



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 juli 2016) wordt vervangen door de nieuwe bijlage Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie augustus 2018).

ARTIKEL II

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

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 augustus 2018.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 17 juli 2018

A. Paling
Voorzitter Raad van Bestuur



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 Wet melding collectief ontslag, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure.

De UWV Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (hierna: Uitvoeringsregels) bevatten een artikelsgewijs overzicht van de relevante wettelijke en ministeriële regels over ontslag om bedrijfseconomische redenen. Daarnaast geven de Uitvoeringsregels nadere duidelijkheid over (het waarom van) de benodigde, verplicht gestelde, gegevens die verstrekt moeten worden in een procedure en de wijze waarop de wettelijke bepalingen over ontslag worden toegepast en beoordeeld.

Sinds de inwerkingtreding van de Uitvoeringsregels versie juli 2016 is het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) gewijzigd, is een aantal rechtsvragen door de Hoge Raad beantwoord en is gebleken dat er in de praktijk behoefte is aan een uitbreiding van de nadere toelichting hoe de regels bij een ontslagaanvraag moeten worden toegepast. De wijzigingen zijn verwerkt in een nieuwe versie van de Uitvoeringsregels (augustus 2018) die de versie van juli 2016 vervangt. De gewijzigde regelgeving en de nadere toelichting zijn in de nieuwe versie opgenomen. De wijzigingen worden hierna toegelicht.

In de Uitvoeringsregels is gekozen voor een opzet met achtereenvolgens de memorie van toelichting, het wetsartikel uit het BW (of de WMCO), de artikelsgewijze toelichting, het artikel uit de Ontslagregeling (of de Regeling UWV ontslagprocedure), de artikelsgewijze toelichting, en de nadere toelichting door UWV. Vervolgens zijn wijzigingen van het BW en de lagere regelgeving toegevoegd achter de oorspronkelijke tekst. Daarmee is een compleet overzicht ontstaan van de relevante wet- en regelgeving met toelichting sinds 1 juli 2015. Hieraan kleef het nadeel dat delen van de wettekst en/of toelichting inmiddels gedateerd zijn wat kan leiden tot verwarring en fouten. Daarom is ervoor gekozen om op enkele plaatsen in de wettekst en toelichting (tussen haakjes) tekst weg te laten of een korte uitleg te geven, zodat misverstanden zoveel mogelijk worden voorkomen.

In paragraaf 1.3.1 (Slechte of slechter wordende financiële situatie) wordt het begrip groep toegelicht omdat de reden voor ontslag bij de groep kan liggen. Omdat het begrip groep ook van belang kan zijn bij andere bedrijfseconomische redenen en bij de beoordeling van de herplaatsingsmogelijkheden, is de tekst over de groep in deze paragraaf ingekort. Vervolgens is een nieuwe paragraaf 1.9 ingevoegd met een nadere toelichting over de begrippen groep, onderneming (de formele werkgever) en vestiging.

In paragraaf 1.5 (Advies van de ondernemingsraad) is nader toegelicht dat een ontslagaanvraag prematuur is als niet voldaan is aan de verplichting uit de WOR om advies te vragen aan de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging (hierna: pvt) of als deze niet is ingesteld de personeelsvergadering. Daarbij is toegelicht dat als in een onderneming met 50 of meer personen geen ondernemingsraad is ingesteld de regels gelden voor een onderneming met 10 tot 50 personen. In dat geval moet de werkgever het besluit met de personeelsvergadering bespreken en advies vragen aan de personeelsvergadering of de pvt raadplegen als het besluit kan leiden tot verval van arbeidsplaatsen of verandering van de arbeid van ten minste 25% van het personeel.

Paragraaf 1.7 is ingevoegd met een nadere toelichting welke informatie de werkgever moet verstrekken als de onderneming of vestiging zich uitstrekt over meerdere landen en/of als op een deel van het personeelsbestand Nederlands (ontslag)recht van toepassing is en op een ander deel vreemd (ontslag)recht.

In paragraaf 2.1 is een bepaling uit de Verzamelwet SZW 2017 verwerkt. Aan artikel 7:671a, vijfde lid, BW is een omschrijving van oproepkracht toegevoegd, te weten een werknemer met een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd. De verwijzing naar artikel 7:628a BW is komen te vervallen. Ook in andere paragrafen van de Uitvoeringsregels is deze wijziging verwerkt.

In de Uitvoeringsregels is een paragraaf ingevoegd over de ontslagvolgorde en afspiegeling in een internationale situatie (paragraaf 2.8). Daarin is toegelicht in welke situatie UWV bevoegd is een ontslagaanvraag te behandelen en hoe de ontslagvolgorde en de afspiegeling moeten worden bepaald als op een arbeidsrelatie Nederlands (ontslag)recht wel of niet van toepassing is. Vervolgens worden twee voorbeelden gegeven waarin de regels in een internationale situatie worden toegepast, en is een stappenplan toegevoegd.

In paragraaf 2.12 is mede naar aanleiding van HR 14 juli 2017 (tanteLouise) verduidelijkt dat voor de vraag wie werkzaam zijn in een categorie uitwisselbare functies de aanstelling, de bijbehorende loonschaal en de werkzaamheden die de werkgever op grond van de arbeidsovereenkomst kan



verlangen, van belang zijn. Of functies uitwisselbaar zijn, kan worden beoordeeld door vergelijking van de functiebeschrijvingen en hetgeen de werkgever op grond daarvan van zijn werknemer kan verlangen. Pas als een schriftelijke functieomschrijving ontbreekt of als deze beschrijving sterk afwijkt van de feitelijke situatie, wordt uitgegaan van de feitelijke situatie.

Artikel 15 van de Ontslagregeling geeft voor de bepaling van de duur van het dienstverband voor de ontslagvolgorde en de afspiegeling eigen regels over de samentelling van opvolgende arbeidsovereenkomsten bij een werkgeverswisseling. In paragraaf 2.16 van de Uitvoeringsregels is de nadere toelichting hierover uitgebreid. De vraag of sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een werkgeverswisseling die vóór 1 juli 2015 heeft plaatsgevonden, moet worden beantwoord aan de hand van het tweede lid van artikel 15 van de Ontslagregeling. Artikel 15 bevat hierover geen overgangsrecht zodat voor opvolgend werkgeverschap vereist is dat de kern van de functies gelijk is gebleven. Het 'zodanige banden criterium' speelt hierbij geen rol. Overigens zou toepassing van het vóór 1 juli 2015 geldende recht bij die beoordeling niet tot een andere uitkomst leiden omdat de regeling over opvolgend werkgeverschap in de toenmalige Beleidsregels ontslagtaak UWV op dit punt vergelijkbaar is met de huidige regeling van artikel 15 van de Ontslagregeling.

De werkgever moet aannemelijk maken dat het niet mogelijk is de werknemer te herplaatsen binnen de onderneming of de groep, als de werkgever daarvan onderdeel uitmaakt. In artikel 9 en artikel 10 van de Ontslagregeling is deze algemeen omschreven regel nader uitgewerkt. De nadere toelichting hierop in paragraaf 3.4.1 is uitgebreid omdat in de praktijk soms onduidelijk was welke inspanning van de werkgever verlangd kan worden om de werknemer te herplaatsen. In dat verband is nader toegelicht dat de werkgever een actieve rol heeft om te onderzoeken of de werknemer kan worden herplaatst. Daartoe moet de werkgever onder meer inzichtelijk maken welke vacatures hij heeft en welke naar verwachting binnen de redelijke termijn zullen ontstaan. Ook moet de werkgever inzichtelijk maken welke arbeidsplaatsen worden bezet door plaatsmakers.

Het ligt voor de hand dat de werkgever in een herplaatsingsgesprek met de werknemer afstemt wat passende functies zijn en voor wat voor functies werknemer zich beschikbaar stelt gelet op bijvoorbeeld de maximale afstand/reistijd woon-werk, minimum salaris(schaal), en of de werknemer bereid is te werken bij een andere bedrijfsvestiging of een ander onderdeel van de groep. Bij de ontslag aanvraag moet de werkgever daarover duidelijkheid geven en een overzicht verstrekken van alle vacatures en arbeidsplaatsen/functies van plaatsmakers binnen de onderneming en de groep. Als de werkgever onderdeel uitmaakt van een internationale groep, moet de werkgever op dit overzicht ook de vacatures en de arbeidsplaatsen/functies van plaatsmakers bij buitenlandse onderdelen van de groep vermelden. Als de werknemer zijn beschikbaarheid voor andere, passende functies binnen de onderneming en de groep heeft afgebakend op basis van bijvoorbeeld maximale afstand/reistijd woon-werk, dan mag de werkgever het bovengenoemde overzicht beperken tot de vacatures en functies waarvoor de werknemer zich beschikbaar heeft gesteld. Dit is in de Uitvoeringsregels toegelicht in een nieuwe paragraaf (paragraaf 3.4.2).

In paragraaf 3.4.6 is nader toegelicht welke betekenis UWV toekent aan de advisering door een begeleidings- of bezwarencommissie aan de werkgever. Als de begeleidings- of bezwarencommissie adviseert dat herplaatsing mogelijk is en dit advies bindend is voor de werkgever, is UWV in beginsel gebonden aan deze vaststelling. Dat is slechts anders indien de commissie in redelijkheid niet tot haar oordeel heeft kunnen komen, bijvoorbeeld als de feiten onjuist zijn vastgesteld, als het advies onvoldoende is gemotiveerd of als de rechten van andere werknemers worden geschonden.

In paragraaf 3.6 is verduidelijkt op welk moment de verplichting tot herplaatsing begint en wanneer deze eindigt. De periode van de herplaatsingsinspanning start op het moment dat de werkgever ermee bekend is dat de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen. Op de datum waarop UWV op de aanvraag beslist, wordt beoordeeld of herplaatsing mogelijk is. Daarbij worden alle mogelijkheden betrokken tot op die datum en de te verwachten mogelijkheden binnen de redelijke termijn. Herplaatsing is mogelijk als de werknemer binnen de redelijke termijn ten minste op de vacature/arbeitsplaats inzetbaar is.

Paragraaf 6.3 van de Uitvoeringsregels bevat een nadere toelichting op de toepassing van de criteria voor de verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding (artikel 24 van de Ontslagregeling). Onder onderneming wordt in dit verband verstaan de (formele) werkgever waarmee de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft. Verder is verduidelijkt van welke financiële stukken wordt uitgegaan als daarin verouderde of onjuiste feiten zijn opgenomen. Ook is daarin nader toegelicht wanneer het forfaitair bedrag van het netto resultaat mag worden afgetrokken.

De artikelen 20, 21 en 23 van de Ontslagregeling geven regels met betrekking tot het ontslag van de payrollwerknemer. Deze artikelen zijn met toelichting toegevoegd aan de Uitvoeringsregels. Dit betreft de volgende paragrafen:

1.15 Ontslagregeling: redelijke grond bij ontslag van payrollwerknemers



-
- 1.16 Ontslagregeling: einde payrollovereenkomst bij niet-nakoming
 - 2.4 Ontslagregeling: ontslagvolgorde bij ontslag van payrollwerknemers
 - 2.19 Ontslagregeling: afwijking afspiegelingsbeginsel bij payrolling
 - 2.20 Nadere toelichting: afwijking afspiegelingsbeginsel bij payrolling
 - 3.3 Ontslagregeling: herplaatsing van payrollwerknemers
 - 3.4.7 Nadere toelichting: herplaatsing van payrollwerknemers

Hoofdstuk 7 is aan de Uitvoeringsregels toegevoegd waarin de Wet melding collectief ontslag (hierna: WMCO) is opgenomen. Door de Wet werk en zekerheid is de WMCO gewijzigd. Om die reden is ook de tekst over collectief ontslag uit de voormalige Beleidsregels ontslagtaak UWV geheel herzien, geactualiseerd en artikelsgewijs in de vorm van een nadere toelichting toegevoegd.

De nieuwe versie van de Uitvoeringsregels wordt na publicatie van het besluit in de Staatscourant op de website www.uvv.nl geplaatst en ter inzage gelegd bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf.

A. Paling
Voorzitter Raad van Bestuur