



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 september 2020) wordt vervangen door de nieuwe bijlage Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie april 2023).

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 april 2023.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 16 maart 2023

*Voorzitter Raad van Bestuur,
M. Camps*



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 bevatten de Uitvoeringsregels een nadere toelichting over hoe UWV deze regels toepast en welke informatie de werkgever bij de ontslagaanvraag moet voegen.

De voorliggende nieuwe versie van de Uitvoeringsregels vervangt de versie van september 2020 en bevat naast een aantal verbeteringen ook een aantal aanvullingen. De wijzigingen worden hierna toegelicht.

Meerdere bedrijfseconomische redenen

De werkgever kan meerdere bedrijfseconomische redenen voor ontslag aanvoeren. Als de werkgever dat doet, moet hij elke reden onderbouwen en toelichten. Dit is verduidelijkt in paragraaf 1.2.1.

Verklaring van de vakbonden (art. 2 Ontslagregeling)

Paragraaf 1.3 is onderverdeeld in twee paragrafen waarbij de inhoud van paragraaf 1.7, over het verval van arbeidsplaatsen in een internationale situatie, ongewijzigd is verplaatst naar de nieuwe paragraaf 1.3.2.

De nieuwe paragraaf 1.3.1 licht toe wat het concreet betekent als de werkgever in geval van een collectief ontslag een verklaring van de vakbonden heeft overgelegd waarin is aangegeven dat voor een doelmatige bedrijfsvoering het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is. UWV gaat er dan van uit dat de vakbonden zowel de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag hebben beoordeeld als de personele maatregelen die de werkgever ten gevolge daarvan wil treffen. De keuze voor de functies waarin wordt ingekrompen (subsidiariteit) en het aantal te vervallen arbeidsplaatsen (proportionaliteit) vallen daaronder. Mocht een werknemer in verweer aanvoeren dat zijn arbeidsplaats niet komt te vervallen, dan laat UWV dat verweer buiten beschouwing. Die beoordeling is immers al door de vakbonden gedaan. UWV beoordeelt dat dan niet nogmaals, tenzij sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden. UWV beoordeelt natuurlijk nog wel of de regels over de ontslagvolgorde en het afspiegelingsbeginsel goed zijn toegepast, en of voldaan is aan het herplaatsingsvereiste.

De schoonmaaksector

Paragraaf 2.2. bevatte een nadere toelichting waarom voor de schoonmaaksector geen eigen regeling voor de ontslagvolgorde in de Ontslagregeling is opgenomen, zoals voorheen was geregeld in Bijlage A bij het Ontslagbesluit. Deze eigen regeling is niet langer nodig omdat de schoonmaaksector op grond van artikel 7:669, zesde lid BW en 7:671a, tweede lid, BW bij cao eigen regels kan stellen voor de ontslagvolgorde. Daarvoor is wel vereist, dat die cao voorziet in een van de werkgever onafhankelijke commissie die belast is met het toetsen van ontslag om bedrijfseconomische redenen. Doordat de mogelijkheid van het instellen van een cao-commissie inmiddels als voldoende bekend wordt verondersteld en derhalve geen nadere toelichting behoeft, vervalt paragraaf 2.2. De paragraafnummering van de paragrafen van hoofdstuk 2 is hierop aangepast.

Opzegverbod zieke AOW-gerechtigden

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de eerste twee jaren van ziekte, tenzij het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Op grond van overgangsrecht voor werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd is het opzegverbod bij ziekte dertien weken en geen zes weken. In paragraaf 4.2.1 is toegevoegd dat dit overgangsrecht naar verwachting per 1 juli 2023 zal vervallen zodat het opzegverbod vanaf die datum zes weken wordt.



Vernummering hoofdstuk 7 tot hoofdstuk 5

Hoofdstuk 7 over de Wet melding collectief ontslag is vernummerd naar hoofdstuk 5. De inhoud van de voormalige hoofdstukken 5 en 6 was al verplaatst of vervallen, maar vernummering van hoofdstuk 7 had nog niet plaatsgevonden.

Wet melding collectief ontslag

Hoofdstuk 5 over de Wet melding collectief ontslag (WMCO) is geactualiseerd en uitgebreid met een aantal nieuwe paragrafen. De nummering van de paragrafen is daardoor aangepast. Het gaat om de hierna volgende aanpassingen.

- Een aantal begrippen verduidelijkt

Paragraaf 5.3 gaat over de verplichting van de werkgever om een melding te doen als er een voornemen is om twintig of meer arbeidsovereenkomsten binnen een tijdvak van drie maanden te beëindigen. In de paragrafen 5.3.2, 5.3.3 en 5.3.4 zijn de begrippen voornemen, werkgever en werknemer nader toegelicht.

- Uitbreiding op grond van Europese jurisprudentie

Paragraaf 5.3.5 geeft een opsomming van alle reguliere beëindigingswijzen die vallen onder het begrip ontslag in de zin van de WMCO. De nieuwe paragraaf 5.3.6 licht toe dat uit jurisprudentie van het Hof van Justitie EU volgt dat ook andere vormen van 'ontslag' vallen onder beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van de WMCO, of daarmee gelijk worden gesteld. Het gaat dan onder meer om de situatie dat de werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst om redenen die niet in de persoon zijn gelegen.

Hieruit volgt dat onder omstandigheden ook deeltijdontslag, of een aanbod tot overplaatsing of herplaatsing onder de dreiging van ontslag, kunnen worden beschouwd als beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van de WMCO, of daarmee gelijkgesteld kunnen worden.

- Oproepcontracten

Paragraaf 5.3.7 licht toe wanneer in geval van oproep- en min-maxcontracten sprake is van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van de WMCO.

- Regeling schuldsanering natuurlijke personen

Collectief ontslag in geval van faillissement valt onder de meldingsplicht van de WMCO. In dat geval is een melding aan de vakbonden voldoende. Een melding aan UWV is niet nodig, tenzij UWV daarom verzoekt. Dat is toegelicht in paragraaf 5.3.8. Daaraan is toegevoegd dat een gelijke meldingsplicht geldt bij collectief ontslag in geval van toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

- Toerekenen aan tijdvak van drie maanden

De werkgever moet melden als hij het voornemen heeft tot collectief ontslag binnen een tijdvak van drie maanden. In paragraaf 5.3.9 is onder verwijzing naar een uitspraak van het Hof van Justitie EU toegevoegd dat dit tijdvak niet beperkt is tot de periode voor of na een individueel ontslag.

- Nadere toelichting bij artikel 6 WMCO

In paragraaf 5.7.1 wordt toegelicht op welk moment UWV beoordeelt of sprake is van collectief ontslag. Dat is het moment waarop een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen wordt ingediend. Artikel 6 van de WMCO bepaalt immers dat UWV in geval van collectief ontslag die ontslagaanvraag niet mag behandelen zolang de werkgever geen melding heeft gedaan en heeft niet verklaard dat hij de vakbonden en de ondernemingsraad heeft geraadpleegd.

- Vaststelling periode van drie maanden

Paragraaf 5.7.2 licht toe dat UWV na ontvangst van een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen nagaat of binnen een periode van drie maanden sprake is van twintig of meer ontslagen waardoor een melding moet of had moeten worden gedaan. Door het tijdvak drie maanden te



'verschuiven' vanaf de datum drie maanden vóór indiening van de ontslagaanvraag tot de datum waarop de ontslagaanvraag is ingediend, kan bekeken worden of er een tijdvak van drie maanden is waarbinnen sprake is van collectief ontslag waardoor een melding moet of had moeten plaatsvinden.

- Voorlopige aanvraag

Paragraaf 5.7.3 licht toe dat een voorlopige ontslagaanvraag een ontslagaanvraag is die meetelt voor het getalscriterium van twintig of meer voorgenomen ontslagen in de WMCO.

- Vaststelling arbeidsovereenkomst door de rechter

Het komt voor dat de werknemer aanvoert dat UWV de ontslagaanvragen niet (verder) mag behandelen omdat ten onrechte geen melding is gedaan. De werknemer voert daar bijvoorbeeld voor aan dat de werkgever ook afscheid neemt van schijnzelfstandigen, die moeten meetellen voor het getalscriterium van de WMCO omdat eigenlijk sprake is van een arbeidsovereenkomst. Paragraaf 5.7.4 licht toe dat UWV dit niet onderzoekt. De werknemer kan daarover wel een uitspraak van de rechter vragen. Zolang de rechter (nog) niet heeft geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, telt UWV de beëindiging van die arbeidsrelatie niet mee voor de WMCO.

- Verval arbeidsplaats maar geen voornemen tot ontslag

Het komt voor dat uit een ontslagaanvraag blijkt dat de arbeidsplaats van een andere werknemer ook is vervallen maar dat de werkgever die werknemer niet binnen een tijdvak van drie maanden wil ontslaan. Paragraaf 5.7.5 licht toe dat dan voor die andere werknemer nog geen sprake is van een voornemen tot ontslag in de zin van de WMCO.

- De meldingsplicht van artikel 3 en 6 WMCO

Paragraaf 5.7.10 licht toe hoe artikel 3 en artikel 6 zich tot elkaar verhouden. Artikel 3 richt zich tot de werkgever en bepaalt dat de werkgever bij een voornemen tot collectief ontslag een melding moet doen bij de vakbonden en UWV. Artikel 6 richt zich tot UWV. UWV moet, zodra een ontslagaanvraag is ingediend, nagaan of sprake is van collectief ontslag. Als ten onrechte geen melding is gedaan en/of als de vakbonden en de ondernemingsraad nog niet zijn geraadpleegd, mag UWV de aanvraag niet behandelen.

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, 16 maart 2023

*Voorzitter Raad van Bestuur,
M. Camps*