

Aantal ontslagaanvragen in 2007 bijna gehalveerd

Arno Sprangers (CBS) en Bart Diephuis (Raad voor de rechtspraak)

In 2007 werden er bij de kantonrechter en het CWI 57,5 duizend ontslagaanvragen ingediend. Dat is een daling van 44 procent vergeleken met 2006.

Ruim de helft van de ontslagaanvragen verliep via de kantonrechter. In 2007 ging het om bijna 30 duizend aanvragen. Dit is bijna een halvering ten opzichte van 2006, toen er 54,2 duizend aanvragen werden ingediend. Bij het CWI deed zich een vergelijkbare afname voor. Daar verminderde het aantal aanvragen met 43 procent: van 48,6 duizend in 2006 tot 27,5 duizend in 2007.

Onder invloed van de gunstige conjunctuur daalt het totale aantal ontslagaanvragen al sinds 2004. De afname in 2007 is echter aanmerkelijk forser dan in de voorgaande jaren.

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, bijvoorbeeld wanneer een werkgever de werknemer mishandelt of ernstig beledigt of bij het niet betalen van het 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 ver-

keert, 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. De procedure: 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. Ontslag op staande voet gaat niet via de rechter, maar als de ontslagen werknemer dit ontslag wil aanvechten, kan dit via een dagvaardingsprocedure bij de rechtbank.

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.

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. Bij de gegevens van het CWI is onderscheid te maken naar de reden van de ontslagaanvraag (bedrijfseconomisch, arbeidsongeschiktheid, overig). Bij de ontbindingsverzoeken via de kantonrechter kan dit niet.

Tot voor kort kende het CWI de zogenaamde 'Verkorte Procedure'. Het invullen en ondertekenen van een Werknemersverklaring van geen bezwaar tegen een voorgenomen ontslag om bedrijfseconomische redenen, was voor werknemers voldoende om hun WW-uitkering veilig te stellen. Met de versoepeling van de verwijtbaarheidstoets voor

de WW was het niet langer noodzakelijk om de Verkorte Procedure te handhaven. Deze wordt daarom sinds 1 januari 2007 niet meer toegepast.

Ontslag loopt via de kantonrechter als de procedure via het CWI niet bevredigend is verlopen of wanneer er bijvoorbeeld een opzegverbod geldt. 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 in de regel sneller is.

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

Ontslagprocedures voor ambtenaren lopen niet via de kantonrechter of het CWI. Een ambtenaar kan tegen het ontslag bezwaar aantekenen bij de werkgever. Als dit geen effect heeft, kan de ambtenaar in beroep gaan bij de bestuursrechter. Bij de sector bestuursrecht van de rechtbanken worden per jaar tussen 300 en 500 ontslagzaken van ambtenaren ingediend. Dit betreft zowel bodemprocedures als voorlopige voorzieningen. Het aantal zaken neemt sinds 2004 enigszins af. Met name in 2007 is het lager dan in voorgaande jaren.

3. Daling ontslagaanvragen

Het aantal ontslagaanvragen dat ingediend werd bij de kantonrechter en het CWI is sinds 2004 sterk gedaald. In 2007 was deze daling met 44 procent nog sterker dan in de voorgaande jaren. Werden in 2006 in totaal nog bijna 103 duizend ontslagaanvragen afgehandeld, in 2007 waren dat er 57,5 duizend.

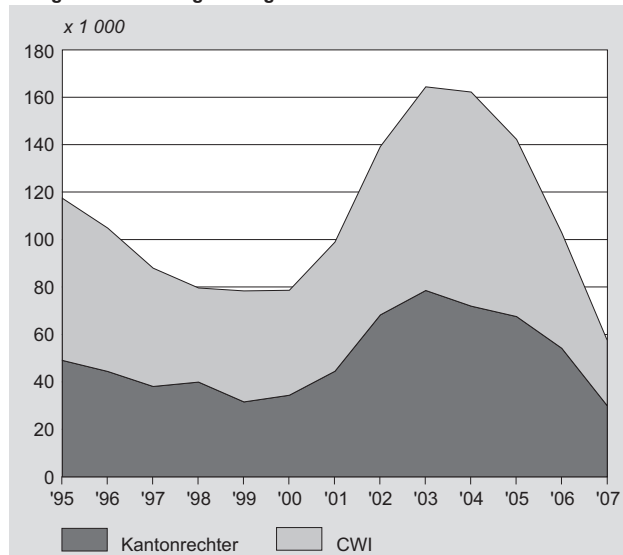
Ruim de helft van het aantal ontslagaanvragen verliep via de kantonrechter. In 2007 ging het om bijna 30 duizend ontbindingsverzoeken. Dat is een afname van 45 procent vergeleken met 2006, toen nog 54,2 duizend ontslagaanvragen bij de kantonrechter werden ingediend.

Bij het CWI verminderde het aantal aanvragen met 43 procent: van 48,6 duizend in 2006 tot 27,5 duizend in 2007.

In 2006 was de daling van het aantal zaken via het CWI met 35 procent nog beduidend groter dan de daling van het aantal zaken via de rechter (20 procent). Met name in de 'piekjaren' 2003 en 2004 was de weg via het CWI relatief populair in vergelijking met die via de kantonrechter. Mogelijk houden de grotere zekerheid van een rechterlijke beslissing en de hogere snelheid van de procedure bij de kantonrechter nu weer zaken bij het CWI weg.

Verreweg het grootste deel (64 procent) van de ontslagaanvragen via het CWI hield verband met bedrijfseconomische redenen (SZW, 2007). Deze redenen kunnen samenhangen met een verslechterde economische situatie of met

1. Ingediende ontslagaanvragen

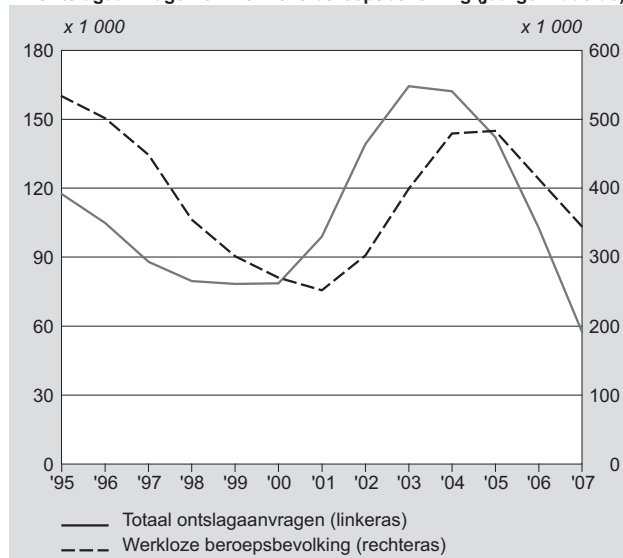


Bron: Raad voor de rechtspraak en CWI.

een afnemende bedrijvigheid. In het Ontslagbesluit is geregeld dat, voor zover het om uitwisselbare functies gaat, per leeftijdsgroep werknemers met het kortste dienstverband in principe het eerst voor ontslag in aanmerking komen.

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. De Raad voor de rechtspraak houdt bij het maken van de instroomprognoses van het verwachte beroep op de rechter dan ook expliciet rekening met de verwachte economische ontwikkeling. Deze prognoses zijn gebaseerd op de zogenaamde Prognosemodellen Justitiële Keten,

2. Ontslagaanvragen en werkloze beroepsbevolking (jaargemiddelde)



Bron: Raad voor de rechtspraak, CWI en CBS (EBB).

Civiel & Bestuur, die de Raad voor de rechtspraak in samenwerking met het WODC heeft ontwikkeld (zie ook CBS, 2007).

Daarnaast is ook het aantal bij het CWI ingediende ontslaanvragen in verband met arbeidsongeschiktheid sterk afgenomen: van 21,1 duizend in 2003 naar 6,7 duizend in 2007. Deze daling hangt samen de aangescherpte wetgeving op het terrein van arbeidsongeschiktheidsregelingen en met de toegenomen aandacht voor re-integratie van zieke werknemers. Het gaat hierbij onder meer om de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (VLZ), de Wet verbetering poortwachter en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

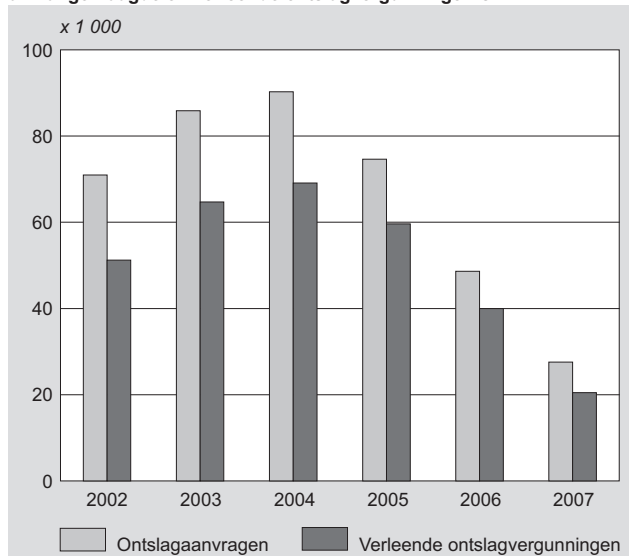
Ook het gewijzigde beleid rond de toetsing (met het oog op de WW-uitkering) om te beoordelen of iemand verwijtbaar werkloos is, lijkt effect hebben gehad op het totale aantal ontslagprocedures. De afname van het aantal ontslagzaken via de rechter is hierdoor behoorlijk sterker dan in 2006. De Raad voor de rechtspraak verwacht dat de daling van het aantal ontslagzaken via de rechter verder zal doorzetten (zie het wetgevingsadvies uit 2005 op <http://www.rechtspraak.nl/NR/rdonlyres/B529C9AE-B2F1-4743-9FE8-63F614F22F9D/0/7366WetsvoorstelwijzigingontslagrechtenWW-advies.pdf>).

De versoepeling van de toetsing door het UWV lijkt ook een rol te hebben gespeeld bij de daling van het aantal ontslaanvragen via het CWI. Door deze versoepeling is het niet langer noodzakelijk de Verkorte Procedure, waarmee een werknemer zijn/haar WW-uitkering veilig kon stellen, toe te passen.

4. Verleende vergunningen (CWI)

Het aandeel van de *ingewilligde* ontslaanvragen is tussen 2002 en 2006 toegenomen. In 2002 werd in van 72 pro-

3. Aangevraagde en verleende ontslagvergunningen CWI



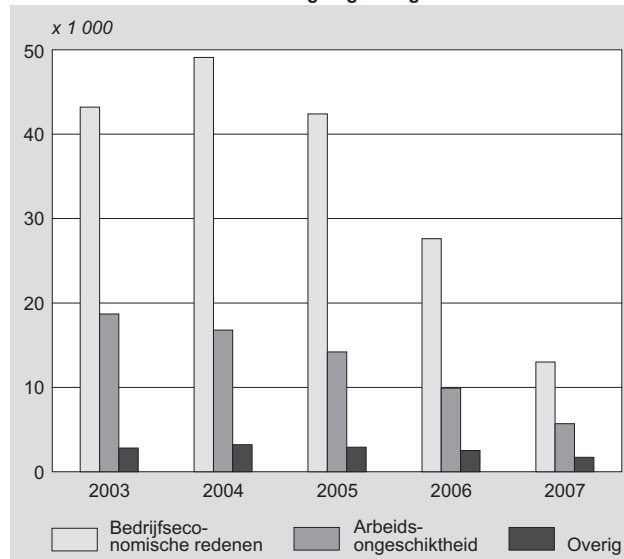
Bron: CWI.

cent van de ingediende aanvragen een vergunning verleend, tegen 82 procent in 2006. Aangezien in 2007 het aantal door het CWI verleende vergunningen nog sterker is gedaald dan het aantal ontslaanvragen, is het aandeel van de ingewilligde aanvragen in 2007 weer afgenomen tot 74 procent.

Bij 63 procent (13,0 duizend) van de in 2007 door het CWI verleende vergunningen ging het om ontslag om bedrijfseconomische redenen. Dit aantal verleende vergunningen is gehalveerd ten opzichte van een jaar eerder (SZW, 2007).

Ruim een kwart van de door het CWI verleende ontslagvergunningen hield verband met arbeidsongeschiktheid. Door de wettelijke maatregelen die de afgelopen jaren zijn genomen om de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen te beperken, verminderde ook het aantal ontslagen als gevolg van arbeidsongeschiktheid. In 2007 ging het om 5,7 duizend vergunningen, tegen 18,7 duizend vergunningen in 2003.

4. Door het CWI verleende ontslagvergunningen naar reden



Bron: CWI.

Het is niet precies bekend in hoeverre de *rechtbanken* ontbindingsverzoeken honoreren. Geschat wordt dat ongeveer 98 procent van de ontbindingsverzoeken bij de rechtbank wordt toegekend (Scholtens, 2004).

Literatuur

CBS (2007). *Rechtspraak in Nederland 2006* (ook te vinden op www.cbs.nl: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/veiligheid-recht/publicaties/publicaties/archief/2007/2006-w37-pub.htm>)

Scholtens, Mr. C.G. (2004). 'Statistiek ontslagvergoedingen 2003: gerommel in de polder'. In: *Arbeidsrecht 2004 (2)*. Kluwer.

SZW, (2007). *Ontslagstatistiek; Jaarrapportage 2007*.