

Ontslag strandt vaak

door Ertan Basekin
en Bernard Vogelsang

AMSTERDAM • Werkgevers hebben vanwege de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) grote moeite om medewerkers te ontslaan.

Kantonrechters halen tegenwoordig veel vaker een streep door ontslagaanvragen. De reden daarvan is meestal dat bedrijven hun personeelsdossiers niet op orde hebben. In 452 ontslagzaken waarin dit jaar uitspraak is gedaan, is in 35% van de gevallen het ontslag afgewezen of ongeldig verklaard door de kantonrechter. „Dat is een fors percentage”, zegt arbeidsrechtadvocaat Maarten van Gelderen, die al deze gepubliceerde zaken onder de loep heeft genomen.

Vóór de invoering van de WWZ in juli 2015 werd volgens Van Gelderen maar 10 tot 15% van de ontslagaanvragen afgewezen. „Bij werkgevers bestaat al langer het gevoel dat het moeilijker is geworden om werknemers te ontslaan. Dat wordt nu bevestigd door de cijfers.”

Pascal Besselink, jurist arbeidsrecht bij juridisch dienstverlener DAS, is niet verrast over het hoge percentage afwijzingen. „Dit heb ik een jaar geleden ook al geroepen. Een werkgever



'Amper ruimte voor maatwerk'

moet aan heel veel voorwaarden voldoen als hij van iemand af wil. Maar de meeste ondernemers, vooral mkb'ers, hebben de tijd, kennis en energie niet om zo'n dossier op te bouwen.” Volgens Besselink proberen steeds meer bedrijven er daarom onderling uit te komen met de werknemer. „En daardoor moeten werkgevers soms wel anderhalf tot twee keer de transitievergoeding betalen.”

Van Gelderen herkent

dat. „Als de ontslagaanvraag voldoet aan de beschreven wettelijke voorwaarden, dan moet het verzoek toegewezen worden. Is het ontslagdossier niet compleet, dan moet de rechter tot afwijzing overgaan. Het huidige systeem biedt de rechter dus amper ruimte voor maatwerk.”

Ook opvallend is dat werknemers die in het kader van een reorganisatie zijn ontslagen en dit aanvechten bij de rechter, in veel gevallen een ander oordeel krijgen te horen dan het UWV in hun zaak heeft afgegeven. Van Gelderen: „Uit onze gegevens blijkt dat rechters in maar liefst 40%

Werkgevers krijgen vaker nul op het rekest als ze een werknemer willen ontslaan.

FOTO CORBIS

van de gevallen een reorganisatie of bedrijfseconomisch ontslag anders beoordelen dan het UWV.”

De WWZ werd ingevoerd om het ontslagrecht te versoepelen en te vereenvoudigen. Werknemers met een vast of tijdelijk contract hebben sindsdien recht op een vergoeding bij ontslag, de zogenoemde transitievergoeding. Werkgevers moeten bovendien dossiers opbouwen. „De rechter zou meer ruimte moeten krijgen, ook als het dossier niet op orde is, maar wel duidelijk is dat het beter is dat de partijen uit elkaar gaan. Het huidige systeem is veel te strikt”, aldus Besselink.

Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland krijgen deze signalen ook. „En zeker van kleine bedrijven”, zegt werkgeversvoorman Michaël van Straalen. „De belangrijkste oorzaak is dat werkgevers niet meer een optelsom mogen maken van verschillende ontslaggronden om toestemming te krijgen van de rechter. In plaats daarvan moeten zij er één uitgebreid onderbouwen. Dat is in de praktijk vaak schier onmogelijk, zeker voor kleinere bedrijven. De wetgeving is op dit punt veel te star.”

Van Straalen vindt dat de wet op dit punt moet worden aangepast.

Het ministerie van Sociale Zaken laat weten dat ontslagprocedures sneller zijn en ontslagvergoedingen gelimiteerd. „Daar hoort bij dat er een redelijke grond van ontslag moet zijn en dus een goed dossier”, aldus een woordvoerder.