WIJ BEATRIX, BIJ DE GRATIE GODS,
KONINGIN DER NEDERLANDEN,
PRINSES VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Voorstel van wet
houdende wijziging van de Wet melding collectief ontslag in verband met de uitbreiding van de reikwijdte en ter bevordering van de naleving van deze wet

Allen die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is de Wet melding collectief ontslag te wijzigen om de reikwijdte van de wet uit te breiden en de naleving hiervan te bevorderen;
Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

Artikel I

De Wet melding collectief ontslag wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 2 wordt als volgt gewijzigd:
1. Het eerste lid komt te luiden:
1. Deze wet is niet van toepassing op het beëindigen van:
a. een arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 2 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;
b. een arbeidsovereenkomst uitsluitend om redenen die de persoon van de werknemer betreffen;
c. een arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd.

2. In het tweede lid wordt "doen eindigen" vervangen door "beëindigen" en wordt "dienstbetrekkingen" vervangen door: arbeidsovereenkomsten.

3. Het derde lid vervalt.

B

Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:
1. In het eerste lid wordt "dienstbetrekkingen" vervangen door "arbeidsovereenkomsten" en wordt "doen eindigen" vervangen door: beëindigen.

2. Het tweede lid vervalt onder vernummering van het derde en vierde lid tot tweede en derde lid.

3. In het tweede lid (nieuw) wordt "van de ontslagen werknemers" vervangen door: van de werknemers ten aanzien van wie bij de werkgever het voornemen bestaat de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

C

Artikel 4 wordt als volgt gewijzigd:
1. In het tweede lid, onderdelen a en b, wordt "dienstbetrekkingen" vervangen door "arbeidsovereenkomsten" en "doen eindigen" door: beëindigen.

2. Onder vervanging van de punt achter onderdeel d, van het tweede lid, door een puntkomma, wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

e. de wijze waarop hij voornemens is de arbeidsovereenkomsten met zijn werknemers te beëindigen.
3. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:
6. Het derde tot en met vijfde lid zijn niet van toepassing op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst ten gevolge van faillissement van de werkgever of toepassing ten aanzien van hem van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

D

Na artikel 5 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 5a
De arbeidsovereenkomst kan niet eerder door de werkgever worden opgezegd, op verzoek van de werkgever door de rechter worden ontbonden op grond van veranderingen in de omstandigheden als bedoeld in artikel 685 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of op initiatief van de werkgever door middel van een beëindigingsovereenkomst worden beëindigd, dan een maand nadat het voornemen daartoe is gemeld, tenzij uit een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers blijkt dat zij zijn geraadpleegd en dat zij zich met de beëindigingen kunnen verenigen.

E

Artikel 6 komt te luiden:

Artikel 6
1. Het bevoegd gezag neemt verzoeken om toestemming tot het doen eindigen van de arbeidsovereenkomsten van werknemers niet eerder in behandeling, dan wel neemt verzoeken waarop het nog niet heeft beslist niet verder in behandeling dan nadat:
a. de werkgever aan de verplichting tot melding heeft voldaan; en
b. uit een schriftelijke verklaring van de werkgever blijkt dat de belanghebbende verenigingen van werknemers en de ondernemingsraad zijn geraadpleegd.
2. Het bevoegd gezag kan de verplichting tot raadpleging, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, buiten toepassing laten indien de werkgever aannemelijk maakt dat de naleving hiervan de herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemers of de werkgelegenheid van de overige werknemers in de betrokken onderneming in gevaar zou brengen.
3. Een besluit als bedoeld in het tweede lid behoeft de goedkeuring van Onze Minister. De goedkeuring kan slechts worden onthouden wegens strijd met het recht of het algemeen belang.

F

Artikel 6a komt te luiden:

Artikel 6a
1. Een verzoek van de werkgever om de arbeidsovereenkomst met een werknemer om bedrijfseconomische redenen te ontbinden op grond van veranderingen in de omstandigheden, bedoeld in artikel 685 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek kan de rechter slechts inwilligen, indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met een voorgenomen beëindiging als bedoeld in artikel 3, eerste lid, en zo ja, of bij het verzoekschrift een schriftelijke verklaring is gevoegd van:
a. het bevoegd gezag waaruit blijkt dat aan de verplichting tot melding is voldaan; en
b. de werkgever waaruit blijkt dat de belanghebbende verenigingen van werknemers en de ondernemingsraad zijn geraadpleegd.
2. Indien niet is voldaan aan de verplichting tot raadpleging, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, kan de rechter een verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden slechts inwilligen, zo nodig met buiten toepassing laten van de termijn, bedoeld in artikel 5a, indien de werkgever aannemelijk maakt dat de naleving van die verplichting de herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemers of de werkgelegenheid van de overige werknemers in de betrokken onderneming in gevaar zou brengen.

G

Artikel 7 komt te luiden:

Artikel 7
1. De opzegging door de werkgever, behoudens in het geval het bevoegd gezag daarvoor toestemming heeft verleend met toepassing van artikel 6, tweede en derde lid, en een op initiatief van de werkgever gesloten beëindigingsovereenkomst zijn vernietigbaar, indien:
a. de werkgever niet aan de verplichting tot melding heeft voldaan;
b. de werkgever de belanghebbende verenigingen van werknemers en de ondernemingsraad, niet heeft geraadpleegd; of
c. niet is voldaan aan artikel 5a.
2. De werknemer kan gedurende zes maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst of het aangaan van de beëindigingsovereenkomst een beroep doen op een vernietigingsgrond als bedoeld in het eerste lid.

H

Na artikel 7 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 7a
Voor de toepassing van deze wet wordt de werkgever geacht aan de verplichting tot raadpleging van een belanghebbende vereniging van werknemers te hebben voldaan indien deze vereniging:
a. geen gevolg geeft aan een schriftelijke uitnodiging daartoe van de werkgever, mits die uitnodiging ten minste twee weken voor de datum van het overleg door de vereniging is ontvangen; of
b. schriftelijk heeft aangegeven af te zien van raadpleging.

Artikel II

De Wet melding collectief ontslag, zoals deze wet luidde voor het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet, blijft van toepassing op opzeggingen of beëindigingen van een arbeidsovereenkomst door middel van een beëindigingsovereenkomst die hebben plaatsgevonden voor genoemd tijdstip, op verzoekschriften tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van veranderingen in omstandigheden die zijn ingediend en beschikkingen krachtens artikel 685 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek die zijn gegeven voor dat tijdstip, alsmede op afwikkeling van meldingen als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van die wet die voor dat tijdstip zijn gedaan.

Artikel III

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp

Memorie van toelichting

Algemeen

Op grond van de Wet melding collectief ontslag (WMCO) dient een werkgever bij een voorgenomen ontslag van 20 of meer werknemers - binnen een tijdsbestek van drie maanden - via het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) WERKbedrijf of de kantonrechter, hiervan melding te doen aan de belanghebbende vakbonden en het bevoegd gezag, het UWV WERKbedrijf. Melding hoeft niet plaats te vinden in het geval de werkgever tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten wil overgaan door het sluiten van een overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst (beëindiging met wederzijds goedvinden). Voor de verwezenlijking van de doelstelling van de WMCO werd dit destijds niet nodig geacht (Kamerstukken II 1975/76, 13 324, nr. 5 pagina 10), omdat ontslag met wederzijds goedvinden nauwelijks voorkwam.

Bij brief van 9 december 2009 zijn een aantal vragen van het Tweede Kamerlid Vermeij (PvdA) beantwoord over de mogelijke omzeiling van ontslagregels die in acht genomen moeten worden bij een voorgenomen collectief ontslag (Aanhangsel Handelingen II 2009/10, nr. 944). Deze vragen waren ingegeven door het vermoeden 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. Deze toename is het gevolg van de wijziging van de Werkloosheidswet (WW) per 1 oktober 2006 (beperking verwijtbaarheidstoets WW). De (beoogde) gevolgen daarvan manifesteren zich thans duidelijker dan voor de financiële (en daarop volgende economische) crisis het geval was. Op grond van die wijziging van de WW worden werknemers niet langer verplicht pro forma bezwaar te maken tegen ontslag om 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). Hiermee worden onnodige ontslagprocedures bij UWV of kantonrechter voorkomen als werknemers kunnen instemmen met het aangezegde ontslag.

Bij brief van 15 februari 2010, naar aanleiding van vragen van de Tweede Kamerleden Vermeij (PvdA) en Bosma (PVV) (Aanhangsel Handelingen II 2009/10, nr. 1614), is aangegeven, dat het dan ook in de rede ligt 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.

Om te bewerkstelligen dat deze verplichting ook daadwerkelijk wordt nageleefd, voorziet het wetsvoorstel erin dat opzegging of de overeenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst vernietigbaar zijn als niet is voldaan aan de verplichtingen die volgen uit de WMCO. De werknemer dient zich hierop binnen 6 maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst of na het aangaan van de beëindigingsovereenkomst, te beroepen. Met deze termijn wordt aangesloten bij de termijn die geldt voor het vernietigen van de opzegging als die (ten onrechte) heeft plaatsgevonden zonder toestemming van het UWV WERKbedrijf.

Voorts voorziet het wetsvoorstel er in dat als een werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter indient als bedoeld in artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek (BW) wegens bedrijfseconomische redenen, deze hiertoe in beginsel alleen kan overgaan als hij zich ervan heeft vergewist of de WMCO van toepassing is en zo ja, of aan de verplichtingen die uit deze wet volgen is voldaan. In beginsel omdat een uitzondering geldt voor de situatie waarin het nakomen van verplichtingen die gelden op grond van de WMCO de herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemers of de werkgelegenheid van de overige werknemers in de betrokken onderneming in gevaar zou brengen. Met deze "vergewisbepaling" wordt aangesloten bij het reeds geldende voorschrift uit genoemd artikel dat de rechter zich bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst er van dient te vergewissen of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod (artikel 7:685 lid 1 BW).

Verder wordt geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst niet eerder kan opzeggen of door middel van een beëindigingsovereenkomst kan beëindigen en de rechter de arbeidsovereenkomst niet eerder kan ontbinden dan een maand nadat aan de verplichting tot het melden van een dergelijk voornemen (aan de betrokken

vakbonden en aan het UWV, zijnde het bevoegd gezag) is voldaan. Dit voorschrift volgt uit artikel 4 van Richtlijn nr. 98/59/EG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (*PbEG* 1998, L 225). Dat voorschrift is thans alleen geregeld voor de UWV procedure, in die zin dat verzoeken om toestemming tot het doen eindigen van de arbeidsovereenkomsten van werknemers niet eerder in behandeling worden genomen dan een maand nadat dat voornemen is gemeld aan de betrokken vakbonden en het UWV. Het werd ten tijde van de implementatie van de Richtlijn niet nodig geoordeeld een dergelijk voorschrift ook op te nemen voor de twee andere beëindigingsroutes (ontbinding door de rechter en beëindiging met wederzijds goedvinden). De reden hiervoor was dat beëindiging met wederzijds goedvinden niet of nauwelijks voorkwam en de ontbindingsroute vaak alleen in noodgevallen werd gebruikt. Het beëindigen met wederzijds goedvinden raakt echter steeds meer in zwang (belangrijkste reden voor dit wetsvoorstel) en de ontbindingsprocedure is feitelijk een reguliere beëindigingsroute geworden naast de UWV procedure. Reden om thans het voorschrift ook voor deze routes op te nemen.

Ten slotte wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt een ongerijmdheid in de wet ongedaan te maken. Dat betreft het voorschrift (in artikel 6 WMCO) dat het UWV verzoeken om toestemming tot ontslag niet eerder in behandeling neemt dan een maand nadat het voornemen tot ontslag is gemeld. Als vervolgens uit die melding blijkt, dat de belanghebbende verenigingen van werknemers nog niet voor overleg zijn uitgenodigd, worden de verzoeken in behandeling genomen als gebleken is dat die uitnodiging wel is gedaan. Met andere woorden, verzoeken om toestemming tot ontslag kunnen worden ingediend ook al zijn de belanghebbende verenigingen van werknemers niet uitgenodigd voor overleg, en zij kunnen in behandeling worden genomen ook al zijn de genoemde verenigingen niet geraadpleegd, terwijl de bedoeling van het meldingsvoorschrift is om met hen te bezien of er mogelijkheden zijn om ontslag te voorkomen c.q. flankerend beleid kan worden afgesproken. In het onderhavige wetsvoorstel wordt deze ongerijmdheid ongedaan gemaakt en geregeld dat verzoeken om toestemming door het UWV pas in behandeling worden genomen als de voorgeschreven raadpleging heeft plaatsgevonden.

Uitvoeringstoets UWV

Het UWV heeft in reactie op de gevraagde uitvoeringstoets van 12 mei 2010 aangegeven, dat de wijziging van de WMCO uitvoerbaar en handhaafbaar is. Wel is verzocht het wetsvoorstel te verduidelijken op het punt dat aan het UWV gebleken moet zijn dat de werkgever de belanghebbende verenigingen van werknemers en de ondernemingsraad moet hebben geraadpleegd alvorens ontslagaanvragen in behandeling kunnen worden genomen. Hierin is voorzien door het opnemen van de verplichting voor de werkgever tot het bij de ontslagaanvragen voegen van een schriftelijke verklaring waaruit blijkt dat zulks heeft plaatsgevonden. Voorts heeft UWV aangegeven, dat het van belang is dat duidelijk wordt wat onder raadpleging wordt verstaan. In de toelichting op de wijziging van artikel 6 (zie onder artikelsgewijze toelichting, Artikel 1, Onderdeel E) is hierop ingegaan. Ten slotte heeft het UWV aangegeven dat de financiële en personele effecten van het wetsvoorstel beperkt zijn en bekostigd zullen worden uit de reguliere middelen.

Advies Raad voor de Rechtspraak

In zijn advies van 12 augustus 2010 adviseert de Raad voor de Rechtspraak om het voorgestelde artikel 6a WMCO in artikel 7:685 BW op te nemen in plaats van in de WMCO. Naar het oordeel van de Raad zal de kenbaarheid van de regeling hierdoor worden vergroot, ontstaat er geen onduidelijkheid over de toepasselijkheid van het zogenoemde rechtsmiddelenverbod en wordt tevens geen precedent geschapen voor elders in de wetgeving opgenomen inbreuken op de in artikel 7:685 BW aan de rechter verleende vrijheid om een arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden.

Dit advies is niet overgenomen. De betreffende bepaling is, juist omwille van de kenbaarheid, opgenomen in de WMCO zodat uit één en dezelfde wet blijkt:

- wat in het kader van deze wet wordt verlangd van een werkgever bij een voorgenomen collectief ontslag;
- hoe met het niet nakomen van verplichtingen die op grond van deze wet gelden, moet worden omgegaan bij de vergunningverlening door UWV en in een ontbindingsprocedure bij de rechter; en
- welke sanctie geldt bij opzegging of het sluiten van een beëindigingsovereenkomst zonder dat de verplichtingen zijn nageleefd.

Het geniet dan ook de voorkeur om wat wordt voorgesteld in artikel 6a te regelen in de WMCO. Ook wordt niet ingezien dat dit tot onduidelijkheid leidt in relatie tot het rechtsmiddelenverbod. De beschikking die door de rechter wordt afgegeven blijft immers een beschikking op grond van artikel 7:685 BW. In de WMCO wordt slechts aangegeven hoe bij een verzoek tot ontbinding moet worden omgegaan in relatie tot wat in die wet is geregeld.

Wat betreft de gevolgen voor de belasting van de rechterlijke macht komt de Raad in dit advies tot de conclusie dat voor op tegenspraak gevoerde ontbindingsprocedures zich geen toename van de werklast zal voordoen. Ten aanzien van de zogenoemde geregelde ontbindingen (partijen zijn het eens over de beëindiging, maar vragen om hen moverende redenen toch ontbinding aan) verwachtte de Raad wel een substantiële toename van de werklast. Deze verwachting was gebaseerd op de veronderstelling dat de rechter bij geregelde ontbindingen waar bedrijfseconomische redenen aan ten grondslag liggen, zelf zal moeten nagaan of de WMCO van toepassing is en zo ja, of aan de daaruit voortvloeiende verplichtingen is voldaan.

Dat is echter niet het geval. Als partijen verklaren dat de WMCO niet van toepassing is, dan kan de rechter (zonder nader onderzoek) de arbeidsovereenkomst ontbinden. Dat is ook het geval als uit de bij een verzoek gevoegde stukken blijkt dat aan de verplichtingen op grond van de WMCO is voldaan. Ter verduidelijking zijn het betreffende artikel en de toelichting daarop aangepast (verwezen wordt naar de toelichting bij artikel I, onderdeel F).

Deze verduidelijking is op verzoek van de Raad opnieuw aan hem voorgelegd voor advies. In zijn advies van 29 november 2010 over het in bovengenoemde zin verduidelijkte wetsvoorstel concludeert de Raad dat de in het eerdere advies genoemde claim ter financiering van de veronderstelde extra werklast in zijn geheel komt te vervallen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I

Onderdeel A en C onder 3
In onderdeel A is artikel 2 van de WMCO aangepast. Met de wijziging van het eerste lid is de verwijzing naar het toestemmingsvereiste voor de opzegging door de werkgever voor het toepassingsbereik van de WMCO vervallen en vervangen door een verwijzing naar artikel 2 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Met de wijzigingen in dit onderdeel wordt bewerkstelligd dat de reikwijdte van de WMCO niet verandert. Wel wordt door het laten vervallen van het toestemmingsvereiste de WMCO van toepassing op elke beëindiging op initiatief van de werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer. Dus niet alleen op opzegging en op ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen, maar ook op beëindigingen met wederzijds goedvinden, de zogenoemde beëindigingsovereenkomsten.

In verband hiermee is in de wet "doen eindigen" grotendeels vervangen door "beëindigen", omdat "doen eindigen" refereert aan opzegging. Voorts is op advies van de Raad voor de rechtspraak "dienstbetrekkingen" vervangen door "arbeidsovereenkomsten", om de tekst van de WMCO aan te laten sluiten bij titel 10 van Boek 7 van het BW, welke wijziging (in meer- of enkelvoudsvorm) in de hele wet is doorgevoerd.

Als gevolg van het vervallen van de verwijzing naar het toestemmingsvereiste in het eerste lid kan het derde lid van artikel 2 deels vervallen. Het bij faillissement c.q. een schuldsaneringsregeling niet van toepassing zijn van artikel 4, derde tot en met vijfde lid, dat eveneens in artikel 2, derde lid, was geregeld, wordt thans in onderdeel C onder 3 geregeld in artikel 4, zesde lid (nieuw).

Onderdeel B
In artikel 3 komt het tweede lid te vervallen. In dat artikellid is thans bepaald dat voor de berekening van het aantal werknemers om de WMCO van toepassing te doen zijn (ten minste 20 binnen een periode van drie maanden) naast beëindigen die de werkgever via het UWV WERKbedrijf wil laten verlopen, ook verzoeken om ontbinding meetellen indien het aantal verzoeken gelijk is aan of hoger dan vijf. Gezien de doelstelling van de WMCO – het tijdig betrekken van de vakbonden bij het voornemen van een collectief ontslag van 20 of meer werknemers – en het in het Nederlandse stelsel kunnen realiseren van ontslag via verschillende routes, ligt handhaving van het laatstgenoemde aantal niet in de rede, noch het van toepassing verklaren van dat aantal op zogenoemde beëindigingsovereenkomsten. Dat zou immers betekenen dat de WMCO niet van toepassing zou zijn indien het ontslag van 20 werknemers, bijvoorbeeld voor 15 werknemers via het UWV WERKbedrijf verloopt, voor 3 via ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter en voor 2 via een zogenoemde beëindigingsovereenkomst. De bedoeling van onderhavige wijziging is nu juist de WMCO van toepassing te doen zijn ongeacht de route die de werkgever kiest en de toepassing daarvan niet te kunnen beïnvloeden door het gebruik van verschillende routes.

De aanpassing van het nieuwe tweede lid van dit artikel is van zuiver technische aard.

Onderdeel C, onder 1 en 2
De wijziging van artikel 4, onder 1, is toegelicht bij onderdeel A. De wijziging van artikel 4, onder 2, strekt ertoe te bewerkstelligen dat de werkgever bij de melding van een voornemen tot collectief ontslag aan de belanghebbende verenigingen van werknemers en aan het UWV aangeeft op welke wijze hij voornemens is de arbeidsovereenkomsten te doen eindigen.

Onderdeel D
In dit onderdeel wordt voorzien in een nieuw artikel 5a waarin geregeld wordt dat een werkgever de arbeidsovereenkomst niet eerder kan opzeggen of door middel van een beëindigingsovereenkomst kan beëindigen en de rechter de arbeidsovereenkomst niet eerder kan ontbinden dan een maand nadat aan de verplichting tot het melden van een dergelijk voornemen (aan de betrokken vakbonden en aan het UWV) is voldaan. Zoals aangegeven in het algemeen deel van de toelichting volgt dit voorschrift uit artikel 4 van Richtlijn 98/59/EG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag. Daarin is geregeld dat een collectief ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht (in casu UWV Werkbedrijf) niet eerder ingaat dan 30 dagen na ontvangst van de kennisgeving (in casu de schriftelijke melding door de werkgever aan UWV WERKbedrijf).

Van het voorschrift kan worden afweken als uit een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers, bedoeld in artikel 3, derde lid, blijkt dat zij zijn geraadpleegd en dat zij zich met de ontslagen kunnen verenigen.

Onderdeel E
In dit onderdeel wordt artikel 6 gewijzigd zoals aangegeven in het algemene deel van de memorie van toelichting. Op grond van deze wijziging geldt dat het UWV WERKbedrijf verzoeken om toestemming voor opzegging van arbeidsovereenkomsten van 20 of meer werknemers niet in behandeling neemt dan nadat aan de meldingsverplichting is voldaan en uit een schriftelijke verklaring van de werkgever aan het UWV WERKbedrijf is gebleken dat de belanghebbende verenigingen van werknemers (en in voorkomende gevallen: de ondernemingsraad) over dit voornemen zijn geraadpleegd (artikel 6, eerste lid). Uit die schriftelijke verklaring zal niet alleen moeten blijken dat de belanghebbende verenigingen zijn uitgenodigd voor een dergelijke raadpleging, maar ook dat er daadwerkelijk overleg heeft plaatsgevonden. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat "raadpleging" niet impliceert dat er ook overeenstemming moet worden bereikt met de genoemde verenigingen over het voornemen en het daarbij te voeren flankerend beleid. Dat is thans ook niet het geval. Dat betekent dat ook bij het ontbreken van een dergelijke overeenstemming verzoeken om toestemming voor opzegging in behandeling kunnen worden genomen, zoals dat ook nu het geval is.

In verband met het voorgestelde artikel 5a komt in artikel 6 het voorschrift te vervallen dat verzoeken om toestemming tot het doen eindigen van de arbeidsovereenkomsten van werknemers niet eerder in behandeling worden genomen dan een maand nadat dat voornemen is gemeld aan de betrokken vakbonden en het UWV. Dit betekent dat verzoeken om toestemming tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst na de melding van het voornemen daartoe aan de belanghebbende vakbonden en het UWV Werkbedrijf in behandeling kunnen worden genomen, mits de genoemde vakbonden, en in voorkomende gevallen de OR, zijn geraadpleegd.

In het tweede en derde lid wordt geregeld wat thans in het derde en vierde lid is geregeld. Te weten, dat voorbij kan worden gegaan aan de verplichting tot raadpleging daar waar de werkgever aannemelijk maakt dat het nakomen van die verplichting de herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemers of de werkgelegenheid van de overige werknemers in de betrokken onderneming in gevaar zou brengen. Voor een besluit tot het buiten toepassing laten van dit voorschrift is (net als thans het geval is) toestemming nodig van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Onderdeel F
In het nieuwe artikel 6a wordt geregeld dat de rechter bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen, zich ervan dient te vergewissen of er sprake is van een collectief ontslag en zo ja, of uit de bij het verzoek gevoegde stukken blijkt, dat de werkgever heeft voldaan aan de verplichtingen die volgen uit de WMCO. Onder stukken wordt verstaan, een schriftelijke verklaring van UWV WERKbedrijf waaruit blijkt dat aan de verplichting tot melding is voldaan en een schriftelijke verklaring van de werkgever dat de belanghebbende verenigingen van werknemers en in voorkomend geval de ondernemingsraad zijn geraadpleegd.

Zoals in het algemene deel van de toelichting opgemerkt, wordt met deze formulering aangesloten bij het al geldende voorschrift dat de rechter bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zich er van dient te vergewissen of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod (artikel 7:685 lid 1 BW). Net als

thans praktijk is, daar waar partijen verklaren dat het verzoek geen verband houdt met het bestaan van een opzegverbod, geldt ook hier dat als partijen verklaren dat de WMCO niet van toepassing is, de rechter (zonder nader onderzoek) de arbeidsovereenkomst kan ontbinden. Dat is – in een geregelde zaak - ook het geval als de WMCO wel van toepassing is en uit de bij een verzoek gevoegde stukken blijkt dat aan de verplichtingen op grond van de WMCO is voldaan.

Voorts wordt geregeld, dat als blijkt dat de voorgeschreven raadpleging niet heeft plaatsgevonden de rechter een verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden slechts kan inwilligen als de werkgever aannemelijk maakt dat het nakomen van die verplichting de herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemers of de werkgelegenheid van de overige werknemers in de betrokken onderneming in gevaar zou brengen. Met andere woorden, als de financiële situatie zodanig is dat beëindiging op korte termijn aangewezen is. Hiermee wordt aangesloten bij wat thans al geldt bij de vergunningverlening door UWV, namelijk dat het UWV in dergelijke omstandigheden daartoe kan overgaan ook al zijn de verplichtingen uit de WMCO niet nageleefd (zie ook hiervoor bij de toelichting op onderdeel E). In dat geval kan de rechter ook afwijken van het voorschrift, bedoeld in artikel 5a.

Onderdeel G
Het nieuwe artikel 7 ziet erop toe dat een werknemer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (hetzij door opzegging, hetzij door een beëindigingsovereenkomst) kan vernietigen als de werkgever de verplichting tot melding of raadpleging niet heeft nageleefd. Bij opzegging is vernietiging niet aan de orde als hiervoor toestemming is verleend door het UWV (WERKbedrijf) zonder dat aan de verplichting tot raadpleging is voldaan.

Ter toelichting: op grond van artikel 6, (thans) tweede lid, van de WMCO, geldt dat het UWV verzoeken om toestemming in behandeling kan nemen ook al heeft de raadpleging niet plaatsgevonden. Dat is het geval als de toepassing van deze voorschriften de herplaatsing van met ontslag bedreigde werknemers in gevaar brengt, of de werkgelegenheid van de overige werknemers in de onderneming in gevaar zou brengen. Een besluit daartoe van het UWV behoeft de goedkeuring van de Minister van SZW. Dit betekent dat als de werkgever meent dat er goede redenen zijn om niet aan de verplichting te hoeven voldoen, hij daarvan alleen ontheffing kan krijgen van het UWV (na goedkeuring door de minister) in een procedure die verloopt via het UWV. In dat geval is opzegging na van het UWV WERKbedrijf verkregen toestemming uiteraard niet vernietigbaar.

Het niet vernietigbaar zijn beperkt zich tot deze situatie van opzegging. Bij het gebruik van beëindigingsovereenkomsten geldt dat zij altijd vernietigbaar zijn als de werkgever niet aan de verplichtingen van de WMCO heeft voldaan. Dat is ook logisch omdat er dan geen sprake is van een derde die heeft getoetst of de noodzaak bestaat tot het eindigen van arbeidsovereenkomsten zonder de verplichtingen in acht te nemen die gelden op grond van de WMCO. Dat betekent dat als een werkgever meent dat dergelijke omstandigheden aanwezig zijn hij feitelijk geen gebruik kan maken van de route “beëindiging met wederzijds goedvinden”. Als de werkgever om hem moverende redenen geen gebruik wenst te maken van de UWV procedure, kan hij de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomsten te ontbinden. Het is dan aan de rechter om te beoordelen of de omstandigheden zodanig zijn dat het niet in acht nemen van voorschriften van de WMCO in de rede ligt.

Het huidige artikel 7 komt te vervallen. Daarin is geregeld dat zodra het bevoegd gezag heeft vastgesteld, dat een werkgever binnen een tijdvak van drie maanden heeft verzocht om toestemming tot het doen eindigen van de arbeidsovereenkomsten van ten minste 20 werknemers, zonder dat die werkgever een die werknemers omvattende melding heeft gedaan, het UWV verzoeken om toestemming tot het doen eindigen van arbeidsovereenkomsten waarop het nog niet heeft beslist niet of niet verder in behandeling neemt dan twee maanden nadat die melding alsnog heeft plaatsgevonden. Dit voorschrift is bedoeld als sanctie op het niet naleven van de WMCO door de werkgever, maar is in zijn uitwerking niet effectief als de werkgever op grond van de eerder verleende toestemming de arbeidsovereenkomst al heeft opgezegd.

Ter verduidelijking het volgende voorbeeld: een werkgever verzoekt op enig moment om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met 5 werknemers. Die toestemming wordt verleend en de werkgever zegt de arbeidsovereenkomsten op. Vervolgens verzoekt hij binnen drie maanden om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen voor nog eens 15 werknemers. Dan blijkt (achteraf) dat de werkgever niet aan zijn verplichtingen ingevolge de WMCO heeft voldaan, maar zijn de eerdergenoemde 5 werknemers inmiddels ontslagen. Het feit dat het UWV WERKbedrijf als sanctie op het niet naleven van de WMCO voor het in behandeling nemen van de overige verzoeken om toestemming een wachttermijn van 2 maanden in acht neemt, doet daaraan niet af. Op grond van het nieuwe voorschrift kunnen de 5 genoemde werknemers de opzegging vernietigen. Dat is niet alleen voor de werkgever een daadwerkelijke stok achter de deur om de WMCO na te leven, maar geeft ook de werknemer een effectief middel in handen om die naleving af te dwingen.

Het vervallen van het huidige artikel 7 betekent niet dat de werkgever, in een situatie als hiervoor geschetst, het voorgenomen ontslag niet meer hoeft te melden. Dat is op grond van overige bepalingen van de wet wel het geval, waarbij tevens het voorschrift geldt, dat de belanghebbende verenigingen van werknemers en in voorkomende gevallen de ondernemingsraad hierover geraadpleegd dienen te worden. Op grond van de overige bepalingen van de wet geldt ook dat reeds ingediende verzoeken om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst niet verder in behandeling worden genomen dan nadat die melding en raadpleging hebben plaatsgevonden. Voor de duidelijkheid is in dit verband in artikel 6, eerste lid, de zinsnede opgenomen "dan wel neemt verzoeken waarop het nog niet heeft beslist niet verder in behandeling".

Onderdeel H
In het nieuwe artikel 7a is geregeld in welke gevallen voor de toepassing van de wet de werkgever geacht wordt te hebben voldaan aan de verplichting tot raadpleging van belanghebbende verenigingen van werknemers, ook al heeft die raadpleging niet plaatsgevonden.
Dat betreft enerzijds de situatie waarin een belanghebbende vereniging geen gevolg geeft aan een uitnodiging tot raadpleging. Het kan immers niet zo zijn dat een werkgever gehouden wordt aan verplichtingen die gelden op grond van deze wet als het hem niet mogelijk wordt gemaakt hieraan te voldoen. Het geen gevolg geven aan een uitnodiging houdt in dat de belanghebbende vereniging niet verschijnt op het door een werkgever georganiseerde overleg. Het spreekt voor zich dat een vereniging enige tijd geboden moet worden om zich voor te bereiden op een dergelijk overleg. Vandaar het voorschrift dat de uitnodiging voor het overleg ten minste twee weken voor de datum van het overleg door de vereniging moet zijn ontvangen. De werkgever zal dit zonodig moeten aantonen. Om die reden is het raadzaam de uitnodigingen aangetekend te verzenden met een bericht van ontvangst.
Anderzijds betreft het de situatie waarin een belanghebbende vereniging schriftelijk heeft aangegeven af te zien van raadpleging.

Als artikel 7a van toepassing is zal de werkgever dit in de schriftelijke verklaring als bedoeld in de artikelen 6 en 6a moeten vermelden.

Artikel II
Artikel II regelt dat de WMCO zoals die wet luidde van toepassing blijft op opzeggingen of beëindigingen van een arbeidsovereenkomst door middel van een beëindigingsovereenkomst die hebben plaatsgevonden voor het tijdstip waarop deze wet inwerking is getreden en dat op lopende meldingen van collectief ontslag het oude recht van toepassing blijft. Hetzelfde geldt voor lopende ontbindingsverzoeken en reeds genomen beschikkingen ter zake.
Met betrekking tot beëindigingsovereenkomsten betekent dit overigens dat de huidige situatie dat de WMCO niet van toepassing is op beëindigingsovereenkomsten gehandhaafd blijft ten aanzien van beëindigingsovereenkomsten die hebben plaatsgevonden voor het tijdstip waarop deze wet inwerking is getreden.

Artikel III
Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. Aangezien het hier primair om reparatiewetgeving gaat, zal zonodig worden afgeweken van de systematiek van de vaste verandermomenten.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

H.G.J. Kamp