

Zitting 1975-1976

13 324

## Regelen inzake melding van collectief ontslag

Nr. 5

### MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 3 december 1975

Het verheugt mij dat vele leden van de vaste Commissie voor Sociale Zaken van instemming met het wetsontwerp hebben blijk gegeven. Naar aanleiding van de beschouwingen en vragen, vervat in het voorlopige verslag, moge ik het volgende opmerken.

### ALGEMEEN

#### 1. De meldingsplicht

De leden van de fracties van de K.V.P., A.R.P. en C.H.U. wezen erop dat in het over de meldingsplicht door de Raad voor de Arbeidsmarkt uitgebrachte advies de verwachting wordt uitgesproken, dat de overheid een gedragslijn ter zake van melding van collectieve ontslagen van overheidspersoneel zal ontwikkelen. Ingevolge hun verzoek om hierop alsnog in te gaan deel ik mede dat mijn ambtgenoot van Binnenlandse Zaken bereid is in het Centraal Georganiseerd Overleg de ontwikkeling in de rijksdienst van een vaste gedragslijn inzake het melden van collectieve ontslagen aan de gewestelijke arbeidsbureaus aanhangig te maken. Tevens zal worden bezien in hoeverre het gewenst is, die gedragslijn te zijner tijd onder de aandacht van de provincies en de gemeenten te brengen.

De hier aan het woord zijnde leden vroegen mij tevens in te gaan op het oordeel van de Raad voor de Arbeidsmarkt dat het wenselijk zou zijn, aan de Minister de bevoegdheid te geven om op verzoek van werkgevers- en werknemersorganisaties voor een bedrijfstak, gehele of gedeeltelijke ontheffing van de meldingsplicht te verlenen. Ik meen dat aan dit voorstel geen gevolg moet worden gegeven, omdat het gebruik maken van die bevoegdheid aan de overheid de mogelijkheid zou ontnemen om in de desbetreffende bedrijfstakken tijdig maatregelen te treffen ten einde collectief ontslag te voorkomen of te beperken dan wel de gevolgen daarvan te verzachten. Bovendien zou een dergelijke regeling mijns inziens in strijd zijn met de richtlijn van de Europese Gemeenschappen betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lid-staten inzake collectief ontslag van 17 februari 1975 (Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen van 22 februari 1975, nr. L 48/29).

Genoemde leden vernemen gaarne mijn oordeel over de mogelijkheid dat de werkgevers, als gevolg van het verscherpen van de procedure, voorzichti-

ger zouden kunnen worden met het aanwerven van nieuw personeel. Ik zou hierover willen opmerken dat het mij niet reëel lijkt te veronderstellen dat de voorgestelde meldingsplicht ter zake van collectief ontslag de werkgevers ervan zal weerhouden een door hen wenselijk geachte personeelsuitbreiding te verwezenlijken.

Wat betreft het realiseren van de personeelsversterking van de daarvoor in aanmerking komende arbeidsbureaus en centra voor vakopleiding kan ik meedelen dat een aanvankelijk als tijdelijk bedoelde versterking in de jaren 1973 en 1974 heeft geleid tot een blijvende versterking van het arbeidsvoorzieningsapparaat in 1975 met 230 personen. Zoals in de Nota inzake de werkgelegenheid is aangekondigd, wordt voor de jaren 1975 en 1976 de mogelijkheid geboden tijdelijk personeel aan te trekken. Het gaat hier om 155 man die vrijwel geheel ten goede zullen komen aan het perifere apparaat. Bij de verdeling van dit personeel over de arbeidsbureaus wordt rekening gehouden met regionale arbeidsmarktverschillen, waardoor ook omvangrijke ontslagen op een voldoende wijze zullen kunnen worden opgevangen en verwerkt.

Van een versterkte acquisitie van nieuwe arbeidsplaatsen kan worden gesproken doordat alle arbeidsbureaus dit jaar zijn gestart met een systematisch schriftelijk onderzoek omtrent de vraag naar arbeidskrachten bij alle bedrijven met 10 personeelsleden en meer. Deze werving zal voorshands tweemaal per jaar plaatsvinden. Binnen het project «Arbeidsbureau Nieuwe Stijl (ANS)» wordt momenteel een proef genomen met een zogenaamde vraag-aanbodafdeling, waar de vraag snel en volledig met het aanbod wordt vergeleken. Ik merk in dit verband op dat ik het zo spoedig mogelijk aan de arbeidsbureaus melden van nieuwe vraag en van mutaties in de bestaande vacatures als een taak van het bedrijfsleven zie.

De aan het woord zijnde leden vroegen verder nog naar de aanpassing van het beleid met betrekking tot de buitenlandse werknemers. Voor de aanpassing van dit beleid wordt een instrument geboden in het onlangs ingediende wetsontwerp inzake het verrichten van arbeid door buitenlandse werknemers (zitting 1975-1976, nr. 13 682). Ik moge thans volstaan met daarnaar te verwijzen.

Wat de maatregelen in de sfeer van de aanvullende werkgelegenheid betreft vestig ik de aandacht op het feit dat de Regering in de miljoenennota voor 1976 boven de structurele begroting voor 1976 en boven de reeds lopende conjunctuurmaatregelen een extra programma van f 3 mld. heeft gepresenteerd. Hiervan zal zoals bekend f 650 mln. voor aanvullende werken worden gebruikt, terwijl f 350 mln. is bestemd voor verdere maatregelen gericht op betere kwantitatieve en kwalitatieve aanpassing van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (zitting 1975-1976, nr. 13 686).

Ik meen dat hiermee, de omstandigheden in aanmerking genomen, een bevredigende situatie is bereikt.

Genoemde leden onderschreven, in verband met de kennis van, het inzicht in en de mede-verantwoordelijkheid voor de gang van zaken in het bedrijfsleven, aanwezig bij de in de commissies van advies voor de arbeidsbureaus vertegenwoordigde organisaties van werkgevers en werknemers, de opvatting van de Raad voor de Arbeidsmarkt dat deze commissies bij de beoordeling van de gegevens en het kiezen van de gewenste maatregelen de directeur van het arbeidsbureau moeten bijstaan. Ook ik erken de vermelde kwaliteiten van de commissies van advies doch ik herhaal, hetgeen ik in de memorie van toelichting heb gesteld op blz. 7, zesde alinea, dat voorkomen moet worden dat bedrijfsgenoten die in een commissie zitting hebben, voorkennis krijgen van voornemens van concurrerende ondernemingen.

Naar aanleiding van de door de leden van de fractie van de P.v.d.A. gemaakte opmerkingen over een sectorstructuurbeleid en de bij hen gerezen vraag of op een nog andere wijze dan via de arbeidsbureaus en/of de commissies van advies mogelijkheden voor actie op een breed front geschapen kunnen worden, merk ik het volgende op. Regelmatig stellen de arbeidsbureaus zogenaamde incidentele rapporten op. Deze rapporten handelen over

inkrimping, sluiting en uitbreiding van bedrijven of ook over bijzondere situaties in een bedrijf of bedrijfstak. Genoemde rapporten worden doorgeleid naar de centrale dienst van het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening dat in samenwerking met de daarvoor in aanmerking komende ministeries en andere (overheids)instellingen nagaat of actie gewenst en mogelijk is. Daarnaast verricht de Nederlandse Herstructureringsmaatschappij (NEHEM) in opdracht van het Ministerie van Economische Zaken systematische sectorstructuuronderzoeken. Tussen de NEHEM en het Ministerie van Sociale Zaken bestaat een nauwe samenwerking. Bovendien worden in het kader van het zogenaamde bedrijfsvoorlichtingsproject door de Ministeries van Economische Zaken en van Sociale Zaken de kleine en middelgrote bedrijven doorgelicht. Een en ander draagt ertoe bij dat bepaalde ontwikkelingen vroegtijdig worden gesignaleerd en ernstige gevolgen voor de werkgelegenheid soms kunnen worden voorkomen. Uitzonderingen blijven echter mogelijk. Bepaalde ontwikkelingen kunnen zich plotseling openbaren. Wanneer nu een omvangrijk ontslag hiervan het gevolg dreigt te worden biedt de onderhavige wet de mogelijkheid om te komen tot maatregelen ten einde een dergelijk ontslag te voorkomen of de gevolgen ervan te verzachten.

Deze beschouwingen – en ook de hierna over hetzelfde onderwerp nog te beantwoorden vragen – geven mij aanleiding nog eens te bevestigen, dat ik de hantering van het nieuwe instrument mede beschouw als een belangrijk hulpmiddel om te komen tot een breed beleid gericht op behoud van arbeidsplaatsen met name ook in een periode dat aan die doelstelling een hoge prioriteit moet worden gegeven.

De leden van de fractie van de V.V.D. stelden de vraag of op een aantal punten geen betere afstemming op het in ons land geldende systeem gewenst is. Is met de verplichte melding ingevolge artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 niet reeds in feite voldaan aan de EEG-richtlijn voor wat betreft de melding aan de overheid? Gaat ons stelsel feitelijk al niet verder, zo vroegen deze leden en zou aan de doelstelling van het wetsontwerp niet evenzeer worden voldaan, indien de directeur voorgeschreven zou worden om bij collectief ontslag niet binnen 30 dagen tot beslissing over te gaan? Ook leden van de fractie van de S.G.P. deden een suggestie in die richting.

Deze vragen geven mij aanleiding tot een korte uiteenzetting over het doel van de twee genoemde instrumenten, te weten het wetsontwerp inzake melding van collectief ontslag en de EEG-richtlijn. Beide instrumenten beogen om vertegenwoordigers van werknemers en de bevoegde overheidsinstanties in een zo vroeg mogelijk stadium in kennis te stellen omtrent voornemens tot ontslag van 20 of meer werknemers.

Dit schept de gelegenheid informatie uit te wisselen over achtergronden en modaliteiten van het voorgenomen ontslag; zowel van overheidszijde als van de zijde van de vertegenwoordigers van de werknemers kunnen voorstellen voor alternatieve oplossingen worden gedaan. Zo ontstaat een betere garantie voor de behartiging van de belangen van de werknemers binnen de onderneming. Daarnaast kan de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau vollediger informatie verkrijgen omtrent hetgeen op de arbeidsmarkt gaande is. Op blz. 8 van de memorie van toelichting zijn maatregelen aangegeven welke in dit kader ten dienste staan.

Niet uit het oog moet worden verloren dat thans in een steeds toenemend aantal gevallen vroegtijdig informatie wordt gegeven. Het wetsontwerp beoogt om de toepassing van deze nuttige praktijk te verbieden.

De bovengeschetste regeling draagt dus enerzijds het karakter van het scheppen van nieuwe waarborgen voor de belangen van de gezamenlijke werknemers binnen een onderneming en anderzijds biedt het de mogelijkheid in het kader van de arbeidsmarkt tijdig nadere voorzieningen te treffen.

Hierin is het wetsontwerp onderscheiden van de regeling van artikel 6 BBA. In gevallen dat toestemming voor ontslag wordt gevraagd is het plan tot ontslag in een verder stadium en reeds geïndividualiseerd. De betrokken werknemers moeten dan al op de hoogte worden gebracht.

De regeling van de vroegtijdige waarschuwing beoogt daarentegen om door gepaste voorzieningen zoveel mogelijk ontslagen te voorkomen. Dit preventieve aspect komt naar mijn oordeel beter tot zijn recht in een regeling als voorgesteld dan wanneer zonder meer volstaan zou worden met een opschorting van de behandeling van verzoeken tot toestemming in het kader van artikel 6 BBA, ook al zou men aannemen, dat hiermede voor wat betreft de melding aan de overheid, aan de EEG-richtlijn zou zijn voldaan.

Weliswaar kan overigens de werkgever de melding met de toestemmingsaanvraag laten samenvallen, doch dit is, gezien het doel van de wet, minder wenselijk. Ik verwacht dat dit ook door het bedrijfsleven wordt erkend. Ik meen hiermede tevens desbetreffende vragen van de S.G.P.-fractie te hebben beantwoord.

Het vorenstaande neemt overigens niet weg, dat het Nederlandse ontslagrecht voor wat betreft het toestemmingsvereiste van artikel 6 BBA een voorsprong heeft ten opzichte van dat van de andere lid-staten der EEG.

De leden van de C.P.N.-fractie merkten op dat het voorliggende wetsontwerp geen bescherming geeft tegen massa-ontslag. Dit is juist als bedoeld wordt: bescherming in de zin van (volledige) voorkoming. Beoogd is echter – en ik herinner aan hetgeen te lezen staat in de memorie van toelichting op blz. 8, vijfde alinea – door de meldingsplicht een extra termijn te verkrijgen, die zal kunnen worden benut om na te gaan of en, zo ja, in welke mate, gezien de oorzaken die tot een voorgenomen ontslag hebben geleid, dat ontslag kan worden voorkomen. Voorts is het niet de bedoeling de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau de bevoegdheid te ontnemen, die deze op grond van artikel 6 BBA inzake ontslag bezit. Deze bevoegdheid stelt hem in staat ook ontslagaanvragen voor werknemers bij kleine noodlijdende ondernemingen te toetsen. Hieraan kunnen met name via het reeds eerder genoemde voorlichtingsproject waarschuwingen aan de overheid zijn voorafgegaan. Het nieuwe instrument heeft dus wel een duidelijk beschermende functie.

Naar aanleiding van de constatering van de aan het woord zijnde leden dat de vraag niet is beantwoord wat er met de melding bij het arbeidsbureau geschiedt, verwijs ik wederom naar de memorie van toelichting waarin ik op blz. 8 hierover onder andere heb opgemerkt dat deze melding een belangrijke functie kan vervullen in een geïntegreerd sociaal-economisch beleid.

Dat is afgezien van een strafsanctie op niet-naleven van de meldingsplicht, betekent niet dat de meldingsplicht «al danig aan betekenis verliest». Zoals ik op blz. 9, tweede volle alinea, van de memorie van toelichting, heb gezegd, zijn de administratief-rechtelijke voorschriften inzake opschorting van de behandeling van de individuele verzoeken om toestemming tot ontslag mijns inziens voldoende effectief om tijdige melding te verkrijgen.

Daar het wetsontwerp een ander doel heeft dan de Wet op de ondernemingsraden, is het onjuist het te typeren als een voortborduren op die wet. En daar ook bij collectief ontslag de werkgevers individuele vergunningen van de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau nodig blijven hebben, is het ook onjuist te stellen dat het wetsontwerp «vooral grote werkgevers vrijwel onbegrensde beslissingsmacht laat».

Op de vraag, ten slotte, waarom in het wetsontwerp niet is bepaald dat de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau geen vergunning tot ontslag mag verlenen, indien de vakorganisaties en de ondernemingsraad afwijzend adviseren, luidt mijn antwoord dat de overheid in deze aangelegenheid een zelfstandige taak heeft.

De leden van de G.P.V.-fractie wijs ik met betrekking tot hun vraag, of overheidsbemoeiingen in de sfeer van het arbeidsmarktbeleid op zich wel voldoende zullen zijn ter voorkoming of beperking van de werkloosheid en of deze bemoeiingen niet gecoördineerd moeten worden met adviezen en steun van de NEHEM en het Ministerie van Economische Zaken, op hetgeen ik reeds hieromtrent heb gezegd naar aanleiding van hetgeen wordt gevraagd in de zesde volle alinea op blz. 2 van het voorlopig verslag.

## 2. Uitzonderingen op de meldingsplicht

De leden van de fracties van de K.V.P., A.R.P. en C.H.U. vroegen of in overweging is geweest om bepaalde bedrijfstakken waar het arbeidspatroon traditioneel afwijkt van het normale, zoals de bouwnijverheid en het bouwbedrijf, van de toepassing van deze wet uit te zonderen. Naar aanleiding hiervan zou ik willen opmerken dat dergelijke uitzonderingen niet met de eerder genoemde EEG-richtlijn zijn te verenigen. Bovendien zal de toestemming van de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau in de door de fracties genoemde bedrijfstakken vaak niet nodig zijn. Te denken valt b.v. aan situaties waarin werknemers in de bouwnijverheid voor een bepaald project worden aangenomen. Na het voltooiën van het project loopt de arbeidsovereenkomst doorgaans van rechtswege af, omdat zij voor bepaalde tijd was aangegaan. Omdat dan geen ontslagvergunning nodig is, is de wet op grond van artikel 2, eerste lid, onder a, niet van toepassing.

Wat de bijzondere situatie in de confectie-industrie betreft, waarin de stichting «Structuurverbetering confectie-industrie (Strucon)» opereert, deel ik mee dat het overleg dat in genoemde stichting tussen werkgevers en werknemers plaatsvindt, niet inhoudt dat een aparte melding aan het arbeidsbureau overbodig zou zijn. Een omvangrijk ontslag heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt. De directeur van het arbeidsbureau zal in een zo vroeg mogelijk stadium van zo'n ontslag op de hoogte moeten worden gesteld, opdat zijn eventuele maatregelen het grootst mogelijke effect zullen hebben.

De leden van de P.v.d.A.-fractie stelden de vraag, waar het wezenlijke verschil ligt tussen seizoenarbeid en bepaalde vormen van tijdelijk werk. Opgemerkt wordt, dat dit onderscheid in het kader van het ontwerp niet van belang is. Zowel seizoenarbeid als arbeid voor bepaalde tijd – waaronder mede begrepen arbeid voor de duur van een concreet project, b.v. in de bouwnijverheid – vallen immers buiten de werkingssfeer van het ontwerp.

Eerst wanneer een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking één of meermalen is voortgezet, telt het voornemen tot beëindiging van die dienstbetrekking mee voor de toepasselijkheid van het ontwerp, voor zover alsdan toestemming van de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau voor die beëindiging is vereist.

De taak van de hoofdinspecteur-directeur houdt in dit geval in dat hij wanneer het collectief ontslag van invloed is in het gebied van meer dan één gewestelijk arbeidsbureau als coördinator optreedt.

Een kwalitatieve omschrijving van het collectief ontslag, als door de leden van de V.V.D.-fractie gesuggereerd, acht ik niet gewenst daar dit tot nodeloze interpretatie-vragen aanleiding zou kunnen geven. Omdat het collectief ontslag in het kader van deze wet, naast uiteraard een probleem voor de betrokkenen, als een arbeidsmarktprobleem wordt gezien, is een kwantitatief criterium voldoende. Dit betekent intussen niet, dat de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau bij het verder bepalen van zijn beleid na de melding voorbij zal gaan aan de kwalitatieve aspecten van het door de melding bekend geworden probleem.

Voor wat betreft het van toepassing zijn van de wet op ontslagen in het bouw-, wegen- en baggerbedrijf, verwijs ik naar hetgeen ik boven heb geantwoord op de vraag, vervat in de eerste alinea van punt 2. Hetzelfde geldt voor de vraag van de S.G.P.-fractie met betrekking tot karwei-arbeid.

## 3. Meldingstermijn, sancties

De leden van de fracties van de K.V.P., A.R.P. en C.H.U. bepleitten een zodanige wijziging van het BBA dat de behandeling van de individuele ontslag-aanvragen als regel binnen één maand na afloop van de zogenaamde meldingsperiode moet zijn afgerond. Ook de leden van de fractie van de V.V.D. en de S.G.P. stelden voor de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau aan een termijn te binden. Hoewel ik van mening ben dat deze kwestie beter

kan worden behandeld bij het onlangs ingediende wetsontwerp tot wijziging van de bepalingen omtrent het ontslag bij arbeidsovereenkomsten, merk ik op dat thans reeds de behandeling van de ontslagaanvragen als regel binnen één maand na de aanvraag is afgerond. Hierin zal, naar te verwachten is, geen verandering komen, zodat het opleggen van een verplichting in deze zin niet nodig is.

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen de aandacht voor de verhouding tot de in het wetsontwerp gebezigde uitdrukking «de werkgever die voornemens is» en de in de EEG-richtlijn voorkomende uitdrukkingen «overweegt» en «plan». Dienaangaande zou ik het volgende willen opmerken.

Artikel 2, eerste lid, van de EEG-richtlijn luidt: «1. Wanneer de werkgever overweegt collectief ontslag te verlenen, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen ten einde tot een akkoord te komen.» Artikel 2, derde lid, schrijft de werkgever voor aan de vertegenwoordigers van de werknemers schriftelijke mededeling te doen van bepaalde gegevens en aan de overheid een afschrift van deze mededeling te doen toekomen.

Artikel 3, eerste lid, eerste alinea, luidt: «1. De werkgever is verplicht, van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie». De tweede alinea schrijft voor daarbij mededeling te doen van de gegevens, omschreven in artikel 2, en bovendien van «de in artikel 2 bedoelde raadpleging». Artikel 3, tweede lid, verplicht de werkgever, aan de vertegenwoordigers van de werknemers een afschrift te doen toekomen van de in het eerste lid bedoelde kennisgeving.

Ik ben mij ervan bewust, dat hierin de suggestie ligt dat de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers in tijd voorafgaat aan de melding bij de overheid. Doch ik zie niet in waarom de richtlijn zich ertegen zou verzetten te bepalen dat de werkgever die voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, dit zowel bij de overheid als bij de werknemersverenigingen moet melden en de overheid van de raadpleging van de werknemersverenigingen en van de ondernemingsraad op de hoogte moet houden (zie de artikelen 3, eerste lid, en 4, vijfde lid). Ten slotte wijs ik erop dat de bij de richtlijn voorgeschreven toezending van een afschrift van de mededeling-aan-de-werknemersvertegenwoordigers aan het arbeidsbureau materieel neerkomt op melding bij de overheid.

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen verder een nadere toelichting bij het begrip «voornemens zijn». Daartoe diende het volgende.

In de memorie van toelichting, blz. 9, eerste volle alinea, heb ik opgemerkt: «Een periode van beraad door de werkgever over de mogelijkheid van collectief ontslag kan eindigen bij het voornemen om daartoe over te gaan.» Hier wordt onderscheid gemaakt tussen «periode van beraad» en «voornemen», terwijl wordt gezegd dat het «voornemen» er eerst is, wanneer het beraad ten einde is. Wanneer nu de aan het woord zijnde leden vragen: «Moet de ondernemer elke vage gedachte over een mogelijk noodzakelijk ontslag gaan melden?», dan is mijn antwoord ontkennend. Een vage gedachte als hier bedoeld komt voor in de periode van het beraad, waarin de ondernemer wikt en weegt doch nog niet heeft beslist. Eerst wanneer de werkgever meent dat, ter oplossing van de zich voordoende moeilijkheden, het middel van collectief ontslag moet worden gebruikt, is er sprake van een voornemen in de zin der wet. Het door de Raad voor de Arbeidsmarkt aanbevolen criterium dat het voornemen het karakter van een concreet besluit moet hebben gekregen, heb ik niet overgenomen, omdat ik de tegenstelling tussen «voornemen» en «concreet besluit» in het onderhavige verband onduidelijk vind, en omdat de bedoeling van de meldingsplicht juist is dat de concretisering van het voornemen geschiedt in overleg met de overheid, de ondernemingsraad en de vakbonden.

Zowel de leden van de V.V.D.-fractie als de leden van de G.P.V.-fractie vroegen of de wet geen gevaar van te vroege melding oplevert, waardoor onnodig onrust zou worden veroorzaakt. Aangezien de wet niet verplicht om iets te melden zolang de werkgever zich nog beraadt, zie ik dat gevaar niet.

In dit verband verwezen de leden van de G.P.V.-fractie naar de eis tot raadpleging van de ondernemingsraad. Ik zou erop willen wijzen dat de normaal functionerende ondernemingsraad regelmatig wordt geïnformeerd over de gang van zaken in de onderneming, zodat een voornemen tot collectief ontslag niet als een verrassing komt en de onrust beperkt blijft. Voorts is het van groot belang dat de ondernemingsraad in een zo vroeg mogelijk stadium wordt geraadpleegd, omdat dan de mogelijkheden tot beïnvloeding van het voornemen tot collectief ontslag het grootst zijn.

Verder uitten de leden van de V.V.D.-fractie de veronderstelling dat de meldingsplicht in de praktijk veelal toch zal neerkomen op een feitelijke verlenging van de opzegtermijnen, ook al is dat niet de bedoeling. Hierop zou ik vooreerst willen antwoorden dat van een verlenging van de in het Burgerlijk Wetboek voorgeschreven opzegtermijnen – de minimale tijd die moet verlopen tussen opzegging en einde dienstbetrekking – geen sprake is. Zij zullen wel bedoelen: de tijd die verloopt tussen het tijdstip waarop de werkgever zou willen opzeggen en het einde van de dienstbetrekking. Inderdaad onderscheidt de voorgestelde wet naast de twee fasen die thans reeds zijn te onderscheiden: de fase waarin de verzoeken om toestemming tot ontslag worden behandeld en de opzegtermijn, nog een derde fase: de fase van het overleg met de werknemersverenigingen, de ondernemingsraad en de overheid. Dit behoeft niet tot vertraging te leiden. Immers, ook zonder de voorgestelde wet verloopt in de regel een tijd tussen het moment van het voornemen om te ontslaan en het moment waarop de individuele ontslagvergunningen worden aangevraagd. De wettelijke meldingstermijn zal veelal binnen deze tijdsduur kunnen vallen. Dat de nieuwe regeling er soms toe kan leiden dat de werkgever de betrokken werknemers langer in dienst moet houden dan hij zou wensen, acht ik, gelet op wat «collectief ontslag» voor ieder van hen kan betekenen, alleszins gerechtvaardigd. In de praktijk kan het overleg er trouwens toe leiden dat in het geheel niet wordt opgezegd. Bovendien zij gewezen op artikel 6, vierde lid, jo. artikel 7, vierde lid, van het wetsontwerp dat de mogelijkheid opent dat de Minister, mocht het aanhouden van de bij het wetsontwerp gestelde termijnen zeer ernstige bezwaren opleveren, aan de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau toestemming geeft deze termijnen buiten toepassing te laten.

De leden van de S.G.P.-fractie vroegen mijn oordeel 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». Ik neem aan dat hier niet een wettelijke verplichting maar een bevoegdheid van de werkgever bedoeld wordt. De werkgever mag inderdaad de aanvragen om de ontslagvergunningen indienen tegelijk met de melding. Het overleg over de modaliteiten van het ontslag kan echter leiden tot wijziging van het uit de aanvraag van de vergunningen blijkende concrete plan, zodat de aanvraag dan zou moeten worden gecorrigeerd.

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

De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. hebben erop gewezen dat er in ondernemingen met 100 of meer werknemers soms andere vormen van personeelsvertegenwoordiging bestaan dan die van op de Wet op de ondernemingsraden gebaseerde ondernemingsraden en dat ook in ondernemingen met minder dan 100 werknemers personeelsvertegenwoordigingen voorkomen. Deze leden hebben gevraagd of de bedoelde personeelsvertegenwoordigingen ter zake van de melding van collectief ontslag een zelfde positie zouden kunnen krijgen als op de wet gebaseerde ondernemingsraden.

Naar aanleiding van deze vraag merk ik op dat het te betreuren valt dat de in een aantal ondernemingen met meer dan 100 werknemers bestaande niet-wettelijke personeelsvertegenwoordigingen nog niet zijn omgezet in op de wet gebaseerde ondernemingsraden. Deze niet-wettelijke personeelsver-

tegenwoordigingen hebben immers een minder sterke positie dan echte ondernemingsraden, omdat zij geen wettelijke bevoegdheden hebben en omdat voor de leden van dergelijke vertegenwoordigingen niet de wettelijke bepalingen inzake faciliteiten en rechtsbescherming van ondernemingsraadsleden van toepassing zijn.

Mijn beleid is er dan ook op gericht dat de buitenwettelijke personeelsvertegenwoordigingen worden omgezet in wettelijke ondernemingsraden. Het zou niet in overeenstemming met dit beleid zijn ter zake van collectief ontslag dezelfde bevoegdheden als aan de ondernemingsraden zijn toegekend ook aan andere personeelsvertegenwoordigingen toe te kennen, nog afgezien van de vraag of dit technisch mogelijk zou zijn. Ik herinner er overigens aan, dat het wetsontwerp zelf geen bevoegdheden aan ondernemingsraden toekent. De bepalingen die aan de ondernemingsraad gewijd zijn, hebben slechts ten doel te bevorderen dat de in de Wet op de ondernemingsraden opgenomen bepalingen ook in gevallen van collectief ontslag behoorlijk worden nageleefd. Het oordeel van de ondernemingsraad kan immers juist in deze gevallen van belang zijn, niet alleen voor de ondernemer, maar ook voor het gewestelijk arbeidsbureau, dat de ontslaaanvragen moet beoordelen.

Wat de positie van personeelsvertegenwoordigingen in ondernemingen met minder dan 100 werknemers betreft merk ik op, dat de SER reeds geruime tijd een adviesaanvraag over deze problematiek in behandeling heeft. Naar het zich laat aanzien kan binnen niet al te lange tijd een advies verwacht worden. Ik geef de voorkeur aan het tot stand brengen van een algemene regeling van de medezeggenschap van de werknemers in kleine ondernemingen op basis van dat advies boven een incidentele regeling die alleen voor collectief ontslag zou gelden. Dit laat onverlet dat ook ik het van groot belang acht bestaande personeelsvertegenwoordigingen ook te betrekken in het overleg omtrent voorgenomen personeelsinkrimpingen.

Deze leden hebben voorts nog gevraagd of het niet beter is in artikel 4, vierde lid, onder letter *b*, ook te spreken over artikel 25, vijfde lid, van de Wet op de ondernemingsraden. Naar aanleiding van deze vraag merk ik op dat artikel 4, vierde lid, onder *b*, ertoe strekt aan het gewestelijk arbeidsbureau duidelijk te maken of de ondernemingsraad moet worden geraadpleegd. Er zijn namelijk ook gevallen van collectief ontslag denkbaar waarbij dat niet het geval is, omdat b.v. niet van een *belangrijke* inkrimping van de werkzaamheden, reorganisatie of een ander besluit als bedoeld in artikel 25, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden sprake is. Deze wetenschap heeft het gewestelijk arbeidsbureau nodig om toepassing te kunnen geven aan het tweede lid van artikel 6 van het wetsontwerp. Het opnemen van een verwijzing in artikel 4, vierde lid, onder *b*, naar artikel 25, vijfde lid, van de Wet op de ondernemingsraden, zou slechts nodeloos complicerend werken. De naleving daarvan is namelijk voor de taak van de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau niet van belang. Het gaat er immers slechts om dat de procedure voor collectief ontslag waarborgen kent dat zowel de betrokken vakorganisaties als de ondernemingsraad tijdig worden ingeschakeld, voordat de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau zijn beslissing neemt over het verlenen van vergunning, en deze waarborgen zijn in het wetsontwerp zoals het thans luidt reeds ingebouwd.

De leden van de P.v.d.A.-fractie hebben gevraagd wie de «zwaarwichtige belangen» waarvan sprake is op blz. 11, onder 5, van de memorie van toelichting, toetst. De memorie van toelichting doelt hier op de uitzondering, vervat in de aanhef van artikel 25, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden. De vraag of de ondernemer zich terecht op «zwaarwichtige belangen» heeft beroepen, kan ingevolge artikel 36 van die wet worden voorgelegd aan de kantonrechter.

De leden van de fractie van D'66 toonden waardering voor de bepalingen welke gericht zijn op de bevordering van de toepassing van artikel 25 van de



Wet op de ondernemingsraden (de artikelen 4, vierde lid en 6, tweede lid). Zij hebben terecht opgemerkt dat hierdoor de positie van de ondernemingsraden kan worden versterkt.

In antwoord op de vragen van de leden van de fractie van het G.P.V. betreffende het verschil in positie tussen de vakbonden en de ondernemingsraad in gevallen van collectief ontslag waarvan niet inkrimping of reorganisatie de oorzaak is, zij het volgende opgemerkt.

Dit verschil berust op de verschillende uitgangspunten van de twee relevante regelingen, te weten de Wet op de ondernemingsraden en de voorgestelde wet. Bij de Wet op de ondernemingsraden is destijds een meer verbaal criterium tot uitgangspunt gekozen, terwijl – zoals in het voorgaande reeds is aangegeven – in het wetsontwerp in het voetspoor van de EEG-richtlijn een kwantitatief criterium is gekozen.

Het leek, gelet op de specifieke doelstellingen van dit wetsontwerp, niet nodig om de Wet op de ondernemingsraden op het onderhavige punt aan te passen. Bovendien zal bij collectief ontslag in de praktijk meestal aan de beide criteria zijn voldaan. Voor zover zich in de praktijk een verschil kan voordoen, acht ik daaraan geen ernstige bezwaren verbonden.

Het maken van een onderscheid ten aanzien van de inhoud van de informatie die in de verschillende gevallen zou moeten worden verschaft, zoals de leden van deze fractie voorstellen, is naar mijn mening ongewenst, omdat dan in feite een concreet kwalitatief criterium in de wet zou moeten worden opgenomen.

## 6. Rechtsmiddelen

In antwoord op de vraag van de leden van de K.V.P., A.R.P.- en C.H.U.-fracties kan worden medegedeeld dat op beschikkingen uit hoofde van de onderhavige wet inderdaad naar het mij voorkomt de Wet-BAB van toepassing zal zijn. Deze wet zal binnen afzienbare tijd vervangen worden door de Wet AROB. De beroepen ingevolge die wet zullen worden beslist door de, als onafhankelijke rechter optredende, Afdeling rechtspraak van de Raad van State.

In verband hiermede is het niet nodig om, zoals de leden van de V.V.D.-fractie voorstelden, een onafhankelijke instantie aan te wijzen, waarbij in beroep kan worden gekomen tegen beslissingen, door directeurs van gewestelijke arbeidsbureaus genomen op grond van deze wet.

## 7. De EEG-richtlijn

In antwoord op de vraag van de leden van de fractie van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. omtrent de stand van zaken met betrekking tot de opnemings van de EEG-richtlijn in de wetgeving van elk der lid-staten, zij verwezen naar het bepaalde in artikel 6 van de richtlijn. Ingevolge dit artikel zijn de lid-staten verplicht om binnen twee jaar na de publikatie van de richtlijn – 22 februari 1975 – de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen te nemen. De Europese Commissie heeft de lid-staten het verzoek gedaan om van de uitvoering van de richtlijn op de hoogte te worden gebracht. Thans kan geen overzicht worden verschaft over de wijze waarop de andere lid-staten aan de richtlijn uitvoering denken te geven.

Wat betreft een harmonisatie op het terrein van het individuele ontslagrecht zij opgemerkt dat de Europese Commissie thans werkt aan een vergelijkend overzicht van het in de negen lid-staten geldende recht op dit terrein. Naar ik heb vernomen, ligt het in de bedoeling om dit overzicht in dit jaar af te ronden. Daarna zullen de mogelijkheden van een harmonisatie worden bezien.

Het Europees Parlement heeft in het advies dat het ter zake van het collectief ontslag heeft opgesteld aanbevelingen gedaan voor een aantal aanvullende maatregelen. Zoals bekend, zijn sindsdien in Europees verband onder

meer de volgende maatregelen tot stand gebracht: de oprichting van een Europees Centrum voor de Beroepsopleiding en een besluit inzake bijstand van het Europees Sociaal Fonds ten behoeve van jeugdige werknemers. Andere maatregelen zijn in voorbereiding zoals een voorstel tot steunverlening aan werknemers in sectoren die in het bijzonder zijn getroffen door verstoring van het evenwicht ten gevolge van economische teruggang en een voorstel tot bescherming van de werknemers bij fusie en concentratie.

## **Artikelen**

### *Artikel 1, onder c*

De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. stelden de vraag of in de definitie van «vereniging van werknemers» de statutaire en/of de feitelijke bevoegdheid tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld wordt. Het antwoord is dat de statutaire bevoegdheid bedoeld wordt. Volgens artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst is een vereniging van werknemers immers slechts bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, indien de statuten der vereniging deze bevoegdheid met name noemen.

Voornoemde leden alsmede de leden van de V.V.D.-fractie vroegen waarom ik niet ben uitgegaan van de definitie, vervat in artikel 9, tweede lid, onder a, van de Wet op de ondernemingsraden. Ik heb dit niet willen doen, omdat het hier meer voor de hand ligt te kijken naar de verenigingen die collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen afsluiten dan naar verenigingen die een kandidatenlijst voor de ondernemingsraad kunnen indienen.

### *Artikel 2, eerste lid, onder b*

In antwoord op de vraag van de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. alsmede van de leden van de S.G.P.-fractie, wat verstaan moet worden onder «redenen die de persoon van de werknemer betreffen», deel ik het volgende mede. Met deze omschrijving zijn bedoeld gedragingen of eigenschappen van de werknemer, die een reden tot ontslag opleveren. Redenen van deze aard staan in tegenstelling tot de redenen die zijn gegrond op de gang van zaken in de onderneming, globaal gezegd de economische redenen die het ondernemingsbeleid beïnvloeden.

Onder de geciteerde omschrijving valt niet ontslag met wederzijds goedvinden: dit valt onder artikel 2, eerste lid, onder a, welke bepaling terugslaat op artikel 6, tweede lid, onder b, van het BBA. Het verbod van ontslag zonder vergunning geldt niet «b. indien de beëindiging geschiedt met wederzijds goedvinden»).

### *Artikel 3, eerste lid*

De leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. vroegen hoe ik de relatie zie tussen artikel 3, eerste lid, en artikel 2, eerste lid, onder a, met name ten aanzien van de gevallen van ontslag met wederzijds goedvinden.

De genoemde bepalingen in hun onderlinge samenhang brengen mede dat bij het vaststellen van het aantal werknemers, wier dienstbetrekking de werkgever voornemens is te doen eindigen, de gevallen van ontslag met wederzijds goedvinden niet meetellen. Voor het verwezenlijken van de doelstellingen van het onderhavige wetsontwerp is het mijns inziens ook niet nodig ze te laten meetellen.

Het uitgangspunt van het wetsontwerp is immers dat collectieve maatregelen mogelijk worden gemaakt voor de gevallen waarin grote aantallen werknemers – waarbij de grens op 20 is gesteld – tegelijk op de arbeidsmarkt komen. De mogelijkheid dat het aantal voorgenomen ontslagen door

één ontslag met wederzijds goedvinden beneden de 20 komt te liggen, is een grensgeval, dat aan voormelde doelstellingen geen afbreuk doet.

#### *Artikel 4, eerste lid*

De leden van de G.P.V.-fractie vroegen welke redenen hebben geleid tot de bepaling in artikel 4, eerste lid, dat de werkgever ook de overwegingen die tot het ontslag hebben geleid, bij de melding moet meedelen. Ik meen dat degenen die de belangen van de werknemers behartigen en de overheid er aanspraak op hebben te vernemen waarom de werkgever meent tot collectief ontslag over te moeten gaan, zodat zij de gegrondheid van zijn besluit kunnen beoordelen en eventueel kunnen trachten hem tot een ander standpunt te bewegen. Deze informatie kan ook van dienst zijn bij het overleg over de modaliteiten van het ontslag.

#### *Artikel 4, vijfde lid*

De reden welke de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. opgeven voor de door hen voorgestelde afzwakking van artikel 4, vijfde lid, kan ik niet onderschrijven. De uitdrukking «op de hoogte houden» verlangt niet een continue stroom van informatie, wel een informatie met een redelijke frequentie, dit is informatie wanneer er bij de raadpleging voortgang is gemaakt.

Van rechtsonzekerheid voor de werkgever behoeft hier niet gesproken te worden. Immers artikel 4, vijfde lid, wordt niet genoemd in artikel 5. Wel heeft de werkgever er belang bij de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau van de raadpleging op de hoogte te houden, hetgeen mij een voldoende aansporing lijkt om de bepaling in redelijke mate na te leven.

#### *Artikel 4, juncto artikel 6*

De directeur van het gewestelijk arbeidsbureau heeft volgens het wetsontwerp inderdaad enige bemoeienis met de raadpleging van de ondernemingsraad. Dit doet zich echter alleen voor indien de werkgever zelf heeft medegedeeld dat hij verplicht is de ondernemingsraad te raadplegen. De wet draagt aan de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau niet op om te onderzoeken of die verplichting bestaat. Deze beperkte bemoeienis van de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau met de raadpleging van de ondernemingsraad steunt op de overweging dat – zoals reeds in de memorie van toelichting is vermeld – de resultaten van het overleg met de ondernemingsraad door de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau kunnen worden benut bij de behandeling van de ontslagaanvragen.

#### *Artikel 5*

Aan de suggestie van de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. om in artikel 5 de gegevens, bedoeld in artikel 4, eerste lid, niet te noemen, meen ik geen gevolg te moeten geven. Zoals ik boven heb medegedeeld, acht ik het nodig dat de werknemersverenigingen en de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau in kennis worden gesteld van de overwegingen die tot het voornemen om een omvangrijk deel van het personeel te ontslaan, hebben geleid. Dit gegeven acht ik zo essentieel dat mijns inziens terecht in artikel 5 wordt bepaald, dat zolang het niet is verstrekt, de melding geacht wordt niet te zijn gedaan.

Artikel 5 houdt niet in dat de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau zich in het daar bedoelde stadium moet uitspreken over de vraag of de overwegingen «al dan niet voldoende» zijn, zoals de aan het woord zijnde leden stellen. Hij moet wel nagaan of de overwegingen in zodanige mate zijn medegedeeld, dat de ontvangers van deze informatie zich een oordeel over haar innerlijke waarde kunnen vormen.

### *Artikel 6, derde lid*

De door de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. voorgestelde toevoeging aan artikel 6, derde lid: «dan wel surséance van betaling heeft verkregen» is overbodig. In geval van surséance immers wordt de onderneming voorlopig voortgezet. Indien spoed moet worden betracht, kan het vierde lid van artikel 6 uitkomst bieden.

### *Artikel 8*

De voorgestelde geheimhoudingsplicht gaat naar het oordeel van de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. niet ver genoeg, doch naar het oordeel van de leden van de C.P.N.-fractie te ver.

Naar aanleiding hiervan wil ik erop wijzen dat – zoals reeds eerder vermeld – in het eerste stadium van de meldingsprocedure de volgende belangen met geheimhouding zijn gediend: voorkoming van nodeloze onrust onder de werknemers en van benadeling van de economische positie van de onderneming.

Nu heeft deze geheimhoudingsplicht uitsluitend betrekking op gegevens die de werkgever volgens de wet verplicht is mede te delen. Het zou daarom mijns inziens te ver gaan, als de melding zelfs geheim zou moeten blijven als de werkgever daar geen behoefte aan heeft. Ik meen daarom dat het voorschrift dat de geheimhoudingsplicht slechts geldt als de werkgever daarom bij de melding heeft verzocht, behoort te worden gehandhaafd. Dit voorschrift impliceert dat de werkgever, nog voor de verzoeken om toestemming tot ontslag in behandeling komen, kan mededelen niet langer prijs te stellen op geheimhouding. Zoals in de memorie van toelichting is gesteld kan dan ook bij het overleg tussen partijen worden overeengekomen, wanneer aan het voornemen tot ontslag bekendheid wordt gegeven. Een bepaling in de wet, inhoudende «dat de geheimhouding zoveel eerder eindigt als tussen werkgever en de verenigingen van werknemers wordt overeengekomen», lijkt mij daarom niet nodig. Bovendien zou ik een dergelijke bepaling niet gelukkig achten, omdat dan één werknemersvereniging de opheffing van de geheimhouding zou kunnen tegenhouden.

Voorts kan ik niet meegaan met de leden van de fracties van K.V.P., A.R.P. en C.H.U. waar zij verlangen dat, wanneer de geheimhoudingsplicht komt te vervallen, daarvan wordt uitgezonderd hetgeen is medegedeeld ingevolge artikel 4, eerste lid: de overwegingen op grond waarvan tot collectief ontslag besloten is. Bij de beantwoording van de vraag van de leden van de G.P.V.-fractie met betrekking tot artikel 4, eerste lid, heb ik reeds opgemerkt dat naar mijn mening de werknemersvertegenwoordigers aanspraak op die wetenschap kunnen doen gelden. Ik wil daaraan toevoegen, dat mijns inziens ook de werknemers er kennis van moeten krijgen – zij het nadat aanvankelijk in hun eigen belang in het geheim overleg is gevoerd – waarom het bedrijf wordt ingekrompen of stilgelegd. Ik vermag niet in te zien welk zwaarder wegend belang de wetgever zou noodzaken deze informatie te verhinderen.

Naar aanleiding van de opmerkingen van de C.P.N. wijs ik er nog op dat juist de hier voorgeschreven vroegtijdige melding de inschakeling van ervaring, kennis en vindingrijkheid van de vakbeweging en werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad bevordert. Op de reeds eerder aangegeven gronden moet het aantal personen dat van meet af aan over de melding wordt ingelicht echter naar mijn oordeel niet verder worden uitgebreid dan het wetsontwerp aangeeft.

De Minister van Sociale Zaken,  
J. Boersma