eerste evaluatie WWZ, ronde tafel Tweede Kamer 2 maart, ontslag en transitievergoeding

Evert Verhulp

Hoogleraar Arbeidsrecht UvA

Veel arbeidsjuristen lijken nu al ontevreden over de WWZ. Tot die groep behoor ik niet. Hoewel op het huidige systeem zeker kritiek mogelijk is, lijkt het me vooralsnog een verbetering tov het oude systeem. In het oude ontslagsysteem waren twee uiteenlopende procedures voorhanden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, die van de opzegging met toestemming van het UWV en die van de ontbinding door de rechter. Bij de eerste procedure werd door het UWV tamelijk streng getoetst aan de strenge normen die gelden bij een redelijk ontslag. Gevolg was dat als die toestemming werd verleend, de werkgever de arbeidsovereenkomst mocht opzeggen en als uitgangspunt geen vergoeding hoefde te betalen, tenzij er sprake was van een kennelijk onredelijk ontslag. De tweede procedure is pas in de jaren tachtig van de vorige eeuw opgekomen als antwoord op de UWV procedure. In de tweede procedure gold dat de rechter de ‘redelijkheid van het ontslag’ minder streng toetste, maar een gebrek aan die redelijkheid (in brede zin, dus ook verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever) compenseerde met een vergoeding. De vergoeding was in belangrijke mate gestandaardiseerd. De ontbindingspraktijk van voor de WWZ leidde tot een “waardenloos’ ontslagstelsel. Waardenloos, omdat een deel van de normen die de werknemer tegen een onrechtvaardig ontslag moesten beschermen uiteindelijk konden worden afgekocht met een ontbindingsvergoeding. Over de prijs van de ontslagbescherming vond nauwelijks meer discussie plaats na de invoering van de aanbeveling van de kring van kantonrechters. Daarmee werd de ontslagbescherming in de procedure voor de kantonrechter een te begroten kostenpost, en dat stimuleerde de werkgever niet een zorgvuldig personeelsbeleid te voeren. Aan de andere kant bood het wel een bepaalde mate van rechtszekerheid aan vooral de werkgever.

Wat de WWZ doet is niet veel meer of minder dan de tweede procedure (ontbinding door de kantonrechter) uitschakelen. Waar het ontslagrecht juist bedoeld is om een onrechtvaardige beëindiging van de arbeidsovereenkomst te voorkomen, ligt het huidige systeem voor de hand. De rechter heeft de belangrijke taak te toetsen of de werkgever heeft voldaan aan de aan hem bij het ontslag te stellen eisen, en als dat niet het geval is, kan de rechter daarvoor geen afkoop bepalen, maar slechts de werkgever verplichten zijn werk alsnog en nu wel goed te doen door het verzoek af te wijzen. Aan die verplichting valt geen bedrag te verbinden, omdat in het geval de werkgever onvoldoende redelijke grond heeft om naar beëindiging te streven, dat streven ook niet dient te worden gehonoreerd. Voor zover de werkgever dat desalniettemin wenst, dient hij te overleggen met de werknemer en geldt geen plafond op grond van de WWZ.

Wat de WWZ laat liggen is een aanpak van de problemen met de UWV procedure die de redenen vormen voor de opkomst en populariteit van de ontbindingsprocedure. Naar die redenen is wel onderzoek, maar de uitkomsten zijn niet eenduidig. Ik vat ze maar kort samen: werkgevers hebben soms geen zin in of tijd over voor ‘het gedoe’, dat in hun visie vaak niet tot de gewenste effecten leidt. Dat ‘gedoe’ is dan het begeleiden van de werknemer in zijn functioneren, verbetertrajecten etc, terwijl de werkgever denkt te weten dat dat toch niet leidt tot de gewenste verandering. Werknemers voelen vaak wel aan dat de werkgever ze toch geen in hun beleving ‘eerlijke’ kans meer zal bieden en willen dus liever een ‘gedekte aftocht’ dan voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

In deze gevallen is de financiële dekking van de aftocht als alleen de wet gevolgd wordt, wel mager geworden. Nu de werkgever meer mogelijkheden om voor de werknemer het werken onaantrekkelijk te maken, is denkbaar dat de werknemer tegen de (in dit verband relatief lage) transistievergoeding vertrekt. Dit gevaar kan deels worden opgelost door de regeling met betrekking tot ernstige verwijtbaarheid, maar naar mijn waarneming is er ruimte tussen het werk onaantrekkelijker maken en ernstig verwijtbaar handelen, nog los van de vraag of de werknemer zich in dat verband tot de rechter zal wenden. Of het zich veel voordoet dat een werknemer onder druk van de werknemer instemt met (in dat verband dan ‘slechts’ de transitievergoeding) zijn vertrek, is niet duidelijk.

Mij is wel duidelijk geworden dat sommige rechters en arbeidsjuristen de mogelijkheid om onredelijk ontslag te compenseren met geld, missen. Sommige rechters vinden dat het hun taak is om een probleem dat ze (ter zitting) constateren, op te lossen, door partijen te bewegen uit elkaar te gaan. Nu ze om dat doel te bereiken hebben ze minder middelen. Aan de andere kant kan een afwijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van de werkgever aan de werknemer een betere onderhandelingspositie geven, of leiden tot een poging de arbeidsverhouding te normaliseren. Naar mijn waarneming worden meer zaken, die eerder tot een ontbindingsprocedure leidden, thans geschikt.

Juridisch zijn er zeker bezwaren: zo is nog onduidelijkheid over de mogelijke verschillende juridische procedures (bijv voorwaardelijke ontbinding) en zijn vooral in de uitvoering wel veel tamelijk lastige regels bedacht (bijv. herplaatsing bij alle tot de groep behorende ondernemingen). Een deel van die bezwaren zal in de loop der tijd verdwijnen, maar de complexiteit van vooral de uitvoeringsregels levert problemen op.

Ik vat samen:

-de WWZ heeft een eenduidig ontslagstelsel gebracht,

-het stelsel van redelijke gronden dwingt de werkgever meer dan voorheen een goed personeelsbeleid te voeren,

-de WWZ leidt tot meer afdoeningen buiten de rechtszaal,

-het biedt niet meer de mogelijkheid in rechte de onredelijkheid af te kopen,

-er is nog veel onduidelijkheid,

-sommige (vooral uitvoeringsregels) maken het ontslag onder de WWZ toch erg complex.

Voor verder onderzoek:

Bovenstaande punten dienen uiteraard wel door nader onderzoek onderbouwd te worden, nu gaat het slechts om mijn inschattingen.

Naast de wat makkelijker te vinden cijfers (aantallen ontslagen, en aantallen ontslagen waarbij ernstige verwijtbaarheid is aangenomen) zou ik ook onderzoeken (door middel van interviews bij stakeholders) of ontslagzaken worden geschikt en voor welk bedrag, wat de reden is de zaak te schikken (en niet voor de rechter te brengen) en een inschatting maken of de werkgever in dergelijke gevallen in rechte de arbeidsovereenkomst had kunnen (laten) beeindigen.

Van belang is wat de functie is van de transitievergoeding: is die een bodem in de onderhandelingen of juist uitgangspunt?

Ook is van belang na te gaan of werkgevers na de invoering van de WWZ inderdaad zorgvuldiger personeelsbeleid voeren.