

## Nieuw wetsvoorstel voor versoepeling van het ontslagrecht

Al ruim twaalf jaar is de discussie aan de gang over de versoepeling van het ontslagrecht. Verschillende commissies hebben door de jaren heen de mogelijkheden bekeken en er zijn verscheidene herzieningsvoorstellen verschenen. Er is echter nog steeds niets veranderd. Alhoewel het CDA en de VVD in hun verkiezingsprogramma's hebben gezegd dat zij de ontslagregels wilden hervormen is er door het gedoogakkoord met de PVV nog steeds niets gebeurd. Tweede Kamerlid Fatma Koster Kaya van D66 is daarom eind juli met een initiatiefwetsvoorstel gekomen en heeft dit op 7 november 2011 ingediend. Het wetsvoorstel maakt het makkelijker om werknemers te ontslaan of om zelf ontslag te nemen. De discussie over de versoepeling van het ontslagrecht is hiermee opnieuw van start gegaan. Hoog tijd voor een overzicht van de stand van zaken.

### Duaal ontslagstelsel en preventieve toetsing

Op dit moment zijn er in het huidige ontslagrecht twee manieren om tot een ontslag te komen. Allereerst is het mogelijk om met toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de arbeidsovereenkomst op te zeggen (artikel 6 BBA). Indien een werknemer het niet eens is met deze beslissing kan hij/zij een vordering instellen bij de kantonrechter en zich beroepen op kennelijk onredelijk ontslag (artikel 7:681 BW). Als de rechter van oordeel is dat het ontslag kennelijk onredelijk is zal er een ontslagvergoeding worden toegekend. Daarnaast kan de werkgever meteen de kantonrechter verzoeken om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan (artikel 7:685 BW). In beide gevallen wordt het ontslag preventief getoetst.

### Opzegging en repressieve toetsing

In het wetsvoorstel wordt de preventieve toetsing afgeschaft. De verschillen tussen de twee huidige mogelijkheden zijn zo aanzienlijk dat het wetsvoorstel beoogd om een overzichtelijker systeem te maken. De grote verschillen in doorlooptijd, procesgang en ontslagvergoedingen en de negatieve gevolgen voor de rechtszekerheid worden als redenen aangedragen voor het wetsvoorstel. Voorts wordt er een kanttekening gemaakt bij deze twee huidige procedures omdat deze in strijd zouden zijn met artikel 6 EVRM dat heeft bepaald dat een ieder recht heeft op een eerlijke en openbare behandeling van zijn zaak binnen een redelijke termijn, door een onafhankelijke en onpartijdige instantie.

Het ontslagrecht ziet er in het wetsvoorstel als volgt uit. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is de normale manier van beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien de werkgever opzegt, dient de werknemer hiervoor wel gehoord te worden door de werkgever. De

opzegging kan hierna, indien er bezwaar is, worden getoetst door de rechter. In geval er sprake is van een 'normale' opzegging dient de werkgever twee maanden lang de WW-uitkering van de werknemer te suppleren tot 90 procent (nieuw artikel 7:628b BW). Dit komt er op neer dat artikel 6 BBA en daarmee de voorafgaande toestemming van het UWV en de ontbindingsprocedure komen te vervallen. Alleen in geval van een opzegverbod of van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder een afspraak over tussentijdse opzegging kan een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter worden gestart. Tevens is beroep en cassatie mogelijk omdat het appèlverbod krachtens 7:685 lid 11 BW komt te vervallen.

Toetsing van de rechtvaardiging van het ontslag door de rechter zal als het wetsvoorstel wordt aangenomen in tegenstelling tot wat er nu gebeurd achteraf plaatsvinden. Zo kan een werknemer indien hij/zij het niet eens is met het ontslag zich tot de rechter wenden om een (hogere) vergoeding te krijgen. Als de rechter tot de conclusie komt dat de opzegging niet onredelijk is dan kent de rechter geen vergoeding toe. Indien de opzegging wel onredelijk is dan dient de werkgever een schadevergoeding te betalen. In het geval de opzegging kennelijk onredelijk is dan zal de rechter oordelen dat de dienstbetrekking moet worden hersteld of kan er op verzoek van de werkgever of werknemer worden overgegaan tot betaling van een afkoopsom naar billijkheid.

Overigens blijven de regelingen van de proeftijd en de opzegverboden gehandhaafd. Dit geldt ook voor de wettelijke opzegtermijn. Alleen de regeling van de contractuele opzegtermijn wordt eenvoudiger. Tot slot is in het wetsvoorstel opgenomen dat het slechts mogelijk is om twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan met een maximum van twee jaar. Per CAO kan er worden afgeweken naar drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een maximum van drie jaar.

#### Conclusie

De kern van de eerdere rapporten van de Commissie-Rood, minister Donner en het advies van hoogleraar arbeidsrecht Verburg worden nog steeds als de oplossing voor versoepeling van het ontslagrecht gezien. Het blijft echter de vraag of dit wetsvoorstel de juiste oplossing is. In ieder geval wordt het hoog tijd dat er weer serieus gekeken wordt naar verbeteringen voor het ontslagrecht.

Voor eventuele vragen kunt u contact opnemen met mr. Mattia Savenije, advocaat bij van Diepen Van der Kroef advocaten te Haarlem (m.savenije@vandiepen.com) (T + 31 23 542 42 92).