



FRANCHISE+

DÉ MARKTPLAATS VOOR DE SAMENWERKENDE ONDERNEMER

ACTUEEL HET VAKBLAD KANDIDATENBANK FORMULES FRANCHISE GEVEN MARKTPLAATS **NIEUWSBRIEF** CONTACT

FRANZINE+



Zoek op deze site

oktober 2006

Goedkoper en makkelijker personeel ontslaan

Het huidige kabinet heeft zich ten doel gesteld het ontslagrecht rigoures te wijzigen teneinde de arbeidsmarkt dynamischer en het personeelsbeleid flexibeler te maken. In dat kader heeft zij een aantal wetwijzigingen doorgevoerd, waarvan de meeste recente ziet op de werkloosheidswet. Deze wet is met ingang van 1 oktober jl. aangepast met als hoofddoel het voeren van een zogenoemde pro forma ontslagprocedure overbodig te maken (ook wel formele ontbindingsprocedure genoemd).

Wordt dit doel in de praktijk ook echt bereikt of is het alleen op papier een doeltreffende wetwijziging?

Wat was de reden voor de wetwijziging?



In de werkloosheidswet is een zogenaamde verwijtbaarheidstoets opgenomen. Aan de hand van deze toets dient bepaald te worden of een werknemer al dan niet verwijtbaar werkloos is geworden en dus ook of de werknemer al dan niet recht heeft op een werkloosheidsuitkering. Aan de werknemer die het ontslag aan zichzelf te wijten heeft, zal immers door het UWV geen uitkering verstrekt worden.

De formulering van de verwijtbaarheidstoets zoals deze vóór 1 oktober 2006 in de werkloosheidswet was opgenomen, had in veel gevallen tot gevolg dat partijen een zogenaamde pro forma ontslagprocedure bij de kantonrechter diende te voeren om te voorkomen dat de

Franzine+
2x per maand
GRATIS
in uw mailbox
KLIK HIER...

FRANCHISE+
abonnement
met **KORTING!**
KLIK HIER...

Adverteren...
KLIK HIER...

werknemer verwijtbaar werkloos zou worden geacht door het UWV, ook als partijen vooraf al overeen waren gekomen dat het dienstverband zou worden beëindigd en onder welke voorwaarden. De procedure bij de kantonrechter werd dus met name gevoerd om daarmee het recht op een WW-uitkering veilig te stellen en leidde volgens het kabinet daardoor onnodig tot een hoge belasting van de rechtelijke macht en tot onnodige (proces)kosten voor zowel de werkgever als de werknemer.

Wat houdt de wetswijziging in?

Het kabinet had zich dus ten doel gesteld om de pro forma ontslagprocedures uit te bannen door de huidige in de Werkloosheidwet opgenomen toetsingscriteria van de verwijtbaarheidstoets te wijzigen. In deze criteria was tot 1 oktober 2006 opgenomen dat de werknemer verwijtbaar werkloos is en dus geen recht heeft op een WW-uitkering, indien hij zich niet genoeg tegen het ontslag verweert, terwijl het verweer een grote kans van slagen zou hebben. In de huidige werkloosheidswet is dit criterium volledig komen te vervallen en is ook de rest van de toetsingscriteria aangepast. Hiermee wil het kabinet voorkomen dat de werknemer direct verwijtbaar werkloos wordt geacht als hij medewerking verleent aan of zich neerlegt bij een ontslag op initiatief van de werkgever.

Treft de wetswijziging het beoogde doel?

De vraag is echter of met deze wetswijziging ook daadwerkelijk het beoogde doel, te weten de versoepeling van het ontslagrecht en de vermindering van het aantal pro forma procedures, wordt bereikt. Met het voeren van een pro forma procedure worden immers de volgende effecten voorkomen:

- *Twijfel en onzekerheid*
De onzekerheid over wat "verwijtbaar werkloos" is, is ook na de wetswijziging blijven bestaan. Het eindoordeel blijft bij het UWV liggen, welk oordeel altijd afhankelijk zal zijn van de feiten en omstandigheden van het geval. Ook nu de werkloosheidswet is aangepast leidt het voeren van een pro forma procedure tot meer zekerheid. In de praktijk blijkt inmiddels ook dat rechtbijstandverzekeraars en vakbonden werknemers nog altijd adviseren de (overeengekomen) beëindiging van het dienstverband vorm te geven middels een pro forma procedure. Ook op informatiesites zoals die van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, wordt werknemers bij twijfel geadviseerd geen risico te nemen en een procedure te voeren.
- *Gemis van executorialie titel*
Door het vervallen van een pro forma procedure heeft de werknemer geen "executorialie titel" meer om de eventueel met de werkgever overeengekomen ontslagvergoeding op te eisen. Zonder rechtelijke uitspraak zal de werknemer alsnog naar de rechter moeten gaan om de betaling af te dwingen, bij gebreke daarvan. Ook dit kan voor een werknemer dus reden zijn alsnog een pro forma procedure te willen voeren en anders geen medewerking te willen verlenen aan een beëindiging van het dienstverband.
- *Aantasting afspraken*
Indien er geen definitieve rechtelijke uitspraak is, bestaat altijd de kans dat de geldigheid van de bij de beëindiging gemaakte afspraken door werkgever of werknemer wordt aangetast door bijvoorbeeld een beroep op dwaling of misbruik van omstandigheden of een discrepantie tussen de wil en verklaring. Dit wordt in de praktijk relatief snel

aangenomen. Ook voor de werkgever biedt het voeren van een pro forma procedure dus nog altijd meer zekerheid.

Conclusie

Op papier zou de doorgevoerde wijziging in de werkloosheidswet tot gevolg hebben dat het voeren van pro forma procedures volledig tot de verleden tijd behoort. Of dit in de praktijk ook het geval zal zijn, zal nog moeten blijken. De eerste tekenen na 1 oktober wijzen daar in ieder geval nog niet op! Voor beide partijen lijkt de procedure nog steeds nodig om zekerheid te verkrijgen, zekerheid van een definitief einde én een (grotere) zekerheid van een WW-uitkering.

2Work Arbeidsjuristen – 030 – 850 67 10