

Aantal ontslagaanvragen sterk gedaald

Arno Sprangers en Nic Steenbrink

Als een werkgever een werknemer wil ontslaan, dan zijn daarvoor twee mogelijkheden: de route via de kantonrechter of die via het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). In 2006 dienden werkgevers bijna 49 duizend ontslagaanvragen in bij het CWI. Het aantal verzoeken om een arbeidsovereenkomst via de rechter te ontbinden, bedroeg ruim 54 duizend. Het totaal aantal ontslagaanvragen is in 2006 met meer dan een kwart afgenomen ten opzichte van het voorafgaande jaar.

1. Ontslag: vrijwillig of onvrijwillig

Een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren worden beëindigd, bijvoorbeeld als een werknemer een andere baan vindt of door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet door werkgever en werknemer een opzegtermijn in acht worden genomen. Een flexibele arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor een bepaalde duur mag in principe tweemaal worden verlengd. Daarna ontstaat een vast dienstverband.

Een arbeidsovereenkomst kan volgens het Burgerlijk Wetboek per direct worden opgezegd wegens een 'dringende' reden. Dit kan gebeuren door zowel de werkgever als de werknemer. Daarbij moet degene die opzegt de reden onmiddellijk meedelen. Een werknemer die dit 'ontslag op staande voet' krijgt, heeft bijvoorbeeld zijn werkgever misleid. Andere dringende redenen zijn ernstige onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie, het ondanks waarschuwingen vertonen van wangedrag of dronkenschap, mishandeling van collega's of diefstal. Ook de werknemer kan direct het contract beëindigen, wanneer een werkgever zijn plichten ernstig veronachtzaamt. Voorbeelden hiervan zijn het mishandelen of ernstig beledigen van de werknemer of het niet betalen van loon.

Naast de 'dringende' redenen noemt het Burgerlijk Wetboek de 'gewichtige' redenen voor beëindiging. Een werkgever moet gegronde redenen hebben om een werknemer te mogen ontslaan. Onvrijwillig ontslag is onder voorwaarden mogelijk op persoonlijke gronden, om bedrijfseconomische redenen of in verband met arbeidsongeschiktheid. Van ontslag op persoonlijke gronden kan sprake zijn als een werknemer verwijtbaar handelt, onvoldoende functioneert, een verstoorde werkrelatie met de werkgever heeft of ernstige gewetensbezwaren heeft, terwijl er geen mogelijkheden zijn de werknemer aangepast werk te laten doen. Ontslag om bedrijfseconomische redenen is bijvoorbeeld mogelijk als een bedrijf in financiële moeilijkheden verkeert, bij een reorganisatie, als het bedrijf een deel van zijn taken afstoot en bij een verhuizing van het bedrijf. Een zieke werknemer heeft recht op ontslagbescherming, maar als de re-integratie niet is gelukt, mag een werkgever de werknemer na twee jaar ziekte ontslaan.

2. Kantonrechter of CWI

Volgens art. 7:685 van het Burgerlijk Wetboek kan ieder van de partijen een verzoekschrift indienen bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Hierbij is hoger beroep tegen de uitkomst in principe niet mogelijk. De rechter bepaalt vaak dat de werkgever een schadevergoeding aan de werknemer moet betalen. De omvang van deze vergoeding wordt bepaald via de zogenaamde kantonrechterformule en hangt af van het aantal dienstjaren van de werknemer, het loon en de specifieke omstandigheden van het ontslag.

Een deel van de ontbindingsverzoeken via de kantonrechter had tot voor kort betrekking op zaken waar werkgever en werknemer het in feite al over eens waren. Om de werkloosheidsuitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) veilig te stellen werden dan zogenaamde 'pro forma' procedures gevolgd. Voor de rechter ging het dan in feite om hamerstukken. Per 1 oktober 2006 is de werkloosheidswet echter gewijzigd. De nieuwe wet beperkt de toets die het UWV uitvoert om te beoordelen of iemand verwijtbaar werkloos is. Sinds deze wetswijziging hoeven werknemers niet langer 'pro forma' procedures te voeren om een WW-uitkering veilig te stellen. Dit gewijzigd beleid kan op termijn effect hebben op het aantal ontbindingsverzoeken bij de rechtbanken.

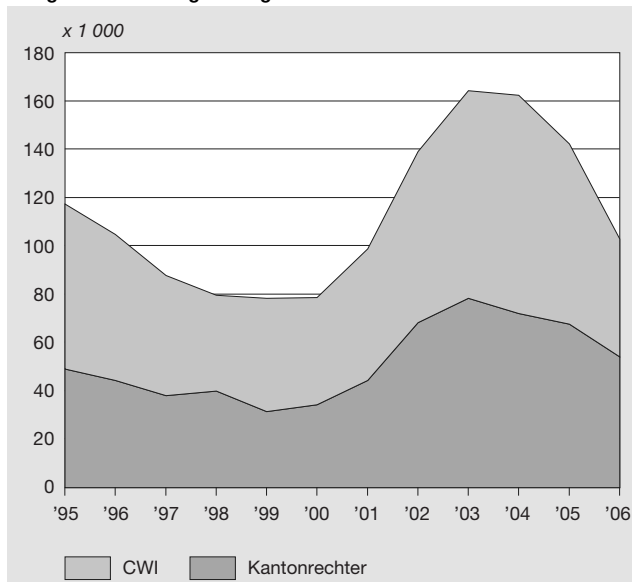
Een andere mogelijkheid om eenzijdig een arbeidsovereenkomst met een werknemer te ontbinden, is het aanvragen van een ontslagvergunning bij het CWI. Deze instantie behandelt voornamelijk ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen en arbeidsongeschiktheid. Wanneer een vergunning voor ontslag door de CWI is verleend, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn. In een ontslagprocedure via het CWI wordt, in tegenstelling tot die via de kantonrechter, geen ontslagvergoeding toegekend.

Indien een bedrijf failliet gaat, eindigt doorgaans ook het dienstverband van de werknemer. De werkgever hoeft dan geen ontslagvergunning aan te vragen. In het algemeen zal de curator dan de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen.

3. Daling ontslagaanvragen

Sinds 2004 is het aantal ontslagaanvragen ingediend bij de kantonrechter en het CWI sterk gedaald. Ook in 2006 was er sprake van een daling. Dat jaar zijn er in totaal 103 duizend ontslagaanvragen ingediend, 28 procent minder dan in 2005. De daling was het grootst bij het CWI: in 2006 dienden werkgevers bijna 49 duizend ontslagaanvragen in bij het CWI. Dat is 35 procent minder dan een jaar eerder. Het aantal verzoeken om een arbeidsovereenkomst via de rechter te ontbinden is met 20 procent afgenomen tot ruim 54 duizend.

1. Ingediende ontslagaanvragen



Bron: Raad voor de Rechtspraak en CWI.

4. Economie speelt belangrijke rol

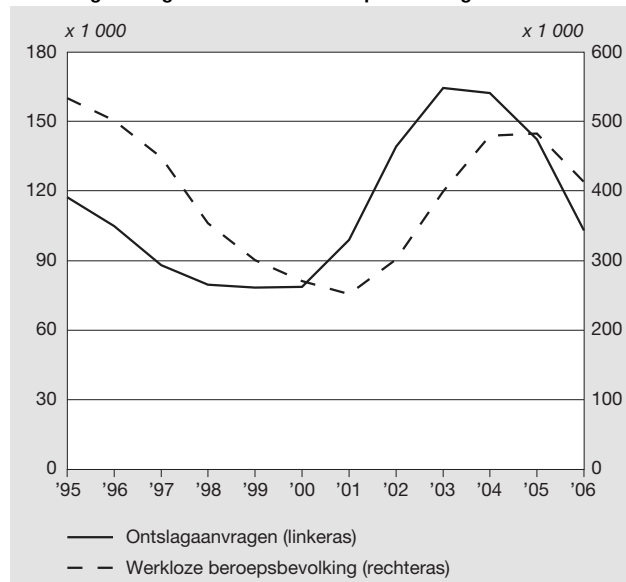
Meer dan een vijfde deel van de aanvragen via het CWI hangt samen met arbeidsongeschiktheid, maar verreweg het grootste deel (ruim tweederde) wordt gedaan om bedrijfseconomische redenen. Deze redenen kunnen samenhangen met een verslechterde economische situatie of met een afnemende bedrijvigheid. Ontslag loopt via de kantonrechter als er bijvoorbeeld sprake is van een opzegverbod of als de procedure via het CWI niet bevredigend is verlopen. Van een opzegverbod is onder meer sprake als een werknemer ziek is of als een werkneemster zwanger of met bevallingsverlof is. Ook voor werknemers die actief zijn in de medezeggenschap van een bedrijf geldt een opzegverbod. De keuze van de te volgen procedure hangt verder af van diverse factoren. De procedure via de kantonrechter is veelal duurder, vooral vanwege de schadevergoeding die vaak moet worden betaald. Daar staat tegenover dat de procedure via de rechter vaak sneller is.

Bedrijfseconomische redenen zijn dus de belangrijkste factor bij ontslagaanvragen via het CWI, maar zij kunnen ook de aanleiding zijn voor een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter. Er is een sterke samenhang tussen het aantal ontslagprocedures en de economische conjunctuur. Dit geldt zowel voor de procedures via de rechter als via het CWI. Het aantal ontslagaanvragen vertoont een duidelijke relatie met de economische ontwikkeling en loopt daarmee iets vóór op de ontwikkeling van de werkloze beroepsbevolking.

5. Aantal ontslagvergunningen daalt minder hard

Niet alleen het aantal ontslagaanvragen via het CWI vertoont sinds enkele jaren een sterke daling, maar ook het aantal door het CWI verleende ontslagvergunningen. Daarbij is het aantal verleende ontslagvergunningen sinds 2004

2. Ontslagaanvragen en werkloze beroepsbevolking

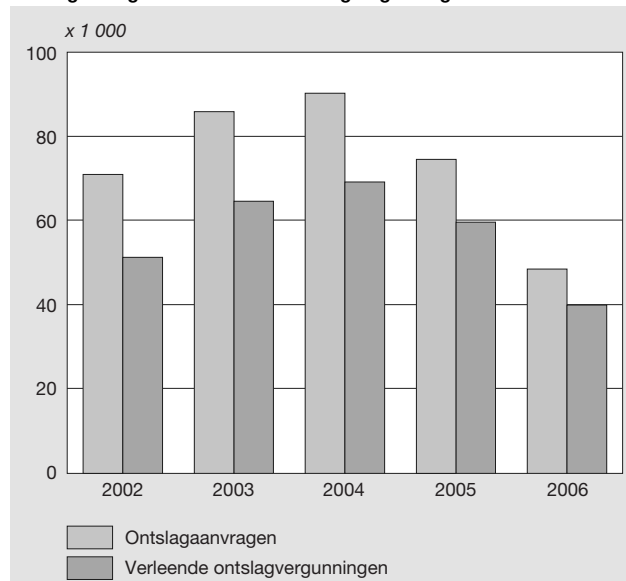


echter in een wat mindere mate afgenomen dan het aantal ontslagaanvragen. Hierdoor is het percentage ingewilligde ontslagaanvragen dan ook toegenomen: in 2006 werd in 82 procent van de aanvragen een vergunning verleend, tegen 77 procent in 2004.

De daling van het aantal ontslagen via het CWI zet ook in 2007 door. In de eerste acht maanden van 2007 verleende het CWI 14 duizend ontslagvergunningen, de helft minder dan in dezelfde periode een jaar eerder.

Het is niet precies bekend in hoeverre de rechtbanken ontbindingsverzoeken honoreren. Het is aannemelijk dat in verreweg de meeste gevallen de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

3. Aangevraagde en verleende ontslagvergunningen CWI



Bron: CWI.