

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Mr. dr. L.F. Asscher
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum
22 oktober 2013

Uw kenmerk
2013-0000082412

Contactpersoon
J.M.A. Timmer

Onderwerp
Advies op het concept-wetsvoorstel tot wijziging van het flexrecht, het ontslagrecht en de WW

Geachte heer Asscher,

Bij brief van 21 juni 2013, met kenmerk 2013-0000082412, heeft u de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak (hierna: NVvR) om advies gevraagd over het concept-wetsvoorstel tot wijziging van het flexrecht, het ontslagrecht en de WW. Dit advies is voorbereid door leden van de vereniging en is vastgesteld door de Wetenschappelijke Commissie van de NVvR.

1. Strekking wetsvoorstel

Dit wetsvoorstel strekt, blijkens de Memorie van Toelichting, tot het aanpassen van het ontslagrecht met als doel een eerlijk en eenvoudiger stelsel, dat meer is gericht op het vinden van een nieuwe baan. Verworvenheden als de bescherming tegen willekeur, het preventieve karakter van het stelsel en de waarborg van een zorgvuldige procedure blijven onverkort behouden. Het uitgangspunt blijft dat een ontslag moet zijn gebaseerd op een redelijke grond. Het wetsvoorstel beoogt voorts een einde te maken aan de mogelijkheid tot willekeur van het huidige duale recht.

2. Advisering

De Raad voor de rechtspraak heeft over het conceptwetsvoorstel geadviseerd bij brief van 27 augustus 2013. De NVvR kan zich in grote lijnen vinden in die advisering, ook ter zake van hetgeen wordt opgemerkt met betrekking tot de werklastvermeerdering voor de gerechten, en merkt daarnaast – mede naar aanleiding van uw verzoek bij de bovengenoemde brief – nog graag het volgende op.

- het is voor de NVvR niet mogelijk een oordeel te geven over of met de wijze waarop in het conceptwetsvoorstel aan het criterium "ernstige verwijtbaarheid" invulling is gegeven, het beoogde doel - alleen de mogelijkheid een extra vergoeding te geven in uitzonderlijke situaties – zal worden bereikt. Het is aan de rechter in een concreet geval om te beoordelen of sprake is van "ernstige verwijtbaarheid" aan de zijde van de werkgever, waardoor de

arbeidsovereenkomst eindigt. De praktijk zal derhalve moeten uitwijzen in welke situatie de "ernstige verwijtbaarheid" aan de zijde van de werkgever, leidend tot de additionele vergoeding, (het muizengaatje) aanwezig wordt geacht;

- het concept-wetsvoorstel bevat een groot aantal zeer ingrijpende wijzigingen. In de politiek wordt gepleit voor versnelde invoering. De NVvR hecht er echter zeer aan dat zowel de rechtspraak als de gerechten ruim de tijd krijgen zich voor te bereiden op de vele wijzigingen die het concept-wetsvoorstel bevat en de organisatie daarop in te richten;

- in de nieuwe regeling is gekozen voor de verzoekschriftprocedure en niet (meer) voor de dagvaardingprocedure. Naast het feit dat de oproepingen een aanzienlijke extra werklast voor de gerechten zullen meebrengen, zal dit ook, zolang beide procedures naast elkaar bestaan, leiden tot een groot aantal "spoorwissels" als bedoeld in art 69 Rv. Ook dat leidt tot extra werklast bij de gerechten, in een tijdperk waarin (verdere) bezuinigingen worden beoogd;

- één van de voorgestelde wijzigingen bevat het verdwijnen van de open normen, op grond waarvan de kantonrechter over kan gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Deze normen worden vervangen door zeer gedetailleerd weergegeven gronden, gevolgd door een restcategorie, die de eerdere weergave overbodig lijkt te maken. De NVvR verzoekt de minister in de memorie van toelichting te verduidelijken wat de reden van de gedetailleerde weergave is en met name wat de reden is van de (kennelijk) niet limitatieve opsomming van gronden ingeval de kantonrechter de aangewezen route is, daar alleen de vermelding van de rest-categorie zou volstaan. Door te werken met open-normen kan in een dynamische omgeving en in speciale gevallen recht worden gedaan aan veranderende opvattingen of speciale normen en waarden. Het vereenvoudigt de procedures en geeft meer duidelijkheid;

- het – daarnaast - binden van de kantonrechter aan het Ontslagbesluit – welk besluit inspeelt op een veranderende arbeidsmarkt en dus een steeds wisselende inhoud heeft – brengt mee dat er onzekerheid zal ontstaan over de op een bepaald moment geldende ontslagcriteria bij de kantonrechter. De NVvR verzoekt de minister ook hieraan in de memorie van toelichting aandacht te besteden;

- uit de memorie van toelichting volgt niet wat dient te gebeuren indien sprake is van een zogenoemde gemengde ontslaggrond; een ontslaggrond die enerzijds ligt bedrijfseconomische omstandigheden en anderzijds in de persoon van de werknemer is gelegen. De NVvR geeft de minister in overweging voor die – regelmatig voorkomende situatie – expliciet te vermelden dat de kantonrechter bevoegd is op grond van de restcategorie;

- de NVvR pleit er voor om in de memorie van toelichting op te nemen of voor het UWV, zowel als voor de rechtbanken, teams kanton, een verplichting bestaat de werkgever in te lichten indien hij de verkeerde ontslagroute heeft gekozen, om onnodig tijdsverlies te voorkomen. Hetzelfde geldt voor het geval dat aan de hand van de werkelijke ontslaggrond gaandeweg blijkt, dat de werkgever de verkeerde ontslagroute heeft gekozen;

- hoewel het verheugend is dat bij een zo'n ingrijpende beslissing als ontbinding van de arbeidsovereenkomst, hoger beroep en cassatie wordt opengesteld, is de keerzijde dat gedurende een veel langere tijd onzekerheid zal (blijven) bestaan over het wel of niet eindigen van de arbeidsovereenkomst. De ervaring leert dat werknemers afwachten wat er gaat gebeuren en pas na een definitief oordeel zich richten op het vinden van een nieuwe functie elders. Een lange tijd van onzekerheid weegt zwaar voor menig werknemer. En gelet op de introductie van het enkelvoudig hoger beroep reist daarbij de vraag of de waarde van het (enkelvoudig) hoger beroep opweegt tegen deze onzekerheid.

Namens het bestuur van de NVvR,



M.C.C. van de Schepop
voorzitter