

Vergaderjaar 1998–1999

26 257

Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 13 november 1998

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹, belast met het voorbereidend onderzoek van het wetsvoorstel, brengt als volgt verslag uit van haar bevindingen. Indien de regering de vragen en opmerkingen tijdig zal hebben beantwoord, acht de commissie de openbare beraadslaging voldoende voorbereid.

1. Algemeen

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van de voorgestelde wijzigingen in de wet Flexibiliteit en Zekerheid. Zij vormen verbeteringen van de wettekst en sluiten mogelijke interpretatie verschillen uit. Deze leden zijn in het bijzonder ingenomen met de verbeteringen die zijn aangebracht ten aanzien van de bescherming van werknemers (onder andere in de artikelen 628, 652 en 668a, 672 boek 7 BW). Zij hebben nog wel enkele vragen.

De leden van de VVD-fractie kunnen in grote lijnen instemmen met de voorgestelde wijzigingen, doch ook zij hebben nog enkele vragen, die deels zijn ingegeven door de nu voorgestelde wijzigingen, deels door de wens tot verduidelijking van bepaalde artikelen van de wet Flexibiliteit en Zekerheid.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. In algemene zin onderschrijven deze leden het belang van een goed evenwicht tussen verdere flexibilisering en rechtszekerheid voor werknemers. Het wetsvoorstel komt tegemoet aan de door de regering aan de Eerste Kamer toegezegde reparaties. Niettemin kunnen bij het wetsvoorstel verschillende kanttekeningen worden geplaatst.

De leden van de fracties van CDA en D66 wijzen op de uitvoerige en gedetailleerde commentaren die zijn uitgebracht door prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss, namens de Werkgroep ontslagrecht van de Vereniging voor Arbeidsrecht, en van prof. mr. A.M. Luttmmer-Kat. Zij vernemen graag in hoeverre deze juridische commentaren de regering aanleiding geven tot het doen van nadere voorstellen. De leden van de fractie van D66 wijzen

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Rosenmöller (GL), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Van Blerck-Woerdman (VVD), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Harrewijn (GL), Balkenende (CDA), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Orgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Hamer (PvdA), Van Gent (GL), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Hofstra (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Klein Molekamp (VVD), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vendrik (GL), Van den Akker (CDA), Schoenmakers (PvdA), Eisses-Timmerman (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD).

ook op het commentaar van mr. S.W. Kuip. Zij zullen in het nu volgende aangeven op welke opmerkingen in het bijzonder zij de reactie van de regering zouden willen vernemen.

Overigens stemmen de leden van de fractie van D66 van harte in met de voorstellen, voorzover die inderdaad onvolkomenheden wegnemen in de wet Flexibiliteit en Zekerheid. Zij hebben nog wel enige vragen en opmerkingen.

De leden van de SP-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel. Belangrijk onderdeel daarvan is de codificatie van de Ragetlie-jurisprudentie. Deze leden willen om te beginnen opmerken dat de voorgestelde wijziging, onder meer ook in combinatie met artikel 668a, naar hun mening leidt tot zeer ingewikkelde regels met betrekking tot verlengde arbeidscontracten. Zij vragen zich af of de materie zo complex is dat dit zou moeten leiden tot dergelijke regelgeving of dat het mogelijk zou zijn de regels te vereenvoudigen. Deze leden kunnen zich namelijk voorstellen dat in de praktijk de regels en de voorgestelde wijziging aanleiding zullen geven tot allerlei vragen en meningsverschillen over de uitleg van de artikelen. En dit kan weer leiden tot allerlei (nodeloze) procedures. Zij vragen de regering hierop te reageren. Vindt de regering dat deze regelgeving het predicaat zorgvuldig kan dragen?

2. Artikelsgewijze opmerkingen

Artikel 1, onderdeel B (art. 628 Boek 7 BW)

In artikel 628, lid 7 wordt afwijking van de verplichting tot loondoorbetaling na de eerste 6 maanden slechts toegestaan indien dit is overeengekomen bij CAO of regeling van een bestuursorgaan. De leden van de VVD-fractie vragen zich af of ook in geval de loondoorbetaling wordt gestopt als gevolg van schorsing van de werknemer of collectieve arbeidstijdverkorting, het vereiste van overeenkomst bij CAO of regeling van een bestuursorgaan geldt.

De leden van de CDA-fractie constateren dat in de memorie van toelichting over dit onderdeel wordt opgemerkt dat door de voorgestelde wijziging onomstotelijk komt vast te staan dat steeds ten voordele van de werknemer mag worden afgeweken, maar dat alleen bij CAO ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken. Lid 1 van onderdeel B, dat betrekking heeft op lid 5 van art. 628 van Boek 7 BW, stelt echter dat bij «schriftelijke overeenkomst» ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken. Is de formulering van de memorie van toelichting wat betreft het afwijken bij CAO c.a. hetgeen de regering beoogt of moet er toch een onderscheid worden gemaakt tussen lid 5 en lid 7 van art. 628? In het eerste geval zou lid 1 van onderdeel B moeten worden vervangen door een vergelijkbare formulering als die van lid 2 van onderdeel B. In het tweede geval is de formulering van de memorie van toelichting niet adequaat.

In het nieuwe lid 5 van artikel 628 van Boek 7 BW wordt de mogelijkheid tot uitsluiting van dit artikel bij schriftelijke overeenkomst beperkt tot een duur van 6 maanden. In dit verband is gedacht aan het beperken van de afwentelingsmogelijkheid van wat in de stukken het ondernemingsrisico wordt genoemd, namelijk gebrek aan werkaanbod. Nu blijkt dit artikel in de praktijk ook te worden gebruikt om te bepalen dat de werknemer geen recht op loon heeft in geval van schorsing van de werknemer of in geval een shorttime-vergunning is afgegeven. Uit de stukken blijkt niet dat de beperking van de uitsluitingsmogelijkheid van de loondoorbetalingsplicht in deze gevallen ook bedoeld is. Uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht bij schriftelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd zou, onverlet het gestelde in het hiervoor genoemde punt a over afwijking bij CAO, dan in

dergelijke gevallen in de rede liggen. De leden van de CDA-fractie zouden hieromtrent nader geïnformeerd willen worden.

De leden van de D66 fractie vragen om een reactie op dat het commentaar van de bovengenoemde Werkgroep Ontslagrecht op het punt van de loondoorbetalingsplicht en vragen, onder verwijzing naar het commentaar van Kuip, of schorsing onder inhouding van loon inderdaad niet meer kan als de arbeidsovereenkomst 6 maanden bestaat en of eerst na verstrijken van 6 maanden bij CAO kan worden afgeweken.

Artikel I, onderdeel G (art. 667 Boek 7 BW)

Waarom is de regering van oordeel dat ontslagbescherming van een werknemer niet is gerealiseerd, indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst met instemming van beide partijen wordt beëindigd en vervolgens wordt voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. Waarom wordt daarentegen wel ontslagbescherming gerealiseerd, indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is ontbonden door de rechter (in dit verband is te denken aan pro forma ontbindingsverzoeken)?

De regering wordt verzocht nader te motiveren waarom een verder strekkende regeling te zeer afbreuk zou doen aan de aan de wet Flexibiliteit en Zekerheid ten grondslag liggende flexibiliseringsgedachte. De leden van de VVD-fractie vinden het met betrekking tot artikel 667 lid 5 en artikel 668a lid 2 is niet duidelijk welk artikel bij samenloop voorgaat. Hoe is de rangorde tussen die artikelen geregeld? (Zij verwijzen ook naar de opmerkingen van Luttmer-Kat over dit onderwerp).

Dit onderdeel voorziet in de codificatie van de Ragetlie-regel. Nadrukkelijk wordt niet beoogd de situatie, die in het De Vries-Thialf-arrest van de Hoge Raad aan de orde is (van voortzetting van de arbeidsovereenkomst is ook sprake in geval de arbeidsovereenkomst op regelmatige wijze is beëindigd door voorafgaande opzegging met inachtneming van de ex art. 6 BBA vereiste toestemming van de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening) te codificeren. Een dergelijke codificatie zou volgens de regering te zeer afbreuk doen aan de flexibiliseringsgedachte. Hoewel de leden van de CDA-fractie de gedachtegang van de regering in deze kunnen volgen, vragen ook deze leden zich af of, mede gezien het mogelijk geringe gebruik dat van de onderhavige bepaling zal worden gemaakt, er veel tegen pleit toch de benadering van de Hoge Raad in het De Vries-Thialf-arrest te volgen. Mocht de zinsnede «die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is beëindigd» ontbreken, dan kan de rechter in voorkomende gevallen immers altijd nog bepalen in hoeverre eerder sprake is geweest van rechtsbescherming. Zal de laatstbedoelde clause in de praktijk toch ook weer niet aanleiding kunnen geven tot interpretatiegeschillen? Het hier aan de orde zijnde vraagstuk is ook relevant omdat de regering arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die worden voortgezet met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nadrukkelijk niet wil betrekken bij de keten van contracten zoals bedoeld in artikel 668a.

De leden van de D66-fractie vragen om een reactie op de opmerkingen van de Werkgroep Ontslagrecht, Luttmer-Kat en Kuip op de voorgestelde (beperkte) codificatie van de Ragetlie-regel.

Ook op de vraag van laatstgenoemde of tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook mogelijk is bij proeftijd en wegens dringende redenen (lid 3) zouden deze leden graag een antwoord ontvangen.

De leden van de SP-fractie lezen in de memorie van toelichting dat van voortzetting in de zin van lid 4 alleen dan sprake is indien de opvolgende arbeidsovereenkomst niet wezenlijk verschilt van de voorafgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij vragen zich af of met deze

beperking de bescherming van artikel 667 lid 4 niet op vrij eenvoudige wijze door de werkgever kan worden omzeild. Immers, door in de nieuwe arbeidsovereenkomst bij voorbeeld andere bepalingen op te nemen met betrekking tot het salaris, zou de werkgever de ontslagbescherming kunnen omzeilen. Deze leden erkennen dat dit weliswaar het gevolg is van het arrest van de Hoge Raad, maar zij zien niet in waarom de regering als wetgever hier geen andere bepaling over zou kunnen opnemen. De leden van de SP-fractie vragen verder verduidelijking van artikel 667 lid 4 in de situatie dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de proeftijd wordt omgezet in een overeenkomst voor bepaalde tijd. Is in dat geval voorafgaande opzegging van de laatste overeenkomst nodig? De aan het woord zijnde leden betreuren het dat de regering er wel voor gekozen heeft de Ragnetlie-jurisprudentie te codificeren, maar niet het De Vries-Thialf-arrest. Zij menen dat het de helderheid van de arbeidswetgeving ten goede komt indien ook in de situatie zoals waar sprake van was in het Thialf-arrest ontslagbescherming wordt gecodificeerd. De leden pleiten er voor dat de zinsnede in artikel 667 lid 4 «die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is beëindigd» vervalt.

Artikel I, onderdeel H (artikel 668a Boek 7 BW)

De leden van de PvdA-fractie wensen een nadere motivering waarom codificatie van het De Vries-Thialf-arrest naar het oordeel van de regering zal leiden tot een te vergaande beperking van de in artikel 668a lid 1 voorziene mogelijkheden tot een ruimer gebruik van tijdelijke contracten en waarom een dergelijke beperking vanuit een oogpunt van bescherming van de werknemer niet nodig is.

De leden van de VVD-fractie vragen zich af hoe dit artikel precies geïnterpreteerd moet worden. Ontstaat een contract voor onbepaalde tijd zodra de ketting van contracten de 36 maanden precies vol maakt, of zodra de ketting van contracten tenminste 36 maanden + 1 dag beslaat? De leden van de CDA-fractie vragen het volgende. De aanpassing van artikel 668a, lid 1, aanhef en onderdeel a bewerkstelligt verduidelijking omtrent het tijdstip van omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In artikel 668a, lid 1, onder a wordt op dit moment nog gesproken over «een periode van 36 maanden of langer». Deze formulering kwam tot stand als gevolg van de tweede nota van wijziging (Kamerstuk 25 262, nr. 14). Uit de memorie van antwoord aan de Eerste Kamer blijkt dat met deze formulering onder meer beoogd werd duidelijk te maken dat «een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, niet alleen wanneer de periode waarin twee of drie arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen langer is dan 36 maanden, maar ook wanneer die periode precies 36 maanden is» (Kamerstuk 25 263, nr. 132b, blz. 10; zie ook Kamerstuk 25 236, nr. 132d, blz. 9). In de thans voorgestelde formulering wordt gesproken van «een periode van 36 maanden (...) hebben overschreden». Is het de bedoeling dat na aanpassing van artikel 668a, lid 1, onder a, er alleen nog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, wanneer de periode waarin twee of drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen langer is dan 36 maanden (en dus niet in het geval die periode precies 36 maanden bedraagt)? Indien deze vraag bevestigend moet worden beantwoord, wat is dan de achterliggende gedachte?

De leden van de fractie van D66 vragen ook hier om een reactie op de opmerkingen van de Werkgroep Ontslagrecht en Kuip, met name ook op de stelling van de laatste dat artikel 668 lid 1 niet is afgestemd op de conversieregeling van artikel 668a.

De leden van de SP-fractie begrijpen niet waarom de regering er bewust voor heeft gekozen om (uitgezonderd de zogenaamde draaideursituaties) een voorafgaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet mee te

laten tellen in het kader van artikel 668a lid 1. Bovendien wordt ook hierdoor de regelgeving nodeloos ingewikkeld. Graag krijgen zij een nadere uitleg van de regering.

Deze leden pleiten voorts voor een samenvoeging van de artikelen 667 en 668a. Zij menen dat dit de overzichtelijkheid ten goede komt. Deze samenvoeging zou echter naar de wens van de leden niet moeten gebeuren op een wijze zoals voorgesteld door de NVvR. Hun voorstel impliceert volgens deze leden dat de bescherming zoals deze is gegeven door het Ragetlie-arrest daarmee in ieder geval deels verloren gaat. Deze leden denken om die reden eerder aan onderbrenging van artikel 668a in artikel 667.

Artikel I, onderdeel K (artikel 672 Boek 7 BW)

De leden van de PvdA-fractie stellen de vraag of in artikel 672 niet een nieuw punt 2 ingevoegd zou moeten worden, namelijk «in lid 4 vervalt «als bedoeld in lid 2»». Immers, lid 2 bepaalt de wettelijk opzeggingstermijn, hetgeen een afwijkende opzegtermijn bij CAO niet mogelijk zou maken.

Artikel 672, lid 4 geeft aan dat de opzegtermijn bekort kan worden met één maand indien toestemming is verleend conform artikel 6 BBA, aldus de leden van de VVD-fractie. Deze maand lijkt, zo komt het ook deze leden voor, alleen in mindering gebracht te kunnen worden op de wettelijke opzegtermijn. Kan de wet zo gelezen worden dat deze maand ook in mindering gebracht kan worden op een bij CAO overeengekomen opzegtermijn?

Hoewel niet genoemd in het wetsvoorstel, is er ook naar de mening van de leden van de CDA-fractie reden nader stil te staan bij de samenhang tussen de leden 2 en 4 van artikel 672. Hoewel de tekst van lid 4 ook zo zou kunnen worden uitgelegd dat met «de termijn van opzegging, bedoeld in lid 2» de opzegtermijn voor de werkgever wordt bedoeld, wordt in de literatuur aangenomen dat verwezen wordt naar de wettelijke opzegtermijn. Dit betekent dat een contractuele opzegtermijn (CAO of individuele arbeidsovereenkomst) niet mag worden verkort. Strookt deze uitleg met de bedoeling van de wet? De bedoeling is immers dat de RDA-procedure wordt versneld. Voor een grote groep werknemers zal deze doelstelling door deze beperkte uitleg niet worden gehaald. Daar komt bij dat, wanneer de opzegtermijnen niet bij CAO zijn geregeld, een werkgever die de opzegtermijn voor de werknemer wil verlengen, zelf een dubbele opzegtermijn in acht moet nemen. Zodoende wordt de RDA-procedure (inclusief opzegtermijn) eerder langer dan korter. (Overigens geldt hetzelfde ten aanzien van de opzegtermijn die van toepassing is op grond van artikel XXI Wet flexibiliteit en zekerheid; deze mag ook niet worden verkort met een maand.) De leden van de CDA-fractie vernemen graag de visie van de regering terzake. Voorts zij nog verwezen naar hetgeen deze leden hieronder opmerken over artikel III.

De leden van de fractie van D66 sluiten zich bij deze opmerkingen aan en verwijzen in het bijzonder naar de opmerkingen die hierover door de Werkgroep Ontslagrecht en Kuip zijn gemaakt.

Artikel I, onderdeel L (artikel 677 Boek 7 BW)

De leden van de fractie van D66 vragen nadrukkelijk om een reactie op het commentaar van de reeds genoemde werkgroep op dit onderdeel en van Kuip, met name met betrekking tot lid 1 (het onverwijld mededelen van de dringende reden aan de wederpartij).

Artikel I, onderdeel N (artikel 685 Boek 7 BW)

In het wijzigingsvoorstel met betrekking tot artikel 685, lid 1 wordt gesproken van «op de dag van ontvangst van het verzoekschrift». De leden van de CDA-fractie vragen hoe deze bepaling precies dient te worden geïnterpreteerd. Immers, in het kader van de discussie over de beëindiging van het dienstverband speelde en speelt de vraag hoe de verhouding is tussen het aanvragen van een ontslagvergunning aan de RDA door de werkgever én het tijdstip van ziek worden door de werknemer op dezelfde dag. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft toegezegd over deze materie met de betrokken instanties nader overleg te voeren, met name over de vraag hoe gehandeld dient te worden als op de betreffende dag het moment van ziek worden op een later tijdstip plaatsvindt dan de aanvraag van de ontslagvergunning door de RDA werd ontvangen. Hoe verhoudt de aangehaalde bepaling zich tot laatstbedoelde kwestie?

De leden van de fractie van D66 vragen naar een reactie op de opmerkingen van de meergenoemde werkgroep en van Kuip over de benodigdheid van een reïntegratieplan bij ziekte op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ter griffie.

Artikel III (artikel 16 WW)

Kan de regering de door haar bedoelde gevallen melden, waarin de ingangsdatum van het recht op WW-uitkering na ontbinding van de arbeidsovereenkomst afwijkt van de ingangsdatum, die na regelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst zou zijn vastgesteld, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

In dit artikel wordt een wijziging van artikel 16 van de Werkloosheidswet voorgesteld. In de bepaling onder 2 wordt artikel 672, lid 4 van toepassing verklaard. In de eerdere voorstellen (zie Kamerstuk 25 263, nr. 132, blz. 13) werd niet alleen verwezen naar lid 4 van genoemd artikel maar ook naar lid 2 ervan. De leden van de CDA-fractie vragen zich of de passage op blz. 7 van de memorie van toelichting voldoende tegemoetkomt aan het schrappen van de verwijzing naar genoemd lid 2 en vernemen gaarne een nadere motivering.

De leden van de D66-fractie vragen om een reactie op de opmerkingen van de meergenoemde werkgroep en van Kuip over de fictieve opzegtermijn.

Artikel VII (artikel XIX wet Flexibiliteit en Zekerheid)

Wat betreft de voorgestelde overgangsbepalingen zijn de leden van de fractie van de PvdA van mening dat zij een verbetering inhouden en voldoende tegemoet komen aan motie-Van Nieuwenhoven (Kamerstuk 25 263 nr. 36) en aan het pleidooi van VNO/CW en FNV.

De leden van de PvdA-fractie vragen zich af wat bedoeld wordt met de zinsnede «het gehele verleden van de arbeidsrelatie» (memorie van toelichting, blz. 9 bovenaan) en hoe zich dit verhoudt tot de zinsnede daarboven over een termijn van drie maanden.

In artikel XIX van de wet Flexibiliteit en Zekerheid wordt het overgangsrecht voor contracten voor bepaalde tijd geregeld. Kan, ter verduidelijking, voor elk van de drie situaties een praktijkvoorbeeld gegeven worden, zo vragen de leden van de VVD-fractie. In aansluiting hierop vragen zij om verduidelijking van artikel XXI (regelt het overgangsrecht voor de opzegtermijn van werknemers ouder dan 45 jaar). Kan de mogelijkheid gegeven worden hiervan af te wijken bij CAO? Is het daarnaast mogelijk om een bepaling op te nemen dat de overgangsbepaling na bijv. drie jaar vervalt?

In lid 2 van dit, op het overgangsrecht betrekking hebbende, artikel wordt,

in tegenstelling tot lid 1, gekozen voor een beperking bij de verwijzing naar artikel 668a, lid 1, namelijk door te verwijzen naar het onderdeel «onder a». Deze laatste toevoeging ontbreekt in lid 1 van artikel XIX. In de memorie van toelichting (blz. 9, tweede alinea) wordt echter gesuggereerd dat de onderdelen a en b van artikel 668a, lid 1 betrekking hebben op de leden 1 én 2 van artikel XIX. De leden van de CDA-fractie verzoeken de regering op dit punt helderheid te verschaffen.

Artikelen XII en XIII (ZW en WAO)

De leden van de PvdA-fractie stemmen in met de wijzigingen van de Ziektewet en de Arbeidsongeschiktheidsverzekering ten einde de kring van verzekerden uit te breiden in verband met bepalingen in de Wet flexibiliteit en zekerheid. Deze leden stellen wel de vraag of de zinsnede «ten minste vijf of ten minste de helft van zijn arbeidsuren per kalenderweek» voldoende bescherming biedt voor werknemers met onregelmatige urenpatronen en werkweken, zoals bij de groep betrokken werknemers met flexibele contracten het geval kan zijn.

Artikel XIV (Overgangsrecht)

De leden van de PvdA-fractie achten het van belang duidelijkheid te krijgen over de status van bestaande contractuele opzegtermijn die strijdig zijn met de nieuwe wet en over de interpretatie van bestaande CAO-bepalingen die onder de nieuwe wet een andere betekenis krijgen. Zij deze opzegtermijnen nietig? Ware het niet beter te bepalen, dat voor 1 januari 1999 geldig overeengekomen opzegtermijnen geldig blijven, totdat zij door nieuwe zijn vervangen?

Deze leden zijn overigens van mening dat er nog onduidelijkheid is over het overgangsrecht ex artikel 668a. De vraag is wat geldt ten aanzien van de arbeidsovereenkomsten die worden voortgezet met ingang van 1 januari 1999.

Voorts vragen deze leden zich af of in artikel XXI van de wet Flexibiliteit en Zekerheid niet een bepaling opgenomen zou moeten worden dat afwijking van de bepaling met betrekking tot het overgangsrecht bij CAO mogelijk is. Immers, aangezien de wet Flexibiliteit en Zekerheid uitgaat van het uitgangspunt dat van opzegtermijnen onder bepaalde voorwaarden mag worden afgeweken, lijkt het consequent die regel ook hier toe te passen. De leden van de fractie van D66 wijzen op de vele opmerkingen van de Werkgroep Ontslagrecht en van Kuip over de overgangsrechtelijke bepalingen en zouden het op prijs stellen indien de regering daar uitvoerig op reageert.

3. Overige opmerkingen

De leden van de PvdA-fractie informeren naar de stand van zaken ten aanzien van voorlichting over de wet Flexibiliteit en Zekerheid aan werknemers en werkgevers. Immers, de veranderingen kunnen voor hen ingrijpend zijn.

De leden van de VVD-fractie gaan nog in op artikel 658, lid 4 Boek 7 BW, over de aansprakelijkheid van de werkgever voor schade geleden door personen die zonder arbeidsovereenkomst met de betreffende werkgever werkzaamheden verrichten. Wat is op grond van dit artikel de positie van bij voorbeeld een schilder die, in dienst van een schildersbedrijf, schilderwerk verricht bij een ondernemer die opdrachtgever is van het schildersbedrijf. Bij letterlijke uitleg van de wet lijkt de opdrachtgever en niet het schildersbedrijf aansprakelijk indien de schilder schade lijdt.

De leden van de fractie van D66 wijzen op de vele knelpunten en onduidelijkheden in de wet Flexibiliteit en Zekerheid, zoals die door Kuip aan de orde zijn gesteld en die betrekking hebben op, naast de boven reeds genoemde, de volgende artikelen van Boek 7 BW:

- artikel 610a en 610b (kunnen uvi en fiscus ook een beroep doen op de rechtsvermoedens?)
 - artikel 652 (schriftelijk overeengekomen proeftijd maar tevens omvattend een CAO)
 - artikel 652 jo. 670b (gelden alle opzegverboden wel bij opzegging vóór ingangsdatum proeftijd, gelden niet genoemde bijzondere opzegverboden wel bij proeftijdopzegging?)
 - artikel 670 lid 1 (opzegverbod tijdens ziekte en ontvangst van ontslagvergunning door RDA)
 - artikel 670 lid 2 (opzegverboden gelden niet bij beëindiging werkzaamheden van een onderdeel van de onderneming)
 - artikel 670 lid 4 (geldt opzegverbod ook voor uitzendwerknemer die OR-lid is n.j. de inlener?)
 - artikel 690 (toezicht en/of leiding)
 - artikel 691 lid 2 (de terbeschikkingstelling komt ten einde op verzoek van de opdrachtgever en opzegging met onmiddellijke ingang)
 - artikel 691 jo. 681 (bij opzegging door uitzendkracht geen kennelijk onredelijke opzegging)
 - artikel 691 lid 5 (verschillende werkgevers)
- en voorts op artikel 24 lid 3 WW (vormt instemming met opzegging in strijd met opzegverbod een benadelingshandeling?) en artikel 400 Boek 7 BW (dienstbetrekking=arbeidsovereenkomst).

Tenslotte wijzen de leden van de D66-fractie erop dat gelet op alle wijzigingen die door de Wet flexibiliteit en zekerheid en de reparatiewet in titel 7.10 worden aangebracht, het dienstig lijkt in het Staatsblad een bijgewerkte tekst van die titel te doen verschijnen, zodra deze reparatie-exercitie is voltooid.

De voorzitter van de commissie,
Terpstra

De griffier van de commissie,
Van Dijk