

Ontslagaanvraag vaker afgewezen na invoering nieuwe ontslagwet

Arbeidsjuristen constateren dat Wet werk en zekerheid zijn doel voorbijschiet

Ria Cats
Den Haag

Werkgevers krijgen vaker nul op het rekest als zij de rechter verzoeken een contract met een werknemer te ontbinden. Het aantal afgewezen ontslagaanvragen stijgt namelijk 'significant' sinds de nieuwe ontslagregels in de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli van kracht zijn geworden.

Dat zeiden meerdere arbeidsrechtjuristen gisteren tijdens een hoorzitting over de Wwz in de Tweede Kamer. De Kamer wil binnenkort in een debat deze nieuwe wet over grootscheepse arbeidsmarkthervormingen evalueren en gebruikt de hoorzitting met experts als voorbereiding.

Hoogleraar arbeidsrecht Ruben Houweling liet weten dat wat hem betreft het ontslagrecht in Nederland door de Wwz 'aanmerkelijk is verzaard'. Volgens hem is het aantal geweigerde ontslagaanvragen in 2015 verdubbeld en hij zag begin 2016 zelfs een nog sterkere stijging.

Max Keulaerds, voorzitter van de Werkgroep Ontslagrecht van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland, beaamde dit: 'Verantwoordelijk minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken heeft gezegd dat versoepeling van het ontslagrecht nooit de bedoeling is geweest van de Wwz. Maar het was ook niet de bedoeling om de vaste baan nog vaster te maken.'

Volgens de arbeidsjuristen is het ontbinden van een vast contract alleen nog maar lastiger geworden, omdat werkgevers nu de personeelsdossiers beter op orde moeten hebben. Het probleem is

volgens Keulaerds dat met name het midden- en kleinbedrijf moeite heeft een dossier op te bouwen. Daar is in tegenstelling tot bij het grootbedrijf vaak geen afdeling personeelszaken en de mkb'er zelf heeft domweg geen tijd.

Het UWV, waar werkgevers sinds 1 juli alleen nog terecht kunnen voor ontslag op bedrijfseconomische gronden of bij arbeidsongeschiktheid, merkt dat er ook minder ontbindingsverzoeken worden ingediend. Tot 2015 kwamen gemiddeld drieduizend ontslagaanvragen per maand binnen om bedrijfseconomische redenen. Dat zijn er nu nog tweeduizend.

Ook het aantal ontbindingsverzoeken vanwege arbeidsongeschiktheid daalde sindsdien, van vierhonderd naar driehonderd. Volgens Jan Meijer van het UWV komt dit deels door de aantrekkelijke economie. Maar hij denkt dat er 'kennelijk' ook meer onderhands wordt geschikt tussen werkgevers en werknemers. Op die manier vermijden zij de gang naar de rechter of het UWV over het ontslag.

Arbeidsjurist Pascal Bessink van rechtsbijstandsverzekeraar DAS zei dat er nu sprake is van een 'alles-of-niets-situatie'. 'Of de werkgever heeft een goed onderbouwd dossier en dan wordt het ontslagverzoek in principe gewoon gehonoreerd. Of het dossier is niet goed

'Versoepeling was nooit de bedoeling. Maar vaste banen nog vaster maken was dat ook niet'



Uitkeringsinstantie UWV krijgt duizend ontslagaanvragen per maand minder binnen dan in 2014. FOTO: HH

genoeg en dan gebeurt er niets. Dat is te zwart-wit.'

Hij pleitte dan ook voor meer maatwerk, net als de Rotterdamse kantonrechter Wim Wetzels. Die wil in de wet een 'soort veiligheidsventiel' inbouwen voor ontslagzaken waar de werknemer echt niet meer met zijn baas door een deur kan. Nu nog volgen in zo'n geval eindeloze juridische procedures en kan noch werkgever noch werknemer ondertussen verder met zijn leven. Het ontslag kan in zo'n geval dus beter wel worden gehonoreerd, tegen bijvoorbeeld een hogere exitvergoeding, aldus Wetzels.

Hoogleraar arbeidsrecht Evert Verhulp vindt het nog te vroeg voor wetswijzigingen en wil de Wwz meer tijd gunnen om zich te bewijzen. Werkgeversorganisatie AWWN deelt die mening, net als vakbonden FNV en CNV. Samen stonden de werkgevers en bonden aan de wieg van de Wwz, die voortkomt uit het sociaal akkoord dat zij in april 2013 met het kabinet sloten. AWWN constateert wel dat de door haar achterban ervaren onzekerheid en ingewikkeldheid van de ontslagregels moeten worden onderzocht om eventueel op termijn de complexiteit te verminderen.

'De wet deugt, het sociaal akkoord deugt en wij verwachten dat iedereen de afspraken ook gewoon uitvoert', sprak cao-coördinator Arend van Wijngaarden van het CNV dat ferm tegen. Volgens hem houden veel werkgevers zich niet aan de afspraken, maar 'bedenken ze vooral creatieve oplossingen om de Wwz te omzeilen', onder meer door vaker te gaan werken met payrollconstructies.