

Versoepeling ontslagrecht

Nu nog kan een dienstverband alleen worden beëindigd via tussenkomst van de kantonrechter of het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), maar als het ontslagrecht versoepeld wordt moeten werknemers en werkgevers voortaan zelfstandig kunnen besluiten tot het beëindigen van een dienstverband. Het UWV zou dan niet meer nodig zijn en de kantonrechter komt pas om de hoek kijken als de werknemer bezwaar maakt.

Versoepeling van het ontslagrecht heeft zowel voor- als nadelen voor de werknemer. Het belangrijkste nadeel voor de werknemer is natuurlijk dat hij minder zeker is van het behoud van zijn baan. Maar de versoepeling heeft ook voordelen. Immers werkgevers zullen makkelijker mensen in dienst nemen. Nu de werkgevers weten dat het makkelijker is om iemand te ontslaan zullen zij eerder besluiten iemand in dienst te nemen.

Voor de uitzendbureaus zal de versoepeling van het ontslagrecht minder gunstig zijn. Uitzendkrachten hebben geen vast contract. Zij worden gebruikt om de tijdelijke extra vraag naar werk op te vangen. Bij een versoepeling van het ontslagrecht zijn uitzendkrachten niet meer nodig.

Bij versoepeling van het ontslagrecht zal vooral de frictiewerkloosheid dalen. Immers mensen zullen sneller een baan vinden omdat werkgevers makkelijker mensen in dienst nemen. Oudere werknemers vrezen echter voor het voortbestaan van hun baan. Zij zijn relatief duur en het kan voor de werkgever interessant zijn deze werknemers te ontslaan.

Maar versoepeling van het ontslagrecht betekent natuurlijk ook weer niet dat je zomaar op straat gezet kan worden.

Piet Hein Donner deed ooit het volgende voorstel:

- De werkgever heeft geen toestemming vooraf meer nodig om een werknemer te ontslaan. Daardoor verdwijnt de vergunningsprocedure bij het CWI. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen met de wettelijke opzegtermijn.
- De werknemer die de opzegging onredelijk vindt, kan protesteren bij de rechter. De opzegging wordt opgeschort tot de rechter uitspraak heeft gedaan.
- Er komt een wettelijke ontslagvergoeding voor iedereen (uitzonderingsgevallen zoals ontslag wegens diefstal daargelaten). De vergoeding is driekwart maandsalaris per dienstjaar met een maximum van een jaarsalaris, tot een grens van 75.000 euro.
- Een deel van die vergoeding wordt betaald uit een fonds waaraan alle werkgevers bijdragen.
- De werkloosheidsuitkeringen gaan omhoog, vooral in het begin. Werknemers krijgen een uitkering van 90 procent van het laatstverdiende loon gedurende de eerste drie maanden, die daarna terugloopt met stappen van 5 procentpunt per drie maanden tot 70 procent na een jaar.
- Er komt een collectief door de werkgevers betaalde vergoeding van één week per dienstjaar voor flexwerkers die na drie jaar nog geen vaste baan hebben.
- Er komt een overgangsregeling die voorziet in een hogere vergoeding voor werknemers die ouder zijn dan 55 als de regeling ingaat.