



Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslagprocedure

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 b, 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 ontslagprocedure behorende bijlage Uitvoeringsregels ontslagprocedure (versie september 2020) wordt vervangen door de nieuwe bijlage Uitvoeringsregels ontslagprocedure (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

M. Camps
Voorzitter Raad van Bestuur



TOELICHTING

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

De ministeriële Regeling UWV ontslagprocedure bevat procedurele regels over bijvoorbeeld termijnen voor hoor en wederhoor, het raadplegen van de ontslagadviescommissie en het verlenen van uitstel. UWV wil naar werkgevers, werknemers en rechtshulpverleners transparant zijn over hoe UWV de ministeriële procedurele regels in de praktijk toepast. Daarom zijn de Uitvoeringsregels ontslagprocedure (eerste versie: september 2020) gemaakt. Aan de ontslagpraktijk wordt hiermee meer duidelijkheid geboden over bijvoorbeeld de absolute en relatieve competentie, het verlenen van uitstel, het doen van een voorlopige aanvraag, de herhaalde aanvraag, de klachtregeling en reactietermijnen.

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.

Cao-ontslagcommissie

Als de werkgever gebonden is aan een bij cao ingestelde ontslagcommissie, dan heeft de werkgever voor opzegging van de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen de toestemming van deze cao-ontslagcommissie nodig. UWV is dan niet bevoegd. Dat volgt uit het tweede lid van artikel 7:671a BW. Paragraaf 1.2.3 licht toe dat deze bepaling zich richt tot de werkgever en dat niet van belang is of ook de werknemer aan de cao is gebonden.

Arbitrage of bindend advies

Na paragraaf 1.2.3 is een nieuwe paragraaf 1.2.4 ingevoegd. Daarin is toegelicht dat partijen een andere beslissende instantie dan UWV kunnen aanwijzen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst via arbitrage of bindend advies.

Voorwaardelijke opzegging

Soms is voor de werkgever onduidelijk of de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van UWV rechtsgeldig is of kan worden beëindigd, dan wel of een gedane opzegging door de rechter zal worden vernietigd. In zo'n situatie kan de werkgever zekerheidshalve toestemming bij UWV vragen zodat hij de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk kan opzeggen. Dit is toegelicht in paragraaf 1.2.7. Daaraan is toegevoegd dat UWV zich niet inhoudelijk uitlaat over de onduidelijkheid of het onderliggende geschil.

Uitgangspunten voor beoordeling van een ontslagaanvraag

Na paragraaf 1.4 is een nieuwe paragraaf 1.4.1 ingevoegd met verplaatsing van de oude paragraaf 1.4.1 naar 1.4.3. Paragraaf 1.5 (oud) over de herhaalde aanvraag is vernummerd naar 1.4.2. De nieuwe paragraaf 1.4.1 bevat een aantal uitgangspunten voor de beoordeling van een ontslagaanvraag. De beoordeling van de aanvraag is niet beperkt tot toetsing aan de wet- en regelgeving. Ook afspraken in bijvoorbeeld een cao die de werknemer meer ontslagbescherming bieden dan de wet kunnen bij de beoordeling worden betrokken.

Verzoek om inzage

Er is een nieuwe paragraaf 1.5 ingevoegd. Daarin wordt onder verwijzing naar de Regeling inzage- en correctierecht UWV toegelicht hoe een verzoek om inzage in het dossier van een ontslagaanvraag kan worden gedaan.

Werkgever

Na paragraaf 2.2 is een nieuwe paragraaf 2.2.1 ingevoegd. Daarin wordt toegelicht wie als werkgever kunnen worden aangemerkt. Daarbij maakt het niet uit of de werkgever de werknemer werkzaamheden laat verrichten in het kader van een beroep of bedrijf of voor het particuliere huishouden van de werkgever/natuurlijke persoon.

Authentieke gegevens

In paragraaf 2.3 is toegevoegd dat UWV bij de behandeling van de aanvraag gebruikmaakt van authentieke gegevens over de werkgever in het Handelsregister en authentieke gegevens over de



werknemer in de Basisregistratie Persoonsgegevens (BRP).

Voorlopige aanvraag

Werkgevers kunnen een incomplete ontslagaanvraag indienen met een verzoek om uitstel om te onderhandelen over een beëindigingsovereenkomst. Dat is geregeld in paragraaf 2.3.2. Deze ontslagaanvraag wordt in de praktijk een voorlopige aanvraag genoemd.

Toegevoegd is dat UWV een verzoek om uitstel voor onderhandelingen afwijst als bijvoorbeeld niet voldaan is aan de Wet melding collectief ontslag of als de ondernemingsraad nog niet is geraadpleegd, als dat vereist is. Als de werkgever en de werknemer er binnen de periode van uitstel niet uit zijn gekomen, de werkgever de aanvraag intrekt en vervolgens binnen een periode van twee maanden een hernieuwde aanvraag indient, dan moet de werkgever de aanvraag direct volledig onderbouwen en toelichten.

Werkgevers voeren soms aan dat een voorlopige aanvraag geen ontslagaanvraag zou zijn, omdat het niet de bedoeling is de arbeidsovereenkomst met toestemming van UWV op te zeggen. Toegevoegd is dat dit standpunt onjuist is.

De paragraaf beschrijft drie situaties die zich bij een voorlopige aanvraag kunnen voordoen na afloop van de reguliere termijn van veertien dagen uitstel voor onderhandelingen. Gebleken is dat er behoefte bestaat aan de mogelijkheid om de voorlopige aanvraag te kunnen voortzetten als meer tijd nodig is voor onderhandelingen. Daarom is een vierde situatie toegevoegd dat aanvullend uitstel verleend kan worden als de werkgever daartoe een redelijk verzoek doet.

Tijdens de voorlopige aanvraag verleent UWV uitstel op basis van informatie van alleen de werkgever. Omdat de werknemer bij aanvullend uitstel te lang in het ongewisse blijft over dat een ontslagaanvraag is ingediend, informeert UWV de werknemer over de voorlopige aanvraag en het verleende uitstel voor onderhandelingen. Dit is toegevoegd aan paragraaf 2.3.2.1.

Onvolledige aanvraag

Paragraaf 2.4 licht toe dat UWV een aanvraag pas in behandeling neemt als deze volledig is. Als de aanvraag onvolledig is, stelt UWV de werkgever in de gelegenheid om de aanvraag aan te vullen. Daaraan is toegevoegd dat UWV daarbij zo volledig mogelijk meedeelt op welke onderdelen behoefte is aan verduidelijking en/of onderbouwing.

Voorts is in paragraaf 2.4 nader toegelicht dat UWV kan besluiten een onvolledige aanvraag toch in behandeling te nemen. Dat is bijvoorbeeld aan de orde als de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de beschikking kan krijgen over de door UWV gevraagde gegevens of stukken.

Verder is in deze paragraaf toegelicht hoe UWV omgaat met de situatie dat de werkgever meerdere bedrijfseconomische redenen aanvoert, maar deze niet allemaal volledig heeft onderbouwd. UWV zal de werkgever dan in de gelegenheid stellen om de aanvraag aan te vullen. Mocht na de hersteltermijn blijken dat nog steeds niet alle redenen voldoende zijn aangevuld, dan kan UWV besluiten de aanvraag in behandeling te nemen als de werkgever ten minste één reden volledig heeft onderbouwd.

Uit artikel 4 van de Regeling UWV ontslagprocedure volgt dat UWV de werknemer pas over een ontslagaanvraag informeert zodra de aanvraag volledig is. Als de werknemer eerder op een eerder moment bij UWV informeert of een aanvraag is ingediend, deelt UWV mee of een aanvraag is ingediend. Dat is toegelicht in paragraaf 2.4.

Verweer

In paragraaf 2.5.1 wordt toegelicht dat UWV de behandeling van de aanvraag kan voortzetten zodra het verweer van de werknemer is ontvangen. Dat betekent dat UWV bij ontvangst van het verweer vóór het einde van de verweertermijn niet hoeft te wachten tot dat de verweertermijn volledig is verstreken, tenzij de werknemer in het verweer meedeelt dat er nog een aanvullende reactie van bijvoorbeeld een gemachtigde volgt.

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

M. Camps
Voorzitter Raad van Bestuur