



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## Nederlands ontslag is duur

Heerma van Voss, G.J.J.

### Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2006). Nederlands ontslag is duur. *Zeggenschap*, 2, 6-8.  
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14780>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14780>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).

**Z** OVER ARBEIDSVERHOUDINGEN

17E JAARGANG NR. 2

JUNI 2006

# Zeggenschap

## Dalende beroepsbevolking

Onderwijs in beweging

Ontslagstelsels vergeleken

**MET TERUGBLIK  
CAO-SEIZOEN**

# Ontslagstelsels in Frankrijk, België en Duitsland

# Nederlands ontslag

**Werkgevers en vakbonden ruziën in de SER over vernieuwing van het ontslagrecht. Maar hoe werkt dat recht in de landen om ons heen? Guus Heerma van Voss zet de ontslagstelsels van België, Frankrijk en Duitsland op een rij en concludeert dat die minder rigide zijn dan het Nederlandse stelsel.**

Nu in Nederland de discussie over het ontslagrecht weer is opge-laaid, rijst ook de vraag naar hoe het ontslagrecht in andere landen is geregeld. In 1999 is de Wet flexibiliteit en zekerheid ingevoerd, waarmee het Nederlandse arbeidsrecht is geflexibiliseerd. Dit be-troft echter met name de aanvang van de arbeidsovereenkomst: de contracten voor bepaalde tijd, uitzendwerk en oproeparbeid. Met betrekking tot de werknemers in vaste dienst is ons arbeidsrecht nog niet geflexibiliseerd. Hoe verhoudt dit stelsel zich nu tot de ontslagstelsels van de ons omringende landen? We richten ons in dit overzicht daarbij met name op de individuele ontslagen. Voor collectief ontslag gelden gewoonlijk afwijkende regels.

## België

### Procedure

In België kan een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereen-komst door de werkgever worden beëindigd, hetzij met inachtnem-ing van een opzegtermijn, hetzij door betaling van een opzegver-goeding. Het ontslag wordt niet vooraf getoetst, behou-dens voor zogenaamde ‘be-schermden werknemers’ (leden van de ondernemingsraad of een veiligheidscommissie). Indien het ontslag gepaard gaat met een opzegging blijft de arbeidsovereenkomst in stand tot en met de termijn die in de opzegging wordt vermeld. Zonder opzegging kan het ontslag ook met onmiddellijke ingang worden gedaan.

De opzegging moet aan een aantal formele vereisten voldoen. De brief moet aangetekend worden verzonden en treedt pas de derde werkdag na verzending in werking. Het begin en de duur van de opzegtermijn moeten worden vermeld. Een motivering is niet ver-plicht, tenzij het ontslag om een dringende reden betreft. Is aan deze

Guus Heerma van Voss is hoogleraar sociaal recht aan de Universiteit Leiden.

vereisten niet voldaan, dan is de opzegging nietig. Het ontslag geldt dan toch, maar wordt geacht zonder opzegging te zijn gedaan. Dit leidt tot een opzegvergoeding.

### Opzegtermijn en ontslagvergoeding

De eventueel te betalen ontslagvergoeding hangt in België nauw samen met de opzegtermijn en wordt in beginsel op dezelfde wijze berekend. De te hanteren opzegtermijn voor de werkgever varieert naar gelang de duur van het dienstverband en de positie van de werknemer (er wordt in België onderscheid gemaakt tussen werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden). Voor opzegging van de arbeidsovereenkomst met werklieden bedraagt de opzegtermijn op grond van een nationaal cao-akkoord vijf weken voor iemand die minder dan vijf jaar in dienst is. Dit loopt op met één of twee weken week per vijf gewerkte jaren.

Voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst met bedienden bedraagt de opzegtermijn of -vergoeding drie maanden per vijf jaar

dat de bediende in dienst is. Boven een bepaald bruto jaar-loon moet de opzegtermijn- of vergoeding met deze bedien-den worden overeengekomen. Bij gebrek aan een akkoord bepaalt de rechter dit. Daarbij houdt de rechter rekening met

*Nederlandse werkgevers zijn zelf verantwoordelijk voor hoge ontslagvergoedingen*

de mogelijkheid voor de werknemer om een soortgelijke baan te vinden en met de door de werknemer verworven anciënniteit. In de praktijk worden ingewikkelde formules (de zogenaamde Claey-formule) gebruikt, waarbij criteria als anciënniteit, leeftijd en loon meespelen, maar niet de verwijtbaarheid.

## Frankrijk

### Procedure

In Frankrijk dient de werkgever voor een ontslag een formele pro-cedure in acht te nemen. Voordat hij de werknemer kan meedelen

# s duur

de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen moet hij eerst een onderhoud te hebben met de werknemer (*entretien préalable*). Per aangetekende brief moet de werknemer worden opgeroepen voor dat voorafgaand gesprek. Dit gesprek kan op zijn vroegst vijf dagen na ontvangst van de oproep worden gehouden. Tijdens het gesprek kan de werknemer zich laten bijstaan door een personeelsvertegenwoordiger (*délégué du personnel*), of als die er in het bedrijf niet zijn door een extern adviseur, die kan worden gekozen uit een daartoe door de *préfet* opgestelde lijst, meestal een vakbondsvertegenwoordiger. De werkgever dient in het gesprek de redenen voor ontslag uiteen te zetten, waarop de werknemer de gelegenheid krijgt om zijn standpunt uiteen te zetten. Na een bedenperiode van tenminste één dag kan de werkgever dan besluiten tot ontslag over te gaan, hetgeen hij dan schriftelijk en gemotiveerd moet meedelen. Alleen redenen die in het onderhoud zijn besproken, kunnen in de ontslagbrief worden vermeld. Voldoet de werkgever niet aan deze vereisten, dan kan hij worden veroordeeld tot betaling van één maand extra brutosalaris. Dit bedrag geldt soms ongeacht de vraag of er schade is geleden. Een cao kan voor de werknemer gunstiger bepalingen bevatten.

## Opzegtermijn

De opzegtermijn gaat in op de dag van de ontvangst van de ontslagbrief. Er geldt geen opzegtermijn voor wie nog geen zes maanden in dienst is. Voor een werknemer die langer dan zes maanden in dienst is, is de opzegtermijn een maand. Voor werknemers die langer dan twee jaar in dienst zijn, bedraagt de opzegtermijn twee maanden. Alle termijnen kunnen bij cao worden verhoogd. Gedurende deze

opzegtermijn behoudt de werknemer zijn salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden of een financiële vergoeding die deze secundaire arbeidsvoorwaarden compenseert. De opzegtermijn geldt niet bij een dringende reden, een *faute grave*.



## Ontslagvergoeding

Het Franse ontslagrecht kent een recht op een ontslagvergoeding van minimaal één tiende maandsalaris per gewerkt jaar, die weer in de cao kan worden verhoogd. Is de rechter van oordeel dat het ontslag zonder goede reden (*sans cause réelle et sérieuse*) heeft plaatsgevonden, dan kan die rechter reïntegratie in de oude functie voorstellen. Dit voorstel hoeft de werkgever echter niet te aanvaarden en daarom wordt het ook maar weinig toegepast. Wel kan de werkgever in dat geval worden veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding. Bij bedrijven met ten minste elf werknemers bedraagt deze tenminste

zes maanden brutosalaris. Voor bedrijven met minder werknemers geldt geen minimum schadevergoeding.

De schadevergoeding kan in de praktijk oplopen tot 18 à 24 maanden brutosalaris. Relevante factoren zijn het aantal dienstjaren, leeftijd, mogelijkheden om ander werk te vinden en de gezinssituatie. De werkgever kan bovendien nog worden veroordeeld tot terugbetaling van kosten van de werkloosheidsuitkering van de werknemer.

Ook het Franse recht kent daarnaast beschermde werknemers (personeelsafgevaardigden, vakbondskaderleden, leden van de ondernemingsraad) die zonder toestemming van de overheid niet mogen worden ontslagen. Een ontslag zonder deze toestemming is nietig en leidt dus tot reïntegratie in de oude functie, of – als de werknemer dat prefereert – tot schadevergoeding.

## Duitsland

### Procedure

In Duitsland wordt een opzegging door de werkgever vooraf getoetst door de ondernemingsraad (*Betriebsrat*). Ondernemingen met meer dan vijf werknemers moeten zo'n ondernemingsraad bezitten, al is dat in veel kleinere ondernemingen niet daadwerkelijk het geval. De

*Betriebsrat* moet binnen zeven dagen (of drie dagen bij een dringende reden) reageren. Doet hij dat niet, dan wordt hij geacht met de opzegging te hebben ingestemd. Binnen

deze termijn kan de *Betriebsrat* bij bedrijfseconomisch ontslag op bepaalde gronden bezwaar (*Widerspruch*) maken. Dit kan de werknemer gebruiken om van de rechter tewerkstelling (*Weiterbeschäftigung*) te vragen gedurende de procedure. Van deze mogelijkheid tot *Widerspruch* wordt overigens maar weinig gebruik gemaakt.

### Opzegtermijn

De opzegtermijnen zijn in Duitsland afhankelijk van de positie van de werknemer. De basisopzegtermijn bedraagt vier weken, welke termijn wordt verlengd op basis van anciënniteit. Bij een tweejarig dienstverband is de opzegtermijn één maand, bij vijf jaar twee maanden, acht jaar drie maanden, tien jaar vier maanden, twaalf jaar vijf maanden, vijftien jaar zes maanden, twintig jaar zeven maanden. Opzegging moet tegen het einde van de maand geschieden.

Daarnaast wordt de werknemer beschermd tegen een sociaal onrechtvaardig ontslag (*sozialwidrige Kündigung*). Deze regeling geldt in bedrijven met ten minste zes werknemers en voor werknemers die tenminste zes maanden in dienst zijn. De werknemer wordt dan in de gelegenheid gesteld aan te tonen dat de ontslaggrond niet ligt in redenen in zijn persoon of gedrag, of wordt geleverd door dringende eisen met betrekking tot het bedrijf. Een tweede mogelijkheid van onrechtvaardigheid ligt in het feit dat er een andere arbeidsplaats beschikbaar is en de *Betriebsrat* tijdig een *Widerspruch* heeft gemaakt. Het arbeidsrecht kan tot nietigheid van de opzegging concluderen indien het ontslag sociaalwidrig is. Er kan echter ook worden gekozen voor het opleggen van een afkoopsom. De vraag of een ontslag afkoopbaar is voor de werkgever is ter discretie van de arbeidsrechter.

### Ontslagvergoeding

De hoogte van de afkoopsom kan oplopen tot twaalf maanden loon. Bij oudere werknemers van meer dan 50 jaar en met vijftien dienstjaren kan dit vijftien maanden zijn en bij ouderen boven de 55 jaar met achttien dienstjaren tot achttien maanden.

## Vergelijking

Vergelijken we het ontslagrecht in België, Frankrijk en Duitsland, dan zien we dat deze alle drie een sterk van Nederland verschillend stelsel hebben. Nederland kent een preventief toezicht op ontslag door het CWI. Een dergelijk systeem is in de drie andere landen onbekend, met uitzondering voor enkele situaties van beschermde werknemers.

België heeft geen procedure die aan het ontslag voorafgaat. Frankrijk en Duitsland kennen wel een voorprocedure om te bevorderen dat de werkgever zorgvuldig zijn besluit neemt,

maar die is veel lichter dan in Nederland. Frankrijk schrijft voor dat de werknemer door de werkgever voorafgaand moet worden gehoord in het bijzijn van een andere werknemer. Duitsland kent een adviesprocedure met de ondernemingsraad. Deze beide voorprocedures zijn minder bureaucratisch en langdurig dan de Nederlandse regeling die hetzelfde beoogt. Zij zijn ook minder onafhankelijk natuurlijk, maar de vraag is wel of de Nederlandse regeling uiteindelijk veel ontslagen tegenhoudt.

De systemen voor de opzegtermijnen zijn nogal verschillend, ook omdat ze soms een relatie hebben met de hoogte van vergoedingen. In Duitsland zijn de opzegtermijnen iets langer dan in Nederland, in België en Frankrijk zijn ze korter.

Ontslagvergoedingen zijn in België en Frankrijk veel meer standaard. Dat geldt niet voor Duitsland. In Nederland gelden relatief hogere ontslagvergoedingen indien de beëindiging plaatsvindt door ontbinding door de rechter. Daarin zit een afkoopsom voor de ontslagprocedure bij het CWI, omdat de rechter in het algemeen gemakkelijker ontbindt dan het CWI toestemming geeft voor ontslag. Verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever wordt door de rechter dan gecompenseerd met een hogere vergoeding. Omdat ontbinding tegenwoordig een vrij gangbare procedure is geworden in Nederland, zijn de Nederlandse werkgevers eigenlijk zelf verantwoordelijk voor het feit dat de ontslagvergoedingen relatief zo hoog zijn geworden. Het feit dat de Nederlandse werkgevers toch in zo veel gevallen de weg van ontbinding door de rechter verkiezen (meer dan de helft van de beëindigingen van het dienstverband loopt langs deze weg), zegt echter ook iets over de ervaren belemmeringen bij de CWI-procedure. Immers, bij opzegging met toestemming van het CWI hoeft de werkgever in beginsel geen vergoeding te betalen en bij ontbinding door de rechter wel.

De conclusie luidt dan ook, dat wij een ontslag in Nederland relatief kostbaar hebben gemaakt, door een zware procedure en als alternatief hoge vergoedingen. Het Nederlandse ontslagrecht voor de reeds in dienst zijnde werknemer behoort daarmee, ook vergeleken met dat van de als rigide bekend staande arbeidsmarkten van Frankrijk en Duitsland, tot de meest rigide ontslagstelsels van Europa.

Stelsel met CWI kennen ze  
in het buitenland niet