

The background of the page features a large, 3D, light-colored 'STAL' logo on a textured wall. The letters are blocky and cast shadows, giving them a three-dimensional appearance. A semi-transparent horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text 'SAMENVATTING'.

SAMENVATTING

Samenvatting

Is het wenselijk de ontslagvergoeding voortaan te verrekenen met de WW-uitkering? De SER beantwoordt die vraag ontkennend. De verrekening die het kabinet voorstelt, heeft een aantal negatieve effecten. Onder meer zullen ontslagprocedures moeizamer verlopen. Dat leidt tot een minder flexibele ontslagpraktijk en daarmee tot verminderde flexibiliteit van de arbeidsmarkt.

Verder bepleit de raad, juist ter verbetering van de arbeidsmarktdynamiek, een verregaande beperking van de toets op verwijtbaarheid van de werkloosheid. Hierdoor zijn niet langer pro-formaprocedures nodig om de WW-uitkering veilig te stellen. Dit betekent een belangrijke versoepeling van de ontslagpraktijk.

Verrekening van de ontslagvergoeding met de WW-uitkering

Verrekening van de ontslagvergoeding met de WW-uitkering ...

Op dit moment zijn ontslagvergoedingen niet van invloed op de hoogte van de WW-uitkering. Het kabinet is van plan ontslagvergoedingen te verrekenen met de WW-uitkering met dien verstande dat een vergoeding ter hoogte van één maandsalaris per dienstjaar, met een maximum van één brutojaarsalaris, wordt vrijgesteld van verrekening.

... heeft grote gevolgen voor ontslagpraktijk en arbeidsmarktdynamiek ...

De raad constateert dat het kabinetsvoorstel tot verrekening van de ontslagvergoeding met de WW-uitkering grote gevolgen zal hebben voor de ontslagpraktijk en de arbeidsmarktdynamiek. Door het verrekeningsvoorstel zal het voor ondernemingen moeilijker worden herstructureringen door te voeren. Het voorstel zal leiden tot polarisatie tussen werkgever en werknemer en tot meer gerechtelijke procedures met een onzekere uitkomst. Het is te verwachten dat werknemers vaker bezwaar zullen aantekenen tegen ontslag of minder snel akkoord zullen gaan met een ontslag met wederzijds goedvinden en zich bij een ontbindingsverzoek feller zullen verzetten. Ontslagprocedures zullen moeizamer worden en de ontslagpraktijk zal aan flexibiliteit inboeten. Hierdoor zullen de kosten voor werkgevers wegens ontslagprocedures en loondoorbetaling toenemen. Het voorstel leidt naar verwachting tot verstarring van de personeelsvoorziening en vermindering van de arbeidsmobiliteit en daarmee tot verminderde flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Het verrekeningsvoorstel kan leiden tot aanzienlijke verhoging van de kosten van rechtspleging en van de uitvoeringskosten van de CWI.

... en is ook om andere redenen niet wenselijk en niet nodig.

De raad heeft voor afwijzing van het kabinetsvoorstel tot verrekening van de ontslagvergoeding met de WW-uitkering nog andere argumenten.

Verrekening staat op gespannen voet met de mogelijke functies van de ontslagvergoeding. Ontslagvergoedingen kunnen op uiteenlopende gronden worden toegekend, bijvoorbeeld als schadevergoeding wegens verwijtbaar handelen van de werkgever of als 'smeerolie' om

bij een voorgenomen ontslag tot een vergelijk te komen. Het verrekeningsvoorstel van het kabinet treft echter alle ontslagvergoedingen, ongeacht achtergrond en functie. Daarnaast heeft het verrekeningsvoorstel voor (oudere) werknemers met een groter aantal dienstjaren zwaardere gevolgen dan voor hun (jongere) collega's met minder dienstjaren. Ook is te verwachten dat de praktijk wegen zal weten te vinden om de gevolgen van het kabinetsvoornemen te ontgaan, waardoor het de beoogde uitwerking mist. Verder staat het voorstel op gespannen voet met de verzekeringsgedachte: de WW is immers een verplichte verzekering ter dekking van inkomensverlies als gevolg van een onverwachte gebeurtenis, die gedurende een bepaalde periode voorziet in een uitkering, ongeacht of de betrokkene daarnaast nog inkomsten of vermogen heeft. Voor de door het kabinet beoogde verbetering van de activerende werking van de WW is verrekening van de ontslagvergoeding met de WW niet nodig, niet gewenst en qua resultaat onzeker. De raad concludeert dat verrekening van de ontslagvergoeding, door de vele nadelige gevolgen die daarvan te verwachten zijn, een disproportioneel middel is om de door het kabinet beoogde doelstellingen te bereiken.

Beperking van de toets op verwijtbaarheid van de werkloosheid

Beperking van de verwijtbaarheidstoets ...

De WW bepaalt dat de werknemer moet voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt. Als de werknemer zijn ontslag kan afwenden door zich daartegen te verweren, moet hij dat ook doen. De wet bepaalt dat de werknemer geen verweer hoeft te voeren als het gaat om ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden. In andere gevallen is voor werknemers veelal niet duidelijk of zij verweer achterwege kunnen laten zonder dat dit gevolgen heeft voor hun WW-uitkering. Indien het UWV concludeert dat de werknemer ten onrechte geen verweer heeft gevoerd, is hij verwijtbaar werkloos. Dit leidt tot zeer veel pro-formaprocedures bij de kantonrechter en bij de CWI.

... maakt pro-formaprocedures overbodig ...

In verreweg de meeste pro-formazaken (circa 90 procent) is de uitsluitende bedoeling van partijen de WW-uitkering van de werknemer veilig te stellen. Werkgever en werknemer maken (vooraf) afspraken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en verzoeken de kantonrechter de overeenkomst te ontbinden. Bij de vele duizenden ontbindingsprocedures die jaarlijks op deze wijze worden afgewikkeld gaat het in feite om een administratieve afwikkeling via de kantonrechter. De pro-formaproblematiek wordt gezien als een zware belasting voor de ontslagpraktijk.

... en betekent daarom een aanzienlijke versoepeling van de ontslagpraktijk.

Volgens de raad is een vergaande vermindering van de pro-formaproblematiek van groot belang voor een versoepeling van de ontslagpraktijk en een verbeterde werking van de arbeidsmarkt. Aldus kan een aanzienlijke kostenreductie voor werkgevers en werknemers worden bereikt. Ook leidt vermindering van het aantal pro-formazaken tot een wenselijke

vermindering van de belasting van de rechterlijke macht en van de uitvoeringskosten voor de CWI en het UWV.

Bij ontslagname door de werknemer: verwijtbaarheidstoets handhaven.

Wanneer de werknemer zelf ontslag neemt of de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek door de rechter wordt ontbonden, is lang niet altijd op voorhand duidelijk of een zodanige situatie is ontstaan dat redelijkerwijs niet kan worden verlangd dat de werknemer de dienstbetrekking voortzet. De raad vindt het daarom wenselijk dat het UWV in deze gevallen een toets blijft uitvoeren op de mogelijke verwijtbaarheid van de werkloosheid aan de werknemer.

In alle andere gevallen: verwijtbaarheidstoets vergaand beperken ...

Het kabinet stelt voor in andere gevallen als criterium voor verwijtbaarheid te stellen dat de werknemer zich “verwijtbaar zodanig heeft gedragen dat hij zich had moeten realiseren dat dit de beëindiging van de dienstbetrekking tot gevolg zou kunnen hebben”. De raad stelt vast dat dit de norm is van het huidige artikel 24 lid 2 onder a WW en dat ook als gevolg van deze norm onzekerheid kan bestaan over de noodzaak van verweer. De werknemer zal namelijk rekening moeten houden met de mogelijkheid dat het UWV achteraf tot het oordeel komt dat hij verweer had moeten voeren en dat er dus sprake is van verwijtbare werkloosheid met het gevolg dat de WW-uitkering wordt geweigerd. Daardoor zal de werknemer volgens de raad niet bereid zijn tot medewerking aan een beëindigingsovereenkomst, zich genooddacht zien zich te verweren tegen het ontslag en het (toch weer) op een procedure bij de CWI of bij de kantonrechter laten aankomen.

... tot gevallen van ontslag op staande voet wegens een dringende reden.

De raad stelt daarom voor de toets op verwijtbaarheid te beperken tot situaties waarin de werknemer op staande voet is ontslagen wegens een ‘dringende reden’, of de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever door de rechter is ontbonden op grond van een ‘dringende reden’ als bedoeld in het BW. In alle andere gevallen (behoudens ontslagname of ontbinding op verzoek van de werknemer) zou de toets moeten vervallen.