

## Recht op een rijtje

De kranten staan de laatste tijd vol met berichten over wat Den Haag de ‘versobering van het sociale stelsel’ noemt. U ziet dit terug in tal van zaken, zoals bijvoorbeeld de herkeuringen in het kader van de WAO, de afschaffing van de vervolguutkering van de WW, het in mindering brengen van een ontbindingsvergoeding (de zogenaamde gouden handdruk) op de uitkering ingevolge de WW, enz. enz. Het doel van deze ‘versobering’ is, hoe kan het ook anders, bezuinigen.

Aan het einde van 2004 ontstond er veel ophef over het plan om de ontbindingsvergoeding in mindering te brengen op de WW-uitkering. In deze column zal ik, aan de hand van een voorbeeld, op dit plan ingaan. Minister De Geus vond het een prima manier om te bezuinigen, maar eigenlijk was niemand het daarmee eens. Waarom niet?

Karel is door allerlei functiewisselingen niet gelukkig bij zijn baas, en er is daardoor wat wrijving ontstaan. Zowel Karel als zijn baas zijn van mening dat het zo niet langer gaat, maar als Karel zelf ontslag neemt heeft hij geen inkomen meer, en krijgt hij ook geen uitkering.

Op dit moment wordt het dan vaak zo geregeld dat partijen een afspraak maken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Zij spreken af dat zij de Kantonrechter om een beslissing vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, de werkgever betaald daarbij een vergoeding, en de werknemer, Karel in ons voorbeeld, krijgt een uitkering omdat het geen van de partijen te verwijten is dat er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst.

Iedereen is blij. Karel houdt misschien nog wat geld over en gaat op zoek naar een andere baan, en zijn vroegere werkgever neemt iemand aan die het werk wel leuk vindt. Onder juristen wordt dit de ‘pro forma praktijk’ genoemd, en deze praktijk werkt eigenlijk als een soort smeerolie voor het arbeidsrecht.

Bij bovenstaand voorbeeld moet worden bedacht dat de ontbindingsvergoeding die bij het einde van een dienstverband vaak wordt uitbetaald, een soort van ‘schadevergoeding’ is. U moet het zo zien: de meeste mensen zullen als zij worden ontslagen een uitkering krijgen die 70% van het laatstverdiende (bruto) loon bedraagt. Door deze teruggang in inkomen kunnen er financiële problemen ontstaan, er is misschien een huis gekocht en er moet hypotheekrente worden betaald. De ontbindingsvergoeding is dus in principe bedoeld als een aanvulling op de uitkering, zodat grote problemen (tijdelijk) kunnen worden voorkomen.

Door de vergoeding af te trekken van de WW-uitkering gaat het bovengenoemde voorbeeld echter niet meer op. Omdat de ontbindingsvergoeding wordt afgetrokken van de WW-uitkering heeft het voor Karel geen zin meer om ‘mee te werken aan het ontslag’. Als partijen dan toch uit elkaar willen, ontstaat er eigenlijk altijd een gevecht. De werknemer hoeft geen vergoeding want hij wordt daar financieel niet wijzer van, en de werkgever heeft geen zin meer om te betalen, want hij koopt er niets voor, zoals bijvoorbeeld een soepele afwikkeling van de arbeidsovereenkomst. Wanneer er dan een einde moet komen aan het dienstverband zal een Rechter daar inhoudelijk naar moeten kijken. Vaak zullen partijen dan elkaar gaan beschuldigen, en de sfeer die voorheen misschien redelijk was, wordt daardoor mogelijkwijs ‘verpest’. Het wordt met andere woorden steeds moeilijker om op een redelijke manier de zaken onderling op te lossen.

Terugkomend op ons voorbeeld betekent dat, dat Karel en zijn werkgever, na veel te lang te hebben gewacht, naar de Rechter gaan. Karel staat inmiddels misschien op non-actief of heeft zich ziek gemeld. De Rechter moet inhoudelijk oordelen, en dit kost meer tijd en geld. De werkgever betaald ondertussen voor een werknemer die niet werkt.

Omdat het betalen van een vergoeding door de werkgever aan Karel deze niets oplevert, vraagt Karel hierom niet. Hij vraagt misschien alleen een proceskostenveroordeling zodat hij zijn advocaat kan betalen, en stelt voor het overige alles in het werk om zolang mogelijk in dienst te blijven. Uiteindelijk wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden, zijn partijen boos op elkaar door alles wat er is gezegd, en valt Karel gelijk flink terug in inkomen zonder extra vergoedingen.

U begrijpt, aan bovenstaande heeft niemand iets. Deze situatie zal echter naar verwachting zeer vaak gaan voorkomen als de huidige plannen doorgaan. Het einde van het verhaal is dat de overheid niets bespaart omdat er weinig tot niets van de uitkering valt af te trekken, terwijl wel meer Rechters moeten worden betaald omdat het aantal zaken toeneemt, en ook meer geld moet worden uitgegeven aan de gesubsidieerde rechtsbijstand. Werkgever en werknemer hebben ondertussen een vervelende en kostbare procedure gevoerd. Per saldo zijn er dus alleen maar verliezers.

Over enkele maanden wordt een SER advies verwacht dat misschien iets meer duidelijkheid zal opleveren omtrent de plannen die er nu liggen. Laten we hopen dat men in Den Haag op tijd wakker wordt en de bestaande praktijk in stand laat.

Een laatste opmerking is hier op nog zijn plaats. In het geval er tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt om tot en einde van de arbeidsovereenkomst te komen, is het van belang dat dit op een juridisch correcte manier gebeurt. Hierbij komt een aantal zaken kijken. Het is van groot belang dat niet zomaar iets wordt gedaan, zeker niet zonder dat daar een Rechter aan te pas komt. Oppassen dus!!

Deze column kunt u nalezen op [www.ojw-advocaten.nl](http://www.ojw-advocaten.nl)