

Collectief ontslag door bedrijfssluiting.

De regelgeving omtrent collectief ontslag bij bedrijfssluiting is omvangrijk en complex. Hieronder wordt getracht aan te geven waarop de werkgever onder andere dient te letten.

Op basis van de Wet Melding collectief ontslag (hierna: 'WMCO') is een werkgever die voornemens is om binnen een tijdvak van drie maanden de arbeidsovereenkomst van ten minste 20 werknemers, in één werkgebied, op grond van bedrijfseconomische redenen te doen eindigen verplicht ter tijdige raadpleging hiervan schriftelijk melding te doen aan de belanghebbende verenigingen van werknemers. Tevens dient gelijktijdig een schriftelijke melding gedaan te worden aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: 'UWV'). Het beoogde doel van de WMCO is in de eerste plaats het voorkomen van werkloosheid door tijdige overheidsbemoeiingen in de sfeer van arbeidsmarktbeleid en in de tweede plaats het stimuleren van overleg met de werknemersorganisaties over het plan tot collectief ontslag en de modaliteiten daarvan. Het niet naleven van de regels uit de WMCO kan tot gevolg hebben dat de werknemer binnen 6 maanden de opzegging of de gesloten beëindigingsovereenkomst kan vernietigen, dan wel dat de kantonrechter overgaat tot afwijzing van het ontbindingsverzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werkgever.

Indien aan de onderneming een ondernemingsraad (hierna: 'OR') is verbonden, dient op basis van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: 'WOR'), in het bijzonder artikel 25 WOR, de ondernemer (de natuurlijk persoon of de rechtspersoon die de onderneming in stand houdt) bij een voorgenomen besluit tot bedrijfssluiting de OR in de gelegenheid te stellen hierover advies uit te brengen. De hoofdregel is dat de ondernemer bij een adviesaanvraag een volledig overzicht dient te verschaffen van de te verwachten personele gevolgen en de te treffen maatregelen. Tevens moet het advies op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Indien de ondernemer desondanks tegen het advies van de OR in het besluit heeft genomen tot bedrijfssluiting kan de ondernemingsraad beroep instellen bij de Ondernemingskamer.

Zowel uit de WMCO als de WOR komt naar voren dat respectievelijk de werkgever c.q. ondernemer tijdig melding moet doen c.q. advies moet vragen bij de belanghebbende verenigingen van werknemers c.q. de OR. Hieruit vloeit voort dat de melding gedaan moet worden op het moment dat de belanghebbende vereniging van werknemers, dan wel OR, nog invloed op het te nemen besluit kan uitoefenen. De vraag rijst dan natuurlijk wanneer dat moment ontstaat. Het is in de praktijk moeilijk aan te geven wanneer dat moment precies dient plaats te vinden. Dit arbitrair moment vormde voor de wetgever aanleiding om in artikel 24 WOR te bepalen dat de ondernemer ten minste tweemaal per jaar mededeling doet over besluiten die hij in voorbereiding heeft met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in artikel 25 WOR. Daarbij worden afspraken gemaakt wanneer en op welke wijze de OR in de besluitvorming wordt betrokken. Tussen de ondernemer en de OR bestaat aldus ruimte voor overleg en afspraken. Nu een met artikel 24 WOR vergelijkbare bepaling ontbreekt in de WMCO zal in de regel de OR eerder geïnformeerd worden over een in voorbereiding zijnd voorgenomen besluit tot bedrijfssluiting en collectief ontslag. In concernverband lijkt in Europese rechtspraak te zijn bepaald dat het moment van raadpleging ontstaat op het moment dat strategische beslissingen of wijzigingen met de goedkeuring, binnen het concern, de geïdentificeerde werkgever, ertoe dwingen een collectief ontslag te overwegen of te plannen. Bovendien geldt dat de arbeidsovereenkomsten door de werkgever waarop het collectieve ontslag betrekking heeft pas mogen worden opgezegd als de raadplegingsprocedure is afgerond. De achtergrond van de raadplegingsverplichting is onder meer om te onderzoeken of er andere alternatieven zijn om ontslagen te voorkomen. In de praktijk zal dat in beginsel kunnen leiden tot het parallel lopen van de raadplegingsplicht aan de belanghebbende vereniging van de werknemers op basis van de WMCO en de mededelingsplicht aan de OR uit artikel 24 WOR.

Wanneer de onderneming de rechtsvorm van een BV of NV heeft en deze zelf of haar moedervenootschap is onderworpen aan het volle of aan het gemitigeerde structuurregime is voor het besluit van het bestuur tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een aanmerkelijk aantal werknemers van de vennootschap of van een afhankelijke maatschappij tegelijkertijd of binnen een kort tijdsbestek de goedkeuring vereist van de Raad van Commissarissen. Het ontbreken van goedkeuring kan aansprakelijkheid van de handelend(e) bestuurder(s) met zich meebrengen.

Indien de werkgever (ondernemer) in redelijkheid tot het besluit tot bedrijfssluiting heeft kunnen komen, volgt uit het overleg met de belanghebbende vereniging van de werknemers en de OR vaak een sociaal plan. Dit sociaal plan kan de status van Collectieve Arbeidsovereenkomst verkrijgen indien de regeling is aangemeld bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het primaat om te onderhandelen over een sociaal plan ligt in beginsel bij de belanghebbende vereniging van werknemers. In dit kader is nog wel van belang om te wijzen op het feit dat indien de werkgever een sociaal plan is overeengekomen met de belanghebbende verenigingen van werknemers, dit nog niet met zich meebrengt dat de OR geen negatief advies in de zin van de WOR kan uitbrengen. Alleen zal de omstandigheid dat de belanghebbende vereniging van werknemers heeft ingestemd met het sociaal plan bij een eventuele beoordeling door de rechter of de ondernemer in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen wél een bevestigende rol kunnen spelen.

Als geen overeenstemming wordt bereikt tussen de ondernemer en de belanghebbende vereniging van werknemers, zal het adviesrecht van de OR zijn volle waarde hebben. Het enkele feit dat de werkgever geen resultaat heeft bereikt met de belanghebbende vereniging van werknemers betekent nog niet dat zijn besluit onredelijk is. De OR zal moeten aantonen welke bezwaren hij heeft tegen hetgeen de ondernemer heeft voorgelegd. Tevens kan de OR de ondernemer niet dwingen om met de belanghebbende vereniging van werknemers een sociaal plan tot stand te brengen.

Voor de inhoud van het sociaal plan is het onder meer van belang dat geen leeftijdsdiscriminerende regelingen worden vastgesteld. Zo volgt uit het advies van het College voor de Rechten van de Mens (d.d. 05-01-2007) (voorheen: Commissie Gelijke Behandeling) dat leeftijdsonderscheid bij het aanbieden van scholing en bemiddeling een direct uitsluitend effect heeft en bijdraagt aan de beeldvorming dat ouderen niet langer geschikt zijn voor het arbeidsproces. Het is daarmee in strijd met de Algemene wet gelijke behandeling. Dit is slechts anders indien de verhouding tussen de opleidingskosten en het verwachte rendement te zeer uit balans is. Ook bij het niet hanteren van de kantonrechtersformule voor ouderen, maar het voorzien in een suppletie van het inkomen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd geldt dat de getrokken leeftijdsgrens dient te zijn terug te voeren op de veronderstelde arbeidsmarktpositie van de met ontslag bedreigde werknemers.

Na de totstandkoming van het sociaal plan zal de werknemer vaak ter ondertekening een vaststellingsovereenkomst tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geboden krijgen. Indien de werknemer hier niet mee akkoord gaat, zal de werkgever via het UWV een ontslagvergunning moeten aanvragen, dan wel een ontbindingverzoek bij de kantonrechter moeten indienen, om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, dan wel te laten ontbinden. Indien de werkgever de weg van opzegging kiest, kan de werknemer - indien hij het er niet mee eens is - in dat geval nog een kennelijk onredelijk ontslagprocedure starten jegens de werkgever.

Het bovenstaande –niet limitatief - vormt een greep uit de zaken waarmee rekening gehouden dient te worden bij collectief ontslag door bedrijfssluiting.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Advocatenkantoor Sarrari te Bergen op Zoom telnr. 0164 - 75 07 15 of via e-mail info@sarrari.nl