



## Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2010

1 december 2009

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 6, eerste lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, en het Ontslagbesluit;

Besluit:

### Artikel 1

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert bij de uitvoering van de wettelijke ontslagtaak een beleid als opgenomen in de bijlage 'Beleidsregels ontslagtaak UWV 2010'.

### Artikel 2

De bijlage, bedoeld in artikel 1, ligt ter inzage bij de vestigingen van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf en is te raadplegen op de website [www.werk.nl](http://www.werk.nl).

### Artikel 3

Het Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2009 wordt ingetrokken.

### Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2010.

### Artikel 5

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst, en werkt terug tot en met 1 december 2009. In afwijking hiervan treedt het besluit voor zover het betrekking heeft op het hoofdstuk Onmisbare werknemer van de bijlage in werking met terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 2009.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

*Amsterdam, 1 december 2009*

*J.M. Linthorst,  
Voorzitter Raad van Bestuur UWV.*



## TOELICHTING

Het Ontslagbesluit is de ministeriële regeling ter uitvoering van artikel 6, derde en vierde lid van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhouding 1945. UWV hanteert bij de uitvoering van de ontslagtaak beleid dat is neergelegd in de bijlage bij dit besluit. Ontwikkelingen in de regelgeving en de uitvoering maken het noodzakelijk om aantal hoofdstukken aan te passen. Enkele hoofdstukken waren in juni 2009 in afwachting van een noodzakelijke herziening voorlopig ingetrokken. Deze zijn nu beschikbaar.

### **Intrekking hoofdstuk 'Coördinatie districtsoverstijgende ontslagaanvragen'**

Het Besluit werkgebieden UWV WERKbedrijf bevat de regeling voor de vraag waar een ontslagaanvraag kan worden ingediend. Deze regeling wordt binnenkort herzien en vereenvoudigd opgenomen in het nieuwe Besluit werkgebieden UWV WERKbedrijf 2010. Het is daardoor niet langer noodzakelijk om dit hoofdstuk te handhaven, welke mede het karakter van een interne werkinstructie had.

### **Wijziging en hernoeming hoofdstuk 'Vormvereisten ontslagaanvraag' in 'Procedurale aspecten'**

Aan dit hoofdstuk wordt een paragraaf toegevoegd over de vraag waar een ontslagaanvraag wordt ingediend. Een ontslagaanvraag wordt ingediend bij de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening (AJD) van UWV WERKbedrijf. Hoofregel is dat een aanvraag wordt ingediend bij de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de betrokken werknemer zijn werkzaamheden verricht of heeft verricht.

### **Wijziging en hernoeming hoofdstuk 'De werknemer die moeilijk kan worden gemist' in 'Onmisbare werknemer'**

Op 1 augustus 2009 is de in artikel 4:2 lid 4 van het Ontslagbesluit geregelde mogelijkheid om met een beroep op de onmisbaarheid van een werknemer af te wijken van afspiegelingsbeginsel verruimd. De nieuwe regeling is van toepassing op ontslagaanvragen ingediend op of na 1 augustus 2009. Het hoofdstuk 'De werknemer die moeilijk kan worden gemist' kan daardoor niet langer meer worden toegepast als het gaat om een ontslagaanvraag ingediend op of na 1 augustus 2009. Dit hoofdstuk beperkt zich tot ontslagaanvragen ingediend vóór 1 augustus 2009 en wordt ingetrokken per genoemde datum.

Voor de uitvoeringspraktijk is een nieuw hoofdstuk 'Onmisbare werknemer' opgesteld met daarin een uitleg van het gewijzigde begrip onmisbare werknemer en een stappenplan. Het uitvoeringsbeleid omtrent het verruimde onmisbaarheids criterium moet zich de komende periode verder uitkristalliseren. Dit kan leiden tot tussentijdse wijzigingen en aanvullingen.

### **Wijziging hoofdstuk 'Herstelbeschikking'**

In paragraaf 1 is verduidelijkt wat het betekent dat de ontslagbeschikking wordt aangemerkt als een vrije beschikking met een aflopend karakter.

### **Wijziging hoofdstuk 'Ontslagen in de uitzendsector (Bijlage B)'**

In paragraaf 4 onder e is toegevoegd dat uitzendwerkgevers met een beroep op de redelijkheid kunnen afwijken van het afspiegelingsbeginsel ingeval een inleenopdracht wordt beëindigd vanwege in de persoon van de uitzendkracht gelegen redenen.

### **Wijziging hoofdstuk 'Handelwijze naleving WMCO'**

In paragraaf 2 onder a is een alinea toegevoegd over samenloop van collectief ontslag en overgang van onderneming. In paragraaf 6 onder a is verduidelijkt dat UWV na het verstrijken van de maand wachttijd niet langer hoeft te wachten met het in behandeling nemen van de ontslagaanvragen als het adviestraject met de ondernemingsraad nog niet is afgerond of de raadpleging van de vakbonden nog niet is voltooid. In paragraaf 7 is een sub c ingevoegd waarin is uitgewerkt dat ingetrokken ontslagaanvragen niet meetellen voor het getalscriterium van 20 werknemers.

### **Toevoeging hoofdstuk 'Mondeling horen'**

UWV onderkent dat mondeling horen van partijen in een aantal situaties een meerwaarde heeft boven een schriftelijke procedure. Het hoofdstuk gaat in op de situaties waarin UWV zelf het initiatief neemt om partijen actief mondeling te horen. Daarnaast beschrijft het hoofdstuk in welke situaties UWV een verzoek van de werkgever of de werknemer om mondeling in plaats van schriftelijk hun zienswijze te mogen geven, toestaat.



---

### **Toevoeging hoofdstuk 'Payrolling'**

Bij payrolling zijn drie partijen betrokken: een formele werkgever, een werknemer en een derde (opdrachtgever). Als de opdrachtgever de payroll-opdracht beëindigt, is sprake van verval van een arbeidsplaats bij de formele werkgever. Voor de formele werkgever is dat een bedrijfseconomische reden om een ontslagaanvraag voor de betrokken werknemer in te dienen. De bijzondere contractuele relatie bij payrolling heeft gevolgen voor de (feitelijke) toepasbaarheid van het afspiegelingsbeginsel en de mogelijkheden om de werknemer te herplaatsen.

Gelet op deze relatie tussen de formele werkgever, de werknemer en de derde heeft UWV in overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid specifiek beleid ontwikkeld voor de beoordeling van deze ontslagaanvragen.

### **Toevoeging hoofdstuk 'Herplaatsing'**

Het hoofdstuk over herplaatsing licht toe welke inspanning van de werkgever wordt verlangd om een boventallige werknemer te herplaatsen. Dit hangt af van de concrete mogelijkheden en belangen van de werkgever en de werknemer. De aard van de bedrijfseconomische reden en de omvang van de onderneming zijn daarbij van belang. Als de arbeidsplaats van een werknemer met een arbeidshandicap vervalt, rust op de werkgever een zwaardere inspanningsverplichting om herplaatsing te bewerkstelligen.

Alle hoofdstukken zijn opnieuw doorlopend genummerd.

*J.M. Linthorst,  
Voorzitter Raad van Bestuur UWV.*