

Ontslagrecht moet echt op de schop

» Saar van Waegeningh

Sinds jaar en dag speelt in Nederland een discussie over het Nederlandse ontslagstelsel. Dat is niet zonder reden. Waar in alle andere Europese landen een verieend ontslag alleen achteraf kan worden getoetst, moet in Nederland eerst toestemming worden gevraagd voordat tot ontslag kan worden overgegaan. Om het nog ingewikkelder te maken, kan dit bij twee instanties, namelijk bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en bij de kantonrechter. De ontslagroute via het CWI verschilt in allerlei opzichten van die bij de kantonrechter: de regelgeving, de toetsingsruimte en de acties tegen de uitkomst van de toets lopen uiteen.

De SER zal dit najaar opnieuw een lans breken voor een repressief en enkelvoudig ontslagstelsel, schrijft Job van der Pijl op deze opiniepagina in *Recht & Belastingen* van 21 september. Van der Pijl vraagt zich af of dit nodig is en zet uiteen dat het huidige ontslagstelsel hooguit een onderhoudsbeurt nodig heeft.

Het ontslagrecht ligt politiek gevoelig. Dat verklaart waarom er al zo lang aan getrokken wordt en er nog altijd weinig gebeurt. Maar een wijziging is echt nodig, om verschillende redenen.

Dat het huidige systeem werkt, onderschrijf ik maar ten dele. Natuurlijk vinden arbeidsrechtjuristen hun weg nog wel in het Nederlandse ontslagrecht — dat is hun werk — maar werkgevers en werknemers, nota bene de partijen bij de arbeidsovereenkomst, zijn het spoor vaak bijster. Hoe leg je bijvoorbeeld uit dat het CWI geen gouden handdruk mag geven maar dat een werknemer daar wel weer tot aan de Hoge Raad tegen mag opkomen, terwijl een kantonrechter iedere vergoeding mag vaststellen die hem goedgevindt maar het daarmee ook einde oefening is? De consistentie is in het ontslagstelsel vaak ver te zoeken.

En moet het CWI nog wel over ontslag beslissen? In 2000 heeft de commissie Duaal Ontslagstelsel onder leiding van wjlen professor Rood gepleit voor afschaffing van de ontslagroute via het CWI en voor invoering van een rechterlijke ontslagtoets achteraf. Daartoe wees zij erop dat een afweging van belangen van individuele werkgevers en werknemers niet moet wor-

den opgedragen aan een overheidsorgaan zoals het CWI. Zoals ook artikel 112 Grondwet bepaalt, horen geschillen over burgerlijke rechten en verplichtingen bij uitsteking thuis bij de rechterlijke macht.

Een andere reden om van de CWI-route af te stappen is dat het CWI niet bevoegd is om een ontslagvergoeding toe te kennen. In het merendeel van de ontslagzaken staat de ontslagvergoeding nu juist centraal. Het is dan ook efficiënter om bij de toets van het ontslag meteen al de financiële consequenties te betrekken. Dat gebeurt wel bij de huidige rechterlijke ontslagtoets en zou ook in de repressieve variant kunnen worden gehandhaafd.

Opvallend is dat de Stichting van de Arbeid in 2003 met een stevige aanval op de conclusies van de

Ontslagroute via het CWI moet verdwijnen

commissie-Rood heeft aangedrongen op behoud van het huidige ontslagstelsel, waaronder de CWI-route. Diezelfde Stichting had zelf al in 1947 voorgesteld om de bestuurlijke preventieve toets volledig te vervangen door de rechterlijke toets zodra de rechterlijke macht daartoe voldoende zou zijn uitgerust. Daarop is zij dus teruggekomen, maar weinig overtuigend.

Kortom, wat mij betreft zou de ontslagroute via het CWI moeten verdwijnen. Kritischer ben ik over een repressief ontslagstelsel. Toch zal ook die maatregel, zeker als de CWI-route wordt afgeschaft, de consistentie van het ontslagrecht ten goede komen. Vanzelfsprekend moet hier een grondige exercitie aan voorafgaan, waarbij een goede balans moet worden gevonden tussen de belangen van werkgever en werknemer. Als dit zorgvuldig gebeurt, zie ik niet in waarom zo'n toets tot grote onzekerheid zou leiden. Ik ben benieuwd naar het SER-advies.

Saar van Waegeningh is advocaat arbeidsrecht bij Leidsegracht 3 Advocaten in Amsterdam.