

# MASTER'S THESIS

## De medezeggenschapsverplichting in de ontslagprocedure wegens bedrijfseconomische

Hoogervorst, L.M.E.

**Award date:**

2023

**Awarding institution:**

Department of Private Law

[Link to publication](#)

**General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

**Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[pure-support@ou.nl](mailto:pure-support@ou.nl)

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 20. Mar. 2025

**Open Universiteit**  
[www.ou.nl](http://www.ou.nl)



# De medezeggenschapsverplichting in de ontslagprocedure wegens bedrijfseconomische redenen

---

The obligation of consulting employee participation councils in the legal procedure of employment contract termination due to company related economic reasons

Scriptie rechtswetenschappen – RM9906 232411M

Naam:	mw. L.M.E. Hoogervorst
Studentnummer:	852164039
E-mail privé:	lieve.hoogervorst@gmail.com
E-mail OU:	l.hoogervorst@student.ou.nl
Begeleider:	mr. dr. A.H. Lamers
Examinator:	prof. mr. J.G.J. Rinkes
Aantal woorden:	13.952
Inleverdatum:	23 november 2023

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	
1.1. Aanleiding	-1-
1.2. Probleemanalyse	-1-
1.3. Relevantie	-2-
1.4. Centrale onderzoeksvraag en deelvragen	-2-
1.5. Methoden van onderzoek	-3-
<b>2. De bedrijfseconomische ontslagprocedure</b>	
2.1. Inleiding	-4-
2.2. De preventieve ontslagtoets	-4-
2.3. Bestuurlijke toestemming voor opzegging	-4-
2.4. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst	-4-
2.5. Kennelijk onredelijke opzegging	-4-
2.6. Herziening van het ontslagrecht: de Wet werk en zekerheid	-4-
2.7. De redelijke ontslaggrond	-5-
2.8. Bedrijfseconomische omstandigheden	-5-
2.8.1. Marginale toetsing	-5-
2.9. Verval van de arbeidsplaatsen en afspiegeling	-5-
2.10. Herplaatsing	-6-
2.11. Medezeggenschap	-6-
2.11.1. Raadpleging medezeggenschap WMCO	-6-
2.11.2. Raadpleging medezeggenschap zonder WMCO	-6-
2.12. De procedure bij het UWV	-7-
2.12.1. De ontslagaanvraag	-7-
2.12.2. De beoordeling	-7-
2.13.3. De beslissing	-7-
<b>3. De bevoegdheden van medezeggenschap</b>	
3.1. Inleiding	-9-
3.2. Geschiedenis: De ontwikkeling van werknemersmedezeggenschap	-9-
3.3. De medezeggenschapsorganen	-9-
3.3.1. Raadpleging van de OR	-9-
3.3.1.1. Tijdigheid	-10-
3.3.1.2. De OR bij (internationale) concerns	-11-
3.3.1.3. Een 'belangrijk' besluit	-11-
3.3.1.4. Beroepsrecht van de OR	-11-
3.3.2. De pvt en personeelsvergadering	-11-
3.3.2.1. Verlies van arbeidsplaatsen	-11-
3.3.2.2. Belangrijke verandering in de arbeid	-11-
3.3.2.3. 50+ ondernemingen zonder OR	-12-
3.3.2.4. Beroepsrecht van de personeelsvergadering en pvt	-12-
<b>4. De beoordeling van medezeggenschap in de ontslagprocedure</b>	
4.1. Inleiding	-14-
4.2. Beoordeling medezeggenschap kantonrechter pre-WWZ	-14-
4.2.1. Wel een OR, maar schending adviesrecht	-14-
4.2.2. Geen OR	-14-
4.2.3. Personeelsvergadering / pvt	-14-
4.2.4. Analyse: de WOR in relatie tot goed werkgeverschap	-15-
4.3. Beoordeling medezeggenschap UWV pre-WWZ	-15-
4.3.1. De Beleidsregels Ontslagtaak	-15-

4.3.2. Het bestuursrechtelijk redelijkheidsoordeel_____	-15-
4.3.3. De brede redelijkheidstoets_____	-15-
4.4. Beoordeling UWV_____	-15-
4.4.1. De Uitvoeringsregels BE_____	-17-
4.4.2. Beroepsrecht na weigering op grond van de WOR_____	-17-
4.5. Analyse praktijkvoorbeelden UWV_____	-19-
<b>5. De wettelijke grondslag en het beoordelingskader</b>	
5.1. Inleiding_____	-24-
5.2. Standpunten in de literatuur_____	-24-
5.3. Eigen standpunt_____	-25-
5.3.1. De WOR als onderdeel van het ontslagrecht_____	-25-
5.3.2. Het procedurele aspect_____	-25-
5.3.3. De bedoeling van de wetgever_____	-25-
5.3.4. De verboden uitvoeringshandeling_____	-26-
5.3.6. De prematuurverklaring als weigeringsgrond_____	-26-
5.4. Het beoordelingskader_____	-27-
5.4.1. Beoordeling in het kader van de WMCO_____	-27-
5.4.2. Het UWV als deskundige bij bedrijfseconomisch ontslag_____	-28-
<b>6. Conclusie</b>	
6.1 Inleiding_____	-29-
6.2 De wijze van beoordeling_____	-29-
6.2.1. Streng op schrift, terughoudend in oordeel_____	-29-
6.2.2. Geen sanctie op verzuim instellingsplicht_____	-30-
6.3 De wettelijke grondslag_____	-30-
6.4. Aanbevelingen_____	-30-
<b>Literatuur</b> _____	-32-
<b>Parlementaire stukken</b> _____	-35-
<b>Rapporten</b> _____	-35-
<b>Jurisprudentie</b> _____	-35-
<b>Online bronnen</b> _____	-36-

# Lijst van gebruikte afkortingen

AJD	Arbeidsjuridische Dienstverlening
Art.	Artikel
Awb	Algemene wet bestuursrecht
BBA 1945	Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen 1945
BW	Burgerlijk Wetboek
CWI	Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen
GAB	Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau
Gw	Grondwet
Ktr.	Kantonrechter
Minister van SWZ	Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid
MvT	Memorie van Toelichting
OK	Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam
OR	Ondernemingsraad
Par.	Paragraaf
Pvt	Personeelsvertegenwoordiging
RDA	Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie
RUO	Regeling UWV ontslagprocedure
Rv	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering
Stb.	Staatsblad
Stcrt.	Staatscourant
Uitvoeringsregels BE	Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WWZ	Wet werk en zekerheid
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WMCO	Wet melding collectief ontslag

# 1. Inleiding

## 1.1. Aanleiding

Wanneer een werkgever zich door bedrijfseconomische redenen genoodzaakt ziet om één of meerdere werknemers te ontslaan, dan heeft de werkgever ingevolge artikel 7:671a BW toestemming van het UWV<sup>1</sup> nodig om de arbeidsovereenkomst(en) te kunnen opzeggen. Onderdeel van het beoordelingsproces van het UWV is het raadplegen van de medezeggenschap door de werkgever. Een werkgever moet bij de ontslagaanvraag kunnen aantonen dat het besluit tot ontslag in lijn is met de verplichting tot medezeggenschap die voortvloeit uit de WOR.<sup>2</sup> Paragraaf 1.2.9. van de Uitvoeringsregels BE<sup>3</sup> schrijft voor dat de OR,<sup>4</sup> of onder bepaalde voorwaarden de pvt<sup>5</sup> of de personeelsvergadering, moet worden geraadpleegd wanneer het gaat om gewichtige bedrijfseconomische besluiten in de zin van de WOR. Als de werkgever zich niet houdt aan de regels van paragraaf 1.2.9. van de Uitvoeringsregels BE is de ontslagaanvraag 'prematuur', wat tot gevolg heeft dat de ontslagvergunning door het UWV op grond van artikel 4 lid 6 RUO<sup>6</sup> wordt geweigerd. Het betrekken van medezeggenschap in het proces van bedrijfseconomisch ontslag roept in de literatuur specifieke vragen op over de beoordelingsbevoegdheid van het UWV.<sup>7</sup> Ook heeft de praktijk laten zien dat de beoordelingswijze van het UWV op het gebied van de medezeggenschap kan verschillen.<sup>8</sup>

## 1.2. Probleemanalyse

In de literatuur is gesteld dat het UWV voor de toets op medezeggenschap alléén een wettelijke grondslag heeft bij een melding collectief ontslag op grond van de WMCO<sup>9</sup> en een hierop volgende ontslagprocedure.<sup>10</sup> Bij de ontslagprocedure waar er geen sprake is van collectief ontslag op grond van de WMCO, zou het UWV geen wettelijke grondslag hebben voor het betrekken van medezeggenschap in haar beoordeling. Het is de vraag of dit standpunt juist is. Naast de vraag over de wettelijke grondslag, roept het betrekken van medezeggenschap in de ontslagprocedure van het UWV vragen op over de wijze van beoordeling op basis van de WOR. Artikel 25 lid 1 WOR schrijft voor dat de OR moet worden geraadpleegd bij bepaalde als 'belangrijk' te kwalificeren besluiten. Bij een dispuut over de vraag of een besluit wel of niet belangrijk is in de zin van de WOR kan er op grond van artikel 26 WOR om een uitspraak van de OK<sup>11</sup> gevraagd worden. De vraag is of het UWV bij de ontslagaanvraag moet bepalen of het ontslagbesluit wel of niet belangrijk is in de zin van de WOR. Indien dit inderdaad onderdeel is van het beoordelingsproces van het UWV, is het de vraag of het UWV voor deze inhoudelijke beoordeling een voldoende toegerust beoordelingskader heeft.<sup>12</sup> Ook roept het betrekken van de OR in de ontslagprocedure de vraag op hoe het UWV oordeelt wanneer een werkgever ondanks de wettelijke verplichting daartoe geen OR heeft ingesteld. Op grond van artikel 2 WOR zijn ondernemingen met meer dan 50 personen verplicht om een OR in te stellen. Uit onderzoek blijkt echter dat de naleving van deze verplichting onder bedrijven afneemt. In 2017 had 67% van de tot instelling verplichte bedrijven een OR, in vergelijking met 71% in 2001 en 76% in

---

<sup>1</sup> Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

<sup>2</sup> Wet op de ondernemingsraden, *Stb.* 2018, 221.

<sup>3</sup> Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen.

<sup>4</sup> Ondernemingsraad.

<sup>5</sup> Personeelsvertegenwoordiging.

<sup>6</sup> Regeling UWV ontslagprocedure (*Stcrt* 2015,12688).

<sup>7</sup> Rietveld & Zaal 2016 p. 19-21 en Verburg 2016, p. 86-87.

<sup>8</sup> Sprengers 2020, p. 53.

<sup>9</sup> Wet melding collectief ontslag (*Stb.* 1976, 223), laatst gewijzigd op 1 januari 2018 (*Stb.* 2017, 484).

<sup>10</sup> Rietveld & Zaal 2016 p. 19-21 en Verburg 2016, p. 86-87.

<sup>11</sup> Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam.

<sup>12</sup> Over de discussie die hierover in de literatuur wordt gevoerd gaat hoofdstuk 5 par. 5.2.

2005.<sup>13</sup> Dit doet de vraag opwekken of het niet voldoen aan de instellingplicht voor de ondernemer gevolgen heeft voor een eventuele ontslagprocedure bij het UWV, en zo ja, welke gevolgen dit zijn. Een volgende vraag die de betrekking van medezeggenschap in de ontslagprocedure oproept, is de vraag hoe het UWV oordeelt wanneer er sprake is van een buitenlandse multinational met een OR die onder buitenlandse druk presteert. Nederland is een aantrekkelijk vestigingsland voor multinationals.<sup>14</sup> In het jaar 2020 heeft zich volgens het Centraal bureau voor statistiek een recordaantal multinationals met buitenlandse zeggenschap in Nederland gevestigd. In de politiek worden er vragen gesteld over de vermoedens die bestaan van bewuste ontwijking van de medezeggenschapsregels door buitenlandse multinationals.<sup>15</sup> Ook blijkt uit onderzoek dat een Nederlandse OR aangestuurd door een buitenlandse moederonderneming niet altijd in vrijheid de medezeggenschapsrechten kan uitoefenen.<sup>16</sup>

### 1.3. Relevantie

Verschillende beoordelingswijzen door onduidelijkheden in het toetsingskader is, met het oog op rechtszekerheid, onwenselijk. Aan de werkgeverszijde kan een beslissing van het UWV over bedrijfseconomisch ontslag bepalend zijn voor het voortbestaan van de onderneming. Aan de werknemerszijde heeft een beslissing een impact omdat het inkomen en zekerheid uit vaste dienstbetrekking wegvalt. Zowel voor de werkgever als de werknemer is het daarom van belang dat het UWV de beoordeling van ontslagaanvragen zorgvuldig en transparant uitvoert. Ook speelt er een publiek belang. Als uit ontslagprocedures blijkt dat werkgevers erin slagen zich te onttrekken aan de verplichting de medezeggenschap te raadplegen, dan dient dit als een signaal voor de overheid om corrigerende maatregelen te overwegen. De vraag is dan of het de taak van het UWV is om gevolg te geven aan dit signaal door werkgevers te sanctioneren op basis van de WOR, of dat het de taak is van de wetgever om medezeggenschapsregels aan te scherpen.

### 1.4. Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

Het doel van dit onderzoek is om na te gaan hoe het UWV over medezeggenschap in de ontslagprocedure oordeelt. Vervolgens is het doel om vast te stellen of het UWV voor de manier van beoordeling een wettelijke grondslag heeft en zo ja, uit welke wettelijke grondslag(en) de beoordeling van het UWV voortkomt. De centrale onderzoeksvraag luidt daarom als volgt:

*Op welke wijze beoordeelt het UWV of er voldaan is aan de raadpleging van medezeggenschap op grond van de WOR bij een bedrijfseconomische ontslagaanvraag, en heeft het UWV voor deze beoordeling een wettelijke grondslag? Zo ja, op welke wettelijke grondslag(en) is de beoordeling van het UWV gebaseerd?*

De centrale onderzoeksvraag wordt beantwoord aan de hand van deelvragen, welke worden behandeld in vier hoofdstukken. Hieronder wordt een korte weergave gegeven van de inhoud van de hoofdstukken en de daarin voorkomende deelvragen.

Hoofdstuk 2: In dit hoofdstuk staat de vraag centraal hoe de bedrijfseconomische procedure is vormgegeven. Hierbij wordt de ontslagprocedure geanalyseerd aan de hand van het toetsingskader van het UWV, namelijk het BW, de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels BE. Vervolgens wordt er toegespitst op de medezeggenschapsverplichtingen binnen dit kader.

---

<sup>13</sup> Eindrapport Onderzoek Naleving WOR 2017, p. 25.

<sup>14</sup> 'Nederlands handelsland, export, import & investeringen 2022', p. 219, CBS.nl.

<sup>15</sup> *Aanhangsel Handelingen II* 2021/22, nr. 1384, p. 7.

<sup>16</sup> Meyer 2016, p. 14.

Hoofdstuk 3: In dit hoofdstuk staat de vraag centraal wat de rol van de medezeggenschap in het bedrijfseconomisch ontslag is. Dit hoofdstuk concentreert zich eerst op de oorsprong en het doel van medezeggenschap door de wetsgeschiedenis heen. Vervolgens worden de bevoegdheden van medezeggenschapsorganen geanalyseerd, die zijn hebben bij bedrijfseconomische besluiten welke het verval van arbeidsplaatsen ten gevolge hebben.

Hoofdstuk 4: In dit hoofdstuk staat de vraag centraal hoe medezeggenschap in het bedrijfseconomisch ontslag zich vóór en na de herziening van het ontslagrecht door de invoering van de WWZ<sup>17</sup> in 2015 heeft ontwikkeld. Tevens staat de vraag centraal hoe het UWV de medezeggenschap in de praktijk beoordeelt, waarbij wordt stilgestaan bij de vraag of het UWV de afwezigheid van een OR sanctioneert.

Hoofdstuk 5: In dit hoofdstuk staat de vraag centraal op welke wettelijke grondslag(en) het UWV de beoordeling op het gebied van raadpleging medezeggenschap baseert. In dit hoofdstuk staat ook de vraag centraal of het UWV voldoende juridisch specialistische kennis heeft om een zorgvuldige beslissing te maken over raadpleging medezeggenschap voortvloeiend uit de WOR.

### **1.5. Methoden van onderzoek**

Voor de beantwoording van de deelvragen wordt in alle hoofdstukken gebruik gemaakt van de juridisch-dogmatische onderzoeksmethode.<sup>18</sup> In het tweede hoofdstuk wordt de procedure aan de hand van het geldende recht omschreven. In het derde hoofdstuk wordt de wetsgeschiedenis geanalyseerd, waarbij er voornamelijk wordt gekeken naar de toelichting van de wetgever in de parlementaire stukken en de analyses over de wetsgeschiedenis in de literatuur. Ook worden toonaangevende uitspraken van de OK bekeken. Om een goed beeld te krijgen van de rol van medezeggenschap in het ontslagrecht wordt in het vierde hoofdstuk een analyse gemaakt van de lagere rechtspraak, waarbij voornamelijk uitspraken van kantonrechters worden gebruikt. De uitspraken zijn een verzameling van de resultaten na invoer van de gecombineerde zoekopdrachten; 'ontbinding 7:686 BW' 'bedrijfseconomisch', 'medezeggenschap' en 'WOR' in de databank Kluwer Navigator. In het vierde hoofdstuk wordt ook de in dit onderzoek behandelde wetgeving, wetsgeschiedenis en jurisprudentie in context geplaatst door middel van praktijkvoorbeelden uit recente ontslagaanvragen. De praktijkvoorbeelden zijn afkomstig uit ontslagaanvragen, binnengekomen bij het UWV afdeling AJD tussen 2019 en 2023. Het vijfde hoofdstuk bevat een analyse van standpunten, opgenomen in de relevante literatuur. Hierna volgt een eigen standpunt gebaseerd op de onderzoeksresultaten. Het onderzoek wordt afgesloten met een samenvattende conclusie en een antwoord op de hoofdvraag.

---

<sup>17</sup> Wet werk en zekerheid, *Stb.* 2012, 216.

<sup>18</sup> Van Dijck, Snel & Van Golen 2018, p. 84.



## 2. De bedrijfseconomische ontslagprocedure

### 2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal hoe de bedrijfseconomische ontslagprocedure is vormgegeven. De procedure wordt eerst in de context van het ontslagrecht geplaatst. In par. 2.2. tot en met 2.6. wordt beknopt de geschiedenis van het ontslagrecht en het ontslaan van de bedrijfseconomische ontslagprocedure weergegeven. Vanaf par. 2.7. wordt de huidige bedrijfseconomische ontslagprocedure bij het UWV uitgelegd.

### 2.2. De preventieve ontslagtoets

Voor 1940 was er in Nederland geen belemmering om een werknemer te ontslaan. De werkgever had alleen rekening te houden met de geldende opzegtermijn.<sup>19</sup> Tijdens de Duitse bezetting vond het landsbestuur in oorlogstijd het noodzakelijk om economische chaos door massawerkloosheid te voorkomen, en voerde daarom een algemeen ontslagverbod voor werkgevers in. Werkgevers mochten door dit ontslagverbod een arbeidsovereenkomst pas opzeggen als hiervoor toestemming werd gegeven door een overheidsinstantie, na ontbinding door of de rechter.<sup>20</sup>

### 2.3. Bestuurlijke toestemming voor opzegging

De bestuurlijke preventieve ontslagtoets werd vastgelegd in een ministerieel besluit, namelijk het BBA 1945.<sup>21</sup> Of een ontslag in de gegeven omstandigheden redelijk was, werd beoordeeld aan de hand van het Ontslagbesluit.<sup>22</sup> Toestemming voor ontslag werd afgegeven in de vorm van een ontslagvergunning. De uitvoering van de preventieve ontslagtoets is met de jaren telkens bij een andere overheidsorganisatie komen te liggen.<sup>23</sup> Bij de invoering van het BBA 1945 in werd de toets uitgevoerd door de GAB,<sup>24</sup> vervolgens is de bevoegdheid overgedragen aan de RDA,<sup>25</sup> hierop aan het CWI<sup>26</sup> en sinds 2009 aan de UWV.<sup>27</sup>

### 2.4. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Naast opzegging van de arbeidsovereenkomst bestond er voor de werkgever de mogelijkheid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van artikel 7:686 BW (oud). Om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te realiseren moest de werkgever een verzoekschrift indienen bij de kantonrechter, welke het verzoek beoordeelde op basis van het algemeen verbintenissenrecht in het BW. Een werkgever kon zich tot de kantonrechter wenden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens 'gewichtige redenen'. Gewichtige redenen waren de omstandigheden die een dringende reden voor ontslag op staande voet zouden hebben opgeleverd, of zodanige veranderingen in de omstandigheden, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve onmiddellijk of na een korte tijd behoorde te eindigen.<sup>28</sup> De kantonrechter had derhalve een brede ontslaggrond waar allerlei redenen onder geschaard konden worden, ook bedrijfseconomische omstandigheden.

---

<sup>19</sup> Bij de Vaate 2015, p. 22.

<sup>20</sup> Bij de Vaate 2015, p. 22.

<sup>21</sup> Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (*Stb.* 1945, F 214).

<sup>22</sup> Besluit van 7 december 1998 (*Stcrt.* 1998, nr. 238).

<sup>23</sup> Bij de Vaate 2015, p.22.

<sup>24</sup> Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau.

<sup>25</sup> Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, Wet van 28 juni 1990 (*Stb.* 1990, 403).

<sup>26</sup> Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen, Wet van 29 november 2001 (*Stb.* 2001, 625).

<sup>27</sup> Wet van 29 december 2008 (*Stb.* 2008, 600).

<sup>28</sup> Van Leeuwen e.a. 2008, p. 319.

## 2.5. Kennelijk onredelijke opzegging

Naast ontbinding kende het ontslagrecht de rechterlijke toets op 'kennelijk onredelijke opzegging', neergelegd in artikel 7:681 BW (oud). Op basis van dit artikel kon de rechter oordelen of een reeds gedane opzegging onredelijk was op grond van de wet. Bij een kennelijk onredelijke opzegging kon de rechter een schadevergoeding opleggen, of de werkgever veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:682 BW (oud).

## 2.6. Herziening van het ontslagrecht: de Wet werk en zekerheid

Met de komst van de WWZ, welke per 1 juli 2015 in werking is getreden, is het BBA 1945 als wettelijke grondslag voor opzegging komen te vervallen. Ook is het duale ontslagstelsel, waarbij de werkgever kon kiezen tussen de bestuursrechtelijke route en de civielrechtelijke route, komen te vervallen. De werkgever die ontslag wil doorvoeren, zal zich nu afhankelijk van de reden van ontslag moeten wenden tot óf de kantonrechter, óf het UWV. De redenen voor ontslag zijn limitatief opgesomd in artikel 7:669 BW. In geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen en ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na twee jaar ziekte moet een werkgever zich tot het UWV wenden voor een ontslagvergunning. Voor andere redenen van ontslag die meer op de persoon van de werknemer zijn gericht, zoals disfunctioneren en de verstoorde arbeidsrelatie, moet een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden ingediend bij de kantonrechter.<sup>29</sup>

## 2.7. De redelijke ontslaggrond

Een redelijke grond voor ontslag is volgens artikel 7:669 lid 3 de bedrijfseconomische omstandigheden die noodzakelijkerwijs leiden tot het vervallen van arbeidsplaatsen. In artikel 7:669 lid 5 BW staat dat er bij ministeriele regeling nadere regels gesteld worden met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging. Voor het bedrijfseconomisch ontslag zijn deze nadere regels vastgelegd in de Ontslagregeling<sup>30</sup> en de Uitvoeringsregels BE.<sup>31</sup>

## 2.8. Bedrijfseconomische omstandigheden

Om tot een rechtsgeldig ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW te komen moet er allereerst sprake zijn van *bedrijfseconomische omstandigheden*. Het begrip bedrijfseconomische omstandigheden is door de wetgever in de toelichting op de WWZ uitgelegd aan de hand van een aantal voorbeelden, namelijk; een slechte financiële positie, werkvermindering, organisatorische veranderingen in de vorm van reorganisatie, technologische veranderingen, beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, bedrijfsverhuizing en het vervallen van een loonkostensubsidie.<sup>32</sup> In de Uitvoeringsregels BE zijn deze voorbeelden gebruikt om de bedrijfseconomische redenen te categoriseren.<sup>33</sup> De werkgever dient zelf met toelichting en onderbouwende stukken te komen, op basis waarvan het UWV de bedrijfseconomische omstandigheden kan beoordelen en vaststellen.<sup>34</sup>

### 2.8.1. Marginale toetsing

De beslissing van de werkgever om maatregelen te nemen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden wordt door het UWV marginaal getoetst. De marginale toetsing is gebaseerd op de toelichting van de wetgever, die aangeeft dat de ondernemersvrijheid behouden dient te worden en dat de ondernemingsbeslissing daarom 'met een zekere mate van terughoudendheid' moet worden beoordeeld.<sup>35</sup> De werkgever moet zich echter wel

<sup>29</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 25.

<sup>30</sup> Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling) (*Stcrt.* 2015, 12685).

<sup>31</sup> Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 (*Stcrt.* 2015, 42142).

<sup>32</sup> Art. 1 Ontslagregeling (*Stcrt.* 2015, 12685).

<sup>33</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 23.

<sup>34</sup> Alt 2017, p. 351.

<sup>35</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 43.

verantwoorden tegenover het UWV.<sup>36</sup> Dat houdt in dat het UWV niet in de plaats van de ondernemer treedt en beoordeelt of de beslissing in de gegeven omstandigheden de juiste beslissing was, maar alleen beoordeelt of werkgever de bedrijfseconomische noodzaak voor het treffen van deze maatregelen en de doelmatigheid ervan *voldoende aannemelijk* heeft gemaakt.<sup>37</sup>

## 2.9. Verval van de arbeidsplaatsen en afspiegeling

De bedrijfseconomische omstandigheden moeten vervolgens de *oorzaak* zijn van het structureel verval van arbeidsplaatsen.<sup>38</sup> Bij het laten vervallen van arbeidsplaatsen moet de werkgever bovendien rekening houden met de wettelijk ontslagvolgorde, neergelegd in artikel 7:671 lid 5 en 7 BW en artikel 7:669 lid 5 BW. De ontslagvolgorde wordt bepaald door het in artikel 11 van de Ontslagregeling neergelegde afspiegelingsbeginsel.<sup>39</sup> Dit beginsel behelst een rekenmethode, aan de hand waarvan wordt besloten welke personeelsleden die werkzaam zijn in een zelfde of soortgelijke functie voor ontslag mogen worden aangedragen. Het doel van afspiegelen is het behoud van een gebalanceerde leeftijdsverdeling onder het personeel.<sup>40</sup>

## 2.10. Herplaatsing

Artikel 7:669 lid 1 en lid 5 BW schrijft voor dat een werkgever, alvorens over te gaan tot ontslag, alle redelijke mogelijkheden tot herplaatsing van de werknemer moet hebben onderzocht.<sup>41</sup> De werkgever die onderdeel uitmaakt van een groep zal ook alle redelijke mogelijkheden tot herplaatsing binnen deze groep moeten hebben onderzocht.<sup>42</sup> De herplaatsingsverplichting is een inspanningsverplichting, hetgeen betekent dat een werkgever in ieder geval moet aantonen dat alle redelijke mogelijkheden tot herplaatsing actief zijn onderzocht, in samenspraak met de werknemer.<sup>43</sup>

## 2.11. Medezeggenschap

### 2.11.1. Raadpleging medezeggenschaps WMCO

De werkgever die het voornemen heeft om binnen een tijdvak van drie maanden twintig of meer werknemers, werkzaam in één werkgebied, te ontslaan, moet dit melden aan de vakbonden en het UWV.<sup>44</sup> De werkgever is op grond van artikel 4 lid 3 en lid 4 WMCO verplicht om bij de melding aan het UWV een kopie van de melding aan de vakbonden toe te voegen, en ook een schriftelijke verklaring dat de OR is geraadpleegd, of nog wordt geraadpleegd.<sup>45</sup> Na de melding zal er door het overleg met de vakbonden en de OR enige tijd overheen gaan tot werkgever een ontslagaanvraag indient. Wanneer de ontslagaanvraag wordt ingediend, zal het UWV eerst beoordelen of de werkgever zich heeft gehouden aan de meldingsplicht van de WMCO. In dit stadium moet de OR op grond van artikel 6 lid 1 onder b WMCO wel al zijn geraadpleegd. Is dit niet het geval, dan kan onder

<sup>36</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 43.

<sup>37</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 43.

<sup>38</sup> Onder 'structureel' wordt verstaan: het verval van de arbeidsplaatsen gezien over een toekomstige periode van 26 weken Artikel 11 Ontslagregeling (*Stcrt.* 2015, 12685).

<sup>39</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 60.

<sup>40</sup> Het tot 2005 gehanteerde 'last-in-first-out' beginsel bij de ontslagvolgorde leverde aantoonbaar vergrijzing van de arbeidsmarkt op. Boot 2019, p. 84.

<sup>41</sup> De herplaatsingsverplichting bij bedrijfseconomisch ontslag is nader uitgewerkt in de Ontslagregeling.

<sup>42</sup> Werkgever heeft een actieve onderzoeksplicht bij de herplaatsing binnen het (internationale) concern. Zie Hof 's-Hertogenbosch 28 juli 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:2657, r.o. 3.4.4. Door de komst van 'remote werken' heeft werkgever in internationaal concernverband ook de plicht om de redelijke mogelijkheden van herplaatsing op internationale werkplekken te onderzoeken waar remote werken tot de mogelijkheden behoort. zie Gerechtshof Amsterdam 15 maart 2023, ECLI:NL:GHAMS:2022:771, r.o. 3.5.

<sup>43</sup> HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64 (*Shell*).

<sup>44</sup> Artikel 26 Ontslagregeling wijst de werkgebieden als bedoeld in artikel 1, onderdeel e van de WMCO. Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 130.

<sup>45</sup> Wordt de OR geraadpleegd op een in de toekomst gelegen moment, dan is de werkgever op grond van artikel 4 lid 4 onder c WMCO verplicht om bij de melding aan te geven op welke datum de raadpleging zal plaatsvinden.

toepassing van paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE de toestemming voor de ontslagvergunning weigeren. Hierop zijn twee uitzonderingen mogelijk: namelijk het geval dat de OR afziet van haar adviesrecht, of wanneer de raadpleging van de OR de herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemers of de werkgelegenheid van de overige betrokken werknemers in gevaar brengt.<sup>46</sup> In beide gevallen zal de werkgever dit moeten aantonen en onderbouwen.<sup>47</sup>

### *2.11.2. Raadpleging medezeggenschap zonder WMCO*

Medezeggenschap is ook een onderdeel van het toetsingskader wanneer er geen sprake is van collectief ontslag in de zin van de WMCO. De werkgever dient namelijk op grond van paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE bij elke ontslagaanvraag, ongeacht het aantal voor ontslag aangedragen werknemers, aan te geven of er een OR is ingesteld en zo ja, of de OR moet worden geraadpleegd op grond van artikel 25 WOR. Is dit het geval, dan moet de werkgever aangeven of de OR is geraadpleegd en of het ontslagbesluit in lijn is met het advies van de OR. Is er geen OR ingesteld, dan verwijzen de Uitvoeringsregels BE naar de regels die gelden voor werkgevers met 10 tot 50 personen. De werkgever moet in dat geval aangeven of het ontslagbesluit kan leiden tot verval van de arbeidsplaatsen of verandering van de arbeid van ten minste 25% van het personeel. Is dit het geval, dan moet de werkgever aangeven of het besluit is overlegd met de pvt of, als er geen pvt is ingesteld, met het personeel tijdens een personeelsvergadering. Heeft er geen overleg plaatsgevonden, dan is de ontslagaanvraag prematuur en wordt de aanvraag op grond van artikel 4 lid 6 RUO geweigerd.<sup>48</sup>

## **2.12. De procedure bij het UWV**

### *2.12.1. De ontslagaanvraag*

Een werkgever die een ontslagvergunning wil aanvragen, zal allereerst moeten inloggen via het online werkgeversportaal op de website van het UWV. Het gebruik van de digitaal door het UWV ter beschikking gestelde ontslagaanvraagformulieren is namelijk verplicht.<sup>49</sup> De ontslagaanvraag is onderverdeeld in drie apart in te vullen formulieren, namelijk formulier A, B en C. In formulier A vult de werkgever de eigen gegevens in en geeft aan de procedure gelijk inhoudelijk wordt gevoerd, of dat na indiening van de ontslagaanvraag uitstel gewenst is om te kunnen onderhandelen met werknemer om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te komen (de voorlopige aanvraag).<sup>50</sup> Leidt de periode van onderhandeling niet tot een beëindigingsovereenkomst, dan kan de werkgever ervoor kiezen de procedure inhoudelijk voort te zetten. Dat doet de werkgever door het indienen van formulier B, waar de gegevens van werknemer ingevuld worden, en formulier C, waar de onderbouwing en toelichting op de ontslaggrond gevraagd wordt.<sup>51</sup> Onderdeel van formulier C is ook de toelichting op de herplaatsingsverplichting, het afspiegelingsbeginsel, de WMCO en de medezeggenschapsverplichting.<sup>52</sup>

---

<sup>46</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 143.

<sup>47</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 142.

<sup>48</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 32. Onder welke omstandigheden een ontslagaanvraag exact als prematuur wordt aangemerkt komt uitgebreid aan bod in hoofdstuk 3 par. 3.3.

<sup>49</sup> Besluit verplichting ontslagaanvraagformulieren (*Stcrt.* 2015, 17968).

<sup>50</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 201.

<sup>51</sup> 'Werkgevers formulieren aanvragen ontslagvergunning bedrijfseconomische redenen', UWV.nl.

<sup>52</sup> 'Werkgevers formulieren aanvragen ontslagvergunning bedrijfseconomische redenen', UWV.nl.

### 2.12.2. De beoordeling

Het UWV stelt na ontvangst van de formulieren schriftelijk verduidelijkingsvragen tot het moment waarop het UWV oordeelt dat het dossier compleet is.<sup>53</sup> Vanaf dat moment wordt de ontslagaanvraag in behandeling genomen. De werknemer krijgt een kopie van het ontslagdossier toegestuurd met het verzoek om hierop binnen twee weken te reageren.<sup>54</sup> Voert de werknemer verweer, dan is het aan het UWV om te beoordelen of één ronde hoor- en wederhoor voldoende is om een beslissing te maken, of dat er een tweede ronde noodzakelijk is. Is er een tweede ronde nodig, dan worden partijen in de gelegenheid gesteld om repliek en dupliek te geven.<sup>55</sup>

### 2.12.3. De beslissing

De beslissing van het UWV is een besluit in de zin van de Awb, en moet ingevolge artikel 3:46 Awb deugdelijk gemotiveerd worden.<sup>56</sup> In de motivering worden de standpunten van werknemer en werkgever tegen elkaar afgewogen, gevolgd door een beoordeling van het UWV. Het UWV kan op grond van artikel 4 lid 6 RUO ook oordelen dat de ontslagvergunning wordt geweigerd voor het moment dat de aanvraag in behandeling wordt genomen. Bijvoorbeeld in het geval dat er evident sprake is van een opzegverbod, of wanneer er niet is voldaan aan de raadpleging van de medezeggenschap volgens paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE.<sup>57</sup> Op grond van art. 8:6 lid 1 Awb kan tegen een beslissing van het UWV over het al dan niet verlenen van een ontslagvergunning geen bezwaar of beroep worden ingesteld.<sup>58</sup> Wanneer een partij het oneens is met de beslissing, dan moet ingevolge artikel 7:686a BW een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden ingediend bij de kantonrechter. De kantonrechter gebruikt de Ontslagregeling en aanverwante beleidsregels van het UWV als uitgangspunt in de procedure.<sup>59</sup>

---

<sup>53</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 207.

<sup>54</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 205.

<sup>55</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 205.

<sup>56</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 193.

<sup>57</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, par. 1.2.9., artikel 4 lid 6 RUO en art. 7:670 lid 1 tot en met 4 BW. Dit artikel van het BW geeft de zogenaamde 'tijdens'-opzegverboden. Als er sprake is van één van deze opzegverboden mag het UWV geen toestemming voor opzegging verlenen, tenzij aannemelijk is dat het opzegverbod vervalt binnen vier weken na de beslisdatum van het UWV.

<sup>58</sup> Van Dongelen & Van Rijd 2012, p. 120.

<sup>59</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 46. De rechter acht zich gebonden aan de Ontslagregeling, maar niet aan de Uitvoeringsregels BE omdat dit 'eigen beleidsregels' van het UWV zijn. Zie HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1212, r.o. 3.4.

# 3. De bevoegdheden van medezeggenschap

## 3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal welke rol medezeggenschap heeft bij bedrijfsbeslissingen die het verval van arbeidsplaatsen ten gevolge hebben. Het hoofdstuk begint met het kort verkennen van de oorsprong en het doel van de betrokkenheid van werknemers bij bedrijfsbeslissingen in par. 3.2. Het huidige wettelijk kader wordt besproken in par. 3.3.

## 3.2. Geschiedenis: de ontwikkeling van werknemersmedezeggenschap

In 1950 werd de eerste versie van de WOR ingevoerd, met als doel het spoedige herstel van de arbeidsmarkt en verbetering van de volkswelvaart na de tweede wereldoorlog.<sup>60</sup> Deze wet legde de nadruk op het bevorderen van een goede verstandhouding tussen werkgevers en werknemers door het belang van samenwerking te benadrukken, met als bijkomend doel het eerlijker verdelen van macht en welvaart binnen het bedrijf.<sup>61</sup> In de loop der jaren is de WOR verschillende keren van karakter veranderd, al naar gelang de maatschappelijke veranderingen in het land. In de versie van 1971 werd de democratisering binnen ondernemingen belangrijk gevonden. Hierbij stond de gedachte centraal dat een onderneming als een gemeenschap fungeert waarin werknemers gemeenschappelijke belangen delen.<sup>62</sup> In de hierop volgende versie van 1979 werd de emancipatie van de OR een kernpunt.<sup>63</sup> Hoewel de samenwerking binnen de organisatie belangrijk bleef, kreeg de OR in deze wet een nieuwe rol als vertegenwoordiger van het personeel en als serieuze gesprekspartner van het bestuur. Dit is onder andere te zien in het voortaan uitsluiten van het bestuur van deelname aan de OR.<sup>64</sup> Vanaf 1981 werd het bereik van de WOR vergroot door de introductie van regels die gelden voor de kleinere ondernemingen met minder dan 50 werknemers in dienst.<sup>65</sup> De waarborging van medezeggenschap is sinds 1983 als overheidstaak in de Grondwet verankerd.<sup>66</sup> Vanuit deze overheidstaak wordt het belang van medezeggenschap ook in recentere jaren door de wetgever benadrukt. Met de Wet medezeggenschap werknemers van 2005 had de wetgever via een herstructurering van de WOR overzichtelijke en flexibele regels voor ogen, die het functioneren van medezeggenschap ook in een snel veranderend arbeidslandschap (door onder anderen veranderende arbeidsverhoudingen, internationalisering en technologische ontwikkelingen) moesten waarborgen.<sup>67</sup>

## 3.3. De medezeggenschapsorganen

De WOR kent drie medezeggenschapsorganen. Ondernemingen met 50 werknemers of meer moeten op grond van artikel 2 WOR verplicht een OR instellen. Werknemers kunnen via een beroepsprocedure bij de kantonrechter de instelling van een OR afdwingen.<sup>68</sup> Op grond van artikel 35c WOR kan er in ondernemingen met 10 to 50 werknemers op initiatief

---

<sup>60</sup> Verburg 2013, p. 19.

<sup>61</sup> Wet van 4 mei 1950 (*Stb.* 1950, K174) en Verburg 2013, p. 19.

<sup>62</sup> Wet van 28 januari 1971 (*Stb.* 1971, 54) en Verburg 2013, p. 19.

<sup>63</sup> *Kamerstukken II* 2004/05, 29818, nr. 3.

<sup>64</sup> Verburg 2013, p. 19.

<sup>65</sup> Wet van 22 mei 1981 (*Stb.* 1981, 416) en Verburg 2013, p. 19.

<sup>66</sup> De wetsgeschiedenis van artikel 19 Grondwet is online inzichtelijk gemaakt: ; Artikel 19 werkgelegenheid en rechtspositie werknemers', [Denederlandsegrondwet.nl](http://Denederlandsegrondwet.nl)

<sup>67</sup> *Kamerstukken II* 2004/05, 29 818, nr. 3, p. 2. Deze wet is uiteindelijk niet in werking getreden.

<sup>68</sup> Artikel 36 lid 1 WOR geeft een beroepsrecht tot het instellen van een OR aan 'iedere belanghebbende'. Het is aan de kantonrechter om te bepalen wie er in de specifieke situatie als belanghebbende kan worden aangemerkt: Sprengers 2016.

van het werknemers een pvt worden ingesteld. Een pvt bestaat uit ten minste drie personen die optreden als werknemersvertegenwoordigers.<sup>69</sup> Als er geen pvt is ingesteld, geldt op grond van artikel 35b WOR de verplichting tot het houden van ten minste twee personeelsvergaderingen per jaar. Een personeelsvergadering is een samenkomst van het voltallige personeel.<sup>70</sup>

### 3.3.1. Raadpleging van de OR

Is er sprake van een belangrijk besluit in de zin van artikel 25 lid 1 WOR, dan heeft de OR over dit besluit adviesrecht en dient de OR geraadpleegt te worden alvorens het besluit tot uitvoering wordt gebracht.<sup>71</sup> In het kader van de bedrijfseconomische ontslagprocedure is artikel 25 lid 1 onder c, d en e WOR van belang. Deze regeling geeft de OR adviesrecht bij:

- De beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- Een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- Een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming.

#### 3.3.1.1. Tijdigheid

Op grond van artikel 24 lid 1 WOR dient de ondernemer besluiten die ingevolge artikel 25 lid 1 WOR adviesplichtig zijn 'in voorbereiding' aan de OR te worden voorgelegd. Dit moet de OR in de gelegenheid stellen om conform artikel 25 lid 2 WOR een advies uit te brengen, dat van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming. Wanneer de ondernemer het besluit voorlegt aan de OR op het moment dat het besluit al vast staat, is er geen wezenlijke invloed meer mogelijk.<sup>72</sup> Het punt van wezenlijke invloed kan in sommige gevallen betekenen dat een besluit tot bedrijfssluiting aan de OR moet worden voorgelegd vóór de sluiting definitief is geworden, om de OR de mogelijkheid te geven redelijke alternatieven voor te dragen.<sup>73</sup>

#### 3.3.1.2. De OR bij (internationale) concerns

Een in Nederland gevestigd bedrijf is verplicht zich te houden aan de WOR, ook als de onderneming onderdeel uitmaakt van een concern met een buitenlandse moedermaatschappij.<sup>74</sup> De concernstrategie opgelegd door de moedermaatschappij legt gewicht in de schaal van de motivering van het voorgenomen besluit van de Nederlandse onderneming, maar dit kan niet per definitie het doorslaggevend gewicht zijn.<sup>75</sup> Dit zou volgens de rechtspraak onaanvaardbaar zijn in het licht van het wettelijk stelsel van werknemersmedezeggenschap.<sup>76</sup> De dochteronderneming heeft een zorgplicht wanneer het aankomt op de belangen die in eigen onderneming spelen, zo ook het belang van het voorkomen van onnodige of onzorgvuldig uitgevoerde ontslaggronden.<sup>77</sup>

#### 3.3.1.3. Een 'belangrijk' besluit

Alleen een 'belangrijk' besluit moet aan de OR worden voorgelegd. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de betekenis van het begrip 'belangrijk' gerelateerd is aan de omvang en aard van de activiteiten van de onderneming.<sup>78</sup> Wat voor de ene onderneming belangrijk is, geldt dus

---

<sup>69</sup> Zie art. 35c WOR. Een pvt is op grond van artikel 35c lid 2 WOR verplicht als meer dan de helft van de medewerkers daarom vraagt of als het in de cao staat: 'Medezeggenschapsstructuren, personeelsvertegenwoordiging', SER.nl.

<sup>70</sup> Van Andel, 2021, par. 3.

<sup>71</sup> Verburg 2015, p. 6.

<sup>72</sup> OK 17 november 2016 ECLI:NL:GHAMS:2016:5232.

<sup>73</sup> OK 27 november 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:4902 (KNAW).

<sup>74</sup> Bartman 2020, p. 370.

<sup>75</sup> OK 16 maart 2000, ECLI:NL:GHAMS:2000, JAR 2000/80 (*Philips Lightning*), en OK 11 januari 2001, ECLI:NL:GHAMS:2001:AA9460, JOR 2001/64 (*Verkade Delacre I*).

<sup>76</sup> OK 9 juli 2013, ECLI:NL:GHAMS:2013:2336, RAR 2013/145 (*Watts Industries Netherlands B.V.*), r.o. 3.3.

<sup>77</sup> Dahmen 2014, p. 62 en Olaerts 2015, p. 228-238.

<sup>78</sup> *Kamerstukken I 1978/79*, 13 954, nr. 8d, p. 15.

mogelijk niet voor een andere.<sup>79</sup> Zo bestaat er geen vast aantal vervallen arbeidsplaatsen dat een besluit per definitie als belangrijk kwalificeert. Rechtspraak heeft laten zien dat het aantal vervallen arbeidsplaatsen weliswaar serieus in overweging wordt genomen, maar niet doorslaggevend is.<sup>80</sup> Wat meer van belang is, is of het wegvallen van de arbeidsplaats leidt tot het verdwijnen of veranderen van (een van) de kernactiviteiten van de onderneming.<sup>81</sup> Ook kan een besluit, ongeacht het aantal vervallen arbeidsplaatsen, belangrijk zijn wanneer er een verandering in de organisatiestructuur optreedt. Zo kan het voorkomen dat er slechts één arbeidsplaats vervalt, en het besluit toch aan de OR moet worden voorgelegd. Bijvoorbeeld doordat de arbeidsplaats een strategisch leidinggevende functie betreft, waardoor verschillende managementlagen en rapportagelijnen in de organisatie ten gevolge van het besluit komen te veranderen.<sup>82</sup> Dit alles maakt van de vraag of een besluit belangrijk is in de zin van de WOR een zeer casuïstische kwestie.

#### *3.3.1.4. Beroepsrecht van de OR*

Na de raadpleging van de OR over het voorgenomen besluit, heeft de OR de mogelijkheid om over het besluit een advies uit te brengen. Volgt de ondernemer het advies van de OR niet, dan zal de ondernemer op grond van artikel 25 lid 1 WOR de beweegredenen hiertoe gemotiveerd moeten uitleggen. De OR heeft vervolgens een maand de tijd om tegen het besluit beroep in te stellen bij de OK. Oordeelt de OK in het voordeel van het standpunt van de OR, dan kan de OK op grond van artikel 25 lid 5 WOR de ondernemer verplichten het besluit geheel of gedeeltelijk in te trekken, de verplichting opleggen de al ingetreden gevolgen ongedaan te maken en de ondernemer verbieden om handelingen te verrichten ter uitvoering van het besluit.<sup>83</sup> Ook kan de OR een beroepsprocedure starten wanneer er naar mening van de OR onterecht geen advies is gevraagd over een bepaald besluit.<sup>84</sup>

### **3.3.2. De pvt en personeelsvergadering**

Voor ondernemingen met 10 tot 50 personeelsleden geldt artikel 35b lid 5 WOR. Dit artikel geeft de regel dat er bij een reorganisatie die kan leiden tot het verlies van arbeidsplaatsen óf tot een belangrijke verandering van de arbeid van ten minste een kwart van de in de onderneming werkzame personen, dit besluit ter advies moet worden voorgelegd aan de pvt of, indien er geen pvt is ingesteld, aan het personeel tijdens een personeelsvergadering.

#### *3.3.2.1. Verlies van arbeidsplaatsen*

De situaties waarin er arbeidsplaatsen komen te vervallen zijn op zichzelf duidelijk. Het is niet ingewikkeld om vast te stellen of het aantal arbeidsplaatsen dat vervalt, een kwart of meer van het personeelsbestand betreft. Bij het vaststellen of er een medezeggenschapsverplichting geldt bij een ontslagaanvraag, zal het wel van belang zijn om vast te stellen of het besluit dat leidt tot het verval van arbeidsplaatsen alléén de arbeidsplaatsen betreffen van de personen die bij het UWV voor ontslag worden aangedragen, of dat er meerdere arbeidsplaatsen vervallen welke niet aan het UWV worden voorgelegd. Dit kunnen zijn de arbeidsplaatsen van personen wiens tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, of waarmee een beëindigingsovereenkomst wordt gesloten. Het kan immers zo zijn dat er voor enkele werknemers een ontslagvergunning wordt aangevraagd, terwijl er aan de ontslagaanvraag een besluit ten grondslag ligt wat het verval van een groter aantal arbeidsplaatsen teweeg brengt. Het besluit had dan op grond van artikel 35b lid 5 WOR aan de pvt of de personeelsvergadering moeten zijn voorgelegd. Het UWV vraagt in de formulier A van de ontslagaanvraag of werkgever volgens de WOR

<sup>79</sup> Kamerstukken I 1978/79, 13 954, nr. 8d, p. 15.

<sup>80</sup> Verburg 2015, p. 8.

<sup>81</sup> OK 22 maart 2006, ECLI:NL:GHAMS:2006:AX7737, JAR 2006/133 (*Stichting Isala Klinieken*). De OK vond het van belang dat de geringe inkrimping van het personeelsbestand toch zorgde voor de verdwijning van een bepaalde dienst binnen de organisatie.

<sup>82</sup> OK 29 maart 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:922, r.o. 3.8.

<sup>83</sup> Verburg 2015, p. 6.

<sup>84</sup> OK 28 oktober 2020, ECLI:NL:GHAMS:2020:2871.



verplicht is de OR, pvt of personeelsvergadering raadplegen.<sup>85</sup> De verplichting tot raadpleging bestaat als het ontslag voortkomt uit een *besluit* dat adviesplichtig is in de zin van de WOR. Het UWV heeft in het kader van de actieve kennisvergaring de bevoegdheid om hierover vragen te stellen aan de werkgever.<sup>86</sup>

### 3.3.2.2. *Belangrijke verandering in de arbeid*

Ook bij een belangrijke wijziging in de arbeid van een kwart of meer van de nog werkzame personen geldt er een medezeggenschapsverplichting op grond van artikel 35b lid 5 WOR. In de literatuur is gesuggereerd dat voor de onderwerpen die onder het adviesrecht van de personeelsvergadering en pvt vallen, aansluiting gezocht moet worden bij de regels rondom adviesplichtige besluiten van artikel 25 lid 1 WOR.<sup>87</sup> In dat kader kan het bevestigd worden of een besluit dat leidt tot het verval van één of enkele leidinggevende arbeidsplaatsen in een kleinere onderneming adviesplichtig is. Artikel 25 lid 1 WOR spreekt van een belangrijke *wijziging in de organisatie* van de onderneming, dan wel in de *verdeling van bevoegdheden* binnen de onderneming. Hier kan een wijziging in de rapportagelijnen door wegvallen van één leidinggevende functie onder vallen.<sup>88</sup> Een wijziging in de organisatiestructuur of bevoegdheden hoeft op zichzelf *geen* belangrijke verandering in de zin van artikel 35b lid 5 WOR op te leveren. Een dergelijk besluit zal namelijk niet direct een verandering van *arbeid* teweeg brengen. Of een besluit op grond van artikel 35b lid 5 WOR adviesplichtig is, zal meer liggen aan het feit of de personeelsleden door het vertrek van één of meerdere personen een wijziging of vermeerding van taken voorgeschoteld krijgen, hetgeen wel als verandering in *arbeid* aan te merken valt.<sup>89</sup>

### 3.3.2.3. *50+ ondernemingen zonder OR*

Een onderneming met meer dan 50 personen zonder OR heeft toch de verplichting om twee keer per jaar een personeelsvergadering te houden en dient te voldoen aan de verplichtingen van artikel 35b WOR.<sup>90</sup> Dit betekent dat er ook een pvt ingesteld moet worden wanneer de meerderheid van het personeel dit wenst.<sup>91</sup> Ook moet door de ondernemer zonder OR, die daartoe op basis van de WOR wel toe verplicht is, aan de personeelsvergadering of pvt de gelegenheid geven om te adviseren over een besluit op een zodanig tijdstip dat het advies nog van een wezenlijke invloed kan zijn.<sup>92</sup> In deze situatie is het wél denkbaar om bij het adviesrecht van een personeelsvergadering of pvt aansluiting te zoeken bij artikel 25 lid 1 WOR, nu de onderneming met meer dan 50 personen op grond van de WOR deze regels ten aanzien van medezeggenschap in acht moet nemen. Deze opvatting volgt ook uit de rechtspraak.<sup>93</sup>

### 3.3.2.4. *Beroepsrecht van de personeelsvergadering en de pvt*

Voor de personeelsvergadering geldt geen beroepsrecht bij de OK.<sup>94</sup> De personeelsvergadering kan zich dus na een negatief advies op het besluit en een hierop volgend geschil niet tot de OK wenden. De personeelsvergadering kan wel een kort geding starten wanneer er geen raadpleging heeft plaatsgevonden, met het verzoek aan de rechter om bij voorlopige voorziening alsnog de personeelsvergadering haar adviesrecht te laten

---

<sup>85</sup> 'Toelichting aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen A', UWV.nl

<sup>86</sup> Uitvoeringsregels UWV 2023, p. 207.

<sup>87</sup> Van het Kaar 2020, p. 305.

<sup>88</sup> OK 29 maart 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:922, r.o. 3.8.

<sup>89</sup> Verburg 2015, p. 31.

<sup>90</sup> Van Andel 2021, par. 3.

<sup>91</sup> Van Andel 2021, par. 3.

<sup>92</sup> Verburg 2020, p. 31.

<sup>93</sup> Rb. Zutphen 20 mei 2009, ECLI:NL:RBZUT:2009:BI6901, JAR 2009/158. Dit betreft een kort geding waarin een notaris kantoor met 60 werknemers (waar geen OR was ingesteld) werd verboden enige vorm van reorganisatiehandelingen uit te voeren totdat het personeel in de vorm van een personeelsvergadering of pvt om advies was gevraagd.

<sup>94</sup> Van Andel 2021, par. 2,4.

uitoefenen.<sup>95</sup> Ook de pvt heeft een beperkt beroepsrecht. Volgt de ondernemer het advies van de pvt niet op, dan kan de pvt tegen dit besluit niet in beroep bij de OK. De pvt kan zich op grond van artikel 36 WOR wel tot de kantonrechter wenden als het advies niet op tijd is gevraagd.<sup>96</sup> De pvt kan de rechter daarbij verzoeken de werkgever te verbieden handelingen in uitvoering van het besluit uit te voeren, tot het moment dat de pvt om advies is gevraagd. De rechter kan bij voorlopige voorziening specifieke maatregelen voorschrijven, zo ook de werkgever gebieden om reeds ingediende ontslagaanvragen bij het UWV in te trekken of, voor zover al afgegeven, de werkgever te verbieden van de ontslagvergunningen gebruik te maken.<sup>97</sup>

---

<sup>95</sup> OK 27 oktober 1983, ROR 1984/129.

<sup>96</sup> *Leidraad personeelsvertegenwoordiging* 2015, p. 18.

<sup>97</sup> Rb. Amsterdam 11 maart 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ4291.

# 4. Medezeggenschap in de ontslagprocedure

## 4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal welke positie medezeggenschap in het ontslagrecht inneemt. In par. 4.2. wordt een analyse gegeven van de beoordelingswijze van de kantonrechter op het gebied van medezeggenschap in de ontbindingsprocedure en de procedure van de kennelijk onredelijke opzegging vóór de WWZ. In par. 4.3. wordt het beoordelingskader binnen de bestuurlijke procedure van toestemming voor opzegging bij het UWV en haar voorgangers vóór de WWZ bestudeerd. In par. 4.4. wordt de beoordeling van het UWV van vandaag de dag geanalyseerd door bestudering van de Uitvoeringsregels BE en zes praktijkvoorbeelden.

## 4.2. Beoordeling medezeggenschap door de kantonrechter pre-WWZ

Zoals kort aangestipt in hoofdstuk 2 par. 2.2. kon een werkgever vóór de komst van de WWZ kiezen welke instantie het ontslag beoordeelde. De werkgever kon de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter volgen, of het bevoegde overheidsorgaan (UWV of haar voorgangers CWI, RDA en GAB) vragen om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst te verlenen. Wanneer een ontbindingsverzoek gestoeld op bedrijfseconomische redenen werd voorgelegd aan de kantonrechter, dan werd dit verzoek getoetst aan de algemene maatsaven voor ontbinding zoals gegeven in de artikel 7:681 BW (oud), alsmede de regels die voortvloeiden uit het Ontslagbesluit.<sup>98</sup>

In de jurisprudentie over de ontbindingsprocedure pre-WWZ is een verscheidenheid aan uitspraken te vinden waarin kantonrechters medezeggenschap in het oordeel betrekken. In deze paragraaf wordt een greep uit de jurisprudentie weergegeven en geanalyseerd.

### 4.2.1. Wel een OR, maar schending van adviesrecht

In een zaak van de kantonrechter Lelystad werd een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden afgewezen vanwege een onzorgvuldig uitgevoerde reorganisatie.<sup>99</sup> De kantonrechter in Leeuwarden wees ook een ontbindingsverzoek af wegens schending van het adviesrecht van de WOR.<sup>100</sup> De kantonrechter gaf hierbij aan weliswaar begrip te hebben voor de noodzaak om op korte termijn een reorganisatie door te voeren, maar stelde ook dat deze dringende noodzaak niet betekent dat de werkgever zich niet hoeft te houden aan de regelgeving die geldt voor het doorvoeren van een reorganisatie. Het is deze regelgeving die de spelregels voor een reorganisatie bepaalt, en niet de werkgever zelf, aldus de kantonrechter.<sup>101</sup> De kantonrechter betreft in beide ontbindingsprocedures de regels die uit de WOR voortvloeien en oordeelt dat het niet houden aan deze regels de werkgever valt toe te rekenen, hetgeen meeweegt in het oordeel over ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Opvallend is dat de kantonrechter Lelystad opmerkt dat op een collectief ontbindingsverzoek bij de rechter, de WMCO, het BBA en het Ontslagbesluit niet van toepassing is. Aan alle genoemde regelingen komt wel reflexwerking toe, aldus de kantonrechter. De kantonrechter toets vervolgens ook inhoudelijk aan de WOR, en oordeelt dat het besluit onzorgvuldig tot stand is gekomen omdat de raadpleging van de OR op een zodanig tijdstip heeft plaatsgevonden dat er van invloed op de besluitvorming geen sprake meer kon zijn. Opmerkelijk is voorts dat de kantonrechter de onzorgvuldigheid waarmee het reorganisatiebesluit tot stand is gekomen

<sup>98</sup> Over de vraag of kantonrechters wel of niet gebonden waren aan het Ontslagbesluit bestond discussie.

Kantonrechters dachten niet hetzelfde over de mate van gebondenheid. Zie Hansma 2005, p. 46.

<sup>99</sup> Rb. Zwolle-Lelystad (ktr.) 28 april 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BI2857, JAR 2009/155.

<sup>100</sup> Rb. Leeuwarden (ktr.) 4 januari 2006, ECLI:NL:RBLEE:2006:AU8967, JAR 2006/24.

<sup>101</sup> Rb. Leeuwarden (ktr.) 4 januari 2006, ECLI:NL:RBLEE:2006:AU8967, JAR 2006/24 r.o. 9.3.

betreft in het oordeel over de rechtvaardigheid van ontbinding.<sup>102</sup> Ook de kantonrechter Leeuwarden oordeelt dat werkgever onzorgvuldig jegens de werkgevers heeft gehandeld door de WOR te veronachtzamen, waardoor de werknemers in hun belangen zijn geschaad. *Zorgvuldigheid* speelt een duidelijke, centrale rol.

#### 4.2.2. Geen OR

In een ontbindingsprocedure stelde de kantonrechter Amersfoort vast dat de ondernemer de verplichting om een OR in te stellen had geschonden.<sup>103</sup> De kantonrechter achtte het sanctioneren van deze overtreding via het ontslagrecht echter niet wenselijk, omdat de onderneming in zodanig financieel slecht weer verkeerde dat bij een afwijzing van het ontbindingsverzoek een faillissement vrijwel onvermijdelijk zou zijn.<sup>104</sup> Vergelijkbaar is een oordeel van de kantonrechter Utrecht. De kantonrechter stelde vast dat de werkgever in strijd handelde met artikel 2 WOR doordat er geen OR was ingesteld.<sup>105</sup> Ook is niet gebleken van een andere vorm van inspraak of consultatie van het personeel. De werkgever heeft dan ook volgens de kantonrechter onvoldoende aandacht geschonken aan de belangen van de werknemers en daarmee onzorgvuldig jegens hen gehandeld. Dit zou reden kunnen zijn om het ontbindingsverzoek direct af te wijzen, aldus de kantonrechter.<sup>106</sup> Duidelijk is wel dat de positie van de werkgever zorgwekkend is. Voor de werknemer geldt echter dat niet aannemelijk is dat zijn functie komt te vervallen. Ook is aan werknemer geen scholing aangeboden om hem in staat te stellen zijn arbeidsplaats te behouden. Het ontbindingsverzoek wordt om deze redenen toch afgewezen. Deze uitspraken wijzen aan dat het niet instellen van een OR, terwijl hier volgens de WOR een verplichting toe is, gevolgen *kan* hebben in de ontbindingsprocedure. De kantonrechter weegt de afwezigheid van een advies van de OR mee, maar kent de afwezigheid geen doorslaggevende betekenis toe. De afwezigheid wordt afgewogen tegen de bedrijfseconomische noodsituatie en het al dan niet voldaan hebben aan de overige voorwaarden voor ontslag uit het Ontslagbesluit, zoals de herplaatsingsverplichting en de regel dat de arbeidsplaats structureel moet komen te vervallen.

#### 4.2.3. Personeelsvergadering / pvt

De kantonrechter Heerlen geeft in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure van artikel 7:681 BW(oud) een gedetailleerde overweging over het belang van medezeggenschap in het ontslagrecht. In casu gaat het om een onderneming met 17 werknemers. Vier inpakkers verliezen na een reorganisatiebesluit hun baan. Vier andere productiemedewerkers moeten hierop het resterende inpakwerk naast hun reeds bestaande taken verrichten. De kantonrechter oordeelt dat werkgever ingevolge artikel 35b of 35c WOR de personeelsvergadering of - indien aanwezig - de pvt om advies had moeten vragen over het besluit. Nu vaststond dat er geen enkele vorm van medezeggenschap bij het besluit was betrokken, achtte de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk. Immers: de opzegging van een arbeidsovereenkomst kan ook kennelijk onredelijk zijn door de *wijze waarop deze tot stand komt*, aldus de kantonrechter.<sup>107</sup> De kantonrechter overweegt als volgt:

*'Gelet ook op het belang dat wij in Nederland (nog) hechten aan de inbreng van werknemerszijde bij de besluitvorming ten aanzien van belangrijke beslissingen van financieel-economische en bedrijfsorganisatorische aard, is het gerechtvaardigd om een ontslag - dat voortvloeit uit een reorganisatiebesluit dat met voorbijgaan aan die inbreng is tot stand gekomen - het predikaat kennelijk onredelijk van 7:681 "op te plakken". Dit geldt a fortiori in casu nu in "kleine" ondernemingen de Ondernemingskamer die*

<sup>102</sup> Rb. Zwolle-Lelystad (ktr.) 28 april 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BI2857, JAR 2009/155 R.O. 7 onder d.

<sup>103</sup> Rb. Utrecht (ktr.) 3 april 2009, ECLI:NL:RBUTR:2009:BH9966.

<sup>104</sup> Rb. Utrecht (ktr.) 3 april 2009, ECLI:NL:RBUTR:2009:BH9966, r.o. 5.6. en 5.7.

<sup>105</sup> Rb. Utrecht (ktr.) 11 oktober 2010, ECLI:NL:RBUTR:2010:BO4271 (*Trappenfabriek Hoograven*).

<sup>106</sup> Rb. Utrecht (ktr.) 11 oktober 2010, ECLI:NL:RBUTR:2010:BO4271 (*Trappenfabriek Hoograven*), r.o. 3.5.

<sup>107</sup> Rb. Maastricht (ktr.) 9 maart 2005, ECLI:NL:RBMAA:2005:AT4064 r.o. 6.7.

*werknemersbelangen niet kan waarborgen. Dus wordt geconcludeerd dat het litigieuze ontslag kennelijk onredelijk is gelet op de wijze waarop gedaagde bij het tot stand komen van het reorganisatiebesluit de belangen van eiser en diens collega's genegeerd heeft.*<sup>108</sup>

Ten slotte is het van belang om te benoemen dat de kantonrechter in dezelfde uitspraak verwijst naar de waarde die aan medezeggenschap wordt gehecht in de ontbindingsprocedure van 7:685 BW (oud), als tegenwicht voor de beleidsvrijheid van de werkgever.<sup>109</sup> De kantonrechter geeft in deze uitspraak een duidelijk waardeoordeel over de betrekking van de WOR in het ontslagrecht. De WOR is een maatstaf bij de bepaling of een werkgever heeft voldaan op de op hem rustende verplichting om bij een reorganisatie de redelijke belangen van werknemers voldoende te beschermen.

#### *4.2.4. De WOR in relatie tot goed werkgeverschap*

De uitspraken pre-WWZ laten zien dat de WOR onderdeel uitmaakt van het beoordelingskader bij bedrijfseconomisch ontslag. Naleving van de WOR legt gewicht in de schaal, en kan ertoe leiden dat een ontbindingsverzoek wordt afgewezen vanwege onzorgvuldig handelen aan de zijde van de werkgever, ook wanneer er aantoonbaar sprake van een bedrijfseconomische noodzaak. Verzuimt de werkgever de WOR na te leven, dan hoeft dit niet in alle gevallen te leiden tot weigering van ontbinding of een kennelijk onredelijke opzegging. De kantonrechter weegt alle belangen af, en zal bij een zeer noodlijdend bedrijf aan de WOR minder belang toekennen. Naleving van de WOR geeft invulling aan de zorgvuldigheidsverplichting van werkgever en, hoewel niet uitdrukkelijk in de uitspraken benoemd, de eis van goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW. Uit de eis van goed werkgeverschap volgt immers dat een werkgever zorgvuldig handelt bij een reorganisatie door de wettelijk verplichte procedures te volgen,<sup>110</sup> en dat een werkgever geen besluiten uitvoert tot het moment dat deze geldende procedures zijn afgerond.<sup>111</sup>

### **4.3. Beoordeling medezeggenschap UWV pre-WWZ**

In deze paragraaf wordt de rol van medezeggenschap in de bestuurlijke procedure van bedrijfseconomisch ontslag vóór de invoering van de WWZ geanalyseerd.

#### *4.3.1. De Beleidsregels Ontslagtaak UWV*

De bevoegde overheidsinstantie (respectievelijk de GAB, de RDA, het CWI en het UWV) beoordeelde een ontslagaanvraag pre-WWZ aan de hand van de beoordelingskaders van artikel 4 en 5 Ontslagbesluit. Binnen de beoordelingskaders was beleidsvrijheid mogelijk.<sup>112</sup> De algemene beoordelingsmaatstaven van het Ontslagbesluit werden nader ingevuld door interne beleidsregels. De beleidsregels waren niet uniform, waardoor de beoordeling kon verschillen afhankelijk van de regio waar de ontslagaanvraag werd ingediend.<sup>113</sup> In de praktijk ontstond de roep om transparantie.<sup>114</sup> Hier werd in 2005 door het CWI gehoor aan gegeven. De Beleidsregels ontslagtaak CWI (de voorloper van de Beleidsregels ontslagtaak UWV) werden gepubliceerd.<sup>115</sup>

<sup>108</sup> Rb. Maastricht (ktr.) 9 maart 2005, ECLI:NL:RBMAA:2005:AT4064 r.o. 6.12.

<sup>109</sup> Rb. Maastricht (ktr.) 9 maart 2005, ECLI:NL:RBMAA:2005:AT4064 r.o. 6.11. De kantonrechter verwijst naar de uitspraken in ontbindingsprocedures van de kantonrechter Amsterdam, JAR 2002/139 en de kantonrechter Utrecht, JAR 2004/40.

<sup>110</sup> Heerma van Voss 1999, p. 40-41,

<sup>111</sup> Hof Amsterdam 10 februari 1983, ECLI:NL:GHAMS:1983:AC1265, NJ 1984/116.

<sup>112</sup> Ontslagprocedure UWV, Beleidsregels en regelgeving 2013, p. 380.

<sup>113</sup> 'Ieder hoofd ontslagzaken had min of meer zijn eigen spelregels', aldus Pascal Minkenberg, manager AJD district Amsterdam, in een interview van 2006 in de Groene Amsterdammer. 'De laan uit de polder in', 18 augustus 2006, Degroene.nl

<sup>114</sup> Gelijke gevallen, gelijke behandeling?, p. 10.

<sup>115</sup> Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV (Stcrt. 2009, 10475).

#### 4.3.2. *Het bestuursrechtelijk redelijkheidsoordeel*

De bestuurlijke ontslagprocedure pre-WWZ was niet gebonden aan het BW. Ook wanneer er twijfel bestond over het al dan niet rechtsgeldig einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een ontbindende voorwaarde, rechtsgeldig ontslag op staande voet of de proeftijd, kon een werkgever een ontslagvergunning krijgen.<sup>116</sup> Het bestuursorgaan toetste enkel op grond van artikel 3:1 e.v. Ontslagbesluit of het ontslag in de gegeven omstandigheden als redelijk kon worden beschouwd. Bij de beslissing hield het bevoegde bestuursorgaan zich af van een civielrechtelijk oordeel, maar kon bij het afgeven van de vergunning wel wijzen op een mogelijk civielrechtelijk obstakel.<sup>117</sup>

#### 4.3.3. *De brede redelijkheidstoets*

In deze paragraaf worden de Beleidsregels ontslagtaak UWV aangeduid als 'de oude beleidsregels', met de bedoeling te verwijzen naar de geanalyseerde Beleidsregels ontslagtaak UWV van 2009 tot en met 2014.<sup>118</sup>

In de oude beleidsregels wordt er gesproken van een 'brede redelijkheidstoets' wanneer het gaat om raakvlakken met civielrechtelijke kwesties, bijvoorbeeld overgang van onderneming, goed werkgeverschap en medezeggenschap. De oude beleidsregels schrijven bijvoorbeeld voor dat er bij overgang van onderneming vooral een onderzoekstaak ligt bij de vakbonden, maar het UWV met het oog op de brede redelijkheidstoets wel gerichte vragen kan stellen.<sup>119</sup> Ook wordt er ingevolge de oude beleidsregels getoetst aan goed werkgeverschap, bijvoorbeeld door gerichte vragen te stellen over het al dan niet bestaan van een sociaal plan en/of outplacementtraject.<sup>120</sup> De brede redelijkheidstoets kon ook zien op de wijze waarop de beslissing tot stand is gekomen. De werkgever behoorde in dit kader inzichtelijk te maken dat de beslissing weloverwogen en zorgvuldig is genomen, waarbij de raadpleging van medezeggenschap substantieel werd meegewogen.<sup>121</sup> Een duidelijk verschil met de huidige Uitvoeringsregels BE op het gebied van medezeggenschap is de afwezigheid van een geschreven sanctie. In de oude beleidsregels staat geen regel die voorschrijft dat de ontslagaanvraag buiten de zaken die door de WMCO worden beheerst als prematuur moet worden aangemerkt wanneer de medezeggenschap niet volgens de regels van WOR is verlopen.

### 4.4. **Beoordeling UWV**

In deze paragraaf wordt de rol van medezeggenschap in het ontslagrecht ná de invoering van de WWZ geanalyseerd.

#### 4.4.1. *De Uitvoeringsregels BE*

De Uitvoeringsregels BE zijn in juli 2016 voor het eerst gepubliceerd. Hier wordt het ontbreken van raadpleging medezeggenschap voor het eerst duidelijk gesanctioneerd. De werkgever dient bij een ontslagaanvraag aan te geven of er een OR is ingesteld en of deze

---

<sup>116</sup> Ontslagprocedure UWV, Beleidsregels en regelgeving 2013, p. 22.

<sup>117</sup> Ontslagprocedure UWV, Beleidsregels en regelgeving 2013, p. 24. De disclaimer luidde dan in de beschikking: *'het is mogelijk dat u volgens wetgeving of cao toch niet rechtsgeldig kan opzeggen, ook al heeft u een ontslagvergunning. Of dat zo is, kunnen wij niet bepalen. Een belangenbehartiger kan u daarover adviseren. Het eindoordeel is aan de rechter.'*

<sup>118</sup> Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2009 (*Stcrt.* 2009, 10475), Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2010, (*Stcrt.* 2009, 19010), Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2011 (*Stcrt.* 2011, 16363), Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2012, (*Stcrt.* 2012, 16614), Wijziging Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2012 (*Stcrt.* 2014, 11470).

<sup>119</sup> Ontslagprocedure UWV, Beleidsregels en regelgeving 2013, p. 64.

<sup>120</sup> Ontslagprocedure UWV, Beleidsregels en regelgeving 2013, p. 64.

<sup>121</sup> Ontslagprocedure UWV, Beleidsregels en regelgeving 2013, p. 58. Zie ook Meijer 2016, commentaar op Ontslagbesluit artikel 4:1: *'Van de werkgever wordt verwacht dat hij inzichtelijk maakt welke maatregelen hij treft, in hoeverre er alternatieven voorhanden zijn, de medezeggenschap is geraadpleegd en hoe de afweging tot stand is gekomen'*.

is geraadpleegd over het besluit.<sup>122</sup> Een aanvraag is volgens paragraaf 1.5 van de Uitvoeringsregels BE 2016 prematuur als:

- De OR nog niet is geraadpleegd;
- de werkgever/ondernemer een negatief besluit ( een besluit dat niet overeenstemt met het advies van de OR) heeft genomen en de maand wachttijd nog niet is verstreken, tenzij de OR geen bezwaar heeft tegen uitvoering van het besluit;
- beroep is ingesteld bij het OK en (bij voorlopige voorziening) is bepaald dat het besluit nog niet mag worden uitgevoerd.

Een premature aanvraag wordt onder toepassing van artikel 4 lid 6 RUO geweigerd. Als verklaring voor de sanctionering wordt er in de Uitvoeringsregels BE 2016 verwezen naar een voetnoot:

*'Het aanvragen van een ontslagvergunning wordt gezien als een uitvoeringshandeling. Daarvan kan pas sprake zijn als de adviesprocedure is afgerond (Hof Amsterdam 29 september 2003, JAR 2003/261).'*

Kennelijk heeft het UWV middels een strengere toets op medezeggenschap willen voorkomen dat er toestemming wordt gegeven voor uitvoeringshandelingen, welke ingevolge de rechtspraak van de OK (nog) niet zijn toegestaan. Is er geen OR ingesteld, dan kan de ontslagaanvraag volgens de Uitvoeringsregels BE 2016 wel behandeld worden.<sup>123</sup>

In de Uitvoeringsregels BE 2018 is de medezeggenschapstoets uitgebreid. In paragraaf 1.5 Uitvoeringsregels BE 2018 zijn nu de regels opgenomen die gelden voor ondernemingen met 10 tot 50 werknemers. Elk besluit dat kan leiden tot verval van arbeidsplaatsen of verandering van de arbeid van ten minste 25% van het personeel, dient in de pvt of in een vergadering met de werknemers besproken te worden en het personeel moet om advies zijn gevraagd. Een ontslagaanvraag is prematuur als deze raadpleging nog niet heeft plaatsgevonden.<sup>124</sup> Ook is er in de Uitvoeringsregels BE 2018 een koppeling gemaakt tussen de regels die gelden voor werkgevers met 10 tot 50 personeelsleden, en de ondernemer die ondanks de wettelijke verplichting daartoe geen OR heeft ingesteld. Als geen OR is ingesteld, gelden nu de regels voor een onderneming met 10 tot 50 werknemers.<sup>125</sup> De verplichting tot raadpleging medezeggenschap is thans in dezelfde vorm in de Uitvoeringsregels BE 2023 opgenomen in paragraaf 1.2.9.

#### *4.4.2. Beroepsrecht na weigering op grond van de WOR*

De kantonrechter kan bij een weigering van de ontslagvergunning op grond van de WOR de arbeidsovereenkomst op grond van art. art. 7:671b lid 1 sub b BW en art. 7:669 lid 3 sub b BW alsnog ontbinden. Hoewel de kantonrechter bij een ontbindingsverzoek volgend op een beslissing van het UWV in beginsel dezelfde wettelijke bepalingen en ministeriële besluiten aanhoudt, kan het voorkomen dat de kantonrechter andere belangenafwegingen maakt.<sup>126</sup> Daarnaast kan er sprake zijn van nieuwe omstandigheden. De werkgever is niet gehouden om nieuwe omstandigheden eerst aan het UWV voor te leggen.<sup>127</sup> Wordt er in de periode tussen de beslissing van het UWV en het ontbindingsverzoek alsnog advies aan de medezeggenschap gevraagd, dan kan de werkgever zich dus direct tot de kantonrechter

---

<sup>122</sup> Uitvoeringsregels bedrijfseconomische redenen (juli 2016), p. 18, UWV.nl.

<sup>123</sup> Uitvoeringsregels bedrijfseconomische redenen (juli 2016), p. 18, UWV.nl: *'Als er geen ondernemingsraad is ingesteld waar die wel verplicht is, kan de werkgever geen advies aan de ondernemingsraad vragen. De ontslagaanvraag kan dan worden ingediend en beoordeeld zonder advies van de ondernemingsraad.'*

<sup>124</sup> Uitvoeringsregels bedrijfseconomische redenen (augustus 2018), p. 16, UWV.nl

<sup>125</sup> Uitvoeringsregels bedrijfseconomische redenen (augustus 2018), p. 16, UWV.nl

<sup>126</sup> Zo oordeelt de kantonrechter over het algemeen genomen gelijk aan het UWV over de aannemelijkheid van de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag, maar geregeld anders over het al dan niet correct toepassen van de afspiegeling of het voldaan hebben aan de herplaatstingsverplichting. Zie Besselink 2020, p. 3-4.

<sup>127</sup> Rietveld & Zaai 2016, p. 21.

wenden.<sup>128</sup> Ook de kantonrechter betreft in een ontbindingsprocedure volgend op de beslissing van het UWV medezeggenschap in de overweging, maar niet specifiek op grond van de Uitvoeringsregels BE.<sup>129</sup>

#### 4.5. Analyse praktijkvoorbeelden

In deze paragraaf wordt er aan de hand van vier beschikkingen en twee vragenbrieven van het UWV een weergave gegeven van de beoordelingswijze op het gebied van medezeggenschap. Dit betreft echter uitdrukkelijk geen leidraad van de wijze waarop het UWV in alle gevallen oordeelt.

##### *Voorbeeld 1: Feiten*

Werkgever is een grote, internationaal opererende onderneming met een moedermaatschappij in een Europese lidstaat. Werkgever besluit haar activiteiten uit een bepaalde locatie terug te trekken, als gevolg waarvan 16 arbeidsplaatsen komen te vervallen.

##### *Voorbeeld 1: Geschil medezeggenschap*

Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgever in strijd heeft gehandeld met de WOR, nu de OR niet over het besluit is geraadpleegd. Werkgever verweert zich met de stelling dat er geen sprake is van een adviesplicht, nu de locatie waar de bedrijfsactiviteiten gestopt worden niet valt aan te merken als een zelfstandige onderneming in de zin van de WOR.

##### *Voorbeeld 1: Beoordeling UWV*

Het UWV oordeelt of er sprake is van een verplichting tot raadpleging van de OR. Dit doet het UWV allereerst door op basis van de overlegde gegevens te beoordelen of werkgever een onderneming is in de zin van de WOR. Het UWV oordeelt dat dit wel het geval is, gelet op de centrale aansturing van de economische activiteiten op die bepaalde locatie en het feit dat werkgever zich ook vanuit deze locatie als een zelfstandige tak van de organisatie aan klanten presenteert. Het UWV maakt zelfstandig een afweging van de feiten en komt tot een interpretatie van de WOR op basis van de aangeleverde stukken. Nu de locatie van werkgever aan te merken is als een onderneming in de zin van de WOR, had zij bij dit besluit de OR moeten raadplegen. Dit is niet gebeurd, hetgeen leidt tot een weigering in overeenstemming met de Uitvoeringsregels BE. Het UWV overweegt als volgt:

*‘Nu [...] naar ons oordeel was aan te merken als een onderneming in de zin van de WOR, was werkgever naar ons oordeel gehouden om, voorafgaand aan de beslissing tot sluiting van [...] daarover advies te vragen aan de personeelsvergadering, bij gebreke van het instellen van een ondernemingsraad. Nu dat advies ontbreekt is de aanvraag prematuur en kan deze ook om die reden niet tot een toestemming leiden. Dit in overeenstemming met het bepaalde in paragraaf 1.5 van de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen.’*

#### **Eigen opmerking**

Opvallend is dat het UWV in deze zaak, die wel al in behandeling is genomen (het UWV heeft immers na ontvangst van formulieren A, B en C en alle bijbehorende stukken en toelichting de ontslagaanvraag compleet verklaard en heeft ingevolge artikel 4 lid 1 RUO de werknemer om verweer gevraagd) in de beslissing oordeelt dat de ontslagaanvraag prematuur is, wijzend op paragraaf 1.5. (oud) Uitvoeringsregels BE. Paragraaf 1.5. bevat echter geen *zelfstandige weigeringsgrond*. Paragraaf 1.5. verwijst enkel naar artikel 4 lid 6 RUO, waarin staat dat een ontslagaanvraag niet voor verweer naar werknemer toegestuurd wordt indien het UWV op grond van de door werkgever verstrekte gegevens vaststelt dat er geen toestemming wordt verleend. Het betreft dan een premature ontslagaanvraag, die

---

<sup>128</sup> Rietveld & Zaal 2016, p. 21.

<sup>129</sup> Rb. Eindhoven 2 oktober 2019, ECLI:NL:RBOBR:2019:5645 r.o. 7.29.



*direct* geweigerd wordt. Omdat het UWV in deze zaak tevens oordeelt dat de bedrijfseconomische noodzaak niet aannemelijk is geworden en de ontslagaanvraag mede op grond hiervan afwijst, is het opnemen van deze overweging in deze beschikking meer een opmerking ten overvloede dan een weigering *op grond* van paragraaf 1.5 Uitvoeringsregels BE.

#### *Voorbeeld 2: Feiten*

Werkgever besluit tot discontinuering van het een bepaald product en vervanging daarvan door een nieuw product. Als gevolg van de nieuwe procesindeling komt de arbeidsplaats van werknemer en drie andere arbeidsplaatsen te vervallen. Werkgever heeft een OR ingesteld.

#### *Voorbeeld 2: Geschil medezeggenschap*

In deze beschikking staat de vraag of de OR in lijn met de WOR heeft kunnen voldoen aan haar adviesrecht centraal. De OR is voorafgaand aan het ontslagbesluit geraadpleegd, alleen ging de raadpleging toen om het verval van drie arbeidsplaatsen, waar de arbeidsplaats van de betreffende werknemer niet toe behoorde. Pas na de raadpleging is besloten ook de arbeidsplaats van werknemer te laten vervallen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de OR ten aanzien van dit besluit niet is geraadpleegd en de ontslagaanvergunning om deze reden geweigerd moet worden.

#### *Voorbeeld 2: Beoordeling UWV*

Het UWV begint met de volgende overweging:

*'UWV is van mening dat zijn taak bij het behandelen van de ontslagaanvraag niet zo ver gaat dat UWV moet beoordelen of de raadpleging daadwerkelijk van invloed heeft kunnen zijn en/of is geweest op de besluitvorming door de werkgever. UWV beperkt zich tot de beoordeling of aannemelijk is dat de raadpleging van het personeel heeft plaatsgevonden.'*

Het UWV oordeelt vervolgens dat over dit besluit de OR niet is geraadpleegd, terwijl dit volgens de WOR wel had moeten. Weliswaar heeft werkgever de OR geraadpleegd, maar de OR heeft niet kunnen adviseren over het gehele besluit, nu er na de raadpleging een aanvullend besluit is genomen om een arbeidsplaats extra te laten vervallen. Het UWV weigert de ontslagvergunning, en overweegt als volgt:

*'Op basis van het voorgaande komen wij tot de conclusie dat de ontslagaanvraag van werkgever, voor de functie van werknemer, prematuur is. Conform paragraaf 1.5 van de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen dient deze aanvraag dan ook geweigerd te worden. Nu wij de ontslagaanvraag om deze reden weigeren komen wij aan een verdere inhoudelijke beoordeling van de ontslagaanvraag niet toe.'*

#### **Eigen opmerking**

In dit voorbeeld wordt de ontslagvergunning geweigerd *op grond* van paragraaf 1.5. (oud) Uitvoeringsregels BE. Gezien het feit dat deze paragraaf geen zelfstandige weigeringsgrond inhoud, maar enkel verwijst naar de grond benoemd in artikel 4 lid 6 RUO op basis waarvan een ontslagaanvraag bij ontvangst geweigerd kan worden, is een weigering met *uitsluitend* een verwijzing naar paragraaf 1.5 niet te volgen.

#### *Voorbeeld 3: Feiten*

Werkgever heeft 17 personeelsleden in dienst. Door de slechte financiële situatie is werkgever genoodzaakt te snijden in de personeelskosten. Werkgever heeft in eerste instantie een deeltijdontslag voorgesteld aan het personeel, maar heeft uiteindelijk toch besloten om vier arbeidsplaatsen geheel te laten vervallen.

#### *Voorbeeld 3: Geschil medezeggenschap*

Werkgever meent zorgvuldig te hebben gehandeld ten aanzien van de raadpleging van het personeel. Er is een personeelsvergadering gehouden en een presentatie gegeven over de bedrijfseconomische situatie binnen de onderneming. Om die reden is aan alle personeelsleden een voorstel gedaan unaniem akkoord te gaan met 30% deeltijdontslag. De werknemers die voor ontslag worden aangedragen menen echter niet om advies te zijn gevraagd terwijl dit wel verplicht is volgens de Uitvoeringsregels BE. De presentatie tijdens de personeelsvergadering betrof slechts het voorstel rondom deeltijdontslag en niet het alternatieve besluit. Ook zou het besluit al vast staan, wat betekent dat de personeelsvergadering geen wezenlijke invloed meer heeft kunnen uitoefenen.

#### *Voorbeeld 3: Beoordeling UWV*

Het UWV begint bij de beoordeling wederom met de overweging dat het niet haar taak is om bij het behandelen van de ontslagaanvraag te beoordelen of de raadpleging daadwerkelijk *van invloed* heeft kunnen zijn op de besluitvorming door de werkgever. Het UWV beperkt zich dus tot de beoordeling of raadpleging volgens de WOR verplicht was, en of aannemelijk is dat de raadpleging van het personeel heeft plaatsgevonden. Het UWV oordeelt hierover als volgt: Vast staat dat werkgever 17 werknemers in dienst heeft. Bij een verval van vijf arbeidsplaatsen of meer, is er sprake van 25% van de in de onderneming werkzame personen. Uit de stukken blijkt discrepantie te bestaan aangaande het aantal te vervallen arbeidsplaatsen. In eerste instantie bevestigt werkgever dat er vijf arbeidsplaatsen zullen vervallen waarbij werkgever het niet verlengen van drie tijdelijke contracten meerekent. In dupliek stelt werkgever dat vier arbeidsplaatsen, waarvan twee vaste en twee tijdelijke contracten, vervallen. Het UWV merkt op dat het, los van de vraag of sprake is van een verval van arbeidsplaatsen van ten minste 25% van het personeel en of werkgever in dat geval het personeel had moeten raadplegen, wel aannemelijk is gemaakt dat er *interactie* is geweest tussen werkgever en het personeel aangaande het besluit. Uit de stukken blijkt namelijk dat er een personeelsvergadering heeft plaatsgevonden. Uit de verstrekte presentatie blijkt tevens dat het alternatief, namelijk bedrijfseconomisch ontslag van een aantal werknemers, tijdens deze bijeenkomst is besproken.

#### **Eigen opmerking**

In voorbeelden 1 tot en met 3 wordt de WOR door het UWV zelfstandig geïnterpreteerd, aan de hand van de feiten die werkgever en werknemer hebben aangeleverd. Daarnaast geeft het UWV een inperking van de toets. Het UWV toetst niet of de raadpleging daadwerkelijk *van invloed* is geweest op de besluitvorming. Het is dan de vraag welk doel de toets op de medezeggenschap nog dient. Ook blijkt uit voorbeeld 3 dat het UWV terughoudend oordeelt, en ook enige interactie tussen werkgever en personeel voldoende acht om raadpleging aan te nemen.

#### *Voorbeeld 4: Feiten*

Werkgever is een technologisch dienstverlener. Door een wereldwijde reorganisatie vervallen er in de onderneming 15 van de 773 arbeidsplaatsen. Het besluit is genomen door het Amerikaanse moederbedrijf. Er is geen OR ingesteld.

#### *Voorbeeld 4: Geschil medezeggenschap*

In deze ontslagzaak heeft werknemer een beroep gedaan op de medezeggenschapsverplichting van de Uitvoeringsregels BE, en stelt dat de ontslagvergunning geweigerd moet worden omdat er in strijd met de WOR is gehandeld, daar de OR niet is geraadpleegd over de reorganisatie. Werkgever bestrijdt dit, en voert aan dat het onderhavig (door het Amerikaanse moederbedrijf genomen) reorganisatiebesluit geen belangrijk besluit is in de zin van de WOR, nu er van de 773 'slechts' 15 arbeidsplaatsen komen te vervallen.

#### *Voorbeeld 4: Beoordeling UWV*

Alhoewel er door de stellingname van partijen aanleiding is voor interpretatie van de WOR, laat het UWV zich in de beschikking niet uit over het al dan niet voldaan hebben aan de medezeggenschapsverplichting. Het UWV acht de herplaatsingsinspanningen van werkgever onvoldoende, en weigert de ontslagaanvraag op basis hiervan. De WOR laat het UWV in het laatste stuk van de beschikking expliciet achterwege met de volgende tekst:

*'Gezien bovenstaand oordeel, toetsen wij niet aan de andere ontslagcriteria van bovengenoemd toetsingskader en behoeft de discussie tussen beide partijen over toepasselijkheid van de Wet op de ondernemingsraden verder geen bespreking.'*

### **Eigen opmerking**

In voorbeeld 4 komt het naar voren dat het UWV zich niet uitlaat over de WOR, wanneer er een andere reden is om de ontslagvergunning te weigeren. Het UWV onthoudt zich in dat geval in het geheel van een standpunt over de WOR.

#### *Voorbeeld 5: Vragenbrief ontslagaanvraag*

Werkgever is een grote onderneming met 321 werknemers en onderdeel van een internationale multinational. Werkgever wil de afdeling Facilitations reorganiseren, en draagt de Facilitations Director aan voor ontslag. Werknemer bevindt zich in een hoge, op de internationale markt gerichte leidinggevende functie. Er zal volgens werkgever een nieuwe, hoger ingeschaalde functie worden gecreëerd die (nog) meer gericht is op wereldwijde strategie. Het UWV vraagt vóórdat de ontslagaanvraag in behandeling wordt genomen om aanvullende informatie en stelt een gerichte vraag over medezeggenschap, namelijk:

*'In de ontslagaanvraag is aangegeven dat het ontslag om bedrijfseconomische redenen niet is voorgelegd aan de ondernemingsraad, de personeelsvergadering of personeelsvertegenwoordiging. Als reden wordt aangegeven dat de reorganisatie het verval van één functie tot gevolg heeft en het daarom geen adviesplichtig besluit betreft. Uit uw toelichting en de bijgevoegde organogrammen blijkt dat de reorganisatie een verandering in afdelingen, teamindeling en rapportagestructuur oplevert. Daardoor is er mogelijk sprake van een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming, in de zin van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).*

*Vraag 1: Kunt u toelichten op er een wijziging in de bevoegdheden binnen de organisatie plaatsvindt?*

*Vraag 2: Kunt u toelichten op hoe veel afdelingen binnen de organisatie de reorganisatie impact heeft?'*

Werkgever reageert en geeft aan dat er geen OR is. De voorgenomen reorganisatie zal het werk van vier werknemers veranderen en er komt één arbeidsplaats te vervallen. Dit is minder dan 25% . Er is daarom volgens de Uitvoeringsregels BE geen verplichting tot raadpleging medezeggenschap. Na deze reactie van werkgever is de ontslagaanvraag in behandeling genomen. In het verweer speelt medezeggenschap geen rol.

### **Eigen opmerking**

Uit dit voorbeeld blijkt dat het UWV geen sanctie stelt op het niet instellen van een OR. De regels die gelden voor bedrijven met 10 tot 50 personen worden in dat geval toegepast. Het UWV is in dit voorbeeld niet extra kritisch nu de werkgever in strijd met de WOR geen OR heeft ingesteld. Indien het UWV om welke reden dan ook in dit stadium van de ontslagaanvraag door de reactie van werknemer in de overtuiging was geraakt dat het besluit wél invloed had op het werk van 25% van het personeelsbestand (bijvoorbeeld indien het om een kleinere onderneming van 15 personen betrof waar de strategisch leidinggevende arbeidsplaats verviel), dan was een prematuurverklaring op grond van

paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE en een weigering op grond van artikel 4 lid 6 RUO, in tegenstelling tot het oordeel in voorbeeld 2, wél gerechtvaardigd.

*Voorbeeld 6: Vragenbrief WMCO melding*

Ten slotte blijkt de beoordeling op medezeggenschap bij de beoordeling ook uit een bestudeerde vragenbrief naar aanleiding van een melding op basis van de WMCO. Werkgever is een onderneming met 55 personeelsleden. Werkgever meldt een voorgenomen collectief ontslag van 33 werknemers bij het UWV en geeft aan geen OR te hebben. Het UWV vraagt in een vragenbrief wat de reden is van het niet-instellen van een OR terwijl werkgever volgens de WOR daartoe wel verplicht is. Werkgever ligt hierop toe dat zij in 2022 de grens van 50 werknemers hebben behaald. In 2023 werd echter duidelijk dat er door bedrijfseconomische omstandigheden moest worden gereorganiseerd, wat tot gevolg zou hebben dat de Nederlandse dochteronderneming weer ver onder de 50 personeelsleden zou zakken. Om deze reden is er geen OR ingesteld. Het UWV heeft na deze toelichting van de werkgever de melding WMCO compleet verklaard.

**Eigen opmerking**

Uit dit voorbeeld blijkt dat het UWV ook kritische vragen kan stellen wanneer het gaat om de medezeggenschap in het kader van een WMCO melding. Werkgever wordt geacht om het UWV te overtuigen van de betrachte zorgvuldigheid in de omgang met de regels die voortvloeien uit de WOR. Wanneer het UWV de reactie voldoende aannemelijk acht, dan wordt de melding compleet verklaard.

## 5. De wettelijke grondslag

### 5.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt onderzocht of het UWV een wettelijke grondslag heeft om een ontslagaanvraag te weigeren op basis van het niet in acht nemen van de WOR en zo ja, welke wettelijke grondslag dit is. Daarnaast wordt beoordeeld of het UWV voor deze beoordeling een voldoende toegerust beoordelingskader heeft. In par. 5.2 worden de verschillende standpunten die hierover in de literatuur zijn ingenomen behandeld. Vanaf par. 5.3 worden argumenten voor- en tegen deze standpunten onderzocht, en wordt een eigen standpunt beargumenteerd.

### 5.2. Standpunten in de literatuur

Rietveld en Zaal achten een toetsing op de WOR door het UWV om verschillende redenen onwenselijk. Het UWV zou onvoldoende specialistische kennis op het gebied van de WOR hebben, om zelfstandig een oordeel te vellen over de verplichting tot raadpleging medezeggenschap.<sup>130</sup> De toets op de WOR door het UWV zou bovendien tot een onwenselijke samenloop van procedures leiden, waarin UWV (of de kantonrechter na afwijzing van een verzoek bij het UWV) en OK zich beide uit moeten laten over de vraag of een besluit adviesplichtig is.<sup>131</sup> Verburg stelt dat er geen grondslag is in de wet of een ministeriele regeling op basis waarvan het UWV een ontslagvergunning kan weigeren op grond van de WOR. In de WMCO is wél uitdrukkelijk geregeld dat het UWV gedurende een maand na melding van het collectief ontslag individuele aanvragen niet in behandeling mag nemen. In gevallen waar de WMCO niet geldt, ontbreekt een basis voor het UWV om zelf te bepalen dat een aanvraag niet in behandeling wordt genomen, aldus Verburg.<sup>132</sup>

### 5.3. Eigen standpunt

#### 5.3.1. De WOR als onderdeel van het ontslagrecht

Ook vóór de WWZ bestond er discussie over de vraag of de WOR een plaats had in het beoordelingsmechanisme van het ontslagrecht. Een pleidooi hiervoor wordt gegeven door de kantonrechter Rotterdam, die concludeert dat de wetgever, naast de OK, de kantonrechter tot bevoegde rechter in WOR-zaken heeft aangewezen.<sup>133</sup> Dit vanwege de omstandigheid dat de kantonrechter in verband met haar competentie ter zake van het arbeidsrecht de geschikte rechter is om geschillen in het kader van de WOR te beoordelen. De kantonrechter merkt ook nog op dat geschillen over de WOR van oudsher als onderdeel van het arbeidsrecht zijn beschouwd.<sup>134</sup> In de literatuur wordt dit standpunt bijgevalen. Hulkenberg en Smits beredeneren in de literatuur als volgt: Tot een wetswijziging van de WOR in 1990 vermeldden artikel 36 lid 3 en artikel 36a WOR uitdrukkelijk: *'De betrokken geschillen worden aangemerkt als geschillen met betrekking tot een arbeidsovereenkomst.'* Weliswaar is deze terminologie na een wetswijziging gewijzigd, maar uit niets zou blijken dat met de wetsaanpassing is beoogd het karakter van de betrokken geschillen niet meer te beschouwen als *'met betrekking tot een arbeidsovereenkomst'*.<sup>135</sup> Nu er onderbouwd gesteld kan worden dat de WOR onderdeel uitmaakt van het arbeidsrecht, is een toets en een sanctie door het UWV op basis van de WOR niet geheel vreemd. Immers, net als de kantonrechter heeft het UWV sinds de WWZ beschikking tot alle bevoegdheden die haar op grond van het arbeidsrecht in het BW toekomen. Vergelijkbaar is de bevoegdheid van het

<sup>130</sup> Rietveld & Zaal 2016, p. 21.

<sup>131</sup> Rietveld & Zaal 2016, p. 20.

<sup>132</sup> Verburg 2016, p. 86-87.

<sup>133</sup> Rb. Rotterdam (ktr.) 27 december 1993, ECLI:NL:KTGROT:1993:AD2013, NJ 1994/683.

<sup>134</sup> Rb. Rotterdam (ktr.) 27 december 1993, ECLI:NL:KTGROT:1993:AD2013, NJ 1994/683.

<sup>135</sup> Hulkenberg & Smits 2002, p. 48. Hulkenberg en Smits verwijzen naar *Kamerstukken II 1987/88, 20 583, nr. 1-2, Wet van 1 februari 1990 (Stb. 1990, 91)*.

UWV om sinds de WWZ op grond van artikel 7:670 lid 1 tot en met 10 BW toestemming te weigeren als er sprake is van een opzegverbod of een met deze naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift.<sup>136</sup>

### 5.3.2. *Het procedurele aspect*

Bij niet- inachtneming van de WOR door een werkgever kan een afgegeven ontslagvergunning een ongewenste situatie opleveren wanneer er geen OR is ingesteld. Het personeel van een werkgever zonder OR heeft namelijk geen beroepsmogelijkheden bij de OK wanneer zij het niet eens zijn met een besluit. De OK kan in dergelijke gevallen niet oordelen of werkgever in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen. Omdat uit onderzoek een afname van naleving van de instellingsplicht blijkt, zal deze geschetste ongewenste situatie mogelijk vaak of in de toekomst steeds vaker voorkomen.<sup>137</sup> Zou het UWV in haar beoordeling over de WOR heen stappen, dan geeft het UWV mogelijk een ontslagvergunning af waarmee een werkgever in staat gesteld wordt een op grond van de WOR verboden uitvoeringshandelingen te verrichten. In tegenstelling tot hetgeen Rietveld en Zaal stellen, gaat het dan niet om een mogelijke 'dubbelop' procedure van het UWV en de OK, maar stelt het UWV door een weigering van de ontslagaanvraag op grond van de WOR het personeel in staat om te overwegen een oordeel van de OK over de het besluit te vragen.

### 5.3.3. *De bedoeling van de wetgever*

In de beroepsprocedure volgend op de beslissing van het UWV kan het ontbreken van medezeggenschap worden meegewogen.<sup>138</sup> Nu de kantonrechter niet gebonden is aan de Uitvoeringsregels BE, zal deze beoordelingswijze niet per definitie uit de Uitvoeringsregels BE voortvloeien, maar meer uit de vanzelfsprekendheid dat medezeggenschap een rol speelt in de bedrijfseconomische ontslagprocedure.<sup>139</sup> Als argument hiervoor kan de stelling worden ingenomen dat de toetsing van medezeggenschap op grond van de WOR in de ontslagprocedure past bij het *wettelijk doel* van het preventief ontslagstelsel, namelijk het voorkomen van werkloosheid en sociaal onrechtvaardige ontslagen.<sup>140</sup> Een ontslagvergunning afgeven aan een werkgever die duidelijk weigert gehoor te geven aan de medezeggenschapsregels van de WOR, kan moeilijk sociaal rechtvaardig genoemd worden. De grotere rol voor medezeggenschap in het ontslagrecht valt tevens te verklaren vanuit de overheidstaak op het gebied van medezeggenschap. Het bevorderen van medezeggenschap is immers een in de grondwet verankerde verantwoordelijkheid. Hierbij past een grotere aanwezigheid van medezeggenschap op meerdere takken van het arbeidsrecht, zoals het ontslagrecht. Een grotere rol voor medezeggenschap is inmiddels ook zichtbaar in een andere tak van het arbeidsrecht, namelijk het faillissementsrecht. De bedoeling van de wetgever om medezeggenschap geen ondergeschoven kindje te laten worden komt duidelijk naar voren in het Wetsvoorstel Rechten van de werknemer bij overgang van onderneming in faillissement ("WOVOF").<sup>141</sup> In dit wetsvoorstel, welke een wijziging van de Faillissementswet beoogt die het mogelijk maakt voor ondernemers om al in de voorfase van faillissement de mogelijkheden van een doorstart te onderzoeken (de zogenaamde 'pre-pack' wetgeving), staat de bevordering van medezeggenschap centraal, door aanpassingen in titel 10 van boek 7 BW, de Faillissementswet en de WOR.<sup>142</sup> Alleen wanneer er voldaan is aan specifieke regels van medezeggenschap kan een doorstart plaatsvinden, zo beoogt het wetsvoorstel.<sup>143</sup> Kennelijk is het de wens van de wetgever om

<sup>136</sup> UWV Ontslagprocedure 2023, p. 194.

<sup>137</sup> Zie het in hoofdstuk 1 par. 1.2. aangehaalde onderzoek Eindrapport Onderzoek Naleving WOR 2017, p. 25.

<sup>138</sup> Rb. Eindhoven 2 oktober 2019, ECLI:NL:RBOBR:2019:5645 r.o. 7.29.

<sup>139</sup> HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1212, r.o. 3.4.

<sup>140</sup> *Kamerstukken II*, 2014/15, 33 818, nr. 3, p. 44.

<sup>141</sup> Op 29 mei 2019 is het voorontwerp Wetsvoorstel Wet overgang van onderneming in faillissement (WOVOF) in consultatie gegeven.

<sup>142</sup> MvT voorontwerp WOVOF, p. 4-11.

<sup>143</sup> Avci 2023, p. 6.

medezeggenschap in het bedrijfsleven aan te moedigen door medezeggenschap niet alleen vanuit de WOR invloed te laten uitoefenen, maar ook onderdeel te maken van uiteenlopende arbeidsrechtelijke voorschriften.

#### 5.3.4. De verboden uitvoeringshandeling

Beargumenteed kan worden dat een besluit dat niet aan het personeel is voorgelegd in lijn met de regels van de WOR volgens de rechtspraak kennelijk onredelijk is, en dat de kennelijk onredelijkheid van een besluit kan leiden tot een afwijzend oordeel van het UWV op de ontslagaanvraag.<sup>144</sup> Een besluit dat kennelijk onredelijk is kan immers niet tot uitvoering worden gebracht, wanneer de OK oordeelt ten vaveure van het standpunt van de OR en hierop een verbod tot uitvoering van het besluit oplegt.<sup>145</sup> Dat een ontslagaanvraag bij gebrek aan raadpleging medezeggenschap een verboden uitvoeringshandeling is, wordt ook uitdrukkelijk door het UWV in de Uitvoeringsregels BE gebruikt als argument voor de toetsing op medezeggenschap.<sup>146</sup> Dit vormt echter geen geheel sluitend argument. Dat een besluit zonder meer kennelijk onredelijk is bij verzuim van raadpleging medezeggenschap op grond van de WOR kan namelijk beargumenteerd worden betwist. Adcovaat-Generaal Mok concludeert bij een uitspraak van de Hoge Raad dat de overweging dat een besluit *per definitie* kennelijk onredelijk is bij verzuim tot raadpleging medezeggenschap, op een onjuist uitgangspunt steunt.<sup>147</sup> Het verzuim om advies te vragen zou niet zonder meer de kennelijke onredelijkheid van het betrokken besluit ten gevolge moeten hebben. Het is aan de OK om aan de hand van de inhoud van het besluit beoordelen of het besluit al dan niet onredelijk is. Mok onderbouwt deze opvatting met een verwijzing naar de parlementaire geschiedenis van de WOR.<sup>148</sup>

#### 5.3.5. De prematuurverklaring als weigeringsgrond

Paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE schrijft voor dat een ontslagaanvraag prematuur is, wanneer niet is voldaan aan de in die paragraaf voorgeschreven regels ten aanzien van medezeggenschap, voortvloeiende uit de WOR. Het gevolg is een weigering van de ontslagaanvraag op grond van artikel 4 lid 6 RUO. Wanneer men focus op het woord 'weigering' in paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE, zonder artikel 4 lid 6 RUO te bestuderen, kan er eenvoudig verwarring optreden over de daadwerkelijke betekenis van de prematuurverklaring. Artikel 4 RUO is primair een artikel dat gaat over de procedurele regels die gelden voor hoor- en wederhoor tussen werkgever en werknemer, welke in lid 1 en lid 5 zijn neergelegd. Verderop in lid 6 schrijft het artikel echter de in dit onderzoek centraal staande regel voor, namelijk:

*'Dit artikel is niet van toepassing, indien op grond van de door de werkgever verstrekte gegevens vastgesteld kan worden dat geen toestemming wordt verleend.'*

Artikel 4 lid 6 RUO is derhalve de basis voor een weigering, wanneer *op voorhand* duidelijk is dat er niet aan de wettelijke voorschriften is voldaan. Dit behelst een weigering vóór het moment dat het UWV oordeelt dat er sprake is van een compleet dossier. Het dossier is

---

<sup>144</sup> In de uitspraak OK 1 mei 1980, ECLI:NL:GHAMS:1980:AB7579, NJ 1981/271 (*Lingeziekenhuis*) oordeelde de voor het eerst dat een besluit dat niet ter raadpleging aan de medezeggenschap is voorgelegd kennelijk onredelijk is. Dit wordt door de OK aangenomen als vaste rechtspraak. Zie OK 12 december 2003, ECLI:NL:GHAMS:2003:AO3198, JAR 2004/26 r.o. 3.1.

<sup>145</sup> Rb. Amsterdam 11 maart 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ4291 en Verburg 2015, p. 6.

<sup>146</sup> Zie hoofdstuk 4, par. 4.4.

<sup>147</sup> Concl. P-G M.R. Mok 6 juni 2006, ECLI:NL:PHR:2001:AB2177, par.4.4, (*YVC IJsselwerf*).

<sup>148</sup> Kamerstukken II 1976/77, 13 954, nr. 6, p. 33: '(...)Het zal intussen duidelijk zijn, dat de inhoud van een besluit niet onredelijk kan worden geoordeeld op de enkele grond dat de ondernemer verzuimd heeft daarover advies te vragen. Men kan immers ook ten aanzien van zeer juiste en redelijke besluiten nalaten advies te vragen.(...)'

formeel dus nog niet in behandeling. Er is ook geen verweer van werknemer.<sup>149</sup> Een dergelijke directe weigering zal in de praktijk alleen kunnen voorkomen wanneer er *geen twijfel* bestaat dat de werkgever niet aan de verplichting tot raadpleging medezeggenschap heeft voldaan. Een prematuurverklaring is in dat geval in lijn met het ontslagrecht, nu bij een duidelijke verontachtzaming van de WOR de werkgever evident heeft gehandeld in strijd met de op hem rustende verplichting een reorganisatie zorgvuldig uit te voeren met inachtneming van de gerechtvaardigde belangen van werknemers, welke bij uitstek door de medezeggenschapsorganen worden gewaarborgd. Immers, ook de kantonrechter kon onder het oude ontslagstelsel de toestemming voor ontbinding afwijzen wanneer werkgever onzorgvuldig jegens werkgemers handelde door de WOR niet in acht te nemen.<sup>150</sup> Echter, wanneer er discussie over de WOR ontstaat *tijdens* de inhoudelijke procedure (door standpunten ingenomen in het verweer en eventueel dupliek en repliek), wordt de aanwezigheid van een wettelijke grondslag voor een weigering onduidelijk. De praktijkvoorbeelden laten zien dat het UWV ook na de inhoudelijke behandeling een standpunt inneemt ten aanzien van de inachtneming van de WOR.<sup>151</sup> Het UWV stelt zich hier weliswaar terughoudend in op, en weigert de ontslagaanvraag alleen wanneer zij ervan overtuigd is dat raadpleging medezeggenschap niet heeft plaatsgevonden, maar verwijst vervolgens voor de grondslag van de weigering naar de Uitvoeringsregels BE en artikel 4 lid 6 RUO. Dit komt vreemd over, nu artikel 4 lid 6 RUO alleen ziet op de situatie dat er op voorhand, dus voordat werknemer om verweer wordt gevraagd, duidelijk is dat raadpleging van medezeggenschap niet heeft plaatsgevonden. Het is de vraag of een verwijzing naar de Uitvoeringsregels BE als reden voor het niet-afgeven van een ontslagvergunning na het voeren van een inhoudelijke procedure is toegestaan op grond van de wet. Een afwijzing van de ontslagaanvraag na een inhoudelijke procedure, op grond van het ontbreken van raadpleging medezeggenschap, met als enige onderbouwing in de Uitvoeringsregels BE dat een uitvoeringshandeling van een kennelijk onredelijk besluit in strijd is met de WOR, is onaannemelijk.<sup>152</sup> Als redelijke uitleg van deze kwestie kan men suggereren dat het niet voldoen aan de raadpleging medezeggenschap onder *bepaalde, zeer casuïstische omstandigheden* voor het UWV een *bijkomende* reden kan zijn om te oordelen dat er niet is voldaan aan de vereisten voor ontslag op grond van het BW en de Ontslagregeling. Immers, het UWV kan op grond van de hiervoor genoemde regels oordelen dat werkgever door het niet raadplegen van de medezeggenschap de bedrijfseconomische noodzaak voor het verval van de arbeidsplaatsen onvoldoende heeft aangetoond. Dit kan het geval zijn wanneer het UWV vermoed dat er alternatieven voor het verval van de arbeidsplaatsen voorhanden waren, maar dat hier onvoldoende onderzoek naar is gedaan door werkgever door de medezeggenschap hierover niet te raadplegen. De medezeggenschap fungeert immers als een belangrijk klankbord voor de werkgever om imput te krijgen op het eigen besluit en eventuele door de medezeggenschap voorgestelde alternatieven serieus te overwegen.<sup>153</sup> Ook kan het UWV in een bepaald geval door het ontbreken van overtuigende stukken die de bedrijfseconomische noodzaak onderbouwen, twifelen over de noodzaak van het verval van arbeidsplaatsen. Ontbreekt dan óók de raadpleging van de medezeggenschap terwijl dit op grond van de WOR wel verplicht was, dan kan dit de spreekwoordelijke laatste druppel zijn waardoor de beoordeling van het UWV toch richting een weigering valt. De weigering is dan echter primair afgegeven op basis van het niet voldoen aan de in het BW en de Ontslagregeling neergelegde eis dat werkgever de

---

<sup>149</sup> De Regeling UWV Ontslagprocedure schrijft in artikel 4 lid 6 voor dat een ontslagvergunning geweigerd wordt zonder verweer van werknemer als bij de ontslagaanvraag duidelijk is dat er op grond van de wet geen ontslagvergunning verleend kan worden.

<sup>150</sup> Rb. Amsterdam 11 maart 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ4291 en Rb. Zutphen 20 mei 2009, ECLI:NL:RBZUT:2009:BI6901, JAR 2009/158.

<sup>151</sup> Zie praktijkvoorbeeld nr. 1 en 2, hoofdstuk 4 par. 4.6.

<sup>152</sup> De uitvoering van een besluit zonder raadpleging medezeggenschap is immers niet per definitie, onder welke omstandigheden dan ook, verboden. Zie par 5.4., Concl. P-G M.R. Mok 6 juni 2006, ECLI:NL:PHR:2001:AB2177, par.4.4, (*YVC IJsselwerf*). Er kunnen dus omstandigheden zijn waarin uitvoering van het besluit ondanks afwezigheid van raadpleging gerechtvaardigd is.

<sup>153</sup> Zie hoofdstuk 3 par. 3.3.1.1: OK 27 november 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:4902 (*KNAW*).



bedrijfseconomische reden en de noodzaak tot het verval van arbeidsplaatsen voldoende aannemelijk dient te maken. De weigering is dan *niet* afgegeven op basis van paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE en artikel 4 lid 6 RUO.

#### **5.4. Het beoordelingskader**

Naast het ontbreken van een wettelijke grondslag, is de toets op raadpleging medezeggenschap door het UWV in de literatuur bekritiseerd met als reden het ontbreken van een voldoende toegerust beoordelingskader.<sup>154</sup> De vraag of er sprake is van een adviesplichtig besluit wordt in de WOR overgelaten aan een specialistisch rechterlijk college, namelijk de OK. Er bestaat dan ook twijfel of het UWV voldoende kennis op het gebied van de WOR in huis heeft, om een zorgvuldige beslissing te kunnen maken.<sup>155</sup> In deze paragraaf wordt een beargumenteerd eigen oordeel gegeven.

##### *5.4.1. Beoordeling in het kader van de WMCO*

Het UWV is niet onbekend met het vellen van een oordeel over de verplichtingen voortvloeiend uit artikel 25 lid 1 WOR. Deze toets is immers al aan het UWV toegekend op basis van de WMCO. Het UWV acht zich kennelijk voldoende kundig om zelfstandig te oordelen of de verklaring van werkgever bij een melding WMCO dat er sprake is van een belangrijk besluit in de zin van de WOR wel of niet juist is.<sup>156</sup> Kanttekening die hierbij gemaakt kan worden is dat een melding WMCO vanwege het aantal arbeidsplaatsen dat vervalt (ten minste 20 in een periode van drie maanden) sneller een belangrijk besluit betreft, en hier dus minder inhoudelijke afwegingen gemaakt hoeven worden dan een besluit om één of enkele arbeidsplaatsen te laten vervallen.

##### *5.4.2. Het UWV als deskundige bij bedrijfseconomisch ontslag*

Met de invoering van de WWZ heeft de wetgever ervoor gekozen om het bedrijfseconomisch ontslag in eerste aanleg geheel bij het UWV onder te brengen. Deze keuze is ingegeven door het feit dat het UWV van oudsher door werkgevers werd gebruikt voor de bedrijfseconomisch ontslagprocedure. Kantonrechters zagen zich veel minder vaak voor de vraagstellingen van het bedrijfseconomisch ontslag staan.<sup>157</sup> Hieruit valt af te leiden dat het UWV over uitgebreide juridische kennis bezit die nodig is bij de beoordeling van bedrijfseconomische situaties. De WOR is het UWV daarom niet onbekend. Door het karakter van medezeggenschap, namelijk de waarborging van gerechtvaardigde werknemersbelangen bij reorganisatie en het adviseren van de ondernemer, is medezeggenschap inherent aan een bedrijfseconomisch ontslagprocedure. Het raadplegen van medezeggenschap en het beoordelen ervan hoort dan ook al geruime tijd bij het beoordelingskader van het UWV.<sup>158</sup> De in de literatuur geuite zorgen over de kennisniveau van het UWV op het gebied van de WOR wekken de indruk dat het UWV pas sinds 2015 de WOR betreft bij haar beoordeling. Dit is, gezien het voorgaande, onjuist.

---

<sup>154</sup> Rietveld & Zaal 2016, p. 19-20.

<sup>155</sup> Rietveld & zaal, p. 21.

<sup>156</sup> Zie hoofdstuk 4 par. 4.5., praktijkvoorbeeld 6: vragenbrief WMCO.

<sup>157</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 25.

<sup>158</sup> Zie par. 4.3.3., medezeggenschap was ook onder de oude beleidsregels onderdeel van de bestuursrechtelijke brede redelijkheidstoets.

## 6. Conclusie

### 6.1. Inleiding

Nederland kent een preventief ontslagstelsel, waarbij het UWV voorafgaand aan een ontslag op basis van bedrijfseconomische omstandigheden oordeelt of dit ontslag volgens de wettelijke regels is toegestaan. Onderdeel van het beoordelingskader van het UWV is de raadpleging van de medezeggenschap op grond van de WOR. In de literatuur is een discussie ontstaan over de vraag of de toets op raadpleging medezeggenschap wel of niet onder het beoordelingskader van het UWV behoort te vallen. Omdat het UWV de specialistische kennis op het gebied van de WOR mist, zou het UWV een onvoldoende toegerust beoordelingskader hebben. Tevens zou er een degelijke wettelijke grondslag voor het UWV ontbreken om een ontslagaanvraag op grond van de WOR te weigeren. Om deze discussie beter te begrijpen dient men de geschiedenis van medezeggenschap binnen het ontslagrecht nader te bestuderen. Medezeggenschap maakt namelijk van oudsher onderdeel uit van het ontslagrecht, echter niet in vastomlijnde vorm en zonder eenduidige sanctie.

Vanaf de intrede van het algemeen ontslagverbod in 1945 bestond er een duaal preventief ontslagstelsel: een werkgever moest óf toestemming voor opzegging vragen aan het UWV, óf om ontbinding bij de kantonrechter. Zowel het UWV als de kantonrechter betrok in het oude ontslagstelsel de raadpleging van de medezeggenschap op grond van de WOR in de beoordeling. Over het al dan niet hebben voldaan aan de WOR en het gewicht dat aan medezeggenschap werd toegekend werd echter wisselend geoordeeld. Na de herziening van het ontslagrecht in 2015 is het duale ontslagstelsel komen te vervallen. De bedrijfseconomische ontslagprocedure wordt sinds 2015 in eerste instantie door het UWV uitgevoerd. In het beoordelingskader van het UWV is sindsdien een sanctie op overtreding van de WOR opgenomen. In paragraaf 1.2.9. van de Uitvoeringsregels BE staat dat een werkgever bij het indienen van de ontslagaanvraag moet aantonen dat er is voldaan aan de verplichting tot raadpleging van de medezeggenschap die voortvloeit uit de WOR. Voldoet een werkgever hier niet aan, dan is de ontslagaanvraag prematuur. Een premature ontslagaanvraag wordt geweigerd op grond van artikel 4 lid 6 RUO, zonder dat werknemer om verweer wordt gevraagd.

### 6.2. De wijze van beoordeling

#### 6.2.1. *Streng op schrift, terughoudend in oordeel*

Het UWV stelt bij ontvangst van de ontslagaanvraag gerichte vragen over medezeggenschap. Als er mogelijk een verplichting tot raadpleging medezeggenschap bestaat, maar uit de door werkgever aangeleverde stukken en toelichting wordt dit onvoldoende duidelijk, dan neemt het UWV de ontslagaanvraag toch in behandeling. Het UWV verklaart een aanvraag dus niet prematuur op het moment dat er twijfel over de verplichting tot raadpleging bestaat. De feiten met betrekking tot overtreding van de WOR moeten bijzonder evident zijn, wil het UWV de ontslagaanvraag op grond van artikel 4 lid 6 RUO prematuur verklaren vóór het moment dat de aanvraag in behandeling is genomen. Het UWV beoordeelt daarnaast op basis van paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE alleen of de raadpleging heeft *plaatsgevonden*. Het UWV beoordeelt niet of de raadpleging daadwerkelijk van invloed is geweest op de besluitvorming. Het UWV oordeelt dus terughoudend. De tekst van paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE oogt echter niet terughoudend. De regeling oogt als een limitatief voorschrift zonder beoordelingsruimte, welke puur tekstueel gezien geïnterpreteerd kan worden als de stelregel: 'geen raadpleging, geen toestemming'. Hoewel een toets op de medezeggenschap in de ontslagprocedure als waarborg voor werknemersbelangen vanuit het doel van het ontslagrecht, namelijk het voorkomen van sociaal onrechtvaardige ontslagen, begrijpelijk is, is een één op één

overname van regels van de WOR en een strenge toets daarop in de ontslagprocedure niet wenselijk. Er bestaat dan immers het risico dat een op zichzelf redelijk en goed onderbouwde ontslagaanvraag wordt afgewezen op grond van het ontbreken van raadpleging medezeggenschap, terwijl het een noodlijdend bedrijf betreft. Meer wenselijk is dat het UWV met gebruik van eigen juridische kennis en expertise op het gebied van bedrijfseconomisch ontslag een weloverwogen oordeel velt over de redelijkheid van het besluit en de onderbouwing ervan, waarbij de afwezigheid van een advies van de medezeggenschap invloed kan hebben op de beslissing om een ontslagvergunning af te geven.

#### 6.2.2. Geen sanctie op verzuim instellingsplicht

Er is geen aanleiding om aan te nemen dat het UWV de afwezigheid van een OR sanctioneert. Wanneer een werkgever in strijd met de WOR geen OR heeft ingesteld en het besluit is ook niet adviesplichtig op basis van artikel 35 b WOR voor bedrijven met 10 tot 50 personeelsleden, is er op grond van artikel 1.2.9. Uitvoeringsregels BE geen reden om de ontslagaanvraag prematuur te verklaren.

### 6.3. De wettelijke grondslag

Of het UWV een ontslagaanvraag kan weigeren, *uitsluitend* op grond van het feit dat raadpleging van medezeggenschap niet heeft plaatsgevonden, is discutabel. Wel kan beargumenteerd worden dat het verzuim tot raadpleging medezeggenschap een bijkomende factor kan zijn, waardoor het UWV (samen met andere wettelijke beoordelingsfactoren bezien) kan oordelen dat de bedrijfseconomische noodzaak voor het verval van de arbeidsplaatsen onvoldoende aannemelijk is gemaakt. Dat het UWV de regels van raadpleging medezeggenschap vanuit de WOR *betreft* in de ontslagprocedure is vanuit dit oogpunt wel te verantwoorden vanuit de wet. De wettelijke grondslag voor inmenging van de WOR in het ontslagrecht vloeit specifiek voort uit artikel 7:669 lid 1 en lid 3 onder a BW in combinatie met artikel 7:611 BW. Het UWV toetst op grond van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 onder a BW of het aannemelijk is dat bedrijfseconomische omstandigheden het verval van arbeidsplaatsen *noodzakelijk* maken. Alleen dan is er sprake van een redelijke grond voor ontslag. De verplichting tot raadpleging medezeggenschap in de WOR is bedoeld om te waarborgen dat ondernemers na een redelijke afweging van alle in de onderneming aanwezige belangen tot een reorganisatie besluiten, waar werkgever op grond van goed werkgeverschap ingevolge artikel 7:611 BW toe verplicht is. Wanneer raadpleging van medezeggenschap op grond van de WOR niet heeft plaatsgevonden, heeft de werkgever de medezeggenschapsorganen de kans ontnomen mee te denken over het besluit en eventuele redelijke alternatieven voor te dragen die de gevolgen van het besluit voor werknemers verzachten. Door het ontbreken van raadpleging medezeggenschap loopt de werkgever het risico dat het UWV onvoldoende overtuigd raakt van de noodzaak tot verval van arbeidsplaatsen. Van een redelijke grond voor ontslag is dan geen sprake, wat een weigering van de ontslagaanvraag op grond van artikel 7:669 lid 1 en lid 3 onder a BW ten gevolge heeft.

### 6.4. Aanbevelingen

Het UWV behoort de afweging die tot een weigering heeft geleid uitgebreid en zorgvuldig in de beslissing te motiveren. Het UWV dient daarbij inzichtelijk te maken op welke manier het ontbreken van raadpleging medezeggenschap het oordeel over de noodzakelijkheid van het verval van arbeidsplaatsen heeft beïnvloed. Alleen een verwijzing naar paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE, voldoet niet aan de in de artikel 3:46 Awb opgenomen verplichting de beslissing deugdelijk te motiveren. Daarnaast is een verwijzing naar paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE en artikel 4 lid 6 RUO als grondslag voor de weigering na een inhoudelijk behandeling onjuist. Paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE en artikel 4 lid 6 RUO zien immers op een weigering bij een premature aanvraag, en niet op een weigering na een inhoudelijke behandeling. Het verdient aanbeveling hierover een extra toelichting op te nemen in de Uitvoeringsregels BE, om rechtszekerheid te bevorderen en wisselende

beoordelingswijzen binnen het UWV te voorkomen. Ten slotte laten de praktijkvoorbeelden zien dat het niet voldoende aan de instellingsplicht van een OR, geen directe invloed heeft op de ontslagprocedure bij het UWV. Het is dan ook de vraag of het UWV door middel van een toets op de raadpleging medezeggenschap invloed uitoefent op de naleving van de WOR. Immers, grote ondernemingen met honderden of duizenden personeelsleden zonder OR, kunnen eenvoudig aantonen dat er bij het vervallen van arbeidsplaatsen minder van 25% van het personeelsbestand vervalt of van arbeid veranderd. Er geldt dan op grond van het toetsingskader van het UWV geen verplichting tot raadpleging medezeggenschap meer. Het is dus vraag of paragraaf 1.2.9. Uitvoeringsregels BE in de huidige vorm wel voldoende aansluit bij de bedoeling van de wetgever. Het UWV kan mogelijk meer aansluiting vinden bij de bedoeling van de wetgever met een breder opgestelde bepaling, aan de hand waarvan het UWV kan bepalen of er met het oog op de verplichting tot medezeggenschap voortvloeiende uit de WOR voldoende zorgvuldigheid is betracht bij de voorbereiding van het besluit dat leidt tot vervallen van arbeidsplaatsen. Op deze manier kan ook de onwenselijke weigering op grond van medezeggenschapsregels bij een verder goed onderbouwd en aannemelijke ontslagaanvraag worden voorkomen.

# Literatuur

## **Alt, 2017**

H.J.W. Alt, *Stelplicht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht (Monografieën sociaal recht nr. 71)*, Deventer: Wolters Kluwer 2017.

## **Van Andel 2021**

H.G. Van Andel, 'De rechten van de personeelsvergadering bij reorganisaties', *ArbeidsRecht* 2021/11, afl. 3.

## **Avci 2023**

A.Avci, 'Doorstarters: opgelet!', *Arbeidsrecht* 2023/6, afl. 2.

## **Bartman e.a. 2020**

S.M. Bartman e.a., *Van het Concern*, Deventer: Wolters Kluwer, 2020.

## **Besselink 2020**

P. Besselink, 'Vier jaar rechtspraak a- en b-grond: Waterloo of The winner takes it all?', *TvO* 2020, nr. 1.

## **Bijleveld 2005**

H.C. Bijleveld, 'Afschaffing van het lifo-beginsel bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen', *V&O* 2005, afl. 12.

## **Boot 2019**

G.C. Boot, *Arbeidsprocesrecht (Serie burgerlijk proces en praktijk nr. 17)*, Deventer: Wolters Kluwer 2019.

## **Dahmen 2014**

R.G.M. Dahmen, 'De aanwijzingsbevoegdheid van het gewijzigde artikel 2:239-4 BW: toepassing, toetsing, afdwingbaarheid en aspecten van aansprakelijkheid in concernperspectief', *TvOB* 2014, afl. 2

## **Van Dongelen & Jellinghaus 2018**

J. van Dongelen, S.F.H. Jellinghaus, *Wet op de ondernemingsraden*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2018.

## **Van Dijck, Snel & Van Golen 2018**

G. Van Dijck, M. Snel, T. van Golen, *Methoden van rechtswetenschappelijk onderzoek*, Den Haag: Boom Juridisch 2018.

## **Van de Graaf 2018**

M. Van de Graaf, *Arbeidsrecht 2018 voor de professional*, Rotterdam: SaMo 2018.

## **Hansma 2005**

R. Hansma, 'Ontbindingszaken en het anciënniteitsbeginsel uit het Ontslagbesluit' in: R. Hansma (red.), *De ontbinding van de arbeidsovereenkomst in tienvoud* (Reeks VvA nr. 35), Deventer: Kluwer 2005.

## **Heerma van Voss 1999**

G.J.J. Heerma van Voss, *Goed werkgeverschap als bron van vernieuwing van het arbeidsrecht* (Reeks VvA nr. 29), Deventer: Kluwer 1999.

**Heinsius 2010**

J. Heinsius, 'Sociaal recht', *Ars Aequi Katern* 2010, nr. 115.

**Heinsius 2018**

J. Heinsius, *Commentaar op regeling WOR*, Lexplicatie 2018 (online via Kluwer Navigator, bijgewerkt 11 september 2018).

**Hulkenberg & Smits 2002**

R Hulkenberg en T.M.J. Smits, 'De naleving van de WOR: de kantonrechter als voorzieningenrechter', *Arbeidsrecht* 2002/68 (online Kluwer Navigator).

**Jellinghaus 2014**

S. F. H. Jellinghaus, '...en toen was er geen ondernemingsraad!', *ArbeidsRecht* 2014/7, afl. 1.

**Van het Kaar 2020**

R. Van het Kaar, *Inzicht in de ondernemingsraad*, Den Haag: SDU 2020.

**Van Leeuwen e.a. 2008**

C.H.J. Van Leeuwen e.a., *Memo Plus Arbeidsovereenkomst en ontslag 2008*, Wolters Kluwer: Alphen aan den Rijn 2008.

**Meijer 2016**

J. Meijer, SDU Commentaar 2016, commentaar op Ontslagbesluit artikel 4:1. (online SDU Arbeidsrecht Thematisch).

**Meyer 2016**

M. Meyer, 'De positie van Nederlandse ondernemingsraden in internationale concerns: een pleidooi voor procesgerichte medezeggenschap', *TRA* 2016, afl. 45.

**Olaerts 2016**

M. Olaerts, 'Herstructurering in concernverhoudingen: het vennootschappelijk belang, instructierechten en de autonomie van het bestuur van de dochtervennootschap', *TvOB* 2015, afl. 6.

**Ontslagprocedure UWV, Beleidsregels en regelgeving 2013**

*Ontslagprocedure UWV, Beleidsregels en regelgeving 2013*, SDU Uitgevers 2013.

**Rietveld & Zaal 2016**

R.D. Rietveld en I. Zaal, 'Het adviesrecht van de OR en de toets van het UWV bij bedrijfseconomisch ontslag: sanctionering van de WOR via het ontslagrecht', *Arbeidsrecht* 2016/25, afl. 5.

**Swelheim 2014**

A.J. Swelheim, 'Draait de redelijke grond de ontbindingsprocedure op slot?', *ArbeidsRecht* 2014/51, afl. 11.

**Sprengers 2016**

L.C.J. Sprengers, 'De nalevingsregeling', in: J.M. van Slooten e.a. (red)., *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2022 (online via Kluwer Navigator, bijgewerkt 13 november 2023).

**Sprengers 2017**

L.C.J. Sprengers, 'Waar moeten ondernemer en ondernemingsraad rekening mee houden bij advies en instemmingstrajecten', *ArbeidsRecht* 2017/35, afl. 8.

**Sprengers 2020**

L.C.J. Sprengers 'De a-grond: bedrijfseconomisch ontslag', in: L.G. Verburg e.a. (red.), *Arbeidsrechtelijke aspecten van reorganisatie (Monografieën sociaal recht nr. 31)*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

**De Wit 1999**

M.A.C. De Wit, *Het goed werkgeverschap als intermediair van normen in het arbeidsrecht*, (diss. Tilburg): Katholieke Universiteit Brabant 1999.

**Bij de Vaate 2015**

D.M.A Bij de Vaate, *Bijzonder ontslagprocesrecht (Monografieën sociaal recht nr. 67)*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

**Verburg 2013**

L.G. Verburg, *Rood's Wet op de Ondernemingsraden*, Deventer: Wolters Kluwer 2013.

**Verburg 2016**

L.G. Verburg, *Kanttekeningen bij de Wet werk en zekerheid*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2016.

**Verburg 2015**

L.G. Verburg, *Arbeidsrechtelijke aspecten van reorganisatie (Monografieën sociaal recht nr. 31)*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

**UWV ontslagprocedure 2023**

*UWV ontslagprocedure. Uitvoeringsregels en regelgeving*, Den Haag: Boom juridisch 2023.

# Parlementaire stukken

*Kamerstukken I* 1978/79, 13 954, nr. 8d.  
*Kamerstukken II* 2012/12, 29 818, nr. 36.  
*Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3  
*Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 44.  
*Kamerstukken II* 1987/88, 20 583, nr. 1-2  
*Kamerstukken II* 2004/05, 29 818, nr. 3  
*Kamerstukken II* 2003/04, 29 200 XV, nr. 48.  
*Aanhangsel Handelingen II* 2021/22, nr. 1384.  
MvT WOVOF, p. 4-11.

# Rapporten

## **Eindrapport Onderzoek Naleving WOR 2017**

Eindrapport Onderzoek Naleving WOR (Onderzoeksrapport in opdracht van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid), 2017.

## **Gelijke behandeling? Uitvoering van de ontslagtaak door CWI**

GevalLEN, gelijke behandeling? Uitvoering van de ontslagtaak door CWI (Onderzoeksrapport in opdracht van de Inspectie Werk en Inkomen), 2004.

## **Rapport van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel 2000**

Rapport van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel. Afscheid van het duale ontslagstelsel, Den Haag: 2000.

## **Leidraad personeelsvertegenwoordiging 2015**

Leidraad personeelsvertegenwoordiging, uitgave van de Sociaal-Economische Raad (SER) 2015.

# Jurisprudentie

OK 1 mei 1980, ECLI:NL:GHAMS:1980:AB7579, NJ 1981/271, m.nt. J.M.M. Maeijer (*Lingeziekenhuis*)  
OK 16 maart 2000, ECLI:NL:GHAMS:2000, JAR 2000/80 (*Philips Lightning*)  
OK 11 januari 2001, ECLI:NL:GHAMS:2001:AA9460, JOR 2001/64 (*Verkade Delacre I*)  
OK 29 september 2003, ECLI:NL:RBMAA:2005:AT4064, JAR 2003/261 (*Topcraft*)  
OK 12 december 2003, ECLI:NL:GHAMS:2003:AO3198, JAR 2004/26.  
OK 22 maart 2006, ECLI:NL:GHAMS:2006:AX7737, JAR 2006/133 (*Stichting Isala Klinieken*)  
OK 9 juli 2013, ECLI:NL:GHAMS:2013:2336, RAR 2013/145 (*Watts Industries Netherlands B.V.*)  
OK 30 september 2013, ECLI:NL:GHAMS:2013:4771, JAR 2014/49 (*OR Open Universiteit*)  
OK 27 november 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014 (*KNAW*)  
OK 17 november 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:5232.  
OK 28 oktober 2020, ECLI:NL:GHAMS:2020:2871.  
HR 6 juni 2006, ECLI:NL:PHR:2001:AB2177, Concl. P-G M.R. Mok (*YVC IJsselwerf*)  
HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1212.  
HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, NJ 2019/56, (*Shell*)



Hof Amsterdam 10 februari 1983, ECLI:NL:GHAMS:1983:AC1265, NJ 1984/116.  
Hof 's-Hertogenbosch 28 juli 2022 ECLI:NL:GHSHE:2022:2657.  
Hof Amsterdam 15 maart 2023, ECLI:NL:GHAMS:2022:771.  
Rechtbank Rotterdam (ktr.) 27 december 1993, ECLI:NL:KTGROT:1993:AD2013, NJ 1994/683.  
Rechtbank Maastricht (ktr.) 9 maart 2005, ECLI:NL:RBMAA:2005:AT4064  
Rechtbank Leeuwarden (ktr.) 4 januari 2006, ECLI:NL:RBLEE:2006:AU8967, JAR 2006.  
Rechtbank Zutphen 20 mei 2009, ECLI:NL:RBZUT:2009:BI6901, JAR 2009/158.  
Rechtbank Utrecht (ktr.) 3 april 2009, ECLI:NL:RBUTR:2009:BH9966  
Rechtbank Zwolle-Lelystad (ktr.) 28 april 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BI2857, JAR 2009  
Rechtbank Utrecht (ktr.) 11 oktober 2010, ECLI:NL:RBUTR:2010:BO4271.  
Rechtbank Amsterdam, 11 maart 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ4291.  
Rechtbank Eindhoven 2 oktober 2019, ECLI:NL:RBOBR:2019:5634.

## Online bronnen

'Uitvoeringsregels BE, versie juli 2016', UWV.nl  
'Uitvoeringsregels BE, versie augustus 2018', UWV.nl  
'De laan uit de polder in', 18 augustus 2006, Groene.nl  
'Actualiteiten ontslag', 1 juni 2016, Cvites.nl  
'Artikel 19: Werkgelegenheid rechtspositie werknemers', Denederlandsegrondwet.nl  
'Toelichting aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen A', UWV.nl  
'Werkgevers formulieren aanvragen ontslagvergunning bedrijfseconomische redenen', UWV.nl.  
'Nederlands handelsland, export, import & investeringen 2022', p. 219, CBS.nl  
'Medezeggenschapsstructuren, personeelsvertegenwoordiging', SER.nl.

# Samenvatting

Wanneer een werkgever zich door bedrijfseconomische redenen genoodzaakt ziet om één of meerdere werknemers te ontslaan, dan zal de werkgever zich moeten wenden tot het UWV. Het UWV toetst op basis van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen of de werkgever in aanmerking komt voor een ontslagvergunning. Pas na afgifte van de ontslagvergunning kan de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig door de werkgever worden opgezegd. Onderdeel van het toetsingskader van het UWV bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is de raadpleging van de medezeggenschap door de werkgever. Het UWV beoordeelt op basis van de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen bij de ontvangst van een ontslagaanvraag of de werkgever zich heeft gehouden aan de verplichting tot raadpleging van de medezeggenschap die voortvloeit uit de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Is dat niet het geval, dan verklaart het UWV de ontslagaanvraag 'prematuur', waarop ingevolge de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2023 een weigering van de ontslagvergunning volgt. Ook kan er tijdens behandeling in de fase van hoor- en wederhoor tussen werkgever en werknemer duidelijk worden dat werkgever zich niet heeft gehouden aan de regels met betrekking tot raadpleging van medezeggenschap uit de WOR. Het UWV kan in dat geval het al dan niet hebben voldaan aan de verplichting tot raadpleging medezeggenschap bij de beslissing op de ontslagaanvraag betrekken. Het is dan de vraag of het UWV ook na een inhoudelijke procedure de ontslagvergunning kan weigeren omdat werkgever zich niet heeft gehouden aan de regels die voortvloeien uit de WOR ten aanzien van de raadpleging medezeggenschap. Omdat de medezeggenschap van werknemers voortvloeit uit de WOR, een wet met een geheel eigen beoordelingskader en beroepsmogelijkheden, worden er in de literatuur twijfels geuit over het beoordelingskader en de kennis van het UWV op dit gebied. Ook wordt er gediscussieerd over het al dan niet bestaan van een wettelijke grondslag voor de inmenging van de WOR in de individuele bedrijfseconomische ontslagprocedure. Centraal in dit onderzoek staat de vraag hoe het UWV de verplichting tot raadpleging van medezeggenschap op basis van de WOR beoordeelt, en op basis van welke wettelijke grondslag het UWV deze beoordeling uitvoert. Op basis van de onderzoeksresultaten wordt een eigen standpunt over de medezeggenschapsverplichting in de bedrijfseconomische ontslagprocedure ingenomen.

## Trefwoorden

Bedrijfseconomische omstandigheden  
Opzegging arbeidsovereenkomst  
Ontslagvergunning  
UWV  
Wet op de ondernemingsraden  
Medezeggenschap