

Tilburg University

## Groeiend en afnemend rendement van de arbeidsrelatie

Barendrecht, J.M.

*Published in:*  
50 jaar ontslagvergunning en verder?

*Publication date:*  
1995

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
Barendrecht, J. M. (1995). Groeiend en afnemend rendement van de arbeidsrelatie. In P. F. van der Heijden (Ed.), *50 jaar ontslagvergunning en verder?* (pp. 25-37). Hugo Sinzheimer Instituut.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

**prof.mr. J.M. Barendrecht**

*(hoogleraar burgerlijk recht Katholieke Universiteit Brabant en  
advocaat De Brauw Blackstone Westbroek te Den Haag)*

**Groeiend en afnemend rendement van de arbeidsrelatie**

Dames en heren, wat is dat eigenlijk, een arbeidsrelatie. U ziet dat ik helemaal bij het begin begin. Niet in 1945, maar in 1907. Toen is daarover nagedacht. Bedongen arbeid, loon en een gezagsverhouding, zegt de jurist. Dat is maar een zeer beperkt beeld. Art. 1637a van wat nu heet Boek 7A van het BW noemt ook nog het element 'gedurende een zekeren tijd'. Maar de schrijvers haasten zich te verklaren dat de duurzaamheid een nietszeggend criterium is. Dat is merkwaardig, gezien de aangelegenheid waar wij vandaag voor bij elkaar zijn. Het is juist zo wezenlijk voor het arbeidsrecht dat een arbeidsverhouding een duurzame samenwerking is. Maar het is nog meer dan puur 'duur'. Element van de arbeidsovereenkomst is ook dat een ontwikkeling plaatsvindt. Partijen investeren in zichzelf en

in elkaar. De vorige spreker heeft dat zojuist prachtig geschetst. De werknemer, ik zeg het nu maar iets eenvoudiger, leert een vak en de werkgever leert hem dat. Het gaat steeds beter, de werknemer maakt carrière, noemen we dat. De werkgever heeft meer profijt van hem. Het bedrijf verandert, verbetert de produktiemethoden, zoekt nieuwe markten. Dat gaat steeds sneller. Wie kennis neemt van de huidige literatuur over 'management development', zou zich kunnen wagen aan een voorspelling over wat er over vijf jaar van werknemers geëist wordt. Het is ongelooflijk, professor Blanpain heeft dat zojuist ook geschetst, welke eisen aan creativiteit, meegroeien, ingroeien in de organisatie, dan aan de werknemer zullen worden gesteld.

Dat kan bijna niet goed blijven gaan. Er zit een top in het rendement van de samenwerking in het kader van de arbeidsverhouding. Er zijn vele oorzaken voor de bijna onvermijdelijke neergang. Het bedrijf trekt het niet meer op de markt, of de markt vraagt hele andere vaardigheden dan de werknemer heeft of ooit zou kunnen verwerven. De werknemer heeft zo langzamerhand ook minder 'incentive' om te investeren in zijn functioneren. Leren kost de oudere werknemer meer moeite, het levert minder jaren rendement op en er zijn geen gemakkelijke carrièresprongen meer in zicht. Om soortgelijke redenen zal ook de werkgever niet meer uit de werknemer halen dan wat er in zit. Hij steekt zijn energie in snellere, jongere en dus meer belovende werknemers. Een duurrelatie waarin de omstandigheden veranderen, dat is de arbeidsrelatie. Geleidelijk, maar zij veranderen. De juridische arbeidsverhouding is daarentegen rigide. Alleen het salaris stijgt met een periodiek per jaar, maar uiteindelijk wordt zelfs dat salaris zo vast als het huis dat ermee wordt gefinancierd. Het enige juridische middel om tot aanpassing van de arbeidsverhouding aan de situatie in de tijd van neergang te komen, is ontslag. Er staat niets in het BW over aanpassing van salaris, werktijd of werkzaamheden. Aanpassing bij arbeidsongeschiktheid is door rechter en wetgever mogelijk gemaakt, maar dan is het eigenlijk al te laat. Er ligt nu een zaak bij de Hoge Raad over de aanpassing van de functie bij dreigende arbeidsongeschiktheid,

maar de conclusie van het OM is negatief voor de werknemer.

*Het te drastische ontslag*

Ontslag is een zeer ingrijpende en drastische maatregel die de risico's van het verminderen van het rendement van de samenwerking geheel bij de werknemer legt. Dat is onrechtvaardig omdat een werknemer zich jaren heeft ontwikkeld op de manier die voor de onderneming het meest optimaal is. Professor Blanpain was vrij optimistisch over de toegevoegde waarde die de werknemer door zijn ontwikkeling op de arbeidsmarkt krijgt. Ik ben daar veel pessimistischer over. Die toegevoegde waarde heeft de werknemer vooral in *deze* onderneming. In onze tijd van specialisatie zal hij steeds minder bruikbaar worden voor werk buiten de onderneming, juist doordat hij zoveel geleerd heeft in de onderneming. Voorts zal hij zijn beste jaren voor de onderneming hebben gegeven.

Om dit soort redenen is er ontslagbescherming. Maar als die ontslagbescherming werkt voor de werknemer, worden weer alle risico's van verminderde rendement van de samenwerking bij de werkgever gelegd. Het is ook niet rechtvaardig dat de werknemer prinsheerlijk kan blijven zitten op zijn vaste, op de top van zijn kunnen berekende, salaris en dat de werkgever genoeg moet nemen met steeds in nut afnemende prestaties.

*Spreiding van risico's door een vergoeding*

Ik kom op mijn *eerste stelling* (ik heb mijn betoog kort samengevat in twaalf stellingen; zie hierachter, red.). Mijn eerste stelling is: wat nodig is, is een tussenoplossing die de risico's verdeelt. Een oplossing die recht doet aan het gegeven dat de arbeidsovereenkomst een duurrelatie is, waarin de omstandigheden veranderen. De juristen onder u weten dan in welk leerstuk ik het ontslagrecht zou willen zien: het leerstuk van verandering van omstandigheden. De oplossing moet de risico's op een evenwichtige manier spreiden over partijen. In het 'feestvarken' van vandaag is dat niet geregeld. Krachtens art. 6 BBA is het toestemming voor ontslag of niet. Dat er nog tussenoplossingen mogelijk zijn, is te danken aan de recht-

spraak, die in kennelijk onredelijk ontslagprocedures en in ontbindingsprocedures vergoedingen is gaan toekennen. En natuurlijk ook aan de vakbonden die sociale plannen zijn gaan afdwingen. Het geldelijk compenseren van de werknemer voor de anders volledig door hem gedragen risico's van het verminderen van het rendement van de samenwerking is eigenlijk de oplossing die pas zou moeten worden gekozen als voortzetting van de arbeidsverhouding op andere voorwaarden niet mogelijk is. Wat, extreem gezegd, nodig is, zijn salarisschalen waarin je ook een periodiekje naar beneden kunt en een arbeidsverhouding die qua werktijd en qua functie aanpasbaar is aan veranderde omstandigheden. Zolang die mogelijkheden er niet zijn, blijft het in ieder geval wenselijk dat de geldelijke compensatie van de risico's van ontslag goed is geregeld, het enige middel dat we hebben voor verdeling van de risico's. In de rechtspraak merken we dat het bijna altijd gaat om de vaststelling van de omvang van de compensatie. Die vergunning komt er bijna altijd. De ontbinding volgt daar anders wel op. Wegpesten door alle mogelijke maatregelen die binnen de beslissingsmacht van de werkgever liggen, doet de rest. Ik zeg wegpesten, maar het gaat ook onbewust: het moeilijk maken voor de werknemer, wat nu eenmaal onwillekeurig gebeurt als je druk op hem zet om een andere baan te zoeken.

Mijn *tweede stelling*: het ontslagrecht moet vooral worden afgestemd op het op evenwichtige wijze bepalen van een vergoeding, omdat het daar uiteindelijk in de praktijk om gaat. Dat betekent niet dat er geen bescherming tegen ontslag op zichzelf moet bestaan. Maar die bescherming kan nu juist bij uitstek worden gerealiseerd door een niveau van vergoedingen dat de werkgever stimuleert om eerst alles te doen om de samenwerking weer voor beide partijen rendabel te maken en vervolgens ook nog de mogelijkheden voor ander werk binnen de onderneming te onderzoeken. Iedereen is het er over eens dat het ontslagrecht, vooral ook voor wat betreft het vaststellen van vergoedingen, slecht werkt.

*Mankementen van de ontslagprocedure*

Een ontslagprocedure is een naar iets. Je ziet daarin te vaak dat a) partijen elkaar, alles wat zij in het kader van de samenwerking hebben gedaan en alles wat zij hebben opgebouwd en bereikt, zo zwart mogelijk maken. Dat is het spel, het wrede kat-en-muisspel van de ontslagprocedures. Voor wetenschappers is het vergunningsstelsel misschien een bijtbot, zoals de voorzitter opmerkte, voor partijen vooral een verbijtbot.

b) Procedures leiden regelmatig tot extreme resultaten.

c) Er is grote rechtsongelijkheid omdat iedere kantonrechter zijn eigen billijkheid toepast.

d) Het systeem zoals dat nu is, leidt bovendien tot zeer hoge transactiekosten. Ik heb af en toe de neiging om dat soort beweringen te staven met wat cijfers. U moet dat niet al te serieus nemen, ik weet niet zo heel veel van die cijfers en ik kan niet zo heel goed rekenen, maar misschien wilt u van mij aannemen dat het ergens in de orde van grootte ligt zoals ik u ga noemen. Wij weten dat er ongeveer 40.000 ontbindingsprocedures per jaar zijn, en misschien zijn er nog 10.000 kennelijk onredelijk ontslagprocedures. Dat kost de rechterlijke macht vele honderden manjaren werk. 120.000 RDA-procedures brengen ons waarschijnlijk in de buurt van nog eens 1000 manjaren, als iedere ambtenaar daar 120 procedures per jaar zou kunnen doen. Dan hebben we de rechtsbijstand, kosten van de inzet van personeelsafdelingen, de vaak vergeten kosten van inactiviteit van de werknemer tijdens de opzegtermijn en tijdens de procedure in de periode van onzekerheid en de frustratie die daarmee gepaard gaat. De kosten van managementtijd die verloren gaat, de kosten van onrust bij andere werknemers en niet te vergeten de kosten van Ziektewet, WAO- en WW-uitkeringen aan vele duizenden mensen per jaar, die door de slopende gang van zaken in en rondom ontslag ziek worden of langer werkloos zijn dan nodig is. Stel maar een gemiddeld bedrag aan deze kosten per ontslag vast: f. 2000,- lijkt mij bijzonder laag, maar zelfs dan komen we op 300 miljoen per jaar. f. 10.000,- per werknemer lijkt mij meer realistisch. Bij 140.000 ontslagen per jaar zitten we al in de buurt van

1,4 miljard. Als we dit soort kosten maar met de helft zouden kunnen terugbrengen, zouden alle betrokkenen er zeer veel mee kunnen winnen.

e) Een andere reden waarom het ontslagrecht moet worden verbeterd is dat de arbeidsmarkt inderdaad niet goed werkt. Indienstname is een groot risico voor de werkgever. Als de samenwerking niet brengt wat ervan wordt verwacht, lopen de aangegane salarisverplichtingen met sociale lasten, kosten van vergoeding en de transactiekosten verbonden aan een ontslagprocedure al snel op. Laten we ook dat maar eens met een cijfer benoemen: dat zijn risico's in de orde van tienduizenden guldens per jaar voor de werkgever. Het schemergebied van de oproepcontracten lijkt me een onwenselijke vluchtroute. Randstad doet mooi werk op het gebied van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, maar de vele procenten extra die de werkgever voor een uitzendkracht betaalt, zijn vooral ook de kosten van afkoop van risico's van indienstname en dus, zou ik zeggen, ook weer kosten van het falen van het ontslagrecht.

#### *Betere normering*

Het is uiterst merkwaardig dat de wetgever dit laat gebeuren. Ontslagrecht is, zo is de volkswijsheid, een onderwerp dat vraagt om deregulering, nog verder terugtreden van de overheid. Mijn *derde stelling* is dat op het gebied van het ontslagrecht in wezen sprake is van een vrijwel volledig teruggetreden overheid. Ik ben het helemaal eens met de minister als hij zegt dat regels hiervoor nodig zijn. Begrijp mij goed, het ontslagrecht kent wel een oerwoud van regels, maar de wezenlijke zaken zijn nu juist niet geregeld. Er is geen beleid over het verlenen van ontslagvergunningen; alleen voor de hand liggende gevallen als discriminatoir ontslag zijn echt geregeld. Anciënniteitsregels lijken misschien inhoudelijk normen te zijn, maar voor de werkgever die weet hoe hij er mee moet omgaan, zijn het alleen maar bureaucratische hordes voor het ontslaan van de werknemer van wie de werkgever vindt dat hij weg moet. Reken maar na: specialisatie wordt steeds belangrijker en het wordt

dus ook steeds gemakkelijker om te zeggen dat dit een bepaald soort functie is waar we helaas net iemand anders voor nodig hebben dan deze werknemer in huis heeft of ooit zal kunnen hebben. Wie niet handig genoeg manipuleert met functie-eisen en geen vergunning krijgt, kan het altijd nog via de rechter proberen. Bij die rechterlijke toetsing zijn geen wettelijke normen in zicht die enig beleid van de overheid in zich dragen. Er moet een verandering van omstandigheden zijn, maar zou die nu na al die jaren niet zijn te vinden door de rechter als het nodig is? De rechter kan die verandering ook niet aanwezig achten, het is maar hoe hij interpreteert, en hij heeft overigens een discretionaire bevoegdheid om tot ontbinding over te gaan. De hoogte van de vergoeding is geheel aan de rechter overgelaten, geen beleid dus. De bij het ontslagrecht betrokkenen laten door het ontbreken van beleid veel mogelijkheden liggen. Beperking van het beroep op de rechter, van het beroep op uitkeringen en van de transactiekosten in het algemeen noemde ik al. Wat te denken van de 2,5 miljard per jaar die volgens recente schattingen per jaar aan een ontslagvergoeding wordt uitgekeerd? Komt dat terecht bij de mensen die het echt nodig hebben of bij de mensen die het beste de weg weten in het doolhof van het ontslagrecht? Hoe zit het met de stimulans voor het zoeken van ander werk die van die uitkeringen uitgaat? Zorg in ieder geval dat je nog geen nieuwe baan hebt als de onderhandelingen lopen of de rechter nog moet beslissen; zo zal iedere rechtshulpverlener adviseren. En bestond er niet een afname van kansen op werk met iedere maand werkloosheid?

Waarom wordt het ontslagrecht niet echt aangepakt? Als je de commentaren leest op de recente voorstellen tot hervorming, bijvoorbeeld die in het SER-advies, schrik je een beetje van het gebrek aan visie op het wenselijke systeem bij de betrokken maatschappelijke organisaties. Kritiek van hoog niveau, maar suggesties hoe het beter kan eigenlijk nauwelijks. Zou men nu echt niet weten hoe het beter kan? Of zitten er misschien ook nog wat onuitgesproken zaken? Zou het voor vakbonden niet een heel klein beetje onwillekeurig ergens meespelen dat het ontslagrecht hen een belang-



rijke functie geeft? Onzekerheid is rechtsbijstand, en onderhandelingsmacht. Voor rechtsbijstand en onderhandelingsmacht moet je bij de vakbond zijn. Minister Melkert had ruzie met de arbeidsvoorziening. Zou het terugnemen van het wetsvoorstel van De Vries, toen het kabinet nog zo'n beetje op de stoep van het koninklijk paleis stond, daar iets mee te maken hebben? Het kan zijn omdat ik na mijn vakantie een grote stapel kranten doornam en het ongeveer tegelijk las, dat ik de koppeling leg. Maar misschien is het ook een heel klein beetje politiek instinct. Kleine werkgevers komen goed weg met de vergunningen. Die vergunningen geven hen de mogelijkheid mensen te ontslaan. Daarom zijn zij, dit in antwoord op de minister, niet te vinden voor een wijziging van het systeem. Hun werknemers hebben niet de adem om een kennelijk onredelijk ontslagprocedure te voeren, en zo komen alle risico's van het niet meer rendabel zijn van de samenwerking bij de ontslagen winkelbediende terecht, ook al heeft hij 30 jaar zijn beste krachten gegeven. Grote werkgevers waren voor hervorming, maar misschien hopen zij ergens ook een heel klein beetje met een soepeler ontslagrecht af te komen van al die mensen die er nu nog zitten omdat men een procedure in het verleden niet aandurfde of verloor. De advocatuur, denkt die mee? Er gaat veel praktijk verloren als die 40.000 zaken niet meer of niet meer zo intensief bij de rechter terecht zouden komen. En kantonrechters? Soms denk ik wel eens dat rechters ook wel een beetje houden van de beslissingsruimte die ze hebben met zo'n discretionaire bevoegdheid.

Het gebrek aan medewerking en creativiteit vanuit de betrokken maatschappelijke organisaties is misschien wel een verklaring voor het feit dat de hervormingsplannen van de opeenvolgende ministers niet erg overtuigend zijn. De Vries wilde de preventieve toetsing afschaffen, zo zonder meer. Ga maar naar de rechter, was zijn systeem. Niet zo'n goed idee, maar er was wel iets van te maken met wat aanvullende regels. Nu kiest minister Melkert voor een versnelling van de RDA-procedure. De opzegtermijn gaat al lopen bij de aanvraag voor een vergunning en de mogelijkheid van ontbinding wordt beperkt tot bepaalde gevallen, eigenlijk wordt het een

beroepsprocedure tegen het niet verlenen van de vergunning. Het lijkt een onwenselijk systeem. Iedereen die in de praktijk werkt, weet dat het geen zin heeft partijen te laten samenwerken als één partij dat echt niet meer wil. Het zoeken is naar die tussenoplossing. Vroeg of laat komen partijen voor die tussenoplossing terug bij de rechter. De essentiële zwakte van het huidige BBA is immers dat het alleen maar ja of nee tegen de vergunning mogelijk maakt zonder mogelijkheid van risicospreiding door toekenning van een vergoeding. Die zwakte is de oorzaak van de toeloop tot de rechterlijke procedure waarin wel tussenoplossingen mogelijk zijn. Die zwakte neem je niet weg door de route naar de rechter uit te sluiten. En zeker niet, als je één route uitsluit die nog een vrij mooie snelweg is, de ontbindingsprocedure met zijn snelheid en zijn (relatieve) efficiëntie. Wat te denken van het verschrikkelijke zandpad met alle hinderlagen en valkuilen van de kennelijk onredelijk ontslagprocedure. En naar die kennelijk onredelijk ontslagprocedures worden partijen geduwd als de ontbinding wordt uitgesloten.

#### *Ontslag uit de schuldsfeer*

Wat dan wel? Ik heb daarover nog een paar stellingen. Mijn *vierde stelling* is dat het ontslagrecht zoveel mogelijk uit de schuldsfeer moet. Dat betekent geen onderscheid maken tussen redelijk en onredelijk ontslag. Geen onderzoek naar de vraag aan wie de verandering van omstandigheden is te wijten. De verandering van omstandigheden moet als gegeven worden genomen. Dat leidt tot risico's voor beide partijen en die risico's moeten op eerlijke wijze worden verdeeld. Schuld als criterium is 'uit' in het recht. Bij de onrechtmatige daad werkt men er niet meer mee, bij de berekening van alimentatie gaan we ook niet meer kijken wiens fout het is dat het huwelijk stuk ging. Schuld als criterium lokt gezochte beschuldigingen uit. Daar wordt niemand beter van en zeker niet in een tijd waarin werknemer en werkgever alle zeilen moeten bijzetten om hun toekomst vorm te geven. Schuld, aan wie is het ontslag verwijtbaar, het is ook bijzonder moeilijk vast te stellen. Pogingen daartoe

in een procedure waarvoor de rechter enkele uren uittrekt en misschien een driekwartier met partijen praat, leiden ook tot willekeur en moeten daar ook wel toe leiden, want je kunt zo iets niet beoordelen in zo'n procedure. Geen schuld dus, geen onderzoek daarnaar.

*Normering van vergoedingen*

Mijn *vijfde stelling* volgt eigenlijk al uit wat ik eerder zei. Vergoedingen zijn niet alleen een goede manier van risicoverdeling, maar ook de enige goede drempel tegen ontslag. Die stelling heb ik al eerder toegelicht met een verwijzing naar de stimulans die van een vergoeding uitgaat naar de werkgever om eerst naar andere oplossingen te zoeken. Van mij hoeft de vergunningsprocedure niet, zo impliceert mijn stelling. Als deze toch moet blijven, geef dan ook maar het RDA de bevoegdheid tot het vaststellen van vergoedingen. Dan kan het RDA tenminste ook naar tussenoplossingen zoeken. Uiteraard moeten er wel mogelijkheden zijn van beroep op de rechter, al is het maar omdat art. 6 EVRM dat bepaalt.

Mijn *zesde stelling*: vergoedingen behoren te worden genormeerd. Willekeur moet worden voorkomen. Duidelijke normen maken dat met weinig transactiekosten snel een vergoeding kan worden bepaald.

*Stelling zeven*: die normen moeten alleen objectieve factoren bevatten. Aantal dienstjaren, leeftijd, en mogelijk - misschien is het wel verstandig de kleine ondernemingen een aparte positie te geven - de omvang van de onderneming. Schuld als criterium moet ook uit de formule.

*Stelling acht*: de norm zal vooral bescherming moeten bieden aan oudere werknemers met veel dienstjaren. Juist die hebben immers in persoonlijk kennen en kunnen geïnvesteerd dat afgestemd is op de onderneming. Daarom is het redelijk dat de onderneming een flink deel van hun risico's bij het niet meer lopen van de samenwerking overneemt.

*Stelling negen*: de norm zal in ieder geval moeten gelden voor ontslagen op grond van disfunctioneren. Daar ontstaan nu in de

praktijk de grootste ruzies, de grootste onderzoeken naar wie het eigenlijk gedaan heeft en ook wel een beetje de meeste willekeur. Op het gebied van reorganisatieontslagen is er een redelijke bescherming door de onderhandelingsmacht van partijen via de vakbonden. Wellicht is daar normering minder nodig.

Mijn ideale systeem voor de vaststelling van vergoedingen zou een tweetraps raket zijn: *mijn tiende stelling*. Bij het ontslag dient de vergoeding volgens de vaste norm te worden uitbetaald zonder dat rechterlijke tussenkomst nodig is. Bij voorkeur zonder dat tussenkomst van de overheid nodig is. Als de werknemer of werkgever vindt dat er bijzondere omstandigheden zijn om van die norm af te wijken, moet een partij die zich misdeeld voelt de mogelijkheid krijgen de rechter te adiëren om tot vermeerdering respectievelijk vermindering van de vergoeding te komen. Zo beperk je het aantal procedures tot de bijzondere gevallen. In het normale geval zullen immers partijen weten dat zij er niet méér uit kunnen halen, of in ieder geval het risico lopen dat het meer kan worden, maar ook minder, en dan een procedure nalaten.

*Stelling elf*: normering is typisch iets voor de wetgever. Maar daar kan je lang op wachten. De wetgever doet eigenlijk dat soort dingen niet. Laat het dan maar door een commissie van kantonrechters en andere betrokkenen gebeuren. Het opstellen van richtlijnen die in de praktijk worden gebruikt, eerst inderdaad als richtlijn, steeds meer betekenis krijgen, een paar keer worden aangepast en steeds meer status krijgen. Zo is het ook met veel succes gegaan met alimentatienormen, een materie die eigenlijk veel ingewikkelder is. De formule voor ontslagrecht wordt veel eenvoudiger, dat kan ik u verzekeren.

*Mijn twaalfde stelling*: normering van de vergoeding en die van de WW zou op elkaar kunnen worden afgestemd. Per jaar wordt in de orde van 5 miljard gulden aan WW uitgekeerd. De administratiekosten bedragen daar ongeveer 600 miljoen gulden, volgens het Zakboek van het CBS. Verdere transactiekosten, ook daar weer de rechterlijke macht, rechtsbijstand, kosten bij werkgevers en werknemers, wellicht nog een keer 600 miljoen. Als je het allemaal optelt,

gaat er aan ontslagvergoedingen inclusief de WW 8 miljard per jaar om, overdrachten in verband met het ontslag. Dat mechanisme van de overdracht kost ons, de maatschappij, ongeveer 2,5 miljard, alles bij elkaar. Dat moet efficiënter en doorzichtiger, evenwichtiger, rechtvaardiger kunnen, in het belang van alle betrokkenen. Daar wil ik mee afsluiten.

In het belang van alle betrokkenen moet hoognodig een grondige herziening van het ontslagrecht plaatsvinden, waarin de normering van ontslagvergoedingen een centrale plaats krijgt. Juridische basis voor het ontslagrecht zou het leerstuk van verandering van omstandigheden moeten zijn, niet het leerstuk van de wanprestatie, de tekortkoming waarop het nu nog veel te veel is gebaseerd. Ik dank u voor uw aandacht.

*De stellingen van Barendrecht nog eens kort onder elkaar:*

1. Wat nodig is, is een tussenoplossing die de risico's verdeelt.
2. Het ontslagrecht moet vooral worden afgestemd op het op evenwichtige wijze bepalen van een vergoeding.
3. Op het gebied van het ontslagrecht is in wezen sprake van een vrijwel volledig teruggetreden overheid.
4. Ontslagrecht moet zoveel mogelijk uit de schuldsfeer.
5. Vergoedingen zijn niet alleen een goede manier van risicoverdeling, maar ook de enige goede drempel tegen ontslag.
6. Vergoedingen verhoren te worden genormeerd.
7. En wel aan de hand van objectieve factoren.
8. De norm zal vooral bescherming moeten bieden aan oudere werknemers met veel dienstjaren.
9. De norm zal in ieder geval moeten gelden voor ontslagen op grond van disfunctioneren. De totstandkoming van vergoedingen voor ontslagen op grond van reorganisatie van de onderneming kan mogelijk voorlopig aan de onderhandelingsmacht van partijen worden overgelaten.
10. De vaststelling van de vergoeding behoort in twee trappen te

gaan. Bij het ontslag dient de vergoeding volgens de vaste norm te worden uitbetaald zonder dat rechterlijke tussenkomst nodig is. Als werknemer of werkgever vindt dat er bijzondere omstandigheden zijn om van de norm af te wijken, moet de partij die zich misdeeld voelt de mogelijkheid krijgen de rechter tot vermeerdering respectievelijk vermindering van de vergoeding te laten komen.

11. De normering moet geschieden door de wetgever, mits die dat verstandig doet. Aannemelijk is echter dat de wetgever dat niet durft. Dan maar door een commissie van kantonrechters en andere betrokkenen die richtlijnen opstelt. Zo is het ook, en met veel succes, gegaan met alimentatienormen, een materie die veel ingewikkelder is.
12. De normering van de vergoedingen en die van de WW zou op elkaar kunnen worden afgestemd.

**Van der Heijden:** Een nieuw ontslagrecht in twaalf stellingen, we zullen daar straks ongetwijfeld nog op terugkomen. Ik wil nu, zoals aangekondigd de gelegenheid geven aan mr. De Laat, kantonrechter te Utrecht, om een eerste reactie te geven op hetgeen tot nu toe is geboden. De heer De Laat is, voordat hij kantonrechter werd, een aantal jaren advocaat geweest, heeft veel ervaring met arbeidszaken, en toevallig heeft het kantongerecht in Utrecht onlangs beslist om de beschikbare arbeidstijd meer te richten op ontbindingszaken dan op andere zaken die kantonrechters zo op hun bordje krijgen. U heeft minister Melkert net horen zeggen dat hij nou juist vindt dat rechters wel andere dingen te doen hebben dan arbeidszaken, in Utrecht hebben ze precies andersom beslist en gezegd: wij doen juist veel arbeidszaken. We hebben het wel te druk, daarom moeten vermoedelijk de 'achterlichtjes' of andere kwesties maar wat langer wachten, of misschien worden die zelfs wel helemaal niet berecht. Ik geef u alvast maar een voorschot en geef nu het woord aan de heer De Laat voor een eerste reactie op het gebodene.