



Aandacht voor de
ondernemer,
samen vooruit.

CROP

accountants & adviseurs

Wet Melding Collectief Ontslag

- Wanneer is de WMCO van toepassing?
- Meldingsplicht
- Wachtijd

Extra afspraken over noodpakket banen en economie: Wet Melding Collectief

Ontslag (WMCO)

Juni 2020

In het kader van de extra maatregelen die zijn afgekondigd door het Kabinet is er een extra regeling opgenomen voor bedrijven die meer dan 20 medewerkers willen ontslaan. Zij moeten een akkoord hebben met de vakbond of een andere personeelsvertegenwoordiging. Als zij er onderling niet uitkomen, moet er een aanvraag voor mediation zijn gedaan (bij een nog op te richten commissie van) de Stichting van de Arbeid. Ontbreekt een akkoord of een mediation verzoek, dan volgt een korting van de NOW van 5% op het totale subsidiebedrag.

Deze extra regeling komt naast de bestaande systematiek in de NOW dat er voor ontslagen medewerkers geen loonsubsidie wordt ontvangen. Ook staat de NOW los van de bescherming door het ontslagrecht en van de regels voor collectief ontslag, de WMCO.

Hoe werkt de WMCO nu eigenlijk? In deze bijdrage zetten wij kort uiteen wat de verplichtingen voor de werkgever zijn.

1. Wanneer is de WMCO van toepassing?

De WMCO heeft een Europese grondslag en is van toepassing wanneer de werkgever het voornemen heeft om:

- a. 20 of meer werknemers te ontslaan (kortgezegd: wegens bedrijfseconomische gronden);
- b. Binnen één werkgebied en binnen een tijdvak van drie maanden.

Ontslag

De definitie van 'ontslag' is breder dan je in eerste instantie zou denken. In principe vallen bijna alle beëindigingswegen hieronder; ook een beëindiging met wederzijds goedvinden (met een beëindigingsovereenkomst). En ook een substantiële wijziging van wezenlijke elementen van de arbeidsovereenkomst valt onder die noemer.

2. Meldingsplicht

Wanneer aan bovenstaande vereisten is voldaan, geldt voor de werkgever een meldingsplicht. Hij dient de voorgenomen ontslagen 'ter tijdige raadpleging schriftelijk aan de belanghebbende verenigingen van werknemers' en aan het UWV mede te delen.

Welk doel?

Het doel van deze meldingsplicht is dat de werkgever de vakbonden in de gelegenheid stelt om in overleg te treden over (1) de mogelijkheid om collectieve ontslagen te voorkomen of te verminderen en (2) de mogelijke gevolgen te verzachten, bijvoorbeeld door het sluiten van een sociaal plan. Aan het UWV wordt gemeld, zodat maatregelen genomen kunnen worden ter voorkoming van werkloosheid.

De werkgever moet derhalve een gedetailleerd overzicht van allerlei informatie aan de vakbonden alsook aan het UWV verstrekken. Voor een lijst van de te verstrekken informatie, zie art. 4 lid 2 WMCO voor de vakbonden en art. 4 lid 4 WMCO voor het UWV.

3. Wachtijd van één maand

Na de melding bij de vakbonden en het UWV dient de werkgever één maand te wachten (de zogenaamde wachtijd) alvorens tot ontslag te mogen overgaan. Dat is alleen anders wanneer (1) de vakbonden verklaren dat de melding is gedaan en dat zij zich kunnen vinden in het ontslag, (2) de vakbonden niet binnen twee weken reageren op een melding of (3) schriftelijk afzien van raadpleging.

Gevolgen niet naleving WMCO

Overtreding van de WMCO is zeker niet straffeloos. Als achteraf blijkt dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan bovenstaande regels, dan is een gesloten beëindigingsovereenkomst en een opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigbaar bij de kantonrechter. Dit geldt niet voor opzegging, nadat bij het UWV een ontslagvergunning is verleend.

Vragen?

Heb je vragen over de WMCO, of wil je advies over het aanvragen van collectief ontslag? Neem dan contact op met één van onze juristen. Wij helpen je graag verder.