

Wijziging van het Ontslagbesluit

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van 6 december 2005, Directie Arbeidsverhoudingen, nr. AV/IR/2005/97604 tot wijziging van het Ontslagbesluit

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Gelet op artikel 6, derde en vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;

Besluit:

Artikel I

Het Ontslagbesluit wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 2:6, eerste lid, tweede volzin, komt te luiden:

De in de vorige volzin bedoelde verklaring wordt opgesteld overeenkomstig het door de Centrale organisatie werk en inkomen vastgestelde standaardformulier.

B

Artikel 4:1 wordt als volgt gewijzigd:
1. Het eerste lid komt te luiden:

1. In geval van redenen van bedrijfseconomische aard moet de werkgever aannemelijk maken dat op grond hiervan een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De eerste volzin is niet van toepassing indien bij het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, vierde lid van de Wet melding collectief ontslag is gevoegd dat de door de werkgever aangevoerde redenen leiden tot het vervallen van het door werkgever voorgestelde aantal arbeidsplaatsen.

2. Onder vernummering van het tweede tot derde lid wordt na het eerste lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:

2. De Centrale organisatie werk en inkomen verleent toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4.

C

Artikel 4:2 wordt als volgt gewijzigd:
1. Het eerste lid komt te luiden:

1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het

eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.

2. Het derde lid vervalt onder vernummering van het vierde tot en met zesde lid tot derde tot en met vijfde lid.

D

Artikel 5:2 wordt als volgt gewijzigd:
Het eerste lid, onderdeel b, komt te luiden:

b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen zesentwintig weken, indien nodig door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

E

Bijlage A wordt als volgt gewijzigd:

1. In de eerste volzin wordt 'Gelet op de bijzondere aard van dienstverlening van het schoonmaakbedrijf is het nodig om bij het voor ontslag in aanmerking brengen van werknemers met het kortste dienstverband (het zogenaamde dienstjarenbeginsel), niet uit te gaan van de bedrijfsvestiging maar om, in afwijking van artikel 4:2, eerste lid, ingeval van ontslag wegens beëindiging van een project bij toepassing van het dienstjarenbeginsel uit te gaan van die ploegen' vervangen door: Gelet op de bijzondere aard van de dienstverlening van het schoonmaakbedrijf worden ingeval van ontslag wegens beëindiging of inkrimping van een project werknemers voor ontslag in aanmerking gebracht met toepassing van artikel 4:2, eerste lid, met dien verstande dat daarbij niet wordt uitgegaan van de bedrijfsvestiging maar van die ploegen binnen de bedrijfsvestiging

2. In de tweede volzin wordt 'het dienstjarenbeginsel per bedrijfsvestiging' vervangen door: artikel 4:2, eerste lid, per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging.

F

Bijlage B wordt als volgt gewijzigd:

1. In de vijfde alinea wordt het zinsdeel 'is het nodig om bij het in aanmerking brengen voor ontslag van werknemers met het kortste dienstverband (het zogenaamde dienstjarenbeginsel) niet uit te gaan van alle inleenopdrachten van de bedrijfsvestiging maar om, in afwijking van artikel 4:2 eerste lid, ingeval van ontslag wegens beëindiging van een inleenopdracht bij de toepassing van het dienstjarenbeginsel dit te beperken tot' vervangen door: worden ingeval van ontslag wegens beëindiging van een inleenopdracht werknemers voor ontslag in aanmerking gebracht met toepassing van artikel 4:2, eerste lid, met dien verstande dat daarbij niet wordt uitgegaan van alle inleenopdrachten van de bedrijfsvestiging maar slechts van.

2. In de laatste drie volzinnen wordt 'het dienstjarenbeginsel' telkens vervangen door: artikel 4:2, eerste lid,.

G

Bijlage C vervalt.

Artikel II

1. Artikel 4:2, eerste en derde lid, van de bijlagen A en B bij het Ontslagbesluit, zoals deze luiden voor de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdelen C, E en F, zijn van toepassing op:

a. verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding die zijn ingediend voor die datum van inwerkingtreding;
b. verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding die zijn ingediend op of na die datum van inwerkingtreding maar voor 1 oktober 2006 en die voortvloeien uit een voor die datum van inwerkingtreding gemeld collectief ontslag als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet melding collectief ontslag; en
c. verzoeken om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding die zijn ingediend op of na 1 oktober 2006 maar voor 1 januari 2007 en die voortvloeien uit een na die datum van inwerkingtreding maar voor 1 oktober 2006 gemeld collectief ontslag als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet melding collectief ontslag, mits de werkgever voor die datum van inwerkingtreding met de aldaar bedoelde belanghebbende verenigingen van werknemers de toepassing van genoemde bepalingen van en bijlagen bij het Ontslagbesluit is overeengekomen.

2. Artikel 5:2, eerste lid, onderdeel b, van het Ontslagbesluit, zoals dit luidde voor de datum van inwerkingtreding van

artikel I, onderdeel D, is van toepassing op verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding die zijn ingediend voor de datum van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel D.

Artikel III

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 maart 2006 met uitzondering van artikel I, onderdeel D dat in werking treedt met ingang van 1 januari 2006.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*Den Haag, 6 december 2005.
De Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid,
A.J. de Geus.*

Toelichting

Algemeen

In de op 18 december 2003 door de Tweede Kamer aanvaarde motie van de leden Verburg, Weekers, Bakker en Noorman-den Uijl, is de regering verzocht het 'last-in, first out' beginsel (ook wel het dienstjarenbeginsel genoemd) te heroverwegen (Kamerstukken II, 2003/04, 29 200 XV, nr. 48). Daarbij is overwogen, dat met genoemd beginsel onvoldoende kan worden ingespeeld op de behoefte van ondernemingen aan flexibiliteit en diversiteit in personeelsbestand (zoals in leeftijd, kleur, sekse en deskundigheid).

In verband daarmee wordt in de onderhavige regeling bepaald, dat het afspiegelingsbeginsel bij alle bedrijfseconomische ontslagen (ongeacht het aantal werknemers) verplicht moet worden toegepast; aan de hand daarvan moet de werkgever de ontslagkeuze bepalen als de te vervallen arbeidsplaatsen uitwisselbare functies betreffen. Tot nu toe was de toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet verplicht, maar kon de werkgever indien sprake was van ontslag van ten minste 10 werknemers wegens redenen van bedrijfseconomische aard voor dat beginsel kiezen, als nuancering van het dienstjarenbeginsel.

Voor de ontslagpraktijk zal deze beleidswijziging betekenen, dat de ontslagen per categorie uitwisselbare functies naar evenredigheid worden verdeeld over de diverse leeftijdsgroepen. Vervolgens dient de werkgever binnen de leeftijdsgroepen de werknemer(s) met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag voor te dragen.

Met een verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt voorkomen dat steeds de laatst binnengekomen werknemers als eersten voor ontslag in aanmerking komen. Het gevolg daarvan bij alle bedrijfseconomische ontslagen zal zijn, dat aan de diverse groepen werknemers (jongeren, ouderen, herintreders enz.) een gelijkmatiger ontslag-

bescherming wordt geboden. Dit is niet alleen in het belang van een gezonde leeftijdsopbouw in de onderneming, maar tevens in het belang van het streven te komen tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van de verschillende groepen van werknemers binnen de onderneming.

Voorts wordt in de onderhavige regeling bepaald dat als de vakbonden bij een collectief ontslagverzoek verklaren, dat zij zich kunnen verenigen met het door de werkgever voorgestelde aantal te schrappen arbeidsplaatsen, de werkgever niet aannemelijk hoeft te maken dat op grond van redenen van bedrijfseconomische aard een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. CWI kan zich dan beperken tot toetsing van de ontslagkeuze en het beoordelen van de mogelijkheden tot herplaatsing.

Mede gelet op de inwerkingtreding van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) per 1 januari 2006 en overeenkomstig de toezegging aan de Tweede Kamer bij de behandeling van deze wet (Kamerstukken II 2004/05, 30 034) en de invoeringswet (Kamerstukken II 2004/05, 30 118) van 29 juni 2005, wordt in deze regeling eveneens opgenomen dat CWI bij een ontslagverzoek voor een langdurig arbeidsongeschikte werknemer dient na te gaan of redelijkerwijs van werkgever kan worden gevergd om de werknemer door middel van scholing binnen 26 weken te herplaatsen.

Artikelsgewijs

Artikel I, onderdelen A en G (Artikel 2:6 en bijlage C)

Op grond van de nieuwe tweede zin van het eerste lid van artikel 2:6 zal het standaardformulier voor de 'verklaring van geen bezwaar' in het vervolg worden opgesteld door CWI. Met een dergelijke verklaring kan een werknemer tot uitdrukking brengen dat hij geen bezwaar heeft tegen de door werkgever voorgenomen opzegging van de arbeidsovereenkomst. Thans wordt hierin voorzien door bijlage C bij het Ontslagbesluit, welke bijlage tegelijkertijd komt te vervallen. Hiermee wordt voorkomen, dat telkens wanneer zich een relevante wijziging in het arbeidsovereenkomstenrecht voordoet, het standaardformulier middels een ministeriële regeling moet worden aangepast.

Artikel I, onderdeel B (Artikel 4:1)

In het kader van de Wet melding collectief ontslag is een werkgever gehouden om bij een voornemen om de dienstbetrekkingen van 20 of meer werknemers, werkzaam in één werkgebied van CWI, op een of meer binnen een tijdvak van drie maanden gelegen tijdstippen te doen eindigen, de vakbonden te informeren en te consulteren. Hierbij moeten gegevens worden overgelegd met de

overwegingen die tot het ontslagvoornemen hebben geleid en het aantal werknemers dat wordt ontslagen, het tijdstip of de tijdstippen waarop dat zal gebeuren en de criteria die bij de samenstelling van de ontslaglijst worden gehanteerd. De raadpleging van de vakbonden heeft betrekking op de mogelijkheden om het collectieve ontslag te voorkomen of het aantal ontslagen te verminderen, alsook op de mogelijkheid om de gevolgen voor het personeel te verzachten. In de praktijk leidt dit meestal tot een sociaal plan. Als bij het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding een verklaring van belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, lid 4 van de Wet melding collectief ontslag is gevoegd, inhoudende dat de door de werkgever aangevoerde redenen leiden tot het vervallen van het door de werkgever voorgestelde aantal arbeidsplaatsen, blijft de toets met betrekking tot de redenen van bedrijfseconomische aard achterwege. Dit wordt bepaald in het eerste lid van artikel 4:1. Dit laat echter onverlet, dat CWI bezwaren van individuele werknemers met betrekking tot de bedrijfseconomische noodzaak die gebaseerd zijn op nieuwe feiten en/of omstandigheden en die zich voordoen na indiening van het ontslagverzoek, voor een reactie kan voorleggen aan de werkgever. Eén en ander kan betekenen, dat CWI alsnog zal moeten beoordelen of de door werkgever aangevoerde bedrijfseconomische ontslagredenen redelijkerwijs moeten leiden tot het structureel vervallen van het voorgestelde aantal arbeidsplaatsen.

Het in acht nemen door CWI van de artikelen 4:2 tot en met 4:4 bij het verlenen van toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding – voorheen geregeld in het eerste lid – is thans geregeld in een nieuw tweede lid.

Artikel I, onderdeel C (Artikel 4:2)

Tot dusver werd de ontslagkeuze bij bedrijfseconomische ontslagen bepaald door het dienstjarenbeginsel (dit wil zeggen: de werknemer met het kortste dienstverband dient als eerste voor ontslag te worden voorgedragen). Alleen als de werkgever 10 of meer werknemers voor ontslag voordroeg, kon hij ervoor kiezen het afspiegelingsbeginsel toe te passen. Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat een indeling naar leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55-jarigen en ouder wordt gemaakt en dat vervolgens binnen de leeftijdsgroepen het dienstjarenbeginsel wordt toegepast.

Op grond van artikel 4:2, eerste lid gold tevens dat de onderlinge verhouding van het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking werd gebracht, zoveel mogelijk overeen moest komen met de onderlinge

verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de gehele bedrijfsvestiging.

Het eerste lid wordt aldus gewijzigd dat toepassing van het afspiegelingsbeginsel in geval van ontslag wegens redenen van bedrijfseconomische aard verplicht is en plaatsvindt ongeacht het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen.

Om uitvoeringstechnische redenen is er tevens voor gekozen om niet langer af te spiegelen aan de leeftijdsopbouw in de gehele bedrijfsvestiging, maar aan de leeftijdsopbouw in de betreffende categorie uitwisselbare functies waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen. Als aan de hand daarvan per leeftijdsgroep is vastgesteld welk aantal werknemers voor ontslag in aanmerking komt, wordt binnen de leeftijdsgroepen de ontslagkeuze bepaald aan de hand van het dienstjarenbeginsel. Voor werkgevers is deze regelgeving gemakkelijker toepasbaar, voor werknemers beter controleerbaar en voor CWI beter uitvoerbaar.

In de praktijk wordt door CWI voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel de datum waarop het ontslagverzoek wordt ingediend als peildatum gehanteerd. In bepaalde gevallen echter, zoals bij tussentijdse personele mutaties en/of een voorafgaand herplaatsingstraject, wordt een peildatum gekozen op een ander moment, gelegen vóór de datum waarop de ontslagverzoeken worden ingediend.

De volgende voorbeelden dienen ter verduidelijking:

Een bedrijf heeft in een bepaalde categorie uitwisselbare functies per leeftijdscategorie de volgende aantallen werknemers: 10 werknemers van 15 tot 25 jaar, 20 werknemers van 25 tot 35 jaar, 20 werknemers van 35–45 jaar, 10 werknemers van 45 tot 55 jaar en 40 werknemers van 55 jaar en ouder. Door structurele omzetvermindering is de werkgever genooddaakt binnen deze categorie uitwisselbare functies 10 werknemers te ontslaan. Op basis van genoemde leeftijdsindeling in deze categorie uitwisselbare functies, mag de werkgever 1 werknemer voor ontslag voordragen in de categorie van 15 tot 25 jaar, 2 in de categorie van 25 tot 35 jaar, 2 in de categorie van 35 tot 45 jaar, 1 in de categorie van 45 tot 55 jaar en 4 in de categorie van 55 jaar en ouder. Vervolgens wijst de werkgever binnen de betreffende leeftijdsgroepen degenen aan die het laatst in dienst zijn getreden.

In dit verband kan nog worden gewezen op situaties, die zich bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel kunnen voordoen. Bijvoorbeeld de situatie dat er in een categorie uitwisselbare functies slechts 3 leeftijdsgroepen voorkomen, namelijk: de leeftijdsgroepen van 25–35 jaar met 5 werknemers, van 35–45 jaar

met 8 werknemers en van 45–55 jaar met 4 werknemers. Uit deze drie leeftijdsgroepen behoeft slechts 1 werknemer voor ontslag te worden voorgedragen. In dat geval dient de werknemer met het kortste dienstverband uit de leeftijdsgroep van 35–45 jaar voor ontslag te worden voorgedragen. Immers deze leeftijdsgroep heeft de grootste vertegenwoordiging werknemers als het gaat om de betreffende functiegroep. Ook kan er sprake zijn van drie leeftijdsgroepen met elk een gelijk aantal werknemers. Is dat het geval, dan is bij een enkelvoudig ontslag de werknemer met het kortste dienstverband van de drie leeftijdsgroepen tezamen degene, die voor ontslag moet worden voorgedragen.

Het bovenstaande geldt overigens alleen als er sprake is van uitwisselbare functies. Dit is ook tot uitdrukking gebracht in artikel 4:2, eerste lid. Het spreekt immers voor zich, dat bij het ontbreken van uitwisselbare functies het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde kan komen. In dat geval draagt de werkgever de werknemer voor die werkzaam is in de functie die komt te vervallen.

Gelet op het feit dat de verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel nu is geregeld in het eerste lid, kan het derde lid – waarin de facultatieve toepassing van dat beginsel was opgenomen – vervallen.

Artikel I, onderdeel D (Artikel 5:2)

Op grond van artikel 5:2, eerste lid, onderdeel b, dient de werkgever te onderzoeken of hij de mogelijkheid heeft om de werknemer binnen zesentwintig weken te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd. De aanpassing strekt ertoe te verduidelijken, dat CWI ook dient na te gaan of de werknemer door middel van scholing binnen zesentwintig weken bij de werkgever kan reïntegreren. Of het aanbieden van scholing redelijkerwijs van werkgever kan worden gevegd, hangt mede af van de duur en de kosten van scholing.

Deze wijziging van het ontslagbesluit houdt verband met een toezegging aan de Tweede Kamer, gedaan van 29 juni 2005 tijdens de parlementaire behandeling van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Kamerstukken II 2004/05, 30 034) en de Wet invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Kamerstukken II 2004/05, 30 118).

Artikel I, onderdelen E en F (Bijlagen A en B)

Bij ontslagen in de schoonmaak- en de uitzendsector geldt een bijzonder ontslagregime wat is neergelegd in de bijlagen A en B. Dit ontslagregime

vloeit onder meer voort uit het feit, dat werknemers in deze sectoren te werk worden gesteld op projecten respectievelijk bij derden. Daar ook bij dergelijke ontslagen het afspiegelingsbeginsel moet worden toegepast, zijn genoemde bijlagen dienovereenkomstig aangepast.

Artikel II Overgangsrecht

Op grond van het eerste lid blijven het dienstjarenbeginsel en de facultatieve toepassing van het afspiegelingsbeginsel gelden voor een aantal categorieën verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding:

– verzoeken die voor de datum van inwerkingtreding van de bepalingen ter zake van de verplichte toepassing van het afspiegelingsbeginsel (dit wil zeggen 1 maart 2006) bij CWI zijn ingediend (onderdeel a);

– verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding die op of na 1 maart 2006 maar voor 1 oktober 2006 worden ingediend en die voortvloeien uit een voor 1 maart 2006 gemeld collectief ontslag als bedoeld in artikel 3, eerste lid, WMCO – dit om te voorkomen dat werkgevers die op grond van het oude recht al een voornemen tot het opzeggen van de arbeidsverhoudingen aan de belanghebbende verenigingen van werknemers kenbaar hebben gemaakt, deze ongedaan zouden moeten maken (onderdeel b); en

– verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding die op of na 1 oktober 2006 maar voor 1 januari 2007 worden ingediend en die voortvloeien uit een na 1 maart 2006 maar voor 1 oktober 2006 gemeld collectief ontslag mits werkgever en de belanghebbende verenigingen van werknemers vóór 1 maart 2006 dit in het kader van het voorgenomen collectief ontslag in een overeenkomst hebben vastgelegd (onderdeel c). Dit onderdeel stelt betrokken partijen in staat om af te wegen of het redelijk is om ten aanzien van voorgenomen en lopende reorganisaties het oude dan wel het nieuwe recht van toepassing te verklaren.

In het tweede lid is geregeld dat de in artikel 5:2, eerste lid onderdeel b neergelegde aanvullende eis dat CWI ook dient na te gaan of de werknemer door middel van scholing binnen zesentwintig weken bij de werkgever kan reïntegreren niet geldt voor verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding die zijn ingediend voor inwerkingtreding van de wijziging van genoemde bepaling (dat wil zeggen vóór 1 januari 2006).

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.J. de Geus.*