

Een nieuwe toekomst voor een oude ontslagbescherming?

Antoine Jacobs¹

Dit artikel is met uitdrukkelijke toestemming van de auteur overgenomen uit Nederlands Juristenblad, aflevering 24.

Politici krijgen vaak in de publiciteit een imago dat strijdt met de werkelijkheid. Zo is minister Donner het afgelopen jaar veelvuldig in de schijnwerper gekomen als een man, die de Nederlandse ontslagbescherming wilde afbreken. De feiten zijn anders. Deze minister heeft, volledig buiten de schijnwerpers van de publiciteit, inmiddels een lofwaardige verbetering van de bestaande ontslagbescherming in gang gezet. Ik doel daarbij op de 'Regeling tijdelijk mondeling horen bij ontslagvergunningen'.²

Met deze regeling geeft minister Donner gevolg aan een van de belangrijkste aanbevelingen uit het rapport 'Naar een eerlijker ontslagprocedure', dat de Nationale ombudsman in november 2007 uitbracht over het Nederlandse stelsel van ontslagvergunningen, zoals dat vervat is in het BBA. De Nationale ombudsman was, zoals te verwachten viel, erg kritisch over het functioneren van dat stelsel en beval onder andere aan, dat als de werknemer zich verzet tegen ontslag, hij door de ontslagcommissie gehoord zou moeten worden (p. 37-38).

Nu heeft er in het verleden wel ooit een mondelinge hoorprocedure bij het aanvragen van ontslagvergunningen bestaan, maar die raakte in de versukkeling en is achter de horizon verdwenen. Momenteel is de situatie zo, dat er slechts zeer zelden nog een mondelinge behandeling plaatsvindt. Weliswaar valt de procedure van de ontslagvergunning onder de Algemene wet bestuursrecht en volgens die wet hebben betrokkenen het recht om het CWI te verzoeken om gehoord te worden. Maar dit wordt door het CWI gezien als een uitzonderlijk gebeuren, aangezien de Toelichting op het Ontslagbesluit BBA (bij art. 2.2 lid 1) zegt dat de procedure van de ontslagvergunning in beginsel schriftelijk is. In de standaardbrief waarmee het CWI de betrokkenen in kennis stelt van de voor hem/haar aangevraagde ontslagvergunning wordt dan ook heel neutraal gezegd dat betrokkene binnen twee weken verweer kan voeren, maar er wordt niet bij gesteld dat men om mondeling aanhoren kan vragen.

Minister Donner nu heeft de aanbeveling van de Nationale ombudsman voortvarend opgepakt en is recentelijk gekomen met de hiervoor vermelde Ministeriële regeling. Volgens deze regeling kan het CWI, indien de noodzaak daartoe aanwezig wordt geacht, de werkgever en de werknemer verzoeken om in plaats van het voeren van verweer mondeling hun zienswijze naar voren te brengen. De regeling geldt in elk geval, wanneer de grond voor het toestemmingsverzoek gerelateerd is aan de persoon van de werknemer. Als het toestemmingsverzoek zijn grond vindt in bedrijfseconomische redenen is het mondeling horen alleen aan de orde als er onduidelijkheden zijn of vragen zijn die de persoon van de werknemer betreffen.

Het gaat om een experiment, dat alleen plaatsvindt in de locaties Arnhem en Eindhoven in respectievelijk de districten Oost en Zuidoost van het CWI. Bovendien is het een tijdelijke regeling, die wordt toegepast op ontslagaanvragen ingediend in de periode op of na 3 maart 2008 en voor 5 juli 2008. Daarna zal de regeling geëvalueerd worden en zal aan de hand daarvan worden bepaald of in de genoemde gevallen structureel tot het mondeling horen van partijen zal worden overgegaan en dan op landelijk niveau.

Met deze regeling heeft minister Donner laten blijken dat hij niet in ledigheid wil afwachten totdat de Commissie Bakker is uitgebroed.

¹ Antoine Jacobs is hoogleraar sociaal recht en sociale politiek, Universiteit van Tilburg.

² Regeling van 10 maart 2008, *Stcrt.* 14 maart 2008, 53, p. 15.

Tegelijkertijd heeft hij vermeden om vooruit te lopen op de voorstellen van deze commissie, door zijn nieuwe stap vooralsnog een in ruimte en tijd beperkte reikwijdte te geven. Ongetwijfeld heeft de minister met deze stap ook gewiekt gebruikgemaakt van het feit dat het aantal aanvragen voor een ontslagvergunning aanzienlijk is teruggelopen door de economische conjunctuur en de veranderingen in de Werkloosheidswet, najaar 2006. Daardoor is er wat overcapaciteit ontstaan bij het CWI en kwam er menskracht beschikbaar om deze intensievere ontslagbescherming ter hand te nemen.

Blijft de vraag of het CWI con amore e diligenza deze nieuwe kans voor het bestaande ontslagrecht ten uitvoer zal leggen. De regering spreekt namelijk erg voorzichtig van een '...kan, indien de noodzaak daartoe aanwezig wordt geacht ...'. De betrokken CWI-bureaus zijn dus niet verplicht om het mondeling horen bij ontslagvergunningen metterdaad in elk geval, dat onder de regeling valt, toe te passen. Het zou kunnen zijn dat het CWI niet veel voor deze nieuwe aanpak voelt en de kansen laat lopen om metterdaad de werkgevers en werknemers op te roepen voor een mondeling naar voren brengen van hun zienswijze. Ook is het denkbaar dat de CWI's deze procedure met een zekere passiviteit ter hand zullen nemen – simpelweg achteroverleunend de zienswijzen van beide partijen aanhorend en noterend, meer niet. Maar de procedure van het mondelijk naar voren brengen van de zienswijzen maakt het ook mogelijk dat de CWI's heel actief onderzoeken of een ontslag wel een 'ultimum remedium' is en of er geen mogelijkheden zijn om de werknemer aan de slag te houden via een andere taakstelling, na scholing of met gebruikmaking van de regeling Werktijdverkorting. Laten we hopen dat het CWI zal inzien dat ze na de imagoschade, die ze door het negatieve rapport van de Nationale ombudsman heeft opgelopen, gebaat is bij een snelle en overtuigende revanche. En er ligt een mooie taak voor de onafhankelijke rechtswetenschap om direct goed en kritisch mee te kijken naar de evaluatie van het experiment. Zou uit de evaluatie blijken dat het experiment door de CWI's onvoldoende c.q. te passief is opgepakt dan dient het experiment verlengd te worden.

Deze kans om onze in de wereld unieke vorm van ontslagbescherming nog weer eens mooi op te poetsen en in de etalage te leggen, mag Nederland niet laten passeren. Minister Donner komt de lof toe dat hij een daarvoor noodzakelijke stap heeft gezet.