

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

1615

Vragen van het lid **Bosma** (PVV) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het artikel «Bedrijven dumpen ouder personeel»*. (Ingezonden 28 januari 2010)

1

Heeft u kennisgenomen van het artikel «Bedrijven dumpen ouder personeel»?¹

2

In hoeverre is de stelling waar dat veel werkgevers ouder personeel ontslaan middels de sterfhuiskonstructie?

3

Welke mogelijkheden ziet u om het omzeilen van de meldingsplicht bij collectief ontslag tegen te gaan?

4

Welke maatregelen gaat u verder nemen om ouder personeel niet de dupe te laten worden van de economische crisis?

¹ De Limburger, 25 januari 2010.

Antwoord

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 15 februari 2010)

1

Ja.

2

Dat is mij niet bekend, noch of het hanteren van een dergelijke

constructie uitsluitend tot doel heeft ouder personeel te ontslaan. Zoals in de beantwoording van de vragen van het lid Vermeij (betreffende hetzelfde artikel) is aangegeven, komt het regelmatig voor – zeker in deze tijd – dat bedrijven failliet gaan (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2009–2010, nr. 1614). Of daarbij sprake is van fraude, zoals in het artikel wordt gesuggereerd, is moeilijk aan te tonen zoals in hetzelfde artikel ook wordt gesteld. Als werknemers worden ontslagen als gevolg van faillissement dan verloopt een dergelijk ontslag niet via UWV. In verband met het spoedeisende karakter van het ontslag bij faillissement, is toestemming van UWV niet vereist. Wel geldt, ook in geval van faillissement, dat de werkgever het voorgenomen ontslag op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) moet melden aan de belanghebbende verenigingen van werknemers als het ontslag twintig of meer werknemers betreft. In die zin kan een dergelijke constructie, mocht daar sprake van zijn, niet leiden tot een omzeiling van de regels die gelden op grond van die wet. In het artikel wordt ook een voorbeeld genoemd waarin sprake zou zijn van het plaatsen van werknemers in een aparte BV, en het vragen van een ontslagvergunning vanwege het ontbreken van voldoende werk voor de werknemers in de betreffende BV, met als uitsluitend doel deze

werknemers makkelijker te kunnen ontslaan (het betreft hier dus niet een situatie waarin sprake is van faillissement). Navraag bij UWV heeft geleerd dat de betreffende BV reeds in 1999 is opgericht. Er kan dan ook moeilijk worden gesproken van het oprichten van een aparte BV met als vooropgesteld doel werknemers makkelijker te kunnen ontslaan. Overigens geldt dat als uit verwerpen van werknemers blijkt, dat er wel sprake is van de oprichting van een aparte BV met het veronderstelde doel om werknemers makkelijker te kunnen ontslaan, of van het plaatsen van werknemers in een al langer bestaande BV direct voorafgaande aan het vragen van een ontslagvergunning, UWV bij de toepassing van de regels betreffende de ontslagkeuze hiermee rekening houdt. Dat wil zeggen, niet zal uitgaan van alleen het personeel in de betreffende BV maar van het totale personeelsbestand.

3

Naar ook hier wordt aangenomen – net als bij de beantwoording van de vragen van het lid Vermeij – wordt bedoeld op de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Daarover het volgende. Op grond van de Wet melding collectief ontslag dient een werkgever bij een voorgenomen ontslag van 20 of meer werknemers via het UWV of de kantonrechter

hiervan melding te doen aan de belanghebbende vakbonden. Dat is niet het geval als de werkgever tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten wil overgaan door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst (beëindiging met wederzijds goedvinden). Bij brief van 9 december 2009 (Kamerstukken II, 2009–2010, nr. 944) heb ik een aantal vragen van het lid Vermeij beantwoord over de mogelijke omzeiling van ontslagregels die in acht genomen moeten worden bij een voorgenomen collectief ontslag. Uit de hiervoor genoemde vragen bleek dat de reden voor het stellen daarvan was, dat het vermoeden bestond dat werkgevers door het sluiten van beëindigingsovereenkomsten de regels die gelden bij een collectief ontslag bewust zouden willen ontduiken. Zoals in de beantwoording aangegeven, lijkt daar geen sprake van te zijn en is in die zin er ook geen aanleiding om te komen tot aanpassing van de regels. Dat neemt niet weg dat het gebruik van deze ontslagroute (naast bij ontslag om persoonlijke redenen) ook in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen toeneemt, zo is mij onlangs ook uit gesprekken met belanghebbenden gebleken. Deze toename is het gevolg van de wijziging van de Werkloosheidswet per 1 oktober 2006 (beperking verwijtbaarheidstoets WW). De (beoogde) gevolgen daarvan manifesteren zich thans duidelijker dan voor de crisis het geval was. Op grond van die wijziging van de WW worden werknemers niet langer verplicht pro forma bezwaar te maken tegen ontslag teneinde hun aanspraak op WW uitkering veilig te stellen (een dergelijk bezwaar leidt ertoe dat een werkgever een voorgenomen ontslag alleen kan realiseren via UWV of kantonrechter), zodat onnodige ontslagprocedures bij UWV of kantonrechter worden voorkomen als werknemers kunnen instemmen met het aangezegde ontslag. Het ligt dan ook in de rede de WMCO zodanig aan te passen dat de vraag of een melding moet plaatsvinden los zal komen te staan van de route (UWV, kantonrechter of beëindiging met wederzijds goedvinden) die de werkgever wil gaan volgen. Daarmee wordt recht gedaan aan het doel van deze wet, namelijk tijdige

inschakeling van de belanghebbende verenigingen van werknemers bij een voorgenomen collectief ontslag, teneinde met hen in overleg te treden over een dergelijk voornemen en de gevolgen daarvan voor werknemers. Voor deze – feitelijk technische wijziging van de wet – heb ik inmiddels opdracht gegeven een wetsvoorstel voor te bereiden.

4

Ik meen hier te kunnen volstaan met verwijzing naar de onlangs aan uw Kamer toegestuurde Notitie Arbeidsparticipatie ouderen en het algemeen overleg dat hierover heeft plaatsgevonden.