



de Rechtspraak

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
t.a.v. de Minister, mr. L.F. Asscher
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Directie Strategie en
Ontwikkeling

bezoekadres
Kneuterdijk 1
2514 EM Den Haag

correspondentieadres
Postbus 90613
2509 LP Den Haag

T (088) 36 10000
F (088) 36 10022
www.rechtspraak.nl

datum 27 augustus 2013
contactpersoon Voorlichting
e-mail
telefoonnummer 06-18609322
ons kenmerk
uw kenmerk
cc -
bijlage -
onderwerp Advies wetsvoorstel hervorming flexrecht, ontslagrecht en
Werkloosheidswet

Geachte heer Asscher,

Bij brief van 21 juni jl., met kenmerk 2013-0000082133 verzocht u de Raad voor de rechtspraak (de “Raad”) advies uit te brengen over het concept-wetsvoorstel hervorming flexrecht, ontslagrecht en Werkloosheidswet (het “wetsvoorstel”).

Volgens de inleiding op het wetsvoorstel wordt met het wetsvoorstel beoogd het ontslagrecht te vereenvoudigen, de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid bij ontslag te bevorderen, belemmeringen voor de mobiliteit van werknemers weg te nemen en de vergoeding bij ontslag te beperken en te richten op snelle werkhervatting. Voorts wordt overwogen dat het wenselijk is de rechtspositie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een arbeidsovereenkomst met wisselende uren te versterken, de doorstroom van flexibele arbeid naar vaste arbeid te bevorderen, en de Werkloosheidswet een meer activerend karakter te geven.

Onder het huidige ontslagstelsel kan een werkgever die een dienstverband met een werknemer wil beëindigen dit op twee verschillende manieren doen: via de zogenaamde BBA-route en via de ontbindingsroute. Bij de BBA-route geschiedt de beëindiging van het dienstverband via opzegging door de werkgever, waarvoor hij moet beschikken over toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (“UWV”). Bij de ontbindingsroute kan zowel de werkgever als de werknemer de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Na invoering van het wetsvoorstel zal ontslag om bedrijfseconomische redenen en in geval van langdurige ziekte via het UWV gaan, ontslag om persoonlijke redenen wordt door de kantonrechter beoordeeld. Voor zowel het UWV als de kantonrechter geldt in beginsel hetzelfde vergoedingenregime.



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 2 van 16

Gehoord de gerechten adviseert de Raad u als volgt.¹

I. Inleiding

De Raad stelt voorop dat de noodzaak van wijziging van het ontslagrecht wordt onderschreven. Het huidige duale stelsel kan meebrengen dat gelijke gevallen ongelijk worden behandeld en ongelijke uitkomsten kennen. Daarnaast zijn er in het huidige stelsel grote verschillen in de bescherming van de rechtspositie van vaste werknemers en tijdelijke arbeidskrachten. Het ontslagrecht is voor de rechtzoekende niet altijd voldoende inzichtelijk en in zijn toepassing niet altijd voldoende voorspelbaar.

In een eerdere versie van het wetsvoorstel werd de rol van de kantonrechter beperkt vormgegeven. Het thans voorliggende wetsvoorstel kent aan de kantonrechter een belangrijke rol toe in het ontslagrecht. Gelet op de grote expertise en ervaring van de kantonrechter, acht de Raad dit een goede en terechte keuze. De Raad is ook verheugd over de keuze voor de invoering van een jarenlang door de praktijk gevoelde wens: de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie.

Bedenkingen heeft de Raad bij het vergoedingensysteem dat in het wetsvoorstel wordt voorgesteld. De invoering van een uniform vergoedingensysteem bevordert de rechtszekerheid. Het voorgesteld vergoedingensysteem is echter zodanig verfijnd, dat het geheel er niet eenvoudiger op wordt. Op de algemene uitgangspunten zijn verschillende uitzonderingen mogelijk (bijvoorbeeld het vanwege de financiële positie van de werkgever niet hoeven betalen van de transitievergoeding bij ontslag op bedrijfseconomische redenen, of het in verband met ernstige verwijtbaarheid van de werknemer niet hoeven te betalen van een vergoeding, dan wel juist moeten betalen van een hogere vergoeding). Dit komt, zeker in de eerste periode na invoering van de wet, de rechtszekerheid niet ten goede. Of het wetsontwerp tot dejuridisering van ontslagprocedures zal leiden, valt daarom – zeker in de beginfase - te betwijfelen.

Bedenkingen heeft de Raad ook bij de grote mate van gedetailleerdheid van de voorgestelde ontslagcriteria, ten opzichte van de huidige criteria voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Tot de grootste punten van kritiek op het huidige ontslagstelsel behoort voor zover de Raad bekend niét dat de kantonrechter te gemakkelijk of te onvoorspelbaar zou ontbinden dan wel de ontbinding zou weigeren. Het is de Raad daarom niet duidelijk (i) waarom de kantonrechter gebonden zou moeten zijn aan de

¹ De Raad voor de rechtspraak heeft op grond van artikel 95 Wet op de rechterlijke organisatie een wettelijke adviestaak met betrekking tot nieuwe wets- en beleidsvoorstellen die gevolgen hebben voor de rechtspraak. De adviezen worden vastgesteld na overleg met de gerechten. De Raad voor de rechtspraak is een adviescollege in de zin van artikel 79 en 80 van de Grondwet. Bij het opstellen van zijn adviezen beoordeelt de Raad voor de rechtspraak de voorgenomen wet- en regelgeving in het bijzonder op de gevolgen voor de organisatie en de werklast van de gerechten en op de (praktische) toepasbaarheid en uitvoerbaarheid. Rechters zijn bij de behandeling van individuele zaken niet gebonden aan de inhoud van de wetgevingsadviezen van de Raad voor de rechtspraak.



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 3 van 16

door het UWV te hanteren ontslagcriteria en (ii) wat de noodzaak is van het opnemen van een waslijst van criteria waar de ontbindingsrechter zich aan zou moeten houden. (Zie verder hoofdstuk III.)

In dit advies zal achtereenvolgens worden ingegaan op de volgende onderwerpen:

- De route naar ontslag (h.II)
- Ontslagcriteria (h. III)
- Transitievergoeding en additionele vergoedingen (h. IV)
- Procedures (h. V)
- Flexibele arbeidsovereenkomst, proeftijd en concurrentiebeding (h. VI)
- Werkloosheidswet (h. VII)
- Werklast (h. VIII)
- Tot slot, implementatie (h. IX)

II. De route naar ontslag

Rechtsongelijkheid bij vergoedingen

Die rechtsongelijkheid die het gevolg is van het huidige ontslagstelsel uit zich naar de mening van de Raad vooral in de hoogte van de vergoedingen: de vergoeding ex artikel 685 ten opzichte van die van artikel 681. Na alle getroffen maatregelen in verband met de opzegtermijn en dergelijke en door de - wel algemeen aanvaarde, gedeeltelijke - reflexwerking van het Ontslagbesluit in de 685- procedures kan niet gesteld worden dat op de overige gebieden van het ontslagrecht sprake is van grote rechtsongelijkheid.

Door invoering van het wetsvoorstel krijgen in beginsel alle werknemers recht op een transitievergoeding. Door de uitzonderingen die de wet op dit recht maakt, zullen verschillen ook onder het huidige wetsvoorstel echter onvermijdelijk zijn.

Herplaatsing

Het wetsvoorstel introduceert een nieuwe vereiste voor opzegging door de werkgever: opzegging mag alleen als herplaatsing van de werknemer, eventueel na scholing, in een andere functie niet mogelijk is. De Raad wijst erop dat deze bepaling tot extra procedures kan leiden over de vraag of een passende functie na scholing voorhanden was of is.

Verzendingsproblemen bij schriftelijke verklaringen

Art. 670 bepaalt dat de werknemer een vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen kan vernietigen door middel van een schriftelijke verklaring. Art. 671 lid 2 bepaalt dat de werknemer binnen 14 dagen zijn instemming met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan herroepen door middel van een schriftelijke verklaring.

De Raad voorziet dat zich hier 'verzendingsproblemen' gaan voordoen, en bewijsproblemen met betrekking tot het tijdig vernietigd cq. herroepen hebben. Bovendien is het een fraudegevoelige regeling.

Ten aanzien van de instemming met de beëindiging adviseert de Raad om in de Memorie van Toelichting op te nemen dat een instemming onder voorwaarden, geen instemming is.



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 4 van 16

Combinatie van ontslaggronden

Artikel 671 a bepaalt dat de werkgever een ontslagvergunning moet aanvragen bij het UWV als hij wil opzeggen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden of ingeval van langdurige ziekte van de werknemer. In de wettekst is niets geregeld over een combinatie van gronden; een werknemer is langdurig ziek en er is een verstoring van de arbeidsverhouding. Er lijkt dan een keuze te zijn. Teneinde te voorkomen dat werkgevers in twijfelgevallen bij beide instanties tegelijk een verzoek indienen, en ter voorkoming dat onverhoopt beide instanties zich niet-ontvankelijk verklaren, verdient het aanbeveling te bepalen dat bij een ‘dubbele’ ontslaggrond de kantonrechter zich niet onbevoegd dient te verklaren. Dit sluit aan bij het ‘restkarakter’ van de door de kantonrechter te beoordelen ontslaggronden.

Ontbinding op verzoek werknemer

Voor ontbinding door de kantonrechter op verzoek van de werknemer is aangesloten bij de huidige regeling (“omstandigheden zijn van dien aard dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op korte termijn hoort te eindigen”). Opvalt dat er geen verbinding is gemaakt met de lijst van gronden die geldt voor ontbinding op verzoek van de werkgever. De jurisprudentie over ‘ontbinding in de opzegtermijn’ blijft hiermee actueel.²

Vergoeding na ontslag met toestemming UWV

Op grond van art. 682 kan een werknemer de kantonrechter verzoeken een vergoeding toe te kennen als hij van mening is dat hij, met toestemming van het UWV, ten onrechte is ontslagen wegens langdurige ziekte. Opvalt dat geen vergoeding mogelijk is ingeval van een (volgens de werknemer) niet terecht ontslag, met toestemming van het UWV, op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Een werknemer die geen herstel van het dienstverband wenst, maar vindt dat hij recht heeft op een (hogere) vergoeding of van mening is dat de ontslagvergunning ten onrechte is verleend, lijkt tussen wal en schip te vallen. Het wijzigen van artikel 682 lid 1 sub b, door toevoeging van de grond ‘bedrijfseconomische omstandigheden’ verdient overweging.

Wetstechnisch

De gronden die in art. 669 lid 1 worden benoemd voor opzegging door de werkgever, zijn ook van toepassing op ontbinding. De term ‘opzeggen’ in lid 1 zou daarom gewijzigd kunnen worden in “opzeggen of laten ontbinden”.

III. Ontslagcriteria

Ontslagcriteria voor ontbinding door de kantonrechter

Opvallend is de grote mate van gedetailleerdheid van de voorgestelde ontslagcriteria, ten opzichte van de huidige criteria voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Tot de grootste punten van kritiek op het huidige ontslagstelsel behoort voor zover de Raad bekend níét dat de kantonrechter te gemakkelijk of te onvoorspelbaar zou ontbinden dan wel de ontbinding zou weigeren. Het is de Raad daarom niet duidelijk (i) waarom de kantonrechter gebonden zou moeten zijn aan de door het UWV te hanteren

² HR 11 december 2009, LJN BJ9069



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 5 van 16

ontslagcriteria en (ii) wat de noodzaak is van het opnemen van een waslijst van criteria waar de ontbindingsrechter zich aan zou moeten houden.

Het bezwaar van het opnemen van de uitvoerige ontslagcriteria is dat dit het ontslagrecht extra ingewikkeld maakt, waar juist vereenvoudiging van het ontslagrecht wordt nagestreefd. Dit wordt in de hand gewerkt door het in wetsartikelen herhaaldelijk verwijzen naar andere artikelen. Bovendien levert de lange lijst van criteria ook een schijnzekerheid op, nu in art. 669 lid 2 onder g ('ernstig verstoorde verhouding') en onder h ('andere redenen') een restcategorie wordt benoemd. Soms doet zich de situatie voor dat het niet alleen niet meer van de werkgever gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te continueren, maar dat dat juist ook niet meer van de werknemer gevergd kan worden. Deze realiteit staat op gespannen voet met art. 669 lid 2 onder g en h en art. 671c. Deze artikelen gaan over de situatie dat continuering hetzij niet van de werkgever, hetzij niet van de werknemer gevergd kan worden.

De gedetailleerdheid van de regeling van art. 671b levert het risico op van lacunes of andere bedoelde effecten. Hier kan een aantal voorbeelden van gegeven worden:

- de kantonrechter moet het ontbindingsverzoek van de werkgever ten aanzien van een onvoldoende re-integrerende werknemer afwijzen als de werkgever de werknemer niet eerst heeft aangemaand. Waarom staat de waarschuwingsverplichting hier wel genoemd, maar bij de 'gewoon disfunctionerende' werknemer niet?
- de werknemer dient een redelijke periode te worden gegund om zijn gedrag aan te passen na de maning/staking van loon. Uit het artikel wordt niet duidelijk of beoogd wordt dat in vergelijking met de huidige praktijk (zonder maning) in de nieuwe situatie gemakkelijker ontbonden kan worden.
- Artikel 671b lid 3 bepaalt dat ingeval van ontbinding om bedrijfseconomische redenen de kantonrechter de in dat artikel genoemde ontbindende voorwaarde moet opnemen. Waarom wordt voorgeschreven hoe die voorwaarde exact moet luiden? Wellicht is er wel aanleiding om de voorwaarde niet te beperken tot het in dienst nemen van nieuw personeel door deze werkgever, maar zich ook te laten uitstrekken tot zuster- of moederbedrijven. Overigens kan een dergelijke voorwaarde ook onzekerheid geven: een procedure over de vraag of die voorwaarde is ingetreden kan lang duren.
- Art. 671b lid 8 onder b, bepaalt dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek met betrekking tot een werknemer voor wie een opzegverbod geldt moet afwijzen als het verzoek verband houdt met het opzegverbod. Doorgaans zal de rechter dat ook doen, maar de wettekst miskent de praktijk dat het soms toch is aangewezen om in zo'n situatie wel te ontbinden (bijvoorbeeld omdat dit noodzakelijk is voor de gezondheidstoestand van de werknemer). De opmerking in de MvT dat zonder de voorgestelde wetsbepaling het opzegverbod een 'loze bepaling' zou worden slaat onvoldoende acht op het verantwoordelijkheidsgevoel van rechters.

Representativiteit vakorganisaties

De BBA-normen worden opgenomen in het BW. De Minister van SZW kan de normen nader invullen in een Nieuw Ontslagbesluit (NOB). Nieuw is dat CAO-partijen op onderdelen van de NOB-criteria



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 6 van 16

mogen afwijken. Het wetsvoorstel waarborgt onvoldoende dat die criteria door echt representatieve werkgevers- en vakorganisaties worden overeengekomen.

Toepassing CAO-criteria door de rechter?

Onduidelijk is of de 'maatwerk-criteria' die bij CAO worden overeengekomen gezien moeten worden als lagere regelgeving, die door de rechter moet worden toegepast. De MvT beperkt zich tot de constatering dat de rechter aan dezelfde criteria moet toetsen als die voor het UWV gelden. Het ligt evenwel voor de hand dat de rechter de maatwerkcriteria zal moeten toepassen. Dit is dan wel van invloed op de werkbelasting van de rechter. Tot op heden kon van het UWV niet gevergd worden alternatieve criteria toe te passen vanwege de werkbelasting.

Vervanging duurdere door goedkopere werknemers

Volgens de MvT, pagina 65, weigert het UWV thans een vergunning als de werkgever slechts kostenbesparing nastreeft door het vervangen van duurdere door goedkopere werknemers. De Raad deelt deze visie niet. In het huidige recht is het niet ondubbelzinnig niet toegestaan om duurdere door goedkopere arbeidskrachten te vervangen. Wanneer het voor de overleving van een bedrijf echt noodzakelijk is de loonkosten te beperken, zonder het aantal arbeidskrachten terug te brengen, kan het vervangen van duurdere door goedkopere arbeidskrachten in de huidige situatie een redelijke ontslaggrond vormen.

Eis van herplaatsing bij ontslag via UWV

Art. 669 stelt de eis dat voor ontslag een redelijke grond moet zijn en dat herplaatsing in een andere passende functie binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. In geval van ziekte van de werknemer wordt thans van de werkgever een vergaande aanpassing van de werkorganisatie gevergd. Die verplichting geldt nu niet in bedrijfseconomische situaties. Verduidelijkt dient te worden of de wetgever wijziging van het materiële recht op dit punt beoogt.

IV. Transitievergoeding en additionele vergoedingen

De Raad constateert dat het nieuwe ontslagrecht een flink aantal vergoedingen kent. Het vergoedingensysteem wint hiermee niet aan overzichtelijkheid.³ Bij de transitievergoeding (a.) en de additionele vergoeding (b.) plaatst de Raad de volgende kanttekeningen:

³ De transitievergoeding op grond van artikel 673, de vergoedingen in artt. 681 en 682, de vergoedingen op grond van art. 7:671b lid 9 en art. 7:671b lid 10 BW, waarin weer twee soorten vergoedingen voorkomen, vervolgens art. 7:671, de vergoeding boven op de transitievergoeding van art. 673 lid 10, en de vergoedingen ingevolge art. 7:677 lid 2 en 3 BW die geen schadevergoedingen meer heten. Opvalt dat de vergoeding voor de werknemer als de werkgever hem een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven, niet gemaximeerd is (art. 677 lid 5).



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 7 van 16

a. Transitievergoeding

Mobiliteit

Iedere werknemer die niet uit zichzelf vertrekt krijgt recht op een transitiebudget. Dit kan als neveneffect hebben dat een werknemer die verwacht op niet al te lange termijn te zullen worden ontslagen, niet uit eigen beweging ontslag zal nemen. Dit komt de mobiliteit, een van de doelstellingen van het wetsvoorstel niet ten goede.⁴

Schuldvergelijking

Op de transitievergoeding kunnen kosten in mindering worden gebracht. Dat zijn de kosten die direct gerelateerd zijn aan het ontslag, zoals een langere opzegtermijn en de kosten van outplacement. De minister heeft het voornemen ook andere kosten op de transitievergoeding in mindering te brengen, namelijk de kosten die verband houden met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van werknemers en kosten die eerder tijdens het dienstverband zijn gemaakt.

De Raad is van mening dat scherp onderscheid moet worden gemaakt tussen scholing die gericht is op versterking van de arbeidsmarktpositie van de werknemer voor de toekomst en scholing die erop gericht is om het functioneren van de werknemer binnen de onderneming te verstevigen. Van deze laatste vorm van scholing plukt de werkgever zelf ook de vruchten, zodat schuldvergelijking niet in de rede ligt.

Betalingsonmacht werkgever

Het recht op de transitievergoeding geldt geheel of gedeeltelijk niet als de werkgever door het betalen ervan in ernstige financiële problemen komt. De minister kan terzake criteria ontwikkelen. De Raad wijst erop dat deze criteria getoetst zouden moeten worden aan het bepaalde in artikel 6:109 BW (bevoegdheid rechter tot matiging schadevergoedingsplicht). Hierbij kan wel de vraag gesteld worden of een transitievergoeding een schadevergoeding is. Dat de vergoeding er is om schade te dekken is verdedigbaar. Ook voor afwijkende regelingen in een cao geldt dat de cao-partners aan het bepaalde in artikel 6:109 BW zijn gebonden.

Voorts zij erop gewezen dat bepaaldelijk niet ondenkbaar is dat de werkgever zich vaak zal beroepen op betalingsonmacht, of dat een werkgever zich zal beroepen op schuldvergelijking en verrekening. Dit zijn, anders gezegd, proceduregevoelige elementen in de regeling van de transitievergoeding.

Art. 673 c lid 3 ziet op de situatie dat het UWV heeft geoordeeld dat de werkgever geen of een lagere transitievergoeding verschuldigd is. De bepaling is summier waar het gaat om de procedure bij de kantonrechter die hierop kan volgen. Onduidelijk is bijvoorbeeld welke criteria de kantonrechter moet hanteren, of de uitspraak van het UWV geschorst wordt zolang de kantonrechter nog niet heeft beslist, of tegen de uitspraak van de kantonrechter hoger beroep mogelijk is alsmede of de uitspraak van de kantonrechter uitvoerbaar bij voorraad is.

Een beroep op betalingsonmacht ingeval van ontbinding is volgens het wetsvoorstel niet mogelijk. Dit wekt bevreesing.

⁴ Ook het overgangsrecht voor 50-plussers zal naar de verwachting van de Raad een extra belemmering vormen om voor de afloop van de overgangstermijn zelf van baan te veranderen.



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 8 van 16

Transitiebudget bij beëindigingsovereenkomst

Artikel 673 bepaalt onder welke voorwaarden een werknemer recht heeft op een transitievergoeding. De Raad gaat ervan uit dat in geval werkgever en werknemer een beëindigingsovereenkomst sluiten, het de bedoeling is dat de transitievergoeding gewoon verschuldigd is. Het verdient aanbeveling dit in de wettekst of MvT tot uitdrukking te brengen.

Speciale positie oudere werknemers

De minister heeft het voornemen transitievergoedingen van oudere werknemers te laten verschillen al naargelang de ondernemer meer of minder dan 25 werknemers in dienst heeft. Tegen verschillende regimes pleit immer het arbitraire van zo'n regeling. Een werkgever met 24 werknemers is goedkoper uit dan de werkgever met 26 werknemers. Dit leidt tot calculerend werkgeversgedrag.

b. Additionele vergoeding

De artikelen 681 en 682 kennen de kantonrechter de bevoegdheid toe - op verzoek van de werknemer - een billijke vergoeding toe te kennen. Artikel 671b leden 9 en 10 bepalen dat de vergoeding alleen kan worden toegekend als de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dan wel geheel of grotendeels te wijten is aan de werkgever.

In de MvT wordt een aantal voorbeelden gegeven van situaties waaraan kan worden gedacht voor toekenning van een zogenaamde additionele billijke vergoeding (zoals: werkgever voert een valse grond voor het ontslag aan, werkgever discrimineert, hij heeft onvoldoende zorg voor arbeidsomstandigheden, er is sprake van grovelijke niet-nakoming door de werkgever van zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst⁵, of er is sprake van laakbaar gedrag van de werkgever.)

De Raad vraagt zich af welke situaties de minister kennelijk niet als ernstig verwijtbaar of geheel of grotendeels te wijten aan de werkgever heeft willen beschouwen. Het maken van onderscheid tussen lichtere en ernstigere mate van verwijtbaarheid is bepaald lastig. Aan de in de MvT genoemde voorbeelden zou een aantal voorbeelden toegevoegd kunnen worden⁶. Deze waren dan te voorzien

⁵ Dit voorbeeld is minder gelukkig gekozen omdat het criterium van grovelijke niet-nakoming ook voorkomt in het huidige artikel 7: 678 BW dat ziet op het nemen van ontslag op staande voet door de werknemer. Hier gaat het om de meest vergaande vorm van schuld aan de zijde van de werkgever.

⁶ Voorbeelden, waarbij geoordeeld zou kunnen worden dat de eindiging van de arbeidsovereenkomst geheel of grotendeels is te wijten aan de werkgever: (1) De werkgever biedt de disfunctionerende werknemer onvoldoende gelegenheid om zich te herstellen en om te verbeteren. De werkgever gaat er toe over om al na de constatering van disfunctioneren ontslag te vragen zonder eerst nog af te wachten of zich een verbetering voordoet nadat aan de werknemer aandacht zoals extra scholing, een coach o.i.d. is besteed. (2) De werknemer disfunctioneert ten gevolge van de omstandigheid dat hij niet meer in staat is de functie voldoende adequaat uit te oefenen. De werkgever die in zo'n geval niet alleen poogt de functie aan te passen maar zelfs andere passende arbeid binnen de onderneming aanbiedt, kan niet een ernstig verwijt gemaakt worden. Dat is anders indien de werkgever nalaat de functie aan te passen of een andere passende arbeid binnen de onderneming aan te bieden. Is het niet aanbieden van andere passende functie aan een oudere, niet meer goed functionerende werknemer, die gedurende een aantal jaren niet bijgeschoold is, een omstandigheid die geheel of grotendeels aan de werkgever te wijten is? (3) De werknemer vraagt zelf ontbinding nadat hij



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 9 van 16

van een bijbehorende kwalificatie. Invulling kan ook aan de rechter worden overgelaten. Dat levert echter voor langere tijd onduidelijkheid op.

In plaats van een catalogus van voorbeelden te schetsen met betrekking tot het gedrag van de werkgever, is het wellicht beter een ondergrens aan te brengen voor het gedrag van de werknemer. Zo zal de werknemer in meerdere of mindere mate iets te verwijten zijn bij schending van verschillende voorschriften (bijvoorbeeld ingeval van ziekte), computergebruik, roken en dergelijke.

V. Procedures

Bewijsrecht

Als over de gehele breedte van het ontslagrecht een verzoekschriftprocedure wordt ingevoerd, is niet duidelijk welk proces- en bewijsrecht hierop van toepassing wordt. In de huidige situatie is artikel 284 Rv (dat ziet op verzoekschriftprocedures) van toepassing, voorzover de aard van de zaak zich hier niet tegen verzet. Zo wordt er bijvoorbeeld een uitzondering gemaakt op het gebied van het horen van getuigen, omdat uitgebreide getuigengehoren geacht worden niet verenigbaar te zijn met het karakter van de ontbindingsprocedure, die gericht is op een spoedige beslissing. De Raad gaat ervan uit dat de keuze voor de verzoekschriftprocedure tot gevolg heeft dat op die procedure in beginsel ook het bewijsrecht van toepassing is. Dit punt behoeft verduidelijking in de MvT.

Hoger beroep

Het wetsontwerp maakt hoger beroep en cassatie in alle gevallen mogelijk, mits is voldaan aan de ondergrens van artikel 332 Rv. Dat betekent dat dus ook dat rechtsmiddelen aangewend kunnen worden tegen een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter, terwijl art. 685 lid 11 BW nu nog bepaalt dat hoger beroep en cassatie uitgesloten zijn.

Zoals eerder gezegd is de Raad verheugd over het openstellen van de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie, temeer nu de gevolgen van een ontbindingsbeschikking voor partijen zeer groot kunnen zijn.

Doorzendplicht kantonrechter- UWV en omgekeerd

Voor de situatie dat men zich tot het UWV wendt, maar bij de kantonrechter moet zijn en omgekeerd is niets geregeld. Het verdient aanbeveling in de wet een doorzendplicht op te nemen naar analogie van artikel 69 Rv (de zogenaamde 'spoorwisselbepaling' met behulp waarvan een verkeerd ingeleide procedure alsnog in het juiste spoor gezet kan worden).

Het is onwenselijk dat een werkgever na een betrekkelijk lange procedure te horen krijgt dat hij de verkeerde ingang gekozen heeft, dat hij in zijn verzoek niet-ontvankelijk is en dat hij bij de bevoegde instantie weer van voren af aan moet beginnen met de procedure.

op non-actief is gesteld. Achteraf blijkt dat de op non-actiefstelling ten onrechte heeft plaatsgevonden. Een variant hierop is de werknemer die ten onrechte ergens van beschuldigd is, waarna zijn naam is besmeurd en de werkgever hier inadequaat op reageert, zodat de werknemer de kantonrechter om ontbinding verzoekt.



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 10 van 16

Ontslag op staande voet

De nieuwe regeling van art. 677 met betrekking tot ontslag op staande voet is voor een belangrijk deel gelijk aan de huidige wettelijke regeling, zij het dat de matigingsbevoegdheid anders is ingevuld. Nu geldt krachtens artikel 680 lid 5 voor de matiging van de hoogte van de schadevergoeding een benedengrens: het loon voor de duur van de wettelijke opzegtermijn of het loon over een periode van 3 maanden. Die laatste grens is in het wetsontwerp niet meer opgenomen. In de toelichting (pag. 70) ontbreekt de redengeving voor die wijziging.

VI. Flexibele arbeidsovereenkomst, proeftijd en concurrentiebeding

Flexibele arbeidsovereenkomst

Het wetsvoorstel beoogt langdurig verblijf in de flexibele schil zo veel mogelijk terug te dringen, in het bijzonder waar dit wordt veroorzaakt door oneigenlijk gebruik van flexcontracten. Hoewel de maatregelen die in het wetsvoorstel worden voorgesteld passend lijken, wordt hiermee niet voorkomen dat na het verstrijken van de periode van 24 maanden (art. 668a lid 1a) of na het derde contract van art. 668a lid 1b een time out van 6 in plaats van 3 maanden wordt ingelast, om vervolgens aan de opbouw van een nieuwe keten te beginnen. Voor schrijvende gevallen lijkt de uitspraak van de Amsterdamse kantonrechter (LJN BW6495 ofwel JAR 2012,160) ook in het nieuwe recht zijn betekenis te behouden: het kan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn, dat de werkgever deze werknemer niet hetzij voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in aanmerking brengt, hetzij de banden met deze werknemer duurzaam staakt.

Afwijking van maximumtermijn en tussenpoos

Bij CAO of regeling van een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan – onder bepaalde voorwaarden – worden afgeweken van de maximumtermijn van art. 668 lid 1a en de tussenpoos van art. 668 lid 1b. In art. 668a lid 5 wordt dit als volgt verwoord: afwijking is toegestaan “als uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist”.

De Raad tekent hierbij aan dat de term ‘intrinsiek’ enigszins vaag is, en dat er licht zit tussen de wettekst die spreekt van “bedrijfsvoering” en de MvT die spreekt van “productieproces”, hetgeen refereert aan een klassieke industriële sector. Niet uitgesloten is dat afwijking wordt overeengekomen door een niet-representatieve vakorganisatie, nu niet de eis van algemeen verbindendheid wordt gesteld. Dit is onwenselijk.

De representativiteit speelt ook bij artikel 668a lid 6a, zij het dat hier de oplooplem van “onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te stellen nadere voorwaarden” aanwezig is.

Artikel 668a lid 7 roept de vraag op op welk moment wordt gemeten of de werknemer nog geen 18 jaar is. Aangenomen moet worden, dat dat het overgangsmoment is tussen tijdelijk en vast. Dit zou duidelijker in de tekst naar voren gebracht kunnen worden.



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 11 van 16

Proeftijd

Art. 652 lid 4 bepaalt dat geen proeftijd kan worden overeengekomen als de overeenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden. Voor de werkgever is het niet moeilijk onder deze regeling uit te komen. De werkgever die een mismatch wil proberen te voorkomen zal kiezen voor tewerkstelling via een uitzendovereenkomst met uitzendbeding dan wel een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden en een of enkele dagen.

Concurrentiebeding

Hoofddregel wordt dat een concurrentiebeding alleen geldig is als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Ook hier is weer een uitzondering mogelijk. Art. 653 lid 2 bepaalt dat (toch) in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een concurrentiebeding opgenomen kan worden “indien uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen”. Deze bepaling kan een bron van procedures zijn: welke eisen worden aan de motivering gesteld, wat is noodzakelijk, wat zijn zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? De vraag kan gesteld worden waarom een werknemer gebonden moet worden (aan een concurrentiebeding), terwijl de werkgever zich juist niet wil binden. Te overwegen is een uitzondering op de hoofddregel alleen toe te staan als het gaat om een project van een zekere duur.

Doorbetaling van loon bij oproepcontracten

Artikel 628 ziet op het recht op doorbetaling van loon, ook als de werknemer de arbeid niet of slechts gedeeltelijk heeft verricht. Als de oorzaak voor het niet of gedeeltelijk verrichten van de arbeid voor rekening van de *werkgever* behoort te komen, bestaat er recht op doorbetaling van loon, aldus het huidige lid 1 van art. 628. Het nieuwe lid 1 kiest een andere formulering: “...het niet verrichten van de arbeid voor rekening van *de werknemer* behoort te komen.” Niet duidelijk is of met deze formulering een materiële wijziging wordt beoogd, hetzij inhoudelijk hetzij bewijstechnisch.

Gedurende de eerste 6 maanden van een arbeidsovereenkomst kan bij schriftelijk overeenkomst van het recht van de werknemer op doorbetaling van loon worden afgeweken. Na het verstrijken van deze termijn kan bij CAO of regeling van een daartoe bevoegd bestuursorgaan verder worden afgeweken ten nadele van de werknemer. Voorgesteld wordt dat de termijn van 6 maanden tot maximaal 18 maanden mag worden verlengd (art. 628 lid 6). De inkomensonzekerheid bij oproepcontracten wordt zo verminderd. De MvT vermeldt niet wat de ratio is om de termijn op 18 maanden te stellen.

Voor de zorgsector zal VWS in een wetsvoorstel een verbod op nul-urencontracten regelen, aldus de MvT op pagina 51. De Raad vraagt zich af of het wetstechnisch verstandig is om in sectorwetgeving bijzondere flexregels op te nemen.

Aanzepplicht bij contracten voor bepaalde tijd

Artikel 668 b introduceert een aanzegplicht bij contracten voor bepaalde tijd. De werkgever moet uiterlijk 1 maand tevoren helderheid bieden of hij het voornemen heeft het contract te verlengen. Ook hier weer uitzonderingen: als de overeenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden geldt deze



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 12 van 16

verplichting niet. Niet beargumenteerd wordt waarom niet. Bovendien is niet duidelijk of het alleen gaat om de eerste contractstermijn van 6 maanden of ook de opvolgende contracten van telkens 6 maanden.

Positie zzp-ers

De rechtspositie van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt door het wetsvoorstel verbeterd, wat de doorstroom van een tijdelijk naar een vast dienstverband, zo mag worden aangenomen, bevordert. De Raad merkt in dit verband op dat de rechtspositie van zzp-ers door het wetsvoorstel verslechtert. De voor sommige zzp-ers thans bestaande ontslagbescherming komt te vervallen.⁷ Mede gelet op het voornemen om misbruik van zzp-constructies tegen te gaan, verdient de verminderde ontslagbescherming voor zzp-ers aandacht in de Memorie van toelichting.

Overgangsrecht flex

Het overgangsrecht flex is nog niet ingevuld (Art XXI). Op pagina 52 van de MvT worden al wel de contouren getrokken, waar de Raad de volgende opmerkingen bij maakt:

- Lopende cao's gelden tot uiterlijk 1 januari 2017, of zo veel eerder als deze expireren. Bij de algemeen verbindendverklaring van cao's met een lange looptijd is waakzaamheid geboden ten aanzien van de algemeen verbindendverklaring van bepalingen die in strijd zijn met toekomstig recht.
- Het oude recht blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor 1 januari 2015. Overwogen zou kunnen worden daarnaast de eis te stellen dat de ingangsdatum dan niet later dan 1 maand na inwerkingtreding van de wet mag zijn.

Wetstechnisch

Artikel 691 lid 7 (nieuw) bepaalt dat de termijnen van art. 691 leden 1 en 3 verlengd kunnen worden tot maximaal 78 weken. In de MvT ontbreekt een aanknopingspunt voor de keuze van 78 weken als maximum. Wetstechnisch is een aandachtspunt de wijze waarop perioden worden aangegeven: sommige artikelen spreken van weken, andere van maanden, en weer andere van jaren. -Op pag 53 staat abusievelijk 688a waar dat 668 a moet zijn.

VII. Werkloosheidswet

Hogere ontslagvergoeding

Het maximaliseren van de uitkeringsduur van de WW is een politieke aangelegenheid, waarover de Raad zich niet zal uitlaten. In de MvT wordt gesteld dat de groep werkzoekenden die na een jaar werkloosheid nog geen ander werk heeft gevonden, niet zo veel kans meer heeft op ander werk. Dat betekent dat de gevolgen van ontslag voor hen extra ernstig zijn. Dat kan worden versterkt wanneer sprake is van regionale verschillen in werkgelegenheid. Bijvoorbeeld in Noord Oost Groningen of Zuid Limburg is het werkloosheidspercentage hoog. De gevolgen van ontslag voor werknemers kunnen dan extra groot zijn. Dat kan van invloed zijn op de door de rechter toe te kennen ontslagvergoeding,

⁷ In 2011 heeft de Hoge Raad een arrest gewezen dat ertoe kan leiden dat meer zzp-ers een beroep zullen gaan doen op het BBA.



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 13 van 16

aangezien het vooruitzicht een werknemer langdurig werkloos te maken een extra verantwoordelijkheid op de werkgever kan leggen, en het niet nakomen van die verantwoordelijkheid tot extra verwijtbaarheid van de werkgever kan leiden. Het is om die reden niet uitgesloten dat het verlagen van de WW-duur onder omstandigheden tot een hogere toe te kennen ontslagvergoeding kan leiden.

Verlengde WW-uitkering

Op pag. 72 van de MvT staat vermeld dat de maximum duur van 24 maanden WW bij CAO kan worden verlengd tot 38 maanden. Een duidelijke wettelijke basis hiervoor heeft de Raad niet aangetroffen. De Raad gaat er van uit dat het bij die verlenging van 24 tot maximaal 38 maanden om een door het UWV te verstrekken uitkering gaat, en dat de verlengde uitkering derhalve een wettelijke onderbouwing behoeft.

Passende arbeid

Na 6 maanden werkloosheid wordt iedere arbeid passend. De hoogleraar arbeidsrecht van wie de 5 jaars-aanstelling afloopt en niet wordt verlengd dient, na 6 maanden vruchteloos zoeken naar passend werk, spreekwoordelijk te gaan vakkenvullen. De Commissie mist de onderbouwing dat een dergelijke bepaling leidt tot vermindering van werkloosheid. Indien er sprake is van een afnemend aantal vacatures, en er tevens sprake is van een groot aantal werkzoekenden met een lager opleidingsniveau, kan het in individuele gevallen dwingen van hoogopgeleiden om ongeschoold werk te gaan verrichten leiden tot kapitaalvernietiging.

Betalingsonmacht werkgever

In hoofdstuk 4 (betalingsonmacht werkgever) wordt een maximum dagloonbepaling ingevoerd. Hoofdstuk 4 WW is de implementatie van EU richtlijn 80/987/EG. Het door Italië niet nakomen van die verplichtingen heeft tot de beroemde Francovich-jurisprudentie geleid, houdende staatsaansprakelijkheid. De Raad mist iedere aandacht voor genoemde richtlijn, meer in het bijzonder de vraag of de voorgestelde wijziging zich met die richtlijn verdraagt.

VIII. Werklast

Wanneer het concept wetsvoorstel tot wijziging van het flexrecht, het ontslagrecht en de WW wordt ingevoerd zal dit voor de Rechtspraak (exclusief de Hoge Raad) in totaal voor minimaal circa 6,4 miljoen Euro per jaar aan extra kosten met zich meebrengen, vanwege extra rechtszaken in eerste aanleg en in hoger beroep.

Zeker de eerste jaren na invoering zal het aantal zaken toenemen, dat gaat over beëindiging van de arbeidsovereenkomst en waar een van de partijen de zaak aan de rechter zal willen voorleggen. De extra kosten daarvan bedragen voor de rechtszaken in eerste aanleg (kantonrechter) ongeveer 1 miljoen Euro. Het grootste deel van de extra kosten, ongeveer 5,5 miljoen Euro, is het gevolg van het openstellen van hoger beroep voor alle arbeidsszaken, waar onder de huidige regelgeving de eindbeslissing van de rechter in ontbindingszaken niet voor hoger beroep vatbaar is.



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 14 van 16

Het eerste jaar na invoering zullen de kosten voor de Rechtspraak minder hoog zijn, omdat de kosten bepaald worden door het aantal afgedane zaken en de eerste afdoeningen, zeker in hoger beroep, pas enige tijd na invoering zullen plaatsvinden.

Totale werklastconsequenties, in Euro, bij invoering op 1 januari 2016

	2016	2017 en volgende
effect wegvallen geregelde ontbindingen	-188.322	-188.322
effect toename 1e aanleg	726.820	996.069
effect extra werk griffies	116.955	117.753
effect toename hoger beroepszaken	912.252	5.473.512
	<u>1.567.706</u>	<u>6.399.013</u>

Hieronder zijn de verschillende kosten- en besparingsschattingen nader gespecificeerd.

Aantal geregelde ontbindingen

De kantonrechter behandelt nu ontbindingsverzoeken waar partijen het volledig wel al met elkaar eens zijn, maar die overeenstemming in een vonnis vastgelegd willen zien. Gemiddeld gaat het over de afgelopen vijf jaar om een kleine 16.000 zaken per jaar. Het aantal daarvan zal naar verwachting sterk afnemen. De huidige werklast van de afhandeling van deze zaken is echter bijzonder gering (vergelijkbaar met een verstekzaak). In geld uitgedrukt gaat het om een besparing van circa **tweehonderdduizend Euro minder kosten per jaar**.

Aantal rechtszaken rond ontslag

Het aantal betwiste ontbindingsverzoeken dat voor de kantonrechter wordt gebracht (ontbindingsverzoeken op tegenspraak) is over de afgelopen vijf jaar bezien, gemiddeld ongeveer 7.400 per jaar, waarvan 5.300 met een eindvonnis worden afgesloten. Ook behandelt de kantonrechter gemiddeld circa 2.900 dagvaardingszaken, aangespannen naar aanleiding van (kennelijk onredelijk) ontslag of loonvordering na ontslag. In totaal gaat het dus gemiddeld om circa 10.300 procedures over of rond ontslag.

Op basis van de eerder in het advies gegeven analyses en argumenten, verwacht de Raad dat het huidige relatief kleine aantal zaken rond het ontslag, waarbij partijen het niet met elkaar eens zijn, niet zal afnemen, maar eerder zal toenemen.

Zowel bij ontslag om economische reden als bij ontslag om niet- economische redenen staat na invoering van het wetsvoorstel de weg naar de rechter open. Ontslag om niet-economische redenen kan na invoering van het wetsvoorstel, evenals nu het geval is, aan de kantonrechter worden voorgelegd. Maar ook bij ontslag om bedrijfseconomische redenen (en langdurige arbeidsongeschiktheid) staat in de nieuwe situatie, na het geven of weigeren van een ontslagvergunning door het UWV, de weg naar de kantonrechter voor respectievelijk werknemer en werkgever open. Over het ontslag en de (transitie)vergoedingen en de hoogte ervan, zal dus geprocedeerd blijven worden. Extra procedures kunnen bijvoorbeeld ontstaan over:

- de toelaatbaarheid van een concurrentiebeding bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (653 lid 2)



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 15 van 16

- of een andere passende functie na scholing voorhanden was (669 lid 1)
- is de ontbindende voorwaarde wel of niet ingetreden (671b lid 3)
- ernstige verwijtbaarheid (671b lid 10, 673 lid 10)
- transitiebudget en ‘verrekening’ ervan (673)
- het niet kunnen betalen van de transitievergoeding vanwege een financiële slechte situatie (673c + ministeriele regeling)

Over de nieuwe begrippen zal ook nog rechtsontwikkeling gaan plaatsvinden, onder andere langs de weg van jurisprudentie. De Raad verwacht daarom dat in de eerste jaren na invoering, partijen de grenzen van de nieuwe regeling zullen gaan verkennen en dat zal, in vergelijking met nu, tot een verhoogd aantal rechtszaken leiden.

Er zijn geen referentiecijfers voorhanden om de hoogte van de verwachte zaakstoename vast te stellen. In dit advies is doorgerekend met slechts een geringe toename van 10%, dat wil zeggen 1.000 rechtszaken, om in elk geval een ondergrens aan te kunnen geven. De Raad verwacht dat de nieuwe procedures per zaak ongeveer evenveel werk voor de Rechtspraak met zich mee zullen brengen als de huidige, afgezien van het extra werk voor de griffies, waarvoor verderop in dit advies de berekening volgt. Een toename van dit type rechtszaken in eerste aanleg (kantonrechter) van ongeveer 1.000 brengt circa **1 miljoen Euro extra kosten per jaar** met zich mee.

Daarbij komt dat hoger beroep na invoering van het wetsvoorstel open zal staan voor alle zaken. Nu geldt hoger beroep alleen voor de dagvaardingszaken. Het extra aantal extra hoger beroepszaken zal dan naar schatting tussen de 1.100 en 1.200 zijn. Ook hier heeft de Raad in de doorrekening gezocht naar een ondergrens, d.w.z. de minimaal verwachte toename, door een relatief laag appelpercentage te gebruiken van 20%. Ter vergelijking, bij arbeidsrechtelijke rechtszaken die ambtenaren betreffen is het appelpercentage ongeveer 40%, en bij de huidige arbeidrechtelijke dagvaardingszaken is dat 28%. De Raad verwacht dat de extra hoger beroepszaken per zaak ongeveer evenveel werk voor de Rechtspraak met zich mee zullen brengen als de gemiddelde huidige hoger beroepszaak. De berekende toename in hoger beroepen brengt circa **5,5 miljoen Euro extra kosten per jaar** met zich mee.

Gemiddelde werklast per zaak

Het werk dat rechters en (administratieve) ondersteuning gemiddeld per zaak naar verwachting zullen hebben aan het behandelen van de nieuwe verzoekschriftprocedures over ontslag, zal vergeleken met nu (dagvaardingen en verzoekschriften samen genomen) bij enkele zaken verhoudingsgewijs in geringe mate toenemen. De eventuele extra werklast per zaak voor rechters is daarom gering.

Wel zullen de griffies een taakverzwaren krijgen. Voor alle arbeidszaken over ontslag zullen taken bij de griffiemedewerkers worden neergelegd, die nu voor de dagvaardingszaken uitgevoerd worden door de deurwaarder. Zo zal de griffie aan de wederpartij een afschrift moeten toesturen van het verzoekschrift en zal de griffie de nodige handelingen moeten verrichten wanneer blijkt dat het verzoekschrift onbestelbaar retour komt. In geld uitgedrukt gaat het om ongeveer **honderdduizend Euro extra kosten per jaar**.



de Rechtspraak

datum 27 augustus 2013
kenmerk UIT 7184 S&O / DK
pagina 16 van 16

IX. Tot slot; implementatie

Met het oog op de voorbereiding van de gerechten op de invoering van het wetsvoorstel, stelt de Raad er prijs op als hij geïnformeerd wordt over de indiening van het wetsvoorstel bij de Tweede en de Eerste Kamer en de plaatsing van de definitieve wettekst in het Staatsblad.

Gezien het ingrijpende karakter van de herziening van het ontslagrecht, zou de Raad het op prijs stellen als na de aanneming van het wetsvoorstel de rechtspraak voldoende gelegenheid krijgt om zich voor te bereiden op het wetsvoorstel.

Hoogachtend,

mr. C.H.W.M. Sterk,
Lid Raad voor de rechtspraak