

Het nieuwe ontslagrecht is helemaal niet soepeler dan het huidige systeem. Dat zeggen arbeidsrechtexperts op basis van wat zij hebben gezien van het wetsvoorstel dat vrijdag in de ministerraad wordt besproken.

De positie van de vaste werknemer wordt met de nieuwe wet juist verstevigd.

Dossieropbouw en verbetertraject

Het wetsvoorstel, een uitvloeisel van het sociaal akkoord dat het kabinet in april met werkgevers en werknemers sloot, wordt door politici steevast gepresenteerd als 'versoepeling'. Het moet een einde maken aan de hoge ontslagbescherming: in vergelijking met andere Europese landen is die voor vaste werknemers groot. Ook moet het verschil tussen flexwerkers en vaste werknemers worden verkleind.

Maar arbeidsrechtexperts vinden dat het kabinet niet slaagt in die pogingen. 'Het wordt niet makkelijker om ontslagen te worden', zegt Rogier Duk, arbeidsrechtadvocaat van BarentsKrans en buitengewoon hoogleraar aan de Erasmus Universiteit. 'Werkgevers moeten nog steeds aan dossieropbouw doen en hun werknemer een verbetertraject hebben aangeboden voor ze tot ontslag mogen overgaan.'

Langer dwarsliggen

Daarnaast kunnen werknemers vanaf juli 2015, als de wet ingaat, in hoger beroep en cassatie tegen een ontslagbeslissing van hun werkgever; een recht dat ze nu niet hebben. 'Werknemers zullen veel langer dwarsliggen bij ontslag, want ze hebben niets te verliezen', zegt Duk. Daardoor kunnen ontslagprocedures jaren duren, terwijl dat nu bij de kantonrechter in twee maanden is geregeld, zegt advocaat Stefan Sagel van De Brauw.

Een nadeel voor werkgevers is ook dat ze niet meer mogen kiezen hoe ze ontslag regelen. Een bedrijf dat mensen ontslaat in een reorganisatie moet naar het UWV, alle ontslagen vanwege disfunctioneren lopen via de kantonrechter. Dat is vooral voor kleine werkgevers nadelig, zegt hoogleraar arbeidsrecht Evert Verhulp van de UvA. 'Zij kiezen nu vaak de UWV-route, omdat die goedkoper is. Maar straks betalen ze hoe dan ook een transitievergoeding.'

'Ernstig verwijtbaar ontslag'

Werkgevers hebben wel een maximering van de ontslagvergoeding gekregen. Een werknemer krijgt maximaal € 75.000 of een jaarsalaris mee. Maar Duk denkt niet dat dat

ontslag bevordert. 'Ik hoor nu zelden dat de vergoeding een bezwaar is om te ontslaan.' Hij en Sagel zien bovendien een uitvlucht voor die maximering. In de wet komt een bepaling over ernstig verwijtbaar ontslag. Een werknemer krijgt dan een extra vergoeding en daar zit geen limiet op.

Sagel vreest dat kantonrechters soepel zullen omgaan met beoordelen dat iets ernstig verwijtbaar is, net als ze nu doen bij 'kennelijk onredelijk ontslag'. Duk denkt dat werknemers veel getuigen zullen aandragen die ernstige verwijtbaarheid bewijzen, alleen al omdat dit leidt tot uitstel van het ontslag. 'Vooral werknemers die een lage vergoeding krijgen, zijn daarbij gebaat.'

Bedenktermijn

Kantonrechter Kees Wallis, woordvoerder van de kring van kantonrechters, denkt ook dat advocaten de reikwijdte van dat begrip zullen testen, maar voorspelt dat na een paar jaar wel duidelijk is wat ernstig verwijtbaar is en wat niet.

De experts zijn ook negatief over de bedenktermijn van twee weken die een werknemer krijgt na het sluiten van een ontslagdeal met zijn werkgever. 'Een werknemer zal een dag voor het verstrijken van de termijn terugkomen op de deal en meer geld eisen', zegt Sagel. 'Als de werkgever er snel van af wil, zal hij een nieuwe deal sluiten.'

Rechten van flexwerkers

Ten slotte vinden ze dat de rechten van flexwerkers niet verbeteren als ze vanaf 2015 twee tijdelijke contracten in plaats van drie krijgen. Duk voorziet dat veel tijdelijke krachten na een jaar en elf maanden op straat staan omdat de werkgever dan geen ontslagvergoeding hoeft te betalen.