



De Staat der Nederlanden  
Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid  
T.a.v. mr P.H. Donner  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

**AANGETEKENDE MET HANDTEKENING RETOUR, per fax:**  
**070-3334033 EN PER GEWONE POST**

**Datum**  
29 december 2009  
**Ons kenmerk**  
FNV Bouw/Staat  
**Betreft | Onderwerp**

**Uw kenmerk**  
  
**Telefoonnummer**  
+31 (0)88 57 57 260  
**E-mail**  
Edwin.jonkman@fnvbouw.nl

Geachte heer Donner,

FNV Bouw heeft ten aanzien van de regels rondom collectief ontslag moeten constateren dat de Nederlandse wetgeving niet conform de Europese richtlijnen is. Hieronder zal daar nader op worden ingegaan. Conclusie zal zijn dat de Staat aansprakelijk is voor de daardoor veroorzaakte schade. FNV Bouw stelt de Staat hierbij aansprakelijk voor het onjuist implementeren van de te noemen Europese richtlijnen.

**Wet Melding Collectief Ontslag**

1. In artikel 3 Wet Melding Collectief Ontslag staat vermeld wat een werkgever moet doen die voornemens is de dienstbetrekking van ten minste twintig werknemers, werkzaam in één werkgebied, op een of meer binnen tijdvak van drie maanden gelegen tijdstippen wil doen eindigen. Hij dient dit tijdig te melden aan UWV en aan de vakbonden. De raadpleging van vakbonden heeft tenminste betrekking op de mogelijkheden, zie lid 3 van dat artikel, om collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen zoals herplaatsing of omscholing.
2. De Wet Melding Collectief Ontslag komt voort uit Europese richtlijnen. Het betreft richtlijn 75/129 en aanpassing daarvan richtlijn 92/56. In die aangepaste richtlijn staat uitdrukkelijk het volgende vermeld:

*“Publicatieblad Nr. L 245 van 26/08/1992 blz. 0003 - 0005  
Bijzondere uitgave in het Fins: Hoofdstuk 5 Deel 5 blz. 0162  
Bijzondere uitgave in het Zweeds: Hoofdstuk 5 Deel 5 blz. 0162*

**RICHTLIJN 92/56/EEG VAN DE RAAD van 24 juni 1992 tot wijziging van Richtlijn 75/129/EEG**

Onze aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat in het betreffende schadegeval door onze beroepsaansprakelijkheidsverzekeraar wordt uitgekeerd.  
Als deze verzekering om welke reden dan ook geen dekking biedt, dan is onze aansprakelijkheid beperkt tot ten hoogste 2.500,- Euro.

**FNV Bouw Advocaten**

Postbus 171  
3440AD Woerden

**Telefoon** +31 (0)88 57 57 260  
**Fax** +31 (0)88 57 57 262

**Website** [www.fnvbouw.nl](http://www.fnvbouw.nl)  
**Bankrekeningnummer** 65.89.88.336 St. Beh.  
Derdengelden Advocaten FNV Bouw

betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag  
DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,  
Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid  
op artikel 100,  
Gezien het voorstel van de Commissie (1),  
Gezien het advies van het Europese Parlement (2),  
Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité (3),  
HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Richtlijn 75/129/EEG wordt als volgt gewijzigd:

1. artikel 1 wordt als volgt gewijzigd:

a) aan lid 1 wordt de volgende alinea toegevoegd:

"Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, onder a), bedoelde ontslagen wordt daarmede gelijkgesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers betreft.";

b) lid 2, onder d), wordt geschrapt;

3. Uit deze richtlijn volgt derhalve dat elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever voor de berekening van het aantal ontslagen dient te worden meegeteld. Daaronder vallen dus ook beëindigingsovereenkomsten met werknemers. Sinds de wijzigingen van artikel 24 WW, het verwijtbaarheids criterium, per 1 oktober 2006 van de Werkloosheidswet wordt door werkgevers en werknemers bij beëindiging van het dienstverband veelvuldig gebruik gemaakt van beëindigingsovereenkomsten in plaats van de weg van de pro forma ontbinding, welke weg voor 1 oktober 2006 veelvuldig werd gebruikt.
4. Op basis van de Wet Melding Collectief Ontslag dient de melding aan de vakbonden uit te gaan bij een totaal aantal van 20 werknemers die mogelijk zullen worden ontslagen. Via welke weg dat geschiedt, is niet relevant.
5. Het gaat immers om het totale aantal van 20 dat niet mag worden overschreden. Daarnaast: in het kader van genoemde richtlijn geldt als ontslag geldende gebeurtenis de uiting van de wil van de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Na de uiting van die wil dient namelijk de raadpleging van de vakbonden en het informeren van UWV plaats te vinden en dus voordat definitief tot ontslag besloten is. Doel van de raadpleging is om opzeggingen te voorkomen of het aantal ervan te verminderen. Dat doel zou in het gedrang komen wanneer de vakbonden pas na de beslissingen tot het sluiten van beëindigingsovereenkomsten zouden worden geraadpleegd. Dit volgt ook uit een arrest van het Hof van Justitie van 27 januari 2005, JAR 2005/52. Zie ook het commentaar onder artikel 1 en verder van Richtlijn 98/59/EG en een arrest van het Hof van Justitie EG van 12 oktober 2004, zaak C-55/02.

6. Daarnaast wordt gewezen op de strekking van die richtlijnen en de strekking van de Wet Melding Collectief Ontslag. In de Kamerstukken 22970 nr. 4 blijkt ook dat de verschillende fracties omzeiling van de bedoeling van de wet, zijnde groter aantallen ontslagen zorgvuldig te kunnen doen afwikkelen door onder andere het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, niet wenselijk vinden. Het bijvoorbeeld aangaan van beëindigingsovereenkomsten met een aantal werknemers en daarnaast voor minder dan 20 werknemers toestemming aan UWV-Werkbedrijf vragen voor ontslag, waarbij samen het totale aantal van 20 wordt overschreden, betekent dat in de ogen van FNV Bouw niet wordt voldaan aan de eisen en de strekking van richtlijnen 75/129 en 92/56 en eisen en strekking van de Wet Melding Collectief Ontslag.
7. Voor het onjuist implementeren van de richtlijnen acht FNV Bouw de Staat aansprakelijk en vordert dan ook de hierdoor geleden en te lijden schade, zowel materieel als immaterieel, van haarzelf en van haar leden.
8. U wordt verder verzocht de Nederlandse wetgeving te wijzigen conform de genoemde Europese richtlijnen en tevens daarin op te nemen een meldingsplicht voor de werkgever bij te geven collectief ontslag hoeveel werknemers er nu via welke weg worden ontslagen, zelfs als dit aantal onder de 20 blijft. Bij gebreke van een melding hierover dient een werkgever niemand te kunnen ontslaan.

Hoogachtend,

E.R. Jonkman  
Advocaat