

Het moment van raadpleging van vakbonden over (maatregelen leidend tot) collectief ontslag vervroegd door het Europese Hof van Justitie?

mr. M. van Eck en mr. M. Ruijsenaars¹

1. Inleiding

De kern van het Nederlandse collectief ontslagrecht vormt de Wet melding collectief ontslag (hierna: 'WMCO'), de implementatiewet van de Europese Richtlijn 98/59/EG.² De voornaamste doelstelling van het collectief ontslagrecht vormt de bescherming van werknemers. Deze wordt nader vormgegeven door de kernbepaling van art. 2 Richtlijn betreffende collectief ontslag (geïmplementeerd in art. 3 WMCO). Daarin is voor werkgevers die collectief ontslag overwegen een verplichting vastgelegd werknemersvertegenwoordigers tijdig te raadplegen,³ onder andere over hoe het collectief ontslag voorkomen dan wel verminderd kan worden.

Een van de aspecten waarover geen volledige duidelijkheid bestaat, is de vraag *op welk moment* een werkgever verplicht is deze raadplegingsprocedure te starten. Dit klemmt voor de Nederlandse jurisdictie eens te meer, nu art. 4 lid 2 WMCO behoorlijk concrete informatie vanuit de werkgever vereist om een zogenoemde 'melding compleet' van UWV te verkrijgen waardoor de wachtmaand van één maand kan starten. Pas na die wachtmaand mag door de werkgever in Nederland uitvoering gegeven worden aan het voorgenomen collectief ontslag, zoals het doen van aanzeggingen aan individuele werknemers.

Met een aantal belangrijke arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: 'HvJ EU')

lijkt het moment van raadpleging te verschuiven naar een vroeger stadium. In het *Akavan*-arrest⁴ bepaalde het HvJ EU reeds dat, onder bepaalde omstandigheden, de werknemersvertegenwoordigers reeds geraadpleegd moeten worden als de moeder-vennootschap een strategisch besluit neemt dat de dochtervennootschap dwingt tot collectief ontslag (ook al bestaat op het niveau van de dochter nog geen concreet voorgenomen besluit tot collectief ontslag). Afgelopen september 2017 heeft het HvJ EU twee interessante arresten gewezen, te weten *Socha* en *Ciupa*,⁵ die het moment van raadpleging mogelijk nog verder zou kunnen vervroegen. In dit artikel gaan we op deze arresten in en de mogelijke gevolgen voor de Nederlandse praktijk, in het bijzonder het moment waarop raadpleging moet (gaan) plaatsvinden.

2. De arresten *Socha* en *Ciupa*

In deze twee Poolse zaken hadden beide werkgevers aan de werknemers een *opzegging onder voorbehoud* gedaan. Dit hield in dat als de werknemers niet zouden instemmen met een eenzijdige wijziging (een verlaging) van hun arbeidsvoorwaarden, de arbeidsovereenkomsten met hen zouden worden beëindigd. In het *Socha*-arrest betrof deze opzegging onder voorbehoud een wijziging van het recht op een anciënniteitspremie (een jubileumuitkering), meer specifiek een wijziging in de termijn die volmaakt diende te worden om recht te krijgen op deze uitkering. In het *Ciupa*-arrest voorzag de wijziging in een tijdelijke loonsverlaging van 15%. Door beide werkgevers werden deze wijzigingen

1. Marian van Eck en Mandy Ruijsenaars zijn advocaat resp. juridisch medewerker bij Liber Dock.
2. Richtlijn 98/59/EG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag.
3. In de Nederlandse verhoudingen zijn dit de vakbonden alsook moet gelijktijdig melding worden gedaan aan het UWV.

4. HvJ EU 10 september 2009, JAR 2009/252.

5. HvJ EU 21 september 2017, C-149/16 en C-429/16, JAR 2017/276 (*Socha*-arrest en *Ciupa*-arrest).

gerechtvaardigd met het argument dat de ondernemingen al meerdere jaren verlieslatend waren. Teneinde een faillissementssituatie te voorkomen besloten de werkgevers deze eenzijdige wijziging door te voeren in de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Onder Poolse recht is het mogelijk een wijziging op deze wijze te realiseren, waarbij geldt dat bij non-acceptatie de arbeidsovereenkomst opgezegd wordt. De Poolse (naar het HvJ EU verwijzende) rechter vroeg zich in deze situaties af of de raadplegingsverplichtingen in de zin van de Richtlijn betreffende collectief ontslag in acht moesten worden genomen. De prejudiciële vraag die het HvJ EU in beide arresten diende te beantwoorden was:

'Moet artikel 1 lid 1 en artikel 2 van de Richtlijn 98/58/EG aldus worden uitgelegd dat een werkgever gehouden is de in dat artikel 2 bedoelde raadplegingen te houden wanneer hij voornemens is om ten nadele van de werknemers over te gaan tot een eenzijdige wijziging van de arbeids- en beloningsvoorwaarden die leidt tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst als die werknemers weigeren die wijziging te aanvaarden?'

Deze prejudiciële vraag bevat twee onderdelen waar het HvJ EU vervolgens op in ging, te weten:

i. Kunnen dergelijke opzeggingen onder voorbehoud als 'ontslag' in de zin van artikel 1 lid 1 Richtlijn 98/59/EG worden gekwalificeerd?

ii. Zo ja, op welk tijdstip is de werkgever in die situatie verplicht de werknemersvertegenwoordigers te raadplegen in de zin van artikel 2 Richtlijn 98/59/EG?

Het HvJ EU komt ten aanzien van het eerste onderdeel in beide arresten tot de conclusie dat de opzeggingen onder voorbehoud in ieder geval konden worden aangemerkt als zogenoemde 'gelijkgestelde ontslagen', zodat hiermee rekening gehouden moest worden bij de berekening van het totale aantal ontslagen dat raadpleging noodzakelijk maakt.⁶ Nu geoordeeld werd dat sprake is van 'collectief ontslag' in de zin van de Richtlijn, komt het HvJ EU toe aan het tweede onderdeel van de prejudiciële vraag. In dat verband herinnert het HvJ EU ons er allereerst aan dat de verplichtingen tot raadpleging en kennisgeving ontstaan vóórdat de werkgever een beslissing neemt de arbeidsovereenkomsten te beëindigen. De doelstelling van de Richtlijn zou immers in gevaar worden gebracht als de werknemersvertegenwoordigers pas na die beslissing

van de werkgever zouden worden geraadpleegd.⁷ Onder verwijzing naar het *Akavan*-arrest herhaalt het HvJ EU vervolgens dat een werkgever de raadplegingsprocedure moet starten zodra hij een strategische of commerciële beslissing heeft genomen die hem ertoe noopt collectief ontslag te overwegen of te plannen.⁸ In de onderhavige zaken waren de doelstellingen die werden nagestreefd met de wijzigingen bij opzegging onder voorbehoud, het voorkomen van liquidaties van de ondernemingen. Ten aanzien van de vraag op welk moment de werknemersvertegenwoordigers geraadpleegd moeten worden overwoog het HvJ EU:

*'(..) aangezien een beslissing die leidt tot een wijziging van de arbeidsvoorwaarden het mogelijk maakt collectief ontslag te voorkomen, moet de raadplegingsprocedure van artikel 2 van Richtlijn 98/59 worden ingesteld op het ogenblik waarop de werkgever overweegt om tot dergelijke wijzigingen over te gaan.'*⁹

Kortom: de raadplegingsprocedure moest in deze zaken worden gestart op het moment dat de werkgevers voornemens waren over te gaan tot de wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden via opzegging onder voorbehoud. Meer specifiek; de werkgevers hadden de raadpleging moeten starten en afronden voordat zij tot deze wijziging en opzeggingen onder voorbehoud waren overgegaan. Wat betekenen deze arresten voor de Nederlandse praktijk en het moment van raadpleging?

3. Het moment van raadpleging: juridisch kader

3.1. Tijdige raadpleging

Art. 2 lid 1 Richtlijn 98/59/EG bepaalt dat een werkgever verplicht is de werknemersvertegenwoordigers *tijdig* te raadplegen wanneer hij overweegt tot collectief ontslag over te gaan. Een gelijke bepaling is geïmplementeerd in art. 3 lid 1 WMCO:

'Een werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomsten van ten minste twintig werknemers, werkzaam in één werkgebied, op een of meer binnen een tijdvak van drie maanden gelegen tijdstippen te beëindigen, meldt dit ter tijdige raadpleging schriftelijk aan de belanghebbende verenigingen van werknemers (lees:

6. Zie in dit verband tevens het *Pujante Rivera*-arrest, waarin een eenzijdige en ten nadele van de werknemer doorgevoerde substantiële wijziging van wezenlijke elementen van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, onder het begrip 'ontslag' viel; HvJ EU 11 november 2015, nr. C-422, JAR 2015/317.

7. Onder verwijzing naar de arresten *Junk* (HvJ EG 27 januari 2005, JAR 2005/52, C-188/03, punt 37) en *Akavan* (HvJ EG 10 september 2009, C-44/08, JAR 2009/252, punt 38).

8. Onder verwijzing naar het *Akavan*-arrest; HvJ EG 10 september 2009, C-44/08, JAR 2009/252, punt 48.

9. *Socha*-arrest; HvJ EU 21 september 2017, C-149.16, punt 34.

vakbonden). Een gelijke schriftelijke melding doet hij aan het UWV.¹⁰

In de Europese richtlijn en de WMCO is echter niet bepaald op welk tijdstip deze raadplegingsprocedure precies moet worden gestart. Tijdens de parlementaire behandeling van de WMCO heerste hierover discussie.¹¹ Volgens Heinsius kan hieruit afgeleid worden dat een melding aan de werknemersvertegenwoordigers dient te geschieden op het moment dat de werkgever een principebesluit neemt tot collectief ontslag.¹² Maar over wanneer dit stadium precies bereikt wordt, kan in de praktijk gedebatteerd worden. Twee belangrijke Europese arresten, te weten het *Junk*-arrest en het *Akavan*-arrest, bieden enkele richtlijnen.

Uit art. 2 lid 2 Richtlijn 98/59/EG volgt dat raadpleging in ieder geval op een dusdanig tijdstip moet worden gestart, waarop het nog mogelijk is de nuttige werking van deze raadpleging te waarborgen, met name de mogelijkheid collectief ontslag te voorkomen of de omvang te verminderen, of minstens de gevolgen ervan te verzachten door bijvoorbeeld een sociaal plan.¹³ Vaststaat dat de raadpleging in ieder geval niet te laat mag worden gestart, nu dan de werknemersbelangen niet of onvoldoende beschermd kunnen worden. Met het *Junk*-arrest is duidelijk geworden dat de raadpleging te laat zou zijn gestart, indien een werkgever de raadplegingsprocedure zou starten nadat een beslissing tot collectief ontslag over te gaan al is genomen. Met andere woorden, de verplichting tot raadpleging ontstaat op het tijdstip waarop nog materiële invloed door de werknemersvertegenwoordigers kan worden uitgeoefend op het finale besluit van de werkgever.¹⁴ Een raadpleging na het nemen van een dergelijk (strategisch of commercieel) besluit is niet meer dienstig voor het onderzoek van alternatieven om dit (collectief) ontslag te voorkomen.¹⁵ Aan de andere kant volgt uit het *Akavan*-arrest ook dat de raadplegingsverplichting niet te vroegtijdig mag ontstaan.¹⁶ Dat zou in strijd zijn met het doel van de Richtlijn, namelijk een nuttige raadpleging over voorkoming of vermindering van dat collectief ontslag. Daarvoor is noodzakelijk dat voldoende gegevens beschikbaar zijn, terwijl tevens de flexibiliteit van de onderneming tot herstructurering niet on-

nodig beperkt mag worden en/of administratieve verplichtingen onnodig verzwaard worden.¹⁷ Er moet dus wel een *voldoende concreet voornemen* bestaan, maar nog geen finaal besluit tot collectief ontslag over te gaan.¹⁸

Het moge duidelijk zijn dat bovenstaande richtlijnen in de praktijk nog steeds een grote speelruimte geven en geen exact in tijd te duiden startmoment voor de raadpleging bepalen.

3.2. Informatieverschaffing

Er mag dus nog geen finaal besluit zijn, nu de werknemersvertegenwoordigers nog materiële invloed moeten kunnen uitoefenen op die finale besluitvorming tot collectief ontslag. Art. 4 lid 2 WMCO vereist daarentegen behoorlijk gedetailleerde gegevens, zoals opgave van het aantal werknemers wier arbeidsovereenkomsten de werkgever voornemens is te beëindigen, met een onderverdeling naar beroep of functie, leeftijd en geslacht. Dat veronderstelt een concrete uitwerking van het voorgenomen collectief ontslag via afspiegeling, wat lang niet altijd mogelijk zal zijn, met name niet als op het niveau van de moederverenootschap een strategisch besluit genomen wordt dat de dochterverenootschap dwingt tot collectief ontslag. In de praktijk, zeker in internationale concerns, zal de Nederlandse werkgever in dat stadium geregeld nog niet of niet volledig in staat zijn aan de werknemersvertegenwoordigers alle vereiste gegevens en informatie te verstrekken zoals bedoeld in de WMCO. In het *Akavan*-arrest overwoog het HvJ EU dat dit echter niet in de weg staat aan het ontstaan van de verplichting van de werkgever te starten met de raadpleging over het overwogen collectief ontslag. Deze gegevens en informatie kunnen door de werkgever 'tijdig in de loop van het overleg' worden verstrekt teneinde 'de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen'.¹⁹ Uit deze overweging kan worden afgeleid dat de gegevens en informatie tijdens de raadpleging en niet noodzakelijk aan de start van de raadplegingsprocedure hoeven te worden verstrekt. Dit lijkt haaks te staan op de bepaling van art. 5 WMCO, namelijk dat een onvolledige melding wordt beschouwd als 'geen melding'.²⁰ Vanuit Europeesrechtelijk perspectief zal de Nederlandse werkgever onzes inziens toch de melding moeten doen en in het bijzonder de werknemersvertegenwoordigers tijdig moeten uit-

10. Onderstrepingen in de cursieve tekst zijn door ons aangebracht.

11. *Kamerstukken II 1974/75*, 13 324, nr. 5, p. 6.

12. J. Heinsius, 'De raadpleging van werknemersvertegenwoordigers in de WMCO' in: L.G. Verburg en R.M. Beltzer (red.), *Arbeidsrechtelijke aspecten van reorganisatie*, Kluwer: Deventer 2015, p. 105.

13. Zie ook HvJ EG 10 september 2009, C-44/08, *JAR* 2009/252, punt 38 (*Akavan*).

14. *Junk*-arrest (HvJ EG 27 januari 2005, C-188/03, punt 36 en 37) en *Akavan*-arrest (HvJ EG 10 september 2009, C-44/08, *JAR* 2009/252, punt 38).

15. HvJ EG 10 september 2009, C-44/08, *JAR* 2009/252, punt 46 (*Akavan*).

16. HvJ EG 10 september 2009, C-44/08, *JAR* 2009/252, punt 45-46 (*Akavan*).

17. Zie een uitgebreide uiteenzetting over het starten van de raadplegingsprocedure de conclusie van A-G Mengozzi; Conclusie van 22 maart 2012 in de zaak C-583/10 (*VS/Nolan*).

18. HvJ EG 12 februari 1985, nr. C-284/83, punt 17 (*Specialarbejderforbundet i Danmark/H. Nielsen et Soen*).

19. *Akavan*-arrest (HvJ EG 10 september 2009, C-44/08, *JAR* 2009/252, punt 50-55).

20. Dit terwijl in hfd. 23 van de (oude) Beleidsregels het UWV adviseert bij twijfel te melden; Ontslagprocedure UWV WERKbedrijf Beleidsregels en regelgeving 2009, 'Handelswijze naleving WMCO', hfd. 23, p. 184-199.

nodigen voor overleg, ook al zal het UWV de werkgever per kerende post een zogenoemde 'melding incompleet' sturen en de wachtermijn van één maand pas kunnen starten als de gegevens bedoeld in art. 4 WMCO verstrekt kunnen worden aan werknemersvertegenwoordigers en het UWV. Het aanhouden van de uitnodiging tot raadpleging tot het moment waarop al deze gegevens beschikbaar zijn, kan onzes inziens in strijd zijn met de verplichting de werknemersvertegenwoordigers *tijdig* te raadplegen, met name als er op enig moment een voldoende concreet voornemen is tot collectief ontslag. Niet tijdige raadpleging zal onzes inziens ook kunnen leiden tot sancties zoals bedoeld in art. 7 WMCO, in het bijzonder vernietiging van de opzegging door de werknemer of toekenning van een bilijke vergoeding aan de werknemer.

4. Gevolgen voor de Nederlandse praktijk

In de zaken *Socha* en *Ciupa* ging het om 'wijziging arbeidsvoorwaarden bij opzegging onder voorbehoud'. Het niet instemmen met een wijziging van hun arbeidsvoorwaarden, had een vergaand gevolg: beëindiging van de arbeidsovereenkomsten. In Nederland kent men deze juridische figuur niet, waardoor men zich kan afvragen welke gevolgen deze arresten hebben voor de Nederlandse praktijk en het moment van raadpleging in het bijzonder. Werkgevers in Nederland mogen de arbeidsvoorwaarden van hun werknemers immers niet lichtvaardig (eenzijdig) wijzen. Uit de Nederlandse wet en rechtspraak volgen op dit punt strenge eisen.²¹ Als werkgevers nu arbeidsvoorwaarden zouden willen wijzigen (verlagen) *uitsluitend ter voorkoming van collectief ontslag*, dienen de werknemersvertegenwoordigers dan vooraf geraadpleegd te worden gelet op deze HvJ EU-arresten? Zo ja, dan zou dat betekenen dat het moment van raadpleging nog meer naar voren wordt gehaald, mogelijk naar *het moment waarop de werkgever wijziging van arbeidsvoorwaarden wegens bedrijfseconomische redenen overweegt*. Of moet geoordeeld worden, nu het Nederlandse arbeidsrecht geen figuur kent die bepaalt dat non-acceptatie van die wijziging automatisch tot ontslag leidt, de werkgever in Nederland nog steeds pas hoeft te melden en raadplegen als hij voornemens is tot collectief ontslag over te gaan? Non-acceptatie van een (collectieve) maatregel tot wijziging arbeidsvoorwaarden ter voorkoming van collectief ontslag, leidt immers niet noodzakelijkerwijs tot (collectief) ontslag. Daarvoor zal een werk-

gever een separate onderbouwing moeten geven en de daarvoor geldende regels moeten opvolgen, inclusief de daarbij horende melding en raadpleging, zo zou de redenering kunnen luiden.

De situatie, waarin een werkgever als redmiddel ter voorkoming van collectief ontslag, een al dan niet eenzijdige verlaging van arbeidsvoorwaarden voorstelt, is geen theoretische. De welbekende *V&D*-zaak is een voorbeeld.²² *V&D* leed al lange tijd forse verliezen en de bedrijfseconomische situatie was gedurende de jaren aanzienlijk verslechterd, waardoor investeerders en overige stakeholders maatregelen eisten. *V&D* maakte daarom in januari 2015 bekend de arbeidsvoorwaarden van een deel van de werknemers eenzijdig te willen wijzigen. Dit zou een loonsverlaging per 1 februari 2015 betekenen van 5,8% en een verdere reductie in 2016 en 2017. Voorts zouden enkele andere arbeidsvoorwaarden komen te vervallen, zoals de opgebouwde seniorendagen. *V&D* stelde uitdrukkelijk dat zonder deze wijzigingen van arbeidsvoorwaarden, faillissement dreigde. De vakbonden vorderden in kort geding *V&D* te verbieden de arbeidsvoorwaarden van de werknemers eenzijdig te verlagen, nu van hen en van de werknemers in feite werd verwacht *zonder voorafgaand overleg* een loonoffer te maken. De kantonrechter oordeelde uiteindelijk dat *V&D* de verlaging arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig mocht doorvoeren.²³ Hierbij werd geen aandacht geschonken aan mogelijke raadplegingsverplichtingen op grond van de WMCO, wellicht ook vanwege de stelling van *V&D* dat faillissement dreigde. Wij concluderen uit de *Socha* en *Ciupa*-arresten alsook eerdere arresten van het HvJ EU die wij in dit artikel aanhaalden over het moment van raadpleging, dat het HvJ EU vooral doorslaggevend acht of de werkgever materieel een voornemen heeft tot collectief ontslag en of de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid kan worden geboden over dat voornemen nuttig overleg te voeren, in het bijzonder ook over alternatieven voor zo'n collectief ontslag. Als onderwerp voor een nuttige raadpleging wordt zowel in art. 2 Richtlijn als art. 3 WMCO genoemd de mogelijkheid tot voorkoming van collectief ontslag of vermindering daarvan. Wij menen dat deze arresten er in de Nederlandse jurisdictie toe kunnen leiden dat *eerder* een voornemen tot collectief ontslag aangenomen zou kunnen worden, namelijk als de werkgever collectieve verlaging van arbeidsvoorwaarden voorstelt wegens bedrijfseconomische redenen *als expliciet alternatief voor collectief ontslag*. In deze situatie kan volgens ons verdedigd worden dat er dan materieel reeds een voornemen bestaat tot collectief ontslag en dat de raadplegingsverplichtingen daarom ontstaan voorafgaande aan deze wijzigingsvoorstellen. In dat stadium zal het overleg met de werkne-

21. Art. 7:613 BW alsook o.a. HR 11 juli 2008 ECLI:NL:HR:2008:BD1847 (*Stoof/Mammoet Transport B.V.*), r.o. 3.3.2. Het zou te ver voeren hier in te gaan op de verhouding tussen art. 7:611 en 7:613 BW (art. 6:248 en 6:258 BW); wij verwijzen daarvoor onder meer naar S.F.H. Jellinghaus en W.A. Zondag in SDU Commentaar, Commentaar op Burgerlijk Wetboek Boek 7 art. 7:613 (Arbeidsrecht thematisch).

22. Rb. Amsterdam 23 februari 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:899, *JAR* 2015/62.

23. Zie voor een uitgebreide beschouwing van deze zaak ook de annotatie van R.M. Beltzer in *AR-Updates.nl* 2015-0183.

mersvertegenwoordigers immers nog een nuttig effect kunnen hebben en kunnen zij in overleg met de werkgever ook andere alternatieven onderzoeken of voorstellen.

Wacht de werkgever in de hiervoor bedoelde situatie totdat blijkt dat de collectieve verlaging arbeidsvoorwaarden niet haalbaar blijkt en/of onvoldoende oplevert, en gaat men dus over tot collectief ontslag, dan bestaat onzes inziens het risico dat geoordeeld wordt dat de raadpleging te laat gestart werd. Dat kan tot vernietiging van de opzegging door individuele werknemers leiden of in plaats daarvan het toekennen van een billijke vergoeding aan die werknemers. Art. 7 lid 1 en lid 2 WMCO bevat deze sancties en verwijst daarvoor naar *niet melding* of *niet raadpleging* van werknemersvertegenwoordigers. Deze moet volgens ons gelezen worden in het kader van de verplichtingen uit de Europese Richtlijn en art. 3 WMCO, te weten dat het ziet op de verplichting tot *tijdige* raadpleging. Na het *New-Hairstyle*-arrest²⁴ is niet uitgesloten dat een billijke vergoeding wegens in de wet verankerde ernstige verwijtbaarheid van de werkgever door niet nakoming van geldende regels bij opzegging, substantieel kan worden. Bij de bepaling van de hoogte van die vergoeding moet immers met allerlei factoren en omstandigheden rekening gehouden moet worden.

Wij realiseren ons dat collectieve wijzigingsmaatregelen in de praktijk lang niet altijd als *expliciet* alternatief voor collectief ontslag zullen gelden of gepresenteerd worden. Nu het HvJ EU in de *Socha* en *Ciupa*-arresten de Poolse figuur van 'wijziging arbeidsvoorwaarden bij opzegging onder voorbehoud' gekwalificeerd heeft als *gelijkgesteld ontslag*, waarvoor an sich geen raadplegingsverplichtingen bestaan, terwijl in Nederland deze figuur niet bestaat en voor (collectief) ontslag separate acties genomen moeten worden door de Nederlandse werkgever, zien wij geen aanknopingspunten na deze arresten te betogen dat *iedere* collectieve wijziging van arbeidsvoorwaarden wegens bedrijfseconomische redenen het raadplegingsmoment naar voren zal halen. Daarvoor is onzes inziens wel vereist dat de werkgever op het moment van die wijzigingsvoorstellen materieel een voornemen heeft tot collectief ontslag. Dat betekent, dat de *Socha* en *Ciupa* arresten in de praktijk leiden tot een extra toets of de werkgever materieel reeds op het moment dat hij collectieve wijzigingsvoorstellen doet wegens bedrijfseconomische redenen, een voornemen tot collectief ontslag heeft. Mede gelet op het risico van vernietiging van de (latere) opzegging of een mogelijke toekenning van een billijke vergoeding, kan onzes inziens bij twijfel beter het advies van het UWV gevolgd worden, te weten melden.²⁵

24. Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, JAR 2017/188.

25. Zie noot 19.