

IN JE RECHT

INGEWIKKELD ONTSLAG

Een medewerker van een universiteit wordt bij een reorganisatie ontslagen. Hij dient bezwaar in en maakt zijn zaak aanhangig bij de rechtbank. Maar mede doordat hij niet op het juiste moment beroep aantekende tegen de reorganisatieplannen, vangt hij bot. De Algemene wet bestuursrecht binnen arbeidsverhoudingen leidt tot onnodig veel juridische handelingen, zo illustreert deze zaak.



Een universiteit stelt vanwege bezuinigingen met instemming van de faculteitsraad een reorganisatieplan op. Vervolgens wordt een personeelsplan opgesteld en met de vakbonden het sociaal plan afgesproken. Een aantal ambtenaren stelt tegen dit collectief reorganisatiebesluit beroep in, maar dat wordt ongegrond verklaard. De ambtenaren stellen daarna tegen deze beslissing verder geen beroep in bij de rechtbank.

Vervolgens krijgt een van die ambtenaren van zijn faculteit te horen dat zijn functie per 1 maart 2009 wordt opgeheven. Hiertegen maakt hij bezwaar. Ook maakt de ambtenaar een kortgedingprocedure aanhangig om het besluit tot opheffing van zijn functie geschorst te krijgen. Dit verzoek wordt echter afgewezen. In de tussentijd beslist de faculteit dat er in de nieuwe organisatie voor deze ambtenaar geen plaats meer is. Zij wijst hem per 1 maart 2009 aan als herplaatsingskandidaat. Ook hiertegen tekent de ambtenaar bezwaar aan. Beide bezwaren worden in één besluit afgewezen, waartegen de ambtenaar beroep aantekent bij de rechtbank. Vervolgens neemt de faculteit het besluit om hem een jaar later, per 1 maart 2010, ontslag te verlenen. Ook tegen dit besluit maakt de ambtenaar bezwaar, en hij tekent vervolgens beroep aan tegen het besluit dat op dit bezwaar volgt.

Maar hij vangt bot bij de rechtbank in Den Haag, deels omdat de ambtenaar eerder niet meer in beroep ging tegen het collectieve reorganisatiebesluit. Daarom kunnen de bezwaren die hij maakt tegen de beslissing om de sectie waarin hij werkte op te heffen in de vervolgproucedures niet meer aan de orde komen.

Deze zaak illustreert de juridiserende werking van de Algemene wet bestuursrecht binnen arbeidsverhoudingen.

Binnen zes weken nadat het besluit aan een ambtenaar is meegedeeld, moet hij bezwaar aantekenen. Als dat niet gebeurt, staat dat besluit vast en kunnen bezwaren in het vervolgtraject, leidend tot het ontslagbesluit, geen rol meer spelen. Zowel voor de werkgever als voor de ambtenaar leidt dit tot vele juridische handelingen om geen rechten te verspelen.

Kern van de zaak is dat de ambtenaar het niet eens is met het feit dat hij zijn werk niet meer kan uitvoeren en ontslagen wordt. Een goede rechtsbescherming om dit te kunnen laten toetsen is van groot belang. Het heeft voor iedereen voordelen wanneer de redenen waarom een functie vervalt, iemand ontslagen wordt en de inspanningen die worden verricht om zo'n ontslag te voorkomen, in een pro-

EEN REORGANISATIEONTSLAG ZOU MINDER OMSLACHTIG GEREGLD MOETEN WORDEN

cedure aan de orde gesteld kunnen worden. Op dit moment liggen er voorstellen bij de Tweede Kamer om de rechtsbescherming van ambtenaren onder te brengen in het civiele recht. Een andere oplossing zou zijn om de Algemene wet bestuursrecht aan te passen. Het is wenselijk dat bij een keten van samenhangende besluiten, zoals bij dit reorganisatieontslag, het minder omslachtig geregeld wordt.

PROF. MR. L.C.J. (LOE) SPRENGERS BEKLEEDT DE ALBEDA LEERSTOEL VAN HET CAOP EN DE UNIVERSITEIT LEIDEN EN IS ADVOCaat. HET CAOP IS HET KENNIS- EN DIENSTENCENTRUM OP HET GEBIED VAN ARBEIDSAZAKEN IN DE PUBLIEKE SECTOR (WWW.CAOP.NL).