ton Heerts, Rick Nieman, Mariette Hamer, Mathijs Bouman en Lodewijk Asscher



Ferdinand Grapperhaus en Ton Heerts



Lodewijk Asscher



Ruben Houweling en Max Keulaerds



Rick Nieman

zich bewust en anderen zich onbewust zijn van alle risico's van het zijn van een zelfstandige. Een vraag die aan tafel opkwam, is of er derhalve een sociaal vangnet moet komen voor zelfstandigen.

Naar aanleiding van de besproken poll over de vraag of ontslag zal worden vereenvoudigd als gevolg van de WWZ, werd de WWZ-poster van de hand van mr. D.B.M. Pinedo, mr. dr. D.M.A. Bij de Vaate, mr. M.A. de Blécourt en prof. mr. dr. W.H.A.C.M. Bouwens gepresenteerd. Op deze poster is in kaart gebracht hoe een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd onder de WWZ kan worden beëindigd.

Tijdens de tweede helft van het WWZ-debat schoof ook minister Lodewijk Asscher kort aan tafel aan. Hij zette uiteen bemerkt te hebben dat er veel kritiek is op de WWZ terwijl de effecten hiervan nog niet duidelijk zijn. Geconfronteerd met een percentage van 93% van de deelnemers aan de WWZ University's die van mening zijn dat de WWZ de doorstroom van flexibele naar vaste arbeid niet bevordert, antwoordde de minister dat dit weliswaar geen rooskleurige cijfers zijn, maar dat de invoering van de WWZ haar betekenis moet krijgen in de context. Waarmee de minister onder andere doelde op de eveneens op 1 juli 2015 in werking getreden Wet Aanpak Schijnconstructies en aangepaste Wet Arbeid en Zorg (Wazo). Asscher verzekerde de aanwezigen: 'Ik zal niet onder

een dekentje blijven liggen tot het moment dat de WWZ wordt geëvalueerd. Op het moment dat het nodig is, zal ik de wet aanpassen en ik zal er alles aan doen om een goede balans te vinden tussen Flex & Zekerheid.'



Mathijs Bouman



Lodewijk Asscher



WWZ-poster



Debat



Toeschouwers bij het debat

**KEYNOTE SPEECH MR. DR. L.F. ASSCHER,
MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Na afronding van het tafeldebat verzorgde Asscher als afsluiting van het inhoudelijke deel van de Transitienacht de volgende keynote speech:

‘Dames en heren,

Wat doet een sobere sociaaldemocraat als een essentiële wet van hem wordt aangenomen?

Willem Drees was zeventig jaar geleden minister van Sociale Zaken. In 1947 bracht hij de Noodwet Ouderdomsvoorziening tot stand. Een voorloper van de AOW. Nadat de Eerste Kamer zijn wetsontwerp had aangenomen, trok hij zich even terug op zijn werkkamer. Een van zijn ambtenaren (de latere minister van Binnenlandse Zaken in het kabinet-Den Uyl, De Gaay Fortman) kwam binnen en zag iets wat hij totaal niet had verwacht: Willem Drees, die nooit rookte, had een sigaret opgestoken. Toen hij het verbaasde gezicht van zijn ambtenaar zag, zei Drees, bijna verontschuldigend: “Ik vind dat ik dit verdiend heb.”

Ik heb geen sigaret opgestoken toen de Wet werk en zekerheid door de Eerste Kamer werd aangenomen. En ik heb ook geen fles champagne opengetrokken. Maar ik vind het wel geweldig dat ik hier nu, samen met u, groots mag vieren dat de Wet werk en zekerheid, en daarmee het nieuwe ontslagrecht, over een paar uur van kracht wordt.

Met oliebollen en champagne. Het is iets om te vieren. De Vereniging voor Arbeidsrecht Advocaten Nederland en de Vereniging voor Arbeidsrecht noemen het niet voor niets “de meest ingrijpende wijziging van het Nederlandse ontslagrecht sinds de Tweede Wereldoorlog”.

Een omslag in ontslag. Een kentering op de arbeidsmarkt. Waarbij we een eind maken aan de doorgeschoten flexibilisering en kiezen voor een fatsoenlijke arbeidsmarkt.

De Wet werk en zekerheid zet de waarde van werk voorop.

W,W, Z: Werk van Waarde en Zekerheid.

Mijn handtekening staat eronder, maar de wet vloeit voort uit het sociaal akkoord (van 11 april 2013) dat is getekend door kabinet en sociale partners. We hebben met elkaar afspraken gemaakt om te zorgen dat werknemers met flexibele contracten meer zekerheid krijgen en eerder doorstromen naar een vast contract. Ik vind dat we de ondertekenaars daar ook op aan mogen



spreken. “Jullie handtekening staat eronder, houd je eraan, zorg dat het een succes wordt.”

Met de Wet werk en zekerheid kiezen we voor een arbeidsmarkt waar de waarde van werk vooropstaat en waar werknemers niet als ultieme kostenpost worden gezien.

Dat is een keuze. We zien dat de wereld verandert, door globalisering, door robotisering, en dat daardoor ook het werk verandert. Willen we die ontwikkelingen opvangen door alleen op de kosten te letten? Dan gaan we de concurrentiestrijd aan met lagelonenlanden en robots. Dat is een race naar beneden, met steeds lagere lonen en steeds minder sociale bescherming. Als we die kant kiezen, dan hebben we aan het eind geen sociaal stelsel meer en een beroepsbevolking van acht miljoen zzp'ers en uitzendkrachten zonder al te veel rechten.

Of kiezen we ervoor dat mensen zich gekend en gewaardeerd voelen en daardoor het werk van de 21e eeuw aankunnen? Dan zorg je dat werkgevers en werknemers zich betrokken voelen bij elkaar en dat er ruimte is om het vakmanschap en de kwaliteit van het werk verder te ontwikkelen. Dat is de weg omhoog, met meer perspectief op werk van waarde en welvaart. Ik kies voor dat laatste. Want het is een keuze. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn geen natuurverschijnselen.

Ik kies voor een arbeidsmarkt waar mensen meer zijn dan een kostenpost en niet eindeloos onzeker werk blijven doen. Als mensen eindeloos van onzeker contractje naar onzeker contractje gaan, als mensen 's avonds niet weten



of er 's morgens wel werk voor ze is, liggen ze daar 's nachts wakker van, kunnen ze lastig een eigen huis kopen, krijgen ze minder scholing.

Dat is niet goed voor mensen en niet goed voor de economie. Dan gaan we terug naar de tijd dat mensen als dagloners werden ingehuurd. Dat maakt mensen onzeker, bang om hun mond open te doen, daarmee verlies je creativiteit en productiviteit.

Het is vaak ook helemaal niet nodig. Waarom zou de juf die ieder jaar op dezelfde school lesgeeft geen vast contract kunnen hebben? Voor de kracht van de samenleving is het belangrijk dat we een fatsoenlijke arbeidsmarkt hebben, die past bij de eisen en de wensen van de 21e eeuw; niet die van de 19e eeuw. Een arbeidsmarkt waar mensen zich gewaardeerd voelen, de kans krijgen in en door hun werk te groeien, waar mensen naar elkaar omzien.

We werken niet alleen met de Wet werk en zekerheid aan een fatsoenlijke arbeidsmarkt. Dat doen we ook met andere wetten. Over een paar uur treden de meeste onderdelen van de Wet aanpak schijnconstructies in werking. Met die wet pakken we onderbetaling en oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt scherper aan. Alle werknemers in ons land, ook die uit andere landen van de Europese Unie, hebben recht op het wettelijk minimumloon en het in de cao afgesproken loon. De gouden regel is: gelijk loon voor gelijk werk. Het kan nu gebeuren dat werknemers worden onderbetaald en achteraf kunnen fluiten naar het loon waar ze recht op hebben. Daar gaan we wat aan doen door de ketenaansprakelijkheid voor loon uit te breiden.

Morgen treedt ook een nieuw deel van de nieuwe Wet arbeid en zorg in werking: de uitbreiding van de kring rechthebbenden op lang- en kortdurend



zorgverlof. De wet maakt het werknemers nu makkelijker om werk en zorg te combineren. Met meer ruimte om zorg te verlenen en dus met minder risico om oververmoeid en opgebrand te raken.

Met deze drie wetten zetten we een paar grote stappen vooruit op de weg naar de fatsoenlijke arbeidsmarkt die mij voor ogen staat. Een arbeidsmarkt waar mensen goed gezond, goed geschoold en goed gemotiveerd van werk naar werk gaan; flexwerkers een betere rechtspositie en meer perspectief op scholing en werk hebben; waar een eerlijk en eenduidig ontslagrecht werknemers als vanouds blijft beschermen, maar meer is gericht op het vinden van een nieuwe baan – met transitievergoeding; een arbeidsmarkt waar het draait om de waarde van werk en mensen niet worden behandeld als goedkope

en gemakkelijk te vervangen machineonderdelen.

Het is natuurlijk heel spannend of de Wet werk en zekerheid gaat doen wat die moet doen. Ik durf te voorspellen dat niet iedereen ineens een vast contract krijgt en durf ook te voorspellen dat we te maken krijgen met overgangsproblemen. Sommige werkgevers zullen zich tot het uiterste blijven verzetten om mensen een vast contract te bieden, maar veel werkgevers zullen doen wat ze nu ook doen: werknemers aan zich binden, vakmensen een vast contract bieden. Want het zijn deze werknemers die voor continuïteit in het bedrijf zorgen; het zijn deze vakmensen die voor innovaties en behoud van bedrijvigheid in de toekomst moeten zorgen.

We gaan vanaf morgenochtend zien wat er gaat gebeuren en wachten de jurisprudentie af. De wet moet zich nu eerst een paar jaar in de praktijk bewijzen. We gaan na drie jaar evalueren. Als blijkt dat het doel onvoldoende wordt bereikt, dan zal ik de wet aanpassen.

Ik weet zeker dat Ton Heerts en Maurice Limmen vóór die tijd al aan de bel trekken als er iets niet goed gaat. De vakbonden houden de vinger aan

de pols. Daar ben ik blij mee. Daar hebben we in de praktijk alleen maar voordeel van. Ook de Tweede Kamer houdt goed in de gaten wat er met de wet gebeurt. Het eerste debat staat komende donderdag al op de agenda.

Ik hoop en verwacht dat deze wet voor meer zekerheid, meer werkzekerheid, gaat zorgen. De zekerheid die zo wezenlijk is voor het welzijn van werkende mensen. Dat wist Willem Drees ook. Eind jaren vijftig polste hij de Haagse wethouder Jan van Aartsen als opvolger van een minister (van Verkeer en Waterstaat) die om gezondheidsredenen was afgetreden. Van Aartsen twijfelde of hij zijn baan als wethouder op moest geven om minister te worden in een kabinet dat bijna aan het eind van de rit was. Hij zei tegen Drees: “Dat kabinet van u, excellentie, dat loopt zo’n beetje op zijn eind en wat moet ik dan?”

“Nou ja,” zei Drees, “ten eerste kunt u in een volgend kabinet komen. En ten tweede: er is nog nooit een oud-minister met vetters langs de deur gegaan.” (Drees kreeg gelijk. Van Aartsen werd minister en bleef dat, in vier verschillende kabinetten, tot 1965. Daarna was hij, tot zijn pensioen, commissaris van de Koningin in Zeeland.)

Het is niet meer van deze tijd om met vetters langs de deur te gaan, maar de moraal van het verhaal is niet verouderd: mensen zoeken zekerheid. Of ze nou minister of monteur zijn, of ze nou advocaat of alfahulp zijn. Met de Wet werk en zekerheid willen we die mensen helpen.

Ik sla de champagne rond middernacht over, maar ik vind het geweldig dat u straks op het succes van de wet proost.’

**WOORDEN MAX KEULAERDS BIJ UITREIKING
EERSTE EXEMPLAAR *PARLEMENTAIRE GESCHIEDENIS WWZ*
AAN MINISTER SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Na de speech van Asscher bood Keulaerds aan Asscher een exemplaar aan van de *Parlementaire geschiedenis Wet werk en zekerheid*:

‘Geachte heer Asscher,

Tijdens de plenaire behandeling van de WWZ in de Eerste Kamer zei u dat u als kind met uw zusje BBA’tje speelde en dat u met een bijzonder gevoel van trots voorzag dat uw kinderen in ieder geval geen BBA’tje meer zouden kunnen spelen indien het wetsvoorstel het in de Eerste Kamer zou halen.

Ik beschik over uiterst betrouwbare informatie waaruit blijkt dat het iets anders ligt. U speelde met uw zusje immers geen BBA’tje, maar Baby A en Baby B.

In mijn verbeelding zie ik u en uw zusje dat spel spelen. Baby A (BB A), als het vrolijke kindje van Generaal Winkelman (het BBA is immers geboren uit zijn besluit van 1940), en de wat sneue Baby B, die in het BW wilde.

Dat laatste – het BBA in het BW – gebeurt vannacht. Daardoor kunnen wij mogelijk tot in lengte van jaren in plaats van BBA’tje Baby B spelen.



Max Keulaerds en Lodewijk Asscher



Max Keulaerds

Door Baby B is de preventieve ontslagtoets, hoe je het ook wendt of keert, versterkt. Werkgeversorganisaties lijken zich dat overigens niet te realiseren of te willen realiseren.

De WWZ is úw baby. Dat is helaas geen rustige baby, maar de geboorte ervan is een politiek succes van formaat.

Vannacht zult u uw kindje overdragen aan de vele adoptieouders hier in de zaal. De WWZ gaat dan immers van politiek naar praktisch. Wij zullen uw aanwijzingen voor de opvoeding zo veel mogelijk proberen op te volgen en wachten evaluaties van de opvoeding met belangstelling af. Wij zullen uiteraard proberen goed voor uw baby te zorgen.

VAAN en VvA feliciteren u van harte met het bereikte politieke succes. Als blijk hiervan bieden wij u graag de Parlementaire Geschiedenis van de WWZ aan. Vanaf vanavond is dit úw parlementaire geschiedenis.'

WWZ-FEEST

Na afronding van het tafeldebat verzorgde Asscher als afsluiting van het inhoudelijke deel van de Transitienacht een keynote speech. Vervolgens barstte het WWZ-feest los onder leiding van Beethoven Exclusive, DJ Hi-tone en Geert Lageveen. Kort voor middernacht werd gezamenlijk afgeteld naar 00.00 uur en werd het nieuwe WWZ-jaar ingeluid met vuurwerk, champagne en oliebollen.



Hoogleraar Institutional and legal aspects of the labour market Ton Wilthagen, alias DJ Hi-tone

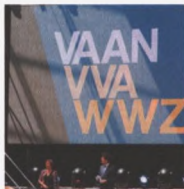
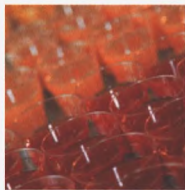














VAAN
VVA
WWZ



VAAN
VVA
WWZ

30 JUNI - 1 JULI 2015
Nationaal WWZ Event
TRANSITIENACHT VAN DE ARBEID