

Interview met prof. mr. dr. Saskia Peters



Kunt u iets meer vertellen over uw loopbaan?

Het is voor mij allemaal begonnen in Amsterdam, daar ben ik ook geboren. Ik heb rechten gestudeerd aan de Universiteit van Amsterdam en ik heb een aantal keuzevakken aan de Vrije Universiteit gedaan. Vervolgens ben ik in de richting gegaan van AIO en ben ik docent geworden aan de Katholieke Universiteit

Nijmegen. Een goede studievriendin vond dat echt iets voor mij, vanwege mijn wetenschappelijke belangstelling en mijn cijfers. Toen heb ik gesolliciteerd en ben ik aangenomen. Vervolgens ben ik de advocatuur in gegaan, bij AKD in Eindhoven. Daar werkte ik één dag per week en de andere dagen was ik werkzaam bij de Universiteit van Nijmegen.

Vervolgens ben ik bij AKD echt als advocaat aan de slag gegaan, in de andere vestiging in Amsterdam. Ik was toen vier dagen werkzaam als advocaat. Ik had een huis gekocht met mijn vriend en het steeds pendelen naar Amsterdam was gecompliceerd. Mijn proefschrift had ik op dat moment nog niet af. In deze periode werd ik door de Universiteit Nijmegen gevraagd of ik belangstelling had voor de vacature voor universitair docent. Dit nam ik in eerste instantie niet serieus, maar ik dacht later dat het misschien toch wel wat voor mij zou zijn. Ik wilde namelijk altijd via de wetenschap en advocatuur in de rechterlijke macht terecht komen.

Op het moment dat ik echt als advocaat aan de slag ging, kwam ik erachter dat ik eigenlijk te 'verwend' was als wetenschapper om als advocaat te werken, laat staan om in de rechterlijke macht werkzaam te zijn. Als universitair docent kan ik namelijk zelf bepalen welke onderwerpen ik interessant vind, in plaats van af te wachten welke zaak ik moet behandelen. Ook als advocaat kon ik natuurlijk niet zelf het onderwerp kiezen.

Ik wist toen dat ik verder wilde in de wetenschap, maar hiervoor moest ik eerst mijn proefschrift afmaken. Dat heb ik in Nijmegen gedaan. Hierna kwam de UvA naar me toe met de vraag of ik hoofddocent wilde worden.

Dit was voor mij een mooie stap om uiteindelijk hoogleraar te kunnen worden. De UvA bood namelijk de master Arbeidsrecht aan, dat was niet het geval in Nijmegen. Na in die tijd vier jaar in Haarlem gewoond te hebben ben ik naar Groningen gegaan. Ik mocht van mijn vriend nog één keer verhuizen voor mijn werk, dus nu moet ik nog 40 jaar in Groningen blijven werken. Tot nu toe bevalt het uitstekend.

“Op het moment dat ik echt als advocaat aan de slag ging, kwam ik erachter dat ik eigenlijk te ‘verwend’ was als wetenschapper om als advocaat te werken, ...”

Momenteel werk ik vier dagen hier in Groningen en de vijfde dag doe ik zelf onderzoek. Gemiddeld besteed ik anderhalve dag per week aan onderzoek. Het enige nadeel van Groningen was dat er geen master Arbeidsrecht werd aangeboden. Vanwege mijn verhalen uit Amsterdam heb ik het in Groningen voor elkaar gekregen dat er nu een master Arbeidsrecht wordt aangeboden. Er kwamen altijd veel studenten vanuit Groningen naar Amsterdam voor de master Arbeidsrecht en nu is er sinds 2 jaar in Groningen de specialisatie arbeidsrecht binnen de master Nederlands recht. Binnen die master is het vak Europees arbeidsrecht erg belangrijk en tevens mijn lievelingsonderwerp.

Waar komt uw passie voor het arbeidsrecht vandaan? Was het liefde op het eerste gezicht?

Als student vond ik Arbeidsrecht altijd al een leuk vak. Het onderwijs werd alleen massaal gegeven, dus men kende je niet, dat was wel jammer. Arbeidsrecht sloot echt aan bij mijn persoonlijke leefsfeer. Het is iets waar je zelf echt mee te maken hebt en anders heeft er wel iemand in je omgeving mee te maken. Het is veel levendiger dan fiscaal recht of verzekeringsrecht voor studenten. Het grijpt dieper in het leven van de mens. Werk is je belangrijkste inkomstenbron en het is iets waar je het grootste deel van je leven mee bezig bent.

Daarnaast is het ook je levensvreugde, je ontplooiing, maar ook je sociale netwerk. Dit is ook de reden dat veel AOW-gerechtigden vaak langer doorwerken.

Wanneer je geen werk meer hebt is dat erg ingrijpend. Dit spreekt veel mensen aan in het arbeidsrecht. En wanneer je er je professe van maakt is het erg interessant. Je kunt namelijk twee totaal verschillende partijen bijstaan, de professionele werkgever tegenover de zwakkere werknemer. Als advocaat vond ik het ook erg mooi om voor werknemers op te komen, dit waren vaak directeurs aangezien we een groot kantoor waren.

Desalniettemin sprak werkgevers bijstaan mij altijd meer aan, omdat het juridisch interessanter is. Zij hebben vaak meer geld, zodat je er juridisch meer in de zaak kunt verdiepen en er meer tijd aan kunt besteden. Naderhand kun je er een interessant artikel over schrijven.

Uiteindelijk heb ik de beroepsopleiding tot advocaat niet afgemaakt, dat is wel jammer. Ik mis de praktijk wel, maar dit komt vooral door de directe input. Die moet ik nu uit de jurisprudentie halen, maar dat voedt mijn onderwijs ook sterk. Het blijft een mooi vak, de advocatuur.

Waarom zouden studenten gepassioneerd moeten zijn voor arbeidsrecht? En voor hen die reeds een carrière in dat veld ambiëren, wat raadt u hen aan?

Arbeidsrecht spreekt al veel studenten aan; het is namelijk de zwakkere werknemer tegen de toch vaak almachtige werkgever. Het kan natuurlijk ook andersom zijn, dit komt alleen niet veel voor. Het arbeidsrecht biedt je de kans om twee verschillende partijen bij te staan. Op deze manier is het arbeidsrecht veelzijdig

en interessant. Momenteel staat het volop in de schijnwerpers, omdat er zoveel veranderingen en wijzigingen zijn.

Ik raad studenten aan om arbeidsrecht te gaan volgen als ze echt gepassioneerd zijn voor het vak. Er zijn veel baankansen en op die manier kan je een mooi loon verdienen. Je kan bij vakbonden als jurist aan de slag om maar een voorbeeld te noemen. Daar is veel vraag naar. Het arbeidsrecht schuurt tegen ondernemingsrecht en privaatrecht aan. Als je de master Arbeidsrecht hebt gedaan dan ken je die overlap. In de advocatuur werkten we veel samen met de sectie ondernemingsrecht, we werkten samen aan een zaak of namen een zaak over. Een voorbeeld van die overlap is de goede trouw uit het privaatrecht. De Hoge Raad heeft dit leerstuk namelijk ook arbeidsrechtelijk ingekleurd. Bij arbeidsrecht werken we dus ook met die leerstukken en moeten wij ook boek 6 of boek 3 BW erbij halen. We zitten niet alleen maar in boek 7 titel 10 BW.

“Arbeidsrecht spreekt al veel studenten aan; het is namelijk de zwakkere werknemer tegen de toch vaak almachtige werkgever.”

Wat vindt u de grootste uitdaging binnen het arbeidsrecht?

Het grootste punt is de afbakening tussen werknemers en ZZP'ers. Daarbij kun je de vragen stellen: wie wordt nu beschermd door het arbeidsrecht en hoe zorgen we er nou voor dat echt beschermingsbehoefte werkenden – waaronder dus ook ZZP'ers – de bescherming van het arbeidsrecht krijgen? Het is eigenlijk niet langer mogelijk om het systeem dat we momenteel hebben nog langer in stand te houden. Het sociale zekerheidsstelsel is nu namelijk gekoppeld aan de arbeidsovereenkomst en nu is die bescherming er slechts in het walhalla van die arbeidsovereenkomst.

Eenzijds is er de arbeidsovereenkomst en anderzijds zijn er nu veel meer werkenden op een andere manier, bijvoorbeeld ZZP'ers of uitzendkrachten. Zij doen in feite hetzelfde werk en er zijn vaak sociaal economisch gezien weinig verschillen met werknemers. Maar voor ZZP'ers geldt het sociale zekerheidsstelsel niet. Deze groep groeit erg snel, maar gebeurt dat wel uit vrije wil? Dit even afgezien van mensen die er bewust voor kiezen om ZZP'er te worden. Het is een maatschappelijk probleem; ZZP'ers doen hetzelfde werk, maar zijn veel goedkoper dan werknemers. Hierdoor ontstaat er dus concurrentie op de arbeidsvoorwaarden. De goedkoopste krachten worden sneller aangenomen. Wanneer het minimumloon op een bepaald niveau zou gelden voor iedereen, is er een verschil tussen wat de ZZP'er uiteindelijk netto overhoudt en wat de werknemer netto overhoudt. De werknemer houdt netto 72% van zijn loon over en de ZZP'er houdt 97% netto over. Wanneer de ZZP'er ervoor kiest om reserveringen te treffen, hierbij valt te denken aan pensioen en bij ziekte, dan houdt hij 87% netto over. Dit is een erg groot verschil met de werknemer. Een ZZP'er kan zo goedkoop werken, omdat hij geen sociale zekerheid heeft en fiscaal wordt er enorm veel gefaciliteerd. Er ontstaat dus concurrentie tussen werkenden, dat zou op deze manier niet moeten gebeuren.

“De werkgever heeft van de wetgever de functie van poortwachter gekregen van het sociale verzekeringsstelsel.”

Dat probleem wordt dringender als je weet dat een deel daarvan er niet vrijwillig in zit. Dat zijn veelal lager opgeleiden. Ik ben specialist op het gebied van arbeidsrecht. Er zijn er niet zo heel veel van die zo ver gekomen zijn in de wetenschap. Het klinkt wat

bedamd maar dat geldt ook voor jullie, jullie zijn hoogopgeleid. Alle mensen die het niet hebben (de meerderheid), voor hen geldt het allemaal niet. Zij zijn juist relatief vaak niet in vaste dienst en hebben dus vaak veel minder bescherming, terwijl zij die harder nodig hebben.

Sommige grotere bedrijven bieden heel expliciet de keuze tussen werken als werknemer of als ZZP'er. Als je kiest voor de arbeidsovereenkomst is het loon vrij mager. Dus die keuze wordt steeds minder gemaakt. Uiteindelijk hebben werkgevers er echter ook belang bij werknemers in dienst te hebben. Want die hebben bedrijfsspecifieke kennis, bedrijfsspecifieke ervaring en zijn loyaal. Dat zijn ook belangrijke waarden voor werkgevers, maar die moet ze wel kunnen betalen. Die moet wel het gevoel hebben, dat als hij een aantal mensen kwijt wil, dat het ook kan, zonder dat het vervolgens een enorme kostenpost oplevert. Dat is voor de werkgever nu een enorm probleem. Ik denk veel werkgevers er wel graag voor zouden kiezen. Met een arbeidsovereenkomst heeft de werkgever vaste krachten, waar hij op kan vertrouwen, die er elke ochtend weer zijn. Helaas zijn de verschillen zo groot geworden tussen hoe je iemand voor je laat werken (ZZP'er of werknemer), dat de keuze tussen de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht wordt steeds moeilijker is geworden. Dat vind ik zonde.

Met welke arbeidsrechtelijke onderwerpen houdt u zich voornamelijk bezig?

Het Europees arbeidsrecht heeft de afgelopen tijd veel van mijn aandacht gevraagd, ik heb daar namelijk net een boek over geschreven. Op dit moment ben ik niet bezig met de ZZP'ers. Verder houd ik mij bezig met het ontslagrecht, vakantieregelingen en cao's. Veel verschillende onderwerpen dus, ik kan behoorlijk all-round zijn en mijn onderwerpen kiezen. Dat vind ik ook zo leuk aan het arbeidsrecht.

Om even terug te komen op het ontslagrecht, wat vindt u van de veranderingen in het ontslagrecht? Zijn er dingen die u zelf zou veranderen?

Het nieuwe ontslagrecht vind ik een gemiste kans. Wel is er één grote ongelijkheid uit het ontslagrecht verdwenen. De werkgever had namelijk de keuze om iemand te ontslaan door opzegging via het UWV, of door ontbinding via de kantonrechter.

Afhankelijk van de gekozen route was er of een hele ruime ontslagvergoeding via ontbinding of geen ontslagvergoeding via opzegging. Deze ongelijkheid is verdwenen in het nieuwe ontslagrecht. Op dit moment is het zo dat de werknemer bij een onvrijwillig ontslag altijd recht heeft op de transitievergoeding, als hij tenminste 2 jaar in dienst is geweest.

Wat ik slecht vind aan het nieuwe systeem is dat beide routes zijn gehandhaafd, waardoor het veel ingewikkelder geworden is. Het zou veel eenvoudiger zijn geweest als alles via de kantonrechter zou lopen, zeker wanneer ook hoger beroepen in het spel zijn. De van de redenen dat het niet volledig bij de rechtelijke macht ligt, is omdat de wijzigingen deels uit de koker van de sociale partners komen. Zij hebben een belangrijke rol bij het UWV in de ontslagcommissie en willen die handhaven.

Daarnaast is er ook nog de ontslagvergoeding. Iedereen krijgt na twee jaar vaste dienstverband een vaste ontslagvergoeding. De wet bepaalt hoe hoog deze ontslagvergoeding is en wanneer je er voor in aanmerking komt. Maar er komt hier geen rechterlijk maatwerk aan te pas. Voor zowel de werkgever als de werknemers zit er veel minder individuele rechtvaardigheid in het nieuwe ontslagrecht. Het is heel uniform. Er staat vast wat het salaris was en hoelang de diensttijd was, aan de hand daarvan krijgt een werknemer een vaste vergoeding. Dat vind ik voor de werkgever noch de werknemer rechtvaardig.

In diverse interviews zoals het opinieblad Forum en P&O actueel heeft u aangegeven dat in uw optiek de werkgever door het aangaan van arbeidsovereenkomsten teveel opdraait voor het werkloosheids- en ziekterisico. Zou u dit nader kunnen toelichten?

Dat is een lastige materie. Het ziekterisico leent zich het gemakkelijkst voor illustratie. Laten we het klassieke ski-ongeval als voorbeeld nemen. Wellicht was de werkgever het er al niet mee eens dat de werknemer op skivakantie ging, maar dat wordt zoals het hoort volgens de wens van de werknemer vastgesteld. Het ongeval passeert en de werknemer breekt zijn been. De werknemer wordt ziek en de werkgever moet niet alleen 2 jaar loon doorbetalen, maar ook nog eens re-integratieverplichtingen gaan nakomen. Een ander mooi voorbeeld is de kleine buurtsuper met vijf werknemers in dienst. De bedrijfsleider wordt in feite door de overheid aangewezen als poortwachter, terwijl hij er wellicht weinig verstand van heeft. Er wordt van de bedrijfsleider verwacht dat hij het allemaal moet kunnen. Hij moet bijvoorbeeld gesprekken voeren en het re-integratietraject inzetten. Wanneer dit niet gebeurt, kan het voorkomen dat de bedrijfsleider nog een jaar extra loon moet doorbetalen. Dit wordt gesanctioneerd door het UWV. Het betreft dus niet alleen een grote som geld door het doorbetalen van het loon gedurende twee jaar, maar ook veel tijd en geld vanwege de re-integratieverplichtingen. Voorts kan de werknemer wellicht niet in zijn eigen buurtsuper aan het werk, maar wel bij een ander bedrijf. Dit wordt het tweede spoor genoemd en daar moet veel onderzoek voor gebeuren. Ook dat kost tijd en geld. Er komt dus heel veel op de werkgever af. Hij moet een soort rechercheur worden. Weliswaar wordt hij bijgestaan door een bedrijfsarts, maar de werkgever draagt grotendeels de verantwoordelijkheid voor het goed verlopen van het re-integratietraject. Gedurende de twee jaar dat de werknemer ziek is, mag de werkgever de werknemer bovendien niet ontslaan. De werkgever kan dus niet van de zieke werknemer af, ook binnen het nieuwe ontslagrecht niet. Alleen als het bedrijf sluit, kan de werkgever van haar zieke werknemer af. De werkgever heeft van de wetgever de functie van poortwachter gekregen van het sociale verzekeringsstelsel.

Het is redelijk dat de zieke werknemer bescherming krijgt gedurende een behoorlijke periode, maar de vraag is of het volledig onder de verantwoordelijkheid van de werkgever gelegd moet worden. In het nieuwe ontslagrecht moet de werkgever een transitievergoeding betalen, als de werknemer nog steeds niet aan het werk kan. Er ligt op dit moment een wetsvoorstel waarin dit gerepareerd wordt. Als dat aangenomen wordt, dan hoeft de

transitievergoeding niet betaald te worden door de werkgever, maar wordt het betaald uit het Algemeen Werkloosheidsfonds. Als een tijdelijke zieke werknemer van rechtswege uit dienst gaat, wordt de werkgever daar ook verantwoordelijk voor gesteld door het betalen van een transitievergoeding. Een ZZP'er draagt dit risico zelf. De werkgever moet dus wel heel zeker van zijn zaak zijn voordat hij een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer.

In vergelijking met andere Europese landen is de poortwachtersfunctie die op de Nederlandse werkgevers wordt gelegd heel erg fors. In Duitsland geldt bijvoorbeeld een loondoorbetalingsverplichting van zes weken. Daarna neemt de overheid het over.

Er zijn nu zaken die onderdeel zijn van de arbeidsovereenkomst, die er eigenlijk niet thuis horen. Voorheen werden bepaalde zaken publiek geregeld in Nederland. Deze zaken worden nu in de arbeidsovereenkomst bepaald. De arbeidsovereenkomst wordt daarmee erg belast en het is onaantrekkelijk geworden voor werkgevers om een arbeidsovereenkomst af te sluiten. Werkgevers moeten wel erg zeker zijn van een werknemer om een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Met dit soort bewegingen ontstaan er steeds verdergaande sociale zekerheidsverplichtingen voor de werkgever. Terwijl als een werkgever ZZP'ers inschakelt, het fiscaal veel aantrekkelijker is. ZZP'ers zijn namelijk niet verzekerd tegen de bovengenoemde

risico's. Zij doen een beroep op de bijstand als ze ziek worden. ZZP'ers worden door publiek geld betaald. Al die keuzes van de wetgever dragen er aan bij dat het werknemerschap onaantrekkelijk wordt. Er vormt zich een tweedeling op de arbeidsmarkt tussen de hoger opgeleiden en de laagopgeleiden. De hoger opgeleiden kunnen kiezen tussen werknemerschap en zelfstandigheid. De laagopgeleiden hebben deze keuze vaak niet. Zij blijven vaak hangen in nieuwe

flex-contracten. Zij voelen zich gedwongen om als ZZP'er aan de slag te gaan en daarmee vaak tegen een heel marginaal loon werken.

Als ZZP'er moet je zelf je eigen prijs vaststellen. Dat betekent vaak een lagere prijs om een hogere kans te hebben op opdrachten. Zo is te zien dat door bepaalde prikkels en keuzes in de wetgeving er een situatie geschept wordt, die het tegenbeeld is van wat men zou willen. Daar maak ik mij wel zorgen over.

Welke verandering zou u dan graag zien om te zorgen dat die druk op de werkgever verlaagd wordt?

Aan de grootste problemen die ik noemde, dat ZZP'ers niet onder bescherming van het arbeidsrecht vallen en dat het ziekterisico onder de arbeidsovereenkomst valt, wordt nu gewerkt. Er ligt namelijk een adviesaanvraag bij de Sociaal Economische Raad (hierna: SER) over hoe we het ziekterisico voor alle werkenden kunnen dekken. Het kabinet heeft een duidelijke vraag aan de SER gesteld, namelijk: Is het wenselijk en mogelijk om aan alle werkenden bescherming te bieden en is het mogelijk om een verzekering te bieden bij ziekte en arbeidsongeschiktheid?

Alle soorten sociale zekerheidsrisico's, met name het ziekterisico, zouden uit de arbeidsovereenkomst getrokken moeten worden. Het moet niet terug worden gedraaid naar de oude situatie (zoals vóór de wijzigingen van de WWZ). In de oude situatie waren

“Er is een standaard transitievergoeding ongeacht de belangen van de werkgever en werknemer. ‘One size fits all.’ Dat moet naar mijn mening anders. Ik ben echt voor rechterlijk maatwerk.”

alleen de werknemers publiek verzekerd. De koppeling met de arbeidsovereenkomst moet worden losgelaten.

Waar we naartoe moeten is naar een stelsel waarin alle werkenden, ook de ZZP'ers (hoewel daar wel een kanttekening bij gemaakt kan worden), onder een verplichte basisverzekering moeten vallen. Dus dat er in beginsel een basisverzekering is op minimumloonniveau, met de mogelijkheid om daarboven bij te verzekeren. Dat zou de werknemer individueel moeten kunnen bepalen, met een pot die op je eigen naam staat. Deze pot blijf je als werknemer behouden, ongeacht eventuele wisselingen van werkgever. Het is dan individueel gekoppeld.

Daar komt bij dat er iets verzonnen moet worden voor de re-integratie. De gedachte achter ons huidige systeem is dat zolang er maar genoeg financiële prikkels voor de werkgever worden ingebouwd, die zich vanzelf gaat inzetten voor zijn zieke werknemers. De werknemers kunnen dan weer aan de slag gaan in een huidige of nieuwe functie. Echter moet hier een andere oplossing voor komen. In het zoeken naar een oplossing daarvoor hoeven we het wiel niet opnieuw uit te vinden, maar moeten we goed om ons heen kijken naar modellen in andere landen.

Wat vindt u van het feit dat de eisen voor het concurrentiebeding veel strenger zijn geworden?

Dat is een verandering waar ik het wel mee eens ben. Het geldt eigenlijk alleen zo voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voorheen was het zo dat de werknemer zich al niet aan het concurrentiebeding hoefde te houden wanneer de werkgever slechts de opzegtermijn geschonden had.

Ik blijft even bij het tijdelijk contract. Daar vind ik deze verandering heel goed. Als je kijkt naar het belang van de werkgever bij het concurrentiebeding versus het belang van de werknemer om aan het werk te gaan waar je wilt, dan prevaleert mijns inziens al gauw het belang van de werknemer. Het gaat heel ver om iemand na een dienstverband van één jaar al aan een concurrentiebeding te binden.

Bovendien volstaat vaak een geheimhoudingsbeding of een relatiebeding ook. Daarnaast is het in het licht van de vrije arbeidskeuze als grondrecht vreemd dat een werkgever een werknemer zou kunnen verbieden een beroep uit te oefenen, terwijl hij zelf aangeeft 'klaar te zijn' met hem.

Wanneer een werknemer een contract tekent, heeft die vaak geen andere keuze dan gewoon het contract te ondertekenen. Misschien kan hij nog een jaar van het concurrentiebeding afsnoepen, maar verder ben is de werknemer gebonden aan wat de rechter er mee doet.

Ik ben er blij mee dat dit voor de tijdelijke contracten eerlijker is geworden.

Door de invoering van de WWZ is de kantonrechtformule vervallen en zijn er nauwe eisen gesteld voor een transitievergoeding. Wat vindt u van deze invoering?

Het is goed dat de ontslagvergoeding niet meer afhankelijk is van de wijze van ontslag. Er is een standaard transitievergoeding ongeacht de belangen van werkgever en werknemer. 'One size fits all.' Dat moet naar mijn mening anders. Ik ben echt voor rechterlijk maatwerk. In de praktijk zie je dat de transitievergoeding onbillijk kan uitpakken. Er zijn schrijnende gevallen voor zowel de werkgever als de werknemer.

Voor werkgevers gaat men er wat aan doen, zoals de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Voor de werknemer vraag ik mij vaak af waarom hij genoegen moet nemen met een toch vaak beperkte vergoeding. Op papier is er nog de mogelijkheid van de billijke vergoeding, echter is dat in de praktijk lastig haalbaar.

Al met al worden werknemers in het nieuwe systeem tekortgedaan. Zelfs als de werkgever verwijtbaar heeft gehandeld en flink onzorgvuldig is geweest, krijgt de werknemer alleen de standaard transitievergoeding. Die vergoeding is ook nog eens gemaximeerd. Alleen als je kan bewijzen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen – en dan denkt de wetgever aan uitzonderlijke gevallen van onrechtmatig handelen door de werkgever – kun je als werknemer nog in aanmerking komen voor de billijke vergoeding.

Het criterium vind ik al onjuist. Andersom is het soms ook oneerlijk, want zelfs als de werkgever zich netjes heeft gedragen, moet hij precies hetzelfde betalen als een andere werkgever die zich niet netjes heeft gedragen. In gevallen van onzorgvuldig handelen, mis ik echt het rechterlijke maatwerk. Er wordt niet meer naar de omstandigheden van het geval gekeken.

De wetgever heeft gekozen voor een forfaitaire, vaste ontslagvergoeding, omdat het rechtszekerheid biedt. De transitievergoeding moet in beginsel bijdragen aan een goede overgang naar een nieuwe baan, zelfs als je binnen één week al een nieuwe baan gevonden hebt. Er zou eigenlijk een andere manier moeten komen voor de ontslagvergoeding. Je zou als werknemer moeten kunnen sparen en dat spaargeld vervolgens in een potje stoppen. Je kan

“Al met al worden werknemers in het nieuwe systeem tekortgedaan.”

dan het recht op betaling eruit trekken op het moment dat je het nodig hebt. Het moet niet uitmaken of je bent opgestapt bij je werkgever. Al die jaren heb je als werknemer meebetaald aan het potje en is er niks mee gebeurd. Het moet mogelijk zijn om je op het potje te beroepen, zelfs als je een aantal jaren als ZZP'er bent gaan werken. Het potje is namelijk ook die jaren blijven bestaan. Er zou ook een minimum basis collectief zijn, daar ontkom je niet aan. De cao-partijen moeten hier ook zeker bij betrokken worden. Het is allemaal vrij ingewikkeld, maar er moet iets veranderd worden.

Dus 'nee' ik ben niet blij met de nieuwe ontslagvergoeding.

Welke verandering acht u dringend in het arbeidsrecht de komende jaren?

Ik zou graag maatwerk zien bij het ontslagrecht en daarbij het liefst alles via de kantonrechter zien lopen. Ten tweede moet er ook echt een afbakening komen van degenen die onder de bescherming van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid vallen. Op deze manier worden de ZZP'ers er ook op een bepaalde manier in betrokken. Daarbij zou ik ten derde zeggen: het loskoppelen van het ziekerisico en werkloosheidsrisico van de arbeidsovereenkomst.

Over de auteur

Professor Peters heeft gestudeerd aan de Universiteit van Amsterdam en heeft een aantal keuzevakken aan de Vrije Universiteit gevolgd. Ze is hierna werkzaam geweest als docent aan de Katholieke Universiteit Nijmegen. Daarna is ze de advocatuur in gegaan, werkzaam bij ADK in Amsterdam. Na een aantal jaar is professor Peters toch weer teruggekeerd naar haar passie en is ze universitair docent geworden. Momenteel is ze werkzaam als hoogleraar Arbeidsrecht aan de Rijksuniversiteit Groningen. Hiernaast is professor Peters ook druk bezig met nevenactiviteiten. Ze is o.a. redactielid van het Tijdschrift Recht en Arbeid, lid van de Adviesraad Hanze Advocaat en bestuurslid van het Levenbachinstituut.