

“Is-ie verdorie terecht om kost het me naderhand



De jaarwisseling is een goed moment om de balans op te maken. Dit jaar geldt dat zeker voor het arbeidsrecht. Politiekbreed heerst de opvatting dat ons ontslagrecht te star is en dringend aan vernieuwing toe is; de arbeidsrechtadvocaat denkt daar anders over.

In het arbeidsrecht kennen we ruwweg twee vormen van arbeidsovereenkomst: de overeenkomst voor bepaalde tijd en voor onbepaalde tijd. Het ontslagrecht richt zich niet op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, immers die overeenkomst eindigt op de einddatum. Dit tijdstip kan uitgesteld worden door (stilzwijgende) verlenging. Het ontslagstelsel is gericht op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die eindigt met instemming van de werknemer

of na een ontslagprocedure. Over dit laatste traject lopen de politieke discussies hoog op.

Huidig systeem

De ontslagprocedure kent twee varianten, die moeten worden gevolgd voordat ontslag plaatsvindt (dual stelsel met preventieve toets):

a. Opzegging met een opzegtermijn nadat een ontslagvergunning van het UWV Werkbedrijf is verkregen,

gebaseerd op het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen van 1945 (BBA);

b. Ontbinding door de kantonrechter, al dan niet met een ontslagvergoeding.

Route

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen wordt meestal de route via UWV Werkbedrijf gevolgd, mogelijk met een sociaal plan om de pijn van het ontslag te verzachten. Bij disfunctione-

tslagen, nog een zak geld ook!”

ren van een werknemer wordt vrijwel altijd de kantonrechter ingeschakeld, die de ontbinding kan uitspreken met of zonder ontslagvergoeding, afhankelijk van de verwijtbaarheid.

Kennelijk onredelijk ontslagprocedure

Een werknemer die met een ontslagvergunning wordt opgezegd, kan zelf naar de rechter stappen als hij van mening is dat aan hem een vergoeding toekomt, de kennelijk onredelijk ontslagprocedure. Recente rechtspraak heeft die procedure ‘uitgekleed’ door te oordelen dat de werknemer de kennelijke onredelijkheid van het ontslag moet aantonen en vervolgens de schade moet aantonen.

Recente ontwikkelingen

Al jaren worstelt de politiek met vernieuwing van het ontslagrecht. Het interval waarin politieke partijen het ontslagrecht op de agenda zetten wordt steeds korter. Het wetsvoorstel Koser Kaya (D’66) van 2011 betekent de definitieve doorbraak om het ontslagrecht te wijzigen. In dit ontwerp kan de werkgever na het voldoen aan de hoorplicht de werknemer ontslaan. De werknemer kan het ontslag vernietigen en achteraf het oordeel van de kantonrechter verzoeken (repressief stelsel). De rechter kan de arbeidsovereenkomst herstellen of kan een afkoopsom vaststellen. Tevens bevat dit wetsontwerp een bepaling over verkorting van de duur van de WW tot 24 maanden en de verplichting voor de werkgever om de WW voor de eerste drie maanden aan te vullen tot 90% van het dagloon.

Lenteakkoord

In het voorjaar 2012 volgt na de kabinetscrisis het lenteakkoord, waarin een pakket maatregelen wordt afgesproken om de economie te versterken. Die maatregelen betreffen ook het arbeidsrecht: versoepeling van het ontslagrecht

en aanpassing van de WW. In het akkoord wil men het BBA vervangen door een eenduidige ontslagroute voor iedereen: na een hoorzitting kan de werkgever een werknemer ontslaan, de werknemer op zijn beurt kan daarop naar de rechter stappen. De ontslagvergoeding wordt in dit akkoord geschrapt en vervangen door een transitiebudget van 0,25 maandsalaris per dienstjaar tot een maximum van een half jaar. Dit transitiebudget moet worden gebruikt voor (om)scholing, het verhogen van de inzetbaarheid van de werknemer of

voor outplacement. In het lenteakkoord wordt de WW voor een deel verhaald op de werkgever, en wel één maand per gewerkt dienstjaar tot een maximum van zes maanden. Ook dit plan haalt het niet.

Rutte II

Het vervolgakkoord is door Rutte II gegeven. De regering wil de preventieve ontslagtoets behouden in de vorm van een adviesaanvraag bij UWV Werkbedrijf, die dit advies binnen vier weken moet geven. De parallelroute via de kantonrechter verval. Een ontslagen werknemer kan naar de rechter stappen, die in zijn oordeel het advies van UWV Werkbedrijf zwaar zal laten wegen en in feite zal oordelen over de hoogte van de vergoeding tot het maximum van 75.000 euro bruto. Verder is de werkgever een transitiebudget verschuldigd van 0,25 maandsalaris per gewerkt jaar tot een maximum van vier maandsalarissen en wordt de duur van de WW verkort tot 24 maanden (12 maanden loongerelateerd en 12 maanden gerelateerd aan het wettelijke minimumloon). De WW-premie voor de werkgever wordt vanaf 2014 verhoogd, omdat

verhaal van WW op de werkgever meer geld zal gaan kosten dan het oplevert.

Toekomst

Of de plannen van Rutte II doorgaan is lang niet zeker; ons huidige stelsel is zo slecht nog niet. Het zal niet verbazen als de versoepeling van het ontslagrecht uiteindelijk zal bestaan uit een maximumbedrag voor de ontslagvergoeding. Kleine aanpassingen (wetten) die op korte termijn zullen worden ingevoerd, kunnen effectief genoeg blijken. Zo wordt begin 2013 de positie van

Een ontslagen werknemer kan naar de rechter stappen

de zzp'er dichter bij die van de werknemer gebracht doordat via het BBA het minimumloon ook voor een zzp'er gaat gelden. Een andere maatregel is de aanpassing van de opbouw van de WW die trager zal gaan verlopen. Een derde wet die in aantocht is ziet op de regeling van het concurrentiebeding. Verder wordt per 1 januari 2013 de aftrek van de fictieve opzegtermijn tot maximaal een maand geschrapt ingeval van ontbinding. Tot slot zal de Wet normering topinkomens (semi)publieke sector begin 2013 worden ingevoerd, waarin expliciet is opgenomen dat een ontslagvergoeding maximaal 75.000 euro bruto kan bedragen.

Kortom de ontslagsoep wordt niet zo heet gegeten als zij wordt opgediend. Waar al jaren wordt gepleit voor versoepeling van het ontslagrecht blijven wezenlijke veranderingen tot nu toe uit. ●



Mr. Berend Smid
advocaat voor
ondernemers

 @berendsmid