



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Het adviesrecht van de OR en de toets van het UWV bij bedrijfseconomisch ontslag: sanctionering van de WOR via het ontslagrecht

Rietveld, R.D.; Zaal, I.

Publication date

2016

Document Version

Final published version

Published in

ArbeidsRecht

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Rietveld, R. D., & Zaal, I. (2016). Het adviesrecht van de OR en de toets van het UWV bij bedrijfseconomisch ontslag: sanctionering van de WOR via het ontslagrecht. *ArbeidsRecht*, 23(5), 18-21. [25]. <http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00CBD767&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Het adviesrecht van de OR en de toets van het UWV bij bedrijfseconomisch ontslag: sanctionering van de WOR via het ontslagrecht

ArbeidsRecht 2016/25

De Uitvoeringsregels bij ontslag om bedrijfseconomische redenen bepalen dat een verzoek om toestemming prematuur wordt beschouwd indien er geen (positief) advies van de OR is. Een premature aanvraag betekent afwijzing van het verzoek. Dit is een wijziging ten opzichte van de oude Beleidsregels. In dit artikel bespreken auteurs deze wijziging aan de hand van enkele scenario's. Zij komen tot de conclusie dat een dergelijke toets onwenselijk is en tot allerlei praktische problemen leidt.

1. Medezeggenschap bij bedrijfseconomisch ontslag

Een bedrijfseconomisch (collectief) ontslag is veelal onderworpen aan medezeggenschap van vakbonden en ondernemingsraad (OR). De vakbonden dienen op grond van de Wet melding collectief ontslag (WMCO) geïnformeerd en geraadpleegd te worden over een ontslag van 20 of meer werknemers binnen drie maanden in een bepaald werkgebied. De OR heeft veelal een adviesrecht ex art. 25 lid 1 sub d Wet op de Ondernemingsraden (WOR) indien het gaat om een belangrijke inkrimping van de onderneming. Een werkgever die de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen wil opzeggen, heeft ex art. 7:671a BW toestemming van het UWV nodig. In de procedure die vervolgens door het UWV gevoerd wordt, worden ook de medezeggenschapsrechtelijke aspecten betrokken. Door de nieuwe Uitvoeringsregels Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen van november 2015 (Uitvoeringsregels) heeft een advies van de OR aan betekenis gewonnen. Kort gezegd zal geen toestemming worden verleend indien er geen (positief) advies van de OR is. Het niet, of niet tijdig, vragen van een advies wordt aldus gesanctioneerd met het afwijzen van een verzoek tot toestemming. Een medezeggenschapstraject is één van de 'spelregels' die bij een reorganisatie in acht moet worden genomen. Wat dat betreft is het wellicht wenselijk dat het UWV belang hecht aan het juist afwikkelen van de WOR-procedure. De vraag is echter of de WOR gesanctioneerd dient te worden via het ontslagrecht. De WOR kent immers een eigen sanctieapparaat. Bovendien leidt het toetsen van de WOR in een ontslagprocedure tot allerlei praktische problemen. In dit artikel bespreken wij de oude en nieuwe Uitvoeringsregels voor zover deze betrek-

king hebben op het adviesrecht van de OR. Door middel van een aantal scenario's laten wij zien tot welke (praktische) vragen en problemen dit leidt. Hieraan voorafgaand gaan wij kort in op het adviesrecht van de OR bij een bedrijfseconomisch (collectief) ontslag.

2. Het adviesrecht van de OR

Een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen kan een adviesplichtig (voorgenomen) besluit zijn ex art. 25 lid 1 sub d WOR. Vereist is dat het gaat om een belangrijke inkrimping. Een personeelsreductie kan ook onderdeel zijn van een ander (adviesplichtig) besluit, bijvoorbeeld een wijziging van de organisatie (art. 25 lid 1 sub e WOR) of een sluiting van de onderneming (art. 25 lid 1 sub c WOR). Of de OR daadwerkelijk een adviesrecht toekomt, hangt af van de vraag of het gaat om een *belangrijk* besluit. Hierbij gaat het niet, zoals bij de WMCO, om een vast getalcriterium. Het begrip belangrijk hangt af van de specifieke aard en omstandigheden van de onderneming. Het enkele feit dat het gaat om een collectief ontslag in de zin van de WMCO is onvoldoende om vast te stellen dat sprake is van een adviesplicht. Zo oordeelde de Ondernemingskamer dat een reductie van 32 van de 814 fte's bij een stichting die zorgcentra in stand houdt, niet belangrijk genoeg is voor een adviesrecht ex art. 25 lid 1 sub d WOR.² Aan de andere kant kan een inkrimping van minder dan 20 werknemers wel belangrijk zijn in de zin van art. 25 lid 1 sub d WOR. Zo werd een inkrimping van 14 van de 811 werknemers door de Ondernemingskamer gezien de omstandigheden van het geval wel als belangrijk gezien.³ Het begrip belangrijk is gerelateerd aan de omvang en de aard van de activiteiten van de onderneming. Vereist is dat het gaat om voor de onderneming bijzondere, niet alledaagse besluiten.⁴ Het is een bredere toets dan alleen het aantal werknemers dat ontslagen wordt, waarbij ook de financieel-organisatorische aspecten een aanzienlijke rol spelen. Zo kan een inkrimping van enkele fte's belangrijk zijn, indien daardoor bijvoorbeeld een hele afdeling of functielaaag verdwijnt.

Indien geen advies is gevraagd of indien aan de adviesaanvraag procedurele gebreken kleven, kan de OR beroep instellen bij de Ondernemingskamer (art. 26 WOR). In beginsel is een besluit zonder advies van de OR kennelijk onredelijk. Veel van de beroepsprocedures bij reorganisaties

1 Mr. R.D. Rietveld is onderzoeker bij ArbeidsmarktResearch UvA BV. Zij ontwikkelt digitale beslisbomen waarmee de gebruiker een inschatting krijgt van zijn rechtspositie bij eventueel ontslag. Dr. I. Zaal is Universitair Hoofddocent arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam en redacteur van dit tijdschrift.

2 Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 22 maart 2006, JAR 2006/133.

3 Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 19 januari 2005, JAR 2005/64. Zie ook Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 19 april 1990, ROR 1990/8 waarbij het ging om acht werknemers.

4 Kamerstukken II 1995/96, 24615, nr. 3, p. 41. Zie voor een uitgebreid overzicht van de jurisprudentie inzake de uitleg van het begrip belangrijk: L.G. Verburg, *Rood's Wet op de ondernemingsraden*, Deventer: Kluwer 2013.

hebben betrekking op de personele gevolgen en de maatregelen die in dat kader worden genomen op grond van art. 25 lid 3 WOR. Voor een overzicht van die jurisprudentie verwijzen wij naar het artikel van Nekeman en van Donselaar eerder in dit tijdschrift.⁵

3. De rol van (het ontbreken van) het advies van de OR in het ontslagrecht

Het adviesrecht van de OR wordt in beginsel geheel door de WOR geregeld en gesanctioneerd. Toch speelt het adviesrecht ook een rol in het ontslagrecht, zowel onder het oude recht als onder de WWZ, namelijk bij de toets van het UWV bij bedrijfseconomisch ontslag. Deze rol heeft met de nieuwe Uitvoeringsregels aanzienlijk aan belang gewonnen. Ook in de rechtspraak werd onder het oude recht belang gehecht aan het advies van de OR.⁶

In de oude Beleidsregels was naleving van de WMCO al een verplichting. Was sprake van een collectief ontslag, dan moest de werkgever de melding bij de belanghebbende vakbonden overleggen. Was dit niet gebeurd, dan hield het UWV de zaak aan tot de werkgever aan zijn verplichting had voldaan. Voorts moest de werkgever bij de ontslagaanvraag aangeven of een Ondernemingsraad is ingesteld, zo ja of het besluit adviesplichtig is en wederom zo ja, wanneer de OR om advies is of zal worden gevraagd. Was de OR (nog) niet geraadpleegd, dan werd de zaak aangehouden tot de adviesprocedure was afgerond. Als de werkgever aannemelijk kon maken dat raadpleging van de OR de werkgelegenheid van de werknemers waarvoor geen ontslagaanvraag was ingediend, in gevaar zou brengen, kon het UWV alsnog de aanvraag in behandeling nemen.

Ook in ontslagprocedures bij de rechter kon het (ontbreken van) adviesrecht van de OR of het geheel ontbreken van een OR een rol spelen. Onder het oude recht hielden sommige kantonrechters daarmee rekening in ontbindingsprocedures (7:685 BW oud) of bij procedures inzake kennelijk onredelijk ontslag (7:681 BW oud). In een zaak van de kantonrechter Lelystad werd een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen wegens een onzorgvuldige reorganisatie. Naast schending van de WMCO en het Ontslagbesluit speelde een rol dat het advies van de OR niet van wezenlijke invloed was geweest.⁷ Ook kantonrechters in Leeuwarden en Zwolle wezen ontbindingsverzoeken af wegens schending van het adviesrecht van de WOR.⁸ Andere kantonrechters ontbonden de arbeidsovereenkomst wel, maar hielden bij de berekening van de ontbindingsvergoeding rekening met de schending van de WOR. De kantonrechter Amersfoort oordeelde bijvoorbeeld dat de werkgever door geen advies te vragen aan de personeelsvergadering de werknemers (vertegenwoordigers) de kans

heeft ontnomen overleg te voeren over een afvloeiingsregeling.⁹

Er zijn echter ook zaken waarin de kantonrechter tot een oordeel komt dat schending van de WOR geen rol speelt in een ontslagprocedure.¹⁰ Het is aan de OR of – bij het ontbreken van een OR – aan de individuele werknemers om de naleving daarvan af te dwingen.¹¹

Per 01 juli 2015 zijn art. 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV vervallen. Op die dag is de Ontslagregeling in werking getreden.¹² Samen met de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek omvat de regeling de materiële normen van het ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid. Hoewel was aangekondigd dat snel een uitwerking van de Ontslagregeling zou volgen, verschenen pas op 25 november 2015 de Uitvoeringsregels. Ondanks dat naar zeggen van het UWV de Uitvoeringsregels slechts meer duidelijkheid geven over “(het waarom van) de benodigde, verplicht gestelde, gegevens en de wijze van toepassing van de wettelijke bepalingen over ontslag en de beoordeling van verzoeken om toestemming...”¹³, kan de oplettende lezer veel nieuwe bepalingen in de regels vinden. Een van de aspecten die gewijzigd is, is de toets aan het adviesrecht van de OR. Net als onder de oude beleidsregels dient de werkgever bij de aanvraag aan te geven of er een OR is ingesteld en op welk moment de OR om advies is of wordt gevraagd. Als de OR advies heeft uitgebracht of afziet van zijn advies, is hij geraadpleegd. De ondernemer en de ondernemingsraad kunnen een uiterste datum afspreken waarop het advies dient te worden uitgebracht. Als deze datum is verstreken en tevens blijkt dat ten minste eenmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering over het voorgenomen besluit, dan wordt ervan uitgegaan dat de ondernemingsraad is geraadpleegd. Als nog geen datum is afgesproken en/of het genoemde overleg in een overlegvergadering niet heeft plaatsgevonden, wordt de ondernemingsraad geacht niet te zijn geraadpleegd. Het UWV beschouwt een aanvraag prematuur indien: (i) de OR nog niet is geraadpleegd; (ii) de OR negatief heeft geadviseerd en de maand wachttijd nog niet is verstreken (tenzij hij afziet van de opschortingstermijn); (iii) beroep is ingesteld bij de Ondernemingskamer en een voorziening tot opschorting van het besluit is verzocht. Het belangrijkste verschil met de oude beleidsregels is dat een prematuur verzoek zal worden afgewezen.¹⁴ Dit betekent dus dat geen toestemming kan worden verleend als er geen (positief) advies van de OR is of als de OR niet heeft afgezien van zijn adviesrecht of de opschortingstermijn van art. 25 lid 6 WOR.

5 C. Nekeman, L. Van Donselaar, 'De personele maatregelen van art. 25 lid 3 WOR en de rol van de vakbonden', *ArbeidsRecht* 2014/2.

6 Daarnaast wordt ook in art. 6 en 7 van de Wet melding collectief ontslag verwezen naar de raadpleging van de OR.

7 Kantonrechter Lelystad 28 april 2009, *JAR* 2009/155.

8 Kantonrechter Leeuwarden 4 januari 2006, *JAR* 2006/24 en Kantonrechter Zwolle 27 april 1999, *JAR* 1999/110.

9 Kantonrechter Amersfoort 7 augustus 2009, *JIN* 2009/601. Zie ook: Kantonrechter Amersfoort 3 april 2009, *JAR* 2009/112.

10 Zie bijvoorbeeld kantonrechter Heerenveen 6 december 2010, *JAR* 2011/29 die overwoog dat het naleven van de WOR niet tot een andere situatie zou leiden.

11 Zie bijvoorbeeld: Kantonrechter Utrecht 20 november 2012, *ECLI:NL:RBUR:2012:BY3947*.

12 *Strc.* 2015, 42142.

13 Uitvoeringsregels Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, p. 4.

14 Uitvoeringsregels Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, p. 15 en 16.

4. Scenario's

Naar ons oordeel is een uitvoerige toets van naleving van de WOR door het UWV onwenselijk. De WOR kent een eigen sanctieapparaat en het is aldus aan de OR om naleving te vorderen en niet aan individuele werknemers. Om die reden is het niet geregeld dat een individuele belanghebbende ex art. 36 WOR naleving kan vorderen van het adviesrecht. Individuele werknemers kunnen alleen naleving vorderen van de bepalingen inzake de instelling, oprichting en samenstelling van de OR, zie art. 36 WOR. Bij de beoordeling of de OR naleving terecht vordert, geldt bovendien de dubbele doelstelling van art. 2 WOR. Het gaat daarbij niet alleen om de belangen van de werknemers, maar ook om het belang van de onderneming. Tot slot leidt dit mogelijk tot een samenloop van procedures, waarin UWV (of de kantonrechter na afwijzing van een verzoek bij het UWV, art. 7:671b lid 1 sub b BW) en Ondernemingskamer zich beide uit moeten laten over het feit of iets al dan niet adviesplichtig is.

Naast deze meer fundamentele bezwaren zien wij ook praktische bezwaren, die wij hieronder uiteen zullen zetten in een aantal scenario's.¹⁵

4.1 *OR en ondernemer verschillen van mening over de vraag of het gaat om een adviesplichtig besluit*

De werkgever verzoekt toestemming voor het ontslag van 34 van de 350 werknemers. Naar zijn oordeel gaat het hier niet om een adviesplichtig besluit. De werknemer voert als verweer aan dat het hier gaat om een adviesplichtig besluit en stelt zich aldus op het standpunt dat het UWV het verzoek van de werkgever niet in behandeling kan nemen.

De Uitvoeringsregels brengen het UWV in dit geval in een lastig parket. Want wordt nu het formulier van de werkgever gevolgd, hetgeen misbruik in de hand zal werken, of gaat het UWV zelfstandig toetsen of het hier gaat om een belangrijk besluit. Zoals hierboven uiteengezet, is niet eenvoudig vast te stellen of sprake is van een belangrijk besluit. Het is niet zoals bij de WMCO dat het aantal personen moet worden geteld. Of sprake is van een adviesplichtig besluit wordt in de WOR overgelaten aan een specialistisch rechterlijk college (de Ondernemingskamer). De vraag is of het UWV deze kennis ook in huis heeft. Bovendien leidt dit tot de eerder genoemde onwenselijke samenloop van procedures. Wanneer de toestemming wordt geweigerd, staat bovendien ook de weg naar de kantonrechter open waardoor ook deze instantie zich mogelijk moet uitlaten over de adviesplichtigheid (zie hierover 4.6).

4.2 *Er is geen OR, terwijl hiertoe wel een verplichting bestaat op grond van art. 2 WOR*

Onder het oude recht wees een kantonrechter de ontbinding van een arbeidsovereenkomst wel eens af indien geen OR was ingesteld. De kantonrechter Utrecht betrok bijvoorbeeld bij de motivering van de afwijzing van een ontbindingsverzoek het feit dat geen OR was ingesteld bij de werkgever terwijl hiertoe wel een wettelijke verplichting

bestond.¹⁶ De Uitvoeringsregels bepalen niets over deze situatie, dus de vraag rijst of het UWV in dat geval het verzoek zal afwijzen. Naar onze mening is dat onwenselijk. De wet kent geen sanctie op het niet instellen van een OR, wel kunnen belanghebbenden zich tot de kantonrechter wenden om naleving te vorderen. In deze art. 36 WOR-procedure kan de kantonrechter ook de werkgever verplichten de reorganisatiehandelingen op te schorten.¹⁷ Dat lijkt ons de juiste weg. Het is naar onze mening niet aan het UWV om in de 671a-procedure hierover een oordeel te geven.

4.3 *De talmende OR*

Wanneer de werkgever wel advies aan de OR vraagt, maar alvorens het advies door de OR is gegeven een ontslaanvraag indient, maakt dat de aanvraag eveneens prematuur. Is de afgesproken datum nog niet verstreken en/of heeft geen overlegvergadering plaatsgevonden, dan zal het UWV het verzoek om toestemming afwijzen, zo is in de Uitvoeringsregels te lezen.¹⁸ Het is ons onduidelijk hoe het UWV om zal gaan met een talmende OR. De OR heeft immers het recht de overlegvergadering uit te stellen of zelfs niet aan de vergadering deel te nemen.¹⁹ Naleving vorderen kan wederom via art. 36 lid 2 WOR, maar leidt tot grote vertraging. Dat gedurende die hele periode het UWV geen toestemming tot ontslag zou kunnen geven, is wat ons betreft onwenselijk. De ondernemer wordt beperkt in zijn mogelijkheden veranderingen door te voeren en in geval van een slechte financiële situatie, kan zelfs het voortbestaan van de onderneming in gevaar komen. Overigens is onze mening anders als de ondernemer niet voldoende tijd geeft om tot een advies te komen of zelf de overlegvergadering frustreert. De Ondernemingsraad moet te allen tijde een redelijke termijn krijgen tot een advies te kunnen komen. Is de gestelde termijn te kort en is om die reden geen advies gegeven, dan zou het UWV ook geen toestemming mogen verlenen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst(en). Is de termijn daarentegen redelijk maar wordt door de OR binnen deze termijn geen advies gegeven, dan zou dat niet mogen leiden tot het oordeel dat de ontslaanvraag prematuur is. Ook hiervoor geldt dat de vraag wat een redelijke termijn is niet eenvoudig te beantwoorden is en de uitleg daarvan aan de Ondernemingskamer en niet aan het UWV is.²⁰

4.4 *De OR ziet af van zijn adviesrecht*

De OR is niet verplicht advies uit te brengen indien de ondernemer hierom vraagt. Het is een *adviesrecht* en geen *adviesplicht*. De OR kan ad hoc afzien van zijn bevoegdheden. De wijze waarop is echter niet in de WOR geregeld, hetgeen

¹⁶ Kantonrechter Utrecht 11 oktober 2010, JAR 2010/286.

¹⁷ Zie bijvoorbeeld Kantonrechter Zutphen 20 mei 2009, JAR 2009/158. Zie anders: Rechtbank Rotterdam (Voorzieningenrechter) 19 december 2012, JAR 2013/86 die de ondernemer wel verplichtte een OR in te stellen, maar het verzoek tot opschorting van de reorganisatie werd afgewezen. Zie hierover uitgebreid: S.F.H. Jellinghaus, '...en toen was er geen ondernemingsraad!', *ArbeidsRecht* 2014/7.

¹⁸ Uitvoeringsregels Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, p. 15.

¹⁹ *Kamerstukken II 1977/1978*, 13954, nr. 106, p. 10.

²⁰ Zie Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 14 november 1996, JAR 1996/247 en Hof Amsterdam (Ondernemingskamer) 26 november 2010, JAR 2011/11.

¹⁵ Deze scenario's zijn niet uitputtend.

kan leiden tot veel rechtsonzekerheid. Dit wordt als een van de knelpunten in het huidige medezeggenschapsrecht gezien.²¹ Door de nieuwe Uitvoeringsregels wordt dit knelpunt vergroot. Het afzien van het adviesrecht heeft namelijk gevolgen voor het al dan niet verkrijgen van toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomsten. Ziet de OR af van zijn adviesrecht, dan neemt het UWV het verzoek in behandeling. Doet de OR dit niet, dan blijft het verzoek prematuur. Een redelijke regeling, maar WOR noch Uitvoeringsregels geven aan op welke wijze de OR af moet zien van zijn bevoegdheden. Wij raden ondernemers aan de OR schriftelijk te laten verklaren dat hij afziet van zijn adviesrecht en deze verklaring te overleggen bij het verzoek aan het UWV. In de volgende versie van de Uitvoeringsregels kan het UWV hierover duidelijkheid verschaffen.

4.5 *De OR geeft een negatief advies*

Wacht de ondernemer met het aanvragen van het verzoek om toestemming tot advies is gegeven door de OR en blijkt dit advies negatief te zijn, dan volgt nog een maand wachttijd.²² Het UWV ziet de aanvraag als prematuur als deze maand niet in acht wordt genomen. Dit is een duidelijk voorbeeld van sanctionering van de WOR, terwijl dit niet de taak van het UWV is. Het is daarentegen wel in lijn met de WOR, waaruit de wachttijd voortvloeit. Gedurende deze maand heeft de OR tijd zich te beraden over eventueel beroep bij de Ondernemingskamer tegen het besluit van de ondernemer. Vanaf het moment dat zij besluit dit niet te doen, kan de OR een verklaring hiervan afgeven aan de werkgever en daarmee aan het UWV, zodat de ontslagtoestemming eventueel kan worden verleend. Als de OR wel in beroep gaat tegen het besluit, is de ondernemer gehouden nog langer te wachten als het gerechtshof (bij voorlopige voorziening) bepaalt dat het besluit niet of nog niet mag worden uitgevoerd.

4.6 *Gang naar de kantonrechter*

Een opvallende bepaling, ook gezien de oude Beleidsregels, is dat een premature aanvraag wordt geweigerd.²³ Voorheen hield het UWV de beslissing aan tot het moment wel aan de verplichting de vakbonden te raadplegen was voldaan. Met het afwijzen van het verzoek om toestemming, wordt de gang naar de kantonrechter geopend (art. 7:671b lid 1 sub b BW). De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst(en) op grond van art. 7:669 lid 3 sub b BW ontbinden, maar is daarbij gehouden aan dezelfde wettelijke bepalingen en ministeriële besluiten als het UWV. Zou in de tussentijd alsnog advies zijn gevraagd of in ieder geval worden gegeven, dan kan het UWV overgeslagen worden en kan de ondernemer zich tot de kantonrechter wenden, nu niet is geregeld dat de nieuwe feiten of omstandigheden eerst aan het UWV dienen te worden voorgelegd. Procesrechtelijk is dit naar onze mening onwenselijk, aangezien de taak te oordelen over bedrijfseconomische ontslagen primair bij het UWV ligt en de rechterlijke macht op deze manier onnodig wordt belast.

5. **Heroverweging van de Uitvoeringsregels is wenselijk**

Bij de invoering van de nieuwe Uitvoeringsregels wordt uitgebreider getoetst op de aanwezigheid van een (positief) advies van de OR. Hierdoor krijgt het niet-naleven van de WOR een sanctie in het ontslagrecht. Gezien de omstandigheid dat het adviestraject een belangrijke horde is in een reorganisatietraject, is deze toets begrijpelijk en wellicht ook wenselijk. Bij het opstellen van de Uitvoeringsregels lijkt echter over het hoofd te zijn gezien dat de WOR een eigen begrippenapparaat en sanctiemechanisme kent. Het overhevelen daarvan naar het (individuele) ontslagrecht lijkt ons onwenselijk en geeft allerlei praktische vragen. Wij hopen dat bij de nieuwe Uitvoeringsregels meer duidelijkheid wordt verschaft. Tot die tijd moeten werkgevers goed opletten dat de OR tijdig wordt betrokken en dat als deze afziet van zijn advies of negatief adviseert, hij zich expliciet uitlaat over het kunnen doorgaan van de individuele ontslagprocedures.

²¹ Zie bijvoorbeeld het Kabinetsstandpunt medezeggenschap 2009.

²² Art. 25 lid 6 WOR.

²³ Onder toepassing van art. 4 lid 6 Regeling UWV Ontslagprocedure.