

Actioma

Intrekken Nederlanderschap van terugkerende Jihad-gangers, een gepaste 'maatregel' in onze democratische rechtsstaat?

Cinny Buys



Weer thuis
Bas Kortmann

Gemeenschapszin
Martin-Jan van Mourik

De Wet werk en zekerheid (Wwz): de risico's van een experiment
Leonard Verburg

De Wet werk en zekerheid (Wwz): de risico's van een experiment

1. Op 1 juli 2015 wijzigt ons ontslagrecht. De veranderingen zijn ingrijpend. Overzichten van de wijzigingen in het ontslagrecht en over de spelregels betreffende de manier waarop werkgevers gebruik kunnen maken van ketens van contracten voor bepaalde tijd zijn er te over. De tijdschriften en websites van juridische dienstverleners staan er vol van. Deze bijdrage voegt er niet nog een overzicht aan toe, maar concentreert zich op de risico's van het nieuwe systeem en geeft commentaar op de commotie die hier en daar in de afgelopen maanden in de media viel te lezen over wat in de Wwz wordt voorgeschoteld.
2. Op hoofdlijnen ziet de Wwz er overzichtelijk uit. De preventieve toetsing van ontslagen wordt gehandhaafd. Alle belangrijke spelregels komen in titel 10 van Boek 7 BW zelf te staan. De wetgever heeft de ontslaggronden in het nieuwe art. 7:669 lid 3 BW uitgewerkt en per grond bepaald welke instantie (UWV of kantonrechter) bevoegd is tot (preventieve) toetsing van de vraag of er sprake is van een redelijke grond voor ontslag. De wet bevat een normering van de ontslagvergoeding (de 'transitievergoeding') en staat de rechter toe in uitzonderlijke gevallen (het 'muizengaatje') een additionele billijke vergoeding toe te kennen. Partijen kunnen in beroep en in cassatie.
3. Graaft men een spa dieper, dan verandert het beeld enigszins. De Wwz maakt het ontslagrecht complexer dan het al was. Het wordt voor de werkgever lastiger om eenzijdig van werknemers afscheid te nemen. Als het (zonder deal) lastiger is om afscheid te nemen, zal het eerder noodzakelijk zijn om bij een door de werkgever gewenst ontslag meer geld op tafel te leggen en zo de werknemer te bewegen tot het aangaan van een vertrekregeling. Als een niet of alleen maar tegen hoge bedragen van werknemers kunnen afkomen een aanzienlijk risico is, zullen werkgevers zoveel mogelijk gebruik (blijven) maken van contracten voor bepaalde tijd of andere vormen van flexibele arbeidsrelaties ('flex'). En toch zet de Wwz in op het terugdringen van het gebruik van flex. Rijmt dit met elkaar? Kan men het gebruik van flex terugdringen en tegelijkertijd het vaste dienstverband even vast laten als voorheen en zelfs iets nog vaster maken? Ik vermoed dat dit afhangt van de vraag of men in deze aanpak gelooft of niet. De Wwz vloeit voort uit het Sociaal Akkoord van april 2013 tussen de werkgeversorganisaties, de vakorganisaties en de regering. Geloven de sociale partners echt?
4. De kleine werkgevers geloven. Sterker nog, zij geloofden hun vertegenwoordigers, want zelf hebben ze - zo blijkt keer op keer - zich in de materie niet verdiept. Uit recent onderzoek dat is uitgevoerd door Tempo Team blijkt, zo luiden de berichten, dat circa 80% van het MKB meent dat het makkelijker wordt van werknemers afscheid te nemen. Men heeft dus niet opgelet. Het tegendeel is het geval. Wel past de kanttekening dat UWV voor het MKB een (gratis) vraagbaak blijft. Het behoud van het UWV als gratis rechtshulp is winst voor hen. Zij betalen een prijs in de vorm van de transitievergoeding. Maar goed, de hele kleine werkgevers ontslaan vrijwel nooit. Doet men dit toch in de periode tot 2020 op bedrijfseconomische gronden (de a-grond van art. 7:669 lid 3 BW) in financieel lastig vaarwater, dan tellen de dienstjaren tot 1 mei 2013 op grond van een in februari 2014 door de Tweede Kamer aanvaard amendement voor de bedrijven met minder dan 25 werknemers voor de berekening van de transitievergoeding niet mee (art. 7:673d BW). Alhoewel, de eerste geluiden zijn dat in de nog niet openbaar gemaakte spelregels in de definitie van 'lastig vaarwater' de meetlat zo hoog komt te liggen, dat men op sterven na dood moet zijn om voor deze uitzondering in aanmerking te komen.

“De Wwz maakt het ontslagrecht complexer dan het al was”

5. En de grotere bedrijven? Ook zij geloven. Voor het grote bedrijfsleven was het grote speerpunt bij de onderhandelingen over het Sociaal Akkoord van april 2013 dat model stond voor de Wwz het neerwaarts bijstellen van de ontslagvergoedingen. Dat is in zoverre gelukt dat de transitievergoeding aanzienlijk lager uitvalt dan de tot nu toe gekende kantonrechttersformule. Als het bedrijf in bedrijfseconomische moeilijke tijden verkeert, kan men, overigens net als het MKB, bovendien altijd nog surseance (of faillissement) aanvragen. Bij een bedrijfseconomisch ontslag na een surseance (of faillissement) is geen transitievergoeding verschuldigd. Het zou mij niet verbazen als we in de toekomst wat meer (doorstarts uit) surseances gaan zien.
6. Ook de vakbonden geloven. De preventieve ontslagtoets blijft behouden en ontslagvergoedingen komen voor iedereen beschikbaar en gaan omhoog. Dat is winst voor hen. De vergoedingen

gaan omlaag en omhoog? Jazeker, de huidige veel hogere kantonrechttersformule verdwijnt. De transitievergoeding ligt veel lager. Maar in het huidige complexe ontslagrecht kennen we ook de meestal op nihil uitkomende claim wegens kennelijk onredelijk ontslag. Deze vordering valt eveneens weg en ook hier krijgt men te maken met de transitievergoeding. De transitievergoeding valt in vergelijking met de vordering wegens kennelijk onredelijk ontslag hoger uit.

7. En de advocaten? Hen wacht, zo luidt de heersende opvatting, een *lawyers paradise*! Men gelooft in deze kringen daar ook in.
8. In mijn visie is de Wwz een experiment. Als de Wwz een experiment betreft, is het dan een gevaarlijk experiment? Ik plaats een paar kanttekeningen. Eerlijker wordt het inderdaad in de zin dat de werkgever niet meer zoals tot nu toe de keus heeft tussen de twee ontslagroutes en in beginsel iedere werknemer in aanmerking komt voor een transitievergoeding die een uniforme wettelijke berekeningswijze heeft. De wetgever dringt de periode waarin men een keten van bepaalde tijd contracten kan hanteren terug van drie jaar naar twee jaar en legt de mogelijkheid om bij cao hiervan ten nadele van de werknemer af te wijken aan banden. Bovendien tellen contracten voor bepaalde tijd die elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden opvolgen mee voor deze keten. Dat klinkt niet werknemersonvriendelijk. Dit laatste geldt ook voor de gedachte dat het niet het doel van de Wwz is geweest het ontslaan van werknemers met een vast dienstverband makkelijker te maken. Het ontslag moest niet soepeler worden en de Wwz slaagt op dit punt met vlag en wimpel. Maar nu terug naar de gedachte van de Wwz als experiment: kan men met een gereede kans van slagen flex minder flex maken en vast tegelijkertijd vaster maken? Ik geef het volgende ter overdenking.

“Het zou mij niet verbazen als we in de toekomst wat meer (doorstarts uit) surseances gaan zien”

- i. Sinds jaar en dag heeft menig in de praktijk van het arbeidsrecht gepokte en gemazelde rechter en advocaat gewaarschuwd: wijzig het ontslagrecht niet zo dat de preventieve toetsing van ontslagen blijft bestaan zonder dat de ontbindingsrechter zijn heilzame werk nog kan doen. Hiermee bedoelde men de greep die de kantonrechter in de ontbindingsprocedure onder het tot 1 juli 2015 geldende ontslagrecht had op de combinatie van ontslag en ontslagvergoeding en het gebruik van die greep in een qua ontslaggrond voor de werkgever zwakker liggend dossier: toch ontbinding, maar wel met een hogere ontslagvergoeding. Let wel: veel dossiers lagen qua ontslaggrond voor de werkge-

ver zwakker. De ontbindingsrechter was in deze visie de smeerolie van het ‘oude’ ontslagsysteem. Zo zagen we de ontbindingsrechter: als smeerolie die de doorstroming op de arbeidsmarkt en de raderen van ons ontslagrecht geolied heeft gehouden. Het verhaal van de smeerolie is een klassiek verhaal. De wetgevende deze klassieker kennelijk niet. Want deze smeerolie laat de Wwz met harde hand uit het systeem lopen. De rechter mag slechts nog tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan indien de aangevoerde ontslaggrond volledig klopt. Dit geldt per grond. Twee of meer iets zwakkere verhalen maken niet samen een goed verhaal, de rechter mag niet meer naar het hele dossier als zodanig kijken, maar behoort ‘met oogkleppen’ per grond te oordelen. De rechter mag bovendien niets dat aan een grond mankeert compenseren met een (hogere) vergoeding. Als er iets aan mankeert, dan zit er maar één ding op: ontbinding afwijzen. Deze ‘per grond’-benadering en het genoemde muilkorven van de rechter voert op zichzelf reeds tot het vaster maken van het dienstverband voor onbepaalde tijd.

“In mijn visie is de Wwz een experiment. Als de Wwz een experiment betreft, is het dan een gevaarlijk experiment?”

- ii. De gedachte dat vast vaster wordt, krijgt nog wat extra wind in de rug door de invoering van hoger beroep en cassatie en het invoeren van een wettelijk systeem van vergoedingen, dat niet alleen vast ligt maar bovendien aanzienlijk lager uitvalt dan de kantonrechttersformule oude stijl. De rechter heeft in het nieuwe ontslagrecht geen speelruimte meer. De combinatie van vaste vergoedingen en lagere vergoedingen zal rechters doen terugdeinzen voor het uitspreken van een ontbinding. Die geluiden zijn er ook al. Ik ben voorstander van hoger beroep en cassatie en kan goed leven met een wettelijk systeem van ontslagvergoedingen, maar dan in een procedureel snel werkend repressief systeem. Nu dreigt een dichtslibben van het systeem.
- iii. Een niet onbelangrijk aspect is dat de geschetste ‘per grond’-benadering van ontslagkwesties tot effect heeft dat werkgevers veel beter dan tot nu toe het geval is, ontslagdossiers tevoren moeten opbouwen. Een probleem is dat men vooraf niet weet wanneer het dossier in de ogen van de rechter goed (genoeg) is. Zorgen daarover zullen aanzetten tot een eerder en duidelijker op schrift stellen van wat er aan schort. Bedrijven die het vaste dienstverband volop blijven omarmen, zullen zich waarschijnlijk onder de Wwz een hardere

bedrijfscultuur (moeten) aanmeten. Niet iedereen gedijt in zo'n omgeving. Bedrijven die maximaal gebruik maken van de mogelijkheden die flex biedt, kunnen zich tijdens de contractuele relatie permissiever tonen. De Wwz is geen spel zonder nieten.

“De Wwz brengt nog weer verdergaande verzwareningen van de positie van de werkgever bij ziekte van de werknemer”

iv. Een van de doelen van de Wwz was dat het ontslagrecht minder complex wordt. Dat valt te bezien. Ik geef het voorbeeld van de werkgever die werknemer 'Jan' wil ontslaan vanwege niet goed functioneren (de d-grond van art. 7:669 lid 3 BW) en een verstoring van de verhouding die het gevolg was van de functioneringsgesprekken (de g-grond van art. 7:669 lid 3 BW). Bovendien vervalt de functie van Jan (de a-grond van art. 7:669 lid 3 BW). Voor de a-grond moet de werkgever voor toestemming tot opzegging naar het UWV en voor de d- en g-grond moet de werkgever naar de ontbindingsrechter. Dus: twee routes te volgen. Als het UWV op de a-grond toestemming verleent en de werkgever zegt op, dan kan Jan bij de kantonrechter herstel van het dienstverband verzoeken (art. 7:682 BW). Als het UWV toestemming weigert, kan de werkgever alsnog op de a-grond ontbinding bij de rechter vragen (pas op: dit is een tweede ontbindingsprocedure naast de eerder gestarte ontbindingsprocedures op de d/g-grond). De beide ontbindingsprocedures en de herstelprocedure kunnen in hoger beroep en cassatie en dat is exact de reden waarom partijen alle procedurekansen moeten blijven benutten, want men weet nooit of in hoger beroep bijvoorbeeld alsnog de a-grond onderuit gaat. Bij een dispuut over de vraag of er überhaupt een dienstverband bestaat of in geval van een ontslag op staande voet, wordt het nog complexer. Ik laat deze complicerende aspecten hier rusten. U zou in de war raken. De toekomst wordt dubbel en dwars procederen!

v. Ons land scoort op de internationale staatjes over de bescherming van de arbeidsongeschikte werknemer veruit het hoogst van alle westerse landen. Dat wil zeggen dat elders de verplichtingen van werkgevers (in Nederland gaat het om een loondoorbetalingsplicht van twee à drie jaar en stevige re-integratieinspanningen) bij lange na niet zo zwaar zijn. De Wwz brengt nog weer verdergaande verzwareningen van de positie van de werkgever bij ziekte van de werknemer. Dit ziet vooral op de omstandigheid dat voortaan een transitievergoeding

is verschuldigd bij opzegging met toestemming UWV na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Het wegvallen van de regel 'geen werk, geen loon' geeft bovendien waarschijnlijk een voor de werkgever ongunstiger risicoverdeling bij 'niet-medische' situatieve arbeidsongeschiktheid dan thans het geval is op grond van HR 27 juni 2008, JAR 2008/188 (Mak/SGBO). In de parlementaire stukken rond de Wwz stelde de minister: "Naar het oordeel van de regering zal het als gevolg van de gewijzigde formulering in de toekomst zo zijn dat de werkgever niet gehouden is het loon te betalen als bij situatieve arbeidsongeschiktheid de schuld uitsluitend of in hoofdzaak ligt bij de werknemer. Dat betekent dat als beiden schuld treft, de werkgever gehouden zal zijn het loon te betalen." (citaat uit de Nota naar aanleiding van het Verslag, Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 7, van 3 februari 2014, p. 128/129). Als het beiden schuld treffen beslist, dan is de verwachting gerechtvaardigd dat de situatieve arbeidsongeschiktheid minder snel in hoofdzaak ligt bij de werknemer dan tot 1 juli 2015 het geval was. Het nog weer verder verzwaren van de positie van de werkgever gaat in tegen een van de meest uitgesproken wensen van veel kenners van het arbeidsrecht van de laatste jaren, ook van degenen die toch vooral de werknemer een goed hart toedragen. Het gaat me niet om wat er hier precies per saldo allemaal verzwart. Het gaat me om het feit dat de wetgever werkgevers nog meer kopschuw maakt in een (vast) dienstverband te stappen. Die perceptie is even belangrijk als de werkelijkheid.

“Het verhaal van de smeerolie is een klassiek verhaal. De wetgevende deze klassieker kennelijk niet. Want deze smeerolie laat de Wwz met harde hand uit het systeem lopen”

Ik ben dus niet zeker van de slagingskansen van het experiment. Grotere werkgevers kunnen mijn zorgpunten misschien nog wel bijbenen. Het MKB in de vorm waarin we dat nu kennen, zal naar mijn overtuiging echter de komende jaren zoveel mogelijk verdwijnen en overstappen naar (andere) vormen van samenwerken, weg van de met beschermingswensen overbelast rakende (vaste) dienstverbanden.

9. De media hebben de afgelopen maanden enige commotie laten zien omtrent hetgeen ons te wachten staat. Eerst ging het om de transitievergoeding die met terugwerkende kracht verschuldigd is over eerdere contracten voor bepaalde tijd. Het speelt vooral in de wereld van de sei-

zoensarbeid. Vervolgens kwam het MKB er achter dat men bij opzegging na twee jaar arbeidsongeschiktheid en dus na twee jaar loon doorbetalen tijdens ziekte nog een transitievergoeding verschuldigd is. Ten tijde van het schrijven van dit verhaal in april 2015 kreeg de wetgever door dat in de detacherings- en uitzendwereld uitzendkrachten en andere werknemers met contracten voor bepaalde tijd binnen twee jaar moeten vertrekken om te voorkomen dat contracten voor onbepaalde tijd ontstaan en/of de verplichting ontstaat een transitievergoeding te betalen. Mijn commentaar treft u hieronder.

- i. Bij brief van 9 januari 2015 stelde de minister in reactie op Kamervragen over de transitievergoeding voor seizoenwerkers dat voor het bepalen van het recht op een transitievergoeding de periode van vóór 1 juli 2015 meeteelde. Als arbeidsovereenkomsten elkaar met een tussenpoos van zes maanden of minder opvolgden, worden zij voor het bepalen van het

“Ik ben voorstander van hoger beroep en cassatie en kan goed leven met een wettelijk systeem van ontslagvergoedingen, maar dan in een procedureel snel werkend repressief systeem”

recht op een transitievergoeding (en de omvang hiervan) samengeteld. Voor de transitievergoeding gold geen overgangsrecht dat vergelijkbaar was met de ketenbepaling (daar tellen eerdere schakels met een tussenpoos van meer dan drie maanden in de periode tot 1 juli 2015 ter vermijding van terugwerkende kracht niet mee). De reden hiervoor was dat anders dan bij de ketenbepaling sprake was van een nieuwe regeling die mede was bedoeld om de grote verschillen tussen vaste en flexibele werknemers te verkleinen, niet om die te laten voortduren. Dat laatste zou feitelijk het geval zijn als geregeld was dat voor het recht op een transitievergoeding arbeidsovereenkomsten van voor 1 juli 2015 alleen meetelden als zij elkaar met een onderbreking van drie maanden of minder opvolgden. Dat zou tegengesteld zijn aan het uitgangspunt van geen verschil tussen tijdelijk en vast (bij vast telt de periode tot 1 juli 2015 ook mee). Heeft een seizoenskracht bijvoorbeeld al vanaf 1995 20 jaar ieder jaar een arbeidsovereenkomst voor acht maanden, dan was er voor de toepassing van art. 7:673 BW in de visie van de minister een keten van 20 contracten. Het gevolg hiervan kon zijn dat werkgevers aan werknemers (onder andere bij sei-

zoensgebonden arbeid) in 2015 tot na het verstrijken van ten minste zes maanden geen nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst meer zouden aanbieden vanwege het anders verschuldigd zijn van een mogelijk forse transitievergoeding. Dit thema heeft inderdaad in 2014 bij niemand zo op het netlies gestaan en de commotie was begrijpelijk. Op 11 februari 2015 verzocht de Tweede Kamer de minister van SZW met een oplossing te komen. De minister zegde dit toe. Op 24 februari 2015 kondigde de minister maatregelen aan. Twee daarvan voorzagen alsnog in overgangsrecht. Dit overgangsrecht houdt in dat voor het bepalen van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding arbeidsovereenkomsten die vóór 1 juli 2012 zijn geëindigd en elkaar met een onderbreking van meer dan drie maanden hebben opgevolgd (of een kortere termijn, als die op grond van de cao gold) niet worden meegeteld. Tijdelijke overeenkomsten die elkaar na 1 juli 2012 met een periode van ten hoogste zes maanden opvolgden, tellen dus wel mee. De terugwerkende kracht wordt zo beperkt tot drie jaar (de periode van 1 juli 2012 tot 1 juli 2015). Deze periode van drie jaar sluit, zo deelde de minister ter onderbouwing mede, aan bij de tot 1 juli 2015 geldende termijn van de ketenbepaling. Een andere maatregel bevorderde het aangaan van vaste dienstverbanden. Deze maatregel legt vast dat als een arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde* tijd op of na 1 juli 2015 wordt aangegaan, voorafgaande arbeidsovereenkomsten die vóór 1 juli 2015 zijn geëindigd (en onderbroken zijn geweest met een periode van langer dan drie maanden, of de termijn die op grond van de cao gold) niet worden meegeteld. In deze situatie vervalt dus iedere terugwerkende kracht. De opbouw van de transitievergoeding wordt in feite uitgeruild tegen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de daarbij behorende ontslagbescherming. Omwille van het spoedeisende karakter zijn de maatregelen opgenomen in de tweede nota van wijziging bij het Wetsvoorstel aanpak schijnconstructies (*Kamerstukken II 2014/15, 34 108*).

- ii. Omtrent de recente commotie over het feit dat de werkgever bij opzegging na twee jaar arbeidsongeschiktheid nog een transitievergoeding verschuldigd is, kan ik kort zijn. Het aspect was van begin af aan bekend. Er is in waarschuwendes zin over geschreven, er is in voordrachten een jaar lang aandacht aan besteed. Als men (het parlement en het bedrijfsleven) niet wilde horen, dan kan men dit slechts zichzelf verwijten. Men kan evenwel niet met recht en reden beweren dat er enig nieuws onder de zon was. De commotie had waarschijnlijk een hoog politiek gehalte.
- iii. In april 2015 verschenen verhalen over het afscheid nemen van uitzendkrachten en andere werknemers met ketens van contracten voor

bepaalde tijd binnen een werkzame periode van in totaal twee jaar om te voorkomen dat contracten voor onbepaalde tijd ontstaan en/of de verplichting ontstaat een transitievergoeding te betalen. Dit valt evenals het vorige punt in de categorie van politiek bepaalde onrust. De praktijk, de wetenschap en de Tweede Kamer en Eerste Kamer hebben allemaal gewezen op het feit dat dit zou gaan gebeuren. Natuurlijk zal het bedrijfsleven niet aangeven dat de Wwz de schaduw vooruit werpt. Maar dat gebeurt ongetwijfeld wel. Niemand kan werkelijk verbaasd zijn. Wie experimenteert op de manier zoals dit aan de orde is in de Wwz, moet verwachten dat de praktijk zich gedraagt op de wijze die men op het presentieerblad legt. Veel van deze flexwerkers komen overigens elders wel weer aan de slag in een nieuwe flexibele relatie waarbij de teller voor de ketenbepaling en voor de transitievergoeding echter wel bij nul begint.

“Het nog weer verder verzwaren van de positie van de werkgever gaat in tegen een van de meest uitgesproken wensen van veel kenners van het arbeidsrecht van de laatste jaren, ook van degenen die toch vooral de werknemer een goed hart toedragen”

10. Ter afsluiting neem ik u mee naar het curieuze thema van het ontslag van de werknemer met woonplaats in België of Duitsland. Art. 20 lid 1 Brussel 1 bepaalt: *“De vordering van de werkgever kan slechts worden gebracht voor de gerechten van de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer woonplaats heeft”*. Als een werknemer die bij een Nederlandse werkgever werkzaam is op basis van Nederlands recht in België of Duitsland woont, is de Nederlandse kantonrechter niet bevoegd. De verhouding kan nog zo verstoord zijn of het disfunctioneren van de werknemer kan er nog zo duimendik bovenop liggen, de Nederlandse kantonrechter mag niet oordelen (vergelijk Ktr. Leeuwarden 6 augustus 2013, JAR 2013/257). De werkgever moet aankloppen bij de Belgische of Duitse rechter. Deze rechters zien daar natuurlijk naar uit. In het tot 1 juli 2015 geldende systeem was er nog een ‘Nederlandse’ oplossing in de vorm van de UWV-route. Die oplossing valt per 1 juli 2015 weg voor de ontslaggronden van art. 7:669 lid 3 sub c t/m h BW. Heeft een werkgever twee ontslaggronden, waarvan er een via ontbinding loopt, dan

“Wie experimenteert op de manier zoals dit aan de orde is in de Wwz, moet verwachten dat de praktijk zich gedraagt op de wijze die men op het presentieerblad legt”

moet de werkgever een UWV-procedure starten en daarnaast ontbinding vragen bij de buitenlandse rechter. Is de UWV-procedure succesvol, dan zou de werknemer in Nederland een herstelprocedure kunnen starten en lopen er binnenlandse en buitenlandse procedures, met in beide gevallen de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie. Wat denkt u: zal een werkgever met een vestiging in een regio met een wat groter risico van grensoverschrijdend wonen, een in het buitenland wonende werknemer na ommekomst van de maximale periode voor gebruikmaking van contracten voor bepaalde tijd in vaste dienst nemen? Natuurlijk niet. Alle werknemers met een contract voor bepaalde tijd doen er goed aan tijdig naar Nederland te verhuizen, omdat men anders nooit in een vast dienstverband terecht komt, althans niet in Nederland. Ik heb overigens wellicht een oplossing. Deze oplossing gaat uit van een standaardclausule in de arbeidsovereenkomst. Deze clausule legt vast dat partijen ter beslechting van hun ‘c t/m h’-geschillen arbitrage afspreken en wel indien, voor zover en voor zolang als de werknemer niet in Nederland woonachtig is. Ik vermoed dat deze clausule bij de rechter stand zal houden. Artikel 7:671b BW legt blijkens de wetsgeschiedenis aan arbitrage geen strobreed in de weg. Een wat minder fraaie mogelijkheid is dat de werkgever gewoon opzegt in de wetenschap dat dit de werknemer tot het starten van een vernietigingsactie dwingt (art. 7:681 BW). Deze actie start de werknemer dan bij de Nederlandse kantonrechter binnen de twee maanden die art. 7:686a lid 4 BW als vervaltermijn aangeeft. In deze laatste procedure zal de werkgever (die weet dat de rechter de opzegging zal vernietigen) dan incidenteel ontbinding vragen. Fraai is dit niet en het valt op dat de regering welbewust voor een systeem kiest waarin men de hulp van buitenlandse rechters nodig heeft om de preventieve toetsing in ons ontslagrecht vorm te geven.

Wij gaan boeiende Wwz-tijden tegemoet. ●