

Collectief ontslag: wat moet de werkgever doen?

Regels bij het ontslaan van een grote groep werknemers

Wanneer er sprake is van ontslag van een grote groep werknemers, is het voor een werkgever vaak moeilijk zich een weg te banen door de verschillende regels en verplichtingen die in een dergelijk geval op een werkgever rusten. Dit artikel geeft meer inzicht in het collectief ontslag, en aan welke regels en procedures een werkgever zich moet houden.

Chantall Sellmeijer
De Gier | Stam &
Advocaten

Men spreekt over een collectief ontslag wanneer een werkgever een groep van 20 werknemers of meer tegelijk of binnen een periode van drie maanden wil ontslaan wegens bedrijfseconomische of organisatorische omstandigheden. Een werkgever moet bij collectief ontslag voldoen aan de verplichtingen op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) en aan de regels van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

20 werknemers of meer

Het gaat in de WMCO om ontslag van 20 werknemers of meer, die binnen één district van de CWI werkzaam zijn. Nederland is in zes districten ingedeeld. Deze districten zijn vermeld op de website van de CWI (www.werk.nl). Wanneer een bedrijf bijvoorbeeld 30 werknemers wil ontslaan, waarvan er 17 in het ene district van de CWI werkzaam zijn en 13 in het andere district, dan is de WMCO (in beginsel) niet van toepassing.

Opzegging met CWI-vergunning

Bij de bepaling van het criterium van 20 werknemers wordt gekeken naar de arbeidsovereenkomsten die beëindigd worden wegens bedrijfseconomische of organisatorische redenen door middel van opzegging met een vergunning van de CWI. Arbeidsovereenkomsten van werknemers die van rechtswege eindigen, zoals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tellen niet mee voor het criterium van 20 werknemers. Wanneer een ontslag niets te maken heeft met een reorganisatie, maar bijvoorbeeld met disfunctioneren van een werknemer, dan hoeft dit ontslag niet te worden meegeteld. Wel worden de arbeids-

overeenkomsten van werknemers meegeteld, die via de rechter ontbonden worden en verband houden met de reorganisatie, mits het aantal ontbindingsverzoeken vijf of meer bedraagt.

Verplichte melding

Wanneer de WMCO van toepassing is, moet de werkgever een voorgenomen collectief ontslag schriftelijk melden aan vakbonden en de functionaris juridische zaken van de CWI.

Sociaal plan

De verplichte melding van het collectieve ontslag aan de vakbonden, geeft de vakbonden de mogelijkheid om de besluitvorming van het voorgenomen collectieve ontslag nog te beïnvloeden. Hierdoor kunnen vakbonden het collectieve ontslag soms verzachten, bijvoorbeeld door financiële tegemoetkomingen, herplaatsing of omscholing te regelen voor de voor ontslag voorgedragen werknemers. Inmenging van de vakbonden kan collectief ontslag soms zelfs geheel voorkomen. Het uiteindelijke beoogde doel van het raadplegen van de vakbonden is het bereiken van een akkoord met de vakbonden over de gevolgen van het voorgenomen collectieve ontslag. In de praktijk staat dit akkoord beter bekend als een 'sociaal plan'.

Noodzaak en redelijkheid

Het doel van de melding aan de CWI is anders dan voor de vakbonden. De melding stelt de CWI in staat om zich een oordeel te kunnen vormen over de noodzaak en de redelijkheid van het collectief ontslag. Daarnaast gaat de CWI na of door maatregelen op de arbeidsmarkt werkloosheid kan worden voorkomen of verkort.

Paraplumelding

De wet stelt, zoals gezegd, een melding verplicht van voorgenomen ontslagen die plaatsvinden binnen een termijn van drie maanden. Het kan voorkomen dat een werkgever van plan is om bijvoorbeeld gedurende twee jaar, iedere drie maanden 30 werknemers te ontslaan. De werkge-

Arbeidsovereenkomsten die van rechtswege eindigen tellen niet mee voor het criterium van 20 werknemers

ver is dan verplicht om iedere drie maanden een melding te doen bij de CWI en vakbonden. Als de ontslagaanvragen steeds voortvloeiën uit dezelfde reorganisatieronde of ontslaggolf, kan de werkgever in plaats van iedere drie maanden een nieuwe melding, ook volstaan met een aanvulling op de eerdere melding, waarin verwezen wordt naar de eerder gedane melding, ook wel paraplumelding genoemd.

Vereisten melding

De schriftelijke melding van de werkgever aan de CWI en de vakbonden, moet volgens de WMCO aan een aantal vereisten voldoen. Deze vereisten zijn:

1. een opgave van de overwegingen die tot het voorgenomen collectief ontslag hebben geleid;
2. 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;
3. het tijdstip of de tijdstippen waarop de dienstbetrekkingen op grond van het voornemen beëindigd zullen worden;
4. de criteria die zullen worden aangelegd bij het selecteren van de voor het ontslag in aanmerking komende werknemers;
5. de berekeningswijze van eventuele afvloeiingsuitkeringen.

De werkgever moet zijn ontslagvoornemen met argumenten en bedrijfsgegevens onderbouwen.

Ondernemingsraad

Daarnaast moet de werkgever bij de melding aangeven of er een ondernemingsraad is ingesteld en of het voorgenomen collectief ontslag verband houdt met een besluit waarvoor advies gevraagd moet worden aan de ondernemingsraad en zo ja, wanneer de ondernemingsraad is of zal worden geraadpleegd.

Onvolledige melding

Mocht een werkgever niet alle gegevens melden, dan is sprake van een onvolledige melding. De CWI stuurt in dat geval de werkgever een brief, waarin wordt aangegeven welke gegevens nog ontbreken. Zolang de gegevens ontbreken, wordt de melding juridisch gezien beschouwd als 'geen melding'.

Fusie

Wanneer er sprake is van een fusie, met een mogelijk volgend collectief ontslag kan een zelf-

standige meldingsplicht volgen uit de SER Fusiegedragsregels.

Advies ondernemingsraad

De werkgever is op grond van de WOR en WMCO verplicht om bij collectief ontslag advies te vragen aan de ondernemingsraad. In de praktijk is het vaak moeilijk te zeggen wanneer de werkgever het advies precies bij de ondernemingsraad moet inwinnen. Dit komt doordat de werkgever zowel verplichtingen heeft op grond van de WMCO als op grond van de WOR.

Op grond van de WOR moet het advies zo spoedig mogelijk aan de ondernemingsraad worden gevraagd, zodat het advies nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit van de werkgever.

De CWI hanteert op grond van de WMCO de regel dat de werkgever het advies in ieder geval uiterlijk binnen één maand nadat de werkgever het voorgenomen collectief ontslag heeft gemeld bij de CWI de ondernemingsraad moet raadplegen (in de speciaal hiervoor bedoelde wachtermijn). Deze regel van de WMCO en CWI zegt echter niets over of de werkgever tijdig aan de verplichtingen conform de WOR heeft voldaan. Vanwege deze onduidelijkheid, zie je vaak dat een melding aan de CWI gelijktijdig gebeurt met een adviesaanvraag aan de ondernemingsraad.

Melding aan CWI gebeurt vaak tegelijk met adviesaanvraag ondernemingsraad

Geheimhoudingsplicht

Omdat een reorganisatie en collectief ontslag veel onrust kunnen veroorzaken voor een werkgever, kan de werkgever ervoor kiezen de werknemers niet direct te informeren over de melding van het voornemen om tot collectief ontslag over te gaan.

Opzegverbod bij ziekte

Een belangrijk punt hierbij is dat een melding nog geen officiële ontslagaanvraag is en de werkgever nog niet beschermd is tegen oneigenlijk gebruik van het opzegverbod bij ziekte. Mocht een werknemer zich dus ziek melden in deze periode dat de melding is gedaan, maar er wegens de wettelijke wachtermijn nog geen sprake is van een officiële ontslagaanvraag, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer niet opzeggen zolang de werknemer ziek is, in verband met het opzegverbod tijdens ziekte. Het is daarom van belang dat de vakbonden en de CWI ook niet naar buiten treden met het voornemen van de werkgever. Dit kan de werkgever bewerkstelligen door

de CWI en de vakbonden een verplichting tot geheimhouding op te leggen. Hier moet de werkgever wel uitdrukkelijk om vragen. Iedereen die uit hoofde van zijn functie bij de vakbond of CWI kennis neemt van de melding van het collectief ontslag, is dan gehouden tot geheimhouding van de melding en de inhoud ervan. De verplichting tot geheimhouding vervalt, zodra de verzoeken tot toestemming tot ontslag in behandeling worden genomen of wanneer overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de vakbonden.

Afspiegelingsbeginsel

Voor alle ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische of organisatorische redenen is het afspiegelingsbeginsel verplicht voor het bepalen van de ontslagvolgorde. Tot 1 maart 2006 was dat het anciënniteitsbeginsel ('Last in, First out'-principe). Het afspiegelingsbeginsel is de methode waarbij het personeelsbestand wordt onderverdeeld in de leeftijdsklassen 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 45 tot 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 dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies, voor en na de ontslagprocedure, verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk moet zijn. In een aantal gevallen hoeft het afspiegelingsbeginsel niet gebruikt te worden, bijvoorbeeld wanneer de bedrijfsactiviteiten geheel worden beëindigd of wanneer er een unieke functie komt te vervallen.

Zwaarwegende omstandigheden

Van het afspiegelingsbeginsel kan in bepaalde zwaarwegende omstandigheden worden afgeweken, bijvoorbeeld wanneer een werknemer voor de werkgever moeilijk te missen is, bijvoorbeeld iemand met bijzondere kennis of bekwaamheden of bijvoorbeeld bij een werknemer met een zwakke arbeidsmarktpositie, terwijl de eerstvolgende werknemer binnen de leeftijdsgroepen juist een gunstige arbeidsmarktpositie heeft.

Tip: op de website van de CWI (www.werk.nl) staat een duidelijk stappenplan voor naleving van de WMCO (zie hoofdstuk 25 paragraaf 8 van de Beleidsregels Ontslagtaak CWI).

Procedure CWI

Op het moment dat de CWI een (volledige) melding ontvangen heeft, neemt de CWI de wettelijke wachtermijn van één maand in acht, voordat de CWI de ontslagaanvragen verder in behandeling

neemt. De bedoeling van deze maand wachttijd is om de werkgever te dwingen om over het voorgenomen collectieve ontslag overleg te plegen met de vakbonden en ondernemingsraad. Doet de werkgever dat niet, en heeft de werkgever de vakbonden ook geen uitnodiging verstuurd voor overleg, dan neemt het CWI de ontslagaanvragen niet in behandeling zolang de werkgever niet aan zijn verplichting voldoet.

Ontslagaanvragen in behandeling

Wanneer de CWI de ontslagaanvragen in behandeling neemt, dan krijgt de werknemer een verweerformulier toegestuurd en een afschrift van alle stukken (ontslagaanvragen en bijlagen). Als de werkgever tegen toezending van bepaalde stukken bezwaar heeft, dan kan de werkgever dat van tevoren aangeven, maar deze stukken worden dan ook niet bij de beoordeling van de aanvraag meegenomen. De CWI kan na deze ronde eventueel nog een tweede ronde van hoor en wederhoor toepassen. Zodra de CWI over voldoende informatie beschikt, wordt er een beslissing genomen.

Toestemming voor opzegging

Wanneer de CWI vervolgens toestemming voor opzegging verleent, moet de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen binnen de geldigheidsduur van de toestemming. Deze geldigheidsduur is maximaal acht weken. Bij deze opzegging gelden de bijzondere opzegverboden, zoals het opzegverbod tijdens ziekte of zwangerschap, en moet de juiste opzegtermijn in acht worden genomen.

Samengevat

Een werkgever die 20 werknemers of meer wil ontslaan, is gebonden aan de regels van de Wet melding collectief ontslag (WMCO) en de WOR (Wet op de ondernemingsraden). Zo moet de werkgever tijdig de ondernemingsraad raadplegen en overleg voeren met de vakbonden. Verder heeft de werkgever de plicht om het voornemen van een collectief ontslag te melden bij de CWI. Mede op grond van de WMCO heeft de CWI een beleid opgesteld waarin de procedure van het collectief ontslag uitgebreid beschreven is. Naast de verplichtingen die de werkgever heeft, vraagt een collectief ontslag ook om een tactische aanpak die problemen als gevolg van onrust die onder werknemers kan ontstaan, kan voorkomen.