Ontslagbescherming vs. ontslagvrijheid

Een onderzoek naar de waarborging van de huidige rechten en waarborgen van de werknemer bij een hervorming van het ontslagrecht

BIJLAGEN

Auteur	S. van Minderhout
Studentnummer Avans	2024944
Studentnummer Fontys	2136482
Afstudeerorganisatie	Wijnans Advocatuur
Datum en plaats	7 januari 2013, Dongen

Bijlagen

Bijlage I	Interview mw. mr. D.M.A. Bij de Vaate	2
Bijlage II	Interview dhr. mr. J.J.M. de Laat	5
Bijlage III	Interview mw. mr. H.M. Kooymans	9

Bijlage I Interview mw. mr. D.M.A. Bij de Vaate

Mevrouw Bij de Vaate is als docent/onderzoeker verboden aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Haar expertise ligt op het gebied van arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht. Zij participeert thans in facultair onderzoeksprogramma "Publieke en Private belangen in balans". Zij verricht promotieonderzoek op het gebied van het ontslagprocesrecht. Met haar onderzoek wordt in kaart gebracht waar het ontslagprocesrecht afwijkt van het 'normale' civiele- en bestuursprocesrecht, wat de achterliggende redenen zijn voor deze afwijkingen en of deze afwijkingen geoorloofd zijn, onder meer in het licht van hogere normen als art. 6 EVRM en het communautaire recht.

De vragen zijn gesteld vanuit de positie van een werknemer met een vast contract en hebben betrekking op de maatregelen die zijn voorgesteld met het oog op hervorming van het ontslagrecht. De onderstaande antwoorden zijn verkregen tijdens een interview d.d. 8 november 2012.

Welke rechten voor werknemers (bij ontslag) dienen naar uw mening te allen tijde te worden gewaarborgd? Waarom vindt u dat? Voorziet het huidige ontslagstelsel hierin voldoende? Waarom wel of niet?
Er moet gezorgd worden voor een goede rechtsbescherming voor werknemers tegen ontslag. Natuurlijk kan dit op verschillende manieren vormgegeven worden. Denk maar aan alle omringende landen met elk hun verschillend ontslagstelsel. Allen nemen de rechtsbescherming van de werknemer tot uitgangspunt. Immers, indien dit niet zo is zijn er geen regels met betrekking tot ontslag nodig. Het huidige ontslagrecht biedt mijns inziens een goede rechtsbescherming tegen voornamelijk willekeurig of een op lichtvaardige gronden gegeven ontslag. Door de preventieve toetsing weet de werkgever dat hij met steekhoudende argumenten moet komen omdat hij anders geen ontslagvergunning krijgt respectievelijk de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kan worden.

Welke rechten dienen in het bijzonder met betrekking tot de preventieve hoorprocedure en de gang naar de rechter in navolging op deze hoorprocedure worden gewaarborgd?
In de voorstellen van Koser Kaya en de Hoofdlijnennotitie verdwijnt die garantie van de huidige preventieve toetsing. Een hoorprocedure met gang naar de rechter achteraf is niet in staat dezelfde bescherming te bieden als de preventieve toets.

Hoe kunnen volgens u de rechten van werknemers optimaal gewaarborgd blijven als men overgaat tot hervorming van het ontslagrecht aan de hand van de maatregelen genoemd in het wetsvoorstel Koser Kaya of de Hoofdlijnennotitie?
Met de maatregelen zal de rechtsbescherming tegen ontslag voor een werknemer achteruit gaan. Het ontslagrecht wordt voor de werkgever soepeler. Naast de preventieve filterfunctie dient binnen een dergelijke vormgeving in ieder geval een repressieve toetsing van het ontslag aanwezig zijn, waarbij zonodig een ontslagvergoeding toegekend kan worden. De preventieve toetsing zou voorts door een ander orgaan dan het UWV kunnen geschieden. Bijvoorbeeld een paritair samengesteld orgaan.

Hoe kijkt u aan tegen de verkorting van de opzegtermijn?
Dit vind ik op zich niet zo problematisch. Als de opzegtermijn maar niet zo kort wordt dat het ontslag de werknemer rauw op het dak valt en geen overgangsperiode meer heeft om een andere baan te zoeken. Maar ook voor deze maatregel geldt dat het een verslechtering is van de ontslagbescherming van de werknemer.

Acht u het van belang dat de bestaande ontslaggronden blijven bestaan? Zo ja, waarom? Zo nee, wat zijn in uw optiek gronden die kunnen gelden voor beëindiging van de dienstbetrekking?
Volgens mij werken de ontslaggronden op dit moment prima en is het niet noodzakelijk om dit te wijzigen.

Hoe kijkt u aan tegen het invoeren van een transitiebudget?
Op zich een prima maatregel. Het is goed om te investeren in een 'spaarpotje' voor werknemers waarmee zij zich kunnen scholen. Het probleem met deze maatregel zoals in de Hoofdlijnennotitie is dat het te laat komt. Pas bij het einde van de dienstbetrekking wordt de werkgever verplicht om het transitiebudget uit te keren. Scholing komt dan te laat. Men moet zich op dat moment op het vinden van een andere baan richten. Het zou beter zijn dit geld te gebruiken voor scholing tijdens het dienstverband.

Wat vindt u ervan als de werkloosheidsuitkering gedeeltelijk voor rekening van de werkgever komt? Wat vindt u ervan als de werkloosheidsuitkering wordt ingekort of verlaagd?
De werkloosheidsuitkering voor rekening van de werkgever brengen vind ik een slecht idee. Dit is een onverzekerbaar risico. Het is niet voor niets collectief geregeld. Overigens is dit idee met de komst van het Regeerakkoord van de baan.
Over de inkorting en verlaging kan ik zeggen dat ook dit een verslechtering is van de rechtspositie van werknemers. Ik zou me in de maatregel van inkorting kunnen vinden indien zonder meer vast zou staan dat dit een goede prikkel is om eerder uit de WW te geraken. Empirisch onderzoek is hierover echter niet eenduidig.

Bent u van mening dat het duale ontslagstelsel dient te blijven bestaan?
Zo ja, waarom wel? Zo nee, waarom niet?
Het duale ontslagstelsel dient niet te blijven bestaan. Herziening is noodzakelijk, maar geen versoepeling. Herziening, omdat het duale stelsel tot ongelijkheden met name op het punt van de ontslagvergoedingen leidt. Kiest de werkgever voor de ontbindingsprocedure dan krijgt de werknemer in de regel standaard een vergoeding mee. Kiest de werkgever voor opzegging dan krijgt de werknemer geen vergoeding, tenzij hij na het ontslag de rechter het ontslag kennelijk onredelijk oordeelt. Bovendien geldt dat de ontbindingsvergoedingen fors hoger zijn dan de kennelijk onredelijk ontslagvergoedingen. Verder is de BBA-procedure in strijd met art. 6 EVRM. Het UWV is geen onafhankelijke rechterlijke instantie.

Hoe kijkt u aan tegen repressieve en preventieve toetsing van het ontslag? Wat zijn volgens u voor- en nadelen?
Het voordeel van de preventieve toetsing is dat het een belangrijke filterfunctie vervult. Onredelijke opzeggingen kunnen voorkomen worden. Goede rechtsbescherming voor de werknemer. De werkgever weet, ik moet met een goed verhaal komen, anders gaat het ontslag niet door. Het voordeel voor de werkgever is bovendien dat hij na de preventieve toetsing definitief duidelijkheid heeft over het wel of niet kunnen ontslaan van de werknemer. Hij loopt niet het risico in een latere repressieve procedure te horen te krijgen dat hij de werknemer niet had mogen ontslaan en de werknemer terug moet nemen. De herstelvordering kan namelijk altijd afgekocht worden door de werkgever. Het nadeel voor de werkgever is dat hij niet vrijelijk kan beslissen over een ontslag. Hij moet eerst de toestemming hebben van een onafhankelijke derde.

Het nadeel van de repressieve toetsing voor de werknemer is dat hij een procedure moet starten. Dit kost geld, is emotioneel belastend etc.. De werknemer draagt het procesrisico. De kans bestaat daardoor dat werknemers geen procedure zullen starten en zo op die manier een hoop onredelijke ontslagen nooit ter toetsing voor de rechter komen. Een nadeel is bovendien dat het heel lastig zal worden om een onredelijk ontslag terug te draaien. Indien een

werknemer eenmaal buiten de organisatie van de werkgever is gezet, zal het lastig worden om weer met elkaar samen verder te gaan. De verhoudingen worden er niet beter op.
Nadeel kan zijn, als hoger beroep en cassatie worden opengesteld, dat er lange emotioneel belastende procedures doorlopen moeten worden. Duidelijkheid heeft men pas na het doorlopen van deze procedures. Het voordeel voor de werkgever is dat het makkelijker wordt om werknemers te ontslaan, zeker in combinatie met het maximeren van ontslagvergoedingen.

Aanvullende vraag:
Het Regeerakkoord houdt vast aan de preventieve toetsing van het ontslag. Dit moet de vorm krijgen van een verplichte adviesaanvraag bij het UWV. Wat vindt u van deze maatregel?
Op zich oké. Helaas denk ik, dat het niet werkbaar is zoals nu geformuleerd. Bij een negatief advies kan de rechter het ontslag ongedaan maken. Feit is echter dat de werknemer de organisatie dan al heeft verlaten. Het is de vraag of verdere samenwerking dan nog wel mogelijk is. Een vergelijking met het huidige stelsel: herstel wordt bijna nooit door de rechter toegewezen. Bovendien vindt de toetsing nog steeds door het UWV plaats en denk ik dat er nog steeds sprake kan zijn van strijd met art 6 EVRM.

Bijlage II Interview dhr. mr. J.J.M. de Laat

De heer De Laat is senior rechter bij de Rechtbank Midden-Nederland (voorheen rechtbank Utrecht) en Raadsheer-plaatsvervanger bij het Gerechtshof 's-Hertogenbosch. Voordat hij als kantonrechter werkzaam werd, is hij 16 jaren in de advocaat werkzaam geweest. Thans maakt hij deel uit van de Kring van Kantonrechters. De heer De Laat vervult verschillende nevenfuncties. Zo heeft hij wisselende optredens als docent bij diverse universiteiten, uitgevers en andere leerinstituten.

De vragen zijn gesteld vanuit de positie van een werknemer met een vast contract en hebben betrekking op de maatregelen die zijn voorgesteld met het oog op hervorming van het ontslagrecht. De onderstaande antwoorden zijn verkregen tijdens een interview d.d. 8 november 2012.

Welke rechten voor werknemers (bij ontslag) dienen naar uw mening te allen tijde te worden gewaarborgd? Waarom vindt u dat? Voorziet het huidige ontslagstelsel hierin voldoende? Waarom wel of niet?
De werknemer hecht waarde aan het vooraf weten waar hij aan toe is. Dat de rechter van tevoren zegt: dit mag wel en dit mag niet. Dat is voor een groot deel een psychologisch verhaal. De gedachte van de werknemer is, dat wanneer vooraf wordt getoetst hij een betere rechtspositie heeft. Uit een onderzoek van de ADO is gebleken waarom het zo belangrijk is dat de werknemer voorafgaand weet waar hij aan toe is. De bescherming waarvan men denkt dat het UWV geeft, valt wel mee. Het UWV geeft over het algemeen toestemming de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Ook het verzoek tot ontbinding wordt in veel gevallen toegewezen. Het UWV geeft voorafgaand veel informatie, waarop de werkgever in sommige gevallen besluit geen actie te ondernemen. De vraag is of je dit mag meerekenen in het kader van de preventieve werking.

Welke rechten dienen in het bijzonder met betrekking tot de preventieve hoorprocedure en de gang naar de rechter in navolging op deze hoorprocedure worden gewaarborgd?
Door het afschaffen van een preventieve toetsing mist de werknemer niet alleen de 'psychologische' en juridische bescherming dat vooraf iets goed geregeld is waar je iets aan hebt, maar ook de 'psychologische' drempel voor de werknemer om zelf achteraf een procedure te voeren. Vanuit de vakbonden wordt aangevoerd dat de werkgever de eerste stap moet zetten. Dit is heel veel waard. Op het moment dat de werknemer de procedure dient te starten, wordt dit als een drempel ervaren. Procederen wordt als een zekere belasting ervaren.

Hoe kunnen volgens u de rechten van werknemers optimaal gewaarborgd blijven als men overgaat tot hervorming van het ontslagrecht aan de hand van de maatregelen genoemd in het wetsvoorstel Koser Kaya of de Hoofdlijnennotitie?
De voorstellen zijn nu een beetje te hard en de nieuwe regels maken het niet eenvoudiger. Zo handhaaft Koser Kaya de woorden kennelijk onredelijk en brengt zij dit terug naar hele kleine categorieën. De vraag is of Kamp toestaat dat mensen op een slechte grond worden ontslagen en hoe je dit vervolgens nog aan de orde kunt stellen. De preventieve hoorprocedure zoals die door Koser Kaya en Kamp zijn voorgesteld zou wel omkleed kunnen worden, zodat er voldoende waarborgen blijven voor de werknemer. Dit is echter erg lastig, want het kan nooit het kaliber van de huidige preventieve toets hebben, waarbij je van te voren aan de hand van regels probeert een ontslag te toetsen. Er kunnen procedurele waarborgen worden opgenomen: de werkgever deelt tijdig de ontslagreden mee, laat toe dat je een advocaat meeneemt en maakt verweer mogelijk op het ontslagvoornemen. De hoorprocedure kan door een derde worden uitgevoerd in plaats van de werkgever. Bijvoorbeeld door een jurist ofwel een hoogleraar of rechter als nevenfunctie. Veel verder dan dit kom je niet. Je kunt niet van de werkgever vereisen dat hij zichzelf als norm oplegt dat hij nooit mag ontslaan als

er geen redelijke grond is. De procedurele waarborgen zijn meer richtlijnen dan rechten. De sanctie bij het niet naleven van procedurele waarborgen kan vernietigbaarheid zijn, zoals ook door de ADO is voorgesteld. Op grond van de voorstellen blijft er wel bescherming. In het huidige stelsel kan de hoogte van de vergoeding de werkgever afschrikken tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Dit wordt nu minder.

Hoe kijkt u aan tegen het openstellen van hoger beroep?
Ik ben er groot voorstander van het niet al te ingewikkeld te maken. Het idee van hoger beroep weegt niet op tegen de onzekerheid. Bij een afweging wint iedere keer het laatste.
Een voorstel voor een gedeeltelijk beroep waarbij enkel beroep mogelijk is tegen de ontslagvergoeding, heb ik altijd een onmogelijke vondst gevonden. Eerst krijg je als kantonrechter alles te beoordelen waarbij een je een vergoeding kan toekennen. In beroep komt niet meer aan de orde hoe je bent behandeld etc.. Dat mag je niet aan de orde stellen. Dat is raar. Bij een gedeeltelijk beroep tegen het ontslag zelf blijft onzekerheid bestaan. Voorts is de vraag of het ontslagsysteem niet enorm verzwaard wordt als je overal tegen in beroep kunt gaan. Dan blijft er jarenlang onzekerheid over de vraag of er een eind is gekomen aan het dienstverband. Stel je beroep open, dan verwacht ik dat er allerlei klachten komen over de te grote onzekerheid. Daarbij zou het openstellen van beroep ervoor kunnen zorgen dat het niet aantrekkelijk is om iemand in vaste dienst te nemen, omdat je weet dat er bij een geschil langdurig geprocedeerd kan worden. Hierdoor kan de tweedeling tussen insiders en outsiders nog scherper worden

Acht u het van belang dat de bestaande ontslaggronden blijven bestaan? Zo ja, waarom? Zo nee, wat zijn in uw optiek gronden die kunnen gelden voor beëindiging van de dienstbetrekking?
De ontslaggronden doen hun werking en dienen te blijven bestaan. Eén van deze gronden is de onverenigbaarheid van karakters en het niet meer door één deur kunnen (verstoorde arbeidsrelatie). Onder deze grond wordt misschien wel te veel geschaard. De norm is zowel duidelijk als vaag. De norm is ook herkenbaar: je hebt ruzie met elkaar en op een gegeven moment loopt dat zo uit de hand dat duidelijk is dat men geen maand langer bij elkaar kan blijven. Dat is toch een heldere norm. Tegelijkertijd kan het ook levensgevaarlijk zijn, doordat een verstoorde verhouding zelf kan worden gecreëerd. Dit kan gelukkig worden afgestraft met een hoge vergoeding. In zoverre kan men gedwongen worden fatsoenlijk te blijven.

Hoe kijkt u aan tegen het invoeren van een transitiebudget?
Het is aardig is voorstel, maar het focust te veel op de inzet ervan op het moment dat de werknemer al ontslagen is. Het zou beter zijn dit budget in te zetten op het moment dat de werknemer nog bij de werkgever werkzaam zijn. Bijscholing moet gebeuren op het moment dat er nog een dienstverband bestaat. Op dit moment kan het zo zijn dat de werknemer een gevolgde cursus aan de werkgever dient terug te betalen als hij niet lang genoeg in dienst blijft. Dit weerhoudt werknemers ervan bij de werkgever weg te gaan of om überhaupt de cursus te volgen. Een dergelijke terugbetalingsregeling zie ik vaak terug. Over het algemeen wordt de werkgever er zelf beter van als de werknemer cursussen volgt. Zowel op korte als lange termijn. De werknemer spant zich daarnaast in en dat zou ook beloond moeten worden. Wil het transitiebudget slagen, dan moet er ook iets meegedaan worden gedurende het dienstverband. Het sneller vinden van een baan gaat ook gemakkelijker door betere scholing tijdens je eerdere dienstverband. Mensen ontwikkelen zich sneller en gaan misschien zelf ook wel sneller weg.

Bent u van mening dat het duale ontslagstelsel dient te blijven bestaan?
Zo ja, waarom wel? Zo nee, waarom niet?
Door Koser Kaya en Kamp wordt terecht aangevoerd dat het huidige duale ontslagrecht leidt tot rechtsongelijkheid en onoverzichtelijk is. Het valt niet uit te leggen waarom er voor de werkgever twee mogelijkheden (opzegging ofwel ontbinding) bestaan de arbeidsovereenkomst

te beëindigen die tot verschillende resultaten kunnen leiden. Daarbij zit de procedure bij het UWV niet helemaal mooi elkaar. Het UWV hoort vaak niet, terwijl dat wenselijk kan zijn. Op het moment dat zij dit wel doen, komen zij voorts prompt op achterstand. Het UWV heeft in de loop van de jaren heel wat werk verricht om even te snel te zijn als de kantonrechter. Zij halen dit nu redelijk. Wij halen de wettelijke termijn van 4 weken niet, omdat het zo druk is.

Tevens valt het verschil tussen de hogere vergoeding bij ontbinding en de lagere schadevergoeding bij kennelijk onredelijkheid niet te rechtvaardigen. Ook is het ontslagrecht voor de gemiddelde burger ingewikkeld, maar de nieuwe regels maken het er ook niet eenvoudiger op.

Voor wat betreft de overige aangevoerde redenen van hervorming kan het volgende worden opgemerkt. Dat de regels van het bewijsrecht bij de ontbindingsprocedure niet van toepassing zijn, is niet juist. De rechter heeft de mogelijkheid deze toe te passen, tenzij de aard van de zaak zich hiertegen verzet. De Hoge Raad heeft herhaaldelijk aangegeven dat de procedure tot ontbinding ingevoerd is met het oog op snelheid. Dit lijkt op een kort geding procedure, die zich kenmerkt door niet de bewijsregels toe te passen. Zowel bij de ontbindingsprocedure als bij de procedure in kort geding is er een snelle regeling op basis van aannemelijkheden. Wij halen uit het feit dat de Hoge Raad dit regelmatig herhaalt voldoende reden om te zeggen dat we de procedure ook niet gaan verzwaren. Je kunt dan op allerlei onderdelen eindeloos bewijs opleggen en dan ben je bij wijze van spreke een jaar verder met je uitspraak. Zo zou dat kunnen gaan. We passen de regels in beginsel dan ook niet toe. Het komt overigens voor dat de rechter dit wel toepast. Dit hoeft voorts niet, tenzij de aard zich daartegen verzet. Dan is het de aard van ontbindingsprocedure die zich daartegen verzet en is er geen strijd, tenzij het Hof van Justitie anders zou bepalen. Per definitie kan dan ook niet gesteld worden dat we de bewijsregels uitsluiten.

Daarnaast is de tweedeling tussen insiders en outsiders scherp. Tien jaar geleden waren er voornamelijk arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, terwijl men nu in het begin steeds meer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geeft. Bijna niemand krijgt meer een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Vanuit economisch perspectief kan dit wenselijk zijn. Vanuit het perspectief van iemand die een huis wil kopen, is dat niet zo mooi.

Hoe kijkt u aan tegen repressieve en preventieve toetsing van het ontslag? Wat zijn volgens u voor- en nadelen?
Zelf ben ik meer voorstander van preventiviteit. Het voordeel is dat voorafgaand aan een eventuele beëindiging het ontslagvoornemen aan de hand van regels wordt getoetst door een onafhankelijk derde. Als je een preventieve toets goed vormt geeft, kun je ook met een vergoeding omlaag. Als je zorgt dat iemand goed beschermd wordt aan de voorkant, moet het mogelijkheid zijn de vergoeding te verlagen. De Kring van Kantonrechters heeft bekeken of er, in lijn met de Hoge Raad, begroot kan worden op basis van schade. Van de Kring valt, vrees ik, op dit punt niets te verwachten. Bij een vergoeding is het wel van belang dat ruimte bestaat te kijken naar een eventuele verwijtbaarheid van een partij. Ruimte voor maatwerk moet er zijn. Daar staat tegenover, dat werkgevers behoefte hebben aan zekerheid omtrent de vergoedingen, zodat zij weten bij ontslag wordt maximaal een bepaalde bedrag per dienst jaar toegekend. Bij een repressieve toetsing wordt de werknemer op een achterstand gezet door zelf een procedure te moeten starten.

Op het moment dat je als werknemer bij een repressieve geen enkele mogelijkheid meer hebt om dat ontslag ongedaan te laten maken, het alleen nog gaat om een vergoeding, die vergoeding ook verlaagd en teruggebracht wordt tot maximaal een half maandsalaris, dan verwacht ik niet dat veel werknemers zin hebben om nog te gaan procederen. Er moet wat te halen zijn voor de werknemer.

Aanvullende vraag:
Het Regeerakkoord houdt vast aan de preventieve toetsing van het ontslag. Dit moet de vorm krijgen van een verplichte adviesaanvraag bij het UWV. Wat vindt u van deze maatregel?
De rechter kan na een adviesaanvraag bij het UWV een oordeel geven. Door de kantonrechter een nauw stramien te laten volgen, zou dit mogelijk in strijd kunnen zijn met het EVRM, maar tegelijkertijd is er over nagedacht door er een adviesaanvraag van te maken en geen bestuursrechtelijk besluit. Hier zitten aardige discussiepunten in.

Volgt de werkgever het advies niet op, dan kan de rechter het ontslag ongedaan maken. Wat hier precies mee bedoeld wordt, is niet uitgewerkt in het Regeerakkoord. Waarschijnlijk wordt de vernietigbaarheid van het ontslag bedoeld. Vakbonden zullen vanuit het oogpunt dat er voor de werknemer wat te halen moet zijn meer op het preventieve gaan aandringen. Als het niet meer via de vergoeding kan worden gecompenseerd, dan moet er meer bescherming komen. Dan is de vraag of de regels van het UWV, als ze overgenomen worden, aangescherpt moeten worden. Dat wordt dan het debat. Men is van plan de vakbonden en de werkgeversorganisaties advies te vragen. Dan komt deze discussie, die al lang duurt, weer boven. Het Regeerakkoord heeft in navolging op de Hoofdlijnennotitie besloten terug te gaan naar een gedeeltelijk preventieve toetsing en lage vergoedingen.

Bijlage III Interview mw. mr. H.M. Kooymans

Mevrouw Kooymans is beleidsmedewerker Arbeidsrecht bij FNV in beweging. Daarnaast is zij bestuurslid van de Stichting Normering Arbeid en maakt zij als werknemerslid deel uit van de Werkgroep Uitvoering Richtlijnen. In 2005 maakte zij als werknemerslid onderdeel uit van de SER Werkgroep Uitvoering Richtlijnen.

De vragen zijn gesteld vanuit de positie van een werknemer met een vast contract en hebben betrekking op de maatregelen die zijn voorgesteld met het oog op hervorming van het ontslagrecht. De onderstaande antwoorden zijn verkregen tijdens een interview d.d. 15 november 2012.

Welke rechten voor werknemers (bij ontslag) dienen naar uw mening te allen tijde te worden gewaarborgd? Waarom vindt u dat? Voorziet het huidige ontslagstelsel hierin voldoende? Waarom wel of niet?
Voor de beantwoording van deze vraag verwijs ik naar de brochure van de FNV “Gewoon goed werk voor iedereen: bouwstenen voor een duurzame arbeidsmarkt”. Hierin staat de misverstanden die over ontslagrecht bestaan. De meeste ontslagverzoeken worden gehonoreerd door het UWV of de rechter en de kosten zijn in zijn algemeenheid niet te hoog gezien de twee routes. Tevens zijn de tekortkomingen van het huidige stelsel beschreven.

Ook staan de uitgangspunten benoemd waaraan een ontslagstelsel moet voldoen volgens de FNV (zie pagina 16) Als je de plannen uit het Lenteakkoord hier naast legt dan voldoen ze niet aan onze uitgangspunten.

Welke rechten dienen in het bijzonder met betrekking tot de preventieve hoorprocedure en de gang naar de rechter in navolging op deze hoorprocedure worden gewaarborgd?
De FNV is niet gecharmeerd van een interne hoorprocedure bij de werkgever zelf omdat de werkgever geen onafhankelijk partij is. Zo’n procedure biedt te weinig waarborgen voor de werknemer om zich deugdelijk te kunnen verweren tegen een voorgenomen ontslag.

Op zich wordt er grote waarde gehecht aan een oordeel door een onafhankelijke derde (rechter). Maar het voorgestelde systeem (Koser Kaya en Hoofdlijnennotitie) is een repressief systeem waarbij de werknemer op achterstand staat. Het dienstverband is al verbroken (door de opzegging) en de werknemer moet een achterhoede gevecht voeren bij de rechter met alle kosten en stress die daarmee gepaard gaat.

Hoe kunnen volgens u de rechten van werknemers optimaal gewaarborgd blijven als men overgaat tot hervorming van het ontslagrecht aan de hand van de maatregelen genoemd in het wetsvoorstel Koser Kaya of de Hoofdlijnennotitie?
Hier kan ik geen antwoord op geven, omdat het te complex is. In een repressief systeem moet de sanctie die een rechter kan opleggen voldoende zwaar zijn zodat er een preventieve werking van uitgaat. Dat voorkomt en corrigeert werkgevers. Het zorgt er voor dat zij op basis van deugdelijk gronden, met inachtneming van de spelregels van het recht en met voldoende onderbouwing tot ontslag overgaan

Hoe kijkt u aan tegen de verkorting van de opzegtermijn?
Geen goed idee. De opzegtermijn is er niet voor niets.

Acht u het van belang dat de bestaande ontslaggronden blijven bestaan? Zo ja, waarom? Zo nee, wat zijn in uw optiek gronden die kunnen gelden voor beëindiging van de dienstbetrekking?
Ja, in het Burgerlijk Wetboek zou in een nieuw systeem moeten worden opgenomen dat er alleen opgezegd kan worden met inachtneming van een geldige reden. Ook de normen uit Ontslagbesluit moeten gehandhaafd blijven.

Hoe kijkt u aan tegen het invoeren van een transitiebudget?
In de voorstellen komt het te laat (bij ontslag) en is het te laag. Beter is dat tijdens het dienstverband van werknemers een transitiebudget wordt gevormd waar zij uit kunnen putten om zich te scholen en om de gevolgen van ontslag op te vangen.

Wat vindt u ervan als de werkloosheidsuitkering gedeeltelijk voor rekening van de werkgever komt? Wat vindt u ervan als de werkloosheidsuitkering wordt ingekort of wordt verlaagd?
Zie het commentaar in de brieven van 5 september 2011 aan mevrouw F. Koser Kaya en van 2 juli 2012 aan de voorzitter en leden van de Commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer der Staten Generaal.

Bent u van mening dat het duale ontslagstelsel dient te blijven bestaan?
Zo ja, waarom wel? Zo nee, waarom niet?
Op zich wil de FNV best praten over een uniform stelsel want er kleven ook gebreken aan het huidige ontslagrecht (zie de brochure: “Gewoon goed werk voor iedereen: bouwstenen voor een duurzame arbeidsmarkt”). Maar dat hoeft niet meteen een afbraak van rechten te betekenen maar een andere vormgeving daarvan.

Hoe kijkt u aan tegen repressieve en preventieve toetsing van het ontslag? Wat zijn volgens u voor- en nadelen?
Het voordeel van de preventieve toets is dat het dienstverband niet meteen doorbroken is. Daarbij is er een toets door onafhankelijke derde. Het nadeel in het huidige systeem is dat de duale route ter keuze van de werkgever ligt: één met vergoeding (kantonrechter) en één in beginsel zonder (UWV). In een kennelijk onredelijk ontslagprocedure krijgt een werknemer veel minder dan bij een ontbinding. Door de arresten van de Hoge Raad (Van der Grijp/Stam, Rutten/Breed) is dat versterkt. Onlangs hoorde ik van een kantonrechter dat kennelijk onredelijk ontslagprocedures vrijwel tot stilstand zijn gekomen. Het nadeel van de repressieve toetsing is dat de werknemer op achterstand staat.