

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1972

Vragen van de leden **Hamer** en **Jacobi** (beiden PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het dreigende collectieve ontslag bij Prins Dokkum* (ingezonden 22 maart 2013).

Antwoord van minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 3 april 2013).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het voorgenomen collectieve ontslag bij Prins Dokkum door beleidswijzigingen van het Noorse moederbedrijf Saferoad?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Wat is de juridische waarde van de werkgaranties die Saferoad in 2010 heeft afgegeven bij de overname van het nog steeds winstgevende Prins Dokkum?

Antwoord 2

Wat de juridische waarde is van de werkgaranties die Saferoad in 2010 heeft afgegeven bij de overname van Prins Dokkum is afhankelijk van de bepalingen die in die werkgarantie zijn opgenomen, de daarbij gehanteerde formuleringen en de juridische vormgeving. Relevant is ondermeer of sprake is van een absolute werkgarantie of van een streven tot behoud van werk en of in bepaalde nader omschreven omstandigheden kan worden afgeweken van de werkgarantie. Het is niet aan mij om verdere uitspraken te doen over de juridische waarde van de werkgarantie in dit individuele geval. Wel kan ik opmerken dat de UWV-ontslagprocedure zich in een beginfase bevindt en nog niet duidelijk is of een werkgarantie is afgegeven en zo ja, wat de inhoud en strekking daarvan is.

Vraag 3

Worden afgegeven werkgaranties bij een collectieve ontslagaanvraag meegewogen? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet?

¹ «Achtste dag van staking bij Prins Dokkum», Frieschdagblad, 18 maart 2013.

Antwoord 3

Bij het al dan niet verlenen van toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen toetst UWV aan de hand van het Ontslagbesluit of het ontslagmotief aannemelijk is. In de beleidsregels van UWV bij de ontslagprocedure zijn de criteria die worden gehanteerd nader uitgewerkt. Wanneer tijdens de ontslagprocedure blijkt dat er een werkgarantie is afgegeven, dan wordt deze bij de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag betrokken. Uiteraard zijn de inhoud en juridische vormgeving van de werkgarantie uiteindelijk bepalend voor de mate waarin de werkgarantie meeweegt en de eventuele consequenties daarvan.

Vraag 4

Wordt bij collectieve ontslagaanvragen van een besloten vennootschap (bv) alleen gekeken naar de situaties in deze bv of worden de situaties van de andere bv's van het moederbedrijf meegewogen? Zo ja, hoe vindt deze afweging plaats?

Antwoord 4

Bij de beoordeling van ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen wordt onder meer bezien of er een bedrijfseconomische noodzaak aanwezig is voor ontslag en of herplaatsing van de betrokken werknemers mogelijk is. Bij de beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag wordt gekeken naar de onderneming waarbij de voor ontslag voorgedragen werknemers in dienst zijn. Indien uit de cijfers van de onderneming blijkt dat deze weliswaar tot een in haar geheel winstgevend groep behoort, maar zélf verliesgevend is en voor de toekomst weinig winstperspectieven heeft, kan het redelijk zijn dat de werkgever passende maatregelen treft, activiteiten reorganiseert en zo nodig op personeelskosten bezuinigt. Het feit dat het concern in zijn geheel in een florissante positie verkeert, doet hieraan niet af. Wat betreft herplaatsing geldt dat alles wat binnen een redelijk bereik van de werkgever ligt van hem mag worden geleverd. Is de onderneming bijvoorbeeld onderdeel van een concern dan mag verwacht worden dat de werkgever onderzoekt of herplaatsing bij een zusteronderneming binnen het concern mogelijk is. Per werkgever zullen de mogelijkheden divers zijn; de aard en omvang van de organisatie zijn hierbij relevant. Hebben de bv's bijvoorbeeld eenzelfde directie, dan is sprake van een geheel andere relatie dan wanneer de bv's geheel onafhankelijk van elkaar opereren. De omstandigheden van het betrokken bedrijf zijn maatgevend; het gaat om de individuele situatie.

Vraag 5

Hoe worden garanties die worden afgegeven bij overnames meegenomen bij de beoordeling van collectieve ontslagen in het algemeen?

Antwoord 5

Hoe garanties die zijn afgegeven worden meegenomen bij de beoordeling van collectieve ontslagen is afhankelijk van de aard van de garantie. Korthedshalve verwijs ik u naar het antwoord op vraag 3.