

# Bedrijfseconomisch ontslag verdubbeld in 2009

Arno Sprangers, Rudolf Timmermans en Vinodh Latta

Na een forse daling over de jaren 2004–2008 is het aantal onvrijwillige ontslagen in 2009 weer sterk toegenomen. In dat jaar kregen 126 duizend mensen ontslag, tegen 71 duizend een jaar eerder, waarbij het aantal ontslagen via het UWV en het aantal ontslagen als gevolg van faillissement in 2009 zijn verdubbeld ten opzichte van het voorafgaande jaar. Onvrijwillig (of gedwongen) ontslag is mogelijk op persoonlijke gronden, in verband met arbeidsongeschiktheid, om bedrijfseconomische redenen of in verband met een faillissement.

## 1. Onvrijwillig ontslag<sup>1)</sup>

Een werkgever moet gegronde redenen hebben om een werknemer tegen zijn of haar wil te ontslaan. Onvrijwillig ontslag via de kantonrechter of via UWV Werkbedrijf (voorheen het Centrum voor Werk en Inkomen CWI) is onder bepaalde voorwaarden mogelijk op persoonlijke gronden, om bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen of in verband met arbeidsongeschiktheid.

Van ontslag op persoonlijke gronden kan bijvoorbeeld sprake zijn als een werknemer onvoldoende functioneert, een verstoorde werkrelatie met de werkgever heeft of ernstige gewetensbezwaren heeft, terwijl er geen mogelijkheden zijn de werknemer aangepast werk te laten doen. Een zieke werknemer heeft recht op ontslagbescherming, maar als de re-integratie niet is gelukt, mag een werkgever de werknemer na twee jaar ziekte ontslaan.

Ontslag om bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen is mogelijk als een bedrijf in financiële moeilijkheden verkeert, bij een reorganisatie, als het bedrijf een deel van zijn taken afstoot en bij verhuizing van het

bedrijf. Een bijzondere categorie van onvrijwillig (massa-) ontslag is ontslag ten gevolge van faillissement van het bedrijf.

Categorieën gedwongen ontslag die – in verband met het ontbreken van gegevens – in dit artikel buiten beschouwing zijn gebleven, zijn ontslag op staande voet en ontslag tijdens de proeftijd. Ontslag op staande voet is bijvoorbeeld mogelijk als een werknemer zijn werkgever heeft opgelicht. Andere redenen zijn dronkenschap, mishandeling van collega's of diefstal. Ontslag op staande voet gaat niet via de rechter, maar als een ontslagen werknemer dit ontslag wil aanvechten, kan dit via een dagvaardingsprocedure bij de rechtbank. Het ontslag van ambtenaren wordt niet via de kantonrechter of het UWV geregeld en blijft in deze bijdrage buiten beschouwing. Een ambtenaar kan tegen zijn ontslag bezwaar aantekenen bij zijn werkgever. Als dit niet het gewenste effect heeft, dan kan de ambtenaar in beroep gaan bij de bestuursrechter.

## 2. Ontslag via UWV Werkbedrijf, de kantonrechter of door faillissement

### 2.1. Ontslag via UWV Werkbedrijf

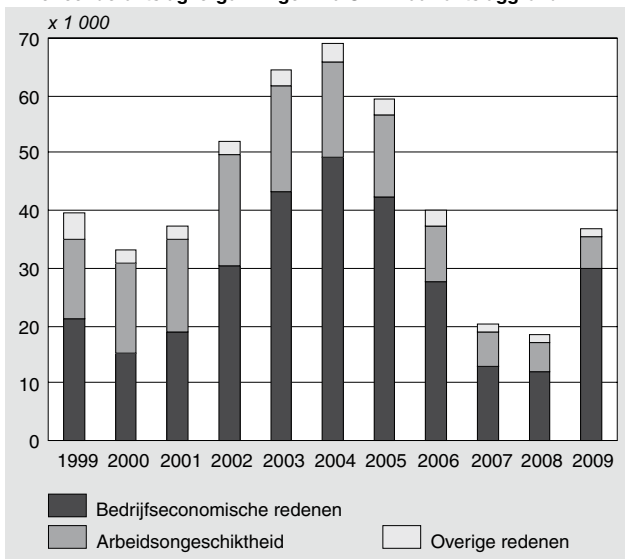
Een arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden door middel van een ontslagvergunning bij UWV Werkbedrijf. Het UWV behandelt voornamelijk ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen en wegens arbeidsongeschiktheid. Het UWV stelt geen ontslagvergoeding vast. Bij een procedure via de kantonrechter gebeurt dit wel. Niet alle door het UWV verleende ontslagvergunningen leiden daadwerkelijk tot ontslag. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat er op de valreep nog een order bij het bedrijf binnenkomt waardoor het ontslag uiteindelijk niet doorgaat. Waar in het vervolg van dit artikel over ontslag via het UWV wordt gesproken, gaat het in feite om verleende ontslagvergunningen.

Het aantal verleende ontslagvergunningen via UWV is in de periode 2004–2008 sterk verminderd. In 2009 nam het aantal ontslagen onder invloed van de conjunctuur echter weer sterk toe. In dat jaar werden 37 duizend vergunningen verleend. Dit is een verdubbeling ten opzichte van een jaar eerder, toen 18 duizend vergunningen werden verleend. In de meeste gevallen ging het om ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Het aantal ontslagen als gevolg van arbeidsongeschiktheid is door de jaren heen sterk afgenomen. Waar dit aantal in de eerste jaren na de eeuwwisseling tussen de 15 en 20 duizend schommelde, werden in 2009 nog maar 5 duizend ontslagvergunningen in verband met arbeidsongeschiktheid verleend.

Deze daling is waarschijnlijk het gevolg van de maatregelen die de overheid heeft genomen. De Wet verlenging loon- doorbetalingsverplichting bij ziekte (VLZ) uit 2004 had, samen met de Wet verbetering poortwachter uit 2002, als

1. Verleende ontslagvergunningen via UWV naar ontslaggrond



Bron: UWV.

doel het langdurige ziekteverzuim te verminderen en daarmee de instroom van het aantal mensen in de WIA of zijn voorganger, de WAO. Door de verlenging van de verplichting het loon bij ziekte door te betalen hebben werkgevers tijdens de eerste twee ziektejaren de volle financiële verantwoordelijkheid gekregen voor het verzuim. De Wet verbetering poortwachter zorgt voor instrumenten om zieke werknemers sneller weer aan het werk te krijgen.

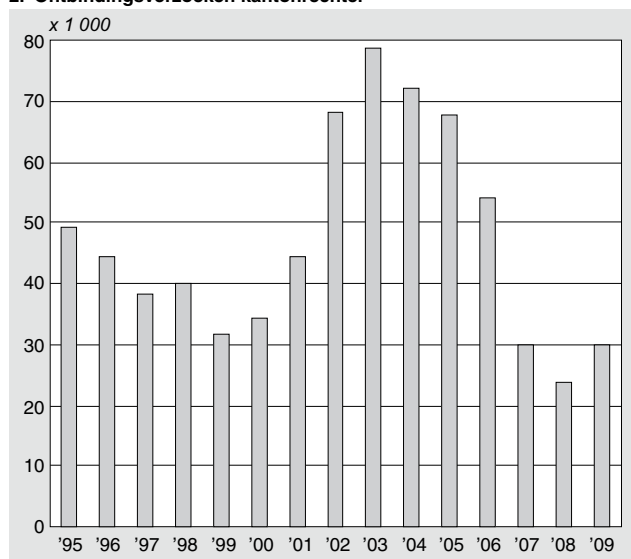
Ook de gewijzigde Werkloosheidswet heeft effect gehad op de ontwikkeling van het aantal ontslagaanvragen. In 2006 is de verwijtbaarheidstoets in de WW versoepeld. Veel dienstverbanden worden sindsdien met wederzijds goedvinden beëindigd, dus zonder dat toestemming vereist is van het UWV of de kantonrechter. Hetzelfde geldt voor ontslagen na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Sinds 2006 zijn deze ontslagen niet meer zichtbaar in de gegevens van het UWV. Dit zal mede een rol hebben gespeeld bij de daling van het aantal ontslagaanvragen via deze instantie na 2006.

## 2.2. Ontslag via kantonrechter

Ontslag kan via de kantonrechter lopen als er sprake is van een opzegverbod of als ontslag via het UWV niet is gelukt. Een opzegverbod geldt bijvoorbeeld als een werknemer ziek is of als een werkneemster zwanger of met bevallingsverlof is. Ook voor werknemers die actief zijn in de medezeggenschap van een bedrijf, geldt een opzegverbod.

De keuze van de te volgen procedure (UWV of rechtbank) hangt verder af van verschillende factoren. De procedure via de kantonrechter is voor de werkgever vaak duurder dan de procedure via het UWV vanwege de schadevergoeding die moet worden betaald. Daar staat tegenover dat de procedure via de rechter veelal sneller is dan ontslag via het UWV doordat in het laatste geval een opzegtermijn geldt. In 2009 verliepen bijna 30 duizend zaken via de kantonrechter. In 2003 werden nog 78,5 duizend ontbindingsverzoeken bij de kantonrechter ingediend<sup>2)</sup>.

2. Ontbindingsverzoeken kantonrechter



Bron: Raad voor de rechtspraak.

Bij ontslag via de rechter is het niet mogelijk om onderscheid te maken naar de reden van het ontslag. Wel valt op te merken dat de ontwikkeling van het aantal ontslagen via de kantonrechter, net als ontslag via UWV, verband lijkt te hebben met de conjunctuur. Verder wordt ook het aantal ontslagprocedures via de rechtbank beïnvloed door het gewijzigde beleid rond de toetsing (met het oog op de WW-uitkering) om te beoordelen of iemand verwijtbaar werkloos is.

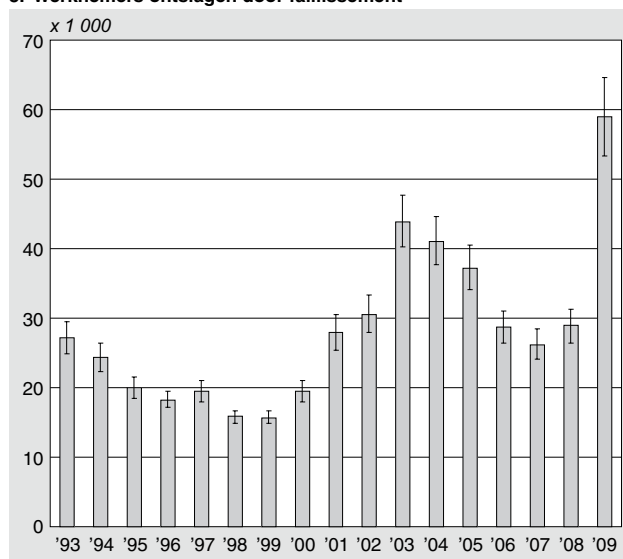
## 2.3. Ontslag door faillissement

Een andere vorm van onvrijwillig ontslag is ontslag door faillissement van de werkgever. Als een bedrijf failliet gaat, eindigt doorgaans het dienstverband van de werknemers. De curator kan dan met toestemming van de Rechter Commissaris de arbeidsovereenkomsten met de werknemers beëindigen, zonder dat hij een ontslagvergunning hoeft aan te vragen. Dit zal doorgaans in het begin van de faillissementsperiode plaatsvinden. In sommige gevallen kan de curator bepaalde werknemers echter nog enige tijd in dienst houden, bijvoorbeeld om lopende zaken af te handelen of om noodzakelijke taken zoals bewaking te vervullen. In het geval dat een doorstart wordt gerealiseerd via een andere of nieuw opgerichte rechtspersoon, kan aan een deel van de werknemers een nieuw contract worden aangeboden door die nieuwe juridische eenheid. Bij de faillissementen die in 2004 zijn beëindigd, behield ongeveer 15 procent van de betrokken werknemers zijn werk via een doorstart (Luttikhuis, A.P.K. en CBS, 2006).

In figuur 3 is een raming weergegeven van het aantal werknemers dat per jaar is ontslagen in verband met faillissement.

Het aantal bij faillissementen betrokken werknemers nam toe van bijna 16 duizend in 1999 tot bijna 44 duizend in 2003. Onder invloed van de aantrekkende economie daalde het aantal faillissementsontslagen na 2003 tot iets

3. Werknemers ontslagen door faillissement



Bron: CBS.

## Raming aantal in verband met faillissement ontslagen werknemers

Het aantal werknemers dat betrokken is bij een faillissement, is geraamd met behulp van gegevens afkomstig uit de faillissementenstatistieken van het CBS. Het CBS publiceert maandelijks de uitgesproken faillissementen onderverdeeld naar grootteklasse en naar rechtsvorm. De grootteklasse is afgeleid van het aantal personen dat werkzaam is in een bedrijf. Dit aantal wordt echter bepaald op een moment ruim vóór de datum van faillissement en hoeft dus niet overeen te komen met het werkelijke aantal personen dat bij het bedrijf in dienst was ten tijde van het faillissement. Bovendien geeft de grootteklasse niet het exacte aantal werkzame personen weer, maar slechts een indicatie voor het aantal. Het is dan ook niet geschikt om direct het aantal vanwege een faillissement ontslagen werknemers te schatten.

Daarom is aanvullend gebruik gemaakt van gegevens afkomstig uit dossieronderzoek aangaande beëindigde faillissementen. Op basis van de rapportage van de curator kan het aantal ontslagen werknemers worden vastgesteld. Deze gegevens zijn beschikbaar voor de faillissementen die zijn beëindigd in 2004, 2006 en 2008.

Bij de raming van het aantal werknemers betrokken bij faillissementen is aangenomen dat de bedrijven waarvan het faillissement is beëindigd in 2004, 2006 en 2008, een representatieve steekproef vormen voor de gehele populatie gefailleerde bedrijven in Nederland, wat betreft het gemiddelde aantal werknemers dat werkzaam was op het moment van faillissement. Daarbij wordt aangenomen dat alle werknemers die op het moment van faillietverklaring in dienst waren, onvrijwillig ontslagen worden<sup>3)</sup>.

De beëindigde faillissementen uit 2004, 2006 en 2008 worden onderverdeeld in zogenaamde strata, dit zijn combinaties van de grootteklasse en rechtsvorm. Voor elk stratum wordt bepaald hoeveel werknemers er gemiddeld per bedrijf op het moment van faillissement in dienst waren.

Vervolgens worden de uitgesproken faillissementen per jaar op dezelfde wijze in strata verdeeld en wordt per stratum het aantal uitgesproken faillissementen vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal werknemers per failliet bedrijf. Op deze manier kan een ruwe schatting worden gemaakt van het aantal werknemers dat per jaar betrokken was bij de uitgesproken faillissementen.

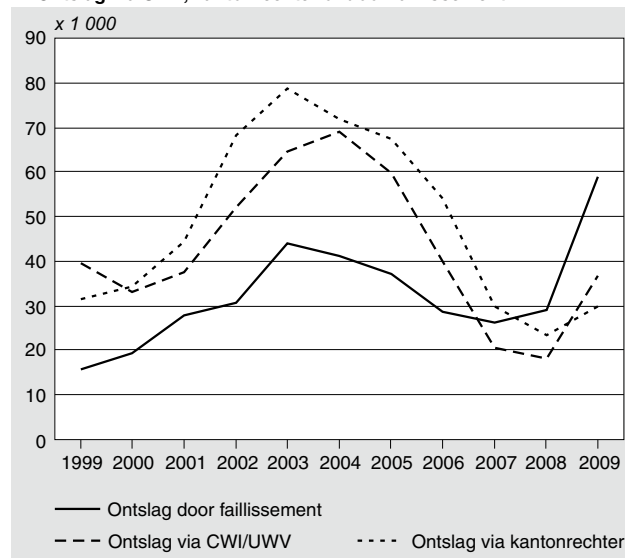
De raming is gebaseerd op de aanname dat het gemiddeld aantal werknemers in dienst op het moment van faillissement per grootteklasse-rechtsvorm-combinatie door de jaren heen constant is. Maar in werkelijkheid zal dit aantal waarschijnlijk variëren en bijvoorbeeld lager zijn in tijden van economische voorspoed: als het dan minder goed gaat met een bedrijf, zullen werknemers die nog vóór het uitspreken van het faillissement op zoek gaan naar ander werk, relatief makkelijk een andere baan vinden, waardoor er minder werknemers onvrijwillig ontslagen hoeven te worden. De raming moet dan ook met de nodige omzichtigheid worden geïnterpreteerd<sup>4)</sup>.

meer dan 26 duizend in 2007. Daarna liep het aantal bij faillissement ontslagen werknemers weer op als gevolg van de economische crisis. In 2009 ging een recordaantal van 7,9 duizend bedrijven failliet, waarbij naar schatting ongeveer 59 duizend werknemers hun baan verloren.

### 3. Totaalbeeld en relatie met de conjunctuur

Figuur 4 vat het aantal ontslagen via de drie beschreven procedures (rechter, UWV, faillissement) samen. Tot en met 2007 vormden de ontslagen via de kantonrechter de grootste categorie. De laatste jaren is echter het aandeel van de faillissementsontslagen sterk toegenomen. In 2008 en 2009 raakten zelfs meer werknemers hun baan kwijt door faillissementen dan door ontslagprocedures via de rechter en via het UWV. Mogelijk draagt de versoepeling van de toetsingscriteria in 2006 voor de werkloosheid- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij aan deze omslag. Sinds 2006 vindt een aanzienlijk deel van de ontslagen met wederzijds goedvinden plaats. Deze ontslagen zijn niet meer zichtbaar in de cijfers van het UWV en de kantonrechter, hetgeen waarschijnlijk heeft bijgedragen aan de daling van deze cijfers tussen 2006 en 2008.

#### 4. Ontslag via UWV, kantonrechter of door faillissement



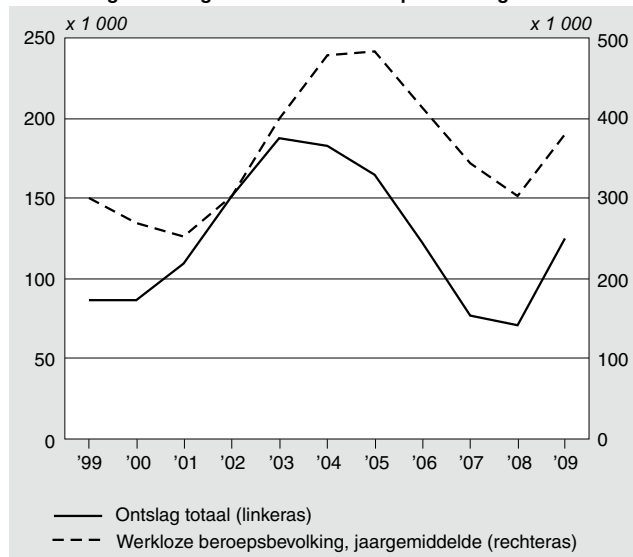
Bron: UWV, Raad voor de rechtspraak, CBS.

Het aantal gedwongen ontslagen hangt samen met de conjunctuur. Tijdens de gunstige conjunctuur in de periode 2005–2008 is het aantal ontslagen meer dan gehalveerd. Onder invloed van de recessie nam vervolgens het aantal ontslagen in 2009 ten opzichte van 2008 met meer dan 75 procent toe.

Zoals weergegeven in paragraaf 2.1 hebben ontslagen via het UWV grotendeels betrekking op ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Dat geldt ook voor ontslagen als gevolg van faillissement. Deze beide soorten ontslagen zijn dan ook meer conjunctuurgevoelig dan het aantal ontslagen via de kantonrechter. In 2009 zijn de aantallen ontslagen via het UWV en door faillissement verdubbeld ten opzichte van het voorafgaande jaar.

Het aantal ontslagen was in 2009 – ondanks de recessie – toch nog lager dan in de periode 2003–2005. Mogelijk hangt dit samen met het feit dat sinds 2006 een aanzienlijk deel van de ontslagen met wederzijds goedvinden plaatsvindt. Verder zien we dat het aantal ontslagzaken een duidelijke wisselwerking vertoont met de werkloze beroepsbevolking en daarop vooruitloopt. Het zorgt voor nieuwe werklozen (figuur 5).

##### 5. Gedwongen ontslagen en werkloze beroepsbevolking



Bron: UWV, Raad voor de rechtspraak, CBS.

## Literatuur

Bloemendal, C. (2010). Wie verliezen hun baan bij faillissementen? *Sociaaleconomische trends*, 2/2010, 49–53.

Gaalen, R. van, Fouarge, D. en de Grip, A. (te verschijnen). Effect van werkloosheid op de participatiekans en het loon: een analyse op basis van het SSB. In: *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Voorburg, Heerlen, Hoofddorp: CBS/TNO.

Luttikhuis, Mr. drs. A.P.K., CBS (2006). *Insolventierecht in cijfers en modellen: Werkgelegenheid en toezicht*. Boom Juridische uitgevers.

Scholtens, . Mr. C.G. (2004). Statistiek ontslagvergoedingen 2003: gerommel in de polder. In: *Arbeidsrecht 2004 (2)*. Kluwer.

## Noten in de tekst

- 1) Met onvrijwillig ontslag wordt in dit artikel bedoeld: ontslag op initiatief van de werkgever (via het UWV of de kantonrechter) of ontslag door faillissement. Hieronder wordt niet verstaan de beëindiging van een arbeidsovereenkomst door het aflopen van een tijdelijk contract of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Een arbeidsovereenkomst kan ook op andere manieren worden beëindigd. Een werknemer kan ontslag nemen, bijvoorbeeld omdat hij een andere baan heeft gevonden of met pensioen gaat.
- 2) Het is niet precies bekend in hoeverre de rechtbanken ontbindingsverzoeken honoreren. Geschat wordt dat ongeveer 98 procent van de ontbindingsverzoeken bij de rechtbank wordt toegekend (Scholtens, 2004).
- 3) Het kan voorkomen dat een werknemer na de faillissementsdatum een andere baan vindt en op eigen initiatief ontslag neemt. In dergelijke gevallen worden de werknemers dus niet onvrijwillig ontslagen, maar bij de raming worden zij wel (ten onrechte) aldus meegeteld. Daarnaast is het mogelijk dat in geval van een doorstart werknemers van het failliete bedrijf na hun ontslag vrijwel direct een 'nieuwe' baan krijgen aangeboden bij het doorgestarte bedrijf.
- 4) Van Gaalen, Fouarge en De Grip (te verschijnen) hebben onderzoek gedaan naar het arbeidsmarkttraject na ontslag door faillissement en hebben daarbij een andere benadering gevolgd die op wat lagere aantallen uitkomt. Bij deze benadering zijn alle baanbeëindigingen in het jaar van het faillissement en het daaraan voorafgaande jaar geteld als faillissementsontslag (zie Bloemendal, 2010).