

Zitting 1980–1981

15 940

Aanpassing van de wetgeving aan de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen inzake het behoud van de rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, van 14 februari 1977

Nr. 13

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 8 mei 1981

Naar aanleiding van de desbetreffende toezegging tijdens de mondelinge behandeling in de Tweede Kamer van bovengenoemd wetsontwerp op 18 februari jl. doe ik u hierbij nadere informatie toekomen omtrent enige vragen die daarbij zijn gerezen.

In de Tweede Kamer werd de mogelijkheid ter sprake gebracht dat een werknemer, wegens verandering van de arbeidsomstandigheden in zijn na-deel als gevolg van de overgang van de onderneming, zich tot de kanton-rechter wendt met het verzoek, de arbeidsovereenkomst op grond van arti-kel 1639w BW te ontbinden. Het vijfde lid van dit artikel bepaalt dat de rechter bij inwilliging van het verzoek, indien hem dit met het oog op de omstandig-heden van het geval billijk voorkomt, aan een der partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding kan toekennen.

Het voorgestelde artikel 1639dd bepaalt dat, indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, deze met het oog op de toepassing van het vijfde lid van artikel 1639w geldt als ontbonden wegens een reden welke voor rekening van de werkgever komt. Op blz. 11 van de memorie van toe-lichting wordt aan het feit dat het ontslag als voor rekening van de werkge-ver wordt beschouwd, de gevolgtrekking verbonden dat de werknemer voor de toepassing van de Werkloosheidswet als onvrijwillig werkloos wordt aan-gemerkt. Aldus biedt de wet de werknemer een weg om voor zijn belangen te zorgen.

Gevraagd werd nu wat de positie van de werknemer is, indien hij niet de weg van ontbinding door de kantonrechter volgt. Het antwoord moet luiden dat het onverstandig zou zijn, de door de wet geboden wet niet te volgen, omdat dan de kans op schadevergoeding nagenoeg uitgesloten lijkt.

Immers, indien de werknemer in de verandering van de omstandigheden een dringende reden tot ontslag op staande voet meent te hebben, kan hij toch moeilijk stellen dat met betrekking tot de verandering van de omstandig-heden t.g.v. de overgang der onderneming aan de werkgever schuld of op-zet als bedoeld in artikel 1639o, tweede lid, BW kan worden verweten. Bo-vendien is het zeer de vraag of de bedrijfsvereniging dan de werkloosheid als onvrijwillig zal aanmerken.

Voor wat betreft de ontslagbescherming ingevolge artikel 4 van de richtlijn merk ik het volgende op.

In de algemene richtlijnen welke aan de Directeuren GAB zijn gegeven ter zake van het verlenen van toestemming voor ontslag is bepaald dat op verzoek van de werkgever toestemming tot ontslag wordt gegeven onder meer indien blijkt dat personeelsinkrimping noodzakelijk is in verband met afnemende bedrijvigheid en tijdelijke overbrugging van de moeilijkheden niet mogelijk is.

Uitsluitend de overgang van een onderneming als zodanig kan nooit een grond voor toestemming tot ontslagverlening opleveren. De Directeur GAB zal steeds dienen na te gaan, of, ingeval in het kader van de overgang van een onderneming een ontslagvergunning wordt aangevraagd, bovenstaande situatie zich voordoet. Een afzonderlijke richtlijn op dit punt aan de Directeuren GAB acht ik dan ook niet noodzakelijk, omdat het hier geen vraagstuk betreft dat specifiek inherent is aan de overgang van ondernemingen als bedoeld in de EG-richtlijn.

Ik hoop hiermede de tijdens de mondelinge behandeling in de Tweede Kamer meer in het bijzonder tot mij gerichte vragen voldoende te hebben beantwoord.

De Minister van Sociale Zaken,
W. Albeda