

# Weeffouten in de herziening van het ontslagrecht?

Op 1 juli 2015 treedt de herziening van het ontslagrecht in werking. Een laatste, niet te verwaarlozen stukje van de versterking van de rechtspositie van de flexwerker treedt eveneens in op deze datum: de beperking van de mogelijkheid om gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De maatregelen blijken voor sommige werkgevers echter desastreus uit te pakken.

Door: Joop van Zijl

Per 1 januari 2015 is de rechtsbescherming van flexwerkers – werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, oproepkrachten, uitzendkrachten of werknemers in dienst van een payrollbedrijf – al versterkt door bijvoorbeeld het proeftijdbeding te verbieden in arbeidsovereenkomsten met een duur van zes maanden of korter en door werkgevers te verplichten bij arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer een maand vóór het einde van de arbeidsverhouding schriftelijk mede te delen of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur zal worden voortgezet of niet.

## Hoofdbrekens

Met name deze laatste maatregel bezorgt veel werkgevers hoofdbrekens. De gedachte achter het beperken van het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is dat werkgevers bereid zouden zijn om een goede werknemer die niet langer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden ingehuurd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

## 'Van een versoepeling van het ontslagrecht is geen sprake'

Daartoe zou dan tegelijkertijd een hervorming van het ontslagrecht plaatsvinden, waardoor aan werknemers enerzijds een redelijke bescherming tegen ongerechtvaardigd ontslag wordt geboden en anderzijds voor werkgevers een mogelijkheid zou bestaan voor een gereguleerd ontslag in daarvoor in aanmerking komende gevallen. Deze opzet van de regering

had kunnen slagen als tegenover de verhoging van de rechtsbescherming van werknemers met een tijdelijk contract de verlaging van de rechtsbescherming van werknemers met een vast contract had gestaan.

## Tegendeel

Hoewel aanvankelijk de gedachte had postgevat dat de herziening van het ontslagrecht een versoepeling van de geldende ontslagbescherming zou inhouden, begint inmiddels het besef door te dringen dat het tegendeel het geval is. Het oude ontslagrecht was in de praktijk voor werkgevers vooral hanteerbaar doordat de mogelijkheid bestond om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, waarna deze in een korte procedure in verreweg de meeste gevallen inderdaad de arbeidsovereenkomst ontbond en een eventueel gebrek aan rechtvaardigheid van het ontslag compenseerde door toekenning van een (hogere) ontslagvergoeding aan de werknemer. Door het ontbreken van de mogelijkheid van hoger beroep was de ontbinding door de kantonrechter ook definitief. Als de werkgever bereid was de portemonnee open te trekken, was er op die manier eigenlijk altijd wel een ontslag mogelijk. Juist dat gaat echter per 1 juli 2015 aanzienlijk veranderen. De kantonrechter kan nog wel arbeidsovereenkomsten ontbinden, maar hij is daarbij gebonden aan dezelfde strenge wettelijke regels die voor het UWV gelden. De werkgever die niet aan deze regels kan voldoen, zal zijn ontslag zien stranden.

## Uitzonderingsgevallen

De nieuwe, wettelijke geregelde ontslagvergoeding (transitievergoeding) is wel veel lager dan de ontslagvergoeding die de kantonrechters tot 1 juli 2015 pleegden toe te kennen, maar daar staat tegenover dat de transitievergoeding in veel meer gevallen verschuldigd is dan tot 1 juli 2015 het geval was. Toekenning van een hogere of lagere ontslagvergoeding dan

die welke in de wet geregeld is, is uitsluitend in hoge uitzonderingsgevallen mogelijk. Dan moet er sprake zijn van ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever respectievelijk de werknemer. Wie daarbij bedenkt dat werkgevers zich in veel gevallen genoodzaakt zullen zien om een hogere ontslagvergoeding aan werknemers te betalen om de werknemer ertoe te bewegen akkoord te gaan met een ontslag dat volgens de wettelijke regels niet door het UWV of de kantonrechter zou worden goedgekeurd, of tenminste om dat risico te vermijden, zal tot de conclusie komen dat van een versoepeling van het ontslagrecht geen sprake is en dat de ontslagbescherming van werknemers met een vast contract juist aanzienlijk verhoogd is.

Nu werkgevers ontdekken met welke gevolgen zij vanaf 1 juli 2015 worden geconfronteerd, vragen zij zich af hoe het mogelijk is dat de regering deze onheilstijdingen over hen heeft kunnen afroepen. De beperking van het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd pakt bijvoorbeeld uitermate slecht uit voor werkgevers die gebruik (moeten) maken van seizoenarbeiders. Uiteindelijk heeft de regering, na aanvankelijk te hebben tegengestribbeld, een maatregel getroffen die de gevolgen voor de werkgever moet verzachten, maar deze maatregelen bieden geen echte oplossing omdat ze er uiteindelijk toe leiden dat de werkgever de seizoenarbeider voor onbepaalde tijd in dienst krijgt terwijl hij niet het hele jaar werk voor de seizoenarbeider heeft. Werkgevers hebben er ook op gewezen dat werknemers die langer dan twee jaar arbeidsgeschiedt zijn en om die reden ontslagen worden, steeds recht hebben op een transitievergoeding. In deze en andere gevallen wordt van werkgeverszijde gesteld dat sprake zou zijn van 'weeffouten' in de herziening van het ontslagrecht.

### Verweer

Het verwijt van weeffouten wordt door minister Asscher steevast weerlegd door erop te wijzen dat het juist de bedoeling was om de rechtsbescherming van de flexwerker te verhogen.



Foto: J. G. van Zijl

Joop van Zijl

De minister kan dit verweer ook op goede gronden voeren. Aan de herziening van het ontslagrecht ligt een sociaal akkoord met de centrale werkgeversorganisatie en vakbonden ten grondslag. De werkgevers hebben daarbij ook ingestemd met datgene wat nu als weeffout naar voren is gebracht. Wie zich afvraagt hoe het kan zijn dat de werkgevers hebben ingestemd met een herziening van het ontslagrecht die zo desastreus voor werkgevers uitpakt, kan ik voorhouden wat Bernard Wientjes van VNO-NCW (die als onderhandelaar namens werkgevers het sociaal akkoord heeft gesloten) daarover in januari 2014 op een symposium van arbeidsrechtadvocaten mededeelde. De heer Wientjes gaf toen aan het sociaal akkoord te hebben gesloten, omdat het voor werkgevers mogelijk bleef om uitzendkrachten te gebruiken teneinde een flexibele schil van arbeidskrachten te formeren, maar ook omdat hij het van belang achtte dat de regering zou kunnen doorregeren en omdat hij wilde voorkomen dat het FNV, dat op dat moment in crisis verkeerde, uiteen zou vallen. Beide laatste doelen zouden worden gediend met een sociaal akkoord. Wellicht waren deze doelen legitiem, maar met zulke doelen als uitgangspunt is het niet verwonderlijk dat de herziening van het ontslagrecht slecht uitpakt voor werkgevers. Van een weeffout is dan echter geen sprake. Hooguit van slecht onderhandelen. Of van het doen van opofferingen voor een goed dat van groter belang wordt geacht. ■

*Mr. J.P.M. (Joop) van Zijl is advocaat te Tilburg.*

## ADVIESGROEP Partners in kwaliteit

**KANTOOR MR. VAN ZIJL B.V.**  
**ADVOCATEN • BELASTINGADVISEURS**  
 Korvelseweg 142  
 5025 JL Tilburg  
 T. 013 - 463 55 99  
 E. mail@kantoorrvanzijl.nl

**DIJKSTRA & VAN DEN ENDE ADVOCATEN**  
 Wagenweg 12-b  
 1442 BX Purmerend  
 T. 0299 - 42 30 35  
 E. secretariaat@de-advocaten.nl  
 E. vandenende@de-advocaten.nl



Postbus 2478  
 5202 CL 's-Hertogenbosch  
 T. 073 - 614 14 19  
 F. 073 - 614 01 89  
 E. info@noab.nl  
 www.noab.nl

**UW VRAGEN OVER ARBEIDSRECHT**

**VOOR UW JURIDISCHE VRAAGSTUKKEN**