

Vergaderjaar 1997–1998

**25 263**

## **Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid)**

**Nr. 15**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 7 oktober 1997

In de Nota naar aanleiding van het verslag (Kamerstukken, 1996–1997, 25 263, nr. 6) heb ik aangegeven ernaar te streven **de ministeriële regeling inzake het overheidsontslagbeleid** tijdens de plenaire behandeling in concept beschikbaar te hebben. Bij deze wil ik u nader hierover informeren.

In de betreffende ministeriële regeling worden de ontslagregels neergelegd die de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (RDA) bij zijn ontslagtoets moet hanteren. Nu zijn deze regels neergelegd in het Delegationbesluit 1993. De regels uit het huidige Delegationbesluit worden nagenoeg ongewijzigd overgebracht naar de ministeriële regeling. Wel wordt een nieuwe bepaling toegevoegd om de verkorte procedure te regelen voor ontslagverzoeken waarbij een verklaring van de werknemer is gevoegd dat hij tegen de voorgenomen opzegging geen bezwaar heeft. Doel van deze verkorte procedure is onnodig lange proceduretijd en onnodige werkbelasting voor de RDA te voorkomen in ontslagzaken waarin de werknemer (niet-inhoudelijk) verweer voert, ondanks de wetenschap dat dit ontslag onvermijdelijk is wegens gegronde redenen, met het oogmerk zijn aanspraken op een WW-uitkering zeker te stellen. Dit zal voornamelijk voorkomen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, zoals reorganisatie of inkrimping.

De Stichting van de Arbeid heeft, in het advies van 29 mei 1995 inzake aanpassing van de preventieve ontslagtoets, overwegend positief op dit voorstel gereageerd.

De verkorte procedure zal aldus worden vormgegeven:

1. De werkgever dient een ontslagaanvraag in om bedrijfseconomische redenen, waarbij een dossier wordt gevoegd volgens een nog nader op te stellen checklist.
2. In dit dossier is een verklaring van de werknemer opgenomen dat hij geen bezwaar heeft tegen het ontslag.

3. De RDA krijgt de bevoegdheid om de werknemer in de gelegenheid te stellen om (alsnog) zijn zienswijze naar voren te brengen. Op deze wijze wordt de RDA in de gelegenheid gesteld om het ontslagdossier te completeren, c.q. te verifiëren.

Voor de volledigheid wil ik u er op wijzen dat als de werknemer, binnen een week, zijn verklaring van geen bezwaar handhaaft de RDA de aanvraag vervolgens volgens de verkorte procedure afhandelt. Indien de werknemer alsnog bezwaar maakt, dan wel de nadere consultatie gegevens oplevert die de ontslagaanvraag in een ander licht plaatst, dient de normale procedure te worden gevolgd (d.w.z. inclusief een advies van de ontslagadviescommissie).

4. In de verkorte procedure wordt de ontslagzaak niet aan de ontslagadviescommissie voorgelegd, tenzij er een samenhang is met ontslagaanvragen van dezelfde werkgever waarin wel inhoudelijk bezwaar is gemaakt. Verder wordt bepaald dat alle ontslagdossiers waarbij de verkorte procedure is gevolgd ter inzage aan de ontslagadviescommissie moeten worden voorgelegd. Op deze wijze heeft de ontslagadviescommissie de mogelijkheid om een vinger aan de pols te houden.

De opvattingen van de ontslagadviescommissies zullen worden meegenomen in een evaluatieonderzoek van de praktijkervaringen met de verkorte procedure dat ik voornemens ben na één jaar uit te voeren. Bij dit onderzoek zal het oordeel van de RDA's worden gevraagd en zal bijzondere aandacht worden besteed aan eventuele knelpunten in de uitvoeringspraktijk, de gemiddelde proceduretijd bij de verkorte procedures en het aantal zaken waarin de verkorte procedure is gevolgd, in verhouding tot normale procedures.

Om een goede kwalitatieve beoordeling van het ontslagverzoek door de RDA te waarborgen worden verder de volgende aanvullende maatregelen genomen:

- er wordt een standaardformulier ontwikkeld, dat de werkgever met de ontslagaanvraag (en alle daarop vermelde informatie en gegevens) aan de werknemer moet voorleggen. Met dit formulier zal de werknemer er uitdrukkelijk op worden gewezen dat hij, als hij het niet eens is met de door de werkgever aangegeven reden van het voorgenomen ontslag of van mening is dat hij ten onrechte voor ontslag wordt voorgedragen of twijfels daarover heeft, het recht heeft om bezwaar te maken. Ook zal de werknemer erop worden gewezen dat het niet nodig is om enkel en alleen met het oog op een WW-uitkering verweer te voeren als aan het ontslagvoornemen bedrijfseconomische argumenten ten grondslag liggen en hij van mening is dat hij terecht voor ontslag wordt voorgedragen;

- om te bevorderen dat een zo volledig mogelijk dossier wordt overgelegd bij indiening van ontslagaanvragen, zal een checklist beschikbaar worden gesteld. Deze checklist kan de werkgever voor ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen hanteren. Daarmee zal worden bevorderd dat bij de ontslagaanvraag gegevens en informatie worden gevoegd die de RDA nodig heeft om de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag te kunnen beoordelen en om te kunnen beoordelen of de ontslagregels, zoals bijvoorbeeld die inzake het anciënniteitsbeginsel, zijn nageleefd. Dit zal de procedureduur voor de werkgever kunnen bekorten, hoewel het niet uit te sluiten valt dat nog aanvullende informatie nodig is.

Met de Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt voorts bezien op welke wijze de procedures bij ontslagaanvragen wegens arbeidsongeschiktheid kunnen worden bekort. Deze procedures zijn nu vaak lang doordat het Livs in elk individueel geval advies dient uit te brengen. Eén van de opties

die daarbij wordt gezien is dat de werkgever bij zijn ontslaanvraag reeds een actueel advies van het Lisv voegt over de herplaatsingsmogelijkheden van de betrokken werknemer en over de vraag of herstel van de werknemer binnen afzienbare tijd te verwachten is. Hierdoor zou de procedureuur aanzienlijk kunnen worden bekort. Een dergelijke optie is echter niet op de korte termijn realiseerbaar omdat het Lisv daartoe bij wet de bevoegdheid moet worden toegekend om aan de werkgever advies uit te brengen en ik het Lisv een advies over de uitvoerbaarheid van dit voorstel wil vragen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. P. W. Melkert