

Minister Donner op missie

Aan de hoogte van een moet een rechtvaardigi



Ik weet niet of u dat ook hebt, maar ik heb bij minister Donner altijd het idee, dat hij beter weet wat goed voor ons is dan wij zelf. Of minstens meent dat hij beter weet wat goed voor ons is dan wij zelf. Natuurlijk kunnen wij rustig gaan slapen, als over ons een minister waakt die op de fiets naar zijn werk komt, terwijl hij toch echt een auto met chauffeur tot zijn beschikking heeft. Aan de publieke opinie heeft minister Donner lak. Dat is voor hem zoïets als de waan van de dag die nu juist niet gevolgd moet worden. Hoe meer tegenwind hij krijgt, hoe meer genoeg hij er in lijkt te scheppen om die te weerstaan. Hij houdt zijn rug recht. Al zal dat door anderen, afhankelijk van het perspectief, worden ervaren als "de hakken in het zand zetten".

Sinds Donner minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is, lijkt hij een nieuwe missie te hebben gevonden. Een herziening van het ontslagrecht is wat goed is voor Nederland. Dat al menig voorstel tot herziening van het ontslagrecht een roemloze dood is gestorven, mag de pret niet drukken. Dat velen, waaronder de vakbonden, mordicus tegen zijn, lijkt de uitdaging alleen maar groter te maken. Nu moet gezegd dat er goede redenen zijn om tot herziening van het ontslagrecht te komen. De eis dat voor de beëindiging van een private overeenkomst, zoals de arbeidsovereenkomst, de voorafgaande toestemming van een be-

stuursorgaan nodig is, is volsirekt uit de tijd en dateert van de tijd kort na de Tweede Wereldoorlog. Dat er twee wegen voor ontslag zijn, één via het CWI, in principe zonder ontslagvergoeding en één via de kantonrechter, vrijwel steeds met een forse ontslagvergoeding, is eveneens merkwaardig. Te meer daar het in de praktijk de werkgever is die de te volgen weg kiest en de werknemer die zich daar maar aan heeft te conformeren. Ook is de kritiek uit economische hoek terecht dat Nederlandse ondernemingen te weinig in staat zijn om van de opgang van de conjunctuur te profiteren omdat zij te lang wachten met in dienst ne-

Door: mr. Joop van Zijl

mr. J.P.M. (Joop) van Zijl is als advocaat werkzaam bij Kantoor Mr. van Zijl te Tilburg. Kantoor Mr. van Zijl is lid van de NOAB-adviesgroep en houdt zich bezig met de juridische en fiscale aspecten van personeelsvraagstukken: arbeidsrecht, premieheffing werknemersverzekeringen en loonheffing

Ontslagvergoeding ing ten grondslag liggen

men van personeel, uit angst er later niet van af te kunnen, en dat zij bij een neergang van de conjunctuur zich niet snel genoeg van de financiële last van een te groot personeelsbestand kunnen bevrijden. En de ontslagvergoedingen die worden toegekend, zijn vaak ook wel aan de (zeer) hoge kant.

Terugvallen op een hoge werkloosheidsuitkering

Er is dus veel voor te zeggen het ontslagrecht te versoepelen. In de beoogde ideale situatie zouden werknemers eerder genoeg nemen met ontslag, omdat zij weten dat zij terug kunnen vallen op relatief hoge werkloosheidsuitkeringen, waarna zij met goede begeleiding van het CWI snel een andere baan zullen vinden, omdat zij door goede scholing optimaal inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Of het voorstel van minister Donner ook tot die situatie zal leiden, waag ik echter te betwijfelen. Ik voorspel dat zich in de praktijk in elk geval een aantal effecten zal voordoen waarmee werkgevers noch werknemers gelukkig zullen zijn.

Een beetje kort door de bocht (maar dat mag in een column als deze) houdt het voorstel in dat de werkgever voortaan de arbeidsovereenkomst van een werknemer steeds kan opzeggen. Er is nauwelijks nog toetsing op de redelijkheid van die opzegging, vooraf of achteraf. In ruil voor de ontslagbescherming die wegvalt, krijgt de werknemer recht op een wettelijke gereguleerde ontslagvergoeding, op basis van de reeds thans bekende kantonrechttersformule, maar dan afgetopt. Die vergoeding moet vrijwel steeds worden betaald. Alleen bij ontslag op staande voet is geen ontslagvergoeding verschuldigd. Daar

staat tegenover dat de dubbele ontslagvergoeding is verschuldigd als de werkgever zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen.

De gedachte hierachter is dat de ontslagkosten van de werkgever, die grofweg bestaan uit loondoorbetaling tijdens de ontslagprocedure, ontslagvergoeding en kosten van rechtsbijstand, moeten worden teruggedrongen. Vooral door minder kosten van rechtsbijstand te maken.

Als ik nu zeg dat ik het een buitengewoon slechte gedachte vind om werkgevers en werknemers in het merendeel van de gevallen een toetsing door de rechter van de rechtvaardigheid van het ontslag en de redelijkheid van de hoogte van de ontslagvergoeding te ontzeggen, zult u mij wellicht tegenwerpen dat ik boter op het hoofd heb, omdat ik als arbeidsrecht advocaat wil proberen mijn werk te behouden. De laatste keer echter dat een minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat verwijt aan arbeidsrecht advocaten maakte, was na het kabinetsbesluit van 3 september 2004 om de ontslagvergoedingen die werkgevers aan hun werknemers betalen, vanaf 1 april 2005 te gaan verrekenen met de WW-uitkering van die werknemers. Het evidente gevolg van dit besluit, waarvan nadien ook niets meer is vernomen, zou zijn geweest dat werknemers ontslagzaken allemaal tot het bittere einde zouden aanvechten, omdat zij niets meer zouden hebben aan ontslagvergoedingen die nu een ontslag nog enigszins aanvaardbaar maken. Van het verwijt boter op het hoofd te hebben, trek ik me dan ook maar even niets aan.

Ontslagvergoeding die bij hun geval past

Het is mijn overtuiging dat zowel werkgevers als werknemers geen "standaard ontslagvergoeding behalve in hoge uitzonderingsgeval-

len" willen. Zij willen een ontslagvergoeding die bij hun geval past, eventueel op basis van wettelijke normeringen. Als een andere werknemer is ontslagen wegens voor iedereen waarneembaar disfunctioneren en tien maandsalarissen meekrijgt omdat dat de standaard vergoeding is voor iemand met tien dienstjaren die zich niet ernstig verwijtbaar heeft gedragen, wil zijn collega die vervolgens het veld moet ruimen, alleen omdat zijn werkgever hem beu is en de arbeidsverhouding daardoor verstoord is, niet afgescheept worden met drie maandsalarissen, enkel en alleen omdat hij drie jaar in dienst is. En, de winkelier die een winkelmeisje ontslaat omdat zij er na drie jaar, ondanks behoorlijke inspanningen van de winkelier, nog niet in slaagt haar werk naar behoren te doen, wil geen drie maandsalarissen betalen, alleen omdat de wet dat voorschrijft.

Aan de hoogte van een ontslagvergoeding moet een rechtvaardiging ten grondslag liggen die ziet op alle omstandigheden van het concrete geval. Het is de rechter die uiteindelijk voor die rechtvaardiging moet zorgen. Minister Donner moet hem die kans niet ontnemen.



Adviesgroep
Partners in kwaliteit

Kantoor Mr. van Zijl B.V.
Advocaten • Belastingadviseurs

Korvelseweg 142

5025 JL Tilburg

Tel. 013-463 55 99

E-mail: mail@kantoorrvanzijl.nl

Uw vragen over arbeidsrecht

Kijk verder op www.noab.nl