

‘Het versoepelen van het ontslagrecht is de manier om de problemen op de arbeidsmarkt op te lossen’



An de hand van bovenstaande stelling, reageren mensen uit het bedrijfsleven op de kwestie van het ontslagrecht. Voordat we tot deze reacties overgaan, bespreken we eerst kort wat de stand van zaken is omtrent het ontslagrecht.

WAT HOUDT HET ONTSLAGRECHT NU IN?

Het ontslagrecht is op dit moment vooral een beschermende wet voor werknemers. Een werkgever kan een werknemer niet zomaar ontslaan, tenzij hij hier een geprononceerde reden voor heeft. Een werkgever dient een voorgenomen ontslag van een werknemer, die een contract voor onbepaalde tijd heeft, altijd voor te leggen aan het Centrum Werk en Inkomen (CWI) of aan de kantonrechter. Het verschil tussen deze twee instanties betreft tijd en geld. De kantonrechter beslist snel, maar wijst vaak een ontslagvergoeding toe aan de werknemer die de werkgever moet betalen. Bij het CWI duurt de weg naar de beslissing langer, maar de werkgever hoeft dan geen ontslagvergoeding uit te keren. Door de langere weg via het CWI moet de werkgever echter wel het salaris weer langer doorbetalen.

WAT WIL DE REGERING VERANDEREN?

De regering als geheel is het lang niet eens met de voorgestelde versoepeling van minister Donner. Het CDA staat achter Donner, maar doordat medecoalitiepartijen PvdA en ChristenUnie niet akkoord gingen, werd na maanden van debat besloten het onderwerp voorlopig te laten rusten. Er is nu een speciale commissie ingesteld die onderzoekt hoe de gewenste 80 procent van de beroepsbevolking het beste aan een baan geholpen kan worden. Donner blijft ondanks de voorgestelde rust echter hameren op het belang van de versoepeling. In een interview op 28 februari met dagblad De Pers zegt hij dan

ook: “Tegenover de versoepeling van het ontslagrecht stond het aanbod van werkgevers om vrij massaal mensen weer in de arbeidsmarkt op te nemen die daar al een tijd buiten stonden. Doordat dat niet doorgaat, moet ik nu andere manieren zoeken om dat te bereiken. Daar verlies ik tijd mee. Het verzilveren van dat aanbod was voor die groep van groot belang geweest, dan waren we nu al bezig.”

WAT VINDEN VAKBONDEN VAN DIT VOORSTEL?

“Minister Donner bevestigt hiermee ongevraagd dat het kabinet een werkgeverskabinet is”, aldus FNV-voorzitter Jongerius over het standpunt van Donner. Vakbonden voor werknemers zijn het dan ook zeker niet eens met de kritieke uitspraken van Donner. Indien het voorstel doorgang vindt, zal personeel volgens hen naar goedgevoelen zo de deur gewezen kunnen worden. De positie van de werknemers wordt in hun ogen ernstig verzwakt, omdat toestemming vooraf van het CWI of de kantonrechter niet meer noodzakelijk is. Bijkomende gevolgen zouden zijn dat werkgevers zich niet meer inspinnen voor de werknemer. Als er extra scholing gewenst is, zullen zij eerder een andere werknemer aannemen in plaats van het huidige personeel op te leiden.

WAT WILLEN WERKGEVERS?

De meeste werkgevers vinden het voorstel van Donner echter veelbelovend. De drempel om werknemers te ontslaan ligt nu vaak hoog. Met de versoepeling van het recht hoeven bedrijven geen lange procedures op te starten voordat zij een werknemer kunnen ontslaan én weer een nieuwe medewerker kunnen aannemen. De arbeidsmarkt komt zo dus meer in beweging.

TEKST: JOLANDA VAN ORIE ■

WAT VINDEN MENSEN UIT HET HAAGSE BEDRIJFSLEVEN HIERVAN?

Business Haaglanden vraagt om een reactie op de volgende stelling: ‘Het versoepelen van het ontslagrecht is de manier om de problemen op de arbeidsmarkt op te lossen’

Hans Verkaart, voorzitter VNO-NCW Den Haag:

Het ontslagrecht moet veranderen omdat de arbeidsmarkt dynamischer moet worden. Nu blijven teveel mensen verstookt van een baan. Dat wordt anders als werkgevers mensen makkelijker kunnen aannemen en ontslaan.

Toch moeten we oppassen met het standaardrecht op een ontslagvergoeding. Natuurlijk zijn werkgevers blij als de

gang naar de kantonrechter ze voortaan wordt bespaard. Als deze wijziging echter gepaard gaat met een automatische vergoeding voor iedere ontslagen werknemer, slaan we principieel de verkeerde weg in. Een praktisch argument: hoe leg ik aan mijn hardwerkende, goede krachten uit dat hun collega met een slechte inzet of wangedrag een bedrag van bijvoorbeeld 30.000 euro cadeau krijgt als hij vertrekt? In theorie: de ontslagvergoeding mag geen ontbindingsver-

goeding zijn; het moet een compensatie zijn voor inkomensderving.

Werkgevers hebben beloofd dat als het ontslagrecht gewijzigd wordt, iedereen die langer dan een jaar werkloos is, een baan aan te bieden. Dat is geen gering aanbod. Het biedt perspectief aan mensen die al te lang aan de kant staan. Er zijn geen goede redenen om deze plannen inclusief het aanbod van de werkgevers af te wijzen.

Siebe Bok, manager van de Zwitserleven Advieslounes:

Voor een goedlopend bedrijf is het van belang dat werkgever en werknemer alles in het werk stellen om het bedrijf tot een succes te maken. Belangrijk element dat hierbij speelt is vertrouwen. De werkgever moet het vertrouwen hebben dat medewerkers zijn klanten goed bedienen. De werknemer moet het vertrouwen hebben dat zijn werkgever om een goede manier met zijn belangen omgaat en dat er ruimte is voor persoonlijke ontplooiing.

De dynamiek in de relatie ontstaat door veranderingen in de markt. De werkge-

ver zal snel in staat willen zijn om op de veranderde vraag of marktomstandigheden in te spelen. De medewerker aan de andere kant zal zich willen ontwikkelen om met nieuwe vaardigheden zijn marktwaarde te behouden en daarnaast het idee willen hebben dat zijn baas hem belangrijk vindt.

Dit vereist een ontslagrecht waar de belangen van medewerkers en werkgevers in evenwicht zijn. De werkgever moet in staat zijn om zijn bezetting aan te passen zonder direct in financiële problemen te komen. De medewerker moet in geval van ontslag een in zijn ogen redelijke

periode hebben waarin hij een nieuwe baan kan vinden. Afspraken rondom het ontslagrecht dienen gepaard te gaan met afspraken rondom permanente educatie. Dit maakt het vinden van een nieuwe baan immers eenvoudiger en versterkt de positie van de onderneming.

De Zwitserleven Advieslounge investeert op basis van het bovenstaande zeer veel in opleidingen gecombineerd met periodieke evaluaties. Daarnaast groeien onze activiteiten sterk. Wij ondervinden daarom weinig last van het huidige ontslagrecht, maar zijn wel een voorstander van verdere versoepeling.

Marijke Oosterom, partner arbeidsrecht en ambtenarenrecht, Van Diepen Van der Kroef Advocaten:

Is dat nu echt zo? Ik twijfel daaraan maar oordeelt uzelf.

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

- De werkgever moet altijd de wettelijke ontslagvergoeding betalen als opzegging plaatsvindt wegens een verstoorde verhouding dan wel disfunctioneren. Die vergoeding kan afhankelijk van het aantal dienstjaren oplopen tot maximaal een jaarsalaris of 75.000 euro bruto als het jaarsalaris lager is dan dit bedrag (en ouderen boven de 40 zelfs tot 100.000 euro bruto). Als de werkgever geen, dan wel een te lage vergoeding betaalt, is de opzegging

nietig en blijft de arbeidsovereenkomst in stand!

- Bij opzegging wegens bedrijfseconomische redenen is geen vergoeding verschuldigd mits het CWI vooraf positief advies geeft. Geeft het CWI geen positief advies, dan kan de werkgever de rechter om toestemming vragen. Geeft deze alsnog toestemming, dan is de werkgever geen vergoeding verschuldigd. Echter, als de rechter toestemming weigert en van mening is dat de arbeidsverhouding is verstoord, kan deze alsnog de arbeidsovereenkomst beëindigen onder toekenning van het dubbele van de normale, wettelijke vergoeding. Geeft het CWI wel positief advies en zegt de werkgever de arbeidsovereenkomst op, dan kan de werknemer bin-

nen 4 weken de rechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te herstellen. Wordt de werknemer alsnog in het gelijk gesteld maar is herstel niet meer mogelijk, dan kan de rechter weer een vergoeding toekennen.

Nieuw is ook, dat de werkgever verplicht wordt om aan een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na afloop de wettelijke vergoeding te betalen, als er (na de maximale termijn van 36 maanden) geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan. Met andere woorden: ontslag blijft duur en bij bedrijfseconomisch ontslag blijft voorafgaande toetsing door het CWI nodig om een werknemer zonder vergoeding te kunnen ontslaan. En zelfs dan heeft de werkgever geen zekerheid.

Al maanden is de Tweede Kamer bezig met de voorgestelde versoepeling van het ontslagrecht van minister Donner. Het kabinet wil binnen 8 jaar tot 80 procent meer werkgelegenheid komen en om dit te bereiken dienen zij 200.000 nieuwe banen te scheppen. Donner acht versoepeling van het ontslagrecht noodzakelijk om deze doelstelling te behalen. Hij beredeneert dat als het voor werkgevers makkelijker wordt om mensen te ontslaan, het ook makkelijker wordt om mensen in dienst te nemen. Een complex onderwerp, waar niet alleen regeringspartijen het niet over eens lijken te worden, maar ook werkgevers en vakbonden komen niet tot overeenstemming over dit onderwerp. Wat vinden Haagse ondernemers van de versoepeling van het ontslagrecht?