Einde van de rituele dans

Iedere personeelsadviseur die met ontslagzaken te maken krijgt, leert al snel hoe vreemd het Nederlandse ontslagstelsel in elkaar steekt. We zijn het enige land in de Europese Unie waar de overheid – in de gedaante van de CWI - zich actief bemoeit met het einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (het "vaste contract"). Wil men die weg ontgaan, dan is een gang naar de kantonrechter noodzakelijk, maar dat kost geld in de vorm van de bekende ABC-formule. Uiteraard kan de werknemer zelf met het ontslag instemmen, maar waarom zou hij dat ook doen als hij geen zicht heeft op ander werk? We hebben overigens hier niet per se met kinnesinne van werknemers te maken. Veel werknemers nemen om een andere reden het zekere voor het onzekere en laten het initiatief voor ontslag altijd aan de werkgever. Een al te initiatiefrijke werknemer, of een werknemer van wie gezegd zou kunnen worden dat hij zelfs maar enigszins heeft meegewerkt aan zijn ontslag, wacht immers een sanctie: zijn WW-uitkering zal tijdelijk of blijven, geheel of gedeeltelijk worden geweigerd door het UWV. Een dergelijk beleid past in het bewaken van het volume van de sociale zekerheid. Zoals in recente commentaren te lezen is geweest: die zekerheid behoort slechts open te staan voor hen die haar daadwerkelijk behoeven; wie er door eigen schuld inkomt behoeft geen clementie te verwachten.

Dat is ferme taal, maar enige nuance is wel gepast. Zo controleert niemand of een werknemer door eigen schuld ziek is geworden door op de tocht te gaan staan, en dus is er ook in de praktijk geen sanctie aan verbonden. Neen, de verplichtingen van de werknemer die arbeidsongeschikt is liggen in de periode daarna: hij dient actief mee te werken aan zijn reïntegratie in het werk (denk aan de Wet Verbetering Poortwachter), op straffe van loonsancties of, uiteindelijk, ontslag. Die methode lijkt vruchten af te werpen. Nederland is niet meer zo (lang) ziek als enkele jaren geleden.

Dit roept de vraag op of de nadruk op reïntegratie ook heilzaam kan zijn voor vermindering van het aantal WW-gerechtigden. Dus: geen voor de praktijk volstrekt onvoorspelbare toets meer op verwijtbare werkloosheid van de werknemer, maar een relatief "open poort", gevolgd door een pakket van maatregelen om de werknemer snel uit de WW en in een baan te helpen. De recente maatregelen in de WW wijzen inderdaad die kant op. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de laatste tijd relatief veel aandacht voor scholing van werklozen en voor reïntegratietrajecten.

Een maatregel die bijzondere aandacht verdient is de aanpassing van de WW die bedoeld is om het aantal pro forma's – de schijnvertoning voor de kantonrechter om de WW-uitkering

veilig te stellen - terug te dringen. De angst de WW mis te lopen komt door een combinatie van factoren: onduidelijke redactie van artikel 24 van de WW, dat nu nog bepaalt dat de werknemer verwijtbaar werkloos is indien "de dienstbetrekking eindigt of is beëindigd zonder dat aan de voortzetting zodanige bezwaren zijn verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van de werknemer zou kunnen worden gevergd", onwil van het UWV (vooraf) duidelijkheid te geven over de praktische invulling van deze bepaling en gemakzucht bij veel praktijkjuristen die hun cliënten altijd adviseren tegen het ontslag bezwaar te maken. Daarom vechten werknemers te allen tijde – al is het maar "pro forma" - hun ontslag bij de rechter aan, louter om het UWV de indruk te geven dat zij zich wel degelijk inspannen om hun baan te behouden.
Het voorstel is de toets op verwijtbare werkloosheid te beperken tot de situaties waarbij de werknemer zich heeft gedragen op een manier die een dringende reden voor ontslag (ontslag op staande voet) inhoudt. Dat is een helder criterium waarmee practici uit de voeten kunnen en dat daarom een grote voorspellende waarde heeft, in tegenstelling tot de huidige redactie van de WW. Het lijkt erop dat dit voorstel het (dit voorjaar al) gaat halen.
Daarmee is de voorgestelde maatregel wel een vreemde eend in de bijt. Sociale zekerheid is immers onder het kabinet-Balkenende II vooral slanker, en de toegang strenger geworden. Toch valt de wijziging goed te verklaren. Het UWV is immers veel tijd kwijt aan het toetsen van verwijtbaarheid van het ontslag en rechters worden overstelpt door ontbindingsverzoeken die door de werkgever en de werknemer al helemaal voorgekookt zijn. Die tijd kan nu worden teruggewonnen. Laten we vervolgens vooral energie tijd steken in het weer aan een baan helpen van werklozen.