

Meerdere werknemers tegelijk ontslaan: waar moet u op letten?



Soms wil een organisatie reorganiseren. Bijvoorbeeld omdat dit zorgt voor efficiëntere bedrijfsvoering of doordat er door achterblijvende opdrachten minder werk is.

Er kunnen dus diverse redenen zijn om van meerdere werknemers de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Met welke regels moet u dan rekening houden?

Op basis van economische, technische en organisatorische redenen – ook wel aangeduid als [bedrijfseconomische \(tool\)](#) en organisatorische redenen – kunt u eenzijdig de arbeidsovereenkomst van werknemers beëindigen. In beginsel moet u hiervoor toestemming van UWV hebben.

U zult daarvoor onder meer moeten aantonen dat vanwege die bedrijfseconomische of organisatorische redenen noodzakelijkerwijs arbeidsplaatsen komen te vervallen. Met toestemming van UWV kunt u de arbeidsovereenkomsten dan opzeggen. Ook kunt u met de betreffende werknemers een beëindigingsovereenkomst aangaan.

Collectief ontslag

Als het gaat om meerdere ontslagen kan er sprake zijn van een collectief ontslag. Voor een collectief ontslag gelden specifieke wettelijke regels. Die zijn neergelegd in de [Wet melding collectief ontslag \(WMCO\) \(infographic\)](#).

Van een collectief ontslag is sprake als u binnen een tijdvak van drie maanden in één van de werkgebieden van UWV in Nederland ten minste 20 werknemers ontslaat. Het maakt daarbij niet uit wanneer binnen dat tijdvak dat aantal wordt bereikt.

Of u nu in één keer 20 werknemers ontslaat of in clusters, in beide gevallen is sprake van een collectief ontslag. Voor het aantal van 20 moet u alle werknemers meerekenen van wie u de arbeidsovereenkomst op uw initiatief beëindigt wegens bedrijfseconomische of organisatorische redenen. Het betreft dan in ieder geval de arbeidsovereenkomsten die u opzegt.

Werknemers met beëindigingsovereenkomst meetellen

Ook moeten werknemers worden meegeteld met wie een beëindigingsovereenkomst wordt gesloten ter beëindiging van hun arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Daarnaast telt u de werknemers mee voor wie u ontbinding aanvraagt bij de kantonrechter.

Payrollwerknemers dienen ook meegerekend te worden

Let op! Payrollwerknemers dienen ook meegerekend te worden. Voor het getalscriterium van 20 telt een beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd niet mee.

Evenmin telt mee een beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege het aflopen van de seizoensarbeid waarvoor die arbeidsovereenkomst was aangegaan.

Ook de beëindiging van de samenwerking met een zzp'er en de tijdelijke arbeidsovereenkomst die van rechtswege eindigt hoeft u niet mee te rekenen.

Schriftelijk melden aan de vakbonden

Het voornemen tot een collectief ontslag moet u schriftelijk melden aan de belanghebbende vakverenigingen, de vakbonden. Kort gezegd gaat het dan om de vakbonden waarvan uw werknemers lid zijn.

U moet met die vakverenigingen in overleg treden over de mogelijkheid het collectieve ontslag te voorkomen of om het aantal ontslagen te verminderen. Ook moet besproken worden of er mogelijkheden zijn de gevolgen van het collectieve ontslag te verzachten, bijvoorbeeld door herplaatsing of omscholing van werknemers.

Verder moet het voornemen tot een collectief ontslag gemeld worden aan UWV. In de melding aan de vakverenigingen moet u uitleggen wat de redenen zijn voor het voorgenomen ontslag, hoeveel werknemers u voornemens bent te ontslaan en wanneer u de arbeidsovereenkomsten wilt beëindigen.

Verder moet u uitleggen hoe u de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen gaat selecteren, hoe u eventuele beëindigingsvergoedingen gaat berekenen en hoe u de contracten gaat beëindigen.

Het gaat om de inzet, niet het resultaat

Een werkgever vroeg UWV toestemming om de arbeidsovereenkomsten op te zeggen op grond van bedrijfseconomische redenen. Vanwege organisatorische en technologische wijzigingen in het productieproces kwamen arbeidsplaatsen te vervallen. Volgens de werkgever waren er geen herplaatsingsmogelijkheden voor de werknemers. UWV wees de verzoeken af en de werkgever stapte naar de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomsten te ontbinden.

Meldplicht

In hun verweer tegen de ontbinding stelden twee werknemers dat de arbeidsovereenkomst niet kon worden ontbonden, omdat de werkgever de WMCO niet zou hebben nageleefd. Zij stelden onder meer dat niet was gebleken waarom het overleg met de vakverenigingen was stukgelopen en waarom geen sociaal plan tot stand was gekomen.

De rechter stelde vast dat de werkgever wel aan de meldplicht had voldaan. Dat niet was gebleken waarom het overleg met de vakverenigingen was stukgelopen en waarom geen sociaal plan tot stand was gekomen, leidde niet tot een ander oordeel. Ook overwoog de rechter dat de WMCO vereist dat (een voornemen tot) een collectief ontslag wordt gemeld en dat verenigingen van werknemers daarover worden geraadpleegd, maar de wet vereist niet dat die raadpleging leidt tot een overeenstemming of een sociaal plan.

Rechtbank Noord-Holland 14 juli 2021, ECLI (verkort): 6416

Is er een ondernemingsraad ingesteld?

Bij de melding aan UWV dient u ook aan te geven of er een ondernemingsraad (OR) is ingesteld en of het voorgenomen collectief ontslag verband houdt met een adviesplichtig besluit.

Als dat laatste het geval is, moet u melden wanneer de OR is of zal worden geraadpleegd, of wanneer de OR op de hoogte is gebracht en is geraadpleegd over de uitvoering van het collectief ontslag.

Ook moet UWV op de hoogte worden gehouden van de raadpleging bij de vakverenigingen en de OR. UWV (of een ontslagcommissie op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) als die van toepassing is) neemt ontslagaanvragen pas in behandeling als is voldaan aan de meldplicht aan de vakverenigingen.

Is er een OR, dan moet die eerst worden geraadpleegd. U dient dit schriftelijk te verklaren. Daarnaast zal de kantonrechter een ontbindingsverzoek pas inwilligen als hij heeft vastgesteld of al dan niet sprake is van een collectief ontslag en zo ja, of de werkgever aan zijn meldplicht heeft voldaan.

Nadat de melding bij UWV is gedaan, moet u een maand wachten voordat u de arbeidsovereenkomst van de werknemers mag beëindigen.

Wachttijd van een maand

U mag gedurende die tijd de arbeidsovereenkomst niet opzeggen of laten ontbinden en evenmin kunt u een beëindigingsovereenkomst aangaan. De wachttijd van een maand geldt niet als de belanghebbende vakverenigingen verklaren dat zij zijn geraadpleegd en met de beëindiging akkoord zijn.

Als niet wordt voldaan aan de verplichtingen uit de WMCO, kan dat grote gevolgen hebben. Wanneer er zonder melding aan UWV arbeidsovereenkomsten worden opgezegd of met werknemers een beëindigingsovereenkomst wordt gesloten, kan de kantonrechter die opzegging en beëindigingsovereenkomst op verzoek van de werknemer namelijk vernietigen.

Dit is ook het geval als u de vakbonden of de ondernemingsraad niet heeft geraadpleegd of als u de maand wachttijd niet heeft toegepast.

Billijke vergoeding

Een werknemer kan in plaats van vernietiging een billijke vergoeding verzoeken. Hij kan dit in principe doen tot twee maanden nadat hij er redelijkerwijze van op de hoogte had kunnen zijn dat u uw verplichtingen niet bent nagekomen.

In ieder geval heeft de werknemer de tijd dit te doen tot uiterlijk zes maanden nadat de arbeidsovereenkomst is opgezegd of de beëindigingsovereenkomst is gesloten. Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt terwijl u niet aan uw verplichtingen heeft voldaan, kan de werknemer alleen nog in hoger beroep gaan.

Tijdelijke contracten tellen niet mee

Op enig moment worden bij een werkgever in Spanje van een aantal werknemers de arbeidsovereenkomst beëindigd wegens bedrijfseconomische en organisatorische redenen. Eén van deze werknemers vocht zijn ontslag aan en stelde dat de werkgever de regels voor collectieve ontslagen had omzeild.

Europees

Immers, zo stelde hij, om vast te stellen of sprake is van een collectief ontslag moeten alle beëindigingen van arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen. Ook dus de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die van rechtswege zijn afgelopen. Omdat de regels voor collectieve ontslagen zijn gebaseerd op een Europese richtlijn, heeft de Spaanse rechter het Hof van Justitie van de Europese Unie gevraagd hoe om te gaan met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die van rechtswege aflopen.

De rechter oordeelde dat bij de vaststelling of sprake is van een collectief ontslag tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet in aanmerking hoeven te worden genomen.

Nederland

Deze uitspraak geldt ook voor Nederland en dus voor de toepassing van de WMCO. Voor het getalscriterium van twintig tellen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten die van rechtswege aflopen dus niet mee.

Hof van Justitie EU, 13 mei 2015, C-392/13, ECLI (verkort): 318

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Dick van Deventer, advocaat bij [Valegis Advocaten](#), e-mail: d.vandeventer@valegis.com

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl