RECHTSPRAAK

A-G: raadplegingsverplichting WMCO ontstaat wanneer de strategische of commerciële beslissing wordt genomen die ertoe leidt dat een collectief ontslag moet worden overwogen of moet worden gepland, ook ingeval mogelijk sprake kan zijn van overgang van onderneming. Billijke vergoeding wegens schending WMCO.

Feiten

HPM heeft de arbeidsovereenkomsten van verweerders in cassatie (hierna: werknemers), die werkzaam waren voor het door haar geëxploiteerde Mövenpick Hotel Den Bosch, met toestemming van het UWV opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen, namelijk volledige bedrijfssluiting van het hotel (de a-grond). HPM heeft via een activatransactie de huurovereenkomst van het pand waarin het hotel gevestigd was, overgedragen aan een andere exploitant, Hotel Pettelaar. Door deze andere exploitant werd met de gemeente 's-Hertogenbosch overeengekomen dat voor een periode van drie jaar asielzoekers en statushouders in het pand worden gehuisvest waarbij het pand zou worden onderverhuurd aan het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA).

Werknemers hebben het ontslag aangevochten en gesteld dat HPM niet heeft voldaan aan de verplichting tot melding en raadgeving die geldt bij een voorgenomen collectief ontslag (art. 3 lid 1 Wet melding collectief ontslag, WMCO). Op die grond hebben werknemers onder meer verzocht om een billijke vergoeding (art. 7 lid 2 WMCO). Na een afwijzende beslissing door de kantonrechter heeft het hof het verzoek om een billijke vergoeding toegewezen. Bij de berekening van de billijke vergoeding heeft het hof aansluiting gezocht bij de gezichtspunten uit de *New Hairstyle*-beschikking en is aan werknemers een vergoeding van twee maandsalarissen met een factor 2 toegekend.

Het hof heeft aan deze beslissingen het volgende ten grondslag gelegd. Allereerst is overwogen dat een richtlijnconforme uitleg van artikel 3 lid 1 WMCO met zich brengt dat de beslissing van HPM om onderhandelingen te starten met Hotel Pettelaar met het doel de exploitatie van Mövenpick Den Bosch te staken en die (al dan niet in gewijzigde vorm) aan Hotel Pettelaar over te dragen, moet worden aangemerkt als een strategische of commerciële beslissing die haar dwong een collectief ontslag te overwegen of te plannen als bedoeld in het arrest van 22 februari 2024, ECLI:EU:C:2024:115 van het Hof van Justitie EU. HPM heeft de overeenkomst waarmee de onderhandelingen met Hotel Pettelaar zijn bezegeld, ondertekend op 15 december 2023. Het besluit om die onderhandelingen te starten is dus noodzakelijkerwijs eerder dan op 15 december 2023 genomen. Niet in geschil is dat HPM in die periode 25

werknemers in dienst had. Of dat besluit al op 30 oktober 2023 was genomen, zoals werknemers betogen en HPM betwist, kan in het midden blijven. In elk geval had HPM de melding collectief ontslag op 15 december 2023 gedaan moeten hebben. Het feit dat HPM destijds meende dat werknemers op grond van overgang van onderneming van rechtswege bij Hotel Pettelaar in dienst zouden komen, maakt dat niet anders.

Ook heeft het hof daarbij betrokken dat HPM in de aanloop naar de volledige bedrijfssluiting behalve de meldingsplicht uit de WMCO ook artikel 35b lid 5 Wet op de ondernemingsraden (WOR) heeft geschonden. De zogenoemde 'town hall meeting' kan niet kwalificeren als personeelsvergadering in de zin van de WOR.

Conclusie A-G De Bock

In cassatie wordt onder meer de stelling betrokken dat HPM geen voornemen tot ontslag had, daar zij meende dat sprake zou zijn van overgang van onderneming. De A-G concludeert als volgt. Uit rechtspraak van het Hof van Justitie EU komt naar voren dat voor het ontstaan van de raadplegingsverplichting het erom gaat om vast te stellen wanneer de strategische of commerciële beslissing wordt genomen die ertoe leidt dat een collectief ontslag moet worden overwogen of moet worden gepland. Zekerheid over het collectief ontslag is dus niet vereist. Of uiteindelijk minder personen worden ontslagen dan het voor collectief ontslag benodigde aantal, doet niet af aan de raadplegingsverplichting.

Daargelaten de vraag of voorzienbaarheid dat sprake was van een meldplicht vereist is voor de toepassing van artikel 3 lid 1 WMCO, heeft het hof in wezen geoordeeld dat in ieder geval bij ondertekening van de overeenkomst op 15 december 2023 voor HPM voorzienbaar was dat er een collectief ontslag zou moeten worden overwogen. Het hof overweegt in r.o. 3.9.6 immers dat de beslissing van HPM om onderhandelingen te starten met Hotel Pettelaar met als doel de exploitatie van het hotel te staken en die (al dan niet in gewijzigde vorm) aan Hotel Pettelaar over te dragen, moet worden aangemerkt als een strategische of commerciële beslissing die haar dwong een collectief ontslag te overwegen of te plannen. Dat laatste was dus voor HPM toen voorzienbaar, temeer omdat HPM er zelf ook rekening mee heeft gehouden dat er geen sprake zou zijn van een overgang van onderneming. Het oordeel van het hof is geheel in lijn met de hiervoor weergegeven rechtspraak van het HvJ EU: een beslissing die de werkgever dwingt collectief ontslag te overwegen of plannen, is al genoeg.

Vervaltermijn artikel 7 lid 3 WMCO vangt niet aan voor opzegging/beëindiging arbeidsovereenkomsten

Ten onrechte wordt verondersteld dat de vervaltermijn al kan gaan lopen voordat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Gelet op de systematiek en doelstelling van artikel 7 WMCO kan het niet de bedoeling van de wetgever zijn geweest om de vervaltermijn van artikel 7 lid 3 WMCO te laten aanvangen vóórdat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Als dat anders zou zijn, zou dat kunnen leiden tot de ongerijmde uitleg dat de bevoegdheid van werknemers om vernietiging van een opzegging te verzoeken al is vervallen (lid 3) voordat daadwerkelijk is opgezegd (lid 1). Dat kan niet juist

zijn. Het bepaalde in lid 3 moet dus in samenhang worden gezien met het relevante aanknopingspunt voor het bepaalde in lid 1: de opzegging door de werkgever dan wel het sluiten van een beëindigingsovereenkomst.

Billijke vergoeding

Het hof is ervan uitgegaan dat HPM de arbeidsovereenkomst ongeveer twee maanden later alsnog op rechtmatige wijze had kunnen beëindigen, indien het UWV geen ontslagvergunningen had verleend vanwege schending van de WMCO en/of de WOR. Dit uitgangspunt is als zodanig niet bestreden door de klachten. Verder heeft het hof overwogen dat een bedrag ter hoogte van twee maanden loon onvoldoende is, omdat het voor de werkgever niet voordeliger mag zijn om te kiezen voor een schending van de WMCO en/of de WOR dan voor een rechtmatige opzegging. Ook dit sluit aan bij de door de Hoge Raad gegeven uitgangspunten. Dat het hof heeft overwogen dat de doelstelling van effectieve rechtsbescherming maakt dat geen bijstelling van de billijke vergoeding plaatsvindt op grond van de door werknemers ontvangen transitievergoeding, sluit bovendien aan bij de overweging van de Hoge Raad in *New Hairstyle* dat bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding ook in aanmerking kan worden genomen dat moet worden tegengegaan dat werkgevers voor een vernietigbare opzegging kiezen omdat dit voor hen voordeliger is dan het op de juiste wijze beëindigen van de arbeidsovereenkomst of het in stand houden daarvan. In lijn hiermee heeft het hof terecht in aanmerking genomen dat de billijke vergoeding op een zodanig niveau diende te worden vastgesteld, dat werkgevers niet aansturen op schending van de meldingsplicht op grond van de WMCO en de verplichting uit de WOR, omdat dit voor hen voordeliger of handiger is. Dit zou de met deze verplichtingen beoogde rechtsbescherming van werknemers ondergraven.

Instantie: Hoge Raad
Datum uitspraak: 23-10-2026
ECLI: ECLI:NL:PHR:2026:1016
Zaaknummer: 26/00209
Rechters: R.H. de Bock
Advocaten: M.B.A. Alkema en H.J.W. Alt
Wetsartikelen: 3 WMCO en 7 WMCO