



Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 2015, 2015-0000300381, tot wijziging van de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure in verband met de Verzamelwet SZW 2016 en technische aanpassingen

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikelen 669, vijfde lid, onderdelen a en b, artikel 671a, zevende en achtste lid, en 673a, derde en vierde lid, 673d, eerste en tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

ARTIKEL I WIJZIGING VAN DE ONTSLAGREGELING

De Ontslagregeling wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 9, eerste lid, onderdeel b, wordt na 'uitzendovereenkomst' ingevoegd: , op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 628a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

B

Artikel 11 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt in de tweede volzin 'van 55 jaar' vervangen door 'vanaf 55 jaar' en vervalt 'tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd'.

2. Het tweede lid komt te luiden:

2. Indien in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek moet worden beëindigd alvorens toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wordt verleend, komen in volgorde van de lengte van het dienstverband achtereenvolgens voor ontslag in aanmerking:
 - a. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - b. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. de werknemers bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

3. Het derde lid komt te luiden:

3. Indien de toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers doordat:
 - a. op enig moment in de berekening, op grond van het eerste lid, twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden, waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, worden werknemers uit bedoelde leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze werknemers komt de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking.
 - b. in een bepaalde leeftijdscategorie, of bij het van toepassing zijn van onderdeel a, de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, beslist de werkgever welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komt.

C

Aan het slot van artikel 14, vierde lid, onderdeel a, wordt 'en' vervangen door: of.



D

In artikel 15, eerste lid, wordt 'eerste lid en tweede lid' vervangen door: eerste, tweede en derde lid, onderdeel a.

E

Artikel 17 wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel b wordt na 'een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' ingevoegd ', anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek,', wordt na 'waarop' ingevoegd 'op' en wordt 'is ingediend' vervangen door 'wordt beslist'.

2. In onderdeel c wordt na 'een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' ingevoegd ', anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek,', wordt na 'waarop' ingevoegd 'op' en wordt 'is ingediend' vervangen door 'wordt beslist'.

F

Artikel 24 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:

1. Op een werkgever die deel uitmaakt van een groep zijn de artikelen 673a, tweede lid, en 673d van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing, indien de werkgevers die deel uitmaken van deze groep samen gemiddeld 25 of meer werknemers in dienst hadden in de tweede helft van het kalenderjaar, bedoeld in die artikelen.

2. In het derde lid wordt 'artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964' vervangen door: artikel 12a, onderdeel c, van de Wet op de loonbelasting 1964.

3. Onder vernummering van het vierde lid tot vijfde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

4. Payrollwerknemers, die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld, worden meegerekend bij het bepalen van het aantal werknemers dat die werkgever in dienst heeft, bedoeld in de artikelen 673a, tweede lid, en 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL II WIJZIGING VAN DE REGELING UWV ONTSLAGPROCEDURE

Artikel 7 van de Regeling UWV ontslagprocedure vervalt.

ARTIKEL III OVERGANGSRECHT

Artikel 11, eerste lid, van de Ontslagregeling, zoals dat luidde op 31 december 2015 blijft van toepassing op een verzoek om:

- a. toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat voor 1 juli 2016 is ingediend indien de peildatum, bedoeld in artikel 12, tweede lid, van de Ontslagregeling, gelegen is voor 1 januari 2016;
- b. ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat op of na 1 juli 2016 is ingediend omdat de toestemming, bedoeld in onderdeel a, is geweigerd.

ARTIKEL IV INWERKINGTREDING

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2016.

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

Den Haag, 7 december 2015

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher*



TOELICHTING

De wijzigingen van de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure betreffen technische aanpassingen mede naar aanleiding van de Verzamelwet SZW 2016, waarbij onder andere enkele bepalingen uit Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW) zijn gewijzigd.

Artikel I Ontslagregeling

Onderdeel A (artikel 9)

Zoals uit de artikelsgewijze toelichting bij artikel 9 van de Ontslagregeling reeds blijkt, wordt in het kader van de herplaatsing als bedoeld in artikel 7:669, eerste lid, BW ook de arbeidsplaats betrokken van de oproepkracht als bedoeld in artikel 7:628a BW. Zulks was verzuimd op te nemen in de tekst van artikel 9 van de Ontslagregeling. Deze ommissie wordt hiermee hersteld.

Onderdeel B (artikel 11)

Met de Verzamelwet SZW 2016 is een onderdeel d toegevoegd aan artikel 7:671a, vijfde lid, BW waarin is bepaald dat de werkgever de arbeidsrelatie met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dient te beëindigen alvorens hem toestemming wordt verleend om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen. Hiermee is op wetsniveau geregeld dat de arbeidsrelatie met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, het eerst beëindigd moeten worden. In het verlengde hiervan komt in het eerste lid van artikel 11 de aparte categorie van AOW-gerechtigden te vervallen en wordt in het tweede lid geregeld in welke volgorde de arbeidsrelaties moeten worden beëindigd van de werknemers van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 7:671a, vijfde lid, BW eerst moet worden beëindigd. Dat betreft, in volgorde van de lengte van het dienstverband, eerst de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan de werknemers bedoeld in artikel 7:628a BW (oproepkrachten) en dan de werknemers van wie de resterende duur van het dienstverband minder bedraagt dan 26 weken.

In het nieuwe derde lid, onderdeel a, wordt geregeld dat als toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers, omdat in de berekening van de afspiegeling twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, werknemers uit die leeftijdscategorieën worden samengenomen. Vervolgens komt de werknemer met het kortste dienstverband dan voor ontslag in aanmerking. In het derde lid, onderdeel b, wordt geregeld dat als in een bepaalde leeftijdscategorie – of bij het van toepassing zijn van onderdeel a – de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, de werkgever beslist welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Net als nu het geval dient de werkgever zijn keuze wel te motiveren.

Onderdeel C (artikel 14)

In het vierde lid van artikel 14 is geregeld dat in afwijking van artikel 11 bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet wordt uitgegaan van de onderneming of een bedrijfsvestiging van de werkgever maar van de gemeente waarbinnen de werkzaamheden worden verricht. Hierop bestaan twee uitzonderingen (onderdeel a en onderdeel b van het vierde lid). Deze twee uitzonderingen staan op zichzelf. Niet is vereist dat aan beide elementen wordt voldaan. Om die reden wordt het woord 'en' vervangen door: of.

Onderdeel D (artikel 15)

Onderhavige wijziging is van technische aard en houdt verband met het nieuwe artikel 11, derde lid, onderdeel a.

Onderdeel E (artikel 17)

Op grond van artikel 7:671a, vijfde lid, BW kan geen toestemming worden verleend voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan nadat de werkgever eerst afscheid neemt van personen die niet op grond van een dergelijke arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Uitzonderingen op de in artikel 7:671a, vijfde lid, BW genoemde categorieën arbeidsrelaties en arbeidsovereenkomsten staan opgenomen in artikel 17 van de Ontslagregeling. Op grond van artikel 7:671a, vijfde lid, onderdeel b en d, BW in samenhang met artikel 17, onderdelen b en c, van de Ontslagregeling moet een werkgever, alvorens UWV toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan verlenen, eerst afscheid nemen van (payroll)werknemers die werkzaam zijn op arbeidsplaatsen die komen te vervallen wier arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog maximaal



26 weken duurt. Als op het moment van de beslissing van UWV sprake is van een dergelijke arbeidsovereenkomst, zal UWV geen toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen geven. Het moment van de beslissing van UWV is derhalve bepalend, niet alleen voor de vraag of sprake is van een structureel verval van arbeidsplaatsen te rekenen vanaf dat moment (op grond van artikel 8, eerste lid, van de Ontslagregeling), maar tevens voor de vraag of gelet daarop en de aanwezigheid van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een resterende maximale duur van 26 weken toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet worden geweigerd. Anders dan nu in artikel 17, onderdelen b en c, is opgenomen vangt de periode van 26 weken derhalve aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst (in plaats van de dag van indiening van een verzoek om toestemming). Voorts is verduidelijkt dat hetgeen in artikel 17, onderdelen b en c, is opgenomen alleen ziet op tijdelijke arbeidsovereenkomsten anders dan bedoeld in artikel 7:671a, vijfde lid, onderdeel b (oproepkrachten) en d (AOW-gerechtigden), BW. Dergelijke arbeidsovereenkomsten moeten als eerste worden beëindigd.

Onderdeel F (artikel 24)

Met de Verzamelwet SZW 2016 is in de artikelen 7:673a en 7:673d BW een aanpassing gedaan ten aanzien van het referentiejaar waarvan over de tweede helft van het jaar het gemiddeld aantal werknemers wordt berekend om te bezien of sprake is van een – voor de toepassing van die artikelen relevante – werkgever met gemiddeld minder dan 25 werknemers. Voor de berekening van het gemiddelde aantal werknemers in de tweede helft van een kalenderjaar, is waar mogelijk, het moment waarop de ontslagprocedure is gestart, bepalend. Met onderhavige wijziging wordt artikel 24, eerste lid, van de Ontslagregeling met de via de Verzamelwet SZW 2016 gerealiseerde wijziging in overeenstemming gebracht.

Het derde lid van artikel 24 regelt dat wanneer in een boekjaar aan de eigenaar van de onderneming geen loon is toegekend, voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel a, het resultaat van de onderneming in dat boekjaar wordt verminderd met een forfaitair bedrag. De toelichting bij artikel 24 vermeldt reeds dat dit betreft het bedrag, bedoeld in artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betreft het bedrag bedoeld in artikel 12a, onderdeel c, van de Wet op de loonbelasting 1964 en ziet niet op andere categorieën. Met onderhavige wijziging is dit nader gespecificeerd.

Gelet op de gelijkstelling voor ontslag van de payrollwerknemer en de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever – wordt in het vierde lid (nieuw) van artikel 24 de payrollwerknemer voor de toepassing van artikel 7:673a, eerste lid, en 7:673d, eerste lid, aanhef, BW gelijk gesteld met werknemers als bedoeld in de artikelen 7:673a, tweede lid, en 7:673d, eerste lid, BW.

Artikel II Regeling UWV ontslagprocedure

In artikel 7 van de Regeling UWV ontslagprocedure is geregeld dat het UWV geen toestemming geeft om een arbeidsovereenkomst op te zeggen, indien uit (de behandeling van) het verzoek om die toestemming blijkt dat er sprake is van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, eerste tot en met vierde en tiende lid, BW, of een naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift, tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen vier weken na de dag waarop het UWV beslist op het verzoek niet meer geldt. Met de Verzamelwet SZW 2016 is dit in een elfde lid aan artikel 7:671a BW toegevoegd. Om die reden kan artikel 7 van de Regeling UWV ontslagprocedure vervallen.

Artikel III Overgangsrecht

Bij langer lopende reorganisaties kan voor het bepalen van de ontslagvolgorde reeds zijn uitgegaan van de regels zoals die gelden voor 1 januari 2016. Vaak zijn de werknemers dan al geïnformeerd over het feit dat zij al dan niet voor ontslag in aanmerking komen, dan wel herplaatst zullen worden in een andere functie. Niet wenselijk is dat de werkgever als gevolg van de wijziging van artikel 11, eerste lid, van de Ontslagregeling voor een andere werknemer toestemming voor opzegging moet verzoeken dan op basis van de regeling voor 1 januari 2016 het geval zou zijn. Dit leidt bovendien tot onzekerheid onder werknemers. Daarom wordt via overgangsrecht bewerkstelligd (in artikel III, eerste lid, onderdeel a) dat op verzoeken om toestemming voor opzegging en ontbinding van de arbeidsovereenkomst die zijn ingediend voor 1 juli 2016 het oude recht van toepassing blijft indien de peildatum, bedoeld in artikel 12, tweede lid, Ontslagregeling gelegen is vóór 1 januari 2016. Daarmee wordt tevens geregeld dat op verzoeken die zijn ingediend voor 1 januari 2016 het oude recht van toepassing blijft omdat in die gevallen de peildatum uiteraard voor 1 januari 2016 ligt. Ten slotte kan zich de situatie voordoen dat een verzoek om toestemming dat is ingediend voor 1 juli 2016 waarbij de



peildatum voor 1 januari 2016 ligt wordt geweigerd en de werkgever zich tot de rechter wendt met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Omdat een dergelijk verzoek mogelijkerwijs op of na 1 juli 2016 wordt ingediend, wordt in artikel III, eerste lid, onderdeel b, geregeld dat op een dergelijk verzoek eveneens het oude recht van toepassing blijft.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher*