

FACTSHEET WMCO

WMCO in het kort

- De WMCO ziet op de implementatie van de Europese richtlijn betreffende collectief ontslag.
- Op grond van deze richtlijn dienen voorgenomen collectieve ontslagen tijdig te worden gemeld aan de belanghebbende vakbonden en aan de bevoegde overheidsinstantie (in casu UWV Werkbedrijf).
- Belanghebbende vakbonden zijn vakbonden met leden binnen de onderneming waar ontslagen zullen vallen.
- Een voorgenomen collectief ontslag moet worden gemeld als het ontslag 20 of meer werknemers betreft binnen een werkgebied (één van de zes districten) van UWV Werkbedrijf.
- De WMCO ziet op ontslagen die de werkgever wil realiseren via UWV of de kantonrechter, maar niet op ontslagen die de werkgever wil realiseren door het sluiten van beëindigingsovereenkomsten.

Wetsvoorstel

- Als gevolg van het wetsvoorstel zullen ontslagen door middel van een beëindigingsovereenkomst ook onder de wet vallen. Daarmee wordt voorkomen dat een werkgever onder zijn verplichtingen kan uitkomen door bij een voorgenomen ontslag van bijvoorbeeld 22 werknemers met 3 werknemers een beëindigingsovereenkomst te sluiten.
- Voor de toepassing van de WMCO zal het dus niet langer verschil maken langs welke weg een werkgever ontslagen om bedrijfseconomische redenen wil realiseren.

Wat wordt nog meer in het wetsvoorstel geregeld?

- *Raadpleging*: in het wetsvoorstel wordt verder geregeld dat een werkgever niet alleen een melding moet doen over het voorgenomen ontslag, maar ook de vakbonden moet hebben geraadpleegd alvorens geconcludeerd kan worden dat aan de verplichtingen op grond van de WMCO is voldaan. Thans volstaat dat er is gemeld en een uitnodiging tot raadpleging is gedaan. Tegelijkertijd wordt geregeld dat als een vakbond niet tijdig reageert op een uitnodiging tot raadpleging, of aangeeft daarvan af te zien, aan de verplichting tot raadpleging is voldaan.
- *Vernietiging*: in het wetsvoorstel wordt ook geregeld dat als achteraf blijkt dat de verplichtingen op grond van de WMCO niet zijn nageleefd, opzegging van de arbeidsovereenkomst of een beëindigingsovereenkomst vernietigbaar zijn. Thans is alleen geregeld dat als tijdens een UWV procedure blijkt dat er eigenlijk sprake is van een collectief ontslag dat niet eerder is gemeld, de verdere behandeling van de ontslagaanvragen wordt opgeschort. Deze "sanctie" is niet effectief omdat de reeds gerealiseerde ontslagen niet kunnen worden teruggedraaid.
- *Ontbindingsprocedure*: in het wetsvoorstel wordt geregeld dat bij een ontbindingsverzoek de rechter moet nagaan of de WMCO van toepassing is en of de verplichtingen die hieruit volgen zijn nageleefd. Thans is hierover niets geregeld. Als achteraf blijkt dat verplichtingen toch niet zijn nageleefd dan kan onder omstandigheden om herroeping van de ontbinding worden verzocht.

WMCO NA HERZIENING

Verplichtingen werkgever

- Bij een voorgenomen ontslag van 20 of meer werknemers, binnen een tijdsperiode van 3 maanden en binnen een werkgebied van UWV, moet de werkgever dit voornemen melden aan de vakbonden. Een afschrift van deze melding moet naar het UWV.
- Bij een dergelijk voornemen moet de werkgever de belanghebbende bonden raadplegen en in voorkomende gevallen de OR. Het is niet vereist dat overeenstemming wordt bereikt.
- De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet eerder dan een maand na de melding opzeggen of met wederzijds goedvinden beëindigen. Voor ontbinding geldt hetzelfde: de arbeidsovereenkomst kan niet eerder worden ontbonden dan een maand na de melding.
- De "maand wachttijd" geldt niet als uit een verklaring van de belanghebbende vakbonden blijkt dat zij zijn geraadpleegd en met de beëindigingen kunnen instemmen.

UWV procedure

- Verzoeken om toestemming tot opzegging worden in behandeling genomen als de melding is gedaan en uit een schriftelijke verklaring van de werkgever blijkt dat de bonden en OR zijn geraadpleegd. Uiteraard als de WMCO van toepassing is.
- Als de verplichting tot raadpleging niet is nageleefd, kunnen de verzoeken desondanks in behandeling worden genomen als de werkgever aannemelijk maakt dat 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. (De melding moet dus altijd!)
- Voor een dergelijk besluit van UWV is goedkeuring nodig van de Minister van SZW (directie UAW). De goedkeuring kan slechts worden onthouden wegens strijd met het recht of het algemeen belang.
- Als toestemming voor opzegging is verleend, kan worden opgezegd. De termijn van een maand tussen melding en opzegging, zal als gevolg van proceduretijd UWV zijn verstreken.

Vernietiging opzegging

- Vernietiging van de opzegging is bijvoorbeeld aan de orde in de situatie waar de ontslagen zijn gespreid over een periode van 3 maanden (bijvoorbeeld eerst 10 en daarna nog eens 10) en achteraf blijkt dat de werkgever de voorgenomen ontslagen niet heeft gemeld.
- Dus stel, er is vergunning verleend voor de eerste 10 ontslagen. Vervolgens wordt vergunning gevraagd voor nog eens 10 ontslagen. Dan zijn de eerste 10 opzeggingen vernietigbaar en wordt de procedure voor de volgende 10 stopgezet totdat de werkgever alsnog aan de verplichtingen heeft voldaan.

Ontbindingsprocedure

- Verzoeken om ontbinding wegens bedrijfseconomische redenen kunnen slechts worden ingewilligd als de rechter zich ervan heeft vergewist, dat melding is gedaan en uit een verklaring van de werkgever blijkt dat de bonden en OR zijn geraadpleegd. Ook hier geldt, als de WMCO van toepassing is.
- Als de verplichting tot raadpleging niet is nageleefd, kunnen de verzoeken desondanks worden ingewilligd, als de werkgever aannemelijk maakt dat 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. (Ook hier geldt dus: de melding moet altijd!)
- Zo nodig kan de rechter afwijken van het voorschrift een maand wachttijd in acht te nemen.

Herroeping ontbinding

Als achteraf blijkt dat de werkgever de wet niet heeft nageleefd, kan de werknemer onder omstandigheden om herroeping van de ontbinding verzoeken.

Beëindiging met wederzijds goedvinden

- Hiervoor wordt niets geregeld, behoudens dat dergelijke beëindigingen onder de WMCO vallen en vernietigbaar zijn als blijkt dat de verplichtingen op grond van de WMCO niet zijn nageleefd.
- Impliciet geldt, dat de werkgever deze route niet kan volgen als hij meent dat er zoveel spoed is, dat de bonden niet kunnen worden geraadpleegd. Dat is ook logisch omdat die spoed dan niet getoetst is door een derde (UWV of rechter).