

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

944

Vragen van het lid **Vermeij** (PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de omzeiling van de ontslagregels door werkgevers*. (Ingezonden 20 november 2009)

1
Bent u bekend met de berichten «Werkgevers omzeilen regels ontslag»¹ en «Collectief ontslag vaak omzeild»²?

2
Op welke schaal vindt het in het bericht gesignaleerde omzeilen van ontslagregels plaats, zoals ook door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) wordt bevestigd? Bent u bereid om op korte termijn met het UWV na te gaan om hoeveel gevallen het precies gaat? Zo nee, waarom niet?

3
Deelt u de mening dat een dergelijk ontwijken van de ontslagregels ongewenst en ongepast is, omdat werknemers altijd recht hebben op een fatsoenlijke ontslagregeling als zij onverhoopt ontslagen worden?

4
Deelt u de mening dat het UWV bij twijfels over het toepassen van de ontslagregels onmiddellijk actie in de richting van werkgevers moet ondernemen? Heeft u hen daartoe opgeroepen? Zo nee, waarom niet?

5
Wat gaat u doen om er zo spoedig mogelijk voor te zorgen dat alle werkgevers in alle ontslaggevallen de regels naleven?

6
Bent u eventueel bereid de regels aan te scherpen indien de nu bestaande regels niet voldoende houvast bieden om de omzeiling van de ontslagregels aan te pakken? Zo nee, waarom niet?

¹ de Volkskrant, 18 november 2009.

² Financieel Dagblad, 18 november 2009.

Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 9 december 2009)

1
Ja.

2
Mij zijn geen signalen bekend dat werkgevers de regels bij (collectief) bewust willen omzeilen. Ook volgens UWV is er geen aanleiding te veronderstellen dat er «misbruik» wordt gemaakt van ontslagregels om collectief ontslag te voorkomen. Bij UWV bestaat de indruk dat het bekritiseerde gebruik slechts beperkt voorkomt. Werkgevers hebben (aldus UWV) belang bij het op een nette manier afscheid nemen van werknemers en zij leggen daarom

vaak tijdig contact met de medezeggenschap en de vakbonden, alsook met het UWV. Op grond van de huidige Wet melding collectief ontslag kan er overigens geen sprake zijn van misbruik, omdat volgens de vigerende wet voorgenomen bedrijfseconomische ontslagen die gerealiseerd zullen worden via beëindigingsovereenkomsten niet hoeven te worden meegeteld bij de vraag of de Wmco van toepassing is. Op grond van deze wet dient een werkgever een melding te doen indien hij in een tijdvak van 3 maanden met in totaal 20 of meer werknemers eenzijdig de arbeidsovereenkomst wil beëindigen door tussenkomst van UWV dan wel de kantonrechter (mits het aantal ontbindingsverzoeken 5 of meer werknemers betreft). Een nader onderzoek naar «misbruik» is dan ook niet aan de orde.

3
Zoals uit het antwoord op vraag 2 kan worden afgeleid is er geen sprake van ontwijking (of misbruik) van ontslagregels, omdat werkgevers met het buiten beschouwing laten van bedrijfseconomische ontslagen die via wederzijds goedvinden worden gerealiseerd handelen binnen de kaders van de huidige Wmco. De vraag of werknemers in een concrete ontslagkwestie recht hebben op een

bepaalde ontslagregeling is niet aan mij maar in eerste instantie aan betrokken partijen en in tweede instantie – ingeval geen overeenstemming wordt bereikt – aan de rechter.

4

Op grond van de huidige Wmco worden de ontslagregels correct toegepast en is er geen aanleiding om richting werkgevers actie te ondernemen. Daartoe zal ik UWV dan ook niet oproepen.

5

Zoals eerder aangegeven houden de werkgevers zich aan de regels van de huidige Wmco en hoeft er mijnerzijds dus niets te worden ondernomen om naleving ervan af te dwingen.

6

Er is geen aanleiding om tot een aanscherping van de regels over te gaan omdat van omzeiling hiervan geen sprake lijkt te zijn.