

Bakker bakt er niet veel van

Het ontslagrecht blijft de gemoederen bezighouden. Nadat minister Donner eerder dit jaar de aftocht moest blazen met zijn voorstel tot herziening van het ontslagrecht, werd de Commissie Bakker benoemd die de regering moest voorzien van een advies over de bevordering van de arbeidsparticipatie. Het was daarbij de vraag of de commissie in dat verband ook iets zou zeggen over het ontslagrecht. Minister Donner heeft steeds verdedigd dat de herziening van het ontslagrecht nodig was om de arbeidsparticipatie te kunnen bevorderen. En bevordering van de arbeidsparticipatie wordt door de regering gezien als een dringende noodzaak, gelet op de grote groepen oudere werknemers die de komende jaren de arbeidsmarkt zullen verlaten.

In juni heeft de Commissie Bakker haar rapport uitgebracht. Bij alle belangwekkende voorstellen die de commissie heeft gedaan, ging de aandacht vooral uit naar het ontslagrecht. Zou de commissie over dit vergaand gepolitiseerde onderwerp iets zeggen of zou de commissie het onderwerp vermijden in de wetenschap dat zowel de diverse politieke partijen als de minister zich op dit punt al zover hebben ingegraven dat er voor hen nauwelijks nog een weg terug is?

Inmiddels weten wij dat de commissie geadviseerd heeft dat werkgevers de werknemers die zij willen ontslaan nog zes maanden in dienst moeten houden en dat zij in die tijd geacht worden zich in te spannen om de werknemer aan een baan elders te helpen. Zou dat na zes maanden inspanning niet lukken, dan zou een ontslag van de werknemer mogelijk zijn zonder dat daarvoor nog een ontslagvergunning vereist zou zijn. Waarschijnlijk heeft de Commissie Bakker gedacht hiermee een tactische manoeuvre te maken om de politieke problemen te omzeilen: geen ontslag meer omdat de werkgever tevoren ander werk voor de werknemer gaat zoeken en vinden. Als dat zo is, heeft de commissie toch iets te simpel gedacht. De hamvraag blijft natuurlijk wat er met de werknemer gebeurt als hij in die zes maanden geen ander werk kan vinden. In dat geval mag de werkgever de werknemer dus ontslaan zonder eerst toestemming van de kantonrechter of het CWI te moeten vragen. Het vervallen van deze zogenaamde 'preventieve toets' bij ontslag is echter nu juist wat door de vakbonden en de Tweede Kamerfractie van de PvdA als onbespreekbaar is aangemerkt. De politieke problemen zijn er dus niet mee opgelost.

Belangrijker is te zien hoe het voorstel van de commissie in de praktijk zou uitwerken. Als ik daar ook maar heel even over nadenk, word ik niet enthousiast. Ik denk dan in de eerste plaats aan die hele grote groep van kleine werkgevers die, vaak na veel vijven en zessen, uiteindelijk toch tot de conclusie zijn gekomen dat een werknemer maar moet vertrekken, omdat hij niet geschikt is voor de functie, zich verwijtbaar gedragen heeft of omdat de arbeidsverhouding verstoord is. De praktijk leert dat het voortzetten van de arbeidsverhouding in deze kleine arbeidsorganisaties moeilijk, en meestal onmogelijk is, zodra de werkgever te kennen heeft gegeven van de werknemer af te willen. Doorgaans moet de werknemer op non-actief gesteld worden, omdat geen werkbare verhouding meer resteert. Als de werkgever de werknemer dan nog zes maanden moet begeleiden naar ander werk betekent dat gewoon zes maanden loon betalen terwijl de werknemer niet werkt. Die last is voor kleine werkgevers veel te hoog.

Daarnaast verwacht ik dat er werknemers zullen zijn die op de (in de toekomst naar verwachting structureel krappe) arbeidsmarkt vrij gemakkelijk een andere baan kunnen vinden. Nu is het vaak zo dat ze die andere baan pas aanvaarden nadat met de werkgever een ontslagvergoeding is uitonderhandeld of uitgeprocedeerd. Zouden die werknemers in de toekomst niet naar hun werkgever toestappen met de mededeling dat zij wel binnen de zes maanden willen vertrekken, als de werkgever daar iets tegenover wil zetten? Ik denk van wel. De zes maanden die bedoeld zijn voor outplacementbegeleiding verworden dan tot een minimale ontslagvergoeding van zes maanden. Een derde belangrijk bezwaar is dat zes maanden te kort is om serieus werk te maken van de outplacementbegeleiding van een werknemer die minder gemakkelijk te bemiddelen is op de arbeidsmarkt. De werkgever kan de kosten van de outplacement daardoor niet of nauwelijks terugverdienen door besparing op de zes maanden salaris. Werkgevers zouden daarom geneigd kunnen zijn maar wat minder geld uit te geven aan outplacement, de zes maanden salaris uit te betalen en dan de werknemer te ontslaan. Als u het mij vraagt heeft de Commissie Bakker er dan ook met zijn voorstellen over het ontslagrecht niet veel van gebakken. ■

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