



Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32d, eerste lid van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de artikelen 671a lid 1 en 669, leden 1, 3, onderdeel a, en 5 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de artikelen 4:4 en 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

ARTIKEL I

De bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 behorende bijlage Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie januari 2016) wordt vervangen door de nieuwe bijlage Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie juli 2016).

ARTIKEL II

De nieuwe bijlage, bedoeld in artikel I, ligt ter inzage bij de locaties van de afdeling Arbeids-juridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf en is te raadplegen op de website www.uwv.nl.

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 23 juni 2016

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



TOELICHTING

De als bijlage bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 behorende Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen vormen een nadere uitwerking van, en toelichting op, bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure.

Met ingang van 1 juli 2016 treedt de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot wijziging van de Ontslagregeling in verband met de afschaffing van de VAR en enkele andere wijzigingen in werking.

Deze wijziging van de Ontslagregeling zorgt ervoor dat de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie januari 2016) op een aantal punten gewijzigd dienen te worden. Tevens worden de uitvoeringsregels op een aantal punten verduidelijkt en worden voorbeelden toegevoegd over hoe de afspiegelingsberekening moet worden gemaakt.

Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie juli 2016), die de versie van januari 2016 vervangt. De gewijzigde regelgeving met toelichting is in de uitvoeringsregels opgenomen. De wijzigingen worden hierna kort toegelicht.

Artikel 7:669, lid 3, onderdeel a van het Burgerlijk Wetboek bepaalt wat onder een redelijke grond wordt verstaan bij het vervallen van 'arbeidsplaatsen'. In paragraaf 1.3 van de uitvoeringsregels is verduidelijkt dat hieronder mede wordt begrepen het vervallen van één arbeidsplaats.

Op grond van de Wet op de ondernemingsraden moet de werkgever/ondernemer ingeval van een voornemen tot een gewichtig bedrijfseconomisch besluit advies vragen aan de ondernemingsraad. Toegevoegd is dat deze verplichting om advies aan de ondernemingsraad te vragen niet geldt als er geen ondernemingsraad is ingesteld. Daarnaast is verduidelijkt dat het advies vragen aan de personeelsvertegenwoordiging alleen vereist is als ten minste een kwart van de arbeidsplaatsen komt te vervallen. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 1.5 verwerkt.

Door de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) is met ingang van 1 mei 2016 de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) afgeschaft. In verband hiermee wordt artikel 6 van de Ontslagregeling dat betrekking heeft op het uitbesteden van werkzaamheden aan zogenoemde echte zelfstandigen aangepast. Op grond van de gewijzigde bepaling zal de werkgever in de eerste plaats aannemelijk moeten maken dat de werkzaamheden worden uitbesteed aan een persoon die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst verricht. Verder zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat de opdrachtnemer een echte zelfstandige is. Daarvan is sprake als de opdrachtnemer werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 1.10 verwerkt.

Artikel 7:671a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat bij het vervallen van arbeidsplaatsen eerst afscheid genomen moet worden van personen die werkzaamheden verrichten anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In artikel 17 van de Ontslagregeling wordt hierop een uitzondering toegevoegd, te weten als de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige en dit voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.3 en 2.4 verwerkt.

De methodiek van afspiegelen wordt verduidelijkt voor de situatie dat een werknemer tegelijkertijd meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft. Deze arbeidsovereenkomsten tellen voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel samen als één fysieke arbeidsplaats. Dat betekent dat de werknemer slechts één keer op de afspiegellijst staat voor het samengeteld aantal uren en niet afzonderlijk voor elk contract. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.6.1 verwerkt en worden in paragraaf 2.7.2 rekenvoorbeeld 7 en 8 toegevoegd. In dat kader wordt in de ingevoegde paragraaf 2.14 van de uitvoeringsregels verduidelijkt dat als daarbij sprake is van arbeidsovereenkomsten met een verschillende aanvangsdatum, bij de berekening van de duur van het dienstverband steeds wordt uitgegaan van de eerste arbeidsovereenkomst.

Lid 5 van artikel 14 van de Ontslagregeling bepaalt dat als het werk in één gemeente vervalt terwijl een medewerker zijn werkzaamheden in meerdere gemeenten uitvoert, bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel uitgegaan wordt van de gemeente waar de werknemer het meest werkzaam is. Deze bepaling blijkt niet toepasbaar wanneer werkzaamheden van de werknemer in meerdere gemeenten vervallen, hetgeen in de praktijk vaak voorkomt. De bepaling wordt daarom aangepast waarbij de werknemer aan gemeenten of bedrijfsvestigingen wordt toegerekend voor het aantal uren dat hij in de betreffende gemeenten of bedrijfsvestigingen werkt. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.11 en 2.12 verwerkt.



Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden arbeidsovereenkomsten met verschillende werkgevers binnen een groep voor de berekening van de duur van het dienstverband samengeteld als dat in de collectieve arbeidsovereenkomst is geregeld. Het vereiste van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) komt in artikel 15, lid 3 van de Ontslagregeling te vervallen omdat in de praktijk is gebleken dat dit tot onredelijke uitkomsten kan leiden. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.13 verwerkt.

In artikel 9 van de Ontslagregeling wordt verduidelijkt welke arbeidsplaatsen worden betrokken bij de vraag of herplaatsing van een met ontslag bedreigde werknemer mogelijk is. Een arbeidsplaats van een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt alleen dan betrokken als die arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt binnen de redelijke termijn voor herplaatsing. Een arbeidsplaats van een oproepkracht wordt betrokken als sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd. Verder wordt in deze bepaling verduidelijkt dat ook arbeidsplaatsen van werknemers die zijn ingeleend van bijvoorbeeld een andere vestiging betrokken dienen te worden bij de mogelijkheden tot herplaatsing, net zoals dat geldt voor arbeidsplaatsen van werknemers die van een andere werkgever zijn ingeleend. Toegevoegd aan deze bepaling wordt dat ook een arbeidsplaats van een AOW-gerechtigde werknemer betrokken dient te worden bij de hiervoor genoemde beoordeling. Hetzelfde geldt ook voor de arbeidsplaats van degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is, tenzij de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige en aannemelijk is dat deze werkzaamheden voor een doelmatige bedrijfsvoering anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 3.2 en 3.3. verwerkt.

In paragraaf 3.3.1 van de uitvoeringsregels is het voorbeeld verduidelijkt aan welke werknemer een vacature moet worden aangeboden als een functie geheel vervalt en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een andere (nieuwe) functie, die niet uitwisselbaar is met de vervallen functie.

Paragraaf 3.3.3. van de uitvoeringsregels geeft aan dat het indienen van een ontslagaanvraag prematuur is zolang de periode gedurende welke de werkgever zich conform een sociaal plan moet inspannen om de werknemer te herplaatsen nog niet voorbij is. Dit kan tot een onredelijke uitkomst leiden als de afspraken over de herplaatsingsinspanning niet in een sociaal plan maar in een cao zijn gemaakt of als juist is afgesproken dat het indienen van een ontslagaanvraag wel eerder mogelijk is. Daarom is deze paragraaf aangepast.

Door de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in artikel 7:672 BW een derde lid ingevoegd waarin is bepaald dat de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn 1 maand bedraagt indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Artikel 10 van de Ontslagregeling bepaalt dat de redelijke herplaatsingstermijn gelijk is aan de opzegtermijn. De wijziging van artikel 7:672 BW wordt in artikel 10 van de Ontslagregeling verwerkt. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 3.4 verwerkt.

In paragraaf 3.5 van de uitvoeringsregels is verduidelijkt welke werknemers vallen onder het begrip werknemer met een arbeidshandicap. Dit zijn niet alleen werknemers met een WIA- of WAO-uitkering maar ook de zogeheten 35-minners die in aanmerking komen voor de no-riskpolis en op grond daarvan recht hebben op een ziekengelduitkering als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.

Artikel 24 van de Ontslagregeling bevat een aantal voorwaarden op grond waarvan de financiële situatie van de werkgever wordt beoordeeld. Het referentiejaar voor het bepalen over welke boekjaren financiële stukken moeten worden overgelegd is gekoppeld aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet. Door de wijziging van artikel 24 wordt het referentiejaar gekoppeld aan de datum waarop het verzoek om toestemming of ontbinding wordt ingediend. Voor arbeidsovereenkomsten die eindigen zonder toestemming of ontbinding wijzigt het referentiejaar niet. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 6.2 verwerkt.

Op grond van het derde lid van artikel 24 van de Ontslagregeling mag de eigenaar van een vennootschap (bijvoorbeeld een eenmanszaak of een vof) waaraan in een boekjaar geen loon is toegekend, een forfaitair bedrag op de resultaat in mindering brengen. Uit de regeling vloeit voort dat de rechtsvorm van de onderneming daarbij bepalend is. In een BV ontvangt de directeur-groootaandeelhouder (dga) als eigenaar dividend en als werknemer loon. Het loon wordt in het resultaat verwerkt (bij een holdingstructuur loopt dit via een management fee). Uit de regeling volgt dat de dga niet voor forfaitaire aftrek in aanmerking komt en dat een lager toegekend loon daarom ook niet tot het forfaitaire bedrag mag worden aangevuld. In de uitvoeringsregels is dit in paragraaf 6.3 verwerkt.

De nieuwe versie van de uitvoeringsregels wordt na publicatie van het besluit in de Staatscourant op



de website www.uwv.nl geplaatst en ter inzage gelegd bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf.

B.J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur UWV