

DEREGULERING EN ONTSLAG

In juni 1983 heeft een commissie (Deregulering) onder voorzitterschap van Prof. Mr W. C. L. van der Grinten, een rapport uitgebracht in het kader van een door de Minister van Economische Zaken op te stellen actieprogramma ter vermindering en stroomlijning van wettelijke regels die belemmerend zijn voor het herstel van de economische bedrijvigheid.

In dit verband heeft de commissie ook onderzocht of het wenselijk is het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) te handhaven.

Ingevolge het BBA hebben een werkgever of een werknemer in het algemeen toestemming nodig van de directeur van het GAB om een tussen hen bestaande arbeidsverhouding te mogen beëindigen. In dit verband spreekt men wel van preventief toezicht. Toestemming is niet nodig bij onder meer ontslag op staande voet, ontslag in de proeftijd en ontslag van een vennootschapsbestuurder. Beëindiging van een arbeidsverhouding zonder toestemming van de directeur van het GAB is nietig, zij het dat deze nietigheid binnen 6 maanden moet worden ingeroepen. Als de nietigheid — terecht — wordt ingeroepen blijft de arbeidsovereenkomst voortbestaan met de hieruit voor de werkgever en werknemer voortvloeiende rechten en verplichtingen.

Opzegtermijn

Uit het systeem van het Burgerlijk Wetboek vloeit voort dat een werkgever en/of werknemer een arbeidsovereenkomst door opzegging in beginsel op ieder tijdstip kunnen beëindigen met dien verstande dat een werkgever of een werknemer schadeplichtig is indien de wettelijke resp. overeengekomen opzegtermijn niet in acht wordt genomen. Belangrijke uitzonderingen zijn ziekte van een werknemer respectievelijk zwangerschap van een werknemer.

Zou wetsontwerp 13656 wet worden dan zou — globaal gezegd — het BBA vervallen en het preventief toezicht in het Burgerlijk Wetboek opgeno-

men worden met dien verstande dat nog slechts de werkgever toestemming nodig zou hebben. Het wetsontwerp is evenwel op vele bezwaren gestuit.

De commissie oordeelt dat het GAB toezicht naar haar oordeel een belangrijke belemmering vormt voor de economische ontwikkeling, waartegenover naar haar mening geen overwegende, positieve aspecten zijn aan te wijzen. Met name wordt daarbij in aanmerking genomen dat een GAB-procedure geruime tijd in beslag neemt waarvan het gevolg is dat noodzakelijke inkrimping van het personeelsbestand wordt bemoeilijkt ten koste van het betrokken bedrijf en dus uiteindelijk ook van de werkgelegenheid. Bovendien vormt een en ander een aanzienlijke financiële last voor ondernemingen terwijl deze rem op — bedrijfs-economisch noodzakelijke — ontslagen, ondernemingen afschrikt het personeelsbestand uit te breiden in geval van groei.

Maand

In haar aanbevelingen merkt de commissie op dat zij kan instemmen met de gedachte het preventief toezicht te laten vervallen. Vanwege de mogelijke grote maatschappelijke tegenstand tegen het laten vervallen van het preventief toezicht, acht de commissie de huidige regeling in het BBA aanvaardbaar, met dien verstande dat de behandeling van de aanvraag bij het GAB binnen veel kortere tijd dan thans, tot een beslissing moet leiden. Indien de directeur van het GAB niet binnen 1 maand bij gemotiveerde beschikking het ontslag weigert, is de werkgever vrij tot ontslag over te gaan.

Onbedoeld zou deze suggestie een averechts effect kunnen hebben als procedureel de behandeling binnen 1 maand niet afgerond kan zijn en de directeur van het GAB zijn toestemming zou weigeren. In een reactie op het rapport, meent het kabinet dat het preventief toezicht moet worden gehandhaafd, met dien verstande dat met name in die gevallen, waarin ontslag noodzakelijk is om het voortbestaan van een bedrijf te waarborgen met grote

spoed — in ieder geval binnen 1 maand — door de directeur van het GAB een beslissing moet worden genomen. Hoewel het kabinet zegt in te stemmen met de wijzigingen die de commissie in dit verband voorstelt, komt zijn opvatting neer op handhaving van het BBA en de huidige praktijk.

Traag

Ik deel de opvatting van de commissie dat het wenselijk zou zijn het preventief toezicht — zoals geregeld in het BBA — te laten vervallen. De procedure bij het GAB — de directeur gaat na of er sprake is van een onredelijk of een sociaal onrechtvaardig ontslag — duurt ingeval van een inhoudelijk — niet zelden zelfs ondeugdelijk maar wel breedvoerig — verweer buitengewoon lang, de uitkomst is onzeker, soms verschillend per GAB-district en bedrijfs-economisch noodzakelijke ontslagen worden onnodig opgehouden. Bovendien acht ik het preventief toezicht niet goed verenigbaar met het karakter van een arbeidsverhouding, welk karakter met name binnen een kleinere arbeidsorganisatie sterk persoonlijk van aard is. De praktijk geeft soms onmogelijke verhoudingen te zien, los van de vraag wie een verwijt treft, welke verhoudingen gecontinueerd moeten worden ingeval een directeur van het GAB — onverhoopt — in de gebruikelijke cryptische bewoordingen zou overwegen dat de mogelijkheden om te komen tot vruchtbare samenwerking nog niet uitgesloten geacht moeten worden. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Kantonrechter blijft dan nog als mogelijkheid open.

De keerzijde van niet-handhaving van het preventief toezicht, zou kunnen zijn dat in een aantal gevallen een ontslag onredelijk en sociaal onrechtvaardig zal zijn. In het systeem van het Burgerlijk Wetboek kan in dat geval de werknemer zich wenden tot de Kantonrechter en aanvoeren dat — onder de omstandigheden van het geval — het ontslag als kennelijk onredelijk aangemerkt moet worden of in de woorden van wetsontwerp 13656, onbehoorlijk of in de gevolgen voor de arbeider te

bezwarend, en een schadevergoeding vorderen.

Niet handhaving van het preventief toezicht, zou naar mijn oordeel wel moeten leiden tot enige aanpassing en verbetering van de bepaling in het Burgerlijk Wetboek inzake de beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Opgenomen zou moeten worden dat een werkgever een voorgenomen beëindiging van de met een werknemer bestaande arbeidsovereenkomst, schriftelijk en gemotiveerd aan een werknemer moet mededelen. De werkgever dient de werknemer in de gelegenheid te stellen om schriftelijk — binnen veertien dagen — te reageren op zijn voornemen. Na de reactie van de werknemer al — of niet — ontvangen te hebben, kan de werkgever zijn voornemen omzetten in een besluit, dat wil zeggen de arbeidsovereenkomst opzeggen.

De hier voorgestelde procedure heeft het voordeel dat een zorgvuldige besluitvorming mogelijk is binnen relatief korte tijd en lichtvaardig ontslag door de werkgever wordt tegengegaan. Zou een werknemer — desondanks — het ontslag als kennelijk onredelijk beschouwen resp. onbehoorlijk of in de gevolgen voor hem te bezwaarlijk, dan zou hij bij de Kantonrechter een vordering tot schadevergoeding kunnen instellen. In het kader van deze vordering zullen de tussen de werkgever en de werknemer gewisselde stukken van niet gering belang zijn.

Tegemoetkoming

De wettelijke regeling inzake beëindiging van een arbeidsovereenkomst zal verder vereenvoudigd kunnen worden door de bepaling dat een beëindiging door de werkgever van een met de werknemer bestaande arbeidsovereenkomst — in beginsel — geacht wordt niet kennelijk onredelijk te zijn resp. onbehoorlijk of in de gevolgen voor de werknemer te bezwaarlijk, indien de werkgever de werknemer aanbiedt naar in de wet genoemde maatstaven tegemoet te komen in de financiële gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De hieruit voor de werkgever voortvloeiende kosten kunnen — wellicht — geheel of gedeel-

Vervolg op pagina 22

RECHT

(vervolg van pagina 13)

telijk gefinancierd worden uit de besparingen die voortvloeien uit de efficiënte — interne — procedure — terwijl overigens veel ergernis voor de werkgever — en de werknemer — voorkomen kan worden.

Indien het Burgerlijk Wetboek inzake de bepalingen voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst in deze zin gewijzigd zou worden, dan zou wellicht de mogelijk grote maatschappelijke tegenstand ingeval van niet-handhaving van het preventief toezicht, meevallen — en een belemmering voor het herstel van de economische bedrijvigheid wegvallen.

Mr W. J. M. van Tongeren
