

NIEUWSFLITS

Kredietcrisis: werktijdverkorting en collectief ontslag

Om als bedrijf de huidige crisis door te komen, dien je als ondernemer alle mogelijkheden te bekijken. Hierbij kan onder meer gedacht worden aan de herstructurering van een onderneming of veranderingen in arbeidsrechtelijke relaties. Daarnaast is het in deze tijd zeker van belang om ogenschijnlijk minder urgente zaken goed te regelen, zoals intellectuele eigendomsrechten of familierechtelijke aangelegenheden. Russell Advocaten kan u op deze gebieden goed adviseren. In deze nieuwsbrief besteden we aandacht aan het onderwerp werktijdverkorting en collectief ontslag.

Werktijdverkorting en collectief ontslag

Eén van de problemen waarmee de economische crisis de werkgever confronteert is, dat hij moet reageren op wegvallende vraag en oplopende voorraden. Hij zal onder meer willen bezuinigen op personeelskosten maar zal tegelijkertijd aarzelen om de band met zijn werknemers te verbreken. De werkgever weet immers dat op wat langere termijn er door de bevolkingsopbouw en leefpatronen schaarste aan deskundig personeel zal ontstaan. Werktijdverkorting met evenredige vermindering van personeelslasten (omdat die aangevuld worden uit de WW-pot) is een voor de hand liggende optie omdat de band tussen de onderneming en de werknemers in stand blijft en de werkgever daardoor snel kan inspelen op herstel van de markt. Ook de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid weet niet hoelang de recessie zal duren en hoe diep zij zal zijn. De middelen die hem ter beschikking staan zijn niet oneindig. De minister stelt aan de tot 1 maart 2009 verlengde 'Bijzondere regeling werktijdverkorting' die een uitkeringsduur kent van 6 tot max. 24 weken, strenge voorwaarden, zoals een acuut omzetverlies van 30% en (bij)scholing van werknemers, waaraan veel werkgevers niet kunnen voldoen. Intussen heeft hij begin februari 2009 al wel 400 aanvragen voor werktijdverkorting goedgekeurd; bekend is geworden dat het aantal aanvragen afneemt. Deeltijdontslag is een andere mogelijkheid maar roept veel vragen op. Collectief ontslag is soms onvermijdelijk. Bij collectief ontslag moet de werkgever zorgvuldig te werk gaan. De Wet melding collectief ontslag (WMCO) schrijft voor dat de werkgever die om economische redenen voornemens is om binnen een tijdsbestek van drie maanden binnen één van de zes werkgebieden van de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen (CWI) twintig of meer werknemers te ontslaan of van minstens vijf van die twintig de arbeidsovereenkomsten wil laten ontbinden, dat voornemen schriftelijk voor overleg meldt aan de belanghebbende vakbonden en aan de CWI. Het maakt daarbij niet uit of de ontslagen in één of in meer ondernemingen van de werkgever vallen. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepaalt dat de werkgever dit voornemen voor advies voorlegt aan de betreffende ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Ook CAO's (al dan niet algemeen verbindend verklaard) kunnen voorschriften bevatten waaraan de werkgever zich moet houden bij collectief ontslag. Doel van raadpleging en overleg die WMCO en WOR voorschrijven, is ontslagen te voorkomen of de gevolgen ervan te verlichten (bijvoorbeeld door

spreiding van de ontslagen in tijd en ruimte). Stok achter de deur is, dat de CWI de afzonderlijke ontslagvergunningaanvragen eerst in behandeling neemt een maand nadat die raadpleging heeft plaats gevonden of althans de bonden en de OR daartoe zijn uitgenodigd. En ontslag zonder ontslagvergunning is vernietigbaar. De CWI kan ook onmiddellijk met de behandeling van de ontslagaanvragen beginnen als er een verklaring van de betreffende bonden komt, dat zij zijn geraadpleegd en kunnen instemmen met het collectief ontslag. De CWI zal (met toestemming van de minister van SZW) eveneens onmiddellijk starten met de behandeling van de ontslagaanvragen indien zij van oordeel is, dat wachten de herplaatsing van de betreffende werknemers of de werkgelegenheid van de overige werknemers van de onderneming in gevaar zou brengen. Verzuimt de werkgever de genoemde melding te doen, dan geldt een wachtperiode van twee maanden, tenzij de werkgever een verklaring van de bonden overlegt, dat zij akkoord zijn. Ingeval van faillissement doet de curator de belanghebbende vakbonden enkel een gemotiveerde melding ter raadpleging; de melding aan de CWI doet hij slechts indien de CWI hem dat verzoekt. In de melding stelt de werkgever de CWI op de hoogte van raadpleging van de belanghebbende vakbonden en de OR en doet hij een zo nauwkeurig mogelijke opgave van onder meer het aantal, de soort, de leeftijd en het geslacht van de werknemers die hij wil ontslaan, op welke tijdstippen de ontslagen zullen plaats vinden, de criteria voor zijn selectie en de berekening van eventuele afvloeiingsregelingen. Betreft het uitwisselbare functies dan is de afvloeiingsvolgorde van belang. Voorheen gold slechts het LIFO-beginsel (last in first out), tegenwoordig komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers per leeftijdsgroep zoveel mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies (het afspiegelingsbeginsel). De anciënniteitsvolgorde is er dus nog wel, maar niet meer absoluut en slechts binnen iedere leeftijdsgroep. Het zg. Ontslagbesluit omschrijft de leeftijdsgroepen als volgt: 15-25 jaar; 25-35 jaar; 35-45 jaar; 45-55 jaar en 55 jaar en ouder. Een gevolg van het afspiegelingsbeginsel is, dat de werkgever na een collectief ontslag niet met een verouderd personeelsbestand blijft zitten. Maakt de werkgever aannemelijk, dat een werknemer over zodanige kennis en bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, dan kan de CWI een uitzondering toestaan op de hierboven vermelde systematiek. Ook kan de CWI de ontslagvergunning weigeren voor een werknemer met een zeer zwakke arbeidsmarktpositie, als de werknemer die in zijn plaats moet worden ontslagen, de volgende in de rij, wèl een sterke arbeidsmarktpositie heeft.

Zie omtrent collectief ontslag mr. J. Dop en prof. mr. L.H. van den Heuvel (Russell Advocaten, red.) Handboek Ontslagrecht, Apeldoorn-Antwerpen, Maklu 2008, p. 47 e.v.

RUSSELL ADVOCATEN

Indien u meer informatie wenst omtrent de bovenstaande onderwerpen dan zijn wij u hierbij graag van dienst. U kunt hiervoor dagelijks contact opnemen met ons kantoor. De algemene adresgegevens vindt u hiernaast.

