

# Naschrift

Jaap van Slooten<sup>1</sup>

**V**an Drongelen reageert op mijn stelling dat de omvang van de Ontslagregeling beperkter is dan die van de voorheen geldende regels. Hij stelt dat hier twee zaken onbedoeld door elkaar zijn gehaald. Dat is niet juist.

Van Drongelen wijst erop dat de Ontslagregeling in de plaats is gekomen van het voor 1 juli 2015 geldende Ontslagbesluit. Dat heb ik ook onderkend in mijn artikel (zie onder meer par. 4). In de Ontslagregeling is ook een deel van de voor 1 juli 2015 (inderdaad door het UWV zelf vastgestelde) Beleidsregels onslagtaak UWV overgenomen. Het punt dat ik in mijn artikel maak is dat een ander, groter deel van de Beleidsregels is vervallen. Van Drongelen doet alsof die Beleidsregels geen enkele betekenis hadden, maar dat is in ieder geval in het licht van de Wwz

niet terecht. Dat de Beleidsregels grotendeels vervielen valt namelijk niet te rijmen met het feit dat de regering bij herhaling heeft gesteld dat de Beleidsregels een bron zouden zijn bij de uitleg van het (summiere) artikel 7:669 BW. Met name de ontbindingsrechter zou zich voortaan aan die Beleidsregels moeten houden en minder vrijheid hebben om zelf te beoordelen wanneer er sprake is van een ontslaggrond. Als die Beleidsregels dan vervallen en maar ten dele terugkeren in de Ontslagregeling, dan lijkt er iets mis te zijn gegaan.

Verder betoogt Van Drongelen dat de Ontslagregeling onverbindend is omdat deze geen voorschriften bevat die betrekking hebben op de redelijke grond van ontslag als bedoeld in artikel 7:669 lid 5 BW, maar (enkel) voorwaarden bevat voor de gevraagde toestemming. Ik ben

dat niet met hem eens. Par. 2 van de Ontslagregeling (artikel 2 t/m 8) heeft als titel: 'Regels met betrekking tot een redelijke grond voor ontslag als bedoeld in artikel 669 van Boek 7 BW'. In deze paragraaf *staan* ook dergelijke regels. Het betreft zeker niet (uitsluitend) voorwaarden voor het geven van toestemming, want deze regels zijn ook rechtstreeks van toepassing indien er geen toestemming van het UWV voor opzegging nodig is. Dat is bijvoorbeeld aan de orde bij de statutair directeur (artikel 7:682 lid 3 BW) of in geval de rechter ontsluit wegens bedrijfseconomische redenen (artikel 7: 671b lid 1 sub b of c BW). •

Auteur

<sup>1</sup> Prof. mr. J. van Slooten is advocaat bij Stibbe en hoogleraar arbeidsrecht aan de UvA.