

Vergaderjaar 1992–1993

22 970

Wijziging van de Wet melding collectief ontslag in verband met totstandkoming van richtlijn 92/56/EEG tot wijziging van richtlijn 75/129/EEG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag

Nr. 5

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 13 april 1993

1. Inleiding

Met belangstelling heb ik van het verslag van de Commissie kennisgenomen. Het verheugt mij dat de leden van de fracties van het CDA, D66 en de VVD in hun bijdragen laten blijken dat zij kunnen instemmen met de wijze van implementeren van de op 24 juni 1992 tot stand gekomen richtlijn 92/56/EEG (PbEG L 245 van 26 augustus 1992) tot wijziging van de richtlijn 75/129/EEG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag. Verder heb ik kennis genomen van de waardering van de leden van de VVD-fractie over de betrekkelijk korte termijn waarop de betreffende EEG-richtlijn van 24 juni 1992 wordt geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving.

Met betrekking tot de werkingssfeer van de richtlijn vroegen de leden van de CDA-fractie of deze alleen van toepassing is indien zowel de moeder- als de dochteronderneming in een van de Lid-Staten gevestigd is. De richtlijn is van toepassing op elke onderneming die gevestigd is in een van de Lid-Staten, ongeacht of er sprake is van een moeder- of dochteronderneming.

2. Definitie

De leden van de CDA-fractie vonden het in principe juist dat het ontbindingsverzoek op grond van artikel 1639w BW ook onder de regeling wordt gebracht. De leden van de D66-fractie achtten deze aanscherping van de definitie van collectief ontslag van belang en de voorgestelde wijziging van artikel 3 WMCO werd door deze leden dan ook onderschreven.

De leden van de VVD-fractie achtten deze nieuwe bepaling volstrekt redelijk teneinde een eventuele omzeiling van de huidige bepaling door ontbindingsverzoeken krachtens artikel 1639w BW te vermijden.

De leden van de CDA-fractie vroegen wel een opheldering over de getalsmatige grenzen waarvoor wordt gekozen. Indien ten minste 5 ontbindingsverzoeken ex art. 1639w BW in combinatie met ten minste

15 ontslagaanvragen via de Regionaal Directeur worden ingediend, is de wet van toepassing. Houdt dat in dat indien bijvoorbeeld 4 kantongerechtsprocedures worden gecombineerd met 16 RDA procedures of 6 kantongerechtsprocedures met 14 RDA procedures, de wet niet van toepassing is?

Uitgangspunt van artikel 3 WMCO is dat er sprake is van een collectief ontslag indien de werkgever van plan is de dienstbetrekkingen van ten minste twintig werknemers, werkzaam in het werkgebied van een Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening, te beëindigen. Om tot het getal van twintig te komen worden in de toekomst ook ontbindingsverzoek ex artikel 1638w BW meegeteld indien het tenminste 5 ontbindingsverzoeken betreft. Voor het voorbeeld van de leden van de CDA-fractie betekent dit dat indien er sprake is van 20 ontslagen, waarvan 4 kantongerechtsprocedures en 16 RDA-procedures, er in de zin van de WMCO géén sprake is van collectief ontslag. Is er echter sprake van 6 kantongerechtsprocedures en 14 RDA-procedures dan is er in de zin van de WMCO wel sprake van collectief ontslag.

De leden van de D66-fractie hadden op dit punt slechts de vraag in hoeverre deze wijziging zich nu verhoudt tot het kabinetsstandpunt ten aanzien van het voornemen om in de nabije toekomst over te gaan tot afschaffing van het huidige ontslagvergunningensysteem (toetsing van ontslag 22 977, nr. 1). Wanneer het voornemen om de preventieve ontslagtoets ingevolge artikel 6 BBA af te schaffen doorgaat, dan zal er bij collectief ontslag toch geen toestemming van de directeur van het RBA meer noodzakelijk zijn? In hoeverre heeft deze aanscherping van het begrip «collectief ontslag» dan nog betekenis.

Zoals in de notitie Toetsing van ontslag (kamerstukken II, 1992–1993, 22 977) al wordt aangegeven zal de WMCO bij het vervallen van artikel 6 BBA aangepast dienen te worden. Wanneer artikel 6 BBA komt te vervallen zal de werkgever geen toestemming meer nodig hebben van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening voor de beëindiging van een dienstverband met de werknemer. Ook in geval van collectief ontslag zal, voor de individuele ontslagen, geen toestemming van de Regionaal Directeur meer noodzakelijk zijn. Het onderscheid tussen ontslag met toestemming van de Regionaal Directeur of ontslag via de rechter komt dan te vervallen en de thans aan te brengen aanscherping van het begrip collectief ontslag is dan niet meer noodzakelijk. Zolang echter artikel 6 BBA nog van kracht is, is bedoelde aanscherping noodzakelijk om te voldoen aan de verplichtingen van richtlijn 92/56/EEG.

2.2. Toepassingsgebied

De leden van de CDA-fractie vroegen of de regering inzicht kan verschaffen in de ervaringen met de meldingsplicht bij faillissement? Leidt de procedure bijvoorbeeld tot vertraging van de ontslagprocedures in verband met het niet tijdig (kunnen) verschaffen van alle relevante informatie? Welke effecten vallen waar te nemen op het gebied van het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen?

De meldingsplicht bij faillissement is reeds 4 jaar niet meer van kracht. Er kan derhalve niet worden teruggegrepen op recente ervaringen op dit punt. Overigens kan worden verondersteld, dat de melding op verzoek van het bevoegde gezag, waarin dit wetsvoorstel voorziet, geen substantiële verzwaring voor de in staat van faillissement verkerende werkgever zal betekenen. De werkgever is nu al bij faillissement gehouden een voorgenomen collectief ontslag schriftelijk te melden aan de belanghebbende verenigingen van werknemers. Tenslotte zij vermeld dat de maand wachttijd bij een melding op verzoek van het bevoegde gezag niet van toepassing is.

In algemene zin kan in de sfeer van sociale begeleidingsmaatregelen van de zijde van de werkgever worden gedacht aan maatregelen in de inkomenssfeer, alsmede aan gerichte activiteiten ter bevordering van de wederinschakeling van de betrokken werknemers binnen het bedrijf of daarbuiten (her-, om- of bijscholing, outplacement). Het zal overigens duidelijk zijn, dat juist bij ondernemingen die in staat van faillissement verkeren, de mogelijkheid tot het treffen van sociale begeleidingsmaatregelen zal ontbreken of althans zeer beperkt zal zijn. Het accent zal dan vooral komen te liggen op inspanningen van de zijde van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

De richtlijn collectief ontslag zal – zo begrepen de leden van de D66-fractie – ook van toepassing zijn op het doen eindigen van dienstbetrekkingen ten gevolge van faillissement van de werkgever. De melding van voorgenomen collectief ontslag (bij faillissement) aan de belanghebbende verenigingen van werknemers is al vastgelegd in de WMCO. Bestaat deze meldingsverplichting momenteel óók richting ondernemingsraden of slechts vakbeweging?

De verplichtingen van de ondernemer bij een voorgenomen collectief ontslag richting ondernemingsraden is geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Op grond van artikel 25, eerste lid, WOR is de ondernemer verplicht de OR in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen over o.a. elk voorgenomen besluit betreffende beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of een belangrijk onderdeel daarvan, belangrijke inkrimping van de werkzaamheden en belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming. Wanneer de onderneming in staat van faillissement verkeert kan de curator gezien worden als de ondernemer. Hij moet in beginsel het adviesrecht van artikel 25 WOR respecteren. Als de feitelijke situatie snel handelen vereist kan hij eisen dat de OR zich zeer snel uitspreekt over de adviesplichtige aangelegenheid.

2.3. Voorlichting en raadpleging

Het nieuwe artikel 2 van de richtlijn 92/56 bepaalt dat de raadpleging van de vertegenwoordigers van werknemers tijdig dient te geschieden. De aanpassing van artikel 3 WMCO zorgt voor de implementatie. De leden van de D66-fractie en van de VVD-fractie delen de opvatting van de regering dat een en ander geen materiële wijziging betreft. Zij zijn van mening dat de vertegenwoordigers van de werknemers ook nu al op een zo vroeg mogelijk tijdstip geïnformeerd moeten worden.

De aan het woord zijnde leden van de D66-fractie hadden graag een reactie van de regering met betrekking tot het feit dat in het kabinetsstandpunt over artikel 6 BBA (afschaffing preventieve ontslagtoets) er in de nabije toekomst geen toestemming meer bij collectief ontslag noodzakelijk zal zijn. De hier aan het woord zijnde leden hadden het toch juist dat – wanneer dit standpunt over artikel 6 BBA doorgang vindt – er nog slechts een meldingsplicht van werkgevers naar de directeur van het RBA zal blijven bestaan en ook het delegatiebesluit niet meer van toepassing zal zijn?

Zoals hiervoor reeds is opgemerkt zal bij het vervallen van artikel 6 BBA ook de toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening bij collectief ontslag komen te vervallen. Ook het Delegatiebesluit dat gebaseerd is op artikel 6 BBA zal geen rechtskracht meer hebben. Dit leidt ertoe dat bij afschaffing van artikel 6 BBA bekeken zal moeten worden of en zo ja, welke normen uit het Delegatiebesluit in de WMCO overgenomen zouden kunnen worden. Deze normen (zoals

anciënniteit, afspiegeling en zwakke arbeidsmarktpositie) zullen zich rechtstreeks richten tot de werkgever. Tevens zal de WMCO een sanctie dienen te bevatten m.b.t. het niet naleven van de verplichtingen op basis van de WMCO. Uitgangspunt bij wijziging van de WMCO bij het wegvallen van artikel 6 BBA en het Delegatiebesluit blijft dat de WMCO dient te voldoen aan richtlijn 75/129/EEG en richtlijn 92/65/EEG.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
B. de Vries