

RECHT *in de praktijk*

Afschaffing ontslagvergunning

In de media is onlangs gepubliceerd dat er stappen door de overheid worden genomen om de zogenaamde ontslagwet af te schaffen. Afschaffing van de ontslagwet zou volgens tegenstanders tot gevolg hebben dat het beginsel van “*hire and fire*” op Curaçao zal gaan gelden. Werkgevers(organisaties) zijn pro het afschaffen van de zogenaamde ontslagwet en het invoeren van het beginsel van “*hire and fire*” en werknemers c.q. de vakbonden zijn hier tegen. De zogenaamde ontslagwet houdt in dat indien de werkgever de arbeidsovereenkomst wenst op te zeggen, zij vooraf aan de Directeur van de Directie Arbeidszaken toestemming dient te verzoeken om de arbeidsovereenkomst met de werknemer door middel van opzegging te kunnen beëindigen. De werkgever dient dit verzoek door het invullen van een formulier schriftelijk te doen bij de Directie Arbeidszaken. De werkgever dient uiteraard redenen op te geven op grond waarvan zij meent dat zij toestemming dient te verkrijgen tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met de werknemer. Hieropvolgend stuurt de Directie Arbeidszaken een kopie van dit verzoek naar de desbetreffende werknemer en wordt aan de werknemer de mogelijkheid gegeven om op het verzoek van de werkgever te reageren. Indien nodig of gewenst volgt na de reactie van de werknemer er nog een ronde om op elkanders argumenten te reageren. Hierna wordt het verzoek van de werkgever en de reacties daarop van de werknemer aan een interne commissie ter beoordeling c.q. voor advies voorgelegd. Binnen 6 weken, althans in ieder geval binnen 12 weken, na de indiening van het verzoek door de werkgever dient de Directeur van de Directie Arbeidszaken in de vorm van een beschikking op het verzoek een beslissing te geven. In de beschikking verleent de Directeur van de Directie Arbeidszaken onder opgave van gronden al dan niet zijn toestemming. Tegen de beschikking van de Directeur van de Directie Arbeidszaken staat geen hoger beroep open. Vorenstaande methode is een toetsingsmechanisme vooraf die de werknemers, althans de vakbonden, uiteraard wensen te handhaven. Mocht het zo zijn dat de Directeur van de Directie Arbeidszaken aan een werkgever haar toestemming verleent om tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst over te gaan, dan kan de werknemer zich altijd tot de rechter wenden en stellen dat, ondanks de verkregen toestemming door de werkgever van de Directeur van Directie Arbeidszaken, het aan hem gegeven ontslag kennelijk onredelijk is (toetsing achteraf). Indien de toetsing vooraf, te weten het traject bij de Directie Arbeidszaken, wordt afgeschaft, dan heeft de werknemer slechts de mogelijkheid om achteraf zijn ontslag door de rechter te laten toetsen. De werknemer zal dan na een aan hem gegeven opzegging van zijn arbeidsovereenkomst een procedure bij de rechter dienen te entameren. In deze procedure moet de werknemer stellen dat het aan hem gegeven ontslag kennelijk onredelijk is. Dit brengt uiteraard proces- en advocaatkosten voor de werknemer met zich mee. De vrees van de werknemers c.q. de vakbonden is dat indien de zogenaamde ontslagwet wordt afgeschaft, de werkgevers het systeem van “*hire and fire*” zullen misbruiken en dat dit dus in het nadeel van de werknemers zal uitpakken. Volgens voornoemden zullen de werknemers vanwege gebrek aan financiële middelen de zaak niet aan de rechter voorleggen om achteraf het gegeven ontslag te laten toetsen. Het is dan ook evident waarom de werknemer c.q. de vakbonden wensen dat de toetsing vooraf van het voorgenomen ontslag c.q. het traject middels de Directie Arbeidszaken gehandhaafd blijft. De werknemer

heeft immers als gevolg hiervan een extra bescherming c.q. toetsing vooraf van het voorgenomen ontslag.

Lisanne Asjes en Quincy Carrega zijn als advocaat verbonden aan het advocatenkantoor Asjes | Carrega, Tel: 462 3089.