

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33  
www.szw.nl

**Contactpersoon**

**Onze referentie**  
AV/AR/2010/2297

Datum 15 februari 2010  
Betreft Kamervragen van het lid Vermeij en van het lid Bosma

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Vermeij (PvdA) en de antwoorden op de Kamervragen van het lid Bosma (PVV), beide betreffende een artikel in De Limburger.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

**2010Z01689**

Vragen van het lid Vermeij aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over mogelijke ontslagroutes in Nederland. (Ingezonden 28 januari 2010)

**1**

Hoe beoordeelt u de in dit bericht (in de De Limburger) genoemde omzeiling van de Wet Melding Collectief Ontslag, waarbij personeel via een sterfhuisconstructie eenvoudiger kan worden ontslagen? Dat het een juridische mogelijkheid is, is evident maar acht u deze mogelijkheid wenselijk?

Antwoord

Het komt regelmatig voor – zeker in deze tijd – dat bedrijven failliet gaan. Of daarbij sprake is van fraude, zoals in het artikel wordt gesuggereerd, is moeilijk aan te tonen zoals in hetzelfde artikel ook wordt gesteld. Als werknemers worden ontslagen als gevolg van faillissement dan verloopt een dergelijk ontslag niet via UWV. In verband met het spoedeisende karakter van het ontslag bij faillissement, is toestemming van UWV niet vereist. Wel geldt, ook in geval van faillissement, dat de werkgever het voorgenomen ontslag op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) moet melden aan de belanghebbende verenigingen van werknemers als het ontslag twintig of meer werknemers betreft. In die zin kan een dergelijke constructie, mocht daar sprake van zijn, niet leiden tot een omzeiling van de regels die gelden op grond van die wet.

In het artikel wordt ook een voorbeeld genoemd waarin sprake zou zijn van het plaatsen van werknemers in een aparte BV, en het vragen van een ontslagvergunning vanwege het ontbreken van voldoende werk voor de werknemers in de betreffende BV, met als uitsluitend doel deze werknemers makkelijker te kunnen ontslaan (het betreft hier dus niet een situatie waarin sprake is van faillissement). Navraag bij UWV heeft geleerd dat de betreffende BV reeds in 1999 is opgericht. Er kan dan ook moeilijk worden gesproken van het oprichten van een aparte BV met als vooropgesteld doel werknemers makkelijker te kunnen ontslaan. Overigens geldt dat als uit verweren van werknemers blijkt, dat er wel sprake is van de oprichting van een aparte BV met het veronderstelde doel om werknemers makkelijker te kunnen ontslaan, of van het plaatsen van werknemers in een al langer bestaande aparte BV direct voorafgaande aan het vragen van een ontslagvergunning, UWV bij de toepassing van de regels betreffende de ontslagkeuze hiermee rekening houdt. Dat wil zeggen, niet zal uitgaan van alleen het personeel in de betreffende BV maar van het totale personeelsbestand.

Datum

Onze referentie  
AV/AR/2010/2297

2

Deelt u de mening dat dit niet de enige mogelijkheid is om een personeelsbestand sneller af te slanken dan wenselijk? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord

Naar wordt aangenomen wordt bedoeld op de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Daarover het volgende. Op grond van de Wet melding collectief ontslag dient een werkgever bij een voorgenomen ontslag van 20 of meer werknemers via het UWV of de kantonrechter hiervan melding te doen aan de belanghebbende vakbonden. Dat is niet het geval als de werkgever tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten wil overgaan door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst (beëindiging met wederzijds goedvinden). Bij brief van 9 december 2009 (Kamerstukken II, 2009 – 2010, nr. 944) heb ik een aantal vragen van het lid Vermeij beantwoord over de mogelijke omzeiling van ontslagregels die in acht genomen moeten worden bij een voorgenomen collectief ontslag. Uit de hiervoor genoemde vragen bleek dat de reden voor het stellen daarvan was, dat het vermoeden bestond dat werkgevers door het sluiten van beëindigingsovereenkomsten de regels die gelden bij een collectief ontslag bewust zouden willen ontduiken. Zoals in de beantwoording aangegeven, lijkt daar geen sprake van te zijn en is in die zin er ook geen aanleiding om te komen tot aanpassing van de regels.

Dat neemt niet weg dat het gebruik van deze ontslagroute (naast bij ontslag om persoonlijke redenen) ook in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen toeneemt, zo is mij onlangs ook uit gesprekken met belanghebbenden gebleken. Deze toename is het gevolg van de wijziging van de Werkloosheidswet per 1 oktober 2006 (beperking verwijtbaarheidstoets WW). De (beoogde) gevolgen daarvan manifesteren zich thans duidelijker dan voor de crisis het geval was. Op grond van die wijziging van de WW worden werknemers niet langer verplicht pro forma bezwaar te maken tegen ontslag teneinde hun aanspraak op WW uitkering veilig te stellen (een dergelijk bezwaar leidt ertoe dat een werkgever een voorgenomen ontslag alleen kan realiseren via UWV of kantonrechter), zodat onnodige ontslagprocedures bij UWV of kantonrechter worden voorkomen als werknemers kunnen instemmen met het aangezegde ontslag.

Het ligt dan ook in de rede de WMCO zodanig aan te passen dat de vraag of een melding moet plaatsvinden los zal komen te staan van de route (UWV, kantonrechter of beëindiging met wederzijds goedvinden) die de werkgever wil gaan volgen. Daarmee wordt recht gedaan aan het doel van deze wet, namelijk tijdige inschakeling van de belanghebbende verenigingen van werknemers bij een voorgenomen collectief ontslag, teneinde met hen in overleg te treden over een dergelijk voornemen en de gevolgen daarvan voor werknemers. Voor deze - feitelijk technische wijziging van de wet – heb ik inmiddels opdracht gegeven een wetsvoorstel voor te bereiden.

Datum

Onze referentie  
AV/AR/2010/2297

### 3

Deelt u de mening dat dit bericht een voorbeeld geeft van de in Nederland mogelijk "alternatieve" ontslagroutes, zoals dit middels Kamervragen van 27 november jongstleden reeds aan de orde is gesteld? Zo ja, bent u dan alsnog bereid de Kamer een overzicht van de alternatieven op korte termijn te doen toekomen? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord

Uit de beantwoording van de voorgaande vragen en van de eerder gestelde vragen waar naar wordt verwezen, blijkt dat de "alternatieve" ontslagroutes minder alternatief zijn dan wordt verondersteld. Voorts wordt met de aangekondigde wijziging van de WMCO de route "beëindiging met wederzijds goedvinden" onderhevig aan de verplichting tot melding als bedoeld in die wet.

### 2010Z01676

Vragen van het lid Bosma (PVV) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het artikel "Bedrijven dumpen ouder personeel".  
(Ingezonden 28 januari 2010)

### 1

Heeft u kennisgenomen van het artikel "Bedrijven dumpen ouder personeel"?

#### Antwoord

Ja.

### 2

In hoeverre is de stelling waar dat veel werkgevers ouder personeel ontslaan middels de sterfhuisconstructie?

#### Antwoord

Dat is mij niet bekend, noch of het hanteren van een dergelijke constructie uitsluitend tot doel heeft ouder personeel te ontslaan. Zoals in de beantwoording van de vragen van het lid Vermeij (betreffende hetzelfde artikel) is aangegeven, komt het regelmatig voor – zeker in deze tijd – dat bedrijven failliet gaan. Of daarbij sprake is van fraude, zoals in het artikel wordt gesuggereerd, is moeilijk aan te tonen zoals in hetzelfde artikel ook wordt gesteld. Als werknemers worden ontslagen als gevolg van faillissement dan verloopt een dergelijk ontslag niet via UWV. In verband met het spoedeisende karakter van het ontslag bij faillissement, is toestemming van UWV niet vereist. Wel geldt, ook in geval van faillissement, dat de werkgever het voorgenomen ontslag op grond van de Wet Melding

Collectief Ontslag (WMCO) moet melden aan de belanghebbende verenigingen van werknemers als het ontslag twintig of meer werknemers betreft. In die zin kan een dergelijke constructie, mocht daar sprake van zijn, niet leiden tot een omzeiling van de regels die gelden op grond van die wet.

Datum

In het artikel wordt ook een voorbeeld genoemd waarin sprake zou zijn van het plaatsen van werknemers in een aparte BV, en het vragen van een ontslagvergunning vanwege het ontbreken van voldoende werk voor de werknemers in de betreffende BV, met als uitsluitend doel deze werknemers makkelijker te kunnen ontslaan (het betreft hier dus niet een situatie waarin sprake is van faillissement). Navraag bij UWV heeft geleerd dat de betreffende BV reeds in 1999 is opgericht. Er kan dan ook moeilijk worden gesproken van het oprichten van een aparte BV met als vooropgesteld doel werknemers makkelijker te kunnen ontslaan. Overigens geldt dat als uit verweren van werknemers blijkt, dat er wel sprake is van de oprichting van een aparte BV met het veronderstelde doel om werknemers makkelijker te kunnen ontslaan, of van het plaatsen van werknemers in een al langer bestaande BV direct voorafgaande aan het vragen van een ontslagvergunning, UWV bij de toepassing van de regels betreffende de ontslagkeuze hiermee rekening houdt. Dat wil zeggen, niet zal uitgaan van alleen het personeel in de betreffende BV maar van het totale personeelsbestand.

Onze referentie  
AV/AR/2010/2297

### 3

Welke mogelijkheden ziet u om het omzeilen van de meldingsplicht bij collectief ontslag tegen te gaan?

#### Antwoord

Naar ook hier wordt aangenomen – net als bij de beantwoording van de vragen van het lid Vermeij - wordt gedoeld op de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Daarover het volgende. Op grond van de Wet melding collectief ontslag dient een werkgever bij een voorgenomen ontslag van 20 of meer werknemers via het UWV of de kantonrechter hiervan melding te doen aan de belanghebbende vakbonden. Dat is niet het geval als de werkgever tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten wil overgaan door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst (beëindiging met wederzijds goedvinden). Bij brief van 9 december 2009 (Kamerstukken II, 2009 – 2010, nr. 944) heb ik een aantal vragen van het lid Vermeij beantwoord over de mogelijke omzeiling van ontslagregels die in acht genomen moeten worden bij een voorgenomen collectief ontslag. Uit de hiervoor genoemde vragen bleek dat de reden voor het stellen daarvan was, dat het vermoeden bestond dat werkgevers door het sluiten van beëindigingsovereenkomsten de regels die gelden bij een collectief ontslag bewust zouden willen ontduiken. Zoals in de beantwoording aangegeven, lijkt daar geen sprake van te zijn en is in die zin er ook geen aanleiding om te komen tot aanpassing van de regels.

Dat neemt niet weg dat het gebruik van deze ontslagroute (naast bij ontslag om persoonlijke redenen) ook in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen toeneemt, zo is mij onlangs ook uit gesprekken met belanghebbenden gebleken. Deze toename is het gevolg van de wijziging van de Werkloosheidswet per 1 oktober 2006 (beperking verwijtbaarheidstoets WW). De (beoogde) gevolgen daarvan manifesteren zich thans duidelijker dan voor de crisis het geval was. Op grond van die wijziging van de WW worden werknemers niet langer verplicht pro forma bezwaar te maken tegen ontslag teneinde hun aanspraak op WW uitkering veilig te stellen (een dergelijk bezwaar leidt ertoe dat een werkgever een

voorgenomen ontslag alleen kan realiseren via UWV of kantonrechter), zodat onnodige ontslagprocedures bij UWV of kantonrechter worden voorkomen als werknemers kunnen instemmen met het aangezegde ontslag.

**Datum**

Het ligt dan ook in de rede de WMCO zodanig aan te passen dat de vraag of een melding moet plaatsvinden los zal komen te staan van de route (UWV, kantonrechter of beëindiging met wederzijds goedvinden) die de werkgever wil gaan volgen. Daarmee wordt recht gedaan aan het doel van deze wet, namelijk tijdige inschakeling van de belanghebbende verenigingen van werknemers bij een voorgenomen collectief ontslag, teneinde met hen in overleg te treden over een dergelijk voornemen en de gevolgen daarvan voor werknemers. Voor deze - feitelijk technische wijziging van de wet – heb ik inmiddels opdracht gegeven een wetsvoorstel voor te bereiden.

**Onze referentie**  
AV/AR/2010/2297

#### **4**

Welke maatregelen gaat u verder nemen om ouder personeel niet de dupe te laten worden van de economische crisis?

#### Antwoord

Ik meen hier te kunnen volstaan met verwijzing naar de onlangs aan uw Kamer toegestuurde Notitie Arbeidsparticipatie ouderen en het algemeen overleg dat hierover heeft plaatsgevonden.