



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Ter visie: CWwie?

Heinsius, J.; Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heinsius, J., & Heerma van Voss, G. J. J. (2002). Ter visie: CWwie? *Sociaal Recht*, 9, 247-248. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14818>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14818>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

CWwie? Deze vraag, die wordt gesteld in een campagne die meer bekendheid moet geven aan de door de Wet SUWI ingevoerde Centra voor Werk en Inkomen, kan op twee manieren worden opgevat. Enerzijds heeft zij kennelijk betrekking op de nieuwe benaming voor de Arbeidsvoorziening. Anderzijds kan men zich ook afvragen welke functionarissen tegenwoordig bevoegd zijn in het kader van het ontslagrecht. Het antwoord op deze laatste vraag is van belang voor werkgevers die toestemming willen vragen voor de opzegging van een arbeidsverhouding op grond van art. 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA), dan wel melding willen maken van een voornemen tot collectief ontslag in de zin van art. 3 Wet melding collectief ontslag (WMCO).

Art. 6 BBA kent de bevoegdheid om toestemming te verlenen voor opzegging toe aan de CWI: de Centrale Organisatie voor werk en inkomen. Kennelijk om de duidelijkheid te bevorderen, heeft men ervoor gekozen de afkorting van deze organisatie (*de CWI*) identiek te maken aan die van de plaatselijke vestiging, het Centrum voor Werk en Inkomen (*het CWI*). Alleen het lidwoord maakt duidelijk om welk van de twee het gaat, en daarbij moet men er nog op letten dat het enkelvoud wordt gehanteerd. Nog verwarrender wordt het doordat de beslissing in individuele ontslagzaken als regel zal worden genomen namens *de CWI*, maar in *het CWI*.

De vraag CWwie nu bevoegd is om toestemming te geven voor een opzegging in de zin van art. 6 BBA is met enig speurwerk nog wel te beantwoorden. Daarvoor is het eerst nodig de organisatie van de CWI te doorzien. Deze kent een landelijk niveau met een hoofdkantoor te Zoetermeer.

Het land is verdeeld in zes districten met ieder een manager. Daarbinnen zijn er 131 plaatselijke Centra voor Werk en Inkomen (*het CWI*), met ieder een manager CWI. Daarnaast kent de organisatie een juridische 'kolom'. Deze kent landelijk een Hoofd Bureau Juridische Zaken en een Manager Juridische Zaken; in ieder van de zes districten een Hoofd Juridische Zaken en in tien daarbinnen gelegen vestigingen een Coördinator Juridische Zaken. Een vestiging van het CWI dient dus nadrukkelijk te worden onderscheiden van een vestiging Juridische Zaken: van de laatste zijn er aanzienlijk minder. Een en ander valt op te maken uit het in combinatie bestuderen van het Besluit werkgebieden CWI en het Mandaatbesluit CWI (*Stcrt.* 15 maart 2002, 53, p. 20, respectievelijk 22). In twee bijlagen bij het Besluit werkgebieden CWI zijn de werkgebieden van respectievelijk de Centra voor Werk en Inkomen en de vestigingen Juridische Zaken vermeld. Volgens het Mandaatbesluit CWI zijn personen op alle niveaus in de organisatie bevoegd inzake art. 6 BBA. Op landelijk niveau zijn dat de Adjunct-directeur Uitvoering en de Manager Juridische Zaken, op districtsniveau de zes hoofden Juridische Zaken en op vestigingsniveau de tien coördinatoren Juridische Zaken. In totaal gaat het derhalve om achttien bevoegde functionarissen. Het Besluit Werkgebieden CWI regelt dat men het verzoek om toestemming in principe moet indienen bij de vestiging Juridische Zaken van het werkgebied waar de werkzaamheden door de werknemer worden verricht. Als dat vragen oproept, dan is voorzien in een aantal alternatieven. Hoewel dit op zichzelf correct geregeld is,

valt op te merken dat er hierbij reeds sprake is van twee begrippen vestiging en twee begrippen werkgebied in dezelfde regelingen.

Lastiger wordt het wanneer het gaat om een voornemen tot collectief ontslag in de zin van de Wet melding collectief ontslag. Hierbij gaat het eerst om de vraag aan CWwie dit ontslag moet worden gemeld, ten tweede de omvang van het gebied dat in aanmerking moet worden genomen en ten derde de vraag CWwie daarna de daarmee verbonden verzoeken om toestemming voor ontslag behandelt.

Het voornemen tot collectief ontslag dient volgens art. 3 WMCO door de werkgever behalve bij de vakorganisaties ook te worden gemeld bij het bevoegd gezag in het betrokken werkgebied. Volgens art. 1 WMCO is het bevoegd gezag *de CWI*. Uit het Mandaatbesluit CWI blijkt dat ten aanzien van de WMCO slechts bevoegd zijn de Adjunct-directeur Uitvoering en de Manager Juridische Zaken op landelijk niveau en de hoofden Juridische Zaken op districtsniveau. Niet bevoegd zijn de coördinatoren Juridische zaken op vestigingsniveau. Indirect zou men hieruit kunnen afleiden dat de melding op districtsniveau moet plaatsvinden, of landelijk indien deze het districtsniveau overstijgt.

Wat betreft de tweede vraag (de omvang van het in aanmerking te nemen gebied) bepaalt art. 3 WMCO dat het zogeheten werkgebied een door de minister vastgesteld gebied is. Op dit punt wordt enige houvast geboden door art. 1:3 Ontslagbesluit, zoals gewijzigd op 20 december 2001 (*Stcrt.* 2001, 249, p. 42). Dit artikel

stelt dat de werkgebieden als bedoeld in art. 1 WMCO gelijk zijn aan de werkgebieden, zoals deze krachtens art. 24 van de Wet SUWI zijn vastgesteld. Dat laatste artikel bepaalt dat de CWI mag bepalen om haar taken uit te voeren in één Centrum of een beperkt aantal Centra voor Werk en Inkomen. Uit de toelichting bij de wijziging van art. 1:3 Ontslagbesluit valt op te maken dat de minister meent dat de werkgebieden voor de WMCO de districten van de CWI zullen zijn. Uit de tekst van het Ontslagbesluit zelf blijkt dit evenwel niet. Uit het Besluit Werkgebieden CWI noch uit de bijlagen daarvan valt op te maken dat men voor de WMCO een ander werkgebied op het oog heeft dan voor het BBA. Van de zijde van de afdeling Juridische zaken van het hoofdkantoor van de CWI in Zoetermeer is ons medegedeeld dat het wel degelijk de bedoeling is dat het werkgebied voor de WMCO het district betreft. Men heeft ons niet duidelijk kunnen maken hoe dit uit het Besluit Werkgebieden CWI of zijn bijlagen zou zijn af te leiden. In feite is hiermee het derde begrip werkgebied in dit kader geïntroduceerd. Wellicht zijn er nog meer, want wij hebben ons nog niet verdiept in de regeling voor aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen voor buitenlandse werknemers, die weer iets afwijkt van die voor ontslagen.

Ten slotte de derde vraag: waar de ontslagaanvragen in het kader van een dergelijk collectief ontslag moeten worden ingediend en behandeld. Ook hierbij is het volgens onze zegslieden de bedoeling dat deze in beginsel op het districtsniveau worden behandeld en dat hier dus over wordt beslist door het Hoofd Juridische Zaken. Uit geen enkel besluit valt

CWwie?

echter op te maken dat een werkgever deze aanvragen op districtsniveau moet indienen. Integendeel, uit art. 3 lid 5 Besluit Werkgebieden CWI valt als hoofdregel het vestigingsniveau af te leiden. Dat verklaart waarom ook twee als zeer deskundig bekend staande auteurs er onlangs – ten onrechte – blijk van gaven te denken dat ontslagen in het kader van de WMCO op dezelfde wijze als individuele ontslagen op vestigingsniveau worden behandeld (J. van Drongelen & A.D.M. van Rijs, 'Van RDA naar CWI, ofwel: bij wie moet ik zijn voor een ontslagvergunning?', *SMA* 2002, p. 346-350 en noot 15).

De feitelijke stand van zaken valt samen te vatten in het volgende voorbeeld. Indien een werkgever in Bedum een werknemer wil ontslaan, dan moet hij zich wenden tot de coördinator van de Vestiging Juridische Zaken CWI in *Groningen*. De ontslagen werknemer moet zich als werkzoekende aanmelden bij het CWI *Winsum* (een buitenpost van het CWI *Delfzijl*). Gaat het om een collectief ontslag in de zin van de WMCO, dan moet de werkgever dit melden bij het CWI-district *Leeuwarden* en aldaar ook de ontslagaanvragen indienen.

Politiek gezien is niet zonder belang dat de minister en de Raad van Bestuur van de CWI met de invoering van de Wet SUWI ook de reikwijdte van de Wet melding collectief ontslag hebben uitgebreid. Door voor het werkgebied in de zin van deze wet te kiezen voor het hele CWI-district, is de omvang van de WMCO-werkgebieden aanmerkelijk groter

dan vroeger, toen dit de RDA-regio betrof. In gevallen van collectief ontslag binnen ondernemingen die gevestigd zijn in verschillende regio's binnen een district zal het getal van 20 voorgenomen ontslagen binnen drie maanden eerder zijn bereikt dan vroeger, zodat vaker de WMCO-procedure zal moeten worden gevolgd. Is het juist dat dit zonder enige politieke discussie gebeurt?

Het is duidelijk dat de kwaliteit van de boven beschreven regelgeving op zijn zachtst gezegd voor discussie vatbaar is. Naar ons is medegedeeld zal de omissie ten aanzien van de definitie van het WMCO-werkgebied in een binnenkort te verwachten wijziging van het Ontslagbesluit worden hersteld. Daarnaast is het wellicht een mooie opdracht voor de studenten van de Academie voor Wetgeving om het Besluit Werkgebieden CWI en het Mandaatbesluit CWI opnieuw te redigeren, met het oog op een sluitende, eenduidige en toegankelijke inhoud. En dan liefst met wat voorbeelden in een toelichting, zodat een werkgever kan begrijpen waar hij aan toe is. Tot die tijd nemen wij aan dat verkeerd geadresseerde meldingen en ontslagaanvragen binnen de CWI worden doorgezonden aan de juiste instantie.

Prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss en mr. drs. J. Heinsius, respectievelijk hoogleraar en universitair docent Sociaal Recht, Universiteit Leiden.