

Ter visie

De 'nieuwe' ontslagrichtlijnen voor de regionaal directeur

Werd in het themanummer van mei 1990 stil gestaan bij wetsvoorstel 21 479 tot herziening van het ontslagrecht, in deze aflevering staan wat meer geleidelijk verloopende ontwikkelingen in het ontslagrecht centraal. In twee artikelen wordt gewezen op de ontwikkeling van de rechtspraak rond de proeftijd en het kennelijk onredelijk ontslag.

Per 1 januari van dit jaar heeft zich met de invoering van de Arbeidsvoorzieningswet (*Stb.* 1990, 402) ook een wettelijke wijziging in het ontslagrecht voltrokken. De bevoegdheid tot het verlenen van ontslagvergunningen is opgedragen aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die deze weer heeft gedelegeerd aan de regionaal directeurs voor de arbeidsvoorziening (*Stcrt.* 1990, 252, zie deze aflevering van *SR*, blz. 50). Als gevolg hiervan zou het verlenen van ontslagvergunningen voortaan formeel op het niveau van de nieuwe regio's plaatsvinden en niet meer op dat van de oude gewesten. Aangezien er aanzienlijk minder regio's zijn dan gewesten zou dit betekenen dat ontslagaanvragen elders worden behandeld. In de praktijk blijkt er echter niets te veranderen omdat de directeurs van de (voormalige gewestelijke) arbeidsbureaus bij wijze van mandaat hun oude bevoegdheden blijven uitoefenen, zij het formeel minder zelfstandig. Wel is een gevolg dat voor de Wet melding collectief ontslag (waarvan de tekst is aangepast, zie de invoeringswet *Stb.* 1990, 403) de nieuwe regio's zijn aangemerkt als werkgebied (art. 6 Delegatiebesluit) en daarmee als criterium voor de vraag wat een collectief ontslag is. Om een collectief ontslag – waarvoor melding verplicht is – te voorkomen, kan een werkgever dus minder gemakkelijk het aantal ontslagen spreiden over verschillende vestigingen, omdat de kans groter is dat die in dezelfde regio blijken te liggen.

Volgens de ook sterk gewijzigde tekst van art. 6 BBA 1945 vindt de overdracht plaats onder door de minister te stellen nadere regels, die in de *Staatscourant* worden geplaatst. Deze in het genoemde delegatiebesluit opgenomen 'Nadere regels' treden in de plaats van de vroegere richtlijnen, die in 1974 in de *Staatscourant* waren gepubliceerd en sindsdien herhaalde malen zijn aangevuld met circulaire. Het was nauwelijks mogelijk een overzicht te behouden van al die richtlijnen, die nu eens in de *Staatscourant*, dan weer eens alleen in een *'Jura-Bulletin'* of helemaal niet werden gepubliceerd. Met het wettelijk voorschrift tot publikatie van de nadere regels in de *Staatscourant* leek aan de moeilijke toegankelijkheid van de richtlijnen een einde te zullen komen. Dit blijkt echter tegen te vallen. De toetsingsmaatstaven voor de regionaal directeur zijn samengevat in een viertal artikelen met toelichting. Voor het overige verwijst het besluit naar 10 circulaire en twee brieven die van kracht blijven en even moeilijk vindbaar blijven als zij waren. Daaronder de belangrijke regels inzake de procedure, discriminatie, regelmatig ziekteverzuim, vergunningen voor zover vereist, overgang van ondernemingen en oudere werknemers. (Men kan deze belangrijke circulaire overigens wel vinden in de losbladige uitgave *Arbeidsovereenkomst*, een aantal andere niet.) Tegen het niet opnemen van gehandhaafde oude circulaire in de nadere regeling (voor zover zij nog niet waren gepubliceerd in de *Staatscourant*) geldt niet alleen formeel als bezwaar dat het in strijd is met de wet. De wettelijke norm van publikatie strekt ertoe dat de door de regionaal directeur te hanteren toetsingsmaatstaven kenbaar zijn, een elementaire eis van recht. Kenbaarheid

van het ontslagrecht is van groot belang voor alle betrokkenen. De buitengewoon grote beleidsvrijheid die het BBA aan de minister geeft, dient met de daarbij passende omzichtigheid te worden gehanteerd. Deze gemakzuchtige verwijzing naar oude circulaire geeft er geen blijk van dat dat voldoende wordt beseft.

Ook om inhoudelijke redenen had iets meer aandacht voor dit stuk regelgeving overweging verdiend. Reeds geruime tijd vindt discussie plaats over de juridische kwaliteit van de ontslagprocedure bij het arbeidsbureau in verhouding tot art. 6 EVRM. Van deze gelegenheid had gebruik kunnen worden gemaakt om de procedure te verbeteren. Zo had de mogelijkheid kunnen worden ingevoerd van het mondeling horen van de betrokkenen, zoals ook voorzien in het wetsvoorstel Algemene Wet Bestuursrecht (*TK* 21 221), art. 4.1.2.1-4.1.2.3.

Wat betreft de wel opgenomen vier artikelen met toetsingsmaatstaven draagt de aangebrachte scheiding tussen regels en toelichting wel bij tot grotere helderheid. Ook het anciënniteitsbeginsel en de daarop aan te brengen uitzonderingen zijn overzichtelijk geformuleerd. Maar in het algemeen zijn de toetsingsmaatstaven zelfs vager geworden dan zij reeds waren. Zo wordt er geen opsomming meer gegeven van redenen voor ontslag, maar wordt slechts geëist dat 'het voorgenomen ontslag redelijk is, in aanmerking nemende de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer'. Een aantal in oude richtlijnen voorkomende regels, zoals met betrekking tot de verhouding tot ontslagverboden is niet meer te vinden (afgezien van het ontslagverbod bij ziekte, hetgeen blijkt uit de toelichting bij art. 11). Niet duidelijk is waarom sommige vervallen richtlijnen niet in de nieuwe tekst zijn verwerkt (bijvoorbeeld de regels voor ondernemingsraadsleden).

De enige echte vernieuwing van de nadere regels is te vinden in de regeling van de herplaatsing van gehandicapte werknemers. Als uitvloeisel van het najaarsoverleg is bepaald dat de werknemer niet meer de voor hem passende arbeid behoeft aan te duiden (zoals in het Hoge Raad-arrest Van Haaren-Cehave werd geëist), maar dat het aan de werkgever is aannemelijk te maken dat zulk werk ontbreekt. De bedrijfsverenigingen/GMD zullen dit moeten beoordelen. Als compensatie voor het niet doorgaan van de quotumverplichting lijkt het nogal mager. Maar wat dat betreft past het wel in dit besluit.

G.J.J. Heerma van Voss