

Ontslagbesluit

SZW

7 december 1998/Nr. AV/IRV/98/38505
Directie Arbeidsverhoudingen

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
Gelet op artikel 6, derde en vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en artikel 1, onder d, van de Wet melding collectief ontslag;
Gezien de adviezen van de Stichting van de Arbeid inzake aanpassing van de preventieve ontslagtoets van 29 mei 1995 (Publicatienr. 3/95), van 3 juni 1997 (S.A.97.13584/Ha) inzake anciënniteit bij projectgebonden activiteiten en van 11 november 1998 (S.A. 98.25147/Ha) inzake uitzendrelaties;

Besluit:

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1:1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Regionaal Directeur: de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie;
- werkgebied: een krachtens artikel 13 van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 bepaald werkgebied;
- werkgever, werknemer en arbeidsverhouding: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 1, onderdelen b tot en met d, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;
- Ontslagadviescommissie: de vertegenwoordigers van de voor de toepassing van artikel 6, vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid krachtens artikel 30, zesde en zevende lid, van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 als representatieve organisaties in de desbetreffende regio heeft aangevoerd;
- Arbeidsinspectie: de bevoegde directeur van het regionaal kantoor van de Arbeidsinspectie, bedoeld in artikel 4:5 van het Organisatie- en mandaatbesluit Arbeidsinspectie 1996;
- Landelijk instituut sociale verzekeringen: Het Landelijk instituut sociale verzekeringen genoemd in hoofdstuk 4

van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997.

Artikel 1:2

- De beslissing inzake het verlenen van toestemming aan de werkgever voor opzegging van de arbeidsverhouding wordt genomen door de Regionaal Directeur binnen wiens werkgebied de betrokken werknemer zijn arbeid verricht of heeft verricht.
- Indien de werkzaamheden van de werknemer zich uitstrekken over het gebied van meer dan één Regionaal Directeur, wordt de beslissing genomen door de Regionaal Directeur binnen wiens werkgebied de standplaats van de werknemer is gelegen. Indien de werknemer geen standplaats heeft, wordt de beslissing genomen door de Regionaal Directeur binnen wiens werkgebied de vestiging van de werkgever is gelegen van waaruit een eventuele opzegging zou uitgaan.
- Indien het eerste en tweede lid geen uitsluitel bieden over de vraag door welke Regionaal Directeur de beslissing dient te worden genomen, wordt de beslissing genomen door de Regionaal Directeur binnen wiens werkgebied de werknemer zich bij eventuele werkloosheid zou laten inschrijven als werkzoekend.
- Indien een werkgever om bedrijfseconomische redenen de arbeidsverhouding met meerdere werknemers wenst op te zeggen en de toepassing van de voorgaande leden ertoe leidt dat de beslissingen worden genomen door verschillende Regionale Directeuren, stemmen deze de behandeling van de verzoeken om toestemming op elkaar af, waarbij de Regionaal Directeur binnen wiens werkgebied de hoofdvestiging van de werkgever is gelegen terzake als coördinator optreedt.

Artikel 1:3

- De werkgebieden, bedoeld in artikel 1, onder d, van de Wet melding collectief ontslag zijn gelijk aan de werkgebieden van de Regionaal Besturen, zoals deze krachtens artikel 13 van de Arbeidsvoorzieningswet 1996 zijn vastgesteld.

- Indien een Regionaal Directeur een melding van een collectief ontslag ontvangt, zendt hij hiervan een afschrift, vergezeld van een rapport waarin de gemelde gegevens en verdere bijzonderheden zijn samengevat, toe aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

§ 2. De procedure

Artikel 2:1

Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding heeft de werkgever de gelegenheid het verzoek binnen acht dagen na mededeling hiervan door de Regionaal Directeur, aan te vullen. Deze termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

Artikel 2:2

- Na ontvangst van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding doet de Regionaal Directeur de werknemer hiervan onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek schriftelijk mededeling en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen twee weken na deze mededeling verweer te voeren.
- Na ontvangst van het verweer kan de Regionaal Directeur achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen tien dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.
- De in het eerste en tweede lid voor de werkgever en werknemer gestelde termijnen kunnen worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.
- Indien de werkgever of de werknemer bezwaren heeft tegen het ter kennis brengen van vertrouwelijke gegevens aan de wederpartij, worden deze gegevens niet in beschouwing genomen bij de beoordeling van het verzoek en per omgaande teruggezonden.

Artikel 2:3

- Indien aannemelijk is dat een ver-

zoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding verband houdt met de arbeidsomstandigheden kan de Regionaal Directeur de Arbeidsinspectie verzoeken een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van de betrokken werknemer in te stellen.

2. Binnen twee weken na ontvangst van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, zendt de Arbeidsinspectie de Regionaal Directeur een rapport toe waarin de resultaten van het onderzoek zijn opgenomen.

3. De Regionaal Directeur kan de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen twee weken hun zienswijze op het rapport naar voren te brengen.

Artikel 2:4

Indien een advies als bedoeld in artikel 5:2 is uitgebracht kan de Regionaal Directeur de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen twee weken hun zienswijze op het advies naar voren te brengen.

Artikel 2:5

Na ontvangst van het in artikel 2:2, eerste lid, bedoelde verweer van de werknemer dan wel nadat de werkgever en werknemer hun zienswijze krachtens artikel 2:2, tweede lid, artikel 2:3, derde lid, of artikel 2:4 naar voren hebben gebracht, zendt de Regionaal Directeur een afschrift van het verzoek om toestemming en van de daarop betrekking hebbende gegevens en bescheiden voor advies aan de Ontslagadviescommissie.

Artikel 2:6

1. De artikelen 2:2 en 2:5 zijn niet van toepassing op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding wegens bedrijfseconomische redenen indien bij het verzoek tevens een verklaring van de werknemer is bijgevoegd dat hij tegen de voorgenomen opzegging geen bezwaar heeft. De in de vorige volzin bedoelde verklaring wordt opgesteld overeenkomstig het in de bijlage C bij deze regeling opgenomen standaardformulier.

2. De Regionaal Directeur kan de werknemer in het in het eerste lid bedoelde geval in de gelegenheid stellen om binnen een week zijn zienswijze naar voren te brengen.

3. Zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoek om toestemming dan wel nadat de werknemer in de gele-

genheid is gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen en de werknemer niet alsnog bezwaar maakt tegen de voorgenomen opzegging, neemt de Regionaal Directeur de beslissing op het verzoek.

4. Indien de werknemer alsnog bezwaar maakt tegen de voorgenomen opzegging zijn in afwijking van het eerste lid de artikelen 2:2 en 2:5 van toepassing.

5. De Regionaal Directeur legt de stukken die betrekking hebben op verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding waarop hij op grond van het derde lid een beslissing heeft genomen, ter inzage voor de Ontslagadviescommissie.

Artikel 2:7

1. Indien de Regionaal Directeur toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding verleent, bepaalt hij daarbij gedurende welke termijn de toestemming geldt. Deze termijn, welke begint te lopen vanaf de bekendmaking van de toestemming, wordt op ten hoogste acht weken gesteld.

2. Behoudens de in artikel 4:5 genoemde voorwaarde kunnen aan de beslissing inzake het verlenen van toestemming geen voorwaarden worden verbonden.

§ 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

De Regionaal Directeur beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden.

§ 4. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Artikel 4:1

1. Indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen, verleent de Regionaal Directeur toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4.

2. In geval van een verzoek om toestemming tot opzegging van een uitzendovereenkomst als bedoeld in arti-

kel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij de beoordeling van bedrijfseconomische redenen tevens bijlage B in acht genomen.

Artikel 4:2

1. Per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies worden de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht.

2. In afwijking van het eerste lid is op een verzoek om toestemming tot opzegging van overeenkomst in de schoonmaaksector bijlage A en van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bijlage B bij deze regeling van toepassing.

3. Indien de werkgever dit wenst, kan in geval van groepsontslagen van tien of meer werknemers tegelijkertijd binnen een werkgebied, het eerste en tweede lid worden toegepast per leeftijdsgroep. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.

4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan de Regionaal Directeur deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten.

5. De Regionaal Directeur kan toestemming weigeren ten aanzien van een werknemer die overeenkomstig het eerste of tweede lid voor ontslag in aanmerking komt, indien deze werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft, en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt.

Artikel 4:3

De Regionaal Directeur weigert toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding indien het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen groter is dan het aantal arbeidsplaatsen dat komt te vervallen, tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat dit onvermijdelijk is.

Artikel 4:4

Indien toepassing van de artikelen 4:1 en 4:2 er toe leidt dat een of meer arbeidsgehandicapte werknemers als bedoeld in de Wet op de (re)integratie

arbeidsgehandicapten, voor ontslag in aanmerking komen, kan toestemming te hunner aanzien slechts worden verleend indien is voldaan aan artikel 5:2, eerste lid onder b, en tweede lid.

Artikel 4:5

Indien de Regionaal Directeur toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding wegens bedrijfseconomische redenen verleent, kan hij aan zijn toestemming de voorwaarde verbinden dat de werkgever binnen 26 weken na de bekendmaking van die toestemming geen werknemer in dienst zal nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij degene voor wie de toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding wordt verleend, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten.

§ 5. Ontslag wegens andere dan bedrijfseconomische redenen

Artikel 5:1

1. Indien de werkgever als grond voor de opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie, kan de toestemming slechts worden verleend indien:

- a. de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt, en
- b. is vastgesteld dat deze ongeschiktheid niet voortvloeit uit ziekte of gebreken van de werknemer, en
- c. de werkgever voldoende contact met de werknemer heeft gehad ten einde te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren, en
- d. aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever.

2. Met betrekking tot de vaststelling, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b wint de Regionaal Directeur, voorzover het verzoek om toestemming een arbeidsgehandicapte werknemer als bedoeld in de Wet op de reïntegratie arbeidsgehandicapten betreft, alvorens een beslissing te nemen, het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen.

3. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer de bedon-

gen arbeid niet wil verrichten met een beroep op ernstig gewetensbezwaar, wordt de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts verleend indien de werkgever redelijkerwijs geen mogelijkheid heeft om de werknemer een aangepaste dan wel andere functie aan te bieden.

4. Indien de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, wordt de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren.

5. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen de werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, wordt de toestemming op die grond slechts verleend indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat van zodanige verstoring inderdaad sprake is, en dat herstel van de relatie, al dan niet door middel van overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming, niet mogelijk is.

Artikel 5:2

1. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, kan de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever:

- a. deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en
- b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

2. Alvorens een beslissing te nemen op een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond wint de Regionaal Directeur het advies in van het Landelijk instituut sociale verzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat bin-

nen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of een mogelijkheid als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht.

§ 6. Bijzondere groepen

Artikel 6:1

1. In geval van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van een werknemer die optreedt of minder dan twee jaar geleden is opgetreden als vertegenwoordiger bij de uitvoering van pré-akkoorden als bedoeld in artikel 13 van de Europese Richtlijn EU 94/45, kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat het voorgenomen ontslag geen verband houdt met de activiteiten van de werknemer bij de uitvoering van de pré-akkoorden.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op een werknemer die activiteiten verricht of minder dan twee jaar geleden heeft verricht ten behoeve van de oprichting van een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging.

§ 7. Overige bepalingen

Artikel 7:1

Bij de toepassing van de artikelen 4:1 tot en met 5:2 besteedt de Regionaal Directeur extra aandacht aan het tegengaan van discriminatie.

§ 8. Slotbepalingen

Artikel 8:1

Het Delegatiebesluit 1993 wordt ingetrokken.

Artikel 8:2

Deze regeling treedt in werking met ingang van het tijdstip waarop het bij Koninklijke boodschap van 7 maart 1997 ingediende voorstel van wet tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid) (Stb. 1998, 300) in werking treedt.

Artikel 8:3

Deze regeling wordt aangehaald als: Ontslagbesluit.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

's-Gravenhage, 7 december 1998.

Toelichting

1. Algemeen

Dit besluit strekt tot uitvoering van artikel 6, derde en vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en bevat regels die de Regionale Directeuren in acht moeten nemen bij het behandelen van verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding, en bepaalt tevens in welke gevallen de Regionale Directeuren van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie niet de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers moeten horen.

De bevoegdheid om toestemming te verlenen voor de opzegging van de arbeidsverhouding is toegekend aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Vanaf 1991 tot op heden is deze bevoegdheid (tijdelijk) gedelegeerd aan de Regionale Directeuren. Bij de uitvoering van deze preventieve ontslagtoets dienden zij de regels, zoals neergelegd in het Delegatiebesluit 1993, in acht te nemen. Met de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300) is de bevoegdheid om toestemming te verlenen voor opzegging van de arbeidsverhouding aan de Regionale Directeuren geattribueerd.

In deze regeling zijn de ontslagregels uit het Delegatiebesluit 1993 voor een aanzienlijk deel ongewijzigd overgenomen. Wel is een aantal wijzigingen aangebracht, zoals die door mij reeds zijn aangekondigd in de brief van 23 november 1994 aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II, 1994/95, 22 77, nr. 3) en die zijn voorgelegd aan de Stichting van de Arbeid bij brief van 2 december 1994. Deze wijzigingen hangen nauw samen met de in het kader van het toenmalige wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid gedane voorstellen om de totale beëindigingsduur bij ontslag te verkorten, en in het bijzonder met de voorstellen aangaande de verkorting van de behandelingsduur van aanvragen van een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen bij de Regionale Directeuren.

Bij de uitwerking in deze ministeriële regeling is tevens rekening gehouden met de adviezen van de Stichting van de Arbeid inzake aanpassing van de

preventieve ontslagtoets (van 29 mei 1995, publicatienummer 3/95), inzake anciënniteit bij projectgebonden activiteiten (van 3 juni 1997, S.A. 97.13584/Ha) en inzake de uitzendrelaties (van 11 november 1998, S.A. 98.25147/Ha).

2. Verkorte procedure (artikel 2:6)

Eén van de voorstellen, die reeds in november 1994 door de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is voorgesteld om lange procedures bij de Regionaal Directeur te voorkomen, is de zogenoemde verkorte procedure ingeval van ontslagverzoeken vanwege bedrijfseconomische redenen. In de brief aan de Tweede Kamer van 7 oktober 1997 (Kamerstukken II, 1997/98, 25 263, nr. 15) is deze verkorte procedure nader toegelicht. In de voorliggende regeling wordt onderscheid gemaakt tussen ontslagverzoeken waarbij door de werknemer wel en die waarbij door de werknemer geen bezwaar wordt gemaakt. Indien een werknemer geen bezwaar maakt, worden partijen niet gehoord en wordt niet door de ontslagadviescommissie geadviseerd. Dit betekent dat de toetsing door de Regionaal Directeur in beginsel beperkt blijft tot de beoordeling van de ontslaggrond en de naleving van de ontslagregels zoals in deze regeling neergelegd. In het bijzonder gaat het dan om de regels inzake anciënniteit, afspiegeling, herplaatsing en arbeidsongeschiktheid. De werknemer wordt in beginsel niet meer in de gelegenheid gesteld om te reageren en de Ontslagadviescommissie wordt geen advies gevraagd.

In dit verband is in overleg met de Arbeidsvoorzieningsorganisatie een standaardformulier voor de verklaring van geen bezwaar opgesteld. Dit formulier is als bijlage C bij deze regeling opgenomen. De werkgever dient daarop de aard van de bedrijfseconomische ontslagredenen in te vullen en de relevante informatie, gegevens en documenten toe te voegen. Vervolgens dient de werknemer op dit formulier in te vullen dat hij geen bezwaar maakt tegen het voorgenomen ontslag. Enerzijds wordt hiermee de doelmatigheid en effectiviteit van de procedure bevorderd, anderzijds kan de Regionaal Directeur hieruit afleiden op basis van welke informatie de werknemer de verklaring van geen bezwaar heeft afgegeven.

Met dit formulier wordt de werknemer tevens geïnformeerd over zijn rechten en plichten en over mogelijke gevolgen van het afgeven van een verklaring van geen bezwaar. Ook wordt de werknemer erop gewezen dat hij geen bezwaar hoeft te maken uitsluitend en alleen om een WW-uitkering zeker te stellen. Op grond van het derde lid van artikel 24 van de Werkloosheidswet, ingevoegd ingevolge artikel VI onder B van de wet Flexibiliteit en Zekerheid, is immers bepaald dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid terzake van een ontslag om bedrijfseconomische redenen waarvoor door de Regionaal Directeur een ontslagvergunning wordt afgegeven. Daarmee wordt duidelijkheid verschaft in het sanctiebeleid van de Lisv en voorkomen dat werknemers enkel en alleen om een WW-uitkering zeker te stellen verweer voeren tegen ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Voorts is, om te bevorderen dat de Regionaal Directeur (zo spoedig mogelijk) over volledige en adequate gegevens beschikt om een oordeel te kunnen geven over de aannemelijkheid van de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag, in samenwerking met de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, een checklist ontwikkeld. Deze checklist kan de werkgever behulpzaam zijn ter onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak en de ontslagkeuze bij het indienen van een verzoek om toestemming voor beëindiging van de arbeidsverhouding vanwege bedrijfseconomische redenen. Tevens wordt daarmee bevorderd dat de werknemer op grond van de juiste en volledige informatie een beslissing kan nemen om al dan geen verweer te voeren. De Regionaal Directeur zal zo in staat zijn zich een oordeel te vormen over de deugdelijkheid van de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag en over de naleving van de in voorliggende regeling neergelegde ontslagregels.

Verwacht mag worden dat met deze maatregelen veel van de procedures waarbij nu niet-inhoudelijk bezwaar wordt gemaakt door de werknemer kunnen worden bekort. Immers de Ontslagadviescommissie hoeft geen advies uit te brengen en de werknemer hoeft niet meer gehoord te worden. Bekorting van de procedure is echter geen doel op zich. Voorop staat dat de Regionaal Directeur zich een zorgvuldig en adequaat oordeel kan vormen

over de noodzaak van het ontslag en de naleving van de ontslagregels. In dit verband is het volgende van belang.

De Regionaal Directeur krijgt de bevoegdheid om bij de voor ontslag voorgedragen werknemer de verklaring-van-geen-bezwaar te verifiëren. Deze verificatiemogelijkheid kan de Regionaal Directeur koppelen aan de ontvangstbevestiging van de ontslagaanvraag die hij aan de werknemer verstuurt. Daarbij krijgt de werknemer één week de gelegenheid om (alsnog) zijn zienswijze naar voren te brengen. Komt de werknemer op zijn eerdere beslissing om geen bezwaar te maken terug dan heeft hij de gebruikelijke termijn van twee weken om inhoudelijk bezwaar te maken, waarna de normale procedure (i.c. een eventuele tweede ronde van hoor en wederhoor en advisering door de Ontslagadviescommissie) moet worden gevolgd.

De Ontslagadviescommissie heeft dus geen adviserende taak in het kader van procedures waarin de werknemer geen bezwaar heeft gemaakt. Wel wordt bepaald dat alle ontslag-dossiers waarbij de verkorte procedure is gevolgd ter inzage aan de Ontslagadviescommissie moeten worden voorgelegd.

Na één jaar zullen de praktijkervaringen met de verkorte procedure worden geëvalueerd, waarbij niet alleen het oordeel van de Regionale Directeuren maar ook de opvattingen van de Ontslagadviescommissies zullen worden betrokken. Bijzondere aandacht zal daarbij worden besteed aan eventuele knelpunten in de uitvoering-praktijk, de gemiddelde proceduretijd bij de verkorte procedures en het aantal zaken waarin de verkorte procedure is gevolgd, in verhouding tot normale procedures.

3. Proceduretijden

In het algemeen kan de procedure binnen gemiddeld circa vier-zes weken worden afgewikkeld nadat een goed onderbouwde ontslagaanvraag is ingediend. Bedrijfseconomische ontslagverzoeken, waarbij een verklaring-van-geen-bezwaar wordt overgelegd, hebben daarentegen doorgaans een kortere looptijd. Genoemde gemiddelde proceduretermijn geldt voor alle ontslagverzoeken wegens bedrijfseconomische én persoonlijke redenen (met uitzondering van ontslagverzoeken die verband

houden met (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid) en moet worden beschouwd als een streeftermijn. Er kunnen zich namelijk geobjectieerde dwingende redenen voordoen (bijvoorbeeld een onderzoek door de Arbeidsinspectie op grond van artikel 2:3), waardoor niet kan worden voorkomen dat overschrijding van de streeftermijn noodzakelijk is. Het is gewenst en, gelet op de praktijk ook mogelijk, dat 3/4 deel van genoemde ontslagverzoeken binnen gemiddeld circa vier-zes weken wordt afgewikkeld.

De afwikkeling van ontslagverzoeken, die verband houden met (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid zullen in de regel langer duren hetgeen verband houdt met de advisering door de uitvoeringsinstellingen van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) (zie artikel 5:2). Indien als gevolg van geobjectieerde dwingende redenen de beschikking niet binnen acht weken na het ontvangen van een voldoende onderbouwd ontslagverzoek kan worden gegeven, stelt de Regionaal Directeur de aanvrager daarvan in kennis en noemt daarbij een redelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien (art. 4:14 Algemene wet bestuursrecht (AWB)).

4. Artikelsgewijze toelichting

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1:2

Deze bepaling stemt overeen met artikel 2 van het Delegatiebesluit 1993.

Artikel 1:3

Dit artikel, dat geheel overeenstemt met artikel 6 van het Delegatiebesluit 1993, ziet op de gelijkstelling van de in artikel 1, onder d, van de Wet melding collectief ontslag bedoelde werkgebieden met de werkgebieden van de Regionale Besturen.

§ 2. De procedure

Algemeen

In dit verband wordt voor de goede orde op het volgende gewezen. De Regionaal Directeur gaat na ontvangst van een verzoek om toestemming voor opzegging na of het BBA van toepassing is. In twijfelgevallen zal de Regionaal Directeur een verzoek om toestemming voor opzegging in

behandeling nemen en aan de regels van deze regeling toetsen. Indien de Regionaal Directeur in dergelijke gevallen besluit tot toestemming voor opzegging kan door de toevoeging 'voor zover rechtens vereist' tot uitdrukking worden gebracht dat de Regionaal Directeur twijfelt of zijn toestemming voor de beëindiging van deze arbeidsverhouding wel nodig is.

De in deze paragraaf opgenomen artikelen, met uitzondering van artikel 2:6, zijn ontleend aan bijlage A en de artikelen 4, 5 en 7 van het Delegatiebesluit 1993.

In bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 werd een aantal aangelegenheden vermeld die zijn geregeld in de AWB. Het is derhalve niet nodig daaromtrent iets in de onderhavige regeling op te nemen. In dit verband kan worden gewezen op de artikelen 4:1 en 4:2 van de AWB die voorschriften bevatten met betrekking tot het verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding en artikel 4:5 van de AWB op grond waarvan de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld om het verzoek binnen een door de Regionaal Directeur gestelde termijn aan te vullen. Indien de aanvullende gegevens niet tijdig worden verstrekt of de aanvullende gegevens onvoldoende blijken te zijn kan de Regionaal Directeur besluiten het verzoek niet te behandelen. Dit besluit dient overeenkomstig artikel 4:5, vierde lid, van de AWB aan de werkgever te worden bekendgemaakt.

De Regionaal Directeur kan voorts overeenkomstig artikel 4:4 van de AWB voor het indienen van een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding en het verstrekken van gegevens een formulier vaststellen. Tot dusverre is de procedure in de meeste gevallen schriftelijk gevoerd. De schriftelijke procedure heeft in de praktijk goed gefunctioneerd omdat deze bij een groot aantal ontslagaanvragen de snelheid van de behandeling bevordert en tevens beter zicht geeft op voortgang van de procedure. Hoewel het horen van partijen (zie artikel 2:2) indien zij dit wensen, ingevolge artikel 4:9 van de AWB ook mondeling kan plaatsvinden, moet naar mijn mening zoveel mogelijk bevorderd worden dat dit beperkt blijft tot die gevallen waarin het mondeling horen van een van hen of beiden noodzakelijk is om een volledig

beeld van de ontslaggronden te krijgen.

Artikel 2:1

Het spreekt voor zich dat de Regionaal Directeur de werkgever na ontvangst van een ontslagverzoek een ontvangstbevestiging doet toekomen met vermelding van de datum van ontvangst. Zoals hierboven reeds is vermeld, kan, indien het verzoek van de werkgever onvoldoende is onderbouwd of anderszins onvoldoende gegevens zijn verschaft, de Regionaal Directeur besluiten dit verzoek niet te behandelen, mits de werkgever in de gelegenheid is gesteld het verzoek aan te vullen (artikel 4:5 AWB). Uitgangspunt is dat de Regionaal Directeur de werkgever binnen drie dagen wijst op de onvolledigheid van het verzoek. De Regionaal Directeur deelt de werkgever mee welke gegevens ontbreken. In artikel 2:1 wordt de termijn waarbinnen de werkgever de gegevens moet aanvullen, bepaald op acht dagen. Het is echter denkbaar dat deze termijn in bijzondere omstandigheden niet door de werkgever kan worden gehaald. In die gevallen kan de Regionaal Directeur deze termijn verlengen.

Om te bevorderen dat een zo volledig mogelijk dossier wordt overgelegd bij indiening van ontslagverzoeken, is – zoals in het algemene deel reeds is vermeld – een checklist opgesteld. Deze checklist kan de werkgever voor ontslagverzoeken wegens bedrijfs-economische redenen hanteren. Dit voorkomt dat de procedure onnodig wordt verlengd.

Artikel 2:2

Het eerste lid regelt de verplichting van de Regionaal Directeur de werknemer in de gelegenheid te stellen binnen twee weken verweer te voeren tegen het verzoek. Uitgangspunt is dat de Regionaal Directeur binnen drie dagen na ontvangst van een goed onderbouwd verzoek de werknemer om verweer zal vragen.

Uitgaande van een goed onderbouwd verzoek zal in de meeste gevallen na het horen van de werknemer voldoende informatie beschikbaar zijn gekomen. Is dat niet het geval kan op grond van het tweede lid een volgende ronde van hoor en wederhoor worden gevoerd. De in dit artikel genoemde termijnen zijn ontleend aan die in bijlage A van het Delegatiebesluit 1993. Ook hier geldt dat verlenging in

verband met bijzondere omstandigheden mogelijk is.

Van het ontslagverzoek worden in de regel aan werknemer kopieën meegezonden, tenzij het bijvoorbeeld zeer lichte dossiers of vertrouwelijke bedrijfs-economische/financiële gegevens bevat. In dat geval zullen ze voor de wederpartij in de regel ter inzage worden gelegd. Met betrekking tot de in artikel 2:1 en artikel 2:2, derde lid, geregelde bevoegdheid van de Regionaal Directeur om de voor werkgever en werknemer geldende termijnen te verlengen merk ik het volgende op. Het is evident dat de Regionaal Directeuren de toepassing van deze verleningsbevoegdheid op elkaar afstemmen en daarover afspraken maken.

Artikel 2:3

Het eerste lid stemt overeen met artikel 7 van het Delegatiebesluit 1993. Het inschakelen van de Arbeidsinspectie kan zowel plaatsvinden op eigen initiatief van de Regionaal Directeur, al dan niet op verzoek van (een of meer vertegenwoordigers van) werknemers of werkgevers. De in het tweede en derde lid opgenomen procedure is ontleend aan de toelichting op bovengenoemd artikel 7. Het advies van de Arbeidsinspectie hoeft niet in alle gevallen aan de werkgever en werknemer te worden toegezonden. Indien nodig kan de Regionaal Directeur partijen op grond van het derde lid in de gelegenheid stellen te reageren.

Artikel 2:4

Indien een verzoek om toestemming voor opzegging is gedaan op de grond dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen kan de Regionaal Directeur de werkgever en werknemer in de gelegenheid stellen binnen twee weken hun zienswijze op het advies van het Lisv naar voren te brengen.

Artikel 2:5

Nadat de procedure op grond van de voorgaande artikelen is afgerond zendt de Regionaal Directeur een afschrift van het ontslagverzoek en de daarop betrekking hebbende bescheiden voor advies aan de Ontslagadviescommissie.

Artikel 2:6

In dit artikel is de zogenaamde verkorte procedure geregeld. Deze kan worden gevolgd indien bij het verzoek om

toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding vanwege bedrijfs-economische redenen een verklaring van de werknemer wordt overgelegd dat hij tegen de voorgenomen opzegging geen bezwaar heeft. In dat geval geldt niet de in artikel 2:2 neergelegde procedure waarbij de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld om verweer te voeren en eventueel nogmaals beide partijen achtereenvolgens worden gehoord. Evenmin wordt op grond van artikel 2:5 advies aan de Ontslagadviescommissie gevraagd.

Wel heeft de Regionaal Directeur de bevoegdheid om de werknemer in de gelegenheid te stellen binnen een week zijn zienswijze naar voren te brengen, indien hij ondanks die verklaring zich ervan wil vergewissen dat de werknemer inderdaad geen bezwaar tegen de voorgenomen opzegging heeft (tweede lid).

Indien de Regionaal Directeur niet van deze bevoegdheid gebruik maakt dan wel de werknemer niet terugkomt op zijn verklaring van geen bezwaar, neemt de Regionaal Directeur zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoek, respectievelijk nadat de werknemer dit kenbaar heeft gemaakt, een beslissing op het verzoek (derde lid). Indien de werknemer alsnog bezwaar tegen de voorgenomen opzegging maakt geldt de verkorte procedure niet. In dat geval wordt op grond van artikel 2:2 door de werknemer verweer gevoerd en worden vervolgens eventueel nogmaals beide partijen gehoord (vierde lid). Tevens dient de Ontslagadviescommissie op grond van artikel 2:5 te adviseren (vijfde lid).

Artikel 2:7

Het eerste lid stemt overeen met artikel 4 van het Delegatiebesluit 1993. Het tweede lid is ontleend aan artikel 5, eerste lid, van dat besluit.

Ingevolge artikel 3:41 van de AWB zendt de Regionaal Directeur de beslissing op het verzoek aan beide partijen. Op grond van artikel 4:16 van de AWB dient de beslissing deugdelijk gemotiveerd te zijn. Wanneer derhalve de Regionaal Directeur van een door het Lisv uitgebracht advies, als bedoeld in artikel 5:2, wil afwijken, zal hij dat in de beschikking dienen te motiveren. Het ligt in de rede, dat het Lisv bij afwijking van het verkregen advies via een afschrift van de genomen beslissing op de hoogte wordt gesteld.

§ 3. Algemene Toetsingsmaatstaven

Artikel 3:1

Deze bepaling stemt overeen met artikel 8 van het Delegatiebesluit 1993 en noemt de algemene maatstaven die de Regionaal Directeur bij het nemen van een beslissing op een verzoek om toestemming in acht dient te nemen.

Hij dient te beoordelen of het voorgenomen ontslag redelijk is. Deze maatstaf is uitgewerkt in de paragrafen 4 tot en met 6. Voorts dient het redelijkheidsbeginsel in acht genomen te worden indien de bepalingen van deze paragrafen een beoordelingsmarge hebben. Tenslotte kunnen in het kader van de beoordeling van de redelijkheid van het voorgenomen ontslag behalve de mogelijkheden en belangen van werkgever en werknemer, ook andere belangen een rol spelen, zoals het arbeidsmarktbelang, voor zover in deze ministeriële regeling neergelegd.

Zoals uit de formulering van de tweede volzin van artikel 3:1 blijkt kan de afweging van deze belangen alleen plaatsvinden voor zover de bepalingen van de paragrafen 4 tot en met 6 daarvoor verwijzen.

§ 4. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Artikelen 4:1

Dit artikel stemt overeen met artikel 9, eerste lid, van het Delegatiebesluit 1993 en heeft betrekking op ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Deze categorie omvat bedrijfsorganisatorische redenen alsmede technologische wijzigingen in het productieproces. Ingevolge artikel 4:1 is het voldoende dat de werkgever aannemelijk maakt dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaatsen met zich mee brengt en dat personeelsverloop of overplaatsing geen oplossing bieden. Voor de uitzendsector worden in bijlage B enkele bijzondere regels met betrekking tot de herplaatsing gegeven.

Artikel 4:2

Dit artikel is ontleend aan artikel 9, tweede tot en met zevende lid, en bijlage F van het Delegatiebesluit 1993, en ziet op het zogenaamde dienstjarenbeginsel.

De in bijlage F van het Delegatiebesluit 1993 opgenomen afwijking van de toepassing van het dienstjarenbeginsel is nu neergelegd in bijlage A van

deze regeling. Ook voor de uitzendsector wordt een afwijkende toepassing van het dienstjarenbeginsel mogelijk gemaakt. Dit is geregeld in bijlage B.

Het derde lid behelst een nuancering van het dienstjaren-criterium in geval van groepsontslagen van tien en meer werknemers tegelijkertijd. Indien de werkgever van oordeel is dat de leeftijdsopbouw binnen het personeelsbestand bij onverkorte toepassing van het dienstjaren-criterium te onevenwichtig zou worden, kan hij het personeelsbestand onderverdelen in de in het derde lid aangegeven leeftijdsgroepen. Binnen die leeftijdsgroepen wordt dan het dienstjaren-criterium toegepast. Aldus kan worden bereikt dat de afvloeiing naar evenredigheid van de omvang van de personeelsbestanden in die leeftijdsgroepen plaatsvindt.

Het vierde lid bevat een mogelijkheid tot afwijking van het dienstjarenbeginsel indien toepassing van dat beginsel zou leiden tot ontslag van een werknemer die gelet op zijn bijzondere kennis of bekwaamheden bezwaarlijk gemist kan worden. Het initiatief voor deze afwijkingmogelijkheid ligt bij de werkgever. Indien hij van mening is dat een bepaalde werknemer, die volgens de hiervoor besproken regels ervoor in aanmerking zou komen om voor ontslag te worden voorgedragen, bezwaarlijk kan worden gemist, kan de werkgever deze werknemer onder opgave van redenen bij het voordragen van werknemers voor ontslag buiten beschouwing laten. De Regionaal Directeur beoordeelt vervolgens of de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de in deze bepaling omschreven situatie zich voordoet.

In de in het vijfde lid omschreven situatie kan de Regionaal Directeur, indien de werkgever overeenkomstig het dienstjarenbeginsel werknemers voor ontslag in aanmerking heeft gebracht, toestemming ten aanzien van een werknemer onthouden op grond van de overweging dat deze een zwakke arbeidsmarktpositie heeft, en de eerstvolgende werknemer, die daarna volgens de algemene regels voor ontslag in aanmerking zou komen, juist goede arbeidsmarktperspectieven heeft.

Artikel 4:3

Voor wat het begrip 'arbeidsverhouding' betreft, verdient vermelding, dat deze rechtsbetrekking ondeelbaar is;

dit betekent, dat de Regionaal Directeur, wanneer hem om toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding wordt verzocht, deze toestemming slechts integraal, dat wil zeggen ten aanzien van de gehele arbeidsverhouding, kan verlenen of weigeren. In relatie tot artikel 4:1 betekent dit meer in het bijzonder dat de Regionaal Directeur geen medewerking kan verlenen aan het spreiden of het verdelen van ontslagen over meer werknemers dan noodzakelijkerwijze voortvloeit uit het verval van arbeidsplaatsen (zogenoemd deeltijdontslag). Alleen als de werkgever aannemelijk kan maken dat dit onvermijdelijk is, kan ervan worden afgeweken. Zo kunnen bijvoorbeeld omstandigheden gelegen in de functies van de werknemers en/of de wijze waarop die functies met elkaar samenhangen noodzakelijk maken dat een werkgever een groter aantal werknemers voor ontslag voordraagt dan het aantal arbeidsplaatsen dat komt te vervallen.

Artikel 4:4

Deze bepaling komt overeen met artikel 9, zevende lid van het Delegatiebesluit 1993. Inmiddels is de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten in werking getreden en is de Wet arbeid gehandicapte werknemers ingetrokken. De verwijzing in artikel 4:4 is hieraan aangepast. De doelgroep in deze wet is in principe gelijk aan de (uitgebreide) doelgroep van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (WAGW). Wel is voor degenen, die niet op grond van artikel 2, eerste en tweede lid, van de Wet op de reïntegratie arbeidsgehandicapten als arbeidsgehandicapte worden aangemerkt, in artikel 2, derde lid, van die wet bepaald, dat voor de beoordeling van de vraag of zij in verband met ziekte of een gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of het verrichten van arbeid, een medisch-arbeidskundig oordeel noodzakelijk is.

De werkgever zal dus aannemelijk moeten maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer in een aangepaste dan wel andere passende functie binnen de onderneming te herplaatsen.

Artikel 4:5

Dit artikel bevat, evenals artikel 5, tweede lid, van het Delegatiebesluit 1993, de mogelijkheid om aan de toestemming tot ontslag wegens bedrijfs-

economische redenen de zogenaamde wederdienststredingsvoorwaarde te verbinden. Wel wordt daarin niet langer gekozen voor 'dezelfde of gunstiger voorwaarden dan laatstelijk gouden', maar voor 'gebruikelijke arbeidsvoorwaarden'. Het is immers niet uitgesloten dat er bij wederdienststreding op onderdelen sprake is van mindere arbeidsvoorwaarden, die voor het totale personeel van de arbeidsorganisatie gelden. Uit een oogpunt van gelijke behandeling is het niet verdedigbaar, dat voor een werknemer die op grond van de wederdienststredingsvoorwaarde opnieuw in dienst treedt gunstiger voorwaarden gelden dan voor het overige personeel.

Ingevolge artikel 2:7, tweede lid, van deze regeling kunnen aan de toestemming geen andere voorwaarden worden verbonden.

§ 5. Ontslag wegens andere dan bedrijfseconomische redenen

Artikel 5:1

De in artikel 10 van het Delegationbesluit 1993 opgenomen voorschriften hebben een plaats gekregen in artikel 5:1 van dit besluit en zijn aangevuld met de in het derde lid opgenomen herplaatsingsverplichting voor de werkgever die als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer de bedongen arbeid niet wil verrichten wegens ernstig gewetensbezwaar. Het uitgangspunt van het eerste lid is dat de arbeidsverhouding met een disfunctionerende werknemer beëindigd moet kunnen worden. Wel zal de werkgever dit disfunctioneren voor de Regionaal Directeur aannemelijk moeten maken. De werknemer dient niet door het ontslagverzoek wegens disfunctioneren te worden 'overvallen'. Het ligt in de rede dat de werkgever dit bij de werknemer voorafgaande aan het ontslagverzoek aan de orde stelt en tracht – al dan niet via aanbod van een alternatieve functie – het functioneren van werknemer te verbeteren. Voorts dient aannemelijk te zijn, dat het disfunctioneren niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever.

Indien het een ontslagverzoek betreft met betrekking tot een arbeidsgehandicapte werknemer in de zin van de Wet op de reïntegratie arbeidsgehandicapten dient op grond van het tweede lid aan de hand van

het advies van het Lisv te worden vastgesteld of het disfunctioneren van de werknemer verband houdt met ziekte of gebreken.

Het derde lid ziet op de situatie dat een werknemer weigert de bedongen arbeid te verrichten met een beroep op ernstig gewetensbezwaar. Dit is geen geldige reden om de arbeidsverhouding te beëindigen. Op iedere werknemer en werkgever rust de taak te doen wat in zijn vermogen ligt om conflictsituaties over gewetensbezwaren te voorkomen. Dit betekent dat de werkgever en de werknemer zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg treden nadat de werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. Indien tijdens het overleg door de werkgever wordt geconcludeerd dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet te vermijden is, dient de normale ontslagprocedure te worden gevolgd. Bij de behandeling van een dergelijk ontslagverzoek is voor de toestemming tot opzegging vereist dat de werkgever geen reële mogelijkheden heeft om de werknemer een aangepaste dan wel andere passende functie aan te bieden.

De in het vierde lid vermelde grond tot het verlenen van toestemming draagt een ander karakter dan die onder het eerste lid vermeld. Het eerste lid heeft betrekking op ongeschiktheid voor de functie, welke aan de werknemer als zodanig niet valt te verwijten, doch welke niettemin, – als aan de aldaar vermelde voorwaarden is voldaan – tot het verlenen van toestemming tot beëindiging van de dienstbetrekking zal kunnen leiden. In het vierde lid daarentegen gaat het om verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Van de Regionaal Directeur wordt bij de toepassing van deze bepaling een redelijkheidsoordeel gevraagd. Het is aan de Regionaal Directeur om te beoordelen, of, wanneer aannemelijk is geworden dat het verwijtbaar handelen of nalaten inderdaad heeft plaats gevonden, er van de werkgever al dan niet kan worden gevergd de betrokken werknemer te handhaven.

In het vijfde lid wordt tot uitdrukking gebracht dat de verstoring van de relatie werkgever/werknemer een zelfstandige grond voor beëindiging van de arbeidsverhouding kan zijn, los van de vraag hoe die verstoring is ontstaan. Er moet door de werkgever aannemelijk worden gemaakt dat herstel van de arbeidsrelatie (al dan niet door

overplaatsing) niet mogelijk is. Inwilliging van het verzoek op deze grond zal een zeer zorgvuldige beoordeling en afweging van belangen vergen.

Artikel 5:2

Dit artikel is ontleend aan artikel 11, eerste en tweede lid, en bijlage H van het Delegationbesluit 1993, en ziet op beëindiging van de arbeidsverhouding in verband met arbeidsongeschiktheid.

Uitgangspunt is, dat de werkgever aannemelijk zal moeten maken dat de werknemer arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie en herstel binnen zesentwintig weken niet te verwachten is (eerste lid, onderdeel a).

Op grond van het eerste lid, onderdeel b, van dit artikel dient de werkgever voorts aannemelijk te maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft om de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer op een passende functie te herplaatsen binnen zijn bedrijf. Ik stel mij op het standpunt dat ook werkzaamheden van vier tot acht uur per week als passende arbeid kunnen worden beschouwd.

Het begrip 'ziekte of gebrek' omvat ook de situatie dat er sprake is van regelmatig ziekteverzuim waarbij het ziekteverzuim dusdanig verstorend uitwerkt op het productieproces of een onevenredig zware druk legt op collega's, dat van de werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsrelatie voort te zetten. Uit het advies van het Lisv moet blijken dat binnen 26 weken niet valt te verwachten dat de werknemer normaal inzetbaar is en de werkgever geen mogelijkheden heeft om betrokkene elders in de organisatie andere passende werkzaamheden aan te bieden.

In het tweede lid wordt bepaald, dat de Regionaal Directeur voorafgaande aan de te nemen beslissing op ontslagverzoeken wegens (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid of op grond van regelmatig ziekteverzuim een adviesaanvraag moet indienen bij het Lisv.

Binnen gemiddeld zes weken zal aan de Regionaal Directeur een advies worden uitgebracht. Het door het Lisv uit te brengen advies gaat in de praktijk in beginsel vergezeld van een rapportage van een arbeidskundige.

Het advies van het Lisv is niet bindend. Het ligt echter voor de hand dat daaraan bij de afweging van de belangen door de Regionaal Directeur een groot gewicht wordt toegekend.

§ 6. Bijzondere groepen

Artikel 6:1

Het eerste lid is ontleend aan bijlage J van het Delegatiebesluit 1993. Hierin wordt Nederlandse werknemers, die als vertegenwoordiger bij uitvoering van een pré-akkoord als bedoeld in de richtlijn EU 94/95 optreden of minder dan twee jaar geleden als zodanig zijn opgetreden in bepaalde gevallen extra ontslagbescherming geboden. Dit betreft werknemers die niet tegelijkertijd lid zijn van een ondernemingsraad en daardoor een adequate ontslagbescherming ontberen.

De werkgever zal in deze gevallen aanmerkelijk moeten maken dat het voorgenomen ontslag van de werknemer geen verband houdt met activiteiten van de werknemer in het kader van het overleg op basis van de pré-akkoorden.

Het tweede lid is nieuw en biedt de categorie werknemers die zich, in bedrijven waar nog geen ondernemingsraad is, inzetten voor het oprichten van een ondernemingsraad, eveneens extra bescherming. Dit geldt ook voor de werknemers die zich inzetten voor het oprichten van een personeelsvertegenwoordiging. Ook werknemers die zich minder dan twee jaar geleden hebben ingezet voor het oprichten van een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging genieten deze bescherming.

Bedoelde werknemers mogen bij hun activiteiten rond het functioneren van medezeggenschap in ondernemingen niet in hun belangen worden geschaad. Deze bescherming is toegezegd tijdens de behandeling van het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomstenrecht) van het Burgerlijk Wetboek (Handelingen II, 1996/97, blz. 6062).

Ingeval niet aannemelijk is gemaakt dat het verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding geen verband houdt met de medezeggenschapsactiviteiten van de werknemer in de concrete situatie, dient de toestemming te worden geweigerd.

§ 7. Overige bepalingen

Artikel 7:1

Indien de Regionaal Directeur bij het beoordelen van een ontslagverzoek vanwege bedrijfseconomische redenen constateert, dat een bepaalde groepe-

ring (bijv. allochtonen, vrouwen etc.) sterk vertegenwoordigd is, dient hij zich er (nogmaals) van te vergewissen, dat de in artikel 4:2 vervatte regels correct zijn toegepast. De Regionaal Directeur dient zich hierbij niet lijdelijk op te stellen, doch zelfstandig daarnaar een onderzoek in te stellen.

Ook bij ontslagverzoeken vanwege in de persoon gelegen redenen, dient de Regionaal Directeur attent zijn op de mogelijkheid van discriminatie, waarvoor bijvoorbeeld een klacht over discriminatie of over oververtegenwoordiging van bepaalde groepen een aanwijzing kunnen vormen.

§ 8 Slotbepalingen

Artikel 8:1

Zoals reeds in het algemeen gedeelte van deze toelichting is vermeld, zijn, met uitzondering van de bijlage met betrekking tot ontslagen in het schoonmaakbedrijf, die met betrekking tot ontslagen in de uitzendsector en de bijlage waarin een standaardformulier voor de verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 2:6 is voorgeschreven, geen bijlagen meer opgenomen.

Hetgeen in bijlage A van het Delegatiebesluit 1993 is vermeld, is grotendeels in paragraaf 2 opgenomen. Wat betreft bijlage B van het Delegatiebesluit 1993: ook in die gevallen waarin twijfel is over de vraag of het BBA van toepassing is en de behandeling van het verzoek uitmondt in een toestemming 'voor zover rechtens vereist', geldt de procedure, zoals neergelegd in deze regeling. Voor deze gevallen hoeft dus niet iets afzonderlijk te worden bepaald. In bijlage C van het Delegatiebesluit 1993 wordt er op gewezen dat bij een zogenaamd collectief arbeidsconflict de Regionaal Directeur er rekening mee moet houden dat hij door het behandelen van de ontslagaanvragen het conflict aanmerkelijk kan beïnvloeden. Een bepaling die voorschriften bevat hoe te handelen in een dergelijke situatie is echter niet nodig: de onder-havige regeling en de AWB bevatten voldoende waarborgen voor een zorgvuldige behandeling van ontslagaanvragen, zoals de redelijkheidsmaatstaf (artikel 3:1), de voorwaarden waaraan moet worden voldaan bij de afzonderlijk ontslaggronden en het motiveringsvereiste (artikel 4:16 van de AWB).

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
K.G. de Vries.*

Bijlage A

Titel: Ontslagen in het Schoonmaakbedrijf

Gelet op de bijzondere aard van dienstverlening van het schoonmaakbedrijf, is het nodig om bij het voor ontslag in aanmerking brengen van werknemers met het kortste dienstverband (het zogenaamde dienstjarenbeginsel), niet uit te gaan van de bedrijfsvestiging maar om, in afwijking van artikel 4:2, eerste lid, ingeval van ontslag wegens beëindiging van een project bij de toepassing van het dienstjarenbeginsel uit te gaan van die ploegen,

– die korter dan één jaar te rekenen vanaf de startdatum van het project samenwerken;

– waarbinnen in het voorafgaande jaar méér dan eens de samenstelling is gewijzigd, anders dan bijvoorbeeld ten gevolge van inval of uitval wegens ziekte, vakantie, promotie, opleiding of ontslag van een werknemer.

Voor deze afwijkingsmogelijkheid is gekozen omdat bij één vestiging van een schoonmaakbedrijf meerdere schoonmaakprojecten kunnen zijn aanbesteed en een strikte toepassing van het dienstjarenbeginsel per bedrijfsvestiging tot onredelijke resultaten kan leiden. Dit zou er onder meer toe kunnen leiden dat werknemers met een uitwisselbare functie, werkzaam in het kader van een ander project, op grond van een kortere diensttijd ontslagen zouden moeten worden, hoewel het project, waarin zij werken – vaak al lange tijd in een vaste ploeg – niet wordt beëindigd.

Voor de betrokken werknemers, die vaak al lange tijd in één ploeg werkzaam zijn, is het ontslag in zo'n geval veelal onbegrijpelijk, omdat het project waar zij werkzaam zijn niet wordt beëindigd.

De herindeling van bestaande ploegen, die hiervan noodzakelijkerwijs het gevolg zou zijn, zou voor werkgevers een groot probleem vormen, omdat – ten gevolge van de looptijd (gemiddeld 3 jaar) van de projecten vrij frequent opnieuw een indeling van ploegen gemaakt moet worden; – de veelvuldige herindelingen de kwa-

liteit van de dienstverlening in gevaar zou kunnen brengen;
– opdrachtgevers in de praktijk veel waarde blijken te hechten aan een vaste ploeg schoonmakers, waarin zij vertrouwen hebben.

Bijlage B

Titel: Ontslagen in de Uitzendsector

In geval van een ontslagverzoek vanwege bedrijfseconomische redenen dat is ingediend door een uitzendwerkgever, als bedoeld in artikel 7: 690 BW, gelden bijzondere regels. Dit vanwege het specifieke, driezijdige karakter van de uitzendrelatie. Een dergelijk ontslag voor een of meer werknemers moet aannemelijk worden gemaakt aan de hand van bescheiden, waaruit blijkt dat de inleenopdracht is komen te vervallen en herplaatsingsmogelijkheden ontbreken.

Voor de beoordeling van de herplaatsingsmogelijkheden is de actuele situatie relevant en worden de herplaatsingsinspanningen door de werkgever – afhankelijk van de periode dat een werknemer heeft gewerkt – gepleegd in een periode van 1, 3 of 4 maanden, te rekenen vanaf het moment dat inleenopdracht is komen te vervallen. Indien de werknemer korter dan 5 jaar heeft gewerkt spant werkgever zich tenminste 1 maand in om de werknemer(s) te herplaatsen, bij een arbeidsverleden van 5 tot 10 jaar voor een periode van tenminste 3 maanden en indien een werknemer meer dan 10 jaar heeft gewerkt gedurende een periode van tenminste 4 maanden. Het spreekt voor zich, dat de Regionaal Directeur genoemde termijnen buiten beschouwing kan laten, indien hierdoor de werkgelegenheid van de overige werknemers in gevaar zou worden gebracht.

Bij aanwezige herplaatsingsmogelijkheden neemt werkgever voor het doen van een aanbod de volgorde van de opgebouwde diensttijd van de met ontslag bedreigde werknemers zoveel mogelijk in acht.

Gelet op het specifieke, driezijdige karakter van de uitzendrelatie, waarbij het inbreken in een lopende uitzendrelatie onder omstandigheden op gespannen voet kan komen te staan met het genoemde bijzondere karakter van de uitzendsector, is het nodig om bij het in aanmerking brengen voor ontslag van werknemers met het

kortste dienstverband (het zogenaamde dienstjarenbeginsel) niet uit te gaan van alle inleenopdrachten van de bedrijfsvestiging maar om, in afwijking van artikel 4:2, eerste lid, ingeval van ontslag wegens beëindiging van een inleenopdracht bij de toepassing van het dienstjarenbeginsel dit te beperken tot

– de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het inleenbedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was, en

– de inleenopdrachten op grond waarvan bij andere inleenbedrijven per inleenbedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies.

Van de inleenopdrachten bij andere inleenbedrijven blijven in ieder geval die inleenopdrachten buiten beschouwing waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedraagt, te rekenen vanaf het moment waarop de inleenopdracht voor de voor ontslag voorgedragen werknemer(s) is komen te vervallen.

Voor deze beperking van het toepassingsgebied van het dienstjarenbeginsel is gekozen, omdat op deze wijze lopende uitzendrelaties op grond van uitzendopdrachten bij andere inleenbedrijven dan degene waarbij de werkzaamheden komen te vervallen zo min mogelijk behoeven te worden doorgekruist.

Bij de toepassing van het dienstjarenbeginsel wordt uitgegaan van het moment waarop de betreffende inleenopdracht en dus de uitzendarbeid voor de betrokken werknemer(s) is komen te vervallen.

Afwijking van het dienstjarenbeginsel is mogelijk op grond van artikel 4:2, leden 4 en 5, alsmede op basis van een aannemelijke verklaring van de uitzendwerkgever dat een wisseling van werknemers in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd. Met een 'wisseling van werknemers' wordt bedoeld dat de uitzendonderneming een ruil-aanbod doet aan een inleener op grond waarvan de overtollige uitzendkracht met een hogere anciënniteit in de plaats treedt van een in een uitwisselbare functie werkzame uitzendkracht met een lagere anciënniteit.

Bijlage C

Werknemersverklaring -van-geen-bezwaar

Hierbij verklaar ik, (naam en adres) geen bezwaar te maken tegen het ontslag, dat op (datum) door mijn werkgever (naam en adres) is aangezegd vanwege bedrijfseconomische ontslagredenen.

Mijn huidige functie van (functiebenaming) vervul ik vanaf (datum) en ik ben sedert. (datum indiensttreding) bij werkgever in dienst.

Bij deze ontslagaanzegging is door werkgever de algemene ontslagfolder verstrekt en is mij inzage verleend in, resp. een afschrift ter hand gesteld van de volgende stukken:

Het (aantal) pagina's tellende ontslagverzoek gedateerd (datum), alsmede de volgende bijlagen (benoemen).

De werkgever bevestigt in de persoon van de (naam) deze informatieverstreking middels onderstaande handtekening.

Datum:

.....

Handtekening:.....

Ik ben mij ervan bewust, dat de werkgever mij niet kan verplichten om een verklaring van geen bezwaar te ondertekenen; deze verklaring mijn reactie betreft op het ontslagverzoek en er vanuit het arbeidsbureau een verzoek om een schriftelijke reactie achterwege kan blijven; na afgifte van een ontslagvergunning vanwege bedrijfseconomische ontslagredenen geen sprake is van verwijtbare werkloosheid en dat aanspraak bestaat op een ww-uitkering, mits aan alle overige eisen van de ww wordt voldaan.

Onderstaand beantwoord ik nog een aantal vragen, die verband houden met een mogelijk ontslagverbod.

Vragen	Ja	Nee
1. Bent u lid van de personeelsvertegenwoordiging dan wel de ondernemingsraad of een van zijn commissies?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Bent u lid van de Arbocommissie of van een bijzondere bijzondere onderhandelingsgroep?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Was u korter dan twee jaar voorafgaande aan de opzegging van de arbeidsverhouding lid van de personeelsvertegenwoordiging dan wel de ondernemingsraad of van een van zijn commissies?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Was u korter dan twee jaar voorafgaande aan de opzegging lid van de Arbocommissie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Bent u werkzaam als mentor of als deskundige van de Arbeidsomstandighedenwet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Bent u thans op een kandidatenlijst voor de verkiezing van de ondernemingsraad dan wel van de personeelsvertegenwoordiging geplaatst?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Bent u momenteel arbeidsongeschikt (ziek), geheel of gedeeltelijk, of hebt u op dit moment of had u korter dan 5 jaar geleden een arbeidsongeschiktheidsuitkering?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Is/was voor het verrichten van uw werk een werkvoorziening (zoals een omscholings-traject, aanpassing van de werkplek etc.) nodig?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Heeft u beperkingen ten gevolge van ziekte of gebreken bij het verrichten van uw werk? Zo ja, stemt u dan in met een arbeidshandicapbeoordeling door de uitvoeringsinstelling waarbij uw werkgever is aangesloten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Bent u zwanger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Hebt u bevallingsverlof?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Vervult u momenteel uw militaire dienstplicht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Deze verklaring heb ik in vrijheid ondertekend en wel in de wetenschap dat het ontslag op grond van de in het ontslagverzoek opgenomen redenen onvermijdelijk is.

Datum:

Handtekening: