

## **Nieuw ontslagrecht. Winst voor werkgevers ?**

Op 7 november 2011 heeft D66 het wetsvoorstel voor een nieuw ontslagrecht ingediend. Veel partijen voelen hier voor, met uitzondering van de SP, SGP en de PVV. De kans is echter groot dat -als gevolg van de economische omstandigheden- het huidige ontslagrecht op korte termijn toch zal worden vervangen door dit nieuwe ontslagrecht.

### **Het momentele ontslagrecht**

Je kunt nu alleen maar een werknemer ontslaan nádat er een ontslagvergunning is verkregen of nádat de kantonrechter (met toekenning van een vergoeding) dat heeft bepaald. Dus nádat er vóóraf toestemming is verleend.

Beide procedures zijn behoorlijk ingewikkeld en tijdrovend (dus kostbaar), terwijl de uitkomst onzeker is. Kortom, een belemmering voor veel bedrijven om -in onzekere tijden- personeel aan te nemen, aldus D66.

### **Het nieuwe ontslagrecht**

De toestemming vooraf (de preventieve toets) komt te vervallen. De òntslagvergunningø verdwijnt, net als de kantonrechttersformule. Als een bedrijf een medewerker wil ontslaan, stelt zij hem daarvan schriftelijk -onderbouwd- in kennis, waarna de medewerker 15 dagen de tijd heeft om daarop schriftelijk te reageren. Vervolgens kan het bedrijf de medewerker ontslaan.

Dus zónder dat een rechter of het UWV-Werkbedrijf daar vooraf toestemming voor heeft gegeven. Het bedrijf is alleen verplicht om gedurende een aantal maanden de WW-uitkering aan te vullen en er voor te zorgen dat zij al het mogelijke doet om die ex-medewerker ergens anders aan het werk te krijgen. De gedachte is dat bedrijven daardoor eerder bereid zijn om personeel in dienst te nemen.

Maar de ontslagen medewerker heeft vervolgens wél het recht om bij de Rechter een procedure aanhangig te maken. Als die Rechter vindt dat er sprake was van een ònredelijk ontslagø heeft de werknemer recht op een vergoeding van het bedrijf. Van die uitspraak is hoger beroep mogelijk bij het Gerechtshof.

### **Conclusie**

Goed beschouwd betreft het hier een òmkering van de bewijslastø Moest het bedrijf eerst bewijzen dat een ontslag noodzakelijk was, nu moet de (ondertussen ontslagen) werknemer aantonen dat het ontslag ònredelijkø was. De onzekerheid vooraf wordt dus vervangen door de onzekerheid achteraf.

De verwachting is dat veel ontslagen werknemers, in verband met de kosten en onzekerheid van een procedure, daarvan zullen afzien. Ik zal u van de ontwikkelingen op de hoogte houden.

**Mr Luc Uneken** is verbonden aan Uneken Advocaten Zwolle.

