



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Over een opmerkelijk WW-plan

Beltzer, R.M.

*Published in:*  
SMA

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Beltzer, R. M. (2005). Over een opmerkelijk WW-plan. SMA, 59-60.

#### **General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

#### **Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <http://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

## Over een opmerkelijk WW-plan

Het jaar 2004 heeft een warme herfst laten zien. Heet was hij nog niet te noemen: na het zien van een aflevering van het televisieprogramma *Andere Tijden* over de stakingen van begin jaren tachtig lijkt het mij beter het adjectief “heet” voor die periode te reserveren – al wil ik hiermee niets afdoen aan het vuur dat sommigen tijdens de demonstraties tegen de kabinetsplannen hebben getoond. Wat er immers zij van de manifestaties en de daaropvolgende aanpassingen van enkele van de kabinetsplannen: in ieder geval is mijn vuilnis deze herfst steeds opgehaald en kwam mijn post aan.

De reacties op de kabinetsplannen hielden met name een afkeuring in van het voornemen prepensioen financieel onaantrekkelijk te maken. Dat raakt immers iedereen die zo langzamerhand aan pensioen begint te denken (de samenstelling van de demonstranten was van deze groep een goede afspiegeling) direct in zijn Zwitserlevengevoel. In vergelijking hiermee waren de reacties op ingrepen in de WW lauw te noemen. Terwijl sommigen (lees: juristen) de pen zijn ingeklommen over de plannen de vervolguitering af te schaffen en de ontslagvergoeding met de WW te verrekenen, heb ik over de meest recente voorstellen niet meer dan een verdwaalde reactie gelezen. Dat is toch opmerkelijk, omdat een onderdeel van deze voorstellen belangrijke gevolgen kan hebben voor rechtspraktijkbeoefenaren. Het lijkt erop alsof deze wijzigingen in de WW zijn ondergesneeuwd onder het geweld van prepensioen, levensloop en kinderopvang.

De WW-plannen dateren overigens van na de opmerking van Minister De Geus aan het begin van de herfst van 2004 dat de gewenste bezuinigingen in dit kabinet volgens hem zijn doorgevoerd. Hiermee stel ik vast dat wijzigingen in het arbeids- en socialezekerheidsrecht volgens dit kabinet nog niet zijn afgerond, dan wel dat die nieuwe plannen (en eventuele toekomstige plannen over een herziening van het ontslagrecht waarover men zo her en der een verdwaalde zinsnede uit Haagse kringen kan vernemen) niet onder de categorie bezuinigingen vallen.

Wat houden de meest recente plannen in? Volgens de Minister gaat het om vijf vereenvoudigingsvoorstellen die tezamen tot een besparing op de uitvoeringskosten van veertien miljoen euro moeten leiden, welke besparing naar verwachting wordt tenietgedaan door een gelijke verhoging van de uitkeringslasten. Efficiëntie mag dus wat kosten. Belangrijker is echter dat de Minister verwacht dat de ontslagkosten voor werkgevers door de voorstellen met honderd miljoen euro worden verlaagd, alsmede dat de rechterlijke macht minder zal worden belast.

Van de vijf vereenvoudigingsvoorstellen zijn er vier zeker als zodanig te beschouwen. Het dóórlopen van de WW tijdens ziekte gedurende de eerste dertien weken is zeker als een vereenvoudiging te zien. Hiermee wordt immers voorkomen dat de zieke werkloze in geval van kortdurende ziekte telkens tussen ZW en WW wordt geslingerd. Met deze regeling hoopt de Minister structureel anderhalf miljoen euro aan uitvoeringskosten van het UWV te besparen. De aanpassingen in hoofdstuk IV van de WW (overnameregeling bij betalingsonmacht van de werkgever) dienen goeddeels ter reparatie en verduidelijking van de regeling en kunnen slechts worden toegejuicht. Voor het grootste deel waren deze aanpassingen reeds praktijk. Een derde voorstel betreft het vervallen van de toetsing van het recht op loon bij een

weerlegbaar rechtsvermoeden. Hierover had de Stichting van de Arbeid bij de evaluatie van de Wet flexibiliteit en zekerheid reeds geadviseerd. Met de vierde vereenvoudiging wordt bewerkstelligd dat in alle gevallen van werkhervatting de WW-uitkering in uren wordt beëindigd. Hiermee komt een einde aan onder meer de regel van art. 35 WW, inhoudende dat bij een werkhervatting van minder dan vijf uur en minder dan de helft van het aantal arbeidsuren 70% van het inkomen uit arbeid in mindering wordt gebracht op de WW-uitkering.

De vijfde wijziging behoeft een uitgebreidere bespreking. Hoewel verpakt als vereenvoudigingsmaatregel van administratieve aard, zal de maatregel als het even mee zit - ik schaam me niet hier duidelijk partij te trekken - het einde inluiden van wat ik, in navolging van een in het echtscheidingsrecht bekende term, de Grote Leugen van het arbeidsrecht noem. Tegen deze leugen is al vaker geageerd, ook in dit blad (zie Knegt in SMA 2001, p. 546-553 en ondergetekende in SMA 2004, p. 63-67). Ter verduidelijking om wat voor soort maatregel het gaat, citeer ik uit de adviesaanvraag (p. 7) van de Minister aan de SER:

“Om tegemoet te komen aan de diverse uitvoeringsproblemen van UWV en tevens ter vermindering van de pro forma problematiek is het voorstel om de toets op verwijtbare werkloosheid te beperken tot de situaties waarbij de werknemer zelf ontslag neemt zonder een dwingende reden, en de werknemer ontslag krijgt als voorzienbaar gevolg van verwijtbaar gedrag jegens de werkgever. Dit betekent dat het de werknemer niet langer verplicht zal worden zich (adequaat) te verweren tegen een voorgenomen ontslag door de werkgever”

Elke praktijkjurist in het arbeidsrecht is bekend met het verschijnsel van de schijnvertoning voor de kantonrechter. De meeste kantonrechters hebben er geen bezwaar tegen mee te werken aan een neutrale formulering van de grond voor ontbinding - zelfs niet indien de werknemer wel degelijk een verwijt valt te maken - opdat de werknemer meer kans heeft zijn WW-uitkering veilig te stellen. De angst de WW mis te lopen komt door een combinatie van factoren: onduidelijke redactie van art. 24 WW, dat bepaalt dat de werknemer verwijtbaar werkloos is indien “de dienstbetrekking eindigt of is beëindigd zonder dat aan de voortzetting zodanige bezwaren zijn verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van de werknemer zou kunnen worden gevergd”, onwil van het UWV (vooraf) duidelijkheid te geven over de praktische invulling van deze bepaling en gemakzucht bij veel praktijkjuristen die hun cliënten altijd adviseren tegen het ontslag bezwaar te maken. Dit leidt tot de in het citaat genoemde pro forma-problematiek: werknemers vechten te allen tijde hun ontslag bij de rechter aan, maar slechts voor de vorm en louter om het UWV de indruk te geven dat zij zich wel degelijk inspinnen om hun baan te behouden.

De voorgestelde maatregel lijkt een vreemde eend in de bijt. Alles werd immers minder: geen loonsverhogingen meer in algemeen verbindend verklaarde CAO's, de toegang tot de WAO wordt nog moeilijker en de WW-vervolguitkering verdwijnt (zie de Deze Maand van Staal in het septembernummer). De reden is simpel: de huidige regeling kost veel meer dan het goeddeels opengooien van de WW-poort. Dat klinkt als een paradox, omdat het makkelijker maken van een beroep op de WW waarschijnlijk tot meer uitkeringen zal leiden. Wat hier van zij : de pro forma-problematiek leidt tot een onaanvaardbare verspilling van mensen en middelen. Met name de rechterlijke macht heeft last van de pro forma's. Ik juich het toe dat de

politiek na jaren tot hetzelfde inzicht lijkt te zijn gekomen, al wordt de maatregel verpakt als een administratieve lastenverlichting voor het UWV.

Gaan de plannen door (ze liggen sinds december bij de SER), dan kan dat een aardverschuiving in de ontbindingspraktijk betekenen. De enige reden dat werkgever en de werknemer naar de kantonrechter gaan, is om enkele riten uit te voeren in de hoop (en overigens: de gerechtvaardigde verwachting) dat de kantonrechter de afspraak tussen partijen in neutrale bewoordingen goedkeurt en het UWV dan tevreden is. Dát het UWV in de praktijk a een ontbindingsbeschikking snel tevreden is, is wel te begrijpen. Het UWV weet dat het toch niet de vinger achter de werkelijke reden voor ontslag krijgt en lijkt al content indien een onafhankelijke derde een oordeel heeft gegeven over het einde van de arbeidsovereenkomst – al was het maar formeel. Voor het UWV valt de ‘schade’ dus wel mee: inhoudelijk toetste het UWV al zelden en kantonrechters hielpen ook al niet erg mee. Die laatsten zien, naar ik hoop, het aantal ontbindingsverzoeken drastisch afnemen. Toetst het UWV immers alleen nog maar (1) of de werknemer zelf ontslag heeft genomen (waarbij zijn terecht zelf genomen ontslag op staande voet, naar ik aanneem, niet tot verwijtbaarheid zal leiden) en, indien dat niet het geval is, (2) of de werknemer kon verwachten dat hij met zijn gedrag het einde van de arbeidsovereenkomst inluidde, dan valt de noodzaak weg de kantonrechter lastig te vallen met iets waar partijen het in het overgrote deel van de gevallen al lang over eens zijn: het einde van de arbeidsovereenkomst.

De rechterlijke macht denkt daar overigens zelf anders over. De Raad voor Rechtspraak heeft bij brief van 10 augustus 2003 (bedoeld zal zijn: 2004) aangegeven dat het aantal pro forma-procedures niet substantieel zal verminderen, omdat voor partijen voordelen aan de ontbindingsprocedure verbonden blijven. Zo is de werkgever gevrijwaard van een eventuele procedure ex art. 7:681 BW en levert de ontbindingsbeschikking de werknemer een executoriale titel op zodat betaling van de vergoeding direct afdwingbaar is. Mij lijken deze voordelen van bijkomstige aard; zij vormen zeker niet de oorzaak van de grote vlucht van de pro forma-procedures.

Van de twee overgebleven gronden die tot verwijtbare werkloosheid leiden verwacht ik niet veel, omdat het UWV bij werkgever en werknemer zelf zal moeten aankloppen om de reden achter het ontslag te achterhalen. Een veelal heilloze onderneming. De werknemer zal uiteraard hebben aangedrongen op een ‘zorgvuldige’ redactie van de beëindigingsovereenkomst. Is het daarmee geen overbodige wetgeving en kunnen we niet beter de WW-poorten geheel opengooien en de nadruk leggen op reïntegratie van de werkloze (vergelijk de Groeibrief) en een goed sanctiesysteem, zoals nu bij ziekte ook gebeurt?

Ten slotte het volgende. De Ministers De Geus en Brinkhorst en anderen (zie o.a. Bovenberg en Teulings in de NRC van 14 december 2004) breken de laatste tijd steeds vaker een lans voor aansluiting bij de Deense ontslagsysteem. “Fire and hire” zouden makkelijker gemaakt moeten worden, net zoals dat in Denemarken het geval is. Hierbij werd veelal slechts gerept van het soepeler Deense ontslagrecht, zonder daarbij het tegenwicht binnen het Deense systeem te willen overnemen: relatief riant werkloosheidsuitkeringen. Sterker nog: de recente maatregelen in de WW, zoals de afschaffing van de vervolguutkering, kleden de WW juist uit. Welke plannen het huidige of een volgend kabinet ook mogen hebben met ons ontslagrecht, laat het zich realiseren dat een soepel ontslagrecht alleen dan te rechtvaardigen is indien de

toegang tot en de hoogte van de werkloosheidsuitkeringen op een acceptabel peil staan. Het versoepelen van de toegang tot de WW is in dat opzicht een grote stap in de goede richting.