

Dom plan

Een bekende stelregel onder bestuurders is dat je het dak moet repareren als de zon schijnt. Voor wat betreft het ontslagrecht heeft de regering geprobeerd het dak te repareren toen de zon nog scheen. Met een wat mij betreft erg slecht plan, dat vervolgens strandde op massief verzet van de vakbonden en de Tweede Kamerfractie van de PvdA.

De tijd waarin je het dak zou moeten repareren was al bijna voorbij toen de kantonrechters in het najaar besloten de zogenaamde kantonrechtsformule aan te passen. Tot groot ongenoegen van de vakbonden werden de ontslagvergoedingen die kantonrechters toekennen bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2009 iets lager door een wat minder zware weging van de meetellende dienstjaren. Omdat de kantonrechtersformule ook de toetssteen vormt voor de ontslagvergoedingen in sociale plannen en individuele regelingen, zullen ook daar de ontslagvergoedingen wat lager uitvallen.

Onverwacht kwam na de zomer toch nog een andere kleine wijziging van het ontslagrecht uit de lucht vallen. Werkgeversorganisatie VNO-NCW en vakbond FNV, die er belang bij hadden dat de lucht tussen hen beide weer wat op zou klaren, bleken elkaar te hebben gevonden op een handhaving van de status quo gedurende de resterende duur van de kabinetsperiode, met één enkele wijziging. Die wijziging betrof een onderdeel van het plan van minister Donner: de ontslagvergoeding van werknemers met een jaarsalaris van € 75.000 of meer zou voortaan worden beperkt tot maximaal één jaarsalaris. FNV kon met deze afspraak leven omdat het aantal FNV-leden met een jaarsalaris boven de grens van € 75.000 verwaarloosbaar klein is en werkgevers bereikten dat het eventuele ontslag van 'een aantal dure jongens' plotseling veel goedkoper zou uitvallen. Minister Donner werd bereid gevonden om de bereikte overeenstemming in een wetsvoorstel te vervatten. Dat een andere vakbond, De Unie, die juist wel relatief veel leden heeft met hogere jaarsalarissen, des duivels was over de 'alleingang' van het FNV mocht daarbij de pret niet drukken. Hoewel er veel te zeggen is voor een verlaging van de soms wel erg hoge ontslagvergoedingen, moet het mij toch van het hart dat ook deze voorgestelde wijziging van het ontslagrecht wel erg slecht doordacht is.

Uit wat van het wetsvoorstel bekend is, blijkt dat de maximering van de ontslagvergoeding op een jaarsalaris geldt als de kantonrechter over het ontslag moet beslissen. Maar contractueel overeengekomen ontslagvergoedingen en ook

ontslagvergoedingen in een sociaal plan vallen buiten de maximering.

Alleen als de werkgever zich heeft misdragen of het ontslag aan hem te wijten is, kan de rechter nog van het maximum afwijken. Het moet dan gaan om zeer ernstige gevallen waarin de maximering van de ontslagvergoeding 'naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar' zou zijn. In wettelijke termen is dat een heel zware norm waar niet snel aan zal zijn voldaan.

Wat direct in het oog springt is de grens van € 75.000 jaarsalaris. Die grens maakt dat werknemers met een lang dienstverband een aanzienlijk veel hogere ontslagvergoeding kunnen krijgen als hun jaarsalaris net onder de grens zit. Dat levert een onverklaarbaar verschil in behandeling op met werknemers met een jaarsalaris net boven de grens. Niet ondenkbaar is zelfs dat werkgevers in sommige gevallen het salaris eerst zullen verhogen tot net boven de grens, om daarna tot een veel goedkoper ontslag te kunnen overgaan. De gedachte achter de bekritiseerde grens van € 75.000 jaarsalaris is dat werknemers met een hoog jaarsalaris een betere arbeidsmarktpositie hebben en dus sneller weer ander werk kunnen vinden. Die stelling zou misschien nog kloppen als de arbeidsmarkt een echte markt was in die zin, dat het salaris van de werknemer ook zijn marktwaarde zou vertegenwoordigen. Dat zou betekenen dat de werkgever dan ook het salaris van de werknemer zou moeten kunnen verlagen als om wat voor reden dan ook de marktwaarde van de werknemer zou dalen. Maar deze mogelijkheid hebben werkgevers niet. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst kan het salaris van de werknemer daarom wellicht wat zeggen over de waarde van de werknemer op de arbeidsmarkt, maar daarna niet meer. Het salaris zal daarna alleen nog maar stijgen, ook als de marktwaarde van de werknemer daalt.

Het meest stuitende is dan nog dat vooraf overeengekomen ontslagvergoedingen door de wettelijke maatregel niet worden getroffen. En zullen het niet juist de werknemers zijn met de allerhoogste marktwaarde (de ceo's en dergelijke) die zich zullen voorzien van een 'golden parachute' in hun arbeidsovereenkomst?

Van het wetsvoorstel tot maximering van de ontslagvergoeding deugt naar mijn mening dan ook niet veel. Het is een dom plan, dat maar het beste zo snel mogelijk kan worden ingetrokken. ■

Mr. J.P.M. van Zijl, advocaat in Tilburg