



# ‘Als het om hun baan gaat, moeten mensen in beroep kunnen’

Onbegrip over het huidige ontslagrecht bracht D66-Kamerlid Fatma Koşer Kaya tot een wetsvoorstel om het systeem te versoepelen. Arbeidsrechtsspecialist en redactielid Christiaan Oberman ondervroeg de voormalige advocaat erover.

Door Mark Maathuis

‘Het is een doolhof. Niet transparant, psychisch belastend voor de werknemer, duur voor de werkgever en het werkt ongelijkheid in de hand.’ De kritiek van Koşer Kaya op het huidige stelsel is helder. ‘Ik zat als jonge advocaat en later als procesrechtjurist bij de FNV, deed daar 175 zaken per jaar en ik weet niet eens meer hoeveel onredelijke ontslagprocedures ik begonnen ben. Toch heb ik nooit aan een werknemer kunnen uitleggen waarom de één wel en de ander geen vergoeding krijgt. Toen begon ik mij af te vragen waarom wij een stelsel hebben dat gelijke gevallen ongelijk behandelt. Ik raakte ervan overtuigd dat een eenduidig stelsel nodig was in plaats van dit circus.’

## Verschillende uitkomsten

Als portefeuillehouder Sociale Zaken en Werkgelegenheid diende ze daarom vorig jaar november een initiatiefwetsvoorstel in om het ontslagrecht te hervormen. Op dit moment kan een arbeidsovereenkomst alleen worden opgezegd als het UWV instemt. Voor een vergoeding of wedertewerkstelling moet de ex-werknemer zich bij de rechter melden, die bekijkt of zijn ontslag kennelijk onredelijk was. Daarnaast is er de route naar de kantonrechter. Kiest men voor deze snelle procedure dan gelden de regels van het bewijsrecht niet en kunnen partijen geen beroep instellen. Maar de rechter kan een eventuele ontbindingsvergoeding direct bepalen

‘Het draait om gelijke behandeling. Een duaal stelsel dat tot ongelijkheid leidt – dat kan niet. En je biedt geen oplossing voor flexwerkers’

zodat de werknemer al bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst weet waarop hij recht heeft.

In de praktijk blijkt echter dat verschillende routes volgen tot ongelijke uitkomsten kunnen leiden. ‘En dat werkt rechtsongelijkheid in de hand,’ aldus Koşer Kaya, die niet alleen staat in haar kritiek. Zo bleek uit het in februari gepubliceerde rapport *Vraag naar arbeid 2011* van het Sociaal en Cultureel Planbureau dat driekwart van de werkgevers behoefte heeft aan flexibeler ontslagregels; een rondgang langs 240 leden van de Nederlandse vereniging van Commissarissen en Directeuren liet hetzelfde percentage voorstanders zien; en omdat dit nieuwe stelsel volgens Koşer Kaya zo’n 100 miljoen euro goedkoper is, kan haar voorstel ook politiek de wind mee krijgen.

## Het voorstel in vogelvlucht

Met het afschaffen van het algemeen opzegverbod vervalt de ontslagvergunningprocedure bij het UWV. In plaats daarvan moet een werkgever de werknemer die hij wil ontslaan vooraf horen, zodat deze weet wat hem boven het hoofd hangt. Ook moet de werkgever na het ontslag de WW-uitkering van de werknemer drie maanden aanvullen tot negentig procent van het laatstverdiende salaris. Pas als de overeenkomst is opgezegd kan de werknemer die zijn ontslag wil aanvechten naar de rechter. Oordeelt deze vervolgens dat het ontslag inderdaad onredelijk was, dan krijgt de werknemer een schadevergoeding en zijn baan (of een billijke afkooptom) terug. De ontbindingsprocedure is slechts mogelijk als sprake is van een dringende reden (ontslag op staande voet) of bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegtermijn. Een ingrijpend plan, geeft Koşer Kaya toe, ‘maar om de arbeidsmarkt te hervormen, moet je breed durven kijken.’

*Is deze grote omslag echt nodig? In de praktijk werken de ontslagregels toch goed?*

‘Dan ontloop je de principiële vraag: “Waar draait het hier om?” Gelijke behandeling. Als je het duale stelsel handhaaft dat tot ongelijkheid leidt – dat kan niet. En je biedt geen oplossing voor flexwerkers, op dit moment al zo’n dertig procent van de arbeidsmarkt en dat percentage is groeiende. Ook is er door arbeidscontracten voor bepaalde tijd en

»



Foto: Mark Maathuis

Koşer Kaya en Oberman in de Haagse werkkamer van het Kamerlid

## ‘Wat nu goed gaat, verandert ook’

‘Dat er iets moet gebeuren met de arbeidsmarkt, daar is iedereen het wel over eens. En dat de rechtsongelijkheid, toch de zwakte van het huidige systeem met die twee routes, moet worden aangepakt, is ook begrijpelijk.’ En toch is Christiaan Oberman kritisch over het voorstel van Kamerlid Koşer Kaya, zegt hij. ‘En daarin ben ik zeker niet de enige. Ik vind het geen verbetering voor werknemers, integendeel. De verschillende ontslagprocedures – kennelijk, redelijk, kennelijk onredelijk – doen ingewikkeld en omslachtig aan. Ook is de hoorzitting naar mijn mening een wassen neus. En als straks de griffierechten verhoogd zijn, zorgt dat voor ontslagen werknemers voor een extra, financiële drempel, ondanks toezeggingen van mevrouw Koşer Kaya dat voor dit soort procedures een laag griffierecht blijft gelden.’ Zou het voorstel in zijn huidige vorm worden aangenomen? ‘De tijd lijkt rijp om het ontslagrecht aan te pakken, kijk naar de besprekingen in het Catshuis. Maar of het zo drastisch moet? Wat nu goed gaat, verandert namelijk ook.’

» door zzp-constructies veel grijs gebied ontstaan waardoor het stelsel in de knel is geraakt. De praktijk gaat dan zoeken naar uitwegen, maar wie raakt dat als eerste? Mensen aan de onderkant en zij die net aan de middenkaders raken.’

*Wordt de rechtspositie van de ontslagen werknemer verbeterd? U legt het initiatief om naar de rechter te stappen bij hem, een behoorlijke psychologische drempel.*

‘Om te beginnen wordt de rechtspositie van de werknemer verbeterd door de hoorplicht. Die dwingt de werkgever zorgvuldig met zijn werknemers om te gaan. Daarnaast is het nu al zo dat een werknemer die ontslagen wordt nadat het UWV daarvoor vergunning gegeven heeft, zelf naar de rechter moet stappen.

Dat gebeurt ook regelmatig. Ten slotte wil ik ook beroep en hoger beroep invoeren bij de ontbindingsprocedure voor de kantonrechter. Net als bij elke procedure moet de eiser daarvoor een drempel overwinnen, maar nu is in die gevallen beroep helemaal niet mogelijk. Een verslechtering is het dus zeker niet, want als je wilt, kun je procederen tot aan de Hoge Raad.’

*Ontstaat zo niet een rondje om de kerk, waarbij de werkgever het ontslag summier toelicht omdat de arbeidsovereenkomst daarna sowieso ontbonden is?*

‘Ja, maar dan handelt de werkgever wel onzorgvuldig. Geen enkele wetstekst zal ooit kunnen voorkomen dat dat gebeurt. Wat de wet wel kan, is voldoende rechts-

bescherming organiseren. Als daarbij of op enig ander moment van onzorgvuldig handelen van de werkgever sprake is, blijft altijd de gang naar de rechter open.’

*Als uw voorstel wet wordt, vrezet werkgeversorganisaties eindeloze procedures; de Raad voor de Rechtsbijstand houdt al rekening met 25 miljoen extra.*

‘We zullen bepaalde aspecten kritisch moeten bekijken, zeker met het oog op de besprekingen in het Catshuis. Maar op termijn denk ik dat deze veranderingen geld gaan opleveren. We krijgen immers in plaats van twee mogelijkheden één simpele route langs hoorzitting, rechtbank, hof en Hoge Raad. Dat is helder en ook internationaal lopen we dan weer in de pas. Als het om hun baan gaat, moeten mensen in beroep kunnen gaan.’ <<