



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### De Wwz is zo slecht nog niet

[Bespreking van: F.J.L. Pennings, L.C.J. Sprengers (2018) *De Wet werk en zekerheid*]

van Slooten, J.

#### Publication date

2018

#### Document Version

Final published version

#### Published in

TRA

[Link to publication](#)

#### Citation for published version (APA):

van Slooten, J. (2018). De Wwz is zo slecht nog niet: [Bespreking van: F.J.L. Pennings, L.C.J. Sprengers (2018) *De Wet werk en zekerheid*]. *TRA*, 10(11), 35-36. Article 93.  
<http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00D0C814&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

#### 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: <https://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.

## De Wwz is zo slecht nog niet

TRA 2018/93

F.J.L. Pennings & L.C.J. Sprengers (red.)  
*De Wet werk en zekerheid, Monografieën Sociaal  
 Recht 72*  
 Deventer: Wolters Kluwer 2018 (238 p.)  
 ISBN 9789013149777  
 € 55

De ontstaansgeschiedenis van de WWZ ligt nu al meer dan 5 jaar achter ons, gegeven het feit dat het Sociaal Akkoord uit april 2013 daarvoor het fundament legde. Bij velen die zich beroepshalve bezighielden met het arbeidsrecht was sindsdien een aantal intellectuele/emotionele stadia waar te nemen. Voor vrijwel iedereen kwam de inhoud van het Sociaal Akkoord als een verrassing. Er was al zo'n 25 jaar intensief in allerlei gremia over het ontslagrecht gepraat, er waren wetsvoorstellen ingediend en staatscommissies gevormd, maar met wat de grondstructuur van het Sociaal Akkoord was, had niemand rekening gehouden. De eerste commentaren gaven blijk van verrassing, ongeloof en ook wel verontwaardiging dat de sociale partners nu met dit plan waren gekomen: behoud van de preventieve toets, limitering van de ontslaggronden (volgens de UWV-regels) en één loket per grond waren op zijn minst opvallend. Toen het wetsvoorstel, zoals te verwachten was bij een *polderdeal*, zo dicht mogelijk bij het Akkoord bleef, volgde een fase waarin velen probeerden om het voorstel om- of bij te buigen. Daarbij werden geregeld de door de wetgever bij het Akkoord geformuleerde doelen naast het voorstel gelegd om dan te voorspellen dat het ontslagrecht zeker *niet* "goedkoper, eenvoudiger, eerlijker en sneller" zou worden. De sfeer onder een deel van de arbeidsrechtbeoefenaren werd er niet beter op toen bleek dat het wetgevingsproces als een wervelwind ging en veel vragen en suggesties onvoldoende zorgvuldig leken te worden geadresseerd. In de eerste periode sinds de inwerkingtreding kwam daar nog een "zie-je-nou-wel-gevoel" bij: het bleek allemaal écht lastig en de reeds voorspelde problemen deden zich ook echt voor.

Ik heb zelf in de commentaren gedurende deze fasen vaak de tendens in de commentaren bespeurd om de voorstellen met name vanuit werkgeversperspectief te bekijken. Dat was ook niet vreemd want de vakbeweging had met het Sociaal Akkoord een betere deal binnen gehaald. Dat werkgeversperspectief leidde ertoe dat die bekende doelen (sneller, goedkoper, eerlijker en eenvoudiger) ook vanuit het belang van de werkgever werden getoetst. Toen bij de eerste evaluatie bleek dat het aantal afgewezen ontbindingsverzoeken bij sommige ontslaggronden relatief hoog was, zag men dat als een bevestiging dat de wet gefaald had. Tel daar nog bij op dat veel flexkrachten te verstaan kregen dat

ze "op grond van de WWZ" nu al na twee in plaats van drie jaarcontracten werden weggestuurd. Het gevolg: de WWZ was "van niemand" en zelden trof men dus iemand die het voor de wet opnam.

Met dit – toegegeven: enigszins gechargeerde – beeld voor ogen, is het zeer de moeite waard om kennis te nemen van het boek: "De Wet werk en zekerheid", dat in 2018 verscheen en de ontwikkelingen tot november 2017 heeft meegenomen. De redacteurs Pennings en Sprengers, die inleiding en slothoofdstuk geschreven hebben, komen met de nodige relativeringen aanzetten. Zij wijzen op het politiek en maatschappelijk compromis dat ten grondslag ligt aan de wet, waardoor een vraag als "Heeft de Wwz het ontslagrecht soepeler gemaakt?" niet eenduidig te beantwoorden is. Sterker nog: het is maar de vraag of dat de bedoeling was van de wetgever; een vraag die de schrijvers uiteindelijk ontkennend beantwoorden. Ook stellen zij dat de wet in een flink aantal opzichten een continuering is van het daarvoor bestaande ontslagrecht, iets dat je bijna zou vergeten als je de vele artikelen en cursussen volgt die allemaal juist over de veranderingen gaan. Nog een relativering:

"In feite beïnvloeden economische ontwikkelingen veel sterker het werkgeversbeleid dan ontslag- en andere arbeidsrechtelijke bepalingen."

De auteurs zijn bescheiden over de reikwijdte van hun onderzoek. Hun onderzoeksvraag luidt hoe de veranderingen die de Wwz heeft doorgevoerd uitpakken afgaande op jurisprudentie en literatuur. Daarmee zit het boek overigens een beetje tussen servet en tafellaken in: het is geen boek waarin de gehele wet wordt beschreven, maar richt zich hoofdzakelijk op de ontwikkelingen sinds de start. Tegelijkertijd kan het weer niet zo gedetailleerd en uitputtend zijn als sommigen artikelen over die ontwikkelingen. Uiteraard dreigt verder bij zo'n jonge wet als de Wwz dat men op een *moving target* schiet. Dat leidt er een enkele keer toe dat een passage kort na verschijnen alweer aanpassing behoeft. De plannen van het Regeerakkoord worden besproken, maar het daarop gebaseerde concept wetsvoorstel niet meer. Dit is geen kritiek op het boek, maar betreft beperkingen die nu eenmaal inherent zijn aan een boek over de Wwz.

De meerwaarde van het boek is er in de eerste plaats in gelegen in dat het een nieuw stadium van analyse van de Wwz markeert: met meer afstand en aanvaarding van de nieuwe realiteit. De redacteurs komen na enige afweging tot een positief oordeel over de wet. Zij noemen als geslaagde onderdelen dat de rechtsbescherming en rechtsongelijkheid zijn weggenomen door introductie van het hoger beroep, het vervallen van de keuzemogelijkheid tussen UWV en Kantonrechter en de wettelijke regeling van de ontslagvergoeding. De versoepeling van de ontslagpraktijk was niet beoogd tot uitdrukking te komen in simpeler procedures,

<sup>1</sup> Prof. mr. Jaap van Slooten, hoogleraar arbeidsrecht aan de UvA en advocaat bij Stibbe.

maar in de fase daarvoor, te weten de overeenstemming over beëindiging. Terecht wijzen zij erop dat daartoe ook onderzoek zal moeten worden gedaan naar die praktijk. Ook over de keuze om bedrijfseconomisch ontslag exclusief bij het UWV te leggen zijn zij positief, gegeven het feit dat maar een zeer klein aantal werkgever en werknemers (2% resp. 1%) tegen het UWV oordeel "in beroep" komen (hetzij door herstel, hetzij door ontbinding te vragen).

Bij de transitievergoeding zitten twee doelstellingen elkaar in de weg: het vergoedingskarakter en de vergroting van de employability. Dat blijkt onder meer uit het feit dat de mogelijkheid om scholingskosten af te trekken zeer beperkt is. Over de invloed van de hoogte van de transitievergoeding op de employability van oudere werknemers wordt opgemerkt dat het niet de werkgever maar de werknemer zelf is die een overstap op latere leeftijd niet ziet zitten, en dan ook nog eens in de eerste plaats vanwege verlies aan positie bij de ontslagvolgorde in plaats van de hoogte van de vergoeding. Daar lijkt wel iets op af te dingen te zijn, maar er zijn inderdaad aanwijzingen dat werkgevers en werknemers zich bij hun actie op de arbeidsmarkt meer door culturele en economische motieven laten leiden dan door arbeidsrechtwetgeving.<sup>2</sup>

De auteurs aanvaarden het verder als een gegeven dat er bij nieuwe wetgeving nu eenmaal rechtsvragen zijn die nog door de rechter moeten worden beantwoord en dat er daardoor wat meer en langer onzekerheid is. Verfrissend na het wat gemakkelijk gehooft dat de Wwz juist niet eenvoudiger is geworden; dat heb je nu eenmaal altijd met een nieuwe wet. Negatief zijn ze over de onderdelen van de wet die op flexwerk zien, hetgeen niet echt verbazing zal wekken. Enigszins tegenstrijdig met hun relativiserende betoog over de invloed van wetgeving stellen zij hier dat verdergaande wetgeving het verschil zal maken, met name door sociale partners meer ruimte te geven om met sectorakkoorden te komen.

Naast deze hoofdlijnen is het boek met name een nuttige update op tal van onderwerpen die steeds door andere auteurs worden behandeld. Bijvoorbeeld de bijdrage van Laagland over het procesrecht valt daarbij in positieve zin op. Zij behandelt bekende problemen, stipt nieuwe aan en geeft tal van oplossingen. Haar betoog over de ex tunc dan wel ex nunc werking in het appel bij ontbindingszaken is grondig en laat zien dat hier voorlopig nog niet het laatste woord over gezegd is. Zij betoogt verder dat nu ook ontbindingsbeschikkingen gezag van gewijsde toekomt. Met de rest van haar betoog overtuigt ze mij dat er (meer dan ooit) bestaansrecht is voor het leerstuk van het arbeidsprocesrecht. Ook de bijdragen van de andere auteurs zijn zeker de moeite waard. Sprengers benoemt de thans bestaande vragen rondom de reorganisatie en is positief over de werking van de a-grond. Knipschild en Ridder behandelen de ont-

bindingsprocedure en zijn (in mijn ogen: terecht) kritisch over de nieuwe cumulatiegrond. Sagel en Kerkhof behandelen de nog openstaande vragen rondom het ontslag op staande voet, een thema dat op zich niet onderwerp van het Sociaal Akkoord was, maar waar wel de complexe juridische gevolgen van de Wwz bij uitstek zichtbaar worden ("litigators heaven"). Zekic bespreekt de flexonderdelen op een interessante wijze. Burger en Fluit schrijven over arbeidsongeschiktheid resp. de WW, waaronder de geprivatiseerde uitvoering van het 3<sup>e</sup> jaar. Hun bijdragen laten zien dat ook deze soms wat stiefmoederlijk behandelde thema's nog steeds de aandacht van iedere arbeidsrechtbeoefenaar vergen.

Al met al is de (")Wet werk en zekerheid(") naar mijn mening (en die van de schrijvers) een nuttige bijdrage aan het arbeidsrecht.

<sup>2</sup> Paul de Beer, 'Flexwerk groeit maar niet door wetgeving maar door managementcultuur', in *FD* 3 juni 2018.