



Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2012

31 juli 2012

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 2012'.

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.

Artikel 3

Het Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2010 wordt ingetrokken.

Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2012.

Artikel 5

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 september 2012.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 31 juli 2012

*B.J. Bruins,
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.

UWV heeft geïnventariseerd welke aanvullingen en/of wijzigingen in de hoofdstukken van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV wenselijk zijn. Daarvoor is onder meer geput uit ervaringen en signalen uit de praktijk. Dat heeft geleid tot aanpassing van een aantal hoofdstukken. Veelal gaat het om verduidelijking van de tekst en nadere uitleg van het beleid. Ook zijn verwijzingen naar jurisprudentie geactualiseerd en verouderde teksten (over bijvoorbeeld CWI) verwijderd. De belangrijkste wijzigingen worden hierna kort toegelicht.

Hoofdstuk 2. Procedurele aspecten

Het huidige beleid van UWV is dat een ontslagaanvraag niet digitaal kan worden ingediend. De procedure is nu nog schriftelijk. UWV wil dit wel mogelijk maken. Daarvoor wordt een digitaal aanvraagformulier ontwikkeld. Daarom is de regel toegevoegd dat de werkgever een aanvraag digitaal kan indienen zodra dit digitale aanvraagformulier door UWV beschikbaar is gesteld.

Tegen de beslissing van UWV op een verzoek om toestemming om de arbeidsverhouding te mogen opzeggen is geen bezwaar of beroep mogelijk. Toch kan de werkgever een groot belang hebben om het dienstverband met de werknemer te beëindigen. UWV wordt regelmatig geconfronteerd met de situatie dat de werkgever kort nadat een ontslagvergunning is geweigerd opnieuw een aanvraag voor dezelfde werknemer indient. UWV zal deze herhaalde aanvraag in beginsel niet in behandeling mogen nemen. UWV dient namelijk rekening te houden met het belang van de betrokken werknemer die er, gelet op het voor hem positieve besluit, op mag vertrouwen dat de werkgever het dienstverband niet mag beëindigen. UWV kan echter besluiten de herhaalde aanvraag toch in behandeling te nemen. Daarvoor is een (nieuw) toetsingskader toegevoegd waarmee UWV kan beoordelen of een herhaalde aanvraag wel/niet in behandeling kan worden genomen. Dit is geen nieuw beleid maar volgt uit Awb en jurisprudentie.

Na ontvangst van de aanvraag deelt UWV dit schriftelijk aan de werknemer mee en stelt hem in de gelegenheid om binnen twee weken verweer te voeren. UWV zendt deze mededeling samen met een kopie van de aanvraag per normale post naar de werknemer.

Het komt met enige regelmaat voor dat vervolgens geen reactie van de werknemer wordt ontvangen. De huidige beleidsregel geeft aan op welke wijze UWV dan zal controleren of de werknemer de post van UWV wel heeft ontvangen. Er is aanleiding het beleid hierover aan te passen. Zo zal bijvoorbeeld niet meer worden ingezet op telefonische controle omdat dit in de praktijk niet effectief blijkt. Wel zal UWV de gebruikte adresgegevens vergelijken met de gegevens in de gemeentelijke basisadministratie. Wanneer een gebruikt adres onjuist blijkt te zijn, zal UWV de werknemer opnieuw, en thans op het juiste adres, aanschrijven.

De huidige beleidsregel is dat informatie die na het verstrijken van een reactietermijn van partijen wordt ontvangen toch altijd bij de beoordeling van de aanvraag moet worden betrokken. Bij nader inzien is dit onwenselijk omdat nagekomen informatie niet altijd relevant is voor de beoordeling van de aanvraag en dit leidt tot langere procedures. Daarom wordt het beleid op dit punt gewijzigd: UWV is niet langer verplicht nagekomen informatie bij de beoordeling van de ontslagaanvraag te betrekken. Omdat van UWV op basis van de Awb verwacht wordt dat hij tijdig een beslissing op een ontslagaanvraag neemt, laat UWV een te laat ingediende reactie of nagekomen informatie buiten beschouwing bij het nemen van een beslissing op de ontslagaanvraag, behoudens bijzondere omstandigheden.

Hoofdstuk 10. Afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel is het verplichte selectiecriteria om bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen te bepalen welke werknemer voor ontslag moet worden voorgedragen.

Uitgangspunt is dat aan vaste werknemers een grotere rechtsbescherming toekomt dan aan flexibele medewerkers. Dit uitgangspunt is in paragraaf 5 nader uitgewerkt. Daaraan is onder meer een subparagraaf toegevoegd over flexibele krachten. Daarin wordt ingegaan op verschillende vormen van oproepcontracten en aangegeven of deze bij de afspiegelingsberekening moeten worden meegenomen.

Er is een paragraaf toegevoegd over de toepassing van het afspiegelingsbeginsel als een persoonsge-



bonden budget vervalt of als geselecteerd moet worden tussen werknemers met en zonder een persoonsgebonden budget. De nieuwe paragraaf geeft criteria om te beoordelen of het afspiegelingsbeginsel wel/niet kan worden toegepast.

Het hoofdstuk bevat een stappenplan voor het maken van de afspiegelingsberekening en de bepaling welke werknemer voor ontslag moet worden voorgedragen. Dit stappenplan wordt vereenvoudigd: stap 7 (procentuele verdeling) en 8 (percentage uit stap 7 x aantal werknemers krimp) zijn vervangen door een vereenvoudigde rekensystematiek in stap 7, onder vernummering van stap 9 in 8. Deze vereenvoudigde berekeningsmethodiek leidt niet tot een andere uitkomst.

In de praktijk blijkt de volgende situatie met enige regelmaat voor te komen. Twee werknemers met dezelfde, uitwisselbare functie zijn ingedeeld in dezelfde leeftijdsgroep en zijn op dezelfde datum in dienst getreden. Eén van hen moet om bedrijfseconomische redenen voor ontslag worden voorgedragen. De vraag is welk selectie criterium daarbij gevolgd moet worden. Aan het einde van het stappenplan is hierover de beleidsregel toegevoegd dat de werkgever dan een keuze mag maken wie hij voor ontslag voordraagt.

Hoofdstuk 11. Bedrijfsvestiging

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per bedrijfsvestiging. Dit hoofdstuk geeft handvatten om te bepalen welke eenheid binnen een onderneming als bedrijfsvestiging moet worden aangemerkt. UWV is van mening dat meerdere rechtspersonen samen één bedrijfsvestiging kunnen vormen. Het afspiegelingsbeginsel moet dan redelijkerwijs worden toegepast op de personeelsbestanden van deze rechtspersonen samen. Er is – in lijn met de beantwoording van Kamervragen – een paragraaf toegevoegd met criteria om vast te stellen of meerdere rechtspersonen samen een bedrijfsvestiging vormen. Van belang is onder meer of de twee rechtspersonen (bijvoorbeeld moeder en dochter) feitelijk één organisatorische eenheid vormen en de zeggenschap over het personeel in één hand ligt.

Hoofdstuk 15. Ontslagen in de uitzendsector

Bijlage B bij het Ontslagbesluit bepaalt dat een uitzendbureau zich 1, 3 of 4 maanden moet inspannen om een uitzendkracht van wie de inleenopdracht is beëindigd, te herplaatsen. Als herplaatsing niet mogelijk is kan daarna een ontslagaanvraag worden ingediend. In dat kader is de regel toegevoegd dat, als de uitzendkracht ziek is, de herplaatsingstermijn pas start na zijn herstel.

Hoofdstuk 20. Herplaatsing

Als de arbeidsplaats van een werknemer om bedrijfseconomische redenen vervalt, is ontslag van deze werknemer niet nodig als personeelsverloop of overplaatsing een oplossing biedt. Van een werkgever mag daarom verwacht worden dat hij zich inspant om een werknemer van wie de arbeidsplaats vervalt te herplaatsen. Paragraaf 4c bevat de regels die de werkgever in acht moet nemen als er meerdere kandidaten zijn die opteren voor herplaatsing in een andere passende functie. Dit betreft de volgorde aan wie hij de herplaatsingsmogelijkheid als eerste moet aanbieden. Toegevoegd is de regel dat een interne kandidaat in beginsel voorgaat op een externe kandidaat.

In paragraaf 4d is het beleid aangevuld met de regel dat geen ontslagvergunning wordt verleend als de herplaatsingsmogelijkheden betwist worden en een uitspraak van de (interne) bezwarencommissie bepalend is voor de vraag of een werknemer terecht voor ontslag is voorgedragen.

Hoofdstuk 23. Collectief ontslag

Zodra de werkgever het voornemen heeft om binnen een (toekomstig) tijdvak van drie maanden om bedrijfseconomische redenen 20 of meer arbeidsovereenkomsten te beëindigen, dient hij dit te melden aan de vakbonden en aan UWV. In paragraaf 1a is een omschrijving toegevoegd wat wordt verstaan onder 'beëindiging' in relatie tot een tijdvak van drie maanden. Onder beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt in dit verband verstaan de datum waarop de ontslagvergunning zal worden aangevraagd, de arbeidsovereenkomst zal worden opgezegd als geen ontslagvergunning vereist is of niet is aangevraagd, het ontbindingsverzoek zal worden ingediend en/of de beëindigingsovereenkomst zal worden gesloten. Niet van belang is de datum van de ontslagvergunning of de opzegdatum als wel een ontslagvergunning is verleend. Evenmin is van belang de datum van de ontbindingsbeschikking of de dag waarop de arbeidsovereenkomst zal eindigen.



Paragraaf 2 gaat in op de wettelijke vereisten voor een geldige melding. De werkgever moet onder meer de overwegingen geven die hebben geleid tot het voornemen van het collectieve ontslag. De tussen haakjes geplaatste tekst over de vereiste onderbouwing van de noodzaak van het collectieve ontslag is verwijderd. Dit is bij nader inzien geen wettelijk vereiste voor een geldige melding.

Hoofdstuk 27. Verstoorde arbeidsrelatie

De werkgever kan aanvoeren dat de arbeidsrelatie met een werknemer ernstig en duurzaam is verstoord en dat er redelijkerwijs geen herplaatsingsmogelijkheid is. In paragraaf 8 staat dat de schuldvraag bij deze ontslaggrond voor UWV in beginsel geen toetsingscriterium is. Met de zinsnede 'in beginsel' wordt aangegeven dat UWV de schuldvraag onder omstandigheden kan meewegen bij de beslissing op de ontslagaanvraag. Bij nader inzien laat art. 5:1 lid 4 van het Ontslagbesluit daartoe echter geen ruimte. Als aannemelijk is dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord en herplaatsing redelijkerwijs niet mogelijk is, dan is voldaan aan het toetsingskader en moet een ontslagvergunning worden verleend.

Daarom is 'in beginsel' verwijderd in de zin: 'De schuldvraag bij de ontslaggrond verstoorde arbeidsrelatie is voor UWV in beginsel geen toetsingscriterium.' Het is niet aan UWV om bij de beslissing te betrekken of bijvoorbeeld de werkgever in overwegende mate schuld heeft aan het ontstaan of in stand houden van de ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Daartoe kan de werknemer een kennelijk onredelijk ontslagprocedure starten bij de kantonrechter.

Hoofdstuk 28. Langdurige arbeidsongeschiktheid

Het hoofdstuk is opnieuw ingedeeld. Het hoofdstuk begint met het toetsingskader, waarna de relevante elementen van dit toetsingskader worden toegelicht. Daarna volgen de onderbouwing van de aanvraag, het deskundigenadvies, het opzegverbod tijdens ziekte, de poortwachertoets UWV, de samenhang van de WIA en de ontslagtoets, de UWV bezwaarprocedure en een toelichting op het ontbreken van de mogelijkheid van deeltijdontslag. De afsluiting van het hoofdstuk wordt gevormd door het stappenplan. Deze nieuwe indeling heeft geleid tot het verplaatsen van de betreffende tekstdelen.

Paragraaf 5 is inhoudelijk gewijzigd. Niet langer wordt aangegeven met welke stukken de werkgever de aanvraag ten minste moet onderbouwen. Bij nader inzien is een aantal van de genoemde stukken uit bijvoorbeeld het re-integratieverslag niet altijd nodig. Daarom is deze passage gewijzigd. De nieuwe beleidsregel houdt in dat het aan de werkgever wordt overgelaten zelf stukken te selecteren die relevant zijn om de aanvraag te onderbouwen. Deze stukken moeten uiteraard adequate en actuele informatie bevatten over de arbeidsongeschiktheid, de herstelprognose en de herplaatsingsinspanningen en -mogelijkheden (het toetsingskader).

Hoofdstuk 32. Ontslag en leeftijd

Het beleid van UWV is dat een ontslagvergunning wordt verleend als een aanvraag wordt ingediend omdat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Dit beleid is onder meer gebaseerd op de veronderstelling dat de betreffende werknemer na ontslag ruimte maakt voor arbeidsparticipatie van een jongere op de arbeidsmarkt.

UWV wordt met enige regelmaat geconfronteerd met ontslagaanvragen waaruit blijkt dat de werkgever en de AOW-gerechtigde hebben afgesproken dat zij na verlening van de ontslagvergunning en aansluitend aan de opzegtermijn een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd zullen aangaan. Daarmee wil men de werking van de Ragetlieregule van art. 7:667 lid 4 BW ontlopen. Omdat in deze situatie juist geen ruimte gemaakt wordt voor arbeidsparticipatie van een jongere op de arbeidsmarkt, is een beleidsregel toegevoegd. Deze houdt in dat geen ontslagvergunning wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wordt verleend als de werknemer geen ruimte maakt voor arbeidsparticipatie van een jongere op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 33. Deskundigenadvies

Als een werkgever een ontslagaanvraag indient, heeft UWV de bevoegdheid om in voorkomende gevallen een deskundigenadvies bij de besluitvorming te betrekken. De huidige beleidsregel geeft aan dat pas een deskundigenadvies wordt gevraagd als alle informatie van de werkgever en werknemer is ontvangen (in voorkomende gevallen dus pas na de tweede ronde van hoor en wederhoor). De veronderstelling was dat dit nodig is voor een zorgvuldig deskundigenadvies. Bij nader inzien is dit niet het geval. Daarom is de passage over het moment van aanvragen van een deskundigenadvies



gewijzigd. Advies wordt in beginsel gevraagd na ontvangst van het eerste verweer. Daarmee kan de proceduretijd worden verkort.

B.J. Bruins,
Voorzitter Raad van Bestuur UWV.