

# Pas nieuw ontslagstelsel aan voor het wet wordt

## Wet Werk en Zekerheid maakt geen onderscheid tussen grote en kleine werkgevers en houdt zo ongelijkheid in stand

Mirjam de Blécourt

**O**p 1 juli aanstaande zal de wijziging van het ontslagstelsel in de nieuwe Wet Werk en Zekerheid (WWZ) een feit zijn. De wet maakt geen onderscheid tussen grote en kleine werkgevers en moet daarom snel aangepast worden.

De belangrijkste reden voor een nieuw ontslagstelsel is dat het huidige ontslagrecht ongelijkheid kent, die de wetgever wil opheffen. Onder het huidige recht bepaalt de werkgever welke ontslagroute hij kiest. Hij kan de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De rechter kent een vergoeding toe. De werkgever kan er ook voor kiezen toestemming te vragen aan uitvoeringsorganisatie UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het UWV kent geen vergoeding toe.

Wil de werknemer niettemin toch een vergoeding ontvangen, dan zal hij een verzoek aan de rechter moeten doen en aan moeten tonen dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

Er bestaan grote verschillen in de uitkomsten tussen de twee routes en dan vooral voor wat betreft de hoogte van de vergoeding die de werknemer ontvangt. Die ongelijkheid vinden zowel direct betrokkenen als de wetgever niet aanvaardbaar, omdat de keuze steeds bij de werkgever ligt. In de praktijk kiest de grote werkgever voor de kantonrechter en de kleine werkgever voor het UWV.

In de praktijk betekent dit dat iemand



die voor een grote werkgever werkt en wordt ontslagen vaak een hogere vergoeding krijgt dan een werknemer die voor een kleine werkgever werkt. Onder de nieuwe wet WWZ kan de werkgever niet meer kiezen en wordt de kantonrechttersformule — volgens de nieuwe regels transitievergoeding genoemd — sterk uitgediept. Bovendien zijn er beroepsmogelijkheden geïntroduceerd die het ontslagproces niet eenvoudiger maken.

De ontslagroute wordt vanaf 1 juli van dit jaar bepaald door de reden voor ontslag. Is dat reorganisatie of twee jaar ziekte, dan moet de werkgever naar het UWV. De werkgever die een werknemer om andere redenen wil ontslaan, moet naar de rechter. De mogelijkheid om in minnelijk overleg met een vaststellingsovereenkomst uit elkaar te gaan, blijft ook onder het nieuwe recht bestaan. Juist dat werkt in de hand dat de — kennelijk in de praktijk gewenste — ongelijkheid onder de nieuwe wet zal blijven bestaan. Die wens van het bedrijfsleven houdt verband met verschillende prioriteiten tussen de kleine en de grote werkgever.

De grote werkgever heeft voornamelijk belang bij snelheid en duidelijkheid (dus geen hoger beroep) en zal daar een hogere ontslagvergoeding dan de transitie-

vergoeding voor willen betalen. Voor de bedrijfsvoering van een kleine werkgever zal een lagere ontslagvergoeding het belangrijkste zijn. De kleine werkgever zal dan ook vasthouden aan de transitievergoeding. Nu al gaan stemmen op dat voor de kleine werkgever zelfs de transitievergoeding te hoog is. Daarmee is de ongelijkheid onder het nieuwe recht weer een feit.

Voor zowel werkgevers als werknemers zou het een grote vooruitgang zijn om dat onderscheid tussen de grote en de kleine werkgever te verankeren in de wet. Dat betekent dat de WWZ, voordat die in werking treedt, al aanpassing behoeft.

Haal de beroepsmogelijkheden uit de wet, daar is geen behoefte aan. In een ontslagsituatie willen alle partijen snel weten waar ze aan toe zijn en niet het vooruitzicht hebben op eindeloze procedures. Maak onderscheid in hoogte van ontslagvergoedingen tussen de grote en kleine werkgever. Werknemers weten bij indiensttreding dan waar ze aan toe zijn mochten ze worden ontslagen. Dat is nu niet het geval.

Minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft eerder laten weten dat hij wel open staat voor een onderscheid tussen kleine en grote werkgevers. De minister moet zich realiseren dat hij nog tot 1 juli de tijd heeft. Dat is niet lang meer.

Mirjam de Blécourt is advocaat en partner bij Baker & McKenzie in Amsterdam.

**Bij ontslag willen alle partijen snel weten waar ze aan toe zijn en willen ze geen eindeloze procedures**