

13 november 2007

Nieuw voorstel

Algemeen

Gegeven is, dat een vereenvoudiging van het ontslagrecht waarbij de arbeidsovereenkomst opzegbaar wordt met rechterlijke toetsing of aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan, lijkt vooralsnog niet haalbaar. Het ontbreken van een preventieve toets is daarbij struikelblok. Uit de verkenning en besprekingen tot dusver blijkt wel dat voor vereenvoudiging van de ontslagprocedure en maximering van de ontslagvergoeding wel draagvlak bestaat.

Uitgangspunt van het voorliggende voorstel is daarom dat het bestaande stelsel van toetsing en rechtsbescherming in tact blijft. Dat wil zeggen:

- a. de werkgever kan opzeggen met een vergunning van CWI¹ of de arbeidsovereenkomst door de rechter laten ontbinden;
- b. de werknemer kan na vergunningverlening door CWI een kennelijk onredelijk ontslagprocedure instellen.

Daarbij wordt de rechterlijke vergoeding echter genormeerd en gemaximeerd op een jaarincome van € 75.000. Tevens wordt de mogelijkheid geschapen dat de ontslagvergoeding tot een bepaald deel wordt verminderd met de kosten van scholing en 'outplacement'.

Binnen dat stelsel wordt de vereenvoudiging gerealiseerd door een eenvoudige toets of aan de gestelde voorwaarden is voldaan: grond, vergoeding, procedurele waarborgen, ontslagverboden.

De regeling van het ontslagrecht zoals hier beschreven vormt onderdeel van een breder wetsvoorstel, dat ook een wederkerige scholingsplicht, loonkostensubsidies en participatiebanen regelt. Naast de wederkerige scholingsplicht zal voorzien worden in een recht op scholing op grond waarvan de werkgever verplicht is aan redelijke verzoeken van de werknemer tot het volgen van extern gerichte scholing te voldoen.

In het voorstel komen de leeftijdsfactor bij de berekening van de vergoeding en de aanzegtermijn te vervallen. Beiden waren reden om de opzegtermijn te bekorten tot vier weken. In dat verband zullen de bestaande opzegtermijnen worden gehandhaafd en net als thans de proceuretijd CWI hiervan worden afgetrokken (tot maximaal 1 maand), met dien verstande dat altijd een opzegtermijn van 1 maand geldt. Verder komt de in het oorspronkelijke voorstel opgenomen mogelijkheid om kosten van scholing op de opzegtermijn in mindering te brengen, te vervallen.

Normering en maximering van de ontslagvergoeding

De huidige wettelijke regeling waarbinnen de arbeidsovereenkomst dan wel op grond van een CWI-vergunning dan wel door ontbinding door de rechter kan worden beëindigd, blijft bestaan. Op die wijze blijft wat voor preventieve toetsing wordt aangezien ongewijzigd gehandhaafd. Zij wordt niet aangescherpt.

¹ Toestemming is niet vereist bij faillissement, tijdens de proeftijd en bij een ontslag op staande voet (en bij beëindiging met wederzijds goedvinden omdat er dan geen sprake is van opzegging), zoal thans ook het geval.

De ontslagvergoeding in geval van rechterlijke toetsing wordt genormeerd en gemaximeerd op basis van de formule: een maand per dienstjaar met een maximum van het jaarsalaris tenzij dit lager is dan € 75.000, in welk geval de ontslagvergoeding niet hoger is dan dit bedrag. De ouderdomsfactoren worden afgeschaft. Er komt een overgangsregeling voor ouderen boven de 55. De vergoeding kan hoger respectievelijk lager zijn in door de wet omschreven gevallen: ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever resp. de werknemer.

Het bedrag van de vergoeding kan worden verminderd als wordt geïnvesteerd in (nader te definiëren) scholing en outplacement tot respectievelijk $\frac{1}{4}$ en $\frac{1}{2}$ van de vergoeding. Met dien verstande dat de werknemer altijd aanspraak houdt op de $\frac{1}{2}$ van de vergoeding.

Vereenvoudiging CWI procedure

Aangezien vereenvoudiging van de rechterlijke toetsing niet mogelijk is, wordt de CWI-procedure vereenvoudigd. De bestaande mogelijkheden blijven ongewijzigd. Opzegging van de arbeidsovereenkomst is mogelijk om redenen die verband houden met de bekwaamheid of het gedrag van de werknemer, om bedrijfseconomische of organisatorische redenen of vanwege een verstoorde arbeidsrelatie.

Daarnaast wordt echter de mogelijkheid geïntroduceerd van een procedure waarbij een ontslagvergunning wordt verleend als de werkgever een vergoeding betaalt ter hoogte van de genormeerde vergoeding, tenzij:

- 1) er geen grond is voor het ontslag;
- 2) de aanzegging van het ontslag niet is voorafgegaan door bespreking van de grond, de hoogte van de toe te kennen vergoeding en van mogelijke hulp bij outplacement (verslag daarvan zal moeten worden bijgevoegd).

De door de werkgever te betalen vergoeding kan lager zijn als bij CAO/sociaal plan een lagere vergoeding is afgesproken.

In onderscheid van de normale procedure wordt de toetsing beperkt tot de vraag of de opgegeven grond juist is. CWI betracht daarbij kortom terughoudendheid. De werkgever beoordeelt of ontslag noodzakelijk is of niet, hij draagt het ondernemersrisico. De vergoeding geldt als compensatie voor de geboden ruimte. Bij een collectief ontslag wordt de grond voor het ontslag niet getoetst als er een sociaal plan is, maar wel of de juiste werknemer (volgens criteria CAO/sociaal plan) is voorgedragen voor ontslag (als een werknemer bezwaar maakt).

Naast deze summiere route kan de werkgever kiezen voor de normale route. In dat geval is er geen vergoeding verschuldigd maar dient wel meer verantwoording te worden afgelegd over het ontslag. Bij een ontslag om bedrijfseconomische of organisatorische redenen zal wat betreft het bepalen van de ontslagkeuze het afspiegelingsbeginsel van toepassing.

Bevordering scholing en outplacement

In het voorstel worden scholing en outplacement als volgt gestimuleerd:

- Wettelijke scholingsplicht en recht op extern gerichte scholing.
- Als stimulans kunnen kosten van scholing en outplacement op de vergoeding in mindering worden gebracht.

Outplacement is een ruim begrip. Daaronder kan ook worden verstaan het plaatsen van een werknemer bij bijvoorbeeld een mobiliteitscentrum en het aanwenden van gelden gemoeid met de vergoeding om werknemers van werk naar werk te bemiddelen. Ook de “inzet van de WW” is daarbij mogelijk. Namelijk door het sluiten een zogenoemd nulurencontract, waardoor het recht op WW in stand blijft en naar rato van het aantal gewerkte uren wordt beëindigd. Afspraken hierover kunnen individueel of collectief voorafgaand aan het ontslag worden gemaakt (bij het ontslagprotocol).