

# Het glas en de plas van de herziening van het ontslagstelsel

Reeds jarenlang wordt erover gesproken: het rigide stelsel van het Nederlandse ontslagrecht zou dringend moeten worden herzien.

Nu is het, ook Europees gezien, ook wel heel bijzonder dat een werkgever voorafgaande toestemming van een bestuursinstelling als het CWI nodig heeft voordat hij een privaatrechtelijke overeenkomst door opzegging kan doen eindigen. Extra bijzonder is dat de eis van de voorafgaande toestemming van het CWI nog dateert uit de periode van kort na de Tweede Wereldoorlog, toen de Nederlandse economie in duigen lag en de noodzaak van sturing van de arbeidsmarkt door de overheid voor de hand lag. Op het bijzondere besluit dat de regering in oktober 1945 nam, wordt echter tot de dag van vandaag het ontslagvergunningvereiste gebaseerd. Werkgevers vinden dat ontslagprocedures door het ontslagvergunningvereiste te lang duren.

De werkgever kan ook de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval geldt echter dat de werknemer in beginsel recht heeft op een ontslagvergoeding. Die ontslagvergoeding wordt bepaald op grond van de zogenoemde kantonrechttersformule, die er grofweg op neerkomt dat de werknemer recht heeft op een vergoeding ter grootte van één maand salaris per dienstjaar, waarbij dienstjaren boven de veertig anderhalf keer meetellen en die boven de vijftig twee keer. Als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in overwegende mate aan de werknemer kan worden verweten of in zijn risicosfeer ligt, kan de vergoeding lager zijn (tot nihil), maar omgekeerd kan de vergoeding ook hoger zijn als de werkgever van de reden voor het ontslag een ernstig verwijt te maken is. Met de hoogte van de ontslagvergoeding en de kantonrechttersformule is meteen de tweede steen des aanstoots van werkgevers genoemd. Het ontslag wordt er volgens hen te vaak te duur door.

Een herziening van het ontslagrecht zonder voorafgaande overeenstemming tussen werkgeversorganisaties en vakbonden lijkt in de Nederlandse poldercultuur ondenkbaar. En juist over het ontslagrecht blijken de sociale partners in de Sociaal-Economische Raad steeds maar geen overeenstemming te kunnen bereiken. In december 2006 was het bijna toch zo ver geweest. In een onderonsje tussen de voorzitters van VNO-NCW en FNV werd een "bijna-akkoord" bereikt. Andere bonden zoals het CNV waren duidelijk "not amused" en ik kan mij niet voorstellen dat MKB Nederland met het resultaat van deze "Alleingang" zou hebben ingestemd. Het bleef echter bij een "bijna-akkoord" omdat de FNV-bonden niet wilden instemmen met het onderhandelingsresultaat dat de voorzitter van de vakcentrale had bereikt.

Zou het wel tot een akkoord zijn gekomen dan zou, volgens

een bericht uit Het Financieel Dagblad, de hoogte van de ontslagvergoeding driekwart maandsalaris per dienstjaar, maar maximaal € 75.000 en maximaal één jaarsalaris zijn gaan bedragen. Die ontslagvergoeding zou in alle gevallen moeten worden toegekend, ongeacht de wijze van ontslag. Alleen in gevallen waarin deze vergoeding evident onbillijk was, zou de kantonrechter achteraf de vergoeding naar boven hebben kunnen bijstellen. In een CAO of sociaal plan zou een hogere of lagere vergoeding kunnen worden afgesproken. Bij dit alles zouden de WW-uitkeringen omhoog zijn gegaan, tot 90% in de eerste drie maanden, per kwartaal aflopend tot 70% in het tweede jaar van werkloosheid. Voor 55-plussers zou er een overgangsregeling gekomen zijn met leeftijdstoelagen. De ontslagvergoeding zou dus lager geworden zijn dan op grond van de kantonrechttersformule. Het aantal procedures over ontslagvergoedingen zou ook aanmerkelijk zijn teruggedrongen, met daling van de kosten van ontslagprocedures als gevolg. Of het midden- en kleinbedrijf blij zou zijn geweest dat bij ieder ontslag een ontslagvergoeding betaald zou moeten worden, blijft echter zeer de vraag.

Nadat het niet tot een akkoord gekomen is moet het ontslagrecht onderwerp van bespreking worden van de participatietop tussen regering, gemeenten en sociale partners, die in het regeerakkoord is voorzien. De vakbonden blijken echter van mening te zijn dat de participatietop moet gaan over werknemers die tot de arbeidsmarkt moeten toetreden en niet over hoe zij daar sneller uit kunnen afvloeien. En de Partij van de Arbeid, die zich tijdens de verkiezingscampagne heeft verzet tegen vermindering van de ontslagbescherming, zal weinig zin hebben om zich op dit onderwerp links te laten passeren door de SP, die zich in elk geval tegen vermindering van de ontslagbescherming verzet. Het voorlopige standpunt van de PvdA is in elk geval dat de recente wijzigingen in de WW al genoeg versoepeling voor werkgevers hebben opgeleverd. En zo lijkt dat er ook deze regeerperiode voor de herziening van het ontslagstelsel geldt: "zij dronken een glas en deden een plas, maar lieten de zaak precies zo die was".

mr. J.P.M. van Zijl,  
advocaat te Tilburg.