Hoofdlijnennotitie aanpassing ontslagrecht en WW

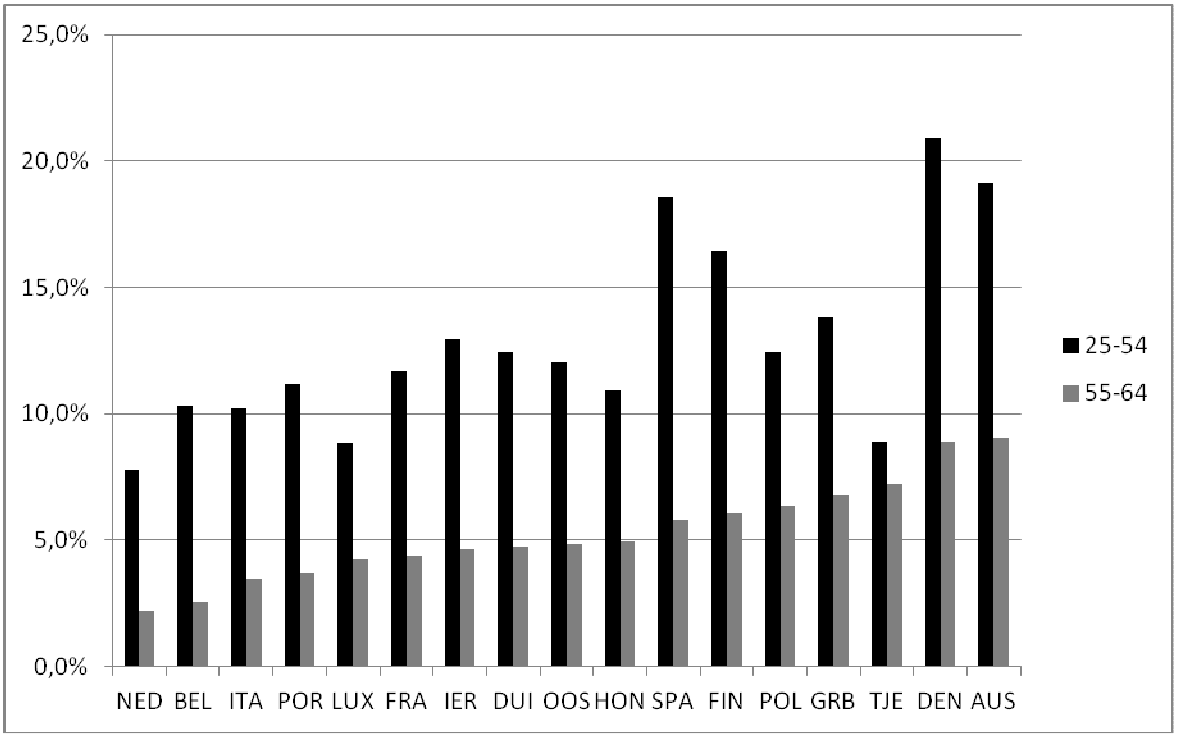
1. Uitdagingen arbeidsmarkt

Voldoende dynamiek op de arbeidsmarkt is essentieel in een economie die continu verandert door globalisering, technologische vooruitgang en het verloop van de conjunctuur. Arbeidsmobiliteit draagt bij aan het aanpassingsvermogen van bedrijven en zorgt ervoor dat de mensen op de banen komen waar hun vaardigheden het beste tot hun recht komen.

Internationaal vergeleken is de arbeidsmobiliteit in Nederland laag. Het jaarlijkse aantal baanwisselingen is beperkt en Nederlandse werknemers werken gemiddeld lang bij dezelfde werkgever. De gemiddelde duur van het dienstverband in Nederland ligt bijvoorbeeld duidelijk boven het Europese gemiddelde. Dit geldt voor alle leeftijdsgroepen, maar met name voor ouderen. Binnen de OECD hebben alleen Frankrijk en Oostenrijk een hoger aandeel 55-64 jarigen met een baanduur langer dan 10 jaar. Het aandeel werknemers dat minder dan een jaar in dienst is bij de huidige werkgever ligt in Nederland juist duidelijk onder het Europese gemiddelde (zie figuur 1).

Vooral onder oudere werknemers is de arbeidsmobiliteit laag ten opzichte van de ons omringende landen. Oudere werknemers worden weliswaar niet snel ontslagen, maar als zij werkloos worden vinden zij moeilijk nieuw werk. Dat komt ook naar voren uit de hoge langdurige werkloosheid onder ouderen. Door de vergrijzing neemt het aandeel ouderen toe. Als de mobiliteit van ouderen zo laag blijft als nu, dan leidt dat tot een verdere afname van de dynamiek en het aanpassingsvermogen van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Figuur 1: arbeidsmobiliteit in internationaal perspectief (% werknemers met dienstverband <1 jaar, gemiddelde 2006-2009)



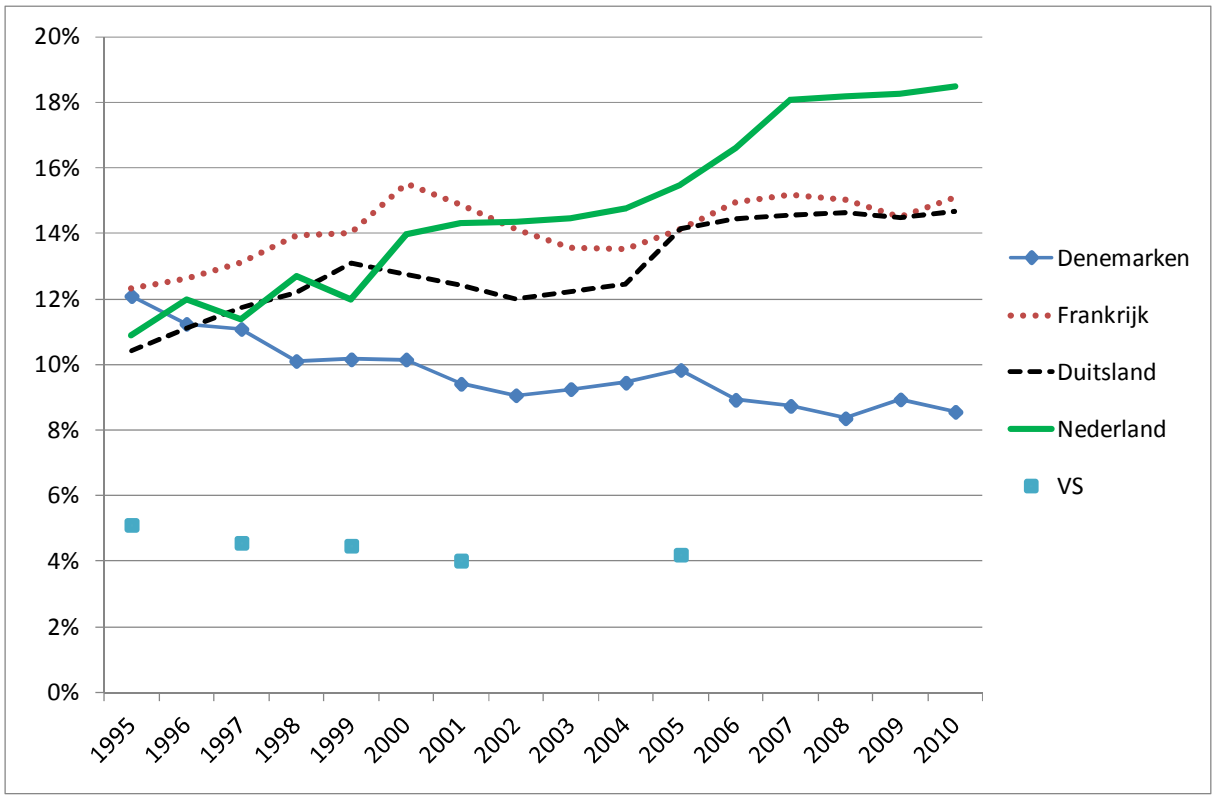
Bron: OECD

De arbeidsmobiliteit in Nederland is niet alleen laag, maar bovendien ongelijk verdeeld. Werkenden met een flexibel contract dragen het sterkste bij aan de dynamiek op de arbeidsmarkt. Conjuncturele schommelingen worden met name door de zogeheten flexibele schil opgevangen, en in veel mindere mate door mensen met een vast contract.

Internationaal kenmerkt Nederland zich door een grote flexibele schil, die grotendeels bestaat uit tijdelijke werknemers. Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract in Nederland ligt in 2010 volgens de OESO op 18,5%. Binnen de EU hebben alleen Spanje, Portugal en Polen meer tijdelijke contracten. Bovendien is er in Nederland, anders dan in de meeste andere landen, sprake van een duidelijke stijging van het aandeel tijdelijke contracten in de afgelopen 15 jaar (zie figuur 2).

De grote flexibele schil is een belangrijke bron van arbeidsmobiliteit, gegeven de lage mobiliteit van vaste contracten. Dit brengt echter ook nadelen met zich mee. Werkenden in de flexibele schil vangen in onevenredige mate economische klappen op. Ook verdienen zij gemiddeld minder, volgen zij minder vaak scholing en doen zij relatief vaak een beroep op sociale zekerheid. Daarnaast kan het voor mensen zonder vast contract moeilijk zijn om een hypotheeklening te krijgen voor aanschaf van een woning. Hierbij past overigens wel de kanttekening dat slechts een klein deel van de mensen langdurig in de flexibele schil verblijft.

Figuur 2: Tijdelijke contracten als percentage van het aantal werknemers.



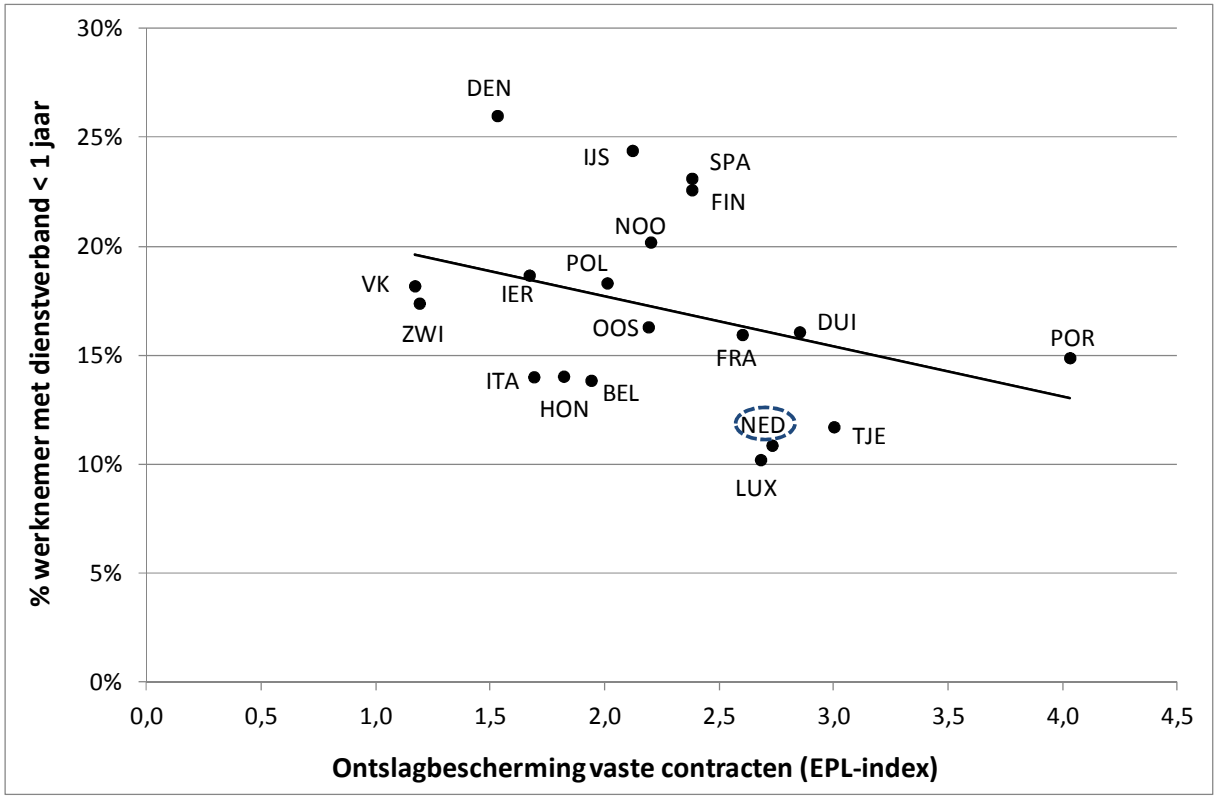
Bron: OECD

De rol van ontslagbescherming
De lage arbeidsmobiliteit en het lage aandeel vaste contracten hangen nauw samen met verschillen tussen de rechtspositie van vaste en tijdelijke werknemers. Het ontslagrecht speelt hierin een belangrijke rol. In vergelijking met andere landen kent Nederland een hoge ontslagbescherming voor werknemers met vaste contracten. Dit wordt onder andere veroorzaakt door hoge vergoedingen bij ontslag, die zeker voor ouderen kunnen oplopen tot meerdere jaarsalarissen. Daarnaast zijn er hoge kosten voor de procedures die moeten worden gevolgd om tot ontslag te

komen. De bescherming voor mensen met een tijdelijk contract in Nederland is internationaal bezien juist laag.

De totale kosten bij ontslag voor werkgevers bedroegen in 2006[1] ca €3,4 miljard, meer dan een procent van de totale loonsom in Nederland. Dit bedrag is de som van de kosten voor ontslagvergoedingen, procedurekosten en kosten van improductiviteit van de werknemer tijdens de procedure. Vooral voor ouderen die via de kantonrechter ontslagen worden, zijn de ontslagvergoedingen hoog. De ontslagvergoeding wordt namelijk berekend op basis van de zogeheten kantonrechtersformule, waarin de dienstjaren boven de leeftijd van 55 vier keer zo zwaar meetellen als dienstjaren onder de 35. Voor een 62-jarige met een dienstverband van 14 jaar bedraagt de ontslagvergoeding meer dan twee jaarsalarisssen, bovenop het recht op WW. De ontslagvergoeding is bovendien niet gericht op activering en het vinden van nieuw werk.

Figuur 3: Hogere ontslagbescherming leidt tot minder mobiliteit



Bron: OECD

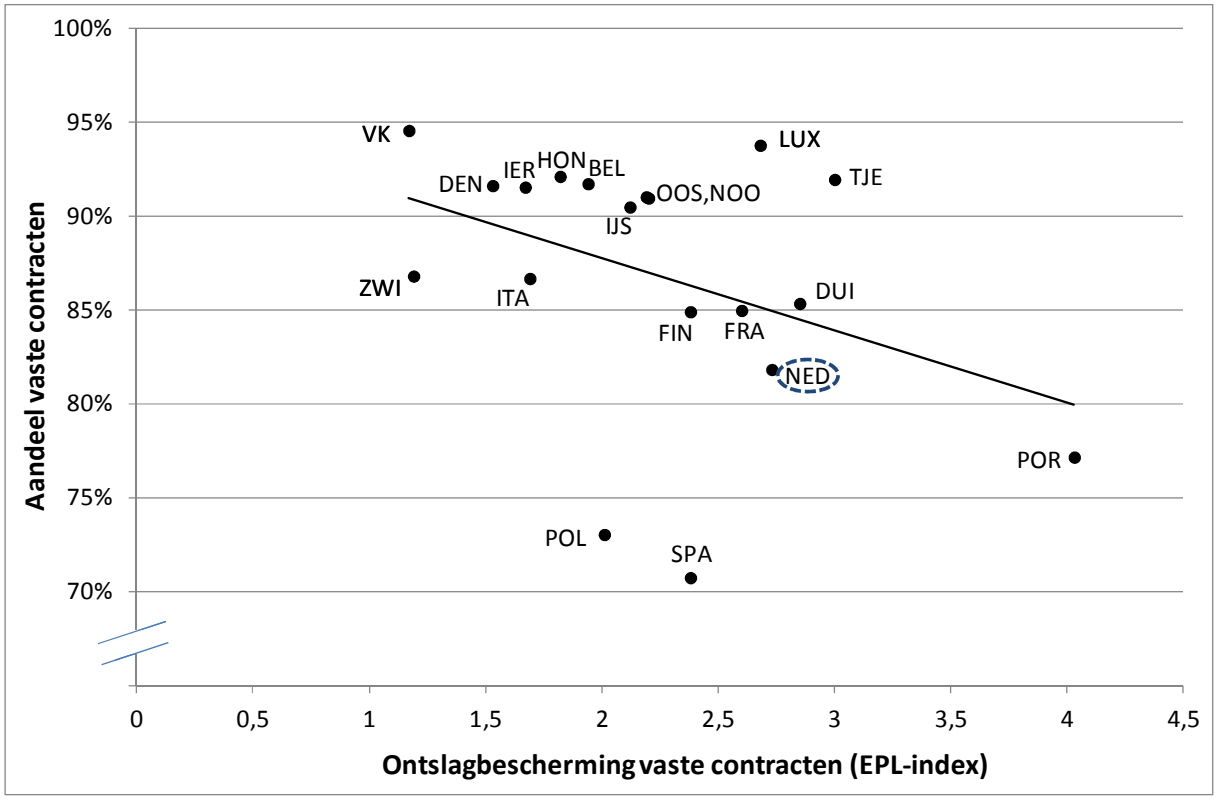
De hoge ontslagbescherming voor vaste contracten staat mobiliteit in de weg. Een belangrijke reden hiervoor is dat de ontslagvergoeding toeneemt met de lengte van het dienstverband (zie figuur 3). Met het overstappen naar een nieuwe baan moeten werknemers een deel van hun oude rechten opgeven. Dit is met name voor ouderen een belemmering om door te stromen op de arbeidsmarkt. Verder zal een werkgever vanwege de hoge kosten minder snel overgaan tot ontslag van werknemers, ook als de werknemers in het bedrijf niet goed op hun plek zijn en er elders banen zijn die beter bij hen passen.

Omdat het ontslaan van vaste werknemers duur is, zijn werkgevers ook minder snel geneigd om nieuwe vaste contracten aan te bieden. Voor hun aanpassingsvermogen is het immers noodzakelijk

[1] HSI-rapport (2007): ontslagkosten van werkgevers.

om voldoende flexibel te zijn. Op deze manier leidt de hoge ontslagbescherming voor vaste contracten tot een daling van het aantal mensen met een vast contract. Dit is in Nederland duidelijk zichtbaar. De hoge ontslagbescherming voor vaste contracten gaat hand in hand met een laag aandeel vaste contracten in de beroepsbevolking (zie figuur 4).

Figuur 4: Hoge ontslagbescherming leidt tot minder vaste contracten



Bron: OECD

Dit lage aandeel vaste contracten kan schadelijk zijn voor de economie. Een werkgever is alleen bereid de cursussen en trainingen van het eigen personeel te financieren als de terugverdientijd voldoende lang is. Investeringen moeten immers renderen: indien een werknemer op een kortlopend flexibel contract zit, dan is het onzeker of de werkgever de vruchten van zijn investering kan plukken. Werkgevers zullen, kortom, meer genegen zijn te investeren in scholing voor werknemers met een vast contract. Via lagere scholingsinvesteringen kan een (veelvuldig) gebruik van flexibele contracten de productiviteitsgroei drukken.

Het negatieve verband tussen flexibiliteit en scholing wordt door verschillende onderzoeken bevestigd. Werkgevers blijken inderdaad minder te investeren in de scholing van werknemers met een flexibel contract dan in de scholing van werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.[2] De lagere scholingsparticipatie in de flexibele schil kan negatieve gevolgen hebben. Flexwerkers worden mogelijk op een achterstand gezet. Zij blijven onvoldoende op de hoogte van nieuwe kennis en vaardigheden en indien zij te lang in korte contracten blijven hangen, lopen zij het risico steeds minder goed toegerust te worden op een arbeidsmarkt die -onder invloed van dynamische economische en technologische ontwikkelingen- juist steeds veeleisender wordt.

[2] O.a. Booth et al., 2002; Forrier and Sels, 2003; Cörvers et al. 2011.

Bovendien zorgt de geringe bescherming van tijdelijke contracten ervoor dat werknemers langer in de flexibele schil verblijven dan nodig of wenselijk is. Het komt voor dat werkgevers pas een vast contract aanbieden als deze verplichting ontstaat via de zogeheten ketenbepaling. Het komt ook voor dat werknemers gedurende langere tijd op tijdelijke contracten werken voor verschillende werkgevers, zonder dat er perspectief ontstaat op een vast contract. Dit schaadt niet alleen de scholingsmogelijkheden, maar ook de kansen van deze tijdelijke werknemers op de woningmarkt.

Gebreken huidig ontslagrecht
Nog los van de effecten op de arbeidsmarkt kent het Nederlandse ontslagrecht ernstige gebreken. Het huidige ontslagstelsel, waarin het ontslagrecht enerzijds geregeld is in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (de UWV-procedure) en anderzijds in het Burgerlijk Wetboek, is weinig inzichtelijk. Het stelsel leidt bovendien tot rechtsongelijkheid tussen werknemers als het gaat om de gevolgen van ontslag. Als de UWV-procedure wordt gevolgd bestaat er in de regel geen aanspraak op een vergoeding en bij ontslag via de kantonrechter doorgaans wel. Twee exact identieke ontslaggevallen kunnen dus leiden tot sterk verschillende uitkomsten. Deze rechtsongelijkheid heeft grote gevolgen voor de werknemer, maar het is enkel de werkgever die bepaalt welke route wordt gevolgd.

Na ontslag met een vergunning van UWV kan de werknemer overigens nog wel beroep instellen bij de rechter wegens (vermeend) kennelijk onredelijk ontslag. Dit wordt ook wel de tombolaprocedure genoemd omdat de uitkomst onvoorspelbaar is. Bovendien wordt het ontslag deels aan andere criteria getoetst dan bij de UWV-procedure. Het mag duidelijk zijn dat er voldoende aanleiding is voor het aanpassen van het ontslagrecht, dat niet voor niets een advocatenparadijs wordt genoemd.

2. Voorgestelde maatregelen in het kort

Met het oog op de bovengeschetste problemen richt het kabinet zich op hervorming van het ontslagrecht en de WW, bestaande uit drie hoofdelementen. Ten eerste wordt het huidige duale stelsel vervangen door een enkelvoudig ontslagstelsel, waarin de preventieve toetsing plaatsmaakt voor toetsing achteraf door de rechter. Ten tweede maken de soms hoge en ongelijk verdeelde ontslagvergoedingen plaats voor een transitiebudget voor iedere werknemer waarvan de arbeidsrelatie onvrijwillig eindigt. Dit geldt dus ook voor mensen met een tijdelijk contract. Dit transitiebudget kan worden aangewend voor scholing of andere trajecten die de inzetbaarheid verhogen. En ten derde worden de kosten voor de eerste maanden werkloosheid neergelegd bij de werkgever, voor werknemers met vaste én tijdelijke contracten.

Kort gezegd worden door de maatregelen vaste contracten minder vast gemaakt en flexibele contracten minder flexibel. Op deze manier wordt de ongewenste tweedeling tussen vaste en tijdelijke contracten bestreden, wordt de verstarde arbeidsmarkt van ouderen gedynamiseerd en krijgen de investeringen in duurzame inzetbaarheid een stevige impuls. Onderstaand wordt nader ingegaan op de genoemde maatregelen.

1. Eén route voor ontslag
Het huidige duale ontslagstelsel wordt vervangen door een enkelvoudig ontslagstelsel, in lijn met het initiatief wetsvoorstel van het Tweede Kamerlid mevrouw Koser Kaya betreffende "de verbetering van de rechtsbescherming bij ontslag". In dit nieuwe stelsel komt de preventieve toetsing van ontslag door het UWV of de rechter te vervallen. Dat betekent dat een werkgever een werknemer zonder toestemming vooraf mag ontslaan. Hierbij geldt uiteraard wel dat de werkgever het ontslag op een soortgelijke wijze moet kunnen onderbouwen als in het huidige systeem. Ook moet er een hoorprocedure worden gevolgd, waarbij de werkgever het ontslag aankondigt en de werknemer in staat wordt gesteld te reageren. Bij bezwaar kan de werknemer naar de rechter stappen. Doordat er één route komt voor iedereen, verdwijnt de ongelijke behandeling van soortgelijke gevallen waarvan in het huidige stelsel sprake is. Ook worden onnodige tijd- en geldrovende procedures voorkomen. Voorwaarde is hierbij wel dat het ontslagrecht zo wordt vormgegeven dat het overgrote deel van de ontslagen niet voor de rechter komt. Dat zou de

beoogde kostenvoordelen namelijk voor een belangrijk deel teniet doen. De voorstellen voorzien hierin.

2. Transitiebudget in plaats van ontslagvergoeding
De hoge en ongelijk verdeelde ontslagvergoedingen in het huidige systeem maken plaats voor een transitiebudget voor iedereen (vaste én tijdelijke contracten) bij wie de arbeidsrelatie onvrijwillig wordt beëindigd. Dit transitiebudget bedraagt een kwart maandsalaris per dienstjaar met een maximum van een half jaarsalaris. Permanente aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers is noodzakelijk. Bezien wordt of en hoe het verrekenbaar maken van recente scholingsinspanningen met het transitiebudget daar een bijdrage aan kan leveren. Dit is in het bijzonder van belang voor tijdelijke contracten.

Door het wegvallen van de ontslagvergoedingen wordt het goedkoper om werknemers met een vast contract te ontslaan. Vaste en tijdelijke contracten krijgen ook beide te maken met eenzelfde transitiebudget. Het gevolg zal zijn dat werkgevers vaker en makkelijker een nieuw vast contact zullen aanbieden. De dynamiek op de arbeidsmarkt neemt hiermee toe, en dan met name voor ouderen, voor wie de ontslagkosten significant dalen. Door de voorstellen wordt de verandering gemaakt van baanzekerheid naar werkzekerheid.

Het transitiebudget zet werkgevers en werknemers bovendien aan tot meer investeringen in scholing en duurzame inzetbaarheid. De hiermee gemoeide middelen kunnen voor en door werknemers ingezet om snel nieuw werk te vinden en hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten. Momenteel worden ontslagvergoedingen vaak ingezet voor consumptieve doelen of voor het overbruggen van de tijd richting het pensioen.

3. Eerste maanden WW voor rekening werkgever
De werkgever gaat meebetalen aan ten hoogste de eerste zes maanden van werkloosheid. Deze maatregel zorgt ervoor dat een werkgever niet kosteloos een dienstverband kan beëindigen en dus een groter belang heeft om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van zowel vast als tijdelijk personeel. Ook krijgt de werkgever er een financieel belang bij om een werknemer te ondersteunen bij het vinden van nieuw werk.

Maatregelen in samenhang
De voorgestelde hervormingen van WW en het ontslagrecht hangen sterk met elkaar samen en vormen één geheel. Door het grotendeels wegvallen van de ontslagvergoedingen nemen de gemiddelde werkgeverskosten bij ontslag af, en in ruil daarvoor gaan werkgevers betalen voor ten hoogste de eerste 6 maanden werkloosheid en het transitiebudget. Dit heeft tot gevolg dat de individuele kosten voor werkgevers bij het beëindigen van langdurige arbeidsrelaties op basis van een vast contract worden verlaagd. De kosten bij het beëindigen van kortdurende arbeidsrelaties (meestal door het niet verlengen van een tijdelijk contract) worden juist verhoogd doordat de werkgever gaat betalen voor de eerste periode van werkloosheid en het transitiebudget.

De maatregelen dragen op verschillende manieren bij aan het functioneren van de arbeidsmarkt. Ze leveren een belangrijke bijdrage aan het flexibiliseren van de verstarde arbeidsmarkt voor ouderen door het verlagen van de ontslagkosten voor deze groep. Ze dragen bij aan het verminderen van de tweedeling op de arbeidsmarkt tussen insiders en outsiders doordat vaste en tijdelijke contracten meer gelijk behandeld worden. Tevens leiden ze tot grotere investeringen in scholing door het transitiebudget en doordat werkgevers een belang krijgen bij het geleiden van werknemers naar nieuw werk.

Duurzame inzetbaarheid
Het beleid van de overheid is erop gericht om in samenspraak met sociale partners de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. Duurzame inzetbaarheid is het vermogen om op vitale en productieve wijze deel te nemen aan het arbeidsproces tot aan de (stijgende) pensioengerechtigde leeftijd. Het gaat er daarbij in eerste instantie om dat werknemers zelf gedurende hun hele loopbaan aandacht besteden aan de eigen inzetbaarheid. Daarnaast is het de taak van de werkgever te investeren in scholing, gezondheid of mobiliteit van zijn werknemers. Dit

is maatwerk en primair een zaak van werkgevers en werknemers onderling. Mede met het oog op de naderende vergrijzing is het inzetten op duurzame inzetbaarheid cruciaal voor het versterken van de arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit in de nabij en verre toekomst.

De maatregelen dragen op verschillende manieren bij het aan het versterken van duurzame inzetbaarheid. De hogere mobiliteit en de verwachte toename van de investeringen in scholing versterken de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit geldt eens temeer omdat het transitiebudget ook beschikbaar komt voor jongeren, die vaak werken op basis van tijdelijke contracten. Het is belangrijk om vanaf het allereerste begin van de loopbaan te blijven investeren in de vaardigheden die nodig zijn om ook op latere leeftijd mee te kunnen op een continu veranderende arbeidsmarkt. Duurzame inzetbaarheid vraagt om een integrale benadering. In dit licht zal worden bezien op welke wijze de gereserveerde €300 miljoen voor intersectorale scholing en van-werk-naar-werk trajecten in het kader van het vitaliteitspakket, in samenhang met de aanpassingen van het ontslagrecht en de financiering van de eerste zes maanden van de werkloosheid door de werkgever kunnen worden ingezet.

De voorgestelde hervormingen leiden tot een meer activerend stelsel waarin de transitie wordt gemaakt van baanzekerheid naar werkzekerheid. De arbeidsmarkt wordt hiermee flexibeler en toekomstbestendiger. Door werkgevers verantwoordelijk te maken voor het financieren van de eerste periode van werkloosheid van hun werknemers draagt deze hervorming ook bij aan de houdbaarheid van de overheidsfinanciën. In de navolgende paragrafen wordt concreter ingegaan op de invulling en de effecten van de maatregelen.

3. Aanpassing van het ontslagrecht

Ontslagstelsel
Het huidige duale ontslagstelsel wordt vervangen door een enkelvoudig (civielrechtelijk) ontslagstelsel waarin de preventieve toetsing van ontslag (door UWV of door de rechter) komt te vervallen.[3] Hiermee worden onnodige procedures voorkomen alsook de daarmee gepaard gaande kosten. Daar staat tegenover dat een werkgever een werknemer schriftelijk moet informeren over een voorgenomen ontslag en hem in de gelegenheid moet stellen hierop te reageren alvorens de arbeidsovereenkomst op te zeggen (hoorprocedure).Het spreekt voor zich dat een dergelijke procedure zorgvuldig moet worden gevoerd. In het wetsvoorstel zullen hiervoor waarborgen worden opgenomen. Als de werknemer meent dat het ontslag ten onrechte is, kan hij achteraf in beroep bij de rechter.

De gebruikelijke procedures die op grond van de Wet melding collectief ontslag en de Wet op de ondernemingsraden in acht moeten worden genomen bij een (collectief) bedrijfseconomisch ontslag blijven van toepassing en evenmin wordt getornd aan de bestaande opzegverboden (zoals bijvoorbeeld het opzegverbod bij ziekte).

Opzegtermijn
De opzegtermijn voor werkgevers en werknemers om een vast contract te kunnen beëindigen danwel een tijdelijk contract tussentijds te kunnen beëindigen, wordt voor alle gevallen gesteld op 2 maanden. Nu is de opzegtermijn afhankelijk van de lengte van het dienstverband en bedraagt deze 1 tot 4 maanden.
Reële grond voor ontslag
Net als nu het geval is, zal een werkgever de arbeidsovereenkomst kunnen opzeggen wegens bedrijfseconomische (of organisatorische) omstandigheden, in de persoon van de werknemer

[3] De toegang tot de zogenoemde ontbindingsrechter blijft voor enkele specifieke gevallen bestaan: deze wordt beperkt tot de situatie waarin opzegging niet mogelijk is, bijvoorbeeld als er sprake is van een opzegverbod (maar tegelijk wel van omstandigheden die noodzaken tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst).

gelegen redenen (bijvoorbeeld verwijtbaar handelen, onvoldoende functioneren) of bij een verstoorde arbeidsrelatie, als daar een reële grond voor is.

Een belangrijke doelstelling van de voorstellen is om juridificering van ontslag te voorkomen en de rechtszekerheid te bevorderen. Dit zal worden bereikt door het opnemen van zo concreet mogelijke normen waar het ontslag aan wordt getoetst en door aan de rechter een beperkte beoordelingsmarge te laten bij de toetsing van ontslag. In dat verband zal worden verduidelijkt wanneer sprake is van een reële grond voor ontslag en welke ruimte aan een werkgever moet worden gelaten om beslissingen te kunnen nemen in het belang van de onderneming. Hiervoor zullen regels worden gesteld (zoals nu ook in het zogenoemde Ontslagbesluit het geval is).

Op grond van de bestaande regels geldt dat er voor een rechtsgeldig bedrijfseconomisch ontslag sprake moet zijn van een structureel verval van arbeidsplaatsen en dat herplaatsing van de werknemers die het betreft, niet mogelijk is. Dat blijft ook zo. Ook zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat de beslissing die aan het verval van arbeidsplaatsen ten grondslag ligt, noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering. Net als nu het geval is, moet er wel ruimte zijn voor de werkgever om beslissingen te kunnen nemen in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering. De werkgever moet zijn onderneming zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. De toetsing van die beslissing door de rechter behoort dan ook marginaal te zijn (zoals ook nu UWV die beslissing marginaal toetst). Alleen als voor een ieder duidelijk is dat de aangevoerde redenen de beslissing niet kunnen dragen, zal de rechter tot het oordeel kunnen komen dat ontslag niet in de rede ligt.

Dat geldt ook voor beslissingen die een werkgever neemt over niet-bedrijfseconomische ontslagen. Ook deze beslissingen worden uiteindelijk genomen in het belang van het functioneren van de onderneming. Net als nu het geval is, zal gelden dat het in eerste instantie aan de werkgever is om te beoordelen of een werknemer nog voldoet aan de eisen die aan een functie worden gesteld en het is in eerste instantie ook aan hem om te beoordelen of verwijtbaar gedrag van een werknemer reden kan zijn voor ontslag. Ook hier geldt echter dat de rechter het ontslag achteraf ongedaan zal kunnen maken als het evident is dat een werkgever gezien de aangevoerde argumenten voor het ontslag, in redelijkheid niet tot zijn besluit heeft kunnen komen, of zelf ook blaam treft.

Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer van de ene op de andere dag wordt ontslagen wegens onvoldoende functioneren terwijl hij daar nooit eerder op is aangesproken en de werkgever zich niet heeft ingespannen om hier verbetering in aan te brengen. Indien het onvoldoende functioneren duidelijk het gevolg is van onvoldoende aandacht voor scholing danwel mogelijkheden tot herplaatsing niet zijn benut, is dit de werkgever ook aan te rekenen. Wanneer het gedrag van een werknemer aanleiding vormt voor ontslag, moet het een werknemer van tevoren duidelijk zijn geweest wat wel of niet door de werkgever als toelaatbaar wordt gezien (behoudens uiteraard evidente zaken als diefstal e.d.) en moeten eisen die aan een werknemer worden gesteld gangbaar en niet buitensporig zijn. Van dat laatste is bijvoorbeeld sprake als van een werknemer wordt verlangd te handelen (of na te laten) in strijd met wet- of regelgeving.

Tot slot is van belang dat ongeacht de regels die gelden, een werkgever ook om andere redenen nooit zomaar tot ontslag zal overgaan. Enerzijds omdat met het ontslag bedrijfsspecifieke investeringen in kennis en kunde verloren zullen gaan, anderzijds omdat ontslag niet kosteloos is en met de voorstellen ook niet zal worden. Dat alleen al zal ertoe blijven bijdragen dat een werkgever niet lichtvaardig tot ontslag zal besluiten.

Bepalen ontslagkeuze bij bedrijfseconomisch ontslag
Op grond van de regels van het Ontslagbesluit geldt dat bij het gedeeltelijk vervallen van uitwisselbare functies de ontslagkeuze wordt bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Dat wil zeggen: de werknemers werkzaam op die functies worden ingedeeld in 5 leeftijdscategorieën en zij komen vervolgens naar de verhouding tussen die categorieën voor

ontslag in aanmerking. Daarbij geldt dat de laatst binnengekomen werknemer binnen een leeftijdscategorie als eerste wordt ontslagen[4].

Dat beginsel wordt gehandhaafd als te nemen uitgangspunt voor het bepalen van de ontslagkeuze bij bedrijfseconomisch ontslag. Enerzijds om willekeur te voorkomen, anderzijds om te voorkomen dat een werkgever altijd verplicht zal zijn om zijn keuze te onderbouwen. Als een werkgever het afspiegelingsbeginsel hanteert, biedt dat voor hem het voordeel dat hij niet specifiek hoeft te motiveren waarom hij een bepaalde werknemer ontslaat en anderen niet. Het laten vervallen van dit beginsel zal bovendien een negatief effect kunnen hebben op het beleid gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Bij een geheel vrije keuze wordt de werkgever minder gestimuleerd om te blijven investeren in zijn (ook oudere) werknemers.

Net als nu het geval is, zal de werkgever gemotiveerd kunnen afwijken van de toepassing van het beginsel. Dit zal aan de orde kunnen zijn als een werknemer beschikt over bijzondere kennis en bekwaamheden (die niet worden vereist door de functie zelf) of in de gevallen waar werknemers werkzaam zijn bij derden en vervanging niet mogelijk is. Daarnaast zal worden voorzien in de mogelijkheid om bij cao en/of sociaal plan af te wijken van het afspiegelingsbeginsel.

Vergoeding bij verwijtbaar ontslag
Het spreekt voor zich dat de rechter in zal kunnen grijpen als voorschriften niet worden nageleefd. Naast de mogelijkheid tot het ongedaan maken van het ontslag, wordt voorzien in de mogelijkheid van het toekennen van een bij wet genormeerde geldelijke vergoeding aan de werknemer. Deze vergoeding bedraagt ten hoogste ½ maandsalaris per dienstjaar met een maximum van een jaarsalaris[5].

Toekenning van een vergoeding is aan de orde als er geen reële grond voor ontslag blijkt te zijn, of een werknemer ontslagen is in strijd met andere voor de werkgever geldende voorschriften (zoals opzegverboden), en het ongedaan maken van het ontslag niet in de rede ligt omdat werkgever en werknemer inmiddels niet meer door één deur kunnen. Toekenning van een vergoeding zal ook aan de orde zijn in de situatie waar de grond voor het ontslag duidelijk aan de werkgever is te verwijten. Te denken valt aan een verstoorde arbeidsrelatie die vooral door toedoen van de werkgever is ontstaan. De rechter zal de vergoeding kunnen verhogen als -gezien de ernst van de verwijtbaarheid van de werkgever- het volstaan met de wettelijk genormeerde vergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Met de wettelijke normering van de ontslagvergoeding bij een de werkgever te verwijten ontslag wordt ook beoogd partijen een maatstaf te bieden aan de hand waarvan zij in onderling overleg kunnen besluiten een vergoeding overeen te komen, in situaties als genoemd, maar ervan afzien om het ontslag aan de rechter voor te leggen.[6]

Hoger beroep
In een zuiver civielrechtelijk stelsel, waar verschillende kantonrechters over ontslag oordelen, is de mogelijkheid van hoger beroep van belang om uniformiteit in de rechtspraak te bevorderen. In geval van ontslag is het echter ook van belang dat op korte termijn duidelijkheid ontstaat over de

[4] Voorbeeld: er zijn 100 arbeidsplaatsen en daarvan moeten er 20 komen te vervallen. Binnen elke leeftijdscategorie zijn 20 werknemers werkzaam. Dat betekent dat er binnen elke categorie 4 werknemers moeten worden ontslagen. Wie dat zijn, wordt bepaald door het dienstjarenbeginsel (last in, first out).
[5] Als deze vergoeding wordt toegekend dan is deze vrij besteedbaar en komt deze bovenop de aanspraak op het transitiebudget die een werknemer al heeft in verband met het ontslag.
[6] Voor enkele specifieke situaties, zoals bij het bestaan van een opzegverbod, blijft de ontbindingsprocedure bestaan. De mogelijk in een dergelijke procedure toe te kennen vergoeding wordt beperkt tot het loon over de opzegtermijn en kan bij verwijtbaarheid van de werkgever volgens de hiervoor genoemde, genormeerde, vergoedingsregeling worden verhoogd (inclusief afwijkingsmogelijkheid). Bij verwijtbaarheid van de werknemer kan de rechter geen of een lagere vergoeding toekennen.

geldigheid van ontslag en de werknemer en de werkgever niet te lang in onzekerheid blijven over de vraag of een werknemer terecht is ontslagen.

Bij hoger beroep moet onderscheid worden gemaakt tussen het in beroep gaan tegen het wel of niet ongedaan maken van ontslag en het in beroep gaan tegen de toekenning van een vergoeding en de hoogte daarvan. Het laatste kan zonder meer omdat in dat geval duidelijk is dat de werknemer zich daar ook bij heeft neergelegd en niet zal terugkeren bij de werkgever; er zal alleen nog worden geprocedeerd over de hoogte van de vergoeding. Het in beroep gaan tegen het wel of niet ongedaan maken van het ontslag is lastiger, omdat dat ertoe leidt dat onduidelijkheid zal blijven bestaan over de vraag of een werknemer zal terugkeren bij de werkgever (met bijbehorende loonvordering als hij terugkeert).

Het hoger beroep zal dan ook zo worden ingericht dat daar waar een werknemer door de rechter in eerste instantie in het ongelijk is gesteld (dus het ontslag als toelaatbaar is geoordeeld), en in hoger beroep in het gelijk wordt gesteld (ontslag was toch niet toelaatbaar), herstel van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk zal zijn. In plaats daarvan kan de rechter een (hogere dan de wettelijk voorgeschreven) vergoeding toekennen. Daar zal tegenover staan dat als de werkgever in eerste instantie in het ongelijk wordt gesteld, en de rechter het ontslag ongedaan heeft gemaakt, het in beroep gaan door de werkgever er niet toe kan leiden dat de werknemer toch op straat komt te staan en in hoger beroep maar moet afwachten waar de rechter toe besluit. In dat geval blijft de werknemer in dienst totdat in hoger beroep is beslist.

De mate waarin gebruik zal worden gemaakt van de mogelijkheid om in beroep te gaan tegen ontslag, c.q. om in hoger beroep te gaan tegen een beslissing van de rechter hierover, wordt uiteraard mede beïnvloed door de normen die zullen worden gesteld over de rechtmatigheid van ontslag. Zoals hiervoor aangegeven, is het streven die normen zo concreet mogelijk te stellen. In combinatie met een zorgvuldig ingerichte hoorprocedure, zal beroep op de rechter (alsook de daarmee gemoeide kosten) zoveel mogelijk worden voorkomen.

4. Wettelijk recht op een transitiebudget

Zoals hierboven is aangegeven, is het beleid van de overheid erop gericht om in samenspraak met sociale partners de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. In dit kader is het belangrijk dat werknemers bij het verlies van een baan naar ander werk worden begeleid en zich hiervoor zo nodig kunnen (om)scholen. Daarom krijgt de werknemer bij onvrijwillige beëindiging van de arbeidsrelatie recht op een zogeheten transitiebudget. Dit budget is bedoeld om de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken, bijvoorbeeld door scholing -algemeen of specifiek met het oog op een bepaalde baan bij een andere werkgever- of door het inschakelen van een outplacementbureau. De werkgever draagt de kosten hiervan, net zoals hij nu de kosten draagt van een eventuele ontslagvergoeding.
Permanente aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers is noodzakelijk. Bezien wordt of en hoe het verrekenbaar maken van recente scholingsinspanningen met het transitiebudget daar een bijdrage aan kan leveren. Dit is in het bijzonder van belang voor tijdelijke contracten.

De omvang van het transitiebudget bedraagt ¼ maandsalaris per dienstjaar, met een maximum van ½ jaarsalaris. Dit recht op middelen ten behoeve van investeringen in het vinden van een nieuwe baan is bedoeld als wettelijke voorziening voor de werknemer bij ontslag en komt in de plaats van de huidige (geldelijke) ontslagvergoedingen. Hiermee wordt door de wetgever aangegeven wat van een werkgever wordt verlangd om de gevolgen van het ontslag voor de werknemer te verzachten. Dat impliceert dat de rechter hier niet langer een eigen invulling aan kan geven. Noch in opwaartse zin, noch in neerwaartse zin. Het staat werkgevers en werknemers wel vrij aanvullende afspraken te maken.

Het recht geldt in beginsel alleen als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd. Het recht zal echter ook gelden als de werkgever het de werknemer zodanig onmogelijk

heeft gemaakt om bij hem in dienst te blijven dat de werknemer niet anders rest dan ontslag te nemen. Het recht vervalt als het ontslag ernstig aan de werknemer is te verwijten en bij faillissement van de werkgever (en er geen middelen meer zijn om het recht te financieren). Wat de laatste situatie betreft, kunnen sociale partners een regeling treffen voor de werknemers die hierdoor worden geraakt.

Het kan zijn dat een werknemer niet alle beschikbare middelen nodig heeft voor de hiervoor genoemde activiteiten. In dat geval worden de resterende gelden aan hem uitbetaald. Hij kan deze gelden vervolgens desgewenst op de (per 1 januari 2013 te realiseren) fiscaal voordelige vitaliteitsspaarrekening storten en hiervan gebruik maken tijdens zijn nieuwe dienstverband (om met het oog op de verdere toekomst zijn inzetbaarheid te vergroten) of bij een volgend ontslag, in combinatie met de middelen die hem dan ter beschikking worden gesteld.

Het recht op een transitiebudget zal niet alleen gelden voor werknemers met een vast contract maar ook voor werknemers met een tijdelijk contract dat niet wordt verlengd. Ook voor deze werknemers geldt dat het van belang is dat er geïnvesteerd wordt in hun duurzame inzetbaarheid. Om die reden zullen zij hiervoor over dezelfde middelen kunnen beschikken als werknemers met een vast contract. Hierdoor zullen de verschillen tussen werknemers met een vast en tijdelijk contract verder worden verkleind, een doelstelling die mede ten grondslag ligt aan de onderhavige voorstellen. Ook voor deze werknemers geldt dat zij eventuele ongebruikte gelden desgewenst kunnen storten op een vitaliteitsspaarrekening en hier op een later moment gebruik van kunnen maken.
Zoals hierboven genoemd, is permanente aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers noodzakelijk en wordt bezien of hoe het verrekenbaar maken van recente scholingsinspanningen met het transitiebudget daar een bijdrage aan kan leveren. Dit is in het bijzonder van belang voor tijdelijke contracten.

5. Financiering eerste zes maanden van werkloosheid

In het begrotingsakkoord is afgesproken dat de WW-uitkering over ten hoogste de eerste zes maanden wordt verhaald op de laatste werkgever waar de werknemer in dienst is geweest.

De technische vormgeving van deze maatregel zal verder worden uitgewerkt. Aandachtspunten daarbij zijn de mogelijkheid van het ontlopen van hun verantwoordelijkheid door werkgevers, uitvoerbaarheid door het UWV, administratieve lasten voor bedrijven, herverdeeleffecten tussen bedrijven en sectoren alsmede eventuele overgangseffecten.

Als gevolg van het verantwoordelijk maken van de werkgever voor de eerste periode van werkloosheid kunnen de sectorale WW-premie en de sectorfondsen voor de WW naar verwachting worden opgeheven. De werkgevers in het bedrijfsleven betalen dan alleen nog een premie ten behoeve van het AWf waaruit de WW-lasten worden gefinancierd.

6. Effecten voor de arbeidsmarkt, het bedrijfsleven en de overheidsfinanciën

Algemeen
Door de hiervoor beschreven voorstellen wordt de verdeling van kosten van ontslag tussen werkgevers, werknemers en de overheid gewijzigd. Met deze herschikking wordt bijgedragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Werkgevers gaan aan de ene kant meer betalen vanwege de kosten van het financieren van de eerste maanden van werkloosheid. Dit heeft een gunstig effect op de overheidsfinanciën, en er ontstaat een prikkel voor de werkgever om de werknemer snel weer aan de slag te krijgen. Tegelijkertijd nemen de ontslagkosten voor werkgevers af en maakt de werknemer aanspraak op een transitiebudget dat ingezet kan worden ten gunste van duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Arbeidsmarkteffecten
De effecten op de arbeidsmarkt zullen nog nader geanalyseerd worden door het CPB.
De voorgestelde maatregelen verbeteren de werking van de arbeidsmarkt. De dynamiek op de arbeidsmarkt wordt versterkt, er wordt meer geïnvesteerd in scholing en duurzame inzetbaarheid en de kloof tussen tijdelijke en vaste contracten wordt aanzienlijk verkleind.

Gemiddeld genomen blijft de bescherming van werknemers in Nederland op peil. De lagere werkgeverskosten bij ontslag worden namelijk gecompenseerd door de hogere kosten voor werkgevers, omdat zij mee gaan betalen voor de eerste maanden van werkloosheid. Onderliggend vindt er wel een belangrijke verschuiving plaats. De totale werkgeverskosten bij ontslag van mensen met langdurige dienstverbanden (bijvoorbeeld ouderen met een vast contract) gaan omlaag. De totale werkgeverskosten bij het beëindigen van kortere arbeidsrelaties (bijvoorbeeld door het niet verlengen van een tijdelijk contract) gaan door het transitiebudget en het betalen van de eerste periode van werkloosheid juist omhoog. Daarnaast wordt een groter deel van de ontslagkosten aangewend voor investeringen in scholing en duurzame inzetbaarheid en worden werkgevers en werknemers er sterker toe aangezet om op deze terreinen een krachtigere inspanning te leveren.

Met name voor ouderen zal de dynamiek en mobiliteit op de arbeidsmarkt toenemen. Het wordt voor werkgevers weliswaar makkelijker en goedkoper om ouderen te ontslaan, maar dat betekent meteen ook dat zij minder aarzeling zullen hebben om ouderen op een vast contract aan te nemen vanwege het feit dat de hoge, leeftijdsafhankelijke ontslagvergoedingen verdwijnen. In het huidige systeem is de arbeidsmobiliteit onder ouderen zeer laag en hebben werklozen nauwelijks kans op het vinden van nieuw werk. Zij zitten te vaak gevangen, hetzij in hun huidige baan, hetzij in werkloosheid. De maatregelen verbeteren het perspectief voor ouderen op het vinden van nieuw werk.

Aanvullend wil het kabinet werkgevers stimuleren om meer oudere uitkeringsontvangers en arbeidsgehandicapten aan te nemen. Het kabinet zal daarom de bonussen voor werkgevers die deze mensen aannemen substantieel verhogen naar € 7.000 per jaar, gedurende maximaal drie jaar, voor elke werknemer uit deze kwetsbare groepen die wordt aangenomen[7]. Mensen die worden ontslagen en in de WW belanden krijgen hierdoor een steun in de rug bij het vinden van nieuw werk.

De voorgestelde hervorming van WW en ontslagrecht is van wezenlijk belang vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid. Mobiliteit is een belangrijke pijler onder duurzame inzetbaarheid. Tijdige baanwisselingen dragen er aan bij dat werknemers langer op de arbeidsmarkt mee kunnen, door telkens opnieuw het werk te vinden wat het beste bij hun vaardigheden past. Daarbij is continue scholing, al vanaf het begin van de loopbaan, een belangrijk vereiste. Het transitiebudget zorgt ervoor dat er bij elke baanwisseling middelen vrijkomen die door de werknemer ingezet kunnen worden om zijn inzetbaarheid te versterken en te verduurzamen. Dat geldt niet alleen voor vaste contracten, maar ook voor mensen die van baan wisselen op basis van tijdelijke contracten. Werkgevers en werknemers krijgen niet alleen de middelen om te werken aan duurzame inzetbaarheid, maar ook een direct financieel belang. De werkgever kan namelijk zijn kosten beperken door de werknemer te ondersteunen bij de zoektocht naar nieuw werk.

Door de maatregelen op het terrein van ontslag en WW wordt bovendien de kloof tussen tijdelijke en vaste contracten verminderd. Nederland heeft in vergelijking met andere landen weinig werknemers met een vast contract, en veel werknemers met een tijdelijk contract. En dat komt doordat de bescherming van (langdurige) vaste contracten hoog is en de bescherming van tijdelijke contracten juist laag. Kort gezegd: vast is te vast en flex is te flex. Door de werkgeverskosten te verschuiven van vaste contracten naar tijdelijke contracten wordt deze kloof verkleind. Door het transitiebudget krijgen mensen met tijdelijke contracten bovendien betere

[7] Kamerstukken II, vergaderjaar 2011-2012, 33284, nr. 2.

toegang tot scholing. Mogelijk zal door het duurder worden van tijdelijke contracten een verschuiving ontstaan naar (schijn-)zelfstandigen. Bij de nadere uitwerking zal hier aandacht aan worden besteed.

De maatregelen hebben naar verwachting een positief effect op werkgelegenheid en werkloosheid, maar het structurele effect is beperkt. De meerwaarde van de plannen zit met name in het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt, door meer mobiliteit, minder tweedeling en een sterkere focus op scholing en duurzame inzetbaarheid. Dit vertaalt zich in een hogere arbeidsproductiviteit. Mensen komen sneller en vaker terecht komen op de plek waar hun capaciteiten het beste tot hun recht komen. Dit draagt niet alleen bij aan hun persoonlijk welzijn, maar evengoed aan onze collectieve welvaart.

Bedrijfsleven algemeen
Lastenneutraliteit voor werkgevers op macroniveau is het uitgangspunt. Voor werkgevers worden macro gezien de kosten van het financieren van de eerste periode van werkloosheid gecompenseerd door de verlaging van de ontslagkosten. Op het niveau van de onderneming zal het beeld diffuser zijn en afhankelijk van de specifieke omstandigheden. Hier kunnen geen eenduidige uitspraken over worden gedaan.

Voor sommige werkgevers zal gelden dat de kosten afnemen, voor anderen dat zij toenemen. De toe- of afname op het niveau van de onderneming is afhankelijk van verschillende factoren. Die factoren zijn: het in de regel gebruik maken van de UWV-procedure of de ontbindingsprocedure en de tijd die daarmee is gemoeid (wat van geval tot geval kan variëren); het al dan niet verschuldigd zijn van een vergoeding bij ontslag (hetzij na ontbinding, hetzij op grond van individuele afspraken of op grond van een sociaal plan) en de omvang daarvan (waarvoor de duur van het dienstverband en de leeftijd van een werknemer van belang is) en de lengte van de opzegtermijn die thans per individuele werknemer kan verschillen. Ook van belang is of een werknemer werkzaam blijft gedurende de tijd die gemoeid is met de UWV- of ontbindingsprocedure en tijdens de opzegtermijn. Is dat het geval dan kunnen de hiermee verband houdende loonkosten in feite niet als kosten worden aangemerkt.

In een aantal sectoren zijn er veel korte tijdelijke contracten en is de instroom in de WW hoog. De maatregelen zullen met name voor deze sectoren grote gevolgen hebben. Enerzijds verdwijnen de hoge WW-premies die zij nu moeten betalen via het sectorfonds. Anderzijds zullen deze sectoren geconfronteerd worden met relatief hoge kosten voor het individueel meebetalen aan de eerste 6 maanden van de WW en het transitiebudget. Hieraan zal aandacht worden besteed in de nadere uitwerking.

De uitzendsector vervult op de arbeidsmarkt een bijzondere allocatieve functie. Bij de precieze vormgeving van de maatregelen wordt hiermee rekening gehouden, zodat die functie kan worden behouden.

Kleine werkgevers
Uit het bij deze notitie als bijlage opgenomen schema over ontslagkosten voor werkgevers nu en in de toekomst, blijkt dat werkgevers die in de huidige situatie gebruik maken van de UWV-route in de nieuwe situatie met meer kosten zullen worden geconfronteerd. Voor werkgevers die in de huidige situatie gebruik maken van de kantonrechtersroute geldt het omgekeerde; zij zullen naar alle waarschijnlijkheid met minder kosten worden geconfronteerd.
Onderzoek van HSI uit 2007 toont aan dat kleine werkgevers relatief veel gebruik maken van de UWV-procedure. Met het vervallen van de UWV-route wordt ontslag voor kleine werkgevers daarom duurder. Daarnaast kunnen de relatieve kosten bij een individueel ontslag voor kleine bedrijven groter zijn, gegeven hun geringe omvang.
Bezien wordt hoe wat betreft de betaling van de eerste maanden van de WW voor kleine werkgevers een uitzondering wordt gerealiseerd. Aandachtspunten daarbij zijn een evenwichtige behandeling van kleine en grote bedrijven, de reikwijdte van de uitzondering (generiek voor kleine werkgevers of alleen in specifieke gevallen) en de budgettaire consequenties.

	CWI	kanton-rechter	onderlinge afspraak	op staande voet	eenzijdige beëinding overheid	totaal	N =
5-9 werknemers	41	23	27	5	5	100	363
10-19 wns	56	19	15	8	1	100	698
20-99 wns	18	32	37	10	3	100	483
100+ wns	23	42	23	7	5	100	1233
Totaal	33	32	24	8	3	100	2777
N =	911	898	660	211	97		2777

Bron: HSI-onderzoek 2007

Overheidsfinanciën
Het neerleggen van de kosten voor (maximaal) de eerste zes maanden werkloosheid bij individuele werkgevers levert een belangrijke bijdrage aan het herstel van de overheidsfinanciën. Op dit moment worden de werkloosheidsuitkeringen gedurende de eerste 6 maanden ten laste van de sectorfondsen gebracht. Per 2014 komen alle WW-uitkeringen ten laste van het AWf en komen de lasten tot de eerste maanden van werkloosheid voor rekening van de werkgever. Daarmee wordt een deel individueel gefinancierd en een deel collectief gefinancierd. Met ingang van 2014 zal er dientengevolge alleen een premieheffing ten gunste van het AWf plaatshebben. De premieopbrengst blijft gelijk: de uniforme premie voor het AWf wordt vastgesteld op de som van de voormalige gemiddelde WW-premie ten behoeve van de sectorfondsen en de uniforme premie voor het AWf.

Met dit voorstel wordt een structurele opbrengst van 1 miljard gerealiseerd, conform de afspraak in het Begrotingsakkoord 2013. Vooruitlopend op de per 1 januari 2014 te realiseren wijzigingen worden per 1 januari 2013 al extra inkomsten gerealiseerd met een omvang van 500 mln. Hiervoor zullen de sectorpremies volgens de gebruikelijke systematiek lastendekkend worden vastgesteld, waardoor in het verleden ontstane vermogenstekorten zoveel mogelijk worden weggewerkt en geen nieuwe tekorten ontstaan. Het eventuele nog resterende bedrag wordt verkregen door verhoging van de AWf-premie.

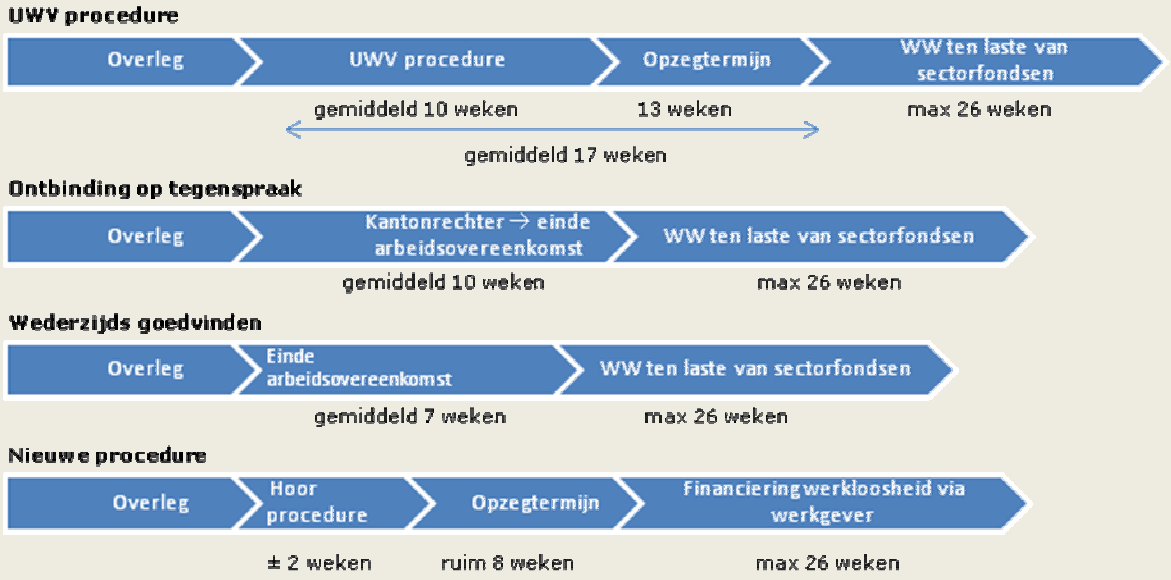
7. Tot slot

In de Tweede Kamer is momenteel een initiatief wetsvoorstel aanhangig tot wijziging van het BBA 1945, het Burgerlijk Wetboek en enkele andere wetten ter verbetering van de rechtsbescherming bij ontslag (33 075). Bezien is of dit voorstel kan worden benut voor het realiseren van de voorstellen zoals hiervoor verwoord. Over genoemd voorstel is al advies uitgebracht door de Raad voor de rechtspraak en door de Raad van State. De voorstellen met betrekking tot het ontslagrecht, het transitiebudget en de WW, wijken zodanig af van wat in dat voorstel wordt voorgesteld dat er in feite sprake is van een ander voorstel waarover opnieuw advies moet worden gevraagd aan genoemde instanties. Om die reden zal de regering dan ook een nieuw wetsvoorstel ontwerpen waarin de verschillende voorstellen in onderling verband worden gepresenteerd en dat voor advies wordt voorgelegd aan de hiervoor genoemde adviesorganen.

Het spreekt voor zich dat de inrichting van het ontslagrecht en de WW van evident belang zijn. Het kabinet meent dan ook dat het aangewezen is dat een brede discussie zal plaatsvinden over deze hoofdlijnennotitie. In dat kader wordt ook aan de Sociaal Economische Raad de mogelijkheid geboden zich over deze materie uit te spreken. Deze hoofdlijnennotitie is dan ook tevens aan de Raad toegezonden. De onderhavige voorstellen zullen worden uitgewerkt in een wetsvoorstel, waarvoor ook overleg zal plaatsvinden met relevante partijen. Het streven is dat het wetsvoorstel nog dit najaar naar de Tweede Kamer zal worden gezonden.

Bijlage: Ontslagkosten voor werkgevers: nu en in de toekomst

Onderstaand schema geeft een overzicht van de gemiddelde termijnen van de procedures bij ontslag. Vervolgens wordt met een aantal concrete casussen inzichtelijk gemaakt hoe dit kan uitwerken in de ontslagkosten voor individuele werkgevers. Bij deze voorbeelden dient bedacht te worden dat de sectorfondspremie voor de WW komt te vervallen. De premie wordt vastgesteld per sector en varieert van circa 0,3% tot circa 4,8%. Binnen sommige sectoren wordt bovendien onderscheid gemaakt tussen premies voor korte en lange dienstverbanden en daar kunnen de premies voor korte dienstverbanden behoorlijk hoger uitvallen dan 4,8%.



Onderstaande voorbeelden maken de mogelijke gevolgen voor de ontslagkosten van werkgevers inzichtelijk. De volgende kosten zijn inbegrepen: kosten voor administratieve en juridische procedures, kosten van improductiviteit, ontslagvergoeding (kantonrechtersroute), transitiebudget (nieuwe situatie), WW-uitkering (nieuwe situatie) en schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag (nieuwe situatie).

Casus 1: Werknemer 54 jaar met 10 dienstjaren wordt vanwege bedrijfseconomische redenen ontslagen, niet kennelijk onredelijk.

Casus 2: Werknemer 54 jaar oud met 10 dienstjaren wordt vanwege een verstoorde arbeidsrelatie ontslagen, verwijtbaar aan de werkgever.

Casus 3: Werknemer 34 jaar oud wordt na 10 dienstjaren ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden, niet kennelijk onredelijk:

Casus 4: Werknemer 34 jaar oud wordt na 10 dienstjaren ontslagen wegens verstoorde arbeidsrelatie, verwijtbaar aan de werkgever.

Ontslagkosten (€)	Casus 1	Casus 2	Casus 3	Casus 4
UWV	10500	10500	10500	10500
Kantonrechter	54750	63000	27250	30000
Nieuw	23500	37250	23500	37250