

De Gier | Stam &

de 10 meest gestelde vragen
over...

COLLECTIEF ONTSLAG



De Gier
Stam
& Advocaten



INLEIDING

Met name in geval van economische tegenspoed worden er binnen ondernemingen de nodige reorganisaties doorgevoerd. Vaak leiden deze reorganisaties tot - al dan niet - gedwongen ontslagen. In sommige gevallen is de bedrijfseconomische situatie van de onderneming dermate ongezond dat er grote aantallen werknemers tegelijk of kort na elkaar ontslagen dienen te worden. Wanneer er ten minste 20 werknemers tegelijk of kort na elkaar worden ontslagen is er wettelijk sprake van een collectief ontslag.

De volgende 10 vragen over collectief ontslag worden in deze folder besproken:

1. Wanneer is er sprake van een collectief ontslag?
2. Wat is het doel van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO)?
3. Tellen alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd mee bij de bepaling van het getalscriterium van 20 werknemers?
4. Hoeveel werkgebieden zijn er in de zin van de WMCO en waar kan ik deze vinden?
5. Welke procedure moet in het kader van de WMCO worden gevolgd?
6. Welke informatie moet de melding van collectief ontslag bevatten?
7. Worden in geval van een collectief ontslag de werknemers als één groep ontslagen?
8. Is het in geval van een (voorgenomen) collectief ontslag verplicht om te overleggen met de vakbonden en/of de ondernemingsraad?
9. Geldt het anciënniteitsbeginsel in geval van een collectief ontslag?
10. Wat is het afspiegelingsbeginsel?



1. Wanneer is er sprake van een collectief ontslag?

In beginsel is sprake van een collectief ontslag wanneer een groep werknemers in een onderneming vanwege bedrijfseconomische of organisatorische omstandigheden tegelijk of binnen een relatief korte periode wordt ontslagen.

Op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag (hierna: WMCO) is er pas sprake van een collectief ontslag als een werkgever binnen een tijdvak van drie maanden ten minste twintig werknemers binnen één werkgebied van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) ontslaat. Bij vraag 4 wordt nader ingegaan op de werkgebieden.

2. Wat is het doel van de WMCO?

Het doel van de WMCO is te bewerkstelligen dat werkgever, werknemersverenigingen en overheid voorgenomen ontslagen zoveel mogelijk trachten te beperken; het belang van de werkgever moet daarbij niet uit het oog worden verloren.

3. Tellen alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd mee bij de bepaling van het getalscriterium van 20 werknemers?

Nee. Bij de bepaling van het getalscriterium wordt in eerste instantie gekeken naar de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische of organisatorische omstandigheden wordt beëindigd door opzegging met een vergunning van het CWI.

Arbeidsovereenkomsten die van rechtswege eindigen, zoals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tellen niet mee bij de berekening van het getalscriterium. Ook arbeidsovereenkomsten die eindigen tijdens de proeftijd worden niet meegeteld.

Als de werkgever in het kader van een reorganisatie besluit een deel van de arbeidsovereenkomsten te beëindigen via een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter, tellen deze wel mee bij de berekening van het getalscriterium, mits het aantal ontbindingsverzoeken 5 of meer bedraagt.

Let op!

Het is wel vereist dat de voorgenomen ontslagen verband houden met een reorganisatie. Als de ontslagen niets te maken hebben met een reorganisatie, maar bijvoorbeeld zijn gegrond op disfunctioneren van de betreffende werknemers, hoeven deze niet te worden meegeteld.

Gezien de uitzonderingen is het raadzaam tijdig contact op te nemen met een deskundige.



4. Hoeveel werkgebieden zijn er in de zin van de WMCO en waar kan ik deze vinden?

Zoals hiervoor aangegeven, dient voor de toepasselijkheid van de WMCO gekeken te worden naar het aantal ontslagaanvragen binnen 1 werkgebied van het CWI. Er zijn in totaal 16 werkgebieden. Op de website van het CWI (www.werk.nl) zijn de werkgebieden vermeld.

5. Welke procedure moet in het kader van de WMCO worden gevolgd?

Als de WMCO van toepassing is, dan moet de werkgever een voorgenomen collectief ontslag schriftelijk melden aan de belanghebbende verenigingen van werknemers (vakbonden) en aan de functionaris juridische zaken van het CWI. Onder een belanghebbende vereniging van werknemers wordt verstaan:

- Een vereniging van werknemers die in de onderneming werkzame personen onder haar leden telt;
- Op grond van haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen;
- Als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is, en;
- Tenminste 2 jaren in het bezit is van rechtspersoonlijkheid en ook als zodanig aan de werkgever bekend is. Deze bekendheid wordt verondersteld, indien de vereniging van werknemers schriftelijk heeft te kennen gegeven dat zij prijs stelt op meldingen van voornemens als bedoeld in de WMCO.

Als de onderneming van de werkgever een ondernemingsraad heeft, dan moet de werkgever deze daarnaast in geval van een collectief ontslag om advies vragen. Het advies moet tijdig worden gevraagd; aangezien het verzochte advies van wezenlijke invloed moet kunnen zijn op het te nemen besluit.

6. Welke informatie moet de melding van collectief ontslag bevatten?

De schriftelijke melding moet op grond van de WMCO in ieder geval de volgende informatie bevatten:

- Een opgave van de overwegingen die tot het voorgenomen collectieve ontslag hebben geleid;
- Het aantal werknemers waarvan het voornemen bestaat de arbeidsovereenkomst te beëindigen, met een onderverdeling naar beroep of functie, leeftijd en geslacht, alsmede het aantal werknemers dat hij gewoonlijk in dienst heeft;
- Het tijdstip of de tijdstippen waarop de dienstbetrekkingen op grond van het voornemen beëindigd zullen worden;
- De criteria die zullen worden aangelegd bij het selecteren van de voor het ontslag in aanmerking komende werknemers;
- De berekeningswijze van eventuele afvloeiingsuitkeringen.

Bij de schriftelijke melding dient de werkgever aan te geven of er een ondernemingsraad binnen zijn onderneming is ingesteld, of zijn voornemen verband houdt met een overdracht/verandering van de zeggenschapsverhoudingen binnen de onderneming en zo ja het tijdstip waarop de ondernemingsraad in kennis zal worden gesteld/geraadpleegd.

NB: Bij een fusie (met een mogelijk volgend collectief ontslag) volgt een zelfstandige meldingsplicht uit de SER Fusiegedragsregels.



7. Worden in geval van een collectief ontslag de werknemers als één groep ontslagen?

Nee. Per werknemer dient een afzonderlijke ontslagvergunning te worden aangevraagd bij het CWI. Per werknemer dienen de redenen van het ontslag te worden vermeld en onderbouwd te worden. De procedure verloopt verder hetzelfde als bij een normale ontslagprocedure.

Wel mag het CWI de individuele ontslagaanvragen in principe pas één maand na de melding van het voorgenomen collectieve ontslag in behandeling nemen. Dit hoeft niet als de melding vergezeld gaat van een verklaring van de vakbonden dat zij zijn geraadpleegd.

8. Is het in geval van een (voorgenomen) collectief ontslag verplicht om te overleggen met de vakbonden en/of de ondernemingsraad?

Ja. In de WMCO is, zoals gezegd, expliciet aangegeven dat het CWI de individuele ontslagaanvragen pas één maand na de melding van het voorgenomen ontslag in behandeling mag nemen. De bedoeling van deze maand wachttijd is om de werkgever te dwingen om over het voorgenomen collectieve ontslag overleg te plegen met de werknemers, ondernemingsraad en de vakbonden.

Verder geldt sinds 1 maart 2006 dat de werkgever de economische noodzaak van de voorgenomen ontslagen niet meer aan het CWI aannemelijk hoeft te maken als bij de ontslagaanvragen een ondersteunende verklaring van de betrokken vakbonden is gevoegd. Voorafgaand overleg is dus zeker zinvol!

9. Geldt het anciënniteitbeginsel in geval van een collectief ontslag?

Nee. Vanaf 1 maart 2006 is voor alle ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische of organisatorische redenen toepassing van het afspiegelingsbeginsel verplicht voor het bepalen van de ontslagvolgorde. Het anciënniteitbeginsel (ook wel 'last in, first out-principe' genoemd) dient daarmee niet langer als uitgangspunt.

10. Wat is het afspiegelingsbeginsel?

Het afspiegelingsbeginsel is de methode om de ontslagvolgorde bij ontslagen binnen uitwisselbare functies te bepalen. Dit beginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare categorie functies van de bedrijfsvestiging en op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies.

Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt het personeelsbestand onderverdeeld in de leeftijdsklassen 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder. Binnen elke leeftijdsgroep wordt de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen. Bij de verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen geldt het volgende: de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies moet, voor en na de ontslagprocedure, verhoudingsgewijs zo veel mogelijk gelijk zijn.

G

Het afspiegelingsbeginsel hoeft in de volgende gevallen niet gebruikt te worden:

- Wanneer de bedrijfsactiviteiten geheel worden beëindigd.
- Wanneer er een unieke functie komt te vervallen. Een unieke functie wordt slechts door één werknemer vervuld. Verval van de functie leidt tot ontslag van de werknemer die hem vervult.
- Wanneer er een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen.

Van het afspiegelingsbeginsel kan in bepaalde gevallen (zwaarwegende omstandigheden) worden afgeweken:

- Bij een werknemer die voor de werkgever moeilijk te missen is (iemand met bijzondere kennis of bekwaamheden).
- Op grond van de hardheidsclausule. Hierop kunnen alleen uitzend- en detacheringswerkgevers een beroep doen.
- Bij een werknemer met een zwakke arbeidsmarktpositie (terwijl de eerstvolgende werknemer binnen de leeftijdsgroep juist een gunstige arbeidsmarktpositie heeft).

Andere aandachtspunten bij het afspiegelingsbeginsel zijn:

- Een arbeidsgehandicapte werknemer kan voor bedrijfseconomisch ontslag worden voorgedragen. Wel moet de werkgever aannemelijk maken dat hij of zij de werknemer niet binnen 26 weken kan herplaatsen.
- In de ontslagtoestemming wegens bedrijfseconomische redenen kan het CWI de zogenoemde wederindiensttredingsvoorwaarde opnemen. Als de werkgever binnen 26 weken na de ontslagtoestemming van het CWI weer werk voor de ontslagen werknemer heeft, moet de werkgever dit met voorrang aan die werknemer aanbieden. Doet de werkgever dit niet, dan kan het CWI zich op het standpunt stellen dat de ontslagtoestemming nooit is verleend.

Op de hoogte blijven?

Via de website van De Gier | Stam & Advocaten (www.degierstam.nl) zal elke twee /drie maanden een nieuwe digitale folder verschijnen met “De 10 meest gestelde vragen over...”.

Van de volgende onderwerpen zijn al brochures verschenen:

- Vakantie;
- De proeftijd;
- De gouden handdruk;
- Het concurrentiebeding.

Van de volgende onderwerpen zullen nog brochures worden uitgebracht:

- De Wet Arbeid en Zorg;
- Mediation;
- Privacy op de werkvloer;

De volgende uitgave van “De 10 meest gestelde vragen over...” automatisch per mail ontvangen? Stuur dan een mail (een lege e-mail is voldoende) naar brochure@degierstam.nl.

Voor meer actuele informatie over arbeidsrecht: www.arbeidsrechtlog.nl



Colofon

De Gier | Stam & Advocaten

Lucasbolwerk 6

Postbus 815

3500 AV UTRECHT

t: (030) 230 30 10

f: (030) 230 30 11

e: arbeidsrecht@degierstam.nl

w: www.degierstam.nl

Contactpersonen arbeidsrecht:
Régine de Wit en Chantall Sellmeijer

Vanzelfsprekend is de inhoud van deze brochure met de grootste zorgvuldigheid tot stand gebracht. De informatie bevat echter geen juridisch advies en wordt alleen aangeboden voor algemene informatieve doeleinden, zonder dat voor de juistheid ervan expliciet of impliciet een garantie wordt gegeven. Aan deze folder kunnen geen rechten worden ontleend.

April 2008 © DGS