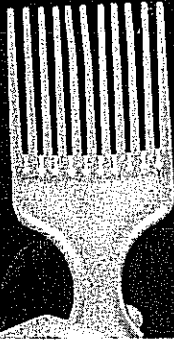


Over één kam?



De regering wil het ontslagrecht "moderniseren". Die modernisering houdt voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in, dat de werkgever steeds kan overgaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, zonder toestemming vooraf van de rechter of van een bestuursorgaan zoals het CWI. Tegenover de ontslagbescherming van de werknemer die aldus wegvalt, staat het recht van de werknemer op een ontslagvergoeding, waarvan de hoogte in de wet geregeld wordt. De hoogte van de ontslagvergoeding is dan gelijk aan de zogenoemde kantonrechtersformule, die kantonrechters nu hanteren bij ontbinding van arbeidsovereenkomsten (dat wil zeggen: een maandsalaris per dienstjaar, waarbij dienstjaren boven de veertig jaar anderhalf en dienstjaren boven de vijftig jaar twee keer meetellen), maar dan zonder de correctiefactor die de kantonrechter daarop nog toepast afhankelijk van de omstandigheden van het geval en afgetopt op een jaarsalaris, of als dit hoger is € 75.000 (boven de veertig jaar: € 100.000).

Op zichzelf is een dergelijke regeling niet zo bijzonder. Wij zijn het enige Europese land waarin voorafgaande toetsing van een voorgenomen ontslag door de rechter of een bestuursorgaan plaatsvindt. Elders toetst de rechter ontslagen achteraf. Niet zo vreemd is ook dat de wetgever zich de normering van de ontslagvergoeding aantrekt. Tot nu toe was dit het werk van de Kring van Kantonrechters, die met de kantonrechtersformule een soort "pseudo-wetgeving" heeft ontworpen, hoe zeer ook iedere kantonrechter nog bevoegd is om de uitkomst van de kantonrechtersformule middels de correctiefactor aan te passen aan de omstandigheden van het geval. Richting geven aan de hoogte van de bij ontslag te betalen ontslagvergoeding is de taak van de wetgever, toepassing van wettelijke normen in het individuele geval die van de rechter.

Wat wel bijzonder is, is dat er in de ogen van de regering nauwelijks een beroep op de rechter mogelijk is, als de werknemer van mening is dat hij ten onrechte door de werkgever wordt ontslagen. Slechts in drie gevallen kan de werknemer naar de rechter stappen om het ontslag aan te vechten, waarbij dan ook nog geldt dat als de werknemer gelijk krijgt, de werkgever hem toch nog kan ontslaan als hij bereid is een hogere

ontslagvergoeding te betalen. Zijn baan behoudt de werknemer dus zelfs dan niet.

Het eerste geval dat ter toetsing aan de rechter kan worden voorgelegd, is het geval waarin de werknemer ontslagen wordt in strijd met een discriminatieverbod. Verder kan de werknemer naar de rechter stappen als het ontslag in strijd is met een discriminatieverbod. Het derde geval waarin de werknemer zijn ontslag kan aanvechten, is het geval waarin hij ontslagen wordt terwijl voor iedereen duidelijk is dat voor het ontslag geen enkele legitieme grond bestaat. Deze eis is zo zwaar dat de werknemer er nauwelijks aan zal toekomen om op die grond zijn ontslag aan te vechten.

De vrijwel geheel wegvallende ontslagbescherming van de werknemer moet worden gecompenseerd door de hierboven genoemde wettelijke vergoeding. Die moet worden betaald in alle gevallen waarin de werknemer door de werkgever wordt ontslagen, behalve wanneer sprake is van een (rechtsgeldig) ontslag op staande voet van de werknemer. Alleen in dat geval zou geen ontslagvergoeding betaald hoeven te worden. Omgekeerd kan de ontslagvergoeding voor de werknemer alleen hoger (en dan: het dubbele) zijn, als de werkgever zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen (zodanig dat de werknemer ook ontslag op staande voet zou kunnen nemen). In deze wettelijke "mal" van bijna altijd één maal de wettelijke ontslagvergoeding en bij hoge uitzondering géén of de dubbele vergoeding, wil de wetgever alle andere ontslagen gieten. Geen geprocedeer meer met dure advocaten, gewoon, hup: zowat iedereen dezelfde vergoeding. De werknemer die er zwaar met de pet naar gooit krijgt dezelfde vergoeding als de werknemer die er uit gegooid wordt omdat de werkgever hem eenvoudig beu is geworden. Alleen in het spaarzame geval van een dringende reden voor ontslag op staande voet valt aan deze "eenheidsworst voor allen" te ontkomen.

Is het nu alleen door het gekleurde brilletje van de arbeidsrechtadvocaat die zich in zijn werk bedreigd ziet, of heb ik toch ook wel gelijk als ik zeg dat hier te veel gevallen over één en dezelfde kam worden geschoren? En dat het recht er juist is om recht te doen aan de individuele omstandigheden van elk geval? Oordeelt u zelf maar. ■