

Zitting 1974-1975

13 324

Regelen inzake melding van collectief ontslag

Nr. 4

## Voorlopig verslag

Vastgesteld, 17 juni 1975

De vaste Commissie voor Sociale Zaken<sup>1</sup>, welke met het voorbereidend onderzoek naar dit wetsontwerp werd belast, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen over haar voorlopige bevindingen.

## Algemeen

### 1. De meldingsplicht

De leden van de fracties van de K.V.P., A.R.P. en C.H.U. hadden met belangstelling en in het algemeen met instemming kennis genomen van de inhoud van het wetsontwerp. Met name de doelstelling van het wetsontwerp om door tijdige overheidsbemoeiingen in de sfeer van het arbeidsmarktbeleid werkloosheid te voorkomen of te beperken had hen aangesproken. Het wetsontwerp stimuleert ook het overleg van de werkgever met de vertegenwoordigers van de werknemers over plannen tot collectief ontslag en de modaliteiten daarvan. Ook dit aspect had deze leden aangesproken, waarbij wel de kanttekening past, dat reeds in een zeer hoog percentage van de gevallen, dat er helaas van collectief ontslag sprake is, kan worden gesproken van tijdige melding en goed overleg.

Het feit, dat aan het wetsontwerp mede een richtlijn van de Europese Gemeenschappen ten grondslag ligt, hadden deze leden eveneens in hun beraadslagingen betrokken. Zij zouden later in het voorlopig verslag daarop terugkomen.

Een tweetal meer van algemene aard zijnde aspecten wilden de aan het woord zijnde leden reeds nu behandelen. In het door de Raad voor de Arbeidsmarkt uitgebrachte advies over de invoering van een verplichting voor de werkgever tot tijdige melding van voorgenomen omvangrijk ontslag van personeel, wordt de verwachting uitgesproken, dat de overheid op vergelijkbare wijze een gedragslijn ter zake de meldingsplicht voor collectieve ontslagen ontwikkelt waardoor de gewestelijke arbeidsbureaus tijdig maatregelen kunnen nemen ten behoeve van ontslagen overheidspersoneel. Daarnaast sprak deze Raad de wenselijkheid uit te voorzien in de mogelijkheid, dat op verzoek van werkgevers- en werknemersorganisaties in een bedrijfstak, gegeven de eigen aard en omstandigheden van die bedrijfstak, de Minister gehele of gedeeltelijke ontheffing van de regeling van de meldingsplicht kan verlenen. Op deze beide aspecten gaat de Minister in het vóórliggende wets-

<sup>1</sup> Samenstelling:

Weijters (KVP), voorzitter, Vellenga (PvdA), Roolvink (ARP), Barendregt (PvdA), Nypels (D'66), Van der Lek (PSP), Hermsen (KVP), Rietkerk (VVD), Verbrugh (GPV), Van der Gun (KVP), Meis (CPN), Van Aardenne (VVD), ondervoorzitter, Drees (DS'70), Kruisinga (CHU), Poppe (PvdA), Van Gorkum (PPR), Van der Doef (PvdA), Albers (PvdA), Beumer (ARP).

ontwerp en de daarbij behorende memorie van toelichting niet in. Wil de Minister, vroegen deze leden, in de memorie van antwoord alsnog op deze beide aspecten nader ingaan?

Deze leden zeiden er voorts van uit te gaan dat de Minister overwogen heeft dat de werkgevers, als gevolg van het verscherpen van de procedure, voorzichtiger zouden kunnen worden met het aanwerven van nieuw personeel. Zij vernemen gaarne het oordeel van de Minister hierover.

De Minister heeft, zo vervolgden deze leden, terecht in zijn adviesaanvraag nog gewezen op de noodzaak van het realiseren van personeelsversterking van daarvoor in aanmerking komende arbeidsbureaus en centra voor vakopleiding van volwassenen, een versterkte acquisitie van nieuwe arbeidsplaatsen, aanpassing van het beleid met betrekking tot de buitenlandse arbeidskrachten en voorbereiding van maatregelen in de sfeer van de aanvullende werkgelegenheid. Wil de Minister een inzicht verstrekken in de ter zake sinds de adviesaanvraag getroffen maatregelen, respectievelijk in de eventueel in voorbereiding zijnde maatregelen? Is hij voorts van mening, dat thans van een optimale situatie kan en moet worden gesproken?

Gegeven de kennis van, het inzicht in en de mede-verantwoordelijkheid voor de gang van zaken in het bedrijfsleven, die aanwezig zijn bij de in de commissies van advies vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en werknemers, onderschreven zij de opvatting van de Raad voor de Arbeidsmarkt, dat de commissies van advies de directeuren van de gewestelijke arbeidsbureaus kunnen en moeten bijstaan bij het beoordelen van de gegevens en het kiezen van de gewenste maatregelen in geval van omvangrijk ontslag. Daarbij geldt wel als vanzelfsprekende voorwaarde dat er sprake is van een geheimhoudingsplicht voor alle die uit hoofde van hun functie direct of indirect van een voornemen tot een omvangrijk ontslag kennis dragen.

Van uit hun opvattingen over het te voeren arbeidsmarktbeleid betuigden de leden van de fractie van de P.v.d.A. graag hun instemming met dit wetsontwerp. Zij hadden geen moeite met beide elementen in dit wetsontwerp, waarvan ook zij de onderlinge tegenstrijdigheid niet inzien. De overheid (directeur GAB) dient tijdig geïnformeerd te zijn, om zodra nodig in actie te komen. Daarnaast hebben, naar de wijze van zien van deze leden, zowel de ondernemingsraad, als de werknemersorganisatie er recht op, bij deze negatieve bedrijfsontwikkeling betrokken te zijn. Bij de bedoelde directeur gaat het dan ook niet alleen om het verlenen van ontslag, waarbij hij toch aan de strekking van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen gebonden blijft, maar juist ook om het kunnen nemen van maatregelen in het belang van de met ontslag bedreigde werknemers.

Over de plaats en taak van de commissie van advies voor deze directeur wordt, zo blijkt uit de memorie van toelichting, verschillend gedacht.

De behoefte aan advies bij deze directeuren kan zeer duidelijk aanwezig zijn. Maar deze leden zouden juist hier aandacht willen vragen voor de situatie in de sector, waartoe het betrokken bedrijf behoort. De melding, waartoe dit bedrijf moet overgaan, kan het eerste of zoveelste signaal zijn in die sector. Met andere woorden hier kan een aspect van sectorstructuurbeleid aan de orde zijn of komen, waarbij de zgn. 'bedrijfsgenoten' (zie blz. 7 van de memorie van toelichting) een rol kunnen spelen. En dus rijst de vraag hoe via directeur GAB en/of zijn commissie van advies, of op nog andere wijze, de mogelijkheden voor actie op een breed front geschapen kunnen worden. Vanuit deze gezichtshoek kan ook het getalscriterium weer discutabel worden.

Deze leden zagen het commentaar van de Minister op deze opmerkingen graag tegemoet.

De leden van de V.V.D.-fractie hadden met belangstelling kennis genomen van het voorstel om tijdige melding van een op handen zijnd omvangrijk ontslag verplicht voor te schrijven. Zij konden zich verenigen met de doel-

stelling van een dergelijke melding, nl. dat maatregelen moeten kunnen worden getroffen om werkloosheid van betrokkenen te voorkomen of de duur daarvan zoveel mogelijk te bekorten. Gelet op de ter zake inmiddels door de Raad van Ministers van de EEG vastgestelde richtlijn van 17 februari 1975 kwam het hun voor dat de voorgestelde uitbreiding van het ontslagrecht op het punt van collectief ontslag daarmee in overeenstemming is.

Toch was bij hen de vraag gerezen of dit wetsvoorstel, gelet op het reeds in ons land geldende stelsel van ontslagvergunningen ingevolge het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, noodzakelijk is, c.q. of op een aantal punten geen betere afstemming op het in ons land geldende systeem gewenst is. Is met de verplichte meldingsprocedure ingevolge artikel 6 BBA niet reeds in feite voldaan aan de EEG-richtlijn voor wat betreft de melding bij de overheid? Gaat ons stelsel feitelijk al niet verder met het ontslagverbod zonder vergunning van de directeur van het GAB? Kan aan de doelstelling van het wetsontwerp, te weten het zo tijdig mogelijk melden van een op handen zijnd collectief ontslag, niet evenzeer worden voldaan, indien de directeur van het GAB voorgeschreven zou krijgen bij collectief ontslag niet binnen 30 dagen tot beslissing op de aanvragen over te gaan?

De leden van de C.P.N.-fractie merkten op dat het voorliggende wetsontwerp geen bescherming geeft tegen massa-ontslag en ook geen einde maakt aan de mogelijkheid tot willekeur van de zijde van de ondernemers. Het wetsontwerp voorziet uitsluitend in een meldingsplicht voor de ondernemer hetgeen al danig aan betekenis verliest, zo zeiden deze leden, omdat de Minister blijkens de memorie van toelichting afziet van strafbepaling bij het niet nakomen van zo'n verplichting. Het wetsontwerp is dan ook niet gericht op ingrijpen van de overheid bij dreigend massa-ontslag en dat is nu juist wat deze leden noodzakelijk achten.

Er wordt gesteld, dat er een melding tot collectief ontslag moet worden gedaan aan het GAB, aan 'de belanghebbende verenigingen van werknemers' (vakbonden) en in omschreven gevallen aan de ondernemingsraad, maar de beslissingsbevoegdheid tot ontslag blijft bij de directeur van het GAB, omdat de vakbonden en de ondernemingsraad alleen maar mogen adviseren. Het voorgenomen ontslag wordt de vakorganisaties en de ondernemingsraad immers alleen maar 'ter raadpleging' gemeld. Door deze gang van zaken wordt elke beslissingsbevoegdheid aan het personeel onthouden.

Wat er met de melding bij het GAB geschiedt blijft eveneens onbeantwoord behalve dan de mededeling, dat het GAB 'eerst' een maand na ontvangst van de melding met afhandeling zal beginnen.

Deze leden stelden vast dat er in dit wetsontwerp geen sprake is van enige serieuze maatregel tegen massa-ontslag. Het wetsontwerp is een eenvoudig voortborduren op de inmiddels van alle kanten becritiseerde Wet op de ondernemingsraden, die de werknemers, hun organisaties en vertegenwoordigers elke bevoegdheid onthoudt en vooral grote werkgevers vrijwel onbegrensde beslissingsmacht laat.

Er is bovendien geen sprake van enige garantie dat – voor het geval het zou gaan om kleine noodlijdende ondernemingen – de overheid er zorg voor zal dragen, dat ook daar ontslagen worden voorkomen. Toch is dit juist van belang voor de bouwvak en andere bedrijfstakken en voor gebieden, waar reeds massale werkloosheid heerst, ook als gevolg van de grote moeilijkheden waarin 'kleinere bedrijven' verkeren.

Kan de Minister mededelen, zo vroegen deze leden ten slotte, waarom in het wetsontwerp niet de bepaling is opgenomen, dat de directie van het GAB geen vergunning tot ontslag mag verlenen, indien de vakorganisaties en de ondernemingsraden afwijzend adviseren.

De leden van de fractie van D'66 spraken gaarne hun waardering uit voor de indiening van dit wetsontwerp, welke mede naar aanleiding van het verzoek daartoe van hun zijde in de openbare commissievergadering op 9 maart

1972 heeft plaatsgevonden. De strekking van het wetsontwerp had dan ook de instemming van deze leden. Invoering zal een bijdrage tot het voeren van een goed arbeidsmarktbeleid betekenen.

De leden van de G.P.V.-fractie vroegen of overheidsbemoedigen in de sfeer van het arbeidsmarktbeleid op zich wel voldoende zullen zijn ter voorkoming of beperking van de werkloosheid. Moeten deze bemoedigen niet gecoördineerd worden met adviezen en steun van de NEHEM en het Ministerie van Economische Zaken?

## 2. *Uitzonderingen op deze plicht*

Artikel 2, lid 2 van het wetsontwerp zondert seizoenarbeid uit van de toepassing van de wet. Er zijn echter, zo zeiden de leden van de fracties van de K.V.P., A.R.P. en C.H.U., bedrijfstakken waarin de arbeid niet als seizoenarbeid kan worden getypeerd, maar waar het arbeidspatroon traditioneel afwijkt van het normale, bijvoorbeeld de bouwnijverheid en de bagger. Is in overweging geweest – en zo ja, wat was het resultaat – om deze bedrijfstakken eveneens van toepassing van deze wet uit te zonderen?

Ook wilden deze leden wijzen op de bijzondere situatie in de confectieindustrie. In de onlangs opgerichte stichting STRUCON, waarin overheid, werkgevers en werknemers participeren, vindt over de ondernemingsbesluiten die collectief ontslag tot gevolg hebben, reeds zo'n intensief overleg plaats, dat een aparte melding aan GAB en werknemersverenigingen overbodig zou kunnen worden geacht. Wat is het oordeel van de bewindsman hierover?

Ook de leden van de P.v.d.A.-fractie vroegen aandacht voor de moeilijkheden, zoals die onder meer in een schrijven van het Algemeen Verbond Bouwbedrijf van 15 april jl. worden genoemd. Te denken valt aan het soort werkzaamheden, aan de tijdsduur van het werk die door verschillende factoren kan worden beïnvloed, en het feit, dat een bedrijf werkzaam is in verschillende 'GAB-gebieden'. Waar ligt dan bijvoorbeeld het wezenlijke verschil tussen seizoenarbeid (artikel 2, lid 2) en bepaalde vormen van tijdelijk werk? Dient in bepaalde gevallen de hoofdinspecteur-directeur niet als coördinator op te treden? (vgl. artikel 3, lid 1).

De leden van de V.V.D.-fractie zouden het oordeel van de Minister willen vernemen over de suggestie het collectief ontslag niet alleen kwantitatief te omschrijven, maar dit begrip tevens te beperken tot omvangrijke ontslagen als gevolg van (voorgenomen) ondernemingsbeslissingen als genoemd in bijvoorbeeld artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Zij hadden voorts de indruk, dat voorbijgezien is aan omstandigheden zoals bijvoorbeeld in het bouw-, wegen- en baggerbedrijf gebruikelijk, waarbij voor bepaalde werken ter plaatse werknemers worden aangetrokken, die, indien er geen opvolgend werk aanwezig is, na voltooiing van de werkzaamheden plegen te worden ontslagen. Is het de bedoeling ook in al deze gevallen waarin dit ontslag uit de aard der werkzaamheden voortvloeit, de verzwaarde procedure van het wetsontwerp voor te schrijven? Deze leden waren van oordeel dat voor dit soort gebruikelijke ontslagsituaties alsnog een uitzondering dient te worden gemaakt. Voorshands kwam hun daartoe een nadere omschrijving van de oorzaken van het collectief ontslag namelijk als gevolg van fusies, reorganisaties, gehele of gedeeltelijke bedrijfssluiting of andere soortgelijke ondernemingsbeslissingen, het meest aangewezen voor.

Ook de leden van de S.G.P.-fractie vroegen of in artikel 2, lid 2, ook is bedoeld op karwei-arbeid. Zij sloten zich aan bij de opmerkingen van de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. over de bijzondere situatie in de confectie-industrie.



### 3. *Meldingstermijn, sancties*

De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. konden de redenering van de Minister ter zake de meldingstermijn en de sancties, alsmede de conclusies waartoe deze leidt, onderschrijven. Bij deze paragraaf wilden zij wel uiting geven aan hun opvatting, dat op korte termijn – en daarbij dachten zij aan een periode, gelijk aan die welke gepaard zal gaan met de verdere behandeling van dit wetsontwerp – een zodanige wijziging van het BBA tot stand moet komen, dat de behandeling van de individuele ontslagaanvragen als regel binnen één maand na afloop van de zogenaamde meldingsperiode moet zijn afgerond. Voor deze opvatting geldt als overweging, dat in situaties van omvangrijk ontslag de problematiek in meer algemene zin reeds bekend is. Indien wordt gehandeld conform het eerder gedane voorstel van deze leden is er bovendien bij de leden van de commissies van advies ook reeds de nodige kennis van de problematiek aanwezig. Voorts mag worden aangenomen dat de GAB's voor wat dit onderdeel van het werk betreft, voldoende geëquipeerd zijn om in alle gevallen van aanvragen om vergunningen tot ontslag – dat wil zeggen, al of niet omvangrijk ontslag – binnen een periode van een maand te kunnen beslissen. Ten slotte is de opvatting toe te schrijven aan de omstandigheid, dat in geen enkel ander West-europees land een zo zwaar vergunningstelsel als geregeld in het BBA 1945 terzake het ontslag van iedere individuele werknemer bestaat.

Het was de leden van de V.V.D.-fractie opgevallen dat in de EEG-richtlijn melding van de werknemersorganisaties wordt voorgeschreven indien de werkgever collectief ontslag *overweegt*, doch aan de overheid indien *het plan* voor collectief ontslag bekend is. Het wetsvoorstel stelt aan beide instanties melding verplicht indien de werkgever *voornemens* is tot collectief ontslag over te gaan.

Deze leden zouden deze verschillende begrippen gaarne nader toegelicht willen zien. Is het voornemen niet een te vaag criterium? De memorie van toelichting zegt zelfs dat indien het beraad tot een voornemen, hoe vaag dan ook geleid heeft, er sprake is van een meldingsplicht. Hoe moet men zich dat voorstellen? Moet de ondernemer elke vage gedachte over een mogelijk noodzakelijk ontslag gaan melden? Gaat dat niet te ver? Zal dit niet tot grote onzekerheid leiden? Waarom is het door de Raad voor de Arbeidsmarkt aanbevolen criterium dat het voornemen het karakter van een concreet besluit moet hebben gekregen, niet overgenomen? Is het redelijk aan een dergelijk vaag criterium bovendien nog de consequenties als genoemd in artikel 6 te verbinden? Houdt dat niet het gevaar van te vroege melding en daardoor van onnodige onrust in, die voor beide partijen schadelijk kan zijn?

Zal het overigens, veronderstelden deze leden, in de praktijk veelal toch niet neerkomen op een feitelijke verlening van de opzegtermijnen, ook al is dat niet de bedoeling?

Indien het gewenst wordt geacht na de melding een maand tijd in te voegen voordat tot het in behandeling nemen van de ontslagaanvraag zou mogen worden overgegaan, is het dan uit overwegingen van rechtszekerheid niet redelijk ook de directeur van het GAB, nu deze een maand de tijd heeft om zich te oriënteren en inlichtingen in te winnen, te binden aan een termijn, waarbinnen op de aanvragen dient te worden beslist?

De leden van de S.G.P.-fractie zeiden gaarne van de bewindsman te willen vernemen wat de reden is geweest dat de tijd die verloopt tussen aanvraag en verlening van de ontslagvergunning niet aan een limiet is gebonden. In de memorie van toelichting wordt alleen dienaangaande opgemerkt dat de tijd van behandeling van diverse factoren afhangt. Wat is het oordeel van de bewindsman over het voorstel om het tijdstip van melding van ontslag van enige omvang samen te laten vallen met het tijdstip waarop de vergunning van het ontslag door de werkgever bij het overheidsapparaat wordt aangevraagd?

De leden van de G.P.V.-fractie informeerden of een voornemen 'hoe vaag dan ook' wel aanleiding behoort te zijn tot melding van dit voornemen. Immers wanneer de werkgever zou melden, terwijl achteraf blijkt dat dit niet nodig was, is er (door de eis tot raadpleging van de ondernemingsraad) onrust verwekt en misschien onnodig werk verricht.

#### *4. Rol van de ondernemingsraad bij het collectief ontslag*

Blijkens de recente rapporteringen zijn er in ondernemingen met 100 of meer werknemers soms andere (voorlopige) vormen van personeelsvertegenwoordiging dan die van op de wet gebaseerde ondernemingsraden. Daarnaast komen er ook in ondernemingen met minder dan 100 werknemers personeelsvertegenwoordigingen voor. De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. vroegen de Minister het daarheen te leiden, dat de hierbedoelde personeelsvertegenwoordigingen eenzelfde positie terzake de melding van collectief ontslag zullen hebben als de op de wet gebaseerde ondernemingsraden. Is het voorts, vroegen deze leden, – gelet op het in de memorie van toelichting bepaalde en ter bevordering van een doelmatig verloop van de procedure – niet beter om in artikel 4, lid 4, sub b, ook te spreken over artikel 25, vijfde lid van de Wet op de ondernemingsraden?

De leden van de P.v.d.A.-fractie achtten taak en plaats van vakorganisaties en ondernemingsraden, zoals in dit wetsontwerp geregeld, juist, want vanzelfsprekend. Wie toetst, zo vroegen zij in dit verband naar aanleiding van wat daarover op blz. 11, onder 5, in de memorie van toelichting wordt gezegd, de zogenaamde 'zwaarwichtige belangen'?

De leden van de fractie van D'66 hadden waardering voor de bepalingen uit het wetsontwerp met betrekking tot de inschakeling van de ondernemingsraad (artikel 4, vierde lid en artikel 6, tweede lid), gericht op de bevordering van toepassing van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden. Hierdoor kan, zo zeiden zij, de positie van de ondernemingsraden worden versterkt.

De leden van de G.P.V.-fractie vroegen waarom het noodzakelijk is dat werkgevers die om één of andere reden meer dan 20 personen ontslaan, zonder dat inkrimping of reorganisatie hiervan de oorzaak is, volgens het wetsontwerp weliswaar niet de ondernemingsraad moeten raadplegen, maar wel de vakbonden in kennis moeten stellen. Waarom is het in deze gevallen niet voldoende alleen die mededelingen te doen, die reeds verplicht zijn bij een individuele ontslagaanvraag?

#### *5. Vorm en plaats van de regeling*

De leden van de P.v.d.A.-fractie betuigden hun instemming met de gekozen vorm en plaats van de regeling. Het sprak hen aan dat voor de vorm van een zelfstandige wet is gekozen. Zij achtten een verdere uitbouw van de wetgeving op dit punt namelijk niet uitgesloten.

#### *6. Rechtsmiddelen*

De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. vernamen gaarne of de veronderstelling juist is, dat geschillen omtrent de uitvoering van de voorgestelde wet hun regeling zullen vinden conform de bepalingen van de Wet Beroep Administratieve Beschikkingen.

De leden van de V.V.D.-fractie merkten op dat in het wetsontwerp aan de directeurs van de gewestelijke arbeidsbureau's belangrijke bevoegdheden worden toegekend, zonder dat deze voor zijn beslissingen ter verantwoording kan worden geroepen. Is het niet gewenst een onafhankelijke instantie aan te wijzen, waarbij in beroep kan worden gekomen tegen deze beslissingen.

Deze leden zouden gaarne toegelicht willen zien, waarom een dergelijk rechtsmiddel aan belanghebbenden bij deze beslissingen nog steeds wordt onthouden.

#### *7. De E.E.G.-richtlijn*

Gegeven de wenselijkheid, dat in de EEG-landen ook op het onderhavige gebied van harmonisatie sprake is, vernamen de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. gaarne hoe het met (de voorbereiding van) de opname van de inhoud van de EEG-richtlijn in de wetgeving van elk der lidstaten is gesteld.

Vervolgens waren deze leden zeer geïnteresseerd in de opvattingen van de Commissie en van de Raad van Ministers omtrent het in de onderwerpelijke resolutie, houdende het advies van het Europese Parlement, onder punt 4, opgenomen verzoek om voorstellen in te dienen voor een harmonisatie op het gebied van de individuele ontslagen, waarbij rekening gehouden dient te worden met de voorschriften van de lidstaten, die op dit gebied de meest vooruitstrevende wetgeving hebben.

Welke activiteiten zijn er voorts ontwikkeld, respectievelijk welke maatregelen zijn er tot stand gekomen naar aanleiding van de uitspraak van het Europese Parlement, in dezelfde resolutie onder punt 6 gedaan, dat het voorstel inzake collectieve ontslagen geen op zichzelf staande maatregel mag blijven, doch deel moet gaan uitmaken van een reeks maatregelen op communautair niveau?

#### **Artikelen**

##### *Artikel 1, sub c*

Wordt hier, vroegen de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. de statutaire en/of de feitelijke bevoegdheid tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld? Zijn er bezwaren – en zo ja, welke – om de definitie van vereniging van werknemers uit de Wet op de Ondernemingsraden (artikel 9, lid 2 sub a) over te nemen?

Ook de leden van de V.V.D.-fractie vroegen waarom een andere omschrijving van het begrip 'vereniging van werknemers' gegeven is dan in de Wet op de Ondernemingsraden.

##### *Artikel 2, lid 1, onder b.*

Bij de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. alsmede bij de leden van de S.G.P.-fractie was de vraag gerezen wat precies verstaan moet worden onder 'redenen die de persoon van de werknemer betreffen'. Valt hier bijv. ook onder het ontslag met wederzijds goedvinden, waarvoor toch een vergunning aan de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau wordt gevraagd teneinde een WW-uitkering zeker te stellen?

##### *Artikel 3, lid 1*

De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. vroegen hoe de Minister de relatie ziet tussen het gestelde in artikel 3, lid 1 en het bepaalde in artikel 2, lid 1, sub a. Is met name de situatie denkbaar dat, wanneer een werkgever twintig werknemers zou willen ontslaan en hij met één een zodanige overeenstemming bereikt dat geen toestemming nodig is van de directeur van het GAB, er dan geen melding zou behoeven plaats te vinden?

##### *Artikel 3, lid 2*

De leden van de D'66-fractie juichten het bepaalde in dit lid van harte toe. Hierdoor kunnen later bij de toepassing van de wet geen representativiteitsproblemen ontstaan.

##### *Artikel 4, lid 1*

De leden van de G.P.V.-fractie informeerden welke redenen hebben geleid

tot de bepaling in lid 1 van artikel 4 dat de werkgever ook de overwegingen die tot het ontslag hebben geleid, moet bekend maken.

#### *Artikel 4, lid 5*

De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. stelden voor de bepaling in lid 5 van dit artikel, luidende 'De werkgever houdt de directeur van het GAB op de hoogte...' te vervangen door: 'De werkgever stelt de directeur van het GAB in kennis...' De tekst zoals die thans luidt veronderstelt een continue stroom van informatie. Dit kan leiden tot rechtsonzekerheid voor de werkgever.

#### *Artikel 4 juncto artikel 6*

Ligt het in de bedoeling, zo vroegen de leden van de V.V.D.-fractie, dat de directeur van het GAB toezicht gaat houden op de raadpleging van de ondernemingsraad. Zo ja, waarop steunt deze inmenging?

#### *Artikel 5*

De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. gaven in overweging de tekst, luidende: '... de ingevolge artikel 4, eerste t/m vierde lid ...' te vervangen door: '... de ingevolge artikel 4, tweede t/m vierde lid vereiste gegevens...'

Artikel 4, lid 1 spreekt nl. van overwegingen van de werkgever. Men kan niet bepalen dat overwegingen al dan niet voldoende zijn. De directeur van het GAB kan wel aangeven of bepaalde gegevens al dan niet ontbreken.

#### *Artikel 6, lid 3*

De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. alsmede leden van de fractie van de S.G.P. stelden voor toe te voegen: 'dan wel surséance van betaling heeft gekregen'. De noodzaak om in elk geval van surséance tot snelle beslissingen te kunnen komen met het oog op het behoud van (een deel van) de werkgelegenheid, leek hun hiervoor een voldoende argument.

#### *Artikel 8*

De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. pleitten er reeds voor de zinsnede '... indien de werkgever dit bij die melding uitdrukkelijk heeft verzocht', te schrappen. De geheimhoudingsplicht achtten zij, zeker in het stadium van de melding, van zo groot belang, dat een algemeen voorschrift op zijn plaats moet worden geacht. Wanneer de geheimhoudingsplicht komt te vervallen, dient hiervan uitgezonderd te worden hetgeen is medegedeeld ingevolge artikel 4, lid 1. Deze uitzondering ware uitdrukkelijk in de laatste zin van artikel 8 op te nemen.

Zij stelden ook voor in dit artikel op te nemen, dat de geheimhouding zoveel eerder eindigt als tussen werkgever en de verenigingen van werknemers wordt overeengekomen.

De leden van de C.P.N.-fractie hadden zeer ernstige bezwaren tegen de verplichting tot geheimhouding 'indien de werkgever die bij de melding uitdrukkelijk heeft verzocht'. Zij zeiden de dreigementen tegen werknemers, die zich niet aan geheimhouding zouden houden, scherp af te wijzen.

De geheimhoudingsplicht zal het de vakbeweging en de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad onmogelijk maken activiteiten tegen voorgenomen ontslagen te ondernemen of om in besprekingen met arbeiders van een desbetreffend bedrijf overleg te plegen. Naar de mening van deze leden is volstrekte openheid noodzakelijk om de vakbeweging en de gekozen leden van de ondernemingsraad in staat te stellen in overleg met het personeel van een desbetreffend bedrijf over de toestand te oordelen en van haar kant maatregelen voor te bereiden, teneinde massa-ontslag te voorkomen.

In de praktijk is gebleken dat op deze wijze met gebruikmaking van ervaring, kennis en vindingrijkheid van vakbeweging en werknemers, belangrij-



ke positieve krachten kunnen worden gevonden, ten einde bedrijfssluitingen en massa-ontslag te voorkomen.

Daarom is, aldus deze leden, geheimhoudingsplicht onverenigbaar met werkelijk doeltreffende maatregelen tegen massa-ontslag.

De voorzitter van de commissie,  
Weijters

De griffier van de commissie,  
Elkerbout