

Den Haag, 14 augustus 2014

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft verzocht om een reactie op een door uw commissie ontvangen brief van 12 mei 2014 houdende een vraag met betrekking tot de invulling van de gebruikelijke voorwaarden bij hervatting van werkzaamheden na ontslag om bedrijfseconomische redenen via UWV.

Het is niet aan mij te treden in de beoordeling van (individuele) arbeidsgeschillen of verzoeken om een ontslagvergunning te beoordelen en/of deze te toetsen op strijdigheden met wet- en regelgeving. Dit is aan de rechter voorbehouden. Dit geldt ook indien een werknemer het oneens is met een opzegging van de arbeidsovereenkomst waarvoor UWV toestemming heeft verleend en als het gaat over de vraag of al dan niet in strijd is gehandeld met de zogenoemde wederindiensttredingsvoorwaarde.

Meer in algemene zin geldt ten aanzien van de door briefschrijver aangehaalde wederindiensttredingsvoorwaarde, het volgende.

UWV kan op grond van artikel 4:5 Ontslagbesluit een zogenoemde wederindiensttredingsvoorwaarde opnemen in de beschikking waarmee toestemming wordt gegeven voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Dit houdt in dat de werkgever binnen 26 weken na bekendmaking van die toestemming geen werknemer in dienst zal nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij degene voor wie de toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding wordt verleend, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten. Onder «in dienst nemen» wordt op grond van de jurisprudentie ook begrepen het inhuren van uitzendkrachten.

Dit betekent dat een oud-werknemer een beroep kan doen op de wederindiensttredingsvoorwaarde wanneer de werkgever binnen de bedoelde 26 weken uitzendkrachten inhuurt voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard die de ontslagen werknemer voorheen verrichtte. De werkgever moet de oud-werknemer op grond van de wederindiensttredingsvoorwaarde in de gelegenheid stellen op de bij de werkgever «gebruikelijke voorwaarden» zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.

Onder «gebruikelijke voorwaarden» moet onder meer worden begrepen dat de werkgever de oud-werknemer aanbiedt rechtstreeks bij deze werkgever in dienst te treden (en aldus niet via inlening via een uitzendbureau).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher