



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 oktober 2019) wordt vervangen door de nieuwe bijlage Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie september 2020).

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.uwv.nl.

Artikel III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 september 2020.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 28 juli 2020

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.

Door de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren op 1 januari 2020 is de aanstelling van (de meeste) ambtenaren omgezet in een arbeidsovereenkomst en is het privaatrechtelijke arbeids- en ontslagrecht daarop van toepassing. In dat verband is aan de Ontslagregeling een definitie van overheidswerkgever toegevoegd en een artikel over de beoordeling van de bedrijfseconomische reden als deze het gevolg is van een democratisch genomen besluit. Daarnaast is de tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers per 1 januari 2020 komen te vervallen. Deze en andere wijzigingen zijn verwerkt in een nieuwe versie van de Uitvoeringsregels (september 2020) die de versie van oktober 2019 vervangt. De gewijzigde regelgeving en de nadere toelichting zijn in de nieuwe versie opgenomen. De wijzigingen worden hierna toegelicht.

Onderbouwing van de ontslagaanvraag

Paragraaf 1.3 van de Uitvoeringsregels geeft per bedrijfseconomische reden een korte toelichting en vermeldt welke gegevens de werkgever in het algemeen moet verstrekken. Daarbij is toegelicht dat in specifieke situaties nodig kan zijn dat de werkgever wordt gevraagd aanvullende gegevens te verstrekken. Hieraan is toegevoegd dat soms met minder gegevens kan worden volstaan.

Democratisch genomen besluiten

Er worden twee nieuwe paragrafen in de Uitvoeringsregels ingevoegd die verband houden met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Paragraaf 1.8 van de Uitvoeringsregels bevat de tekst van het nieuwe artikel 2a van de Ontslagregeling met toelichting. Dit artikel bepaalt onder meer dat de overheidswerkgever inzicht moet geven of een ontslagaanvraag een gevolg is van een democratisch genomen besluit. In dat geval wordt dat besluit bij de beoordeling van de bedrijfseconomische reden niet getoetst. In paragraaf 1.9 van de Uitvoeringsregels wordt deze regel nader toegelicht. De nieuwe paragraaf 1.9.1 bevat een overzicht van wie als overheidswerkgever worden aangemerkt.

Groep

Artikel 3 van de Ontslagregeling bepaalt dat de bedrijfseconomische reden wordt beoordeeld bij de onderneming en niet bij de groep. Als de onderneming deel uitmaakt van een groep moet de werkgever ook de herplaatsingsmogelijkheden bij andere onderdelen van de groep betrekken. Publiekrechtelijke rechtspersonen kunnen geen onderdeel uitmaken van een groep in de zin van artikel 2:24b BW. Dit is nader uitgewerkt in paragraaf 1.11.1 van de Uitvoeringsregels.

Voorafgaande aanstelling bij een overheidswerkgever

In paragraaf 2.16 van de Uitvoeringsregels is nader toegelicht hoe de duur van het dienstverband wordt berekend als een ambtenaar met een arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2020 op basis van een aanstelling werkzaam was. In die situatie worden de periodes van de aanstelling en de arbeidsovereenkomst samengeteld.

Opzegverbod en bedrijfsbeëindiging

UWV verleent geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen als sprake is van een tijdens-opzegverbod (bijvoorbeeld tijdens ziekte, zwangerschap e.d.) tenzij dit opzegverbod naar verwachting vervalt binnen vier weken na de beslissing van UWV. Een tijdens-opzegverbod geldt niet als wordt opgezegd wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. In paragraaf 4.2.2 is nader toegelicht wat in dit verband verstaan wordt onder beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Niet noodzakelijk is dat de onderneming al daadwerkelijk geheel is beëindigd. Om fiscale redenen of bijvoorbeeld omdat er nog pensioengelden in de onderneming zitten, kan er



geruime tijd verstrijken tussen het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming en de daadwerkelijke bedrijfsbeëindiging.

Ontslagadviescommissie

De tekst van hoofdstuk 5 over de Ontslagadviescommissie is verplaatst naar paragraaf 2.12 van de Uitvoeringsregels UWV ontslagprocedure.

Overbruggingsregeling transitievergoeding vervallen

In de Wet werk en zekerheid was een tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding opgenomen voor kleine werkgevers die wegens een slechte financiële situatie moesten inkrimpen. Zij hoefden de vóór 1 mei 2013 gelegen dienstjaren van de werknemer niet mee te tellen bij de berekening van de transitievergoeding (artikel 7:673d BW). UWV kon om een verklaring worden gevraagd of de werkgever voldeed aan de criteria van deze tijdelijke overbruggingsregeling (artikel 24 Ontslagregeling). Met ingang van 1 januari 2020 is deze tijdelijke overbruggingsregeling komen te vervallen. De betreffende artikelen uit de regelgeving en de toelichting waren opgenomen in hoofdstuk 6 van de Uitvoeringsregels. Dit hoofdstuk is komen te vervallen.

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.

Amsterdam, 28 juli 2020

A. Paling
Voorzitter Raad van Bestuur