

Vergaderjaar 1994±1995

**22 977**

**Toetsing van ontslag**

**Nr. 7**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 2 juni 1995

### **1. Inleiding**

Tijdens de behandeling van de begroting 1995 van SZW heeft mevrouw Adelmund vragen gesteld inzake het functioneren van de scherpere **ontslagbescherming voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten**. Met name vroeg mevrouw Adelmund of er aanleiding was de ontslagbescherming nog verder aan te scherpen. Ik heb toen toegezegd om op basis van nog door mij na te trekken informatie op deze vragen terug te komen.

Op basis van de mij beschikbare gegevens stel ik vast dat de aangescherpte ontslagbescherming duidelijk positieve effecten heeft gehad. Niettemin ben ik van mening dat de ingezette stijgende lijn versterkt kan worden. Naar mijn oordeel is daarvoor geen wijziging van de regelgeving noodzakelijk, maar wel een consequente en weloverwogen toepassing van die regelgeving in de praktijk.

Juist de zwakke arbeidsmarktpositie van deze categorie werknemers, die ± eenmaal ontslagen ± bijzonder moeilijk weer kan instromen in het arbeidsproces, brengt mij ertoe een aantal maatregelen te treffen ter optimalisering van de uitvoeringspraktijk.

Onderstaand wordt allereerst nader ingegaan op de door mevrouw Adelmund gestelde vragen en vervolgens zal ik nader toelichten waar ik mogelijkheden zie de uitvoeringspraktijk te verbeteren.

## **2. De ontslagpraktijk terzake gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers**

### *A. Hoe functioneert de huidige ontslagbescherming van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten?*

In het kader van het najaarsoverleg van het Kabinet met de Stichting van de Arbeid van 2 oktober 1990 is een Gemeenschappelijke verklaring volumebeleid arbeidsongeschiktheid vastgesteld. In deze verklaring is met betrekking tot de ontslagbescherming van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers overeengekomen, dat de stelplicht voor de werknemers (inhoudende, dat de werknemer wordt geacht een door hem/haar geschikt te achten functie in het bedrijf te duiden) dient te vervallen. Tevens werd afgesproken dat geen ontslagvergunning dient te worden verleend, indien de werkgever niet heeft aangetoond dat hij in redelijkheid, waarbij de personeelsomvang een criterium kan zijn, niet in staat is passend werk te verschaffen. Alvorens een beslissing te nemen, wint de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) het advies in van de bedrijfsvereniging (tot 1 januari jl. de GMD). In dit kader hebben de werkgever, de Bedrijfsverenigingen en de RDA een eigen verantwoordelijkheid. Er is voor gekozen om deze verscherpte regels vast te leggen in het Delegationbesluit en wel in artikel 9 onder lid 7, artikel 10 onder lid 2 en artikel 11.

### *B. Blijven de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers vaker in dienst?*

Sedert de invoering van deze extra ontslagbescherming worden alle ontslagaanvragen van deze categorie werknemers getoetst aan bovenstaande verscherpte regelgeving.

De effecten van deze regelgeving zijn terug te vinden in de jaarrapportages inzake toepassing van artikel 6 BBA '45.

Ten aanzien van de afhandeling van deze categorie ontslagaanvragen blijkt uit de jaarrapportages, dat het percentage geweigerde ontslagvergunningen, inclusief het aantal intrekkingen met bestendinging van het dienstverband, op een aantal van 17 340 (1992) resp. 16 109 (1994) ontslagaanvragen is gestegen van 9,9 % (1992) naar 10,8 % (gebaseerd op voorlopige cijfers 1994).

### *C. Kan (de uitvoering van) de huidige regelgeving verder worden aangescherpt?*

Op grond van de statistische ontslaggegevens ben ik redelijk hoopvol gestemd over de effecten van de scherpere ontslagbescherming van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Deze resultaten hebben mij ook gesterkt in de opvatting dat de bestuurlijke preventieve ontslagtoets gehandhaafd dient te blijven.

Dit ontslagsysteem met een verscherpte ontslagbescherming leidt er immers toe dat gedeeltelijk arbeidsongeschikten vaker in dienst blijven. Daarmee is overigens niet gezegd, dat een en ander geen verbetering behoeft. Zo kunnen er in de toepassingspraktijk van de regelgeving inzake de ontslagbescherming van gedeeltelijk arbeidsongeschikten een aantal verbeteringen worden aangebracht.

Met de huidige regelgeving inzake ontslag bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kunnen alle (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten op een adequate wijze worden beschermd. Wel ontstaat er een steeds groter wordende groep werknemers, die 15% of minder arbeidsongeschikt wordt verklaard. Ten aanzien van deze groep werknemers ± waarvan niet kan worden gesteld, dat deze mensen geen beperkingen hebben ± meen ik, dat de

ontslagbescherming onvoldoende effect sorteert. Dit betekent, dat werkgever zich nog onvoldoende inspant om voor deze specifieke groep een herplaatsing in de eigen organisatie te realiseren.

Voorts is het van het grootste belang dat gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers door een ruimere interpretatie van de begrippen «algemeen geaccepteerde» en «passende» arbeid ± ook bijvoorbeeld voor werkzaamheden van vier tot acht uren per week ± in dienst kunnen blijven bij de eigen werkgever, meer dan tot nu toe het geval is. Immers, een arbeidsrechtelijke relatie biedt de beste kansen op herdeelname aan het arbeidsproces. Bij realisering van een herplaatsing op basis van een minimumaantal arbeidsuren kunnen vervolgens op termijn weer mogelijkheden ontstaan om het aantal uren uit te breiden. Een belemmering in de dagelijkse ontslagpraktijk kan op dit punt ondermeer zijn de onterechte opvatting, dat een werkplek voor een dergelijk aantal uren per week niet kan worden aangemerkt als een reële herinpassingsmogelijkheid. Mede gelet op de uitspraak van de Hoge Raad (HR 13 december 1991, NJ 1992, 441), waarin wordt gesteld dat onder omstandigheden van de werkgever kan worden gevergd dat hij zijn bestaande organisatie of arbeidsverdeling wijzigt of aanpast met het oog op het aanbod van de werknemer, is er alle aanleiding om herplaatsingsmogelijkheden bij werkgevers hierop nog nadrukkelijker te onderzoeken. Daarnaast kan ingeval van twijfel over (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid voor bepaalde werkzaamheden veelvuldiger een proefplaatsing op therapeutische basis worden overwogen. Het spreekt verder voor zich dat aan de lokale functionarissen van de bedrijfsverenigingen, die zijn belast met de adviestaak in het kader van de bestuurlijke preventieve ontslagtoets, hierover goede voorlichting en instructies dienen te worden gegeven.

### **3. Voorgenomen maatregelen**

Op grond van het bovenstaande zal ik stappen ondernemen om het samenspel van bedrijfsvereniging, regionaal directeur voor de Arbeidsvoorziening, werkgever en werknemer zodanig in te richten dat dit zal resulteren in een effectievere ontslagbescherming, waardoor nog meer gedeeltelijk arbeidsongeschikten worden herplaatst op een passende arbeidsplaats bij de eigen werkgever. Daarbij denk ik aan de volgende maatregelen:

- ± de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten van 15% of minder, wordt meer expliciet onder de werkingssfeer gebracht van artikel 11 van het Delegatiebesluit en de facto wordt aangedrongen op een gelijkwaardige behandeling. Hierover zal, zoals te doen gebruikelijk, advies worden gevraagd aan de Stichting van de Arbeid;

- ± voorts zal ik mij via een brief wenden tot het Tica en haar, in verband met de verantwoordelijkheid van bedrijfsverenigingen bij de advisering in het kader van de preventieve ontslagtoets, de volgende uitvoeringsaspecten voorleggen:

- \* een ruimere interpretatie van de begrippen «algemeen geaccepteerde» en «passende» arbeid als het gaat om het aantal uren, waarvoor een gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer beschikbaar is danwel arbeid voorhanden is;

- \* het vaker gebruik maken van de mogelijkheid om ingeval van twijfel een plaatsing op therapeutische basis te overwegen;

- \* het nadrukkelijker nagaan of via het treffen van voorzieningen en/of aanpassingen in de organisatie of arbeidsverdeling voor een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer een zinvolle werkplek bij de eigen werkgever kan worden gevonden;

- \* het voortdurend geven van goede voorlichting en instructie aan lokale functionarissen van de bedrijfsverenigingen, die zijn belast met de adviestaak in het kader van de bestuurlijke preventieve ontslagtoets.

Ik meen dat hiermee alle kansen benut worden om deze categorie werknemers bij de eigen werkgever te herplaatsen. Daarnaast zal omtrent de toepassingspraktijk een nader onderzoek worden ingesteld bij de bedrijfsverenigingen en/of de arbeidsbureaus. Over de uitkomsten ervan zal ik u te zijner tijd nader informeren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. P. W. Melkert