

Luistert minister Donner wel naar experts?

Aanpassing ontslagrecht

.....
Frank Ambagtsheer
arbeidsrechtadvocaat te Amsterdam
.....

Niemand op het jaarlijkse Nationaal Arbeidsrechtcongres – rechtswetenschappers, rechters, bedrijfsjuristen en arbeidsrechtadvocaten – liep ook maar enigszins warm voor de voorstellen van minister

Donner ter ‘vereenvoudiging’ van het ontslagrecht. En dat gezelschap wéét waar het over gaat, zowel in theorie als praktijk van het arbeidsrecht.

Het voorstel tot ‘vereenvoudiging’ van het ontslagrecht kan mijns inziens dat predicaat niet dragen. Het is ook zeer de vraag of werkgevers en werknemers ermee gediend zijn. Zijn voorstellen geven er geen blijk van dat minister Donner van vakinhoudelijke opvattingen van buiten zijn eigen departement heeft kennisgenomen.

De roep om vereenvoudiging van het ontslagrecht vindt zijn oorsprong in het naast elkaar bestaan van twee soorten ontslagprocedures: langs de kantonrechter (ontbinding en eventuele vergoeding) en langs het CWI. (‘kennelijk onredelijk’-procedure en lagere vergoeding). De laatste procedure mist de nuance van de eerste, alleen al door het ontbreken van een mondelinge behandeling. Misschien is de ‘kantonrechttersformule’ – waarin een rol speelt wie het meeste ‘schuld’ heeft aan het mislopen van de arbeidsrelatie – toe aan vernieuwing, het is niettemin maatwerk dat voor werkgever én werknemer beter uitpakt dan de vaste vergoeding die minister Donner wil. Een *update* van de formule zou ook aandacht kunnen besteden aan de in Europees perspectief relatief hoge vergoedingen.

Na zoveel mislukte hervormingspogingen wordt het tijd dat er in het ontslagrecht nu eens écht een knoop wordt doorgehakt. De ontslagtaak van het CWI dient te verdwijnen, en de ontbindingsprocedure heringericht. In het voorstel van Donner kan de werkgever de dienstbetrekking altijd opzeggen, mits hij een vastgestelde vergoeding betaalt. Dit is de botte bijl. Ook een slecht functionerende werknemer moet worden betaald, en een werkgever die het een beetje ‘handig’ inkleedt zal van een werknemer op wie eigenlijk niet veel is aan te merken, door

enkele betaling af kunnen. Het einde van een dienstbetrekking is een te gewichtig onderwerp om van maatwerk afscheid te nemen.

Moet de preventieve ontslagtoets gehandhaafd blijven? Ik maak het eigenlijk nooit mee dat een werkgever ‘zomaar’ van iemand afwil. Er is doorgaans wel degelijk een reden, ook al zijn sommige redenen minder steekhoudend. Als een ontbindingsverzoek wordt ingediend, wordt er meestal ontbonden. Als de verhouding eenmaal stuk is, moeten partijen uit elkaar. Wordt een ontbinding toch geweigerd, dan gebeurt het maar zelden dat partijen nog met elkaar verder kunnen; komt het alsnog tot het einde van de arbeidsovereenkomst, dan wordt een stevige vergoeding door de werknemer bedongen.

Het dient de kantonrechter moeilijk te worden gemaakt om een gevraagde ontbinding te weigeren. In de wet kan worden opgenomen dat de kantonrechter een gevraagde ontbinding *moet* toewijzen tenzij hij het verzoek daartoe *kennelijk onredelijk* acht; de kantonrechter kan al dan niet een vergoeding toekennen.

Nog een enkel woord over scholing. In het voorstel van Donner kunnen door de werkgever gemaakte scholingskosten van de beëindigingvergoeding worden afgetrokken. Het nut van *education permanente* is moeilijk betwistbaar. Omdat dit niettemin per functie-niveau verschilt, is rechtstreekse koppeling aan de vergoeding geen gelukkige greep. Ook hier is maatwerk gewenst.

Binnenkort zullen de congresbijdragen worden gebundeld. Zowel minister Donner als zijn opposenten raad ik lezing daarvan van harte aan, in de hoop dat het niet al te laat is. Het ontslagrecht is te belangrijk om bij de hervorming ervan de experts te passeren.