

Over de groenteboer en het arbeidsrecht

Steven Jellinghaus

Iedere zaterdag koop ik een bak fruitsalade bij mijn groenteboer. Hij werkt in zijn zaak samen met één werknemer. Lekker simpel, zo lijkt het. Maar hoe eenvoudig is het om iemand in dienst te hebben?

De belastingdienst adverteert met ‘Leuker kunnen we het niet maken, wel makkelijker’. Daarnaast is de ‘parse krokodil’ een begrip geworden. Op dit moment is zelfs een wetsvoorstel aanhangig met deze titel!¹ De overheid wil de administratieve lasten voor werkgevers beperken. Het moet allemaal eenvoudiger worden. Maar wat aan de ene kant wordt gegeven, wordt aan de andere kant weer afgenomen. Is het niet door de wetgever, dan wel door de rechtspraak. Ik wil dat illustreren aan de hand van mijn groenteboer. Welke problemen komt hij met zijn personeel tegen? Kijk eens naar het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Dit moet op zichzelf een eenvoudige handeling zijn. Een ferme handdruk zou voldoende moeten zijn en dat is het volgens de groenteboer ook. Maar dan komt de wetgever om de hoek kijken. Zo moet de werkgever binnen een maand schriftelijk de belangrijkste arbeidsvoorwaarden mededelen aan de werknemer.²

Problemen

Helemaal vervelend wordt het hebben van een werknemer pas als er problemen ontstaan in de arbeidsrelatie. Als we kijken naar recente jurisprudentie, dan is het opvallend dat de rechtspraak het arbeidsrecht steeds ingewikkelder maakt. Een paar voorbeelden.

- Een werknemer wordt door zijn werkgever op staande voet ontslagen wegens bedreiging van een tweetal leidinggevenden.³ In rechte komt vast te staan dat de bedreiging was beperkt tot één leidinggevende. De Hoge Raad stelt hoge eisen aan de inhoud van de mededeling waarin het ontslag op staande voet wordt medegedeeld. Nu het feitencomplex niet overeenkomt met het gegeven ontslag houdt dat ontslag geen stand. Dit betekent dat een werkgever bij een verkeerde of onvolledige formulering een zware (loon)sanctie boven het hoofd hangt. Ook als het partijen voldoende duidelijk is wat wordt bedoeld.
- Een werkgever sluit met de werknemer een concurrentiebeding af. Het beding voldoet aan alle voorwaarden die hieraan door de wet worden gesteld. Er staat echter een fout in. In de tekst is als gevolg van een slordigheid het woord ‘niet’ vervallen. Het

gevolg hiervan is dat er thans staat toegestaan in plaats van niet toegestaan. Deze fout wordt door de rechter de werkgever zwaar aangerekend. Het concurrentiebeding is niet verbindend.⁴

Een ander voorbeeld van complexe regelgeving heeft betrekking op de Werkloosheidswet. Deze is met ingang van 1 oktober 2006 gewijzigd. De wetgever beoogt om werknemers zekerheid te bieden bij het verkrijgen van een werkloosheidsuitkering. De nieuwe wet zou daarnaast moeten leiden tot een verlaging van de administratieve lasten voor de werkgever: de zogenaamde pro forma ontslagprocedure is niet meer noodzakelijk om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering. De regelgeving is echter zo complex, dat hiermee een onduidelijke situatie is gecreëerd. Probeer maar eens de richtlijnen van het UWV te begrijpen ten aanzien van de vordering die een werknemer moet indienen bij een door de werkgever ingediend verzoekschrift voor ontslag.

Juridisch overleg

Bovenstaande voorbeelden zijn afkomstig uit recente jurisprudentie en wetgeving. Het geeft een goed beeld van de wereld waarin we leven. Het arbeidsrecht 'juridiceert'. Een eenvoudige groenteboer (zelfstandig ondernemer) kan daardoor niet meer eenvoudig zelfstandig met zijn personeel omgaan. Hij zal voortdurend met zijn juridisch adviseur moeten overleggen. Dit geldt ook voor de HRM-professional.

Is dit wenselijk? Vanzelfsprekend moet worden uitgegaan van de ongelijkheidscompensatie. Een werknemer zit in een ondergeschikte positie en in dit kader mag worden verwacht dat zijn positie door de wetgever wordt versterkt. Maar het moet in mijn ogen voor de kleine werkgever, zonder een professionele personeelsafdeling en zonder een juridische back up, wel werkbaar blijven. En dan heb ik het nog niet over het kostenaspect.

De Paarse Krokodil beoogt een administratieve lastenverlichting tot stand te laten komen. De praktijk leeft dat het dweilen met de kraan open is. Zonder aan de gerechtvaardigde rechtspositie van de werknemer te komen, wordt het tijd dat hier fundamenteel naar wordt gekeken. Want nu is het zo, dat mijn groenteboer eigenlijk maar beter geen werknemer in dienst kan hebben....

Noten

- 1 Wetsvoorstel 30.577 wijzigingsplan Paarse Krokodil.
- 2 Dit volgt uit artikel 7:655 BW.
- 3 Hoge Raad 1 september 2006, JAR 2007/228.
- 4 Kantonrechter Zwolle 17 oktober 2006, JAR 2007/12.

Dr. mr. S. F.H. Jellinghaus is als advocaat en mediator verbonden aan De Voort Hermes De Bont Advocaten & mediators te Tilburg en als Universitair docent Arbeidsrecht en Sportrecht aan de Vakgroep Sociaal Recht en Sociale Politiek van de Universiteit van Tilburg.