

Vergaderjaar 1994–1995

22 977

Toetsing van ontslag

Nr. 5

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 23 februari 1995

De vaste Commissies voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ en voor Justitie² hebben op 31 januari 1995 overleg gevoerd met de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Justitie over **aanpassing van de preventieve ontslagtoets** (22 977, nrs. 3 en 4).

Van het gevoerde overleg brengen de commissies bijgaand beknopt verslag uit.

Vragen en opmerkingen uit de commissies

Volgens mevrouw **Soutendijk-van Appeldoorn** (CDA) hadden de regelmatige discussies over het al dan niet afschaffen van het preventief-ontslagsysteem in ieder geval geleid tot versnelling van de procedure en verbetering van de formele eisen en de kwaliteit.

De laatste heroverweging van het systeem leek echt tot afschaffing te leiden. De CDA-fractie stelde in het mondeling overleg d.d. 15 juni 1993 (22 977, nr. 2) daarvoor als voorwaarde dat vele onduidelijkheden zouden moeten worden weggelaten, zoals wat betreft het pro-formaverweer, de dreigende overbelasting van de rechterlijke macht, invulling van de redelijkheidstoets, de civielrechtelijke ontslagbescherming, bescherming van zwakke groepen op de arbeidsmarkt en de normering van de vergoeding. Dit kabinet heeft nu het desbetreffende wetsvoorstel van het vorige ingetrokken en een tussenweg gekozen. Volgens de minister is het een misvatting om verbetering van de werking van de arbeidsmarkt te associëren met volledige afschaffing van regels, maar het is toch ook een

¹ Samenstelling:

Leden: Groenman (D66), M. M. H. Kamp (VVD), Doelman-Pel (CDA), Biesheuvel (CDA), Vliegthart (PvdA), De Jong (CDA), voorzitter, Scheltema-de Nie (D66), Van Middelkoop (GPV), Schimmel (D66), Rosenmøller (GroenLinks), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Middel (PvdA), Van Hoof (VVD), Boogaard (AOV), Noorman-den Uyl (PvdA), Vreeman (PvdA), Adelmund (PvdA), Dankers (CDA), Marijnissen (SP), Essers (VVD), Van der Stoel (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66) en Klein Molekamp (VVD).

Plv. leden: Giskes (D66), Hoogervorst (VVD), Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Esselink (CDA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Terpstra (CDA), Van Rooy (CDA), Van der Vlies (SGP), Fermina (D66), Rabbae (GroenLinks), Van der Ploeg (PvdA), Wolters (CDA), Dijkema (PvdA), Cherribi (VVD), Nijpels-Hezemans (AOV), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Witteveen-Hevinga (PvdA), Apostolou (PvdA), Boers-Wijnberg (CDA), J. M. de Vries (VVD), B. M. de Vries (VVD), Leerkes (Unie 55+), Van Vliet (D66) en Hofstra (VVD).

² Samenstelling:

Leden: V. A. M. van der Burg (CDA), voorzitter, Schutte (GPV), Groenman (D66), Korthals (VVD), Janmaat (CD), De Hoop Scheffer (CDA), Soutendijk-van Appeldoorn (CDA), Van de Camp (CDA), Swildens-Rozendaal (PvdA), ondervoorzitter, M. M. van der Burg (PvdA), Scheltema-de Nie (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Zijlstra (PvdA), Aiking-van Wageningen (AOV), Rabbae (GroenLinks), J. M. de Vries (VVD), Van Oven (PvdA), Van der Stoel (VVD), Dittrich (D66), Verhagen (CDA), Dijkman (PvdA), De Graaf (D66), Rouvoet

(RPF), B.M. de Vries (VVD), O. P. G. Vos (VVD) Plv. leden: Koekkoek (CDA), Van den Berg (SGP), Van Vliet (D66), Dees (VVD), Marijnissen (SP), Biesheuvel (CDA), Hirsch Ballin (CDA), Doelman-Pel (CDA), Van Traa (PvdA), Van Heemst (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Rehwinkel (PvdA), Vliegthart (PvdA), Boogaard (AOV), Sipkes (GroenLinks), Rijpstra (VVD), Middel (PvdA), Te Veldhuis (VVD), Van Bortel (D66), Van der Heijden (CDA), Apostolou (PvdA), Versnel-Schmitz (D66), Leerkes (Unie 55+), Van den Doel (VVD) en Weisglas (VVD).

misvatting om afschaffing van de preventieve ontslagtoets te associëren met het volledig afschaffen van regels? Na afschaffing van de preventieve toets blijft er nog een BW met vele regels over die een bescherming bieden die inmiddels zo populair blijkt te zijn geworden dat de minister de gang naar de rechter wil beperken. Blijkt daaruit overigens ook niet hoe ongelukkig werkgevers en werknemers met dat preventief-ontslagsysteem zijn?

Als de minister stelt dat het ontslagvergunningensysteem toch een wezenlijke bescherming tegen het verlies van werk en inkomen biedt, dan gaat hij eraan voorbij dat dit preventieve systeem ook aanleiding heeft gegeven tot een substantiële uitholling van de rechtsbescherming van werknemers. Zie de grote vlucht van de verschijnselen uitzendkrachten, tijdelijke contracten en op- en afroepcontracten. Komt dat niet neer op het versterken van de sterken en het verzwakken van de zwakkeren?

Alle verbeteringen aan het systeem hebben niet alle negatieve effecten ervan kunnen wegnemen en het is de vraag of dat met de huidige voorstellen wel lukt. De CDA-fractie was bereid deze een kans te geven, ook omdat is gebleken dat werknemers noch werkgevers niet echt de weg van afschaffing op willen. Vraag is of met de voorstellen wordt voldaan aan het regeerakkoord, waarin o.a. staat dat «beschermende regelgeving op de arbeidsmarkt kritisch zal worden bezien ten einde de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren». Het heeft er alle schijn van dat de beleidsvoornemens van de Ministeries van Economische en van Sociale Zaken op dit punt ietwat tegenstrijdig zijn en dat het Ministerie van Justitie er zo'n beetje tussen in wordt gemengeld.

Denkt de minister overigens dat zijn oproep om via zelfregulering vooruit te lopen op de wettelijke maatregelen effect zal sorteren? Dat vooruitlopen kan immers nu ook al, maar het gebeurt niet.

Omdat de ontslagvergunningstermijn cumuleert met de opzeggingstermijn wordt een anti-cumulatieregeling aangekondigd, maar wordt daarbij nog niet gekozen voor of samenloop of verrekening. Mevrouw Soutendijk wilde de keuze graag aan deskundigen overlaten en in dit stadium wijzen op enkele juridische en praktische problemen. De FNV vindt de aanpak een slag in de lucht waaraan geen analyse ten grondslag ligt en ook dat het voorstel zich niet verdraagt met de systematiek van de preventieve ontslagtoets als zodanig. Hoe zit het overigens met de mogelijkheid van cumulatie met het bij de Eerste Kamer aanhangig wetsvoorstel waarin wordt voorgesteld opzegtermijnen substantieel te bekorten? Worden de termijnen niet zodanig bekort dat de bedoeling ervan (de werknemer de gelegenheid bieden een andere baan te zoeken) zwaar wordt uitgehold? Is het niet beter om de opzegtermijn te laten beginnen twee weken nadat de ontslagvergunning is aangevraagd, maar dan wel in combinatie met de idee van de minister dat het ontslag ook niet eerder dan twee weken nadat de ontslagvergunning is verleend kan worden geëffectueerd? Zo wordt het preventieve ontslagsysteem in ieder geval gedeeltelijk in stand gehouden.

Mevrouw Soutendijk ging ermee akkoord dat ziekte, ontstaan na de opzegging, geen blokkade meer mag opwerpen voor effectuering van de ontslagvergunning, maar wel met inachtneming van haar bezwaren tegen de anti-cumulatieregeling als zodanig.

Wat is volgens de minister het effect op de pro-formabezwaren van de variant dat bij aannemelijk geworden bedrijfseconomische redenen, waartegen de werknemer geen inhoudelijk bezwaar heeft gemaakt, geen advies behoeft te worden ingewonnen van de ontslagcommissie en de ontslagvergunning zonder meer wordt verleend? Dreigt hier niet het gevaar van oneigenlijk gebruik?

Beperking van de toegang tot de rechter was voor mevrouw Soutendijk een cruciaal punt en vond zij alleen aanvaardbaar als uit evaluatie blijkt dat de preventieve weg een volwaardig alternatief biedt, hetgeen zij nog betwijfelde. De snelheid en kwaliteit van de weg langs de kantonrechter

zijn hoog. Bovendien is het toekennen van een vergoeding noch het stellen van voorwaarden op dit moment mogelijk via de preventieve weg. Wordt overigens niet alleen de gang naar de kantonrechters voor werkgevers bemoeilijkt?

De CDA-fractie betreurde het dat intrekking van het wetsvoorstel ertoe leidt dat voorstellen tot normering van de ontslagvergoeding door de rechter niet in discussie komen. Verdient het geen overweging om het voorstel tot beperking van het beroep op de kantonrechter te vervangen door een voorstel tot normering of een systematiek daarvoor van de ontslagvergoeding, omdat zo zeker de gang naar de kantonrechter zal verminderen?

Op dit moment is de ontslagtaak via delegatie toegekend aan de RDA's, hetgeen financieel en functioneel gezien een onduidelijke keuze is. Een duidelijke scheiding tussen de financieringsstromen ten behoeve van de ontslagtaken en de taken ten behoeve van de arbo-activiteiten is gewenst. Degenen belast met de uitvoering van ontslagtaken zouden functioneel en hiërarchisch moeten ressorteren onder de minister van Sociale Zaken, omdat deze uiteindelijk verantwoordelijk is voor de preventieve ontslagtoets.

Mevrouw Soutendijk voelde niet veel voor de idee om die taak te delegeren naar het bedrijfsleven, maar wilde dat wel overwegen. Alvorens daarover een definitief oordeel te vellen, vroeg zij hoe de sectoren waarin dat systeem nu al functioneert, zoals de grafische sector, daarover denken.

In haar ogen kleefden er nog vele bezwaren aan de voorgestelde aanpak die niet de voorkeur van haar fractie heeft. Zij vreesde dat verbetering van de werking van de arbeidsmarkt zo nog lange tijd op zich zal laten wachten.

De heer **Bakker** (D66) vond het leidende criterium voor het al dan niet afschaffen van de preventieve toets het effect ervan op de werkgelegenheid. Het gaat erom feitelijke en gepercipieerde belemmeringen voor het tot stand komen van werkgelegenheid weg te nemen. Vanuit die filosofie had de D66-fractie bij de algemene beschouwingen gevraagd om een notitie van de Ministers van Sociale en van Economische Zaken, met name gericht op de werkgelegenheid. Jammer genoeg is die niet gekomen, want daarin hadden wellicht meer aanknopingspunten gestaan voor een goede beoordeling van het nut dan wel onnut van die preventieve toets. In de plaats daarvan is er een brief van de Ministers van Sociale Zaken en van Justitie gekomen waarin met verwijzing naar de bezwaren van o.a. vakorganisaties en het midden- en kleinbedrijf wordt aangekondigd dat de preventieve toets wordt gehandhaafd.

Door handhaving van de preventieve toets en in sommige specifieke gevallen van de rechterlijke weg blijft er een dubbel systeem, waarmee Nederland in Europa een unieke en wat excentrieke plaats inneemt, hetgeen leidt tot ondoorzichtige situaties, langere procedures en administratieve rompslomp, vooral in de ogen van ondernemers.

Op zichzelf had de heer Bakker begrip voor de gedachte om of via samenloop of via verrekening de termijnen ineen te schuiven. Dat zou zijns inziens in de voorstellen ook de meest harde aanpassing van de huidige praktijk zijn. Mede in relatie tot het bij de Eerste Kamer ahangige wetsvoorstel vroeg ook hij zich af of daarmee niet het karakter van de opzegtermijn geweld wordt aangedaan. Weliswaar zal het ineen schuiven van termijnen leiden tot vermindering van de loonkosten, maar toch ook tot vermeerdering van de sociale-zekerheidsuitgaven.

Bij ontslag op bedrijfseconomische gronden vond hij het afsluiten van de weg naar de rechter nog wel te verdedigen, maar hij vroeg zich af, of dat nog wel zo redelijk is bij ontslag wegens disfunctioneren of verstoorde arbeidsverhoudingen. Ook als er dan een ontslagvergunning wordt

gegeven, zal men vaak toch naar de rechter gaan voor een schadevergoeding.

Ook betwijfelde hij of de voorstellen zullen leiden tot vermindering van het grote aantal pro-formazaken. De belangrijkste oorzaken daarvan zijn o.m. de ingewikkeldheid van het arbeidsrecht en de geringe drempel. Voor de werknemer geldt straks: baat het niet, het schaadt ook niet! Bij ontslag op bedrijfseconomische gronden zal men wellicht geen bezwaar willen maken tegen het ontslag op zich, maar wel tegen de ontslagvolgorde.

Er zijn wel degelijk argumenten aan te voeren voor handhaving van de preventieve toets, zoals de grote belasting van de rechterlijke macht en het feit dat de procedure via de RDA de enige mogelijkheid biedt om uit overwegingen van arbeidsmarktbeleid een toets aan te leggen voor de ontslagen, maar het is de vraag of daarvoor geen andere mogelijkheden zijn. Kan bijvoorbeeld niet worden gedacht aan een preventieve toets door de rechterlijke macht? Leidt repressieve ontslagbescherming er niet toe dat men zich een tweede keer wel bedenkt voordat men een ontslagaanvraag indient?

Als de preventieve toets wordt gehandhaafd, wist hij niets beters dan de uitvoering ervan via delegatie over te laten aan de RDA's. Als de verantwoordelijkheid voor de preventieve toets werd gelegd bij het CBA zou dat zijns inziens leiden tot vermenging van verantwoordelijkheden en taken.

Is de minister bereid nog eens zorgvuldig na te gaan of het niet verstandig is dat dubbele systeem te verlaten? Het maakte de heer Bakker eerlijk gezegd niet zo veel uit welk enkel systeem wordt gekozen als het maar doelmatig en efficiënt is en niet leidt tot belemmeringen voor de totstandkoming van werkgelegenheid. Op basis daarvan zal zijn fractie toekomstige voorstellen beoordelen.

Het verheugde mevrouw **Kalsbeek-Jasperse** (PvdA) dat dit kabinet heeft besloten de preventieve ontslagtoets te handhaven. Zij vond het van belang dat de mythe wordt doorbroken dat je nooit meer van een werknemer afkomt als die eenmaal is aangenomen en dat de grote bescherming van de werknemer een werkgever zou weerhouden mensen aan te nemen, waardoor de werkloosheid onnodig hoog blijft. Werknemers hebben een behoorlijke ontslagbescherming, maar niet zodanig dat die de arbeidsmarkt inflexibel maakt. Eén op de zeven werknemers verandert in een jaar van baan. Uit onderzoek blijkt dat Nederland in vergelijking met andere landen wat dit betreft een middenpositie inneemt. Uitzendbureaus doen goede zaken en het aantal flexibele arbeidscontracten is erg groot. Niet alleen werknemers, maar ook werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf tekenden protest tegen de voorgenomen afschaffing aan. Ook de rechterlijke macht had er grote moeite mee. Begrijpelijk, omdat de preventieve ontslagtoets laagdrempelig is en voorziet in de behoefte van werknemers en kleine werkgevers. Belangrijkste reden voor handhaving is wellicht dat deze bestuurlijke toetsing de mogelijkheid biedt van bescherming van zwakke groepen op de arbeidsmarkt.

Mevrouw Kalsbeek moest erkennen dat de toets zeker niet volmaakt is, maar als een procedure knelpunten kent, moeten die worden opgelost en moet niet de hele procedure worden afgeschaft. Op dit moment cumuleren de termijn tussen aanvraag en de ontslagvergunning en de opzegtermijn. Het kabinet stelt voor, de dienstbetrekking daadwerkelijk te beëindigen twee weken nadat de vergunning is verkregen. Mevrouw Kalsbeek vond dat te kort en zag liever een termijn van een maand, met de mogelijkheid voor partijen om in CAO's een langere termijn overeen te komen.

Zij vroeg zich af, of het nu echt zo'n knelpunt is dat een ontslag als het ware wordt tegengehouden door ziekte van de desbetreffende werknemer. Om de noodzaak van wettelijke aanpassing te kunnen beoordelen, vroeg

zij hoe vaak dat voor komt. Als het al een knelpunt is, was het haar uit de stukken niet duidelijk geworden wat het kabinet daaraan denkt te doen.

Het zgn. pro-formabezwaar zag zij wel als een reëel knelpunt, hoewel de FNV twijfelt aan de omvang ervan. Kan daarover meer duidelijkheid worden verschaft? De oplossing lijkt het kabinet te zoeken in het onderscheid tussen procedures waartegen de werknemer al dan niet inhoudelijk bezwaar maakt. Daar tussendoor loopt dan het onderscheid tussen ontslagen die al dan niet nodig zijn om bedrijfseconomische redenen. Het knelpunt is ontstaan omdat de werknemer niet de kans wil lopen zijn WW-uitkering te verspelen. Wijziging van die wet leek haar dan ook noodzakelijk. Zij vroeg zich af, of het nu in de brief gestelde voldoende duidelijkheid biedt om de pro-formabezwaren in te dammen en de werknemer voldoende zekerheid te bieden.

Het kabinet stelt voor de mogelijkheid van rechterlijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst drastisch te beperken. In principe was de PvdA-fractie daar niet op tegen. In 1993 werden er 36 918 ontbindingsverzoeken ingediend en in het eerste halfjaar van 1994 21 289. Dat legt een veel te grote claim op de capaciteit van de rechterlijke macht. De manier waarop die beperking wordt gerealiseerd, is natuurlijk wel cruciaal. De regering besteedt geen aandacht aan de schadevergoeding waarvoor vaak rechterlijke tussenkomst gewenst is. Dat mag niet helemaal onmogelijk worden gemaakt.

Mevrouw Kalsbeek was zoals gezegd tevreden over de handhaving van de bestuurlijke preventieve ontslagtoets, maar had behoefte aan meer duidelijkheid op enkele punten, vooral als het gaat om oplossing van de gesignaleerde knelpunten, en zij wachtte derhalve met belangstelling nadere voorstellen tot wetswijziging af.

De heer **Van Middelkoop** (GPV) onderstreepte het uitgangspunt dat in de brief van de minister wordt geschetst, nl. dat de bestuurlijke preventieve ontslagtoets een belangrijk overheidsinstrument is om werknemers te beschermen tegen ongerechtvaardigd ontslag. De rechtspositie van werknemers stelt grenzen aan het ietwat abstracte maar toch legitieme argument van de flexibiliteit van de arbeidsmarkt.

Hij vroeg zich af, hoe zwaar aan het knelpunt van cumulatie moet worden getild. Ook volgens hem zat er wel enige logica in het gescheiden houden van de opzegtermijn en de behandelingsduur van de ontslagvergunning. Wil een preventieve ontslagtoets echt inhoud krijgen, dan moet er sprake zijn van een volgtijdelijkheid. Met anderen vond hij in ieder geval een termijn van twee weken na het afgeven van de vergunning veel te kort. Als de twee andere gesignaleerde knelpunten worden opgelost, is de aanpak van dit knelpunt dan nog wel zo urgent?

Ook kon hij instemmen met de opvattingen van de minister over ontslagbescherming bij ziekte die vooral bij kleinere bedrijven een groot probleem is.

Dat de pro-formabezwaren een knelpunt zijn, was hem wel duidelijk geworden, maar de voorgestelde aanpak zeker niet. Een totaal verbod leek hem vrijwel onmogelijk. Is het de bedoeling om het met behulp van wetgeving vrijwel zinloos te maken om dergelijke bezwaren te maken? Zo ja, dan stond hij daar toch enigszins sceptisch tegenover. Wat dat betreft, verwees hij naar een eerder advies van de SVR: «Het is naar de mening van de raad onmogelijk om in algemene zin voor werknemers absolute duidelijkheid te verschaffen over de noodzaak om al dan niet verweer te voeren. Betere voorlichting zal de pro-formaproblematiek niet kunnen uitbannen, hooguit verlichten.» Als die constatering juist is, wat kan dan worden verwacht van de voorgestelde aanpak?

Hij vond het aardig onder het kopje «Overige beleidsvoornemens» te lezen dat de minister voornemens was te komen tot een wettelijke normering van de beëindigingsvergoeding, maar kon zich uiteindelijk heel wel vinden in de nota van verbetering waarin dat beleidsvoornemen is

geschrappt, omdat hem bij nadere informatie is gebleken dat daaraan grote bezwaren kleven.

Begreep hij het juist dat aangezien de ontslagtaak van de RDA's wordt gecontinueerd dit onderdeel buiten de evaluatie van het gehele arbeidsvoorzieningssysteem wordt gehouden?

Hoe stellen de bewindslieden zich het vervolgtraject voor? Worden alle in de brief geschetste voornemens samengevat in één wetsvoorstel? Dat leek hem beter, ook al omdat er nog een wetsvoorstel bij de Eerste Kamer ligt en de zaak niet al te veel moet worden versnipperd. Kan nog iets worden gezegd over het tijdstip waarop de Kamer dat voorstel mag verwachten?

De heer **Rosenmöller** (GroenLinks) vond het verheugend dat het systeem van de preventieve ontslagtoets toch Abraham lijkt te halen en ondersteunde de uitgangspunten die de bewindslieden in hun brief schetsen.

Het was hem echter niet duidelijk geworden waarop de gesignaleerde knelpunten zijn gebaseerd. Hij kon zich voorstellen dat de minister, wetende dat wetgeving lang kan duren, allereerst op sociale partners een beroep doet tot zelfregulering, maar vroeg zich af, of hier geen strijdigheid kan ontstaan met het kabinetsbeleid zelf. Als de opzegtermijn (drastisch) wordt verkort of ineengeschoven met de behandelingsduur, of het verbod bij ziekte wordt opgeheven, zal er eerder een aanspraak volgen op sociale uitkeringen, terwijl het kabinetsbeleid er toch op is gericht dat zoveel mogelijk te voorkomen. Het gemak waarmee het kabinet de keuze maakt ten laste van de gemeenschap leek hem in ieder geval absoluut onvoldoende onderbouwd.

De voorgestelde regelgeving leidt tot een snellere ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar met welk doel? Zal een kortere opzegtermijn voor werkgevers doorslaggevend zijn voor het al dan niet aannemen van personeel? Volgens de heer Rosenmöller niet, of de huidige situatie moet in de perceptie van werkgevers belemmerend zijn. In dat geval leek het hem beter hen ervan te overtuigen dat die perceptie niet strookt met de werkelijkheid.

Hij wees met name op de anti-cumulatie en het ontslag bij ziekte omdat door het bij de Eerste Kamer in behandeling zijnde voorstel de opzegtermijn al wordt verkort en de procedures in de praktijk al verkort zijn. Dat lijkt wat te veel van het goede en hij zou dan ook graag zien dat de minister zijn voornemens tot nadere regelgeving op dat punt heroverwoog.

Volgens de minister kan er bij ontslag om bedrijfseconomische redenen geen sprake meer zijn van verwijtbare werkloosheid. Hoe ligt dat bij andere redenen van ontslag, zoals verstoorde arbeidsverhoudingen of disfunctioneren? Moet dan nog wel inhoudelijk verweer worden gevoerd, mede gelet op de kabinetsvoornemens inzake strengere toepassing van de WW.

Wat is de reden van de minister om anders tegen een wettelijke normering van beëindigingsvergoedingen aan te kijken dan zijn voorganger?

Ten slotte ondersteunde de heer Rosenmöller de opvattingen van de bewindsman over de delegatiebevoegdheid.

De heer **Vos** (VVD) kon zich vooralsnog niet verenigen met de conclusies van de brief van de minister die de bestuurlijke preventieve toets niet alleen wil handhaven, maar zelfs wil opwaarderen.

Het kabinet wil werkgelegenheid bevorderen onder meer door aanpassing van de regelgeving die de werking van de arbeidsmarkt belemmert. Hoe valt dat te rijmen met het handhaven van de dubbele ontslagroute via RDA en kantonrechter? Het is zeer de vraag of de RDA-procedure werkelijk bijdraagt aan bescherming van de zwakke

groepen op de arbeidsmarkt. Werpt die voor werkgevers juist geen drempel op om bijvoorbeeld allochtonen en voor de WAO afgeschatte werknemers (dat zijn toch die zwakkere groepen?) aan te nemen?

Het gaat om de vraag of de RDA-procedure voldoende waarborgen biedt voor een eerlijk proces. Art. 6 van het Europees verdrag voor de rechten van de mens bepaalt dat partijen moeten kunnen worden gehoord, getuigen kunnen worden opgeroepen, bewijs wordt geleverd en eventueel een schadevergoeding kan worden bepaald. De RDA-procedure voorziet daar niet in. Een zorgvuldige ontslagcommissie zal in echt moeilijke gevallen de ontslagvergunning alleen maar kunnen afwijzen omdat het haar ontbreekt aan een methode tot waarheidsvinding. Is de procedure overigens niet strijdig met art. 112 Grondwet inzake de rechterlijke toets bij burgerlijke geschillen? Het gaat hier toch om een burgerrechtelijke arbeidsovereenkomst? Lekenrechters moeten oordelen over zeer zwaarwegende belangen, kantonrechters zijn onafhankelijk en professioneel. Door het ontbreken van de mogelijkheid tot het toekennen van een schadevergoeding is juist een extra druk op de kantonrechters te verwachten via art. 1639s. BW, op grond van kennelijk onredelijk ontslag.

Waarom is geen facultatieve toets overwogen, bijvoorbeeld bij de kantonrechter, zoals de ontbindingsprocedure op grond van gewichtige redenen ex art. 1639w BW? Waar mogelijk wil ook de VVD-fractie de arbeidsmarkt via deregulering en flexibilisering soepeler laten werken. De prerogatieve betrokkenheid van de overheid acht zij niet vanzelfsprekend. Vooral nog ziet zij onvoldoende argumenten om af te wijken van het standpunt dat de rechtsbescherming ten volle aan de kantonrechter kan worden overgelaten op grond van een procedure die een facultatief preventief element mag hebben en een repressief element voor degenen die niet van de facultatieve preventieve mogelijkheid gebruik hebben gemaakt.

De minister onderkent enkele knelpunten, zoals de lange duur van de procedures waardoor termijnen zich kunnen opstapelen. Ook wordt wel eens oneigenlijke ontslagbescherming ingeroepen in geval van ziekte. Soms zal dat een uiting zijn van begrijpelijke spanningen, soms is dat ook strategisch bedoeld. Ter oplossing van dit knelpunt wijst de minister allereerst op de mogelijkheid van zelfregulering. Is dat wel mogelijk als het bijvoorbeeld gaat om de opzegtermijn omdat die immers een resultaat is van jarenlang heftig onderhandelen en bovendien terecht een voorbereidingstijd is voor een nieuwe functie? Een ontslagverbod tijdens ziekte is dwingend recht waar alleen de kantonrechter doorheen kan. Als aanvullende oplossing suggereert de minister de opzegtermijn direct voorwaardelijk te laten beginnen en als het ware een verrekening te laten plaatsvinden van procedure- en opzegtermijn. Hierdoor zou bij de werknemer de gedachte kunnen postvatten dat hij direct op de zeepheiling neerwaarts naar het ontslag glijdt. Als de behandelingstermijn langer is dan of gelijk is aan de opzegtermijn wil de minister ten minste nog twee weken reserveren. CAO-partners mogen een langere termijn afspreken. De heer Vos was ervan overtuigd dat die termijn dan al gauw tot vier à zes weken zal worden verlengd en gaf de voorkeur aan een procesgang waarbij facultatief preventief en/of repressief binnen een korte periode van zo'n zes weken een oplossing tot stand wordt gebracht. De kantonrechter zou zich daarvoor kunnen lenen, omdat hij immers ook in geval van ziekte daarover met terughoudendheid een oordeel kan geven.

Hij had geen bezwaar tegen het voornemen van de minister om een advies te vragen inzake de pro-formabezwaren, wel met de piketpaaltjes die de minister daarop vooruitlopend slaat. Bij bedrijfseconomische ontslagen zal het volgens de minister niet langer nodig zijn dat de werknemer zich verweert. De RDA blijft in die gevallen fungeren als een soort ambtelijke meetlat om te bezien of aan alle richtlijnen is voldaan. In de praktijk zal een werkgever als hij om bedrijfseconomische redenen iemand moet ontslaan liever iemand houden die meer scholing heeft

ondergaan, maar misschien korter in dienst is dan iemand anders. Als die laatste begrip heeft voor dat standpunt van zijn werkgever en pro forma verweer voert, loopt hij dan het risico zijn WW-uitkering kwijt te raken? Ook bij verstoorde arbeidsverhoudingen is het soms mogelijk dat de werknemer en de werkgever een regeling treffen, ook inhoudende dat er pro forma verweer wordt gevoerd. Wordt die mogelijkheid door de voorstellen van de minister afgesneden? Hoe kan de RDA verantwoordelijkheid dragen voor de WW-uitkering die door een bedrijfsvereniging zal worden verstrekt? Uitgangspunt blijft immers dat een uitkering wordt verstrekt als er sprake is van niet-verwijtbare werkloosheid en dat moet de bedrijfsvereniging toch toetsen?

De minister kondigt enkele beleidsvoornemens aan die onder meer inhouden dat de RDA-procedure wordt opgekrikt en de 1639w-procedure (ontbinding wegens gewichtige redenen) neergedrukt. Dat kan tot gevolg hebben dat partijen moeilijker van elkaar af komen. Hoe valt dat te rijmen met het streven van de minister tot het beter laten werken van de arbeidsmarkt? De VVD-fractie zou liever een discussie hebben over het gehele ontslagrecht, dus zowel bestuurlijk als civielrechtelijk, met als uitgangspunten dat het ontslagrecht eenvoudig en overzichtelijk dient te zijn en de dynamiek van de arbeidsmarkt moet bevorderen, dat er oog moet zijn voor de belangen van de zwakkere partij en moet worden aangesloten bij internationale normen. Alleen zo kan een duidelijk antwoord worden gegeven op de vraag of het ontslagrecht geënt moet blijven op het zeer gedateerde oorlogsnoodrecht.

Ook de heer **Van Dijke** (RPF) verwees naar het regeerakkoord dat de indruk wekt dat de preventieve toets de 50 jaar niet zou halen. Blijkens de brief van de minister d.d. 23 november jl. behoeft geen substantiële verandering van het ontslagrecht te worden verwacht. Het gaat immers om een aanpassing van de preventieve ontslagtoets i.p.v. een afschaffing. Inderdaad werkt de arbeidsmarkt wel eens star door allerlei overbodige regels. Een sprekend voorbeeld hiervan is wel de dubbele toetsing. Hij vond het dan ook heel legitiem dat wordt overwogen art. 6 BBA te schrappen, al verwachtte hij daarvan geen wonderen voor de werkgelegenheid. Nederlandse werkgevers zijn inventief en weten vaak veel bureaucratische rompslomp te vermijden door te werken met kortlopende contracten, uitzendkrachten, enz. Is dat laatste fenomeen juist niet sterk in opkomst door de rigide regelgeving op het terrein van het ontslagrecht? Welke werkgelegenheidseffecten zijn overigens te verwachten van afschaffing van de preventieve ontslagtoets?

De heer Van Dijke erkende dat er bezwaren kleven aan de afschaffing van die preventieve ontslagtoets. Vooral de mindere rechtsbescherming van zwakke groepen op de arbeidsmarkt sprak hem aan. Zijn fractie was van mening dat de rechtspositie van de met ontslag bedreigde werknemers voldoende moet zijn gewaarborgd, maar kon moeilijk inschatten of en, zo ja in welke mate die verslechtert bij afschaffing van de dubbele toets. De minister concludeert dat er bij sociale partners onvoldoende draagvlak bestaat voor uitsluitend een civielrechtelijk ontslagstelsel. Hoe beoordelen de sociale partners de omstandigheden in de buurlanden? In geen enkel buurland bestaat een preventieve ontslagtoets. Bevinden de werknemers en kleinere werkgevers zich daar dan in een nog penibeler situatie?

De minister wijst op verschillende knelpunten in het huidige stelsel: de cumulatie van behandelingsduur en de opzegtermijn, de ontslagbescherming bij ziekte en pro-formabezwaren van de werknemers tegen het door de werkgevers voorgenomen ontslag. Een aantal problemen lijkt gemakkelijk op te lossen. De minister doet enkele voorstellen waarbij volgens hem vaststaat dat de preventieve ontslagtoets moet worden gehandhaafd. De heer Van Dijke respecteert die opvatting maar was nog niet overtuigd van de noodzaak daartoe. De minister gaat in zijn brief te

weinig in op de inhoudelijke bezwaren van de sociale partners. Eigenlijk sluit hij daar kritiekloos bij aan. Ook kon de heer Van Dijke zich niet voorstellen dat de Minister van Economische Zaken zo staat te juichen over de voorliggende plannen.

In de huidige constellatie zoekt de regering enerzijds haar heil bij de sociale partners: via CAO-afspraken kan de cumulatie van termijnen worden tegen gegaan en de wettelijke ontslagbeperking bij ziekte worden beperkt. Verwacht de minister dat hierover gemakkelijk overeenstemming zal worden bereikt tussen de sociale partners, met name omdat deze maatregelen met name werknemers zullen aangaan? Anderzijds ziet de regering een rol weggelegd voor de wetgever. De opties van de minister inzake de anti-cumulatieregeling en de ontslagbescherming bij ziekte leken de heer Van Dijke zo vanzelfsprekend dat hij zich afvroeg waarom niet al jaren eerder is gekozen voor de voorstanders van handhaving van die preventieve ontslagtoets.

Welke effecten verwacht de minister van de voorgestelde maatregelen en op welke termijn verwacht hij eventuele wetgeving op deze onderdelen te kunnen realiseren?

Wanneer verwacht de minister het advies van de Stichting van de arbeid over zijn voorstel voor een gedifferentieerde behandelingsprocedure van de ontslagaanvragen? Als de heer Van Dijke het goed begreep, voelt de minister veel voor een positionering van de ontslagtaak bij de RDA's. Denkt hij dat zij voldoende oog hebben voor het algemene arbeidsmarktbelang? Zo ja, op grond waarvan komt hij tot dat oordeel? Kan hij ingaan op de gang van zaken in de grafische sector, waarin de beoordeling van de ontslagvergunningen al geruime tijd een zaak is van werkgevers en werknemers? Is het verlenen of weigeren van toestemming voor ontslag wel een taak die aan sociale partners kan worden overgelaten, of is dit toch niet een specifieke overheidstaak?

De regering wenst vast te houden aan de preventieve toetsing, mede omdat afschaffing ervan zal leiden tot overbelasting van de rechterlijke macht. De minister geeft in zijn brief aan dat de route via de rechter vaak ook pro forma wordt gebruikt. Is de belasting met andere woorden dan ook niet vaak marginaal en wordt het probleem niet al in voldoende mate ondervangen door het voorstel van het vorige kabinet? Klopt het overigens dat de kantonrechters vaak zeer verschillend te werk gaan?

Ten slotte vroeg de heer Van Dijke de bewindslieden aan te geven op grond van welke overwegingen dit kabinet het voorstel van het vorige kabinet niet heeft kunnen overnemen.

De heer **Boogaard** (AOV) was van mening dat de rechtsbescherming van met name de oudere werknemers zonder meer gewaarborgd dient te blijven. Immers, het is vaak de oudere werknemer die om welke reden dan ook het kind is van de ontslagrekening. Er zijn al stemmen opgegaan om oudere werknemers vanwege hun verminderde produktiviteit maar te laten afvloeien dan wel te korten op hun inkomen, maar daar mag volgens de AOV-fractie geen sprake van zijn. Toch had hij er begrip voor en was hij er voorstander van om de ontslagprocedure te vereenvoudigen, al zou het alleen maar zijn vanwege de deregulering.

De heer Boogaard sloot zich in grote lijnen aan bij de hiervoor gemaakte opmerkingen en geplaatste kanttekeningen. Gezien de overbelasting van de rechterlijke macht is het niet goed een beroep daarop te stimuleren. Hij was ervoor om de preventieve ontslagtoets als zodanig te handhaven, maar het pro forma bezwaar in te dammen door de werkgevers te vragen in de ontslagaanvraag aan te geven op welke gronden het ontslag wordt aangevraagd. Dat houdt ook in dat de RDA de werkgever kan oproepen voor een weerwoord, waarna eventuele verwijtbaarheid kan worden vastgesteld. In andere gevallen blijft het recht op WW onverkort van kracht en heeft het ziek melden weinig zin, hoe zeer het ook is voor te stellen dat de desbetreffende werknemer zich echt ziek voelt en alsnog pro

forma bezwaar aantekent. Hij was het dan ook van harte eens met het standpunt van prof. Asscher-Vonk. Wat denkt de minister van haar suggestie om de ontslagprocedure te vereenvoudigen?

Antwoord van de regering

De **Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** wilde zich beperken tot de hoofdlijnen, omdat de meer specifieke zaken in het vervolgtraject van een antwoord zullen worden voorzien. Allereerst wilde hij erop wijzen dat de nu aan de orde zijnde notitie de door de heer Bakker gemiste notitie is. Weliswaar is die meer beperkt tot het al dan niet afschaffen van de preventieve toets, maar die vraag lag ook bij de Kamer voor. Vanzelfsprekend zijn de in algemene zin geschetste voornemens geplaatst in het kader van het regeringsbeleid gericht op structurele verbetering van de werkgelegenheid.

Naar zijn mening was er zeker geen sprake van uitholling van de rechtsbescherming van werknemers. De substantiële toename van het aantal tijdelijke contracten van de laatste jaren die zich nu stabiliseert, kon hij niet zien als een mogelijk gevolg daarvan. Er zijn tal van andere factoren die kunnen verklaren hoe de structuur van de Nederlandse arbeidsmarkt is, een structuur die overigens niet wezenlijk afwijkt van die in de omringende landen. Desgevraagd zegde hij toe de Kamer van het nodige cijfermateriaal, ook uit omringende landen, te voorzien.

De opmerking in het regeerakkoord dat beschermende regelgeving kritisch moet worden herzien, is leidend beginsel geweest bij het nader bezien van de ontslagwetgeving. Het voorstel dat nog bij de Eerste Kamer ligt, leidt op een aantal punten al tot een aanzienlijke vereenvoudiging. In het verlengde daarvan is bezien hoe in de huidige procedures nog pure winst kan worden geboekt in termen van tijd, bureaucratie, enz. Inderdaad zal dat niet in directe zin tot meer werkgelegenheid leiden, maar als het lukt om bijvoorbeeld de bureaucratie tot een minimum terug te dringen, dan zal daarmee de produktie worden bevorderd en daarmee het draagvlak voor werkgelegenheid vergroot, vooral als dan ook de perceptie kleiner wordt dat het ontslagrecht een hinderpaal is.

Als men voorstander is van afschaffing van de preventieve toets, zou het naar de mening van de bewindsman beter zijn te spreken over een afgrond in plaats van een zeephelling. Men wordt zonder meer ontslagen en dat kan dan hoogstens nog repressief worden getoetst.

Het was zijns inziens alleszins redelijk om het preventieve karakter van de ontslagtoets betrekking te doen hebben op het effectieve ontslag en niet op de aanvraag. Hij gaf toe dat zijn keuze voor twee weken arbitrair is, maar wees erop dat daarmee niets wordt afgedaan aan bestaande opzegtermijnen. Als er sprake is van een korte termijn, zal die langer worden omdat de afhandeling van de ontslagvergunning gemiddeld immers tussen de zes en acht weken vraagt. Toch was hij bereid nader te overwegen of een maand niet de voorkeur verdient. Als wordt gesteld dat de opzegtermijn toch met name bedoeld is om betrokkenen in de gelegenheid te stellen ander werk te zoeken, vroeg hij zich af, of de voorstellen dat principe geweld aan doen. Aangezien ca. 90% van de aanvragen wordt gehonoreerd, zal vrijwel iedereen de termijn van de afhandeling van de aanvraag en de opzegtermijn gebruiken om naar ander werk te zoeken. Het feit dat men zoekt naar een baan, mag en zal ook geen enkele invloed hebben op de beoordeling van de ontslagaanvraag. Voor de bewindsman bleef voorop staan dat iets aan die cumulatie moet worden gedaan, ook al omdat termijnen in procedures over het algemeen te lang worden gevonden. Waar het mogelijk is en het de grenzen van betamelijkheid niet overschrijdt, is de overheid ook gehouden termijnen terug te brengen. De suggestie van de heer Vos om ook de procedure bij de RDA niet langer te laten duren dan zo'n zes weken zal hij zeker nader bezien.

Wat zijn oproep aan sociale partners tot zelfregulering betreft, achtte hij het vanzelfsprekend dat minimumtermijnen per CAO kunnen worden verlengd als daarvoor goede redenen zijn.

Het overgrote deel van de aanvragen blijkt een pro-formakarakter te hebben. Het is winst als dat kan worden ingeperkt, maar dan moet zowel in de ontslagwetgeving als in de WW volstrekt duidelijk worden gemaakt in welke gevallen wel of geen formeel bezwaar moet worden ingediend. De bewindsman was ervan overtuigd dat zijn voornemens, waarvoor juridisch goed sluitende formuleringen moeten en kunnen worden gevonden, tegemoet komen aan de door de SVR geuite twijfels. Er wordt een onderscheid voorzien tussen ontslag waartegen een werknemer wel en waartegen hij geen bezwaar hoeft te maken. In de laatste gevallen, zoals bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, behoeft geen onnodige hoorprocedure plaats te vinden, kan de behandeling door de RDA korter zijn en is er überhaupt geen toetsing door de bedrijfsvereniging nodig. Op grond van de criteria opgenomen in de wetgeving rondom het collectief ontslag om bedrijfseconomische redenen, leek het de bewindsman heel goed mogelijk een en ander juridisch goed te formuleren, waardoor zijns inziens vrijwel zeker het aantal overbodige verweren kan worden gehalveerd.

Hij nam kennis van de opvatting dat de ontslagtaak functioneel en hiërarchisch onder de Minister van Sociale Zaken moet blijven en zegde toe daarop terug te komen zodra de advisering op dat punt is ontvangen. Daarbij zal tevens worden betrokken de expliciet gevraagde opvatting van de grafische sector over de manier waarop de ontslagtaak daar is geregeld.

De heer Bakker sprak nog over de gepercipieerde drempel. De bewindsman verwees ter zake naar de nogal stellige opvattingen van het MKB dat beslist niet van die preventieve ontslagtoets af wil. Deze opvatting van de motor van de werkgelegenheid, zoals het MKB vaak wordt genoemd, was voor hem in ieder geval reden voldoende om regels niet zo maar af te schaffen, maar om te bezien hoe het grote aantal regels kan worden verminderd zonder aantasting van de bescherming van de werknemer, maar ook voor vooral de kleinere werkgevers. Dat zal immers minder «gedoe» betekenen in de vorm van procedures die zijns inziens onvermijdelijk zullen zijn van het afschaffen van de preventieve ontslagtoets.

Met de beleidsvoornemens, waardoor vele juridische aspecten van de huidige systematiek wegvallen, valt ook een groot deel van de dubbele systematiek weg. Dat Nederland wat dat betreft in Europa wellicht een wat excentrieke positie inneemt, vond hij geen bezwaar; er is niets op tegen om te proberen het goede te behouden en het slechte te verbeteren.

Bij een preventieve toets bij de rechterlijke macht ex art. 1639w is er sprake van gewichtige redenen en dat kan niet slaan op de algemene preventieve toets waarom het nu gaat.

Wat betreft oudere werknemers, verwees de bewindsman naar de maatschappelijke overweging dat voorkomen moet worden dat deze te gemakkelijk worden ontslagen. Zijn voorganger heeft daar expliciet beleid op gericht en hij zag geen reden daarin verandering te brengen. Dat zou overigens ook leiden tot een hoger beroep op sociale-zekerheidsregelingen.

Zijns inziens had de heer Rosenmöller uit zijn beantwoording tot nu toe al voldoende kunnen opmaken waarop de knelpunten zijn gebaseerd en voor welk probleem een oplossing wordt gezocht. Hij was daarbij dan nog niet ingegaan op ziekmelding nadat de ontslagvergunning is aangevraagd, waardoor de werkgever na toestemming het ontslag niet kan effectueren, ook al heeft hij goede redenen. Deze mogelijkheden tot oneigenlijk gebruik moeten uit de procedure worden gehaald, waarmee hij niets wilde zeggen over het al dan niet gerechtvaardigd zijn van het

ziekteverzuim. Zuiver formeel gezien zijn het twee gescheiden zaken; enerzijds ontslaggronden en anderzijds ziektemelding.

Hij was het eens met het algemene uitgangspunt dat de rechtspositie van de werknemer grenzen stelt aan de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Wat de taak van de RDA betreft, is er geen relatie met de evaluatie van de arbeidsvoorziening. Het is een aparte taak van de RDA, rechtstreeks afgeleid van de verantwoordelijkheid van de minister van Sociale Zaken, een taak die gesitueerd is in het arbeidsbureau maar overigens los staat van het CBA.

Sociale partners kijken volgens hem zeker wel naar de situatie in andere landen, maar hebben er blijkens hun adviseringen geen behoefte aan die af te zetten tegen de Nederlandse situatie of die daarop te baseren.

Hij gaf toe dat goed in het oog moet worden gehouden of het wetsvoorstel dat thans door de Eerste Kamer wordt behandeld in combinatie met de huidige voornemens voor sommige categorieën niet leidt tot wel heel korte termijnen. Overigens is toen dat voorstel in deze Kamer werd behandeld de vraag naar samenloop van termijnen naar voren gekomen, hetgeen mede een reden is geweest om dat in de beschouwingen te betrekken bij het bezien van nadere voornemens ter zake van de preventieve ontslagtoets.

De beleidsvoornemens zijn in goede harmonie in het kabinet voorbereid. Er zal nu een wetsvoorstel worden voorbereid, daarbij rekening houdend met de in dit overleg gemaakte opmerkingen. Hopelijk kan dat wetsvoorstel nog dit jaar aan de Kamer worden aangeboden.

Ten slotte zegde de bewindsman de heer Boogaard toe schriftelijk in te gaan op de opvatting van het SER-lid mevrouw Asscher-Vonk.

De **Minister van Justitie** wilde zich in haar beantwoording beperken tot de hoofdlijnen en op de meer specifiek technisch-juridische vragen en opmerkingen schriftelijk reageren.

Zij constateerde dat de voorgelegde beleidsvoornemens niet tot groot enthousiasme in de commissie hebben geleid, maar veronderstelde dat het enthousiasme niet veel groter was geweest als de regering had overwogen de preventieve ontslagtoets af te schaffen. Aan beide mogelijkheden zitten nu eenmaal voor- en nadelen.

Zij wilde haar beantwoording plaatsen in het licht van het internationale recht en normen en de vraag of een goede oplossing is gevonden voor de belasting van de rechterlijke macht.

Als het ontslagrecht alleen in het BW kon worden geregeld, zou dat wel het fraaist zijn, maar het gaat erom of zo iets ook goed in de praktijk werkt. Inderdaad neemt het beroep op de rechter massale vormen aan. De beleidsvoornemens strekken er niet toe om de weg naar de rechter uit te sluiten, maar willen wel de mogelijkheden beperken om de kantonrechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen wegens gewichtige vooral sociaal-economische redenen, dus art. 1639w. Als ontbinding via de preventieve toets niet tot een bevredigend resultaat leidt, o.a. wat betreft schadevergoeding, is alsnog een beroep op de rechter mogelijk, maar in beginsel kan in de toekomst de rechter alleen nog ontbinding worden gevraagd als reguliere opzegging niet mogelijk is.

De afgelopen tijd is het aantal 1639w-beschikkingen schrikbarend gegroeid: in 1990 zo'n 9000, in 1994 zo'n 50 000, terwijl het totale aantal ontslagaanvragen in 1994 zo'n 150 000 bedroeg. Het aantal gevallen waarin feitelijk overeenstemming tussen partijen wordt bereikt, zowel wat betreft de ontbinding als wat betreft de eventuele financiële vergoeding, blijkt vrij groot te zijn. De kantonrechters schatten het aantal zaken waarin het vooral om een formele bekrachtiging gaat zo'n 50–80% van het aantal zaken dat wordt voorgelegd. Een dergelijke procedure kost weliswaar niet veel tijd voor een rechter, maar hij wordt dan wel meer als een stempelaar gezien dan als iemand die een juridisch gefundeerd oordeel velt.

Het is in ieder geval de bedoeling dat de preventieve toets voldoet aan alle vereisten waaraan een goede procedure moet voldoen. Als partijen het feitelijk met elkaar eens zijn, is een beroep op de rechter eigenlijk overbodig. Natuurlijk zal in een aantal zaken geen overeenstemming worden bereikt en die kunnen dan eventueel aan de rechter worden voorgelegd. In dergelijke zaken is dat rechterlijke oordeel ook zinvol.

De bewindsvrouw gaf toe dat bij de kantongerechten een verschil kan worden geconstateerd in het tempo, maar ook in de inhoud van de uitspraken. Binnen de rechterlijke macht wordt bezien of daarin wat meer eenheid kan worden verkregen, maar de inhoud van de beslissing is en blijft natuurlijk voor de verantwoordelijkheid van de individuele rechter. Een algemene normering leek haar erg moeilijk, maar misschien kan de oplossing worden gezocht in een soort normering als die welke bij de berekening van alimentaties wordt gehanteerd.

Tot nu toe heeft de Europese commissie voor de rechten van de mens niet geconcludeerd dat de preventieve toets in strijd is met het Europees verdrag. Natuurlijk moet ervoor worden gezorgd dat de procedures bij de RDA's zorgvuldig verlopen en dat beide partijen in de gelegenheid zijn om hun standpunt naar voren te brengen: het hoor en wederhoor is een van de belangrijke elementen van een zorgvuldige procesvoering. Als per definitie na een beslissing van een RDA een beroep op rechter mogelijk wordt gemaakt, heeft dat evidente bezwaren, zoals verlenging van de procedure, verstoring van de arbeidsverhoudingen, enz. De bewindsvrouw stond dat dan ook niet voor en was van mening dat dit zo praktisch mogelijk moet worden opgelost, waarbij eenieder toch zijn recht moet kunnen halen.

De heer **Van Middelkoop** had geen behoefte aan een tweede termijn, maar vroeg zich wel af of de regering na dit overleg voldoende politieke duidelijkheid had gekregen, met name van enkele coalitiepartijen om voort te gaan met uitwerking van de beleidsvoornemens in wetgeving.

De **Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** was enigszins door deze vraag verrast, vooral omdat de heer Van Middelkoop die stelde, omdat die toch zou moeten weten dat zowel de Kamer als de regering vanuit een eigen verantwoordelijkheid opereren. Vanuit zijn verantwoordelijkheid was hij voornemens om gezamenlijk met zijn collega van Justitie de beleidsvoornemens in wetsvoorstellen uit te werken, met inachtneming van hetgeen in dit overleg naar voren is gebracht.

De Voorzitter van de vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
De Jong

De Voorzitter van de vaste Commissie voor Justitie,
V. A. M. Van der Burg

De griffier voor dit verslag,
Pe