Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De heer drs. W. Koolmees
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV S GRAVENHAGE

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 070 333 44 44
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon

Onze referentie
2018-0000104326

Kopie aan
Staatssecretaris SZW

Bijlagen
Rapport "Ontslag aangevraagd en dan?"

Datum 11 JUNI 2018
Betreft Onderzoeksrapport uitvoeren ontslagtoets door UWV

Geachte heer Koolmees,

Hierbij ontvangt u het onderzoeksrapport "Ontslag aangevraagd en dan?" van de Inspectie SZW. Het rapport is ook ter kennis gebracht van de staatssecretaris.

De Inspectie heeft onderzocht hoe UWV de ontslagtoets uitvoert, hoe werknemers dit ervaren en of er risico's bestaan.

Ik verzoek u het rapport binnen de formele termijn van vier weken aan te bieden aan de Eerste en Tweede Kamer. Ik verzoek u mij in kennis te stellen wanneer de verzending aan de Eerste en Tweede Kamer plaatsvindt. Ik stel het tevens op prijs kennis te nemen van uw reactie op het rapport voordat deze wordt verzonden.

U ontvangt separaat de beleidsreactie van de directie Arbeidsverhoudingen.

Het rapport wordt na verzending aan de Eerste en Tweede Kamer gepubliceerd op de website van de Inspectie SZW en beschikbaar gesteld aan UWV en andere belanghebbende partijen.

Hoogachtend,

mr. M.J. Kuipers
inspecteur-generaal Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

ONTSLAG AANGEVRAAGD EN DAN?

Doorlichting van de aanvraag ontslagvergunning op bedrijfseconomische grond vanuit het perspectief van de keten

Colofon

Programma	Participatie en Financiele Zelfredzaamheid
Projectnaam	Ontslagvergunningen
Nummer	R 18/01

Voorwoord

Een werkgever mag een werknemer niet zomaar ontslaan Hij moet daar een goede reden voor hebben en zich houden aan de regels uit het ontslagrecht Ook in geval van ontslag om bedrijfseconomische gronden wordt de werknemer beschermd tegen onnodig ontslag Op grond van de Wet werk en zekerheid (Wwz) toetst UWV aanvragen voor ontslagvergunningen vanwege bedrijfseconomische redenen

De Inspectie achtte het gewenst een beeld te krijgen over de uitvoering van deze ontslagtoets door het UWV, juist vanwege het belang dat er mee wordt gediend· de rechtsbescherming van individuele werknemers

De Inspectie constateert dat het UWV bij het beoordelen van de aanvragen ontslagvergunning vooral steunt op informatie die de werkgever aanlevert en controleert deze informatie in principe niet op juistheid Op grond van het zorgvuldigheidsbeginsel in de Algemene Wet Bestuursrecht mag deze verificatie verwacht worden. Het valt de inspectie hierbij op dat een derde van de werknemers in het onderzoek van mening is dat de door de werkgever opgevoerde bedrijfseconomische reden niet klopt.

Als een bedrijf een vergunning krijgt, ontslag verleent en binnen korte tijd weer vacatures openstelt, is de wettelijke regeling dat ontslagen werknemers de mogelijkheid moeten krijgen om terug in dienst te treden Van de ontslagen werknemers die constateerden dat er bij hun oude werkgever binnen een half jaar na ontslag vacatures waren ontstaan die sterk leken op hun oude functie, gaf het merendeel aan dat die vacatures door anderen zijn opgevuld

Deze en andere resultaten uit het onderzoek zijn voor de Inspectie aanleiding de meerwaarde van het ingerichte systeem van toetsing van aanvragen van een ontslagvergunning op bedrijfseconomische grond ter discussie te stellen, met het oog op een adequate waarborging van de rechtsbescherming van werknemers.

Mr. M.J. Kuipers
Inspecteur-generaal
Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inhoud

Samenvatting bevindingen en conclusies

In dit onderzoek zijn vanuit het perspectief van de keten (werkgever, werknemer en UWV) de bevindingen en conclusies van de Inspectie opgenomen.

De Inspectie hanteert als hoofdvraag in haar onderzoek 'Hoe voert UWV de ontslagtoets uit, hoe wordt de uitvoering ervaren door werknemers en bestaan er risico's bij de uitvoering van die taak?' Belangrijk aandachtspunt bij het onderzoek is of er een risico is dat de ontslagvergunning die vanwege bedrijfseconomische redenen wordt verleend leidt tot een verschuiving van vast naar flexwerk.

In de periode 1 juli 2015 tot en met 31 december 2016 zijn 26.894 aanvragen ontslagvergunning door UWV afgewikkeld Van de ingediende aanvragen is uiteindelijk 53,1% door werkgevers weer ingetrokken. Het aantal verleende ontslagaanvragen is 40,1% van het oorspronkelijk totaal. Het aantal geweigerde ontslagaanvragen is met 6,8% beperkt

De Inspectie heeft ten behoeve van het onderzoek onder andere een dossieronderzoek uitgevoerd bij het UWV, en een klantenenquête uitgezet en geanalyseerd

Bedrijfseconomische redenen
Uit de klantenquête komt naar voren dat ongeveer één derde van de werknemers, voor wie de werkgever bij UWV een ontslagvergunning aanvraagt, van mening is dat de door de werkgever opgevoerde bedrijfseconomische reden niet klopt De Inspectie merkt hierbij op dat het gaat om percepties van werknemers, die kunnen afwijken van de werkelijkheid

Van de door UWV ontvangen aanvragen was meer dan de helft van de aanvragen incompleet Een groot deel van de incomplete aanvragen is toe te schrijven aan de zogenoemde procedure voorlopige aanvraag Voor de overige incomplete aanvragen treft UWV verbetermaatregelen Het percentage incompleetheid is weliswaar gedaald maar blijft met meer dan 50% (stand eind februari 2017) hoog. Het effect van de maatregelen om incomplete aanvragen te voorkomen is vooralsnog beperkt.
De Inspectie concludeert dat UWV wordt geconfronteerd met aanvragen van werkgevers waarvan meer dan de helft uiteindelijk niet in behandeling komt Het niet in behandeling komen is grotendeels te verklaren uit de voorlopige aanvraagprocedure. UWV anticipeert op goede wijze op de afname van het werkaanbod en de incomplete ontslagaanvragen.

UWV steunt bij de inhoudelijke beoordeling van de ontslagaanvraag vooral op door de werkgever (en mindere mate door de werknemer) aangeleverde informatie UWV controleert de informatie van werkgever en werknemer in principe niet op juistheid
De Inspectie is van opvatting dat UWV voor het 'aannemelijk maken' van het ontslag om bedrijfseconomische redenen de gegevens die betrekking hebben op dit ontslag, met inachtneming van de privacy wetgeving, zoveel als mogelijk zou dienen te verifieren Het is in het belang van de werknemer dat UWV de informatie zoveel als mogelijk verifieert. Dat mag ook worden verwacht op grond van het zorgvuldigheidsbeginsel in de Algemene wet bestuursrecht

De Nationale Ombudsman[1] heeft in eerder onderzoek aan de orde is gesteld dat de werknemer in de ontslagprocedure duidelijk de zwakkere partij is ten opzichte van de werkgever *De Inspectie constateert dat werknemers die weinig met de regels, papieren en formulieren vaardig zijn, en/of niet ter zake geschoold zijn, niet door UWV 'bij de hand worden genomen' om een adequate reactie te geven op de aanvraag ontslagvergunning van hun werkgever. Aan UWV is hier geen wettelijke taak opgelegd De Inspectie is evenwel van mening dat UWV, als daarvoor de juiste randvoorwaarden worden gecreeerd, een belangrijke rol kan vervullen door de informatieverstrekking te verbeteren en deze werknemers meer bij de hand te nemen*

De uitvoeringsregels van UWV bevatten geen concrete normen bij de afweging of een ontslagvergunning bedrijfseconomisch noodzakelijk is UWV toetst marginaal en terughoudend de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag, waarbij UWV uiteindelijk toetst of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat er een bedrijfseconomische noodzaak is voor het ontslag *Als de Inspectie kijkt naar de naleving van de wet- en regelgeving van het bedrijfseconomische ontslag dan stelt de Inspectie vast dat UWV de uitvoering van deze wet- en regelgeving naar behoren uitvoert Wanneer de Inspectie kijkt naar de bedoelingen van de wetgever in relatie tot de uitkomsten van de klantenquête, het werknemerperspectief, is het de vraag of de marginale toetsing door UWV volstaat Het nader afbakenen van het marginale toetsen kan het inzicht, en daarmee de transparantie, in de wijze van toetsen door UWV voor de betrokken partijen bevorderen Ook kan het de uniformiteit van de oordeelsvorming van UWV versterken.*

Vervanging personeel
Uit de klantenquête komt naar voren dat ongeveer één vijfde van de werknemers, voor wie de werkgever bij UWV een ontslagvergunning aanvraagt, van mening is dat de werkgever goedkoper personeel wilde, bijvoorbeeld ZZP'ers
Van de werknemers voor wie UWV een ontslagvergunning afgaf en die constateerden dat er bij hun oude werkgever, binnen een half jaar na ontslag, vacatures waren ontstaan die sterk leken op hun oude functie, gaf meer dan 80% aan dat de werkgever deze vacatures door anderen had laten vervullen. In het kader van de wederindiensttredingsvoorwaarde had de werkgever de oud werknemer moeten benaderen voor deze vacatures
Deze uitkomsten bevestigen dat het risico dat werknemers met een vast dienstverband vervangen worden door zgn. flexwerkers zich manifesteert, in ieder geval in de perceptie van een deel van de ondervraagde werknemers De Inspectie plaatst hierbij de kanttekening dat het vervangen van vast personeel door goedkoper flexibel personeel wettelijk niet is toegestaan Het vervangen door – eveneens flexibele - ZZP'ers kan alleen als de ontslagvergunning op deze vervanging is gebaseerd.

Kantonrechter
Werkgevers en werknemers die het niet eens zijn met de beslissing van UWV hebben het recht om naar de kantonrechter te gaan waarbij de kantonrechter het ontslagverzoek van de werkgever opnieuw beoordeelt De kantonrechter beoordeelt de zaak opnieuw, en geeft hierbij geen oordeel over het besluit van UWV

Uit de klantenquête komt naar voren dat van de werknemers voor wie een ontslagvergunning is toegekend, meer dan 45% aangeeft géén informatie van UWV te hebben ontvangen over het recht om naar de kantonrechter te gaan 39% kon zich niet herinneren dergelijke informatie ontvangen te hebben

[1] 'Naar een eerlijke ontslagprocedure', 21 november 2007, Rapportnummer 2007/260

Ruim een kwart van de werknemers (27%) gaf aan andere bronnen gebruikt te hebben Het gaat hierbij voornamelijk om de advocaat of rechtshulp en in mindere mate OR/vakbond. Ook geeft 7% geeft op informatie van de werkgever te hebben gekregen
De Inspectie is van mening dat UWV de informatieverstrekking over de gang naar de kantonrechter kan verbeteren, bijvoorbeeld door deze informatie op te nemen in de beschikking over de aanvraag ontslagvergunning

Het merendeel van de werknemers voor wie ontslagvergunning werd verleend (92%) geeft aan dat zij geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om in beroep te gaan bij de kantonrechter De belangrijkste reden daarvoor was dat de werknemer veronderstelde dat het toch geen zin zou hebben Van het geringe aantal werknemers dat wel in beroep is gegaan (8%) werd een klein deel door de rechter in het gelijk gesteld Bij een nog kleiner deel liep de procedure nog Bedacht moet worden dat het hierbij om zeer geringe aantallen werknemers gaat.

Van de werknemers uit de klantenquête voor wie de ontslagvergunning door UWV werd geweigerd (15%), werd ongeveer 10% geconfronteerd met een werkgever die de gang naar de kantonrechter maakte Voor 45% van deze 10% was de uitkomst dat de vergunning alsnog werd verleend

Wederindiensttredingsvoorwaarde
Als voor een werknemer een ontslagvergunning is verleend via UWV, en als deze werknemer vervolgens ook daadwerkelijk door de werkgever wordt ontslagen, treedt de wederindiensttredingsvoorwaarde in werking. UWV heeft een rol bij de informatievoorziening over deze voorwaarde, maar geen rol bij de naleving ervan Van de werknemers uit de klantenquête gaf meer dan de helft aan géén informatie van UWV over de wederindiensttredingsvoorwaarde te hebben ontvangen. Een kwart gaf aan zich hierover niets te herinneren Deze uitkomst is in lijn met de bevindingen over de informatieverstrekking met betrekking tot de kantonrechter, maar strookt niet met de bevindingen van de Inspectie uit de dossierstudie bij UWV Uit deze studie komt naar voren dat UWV in de ontslagvergunning de werknemers wel informeert over de wederindiensttredingsvoorwaarde Ook in deze situatie geldt dat informatie over de wederindiensttreding van andere partijen dan van UWV kan zijn ontvangen Voor slechts een kwart van de werknemers uit de klantenquête is dat het geval Net als bij het verweer tegen de aanvraag, is ook hierbij de advocaat/rechtshulp de belangrijkste partij

Uit de klantenquête komt naar voren dat ongeveer de helft van de werknemers voor wie de ontslagvergunning is verstrekt, zich niet proactief opstelt om na te gaan of er bij de vroegere werkgever weer ruimte was om in aanmerking te komen voor ongeveer hetzelfde werk. Van de andere helft geeft een kwart aan dat (zeer) moeilijk te vinden 35% van de werknemers geeft aan dat wel geprobeerd te hebben 15% van de werknemers werd op de hoogte gehouden door de ex-werkgever.

Van de helft van de ontslagen werknemers die onderzochten of er voor hen geschikte vacatures waren gekomen bij de oude werkgever, gaf 30% aan dat dergelijke vacatures er inderdaad waren geweest 11% van deze 30% meldde dat de werkgever hen ook een dergelijke vacature had aangeboden
Werknemers die zonder aanbod, zelf solliciteerden op zo'n vacature kregen vrijwel altijd nul op het rekest Overigens gaat het hierbij om geringe aantallen werknemers.

De Inspectie concludeert dat de wederindiensttredingsvoorwaarde in de praktijk weinig betekenis heeft voor werknemers voor wie een ontslagvergunning is toegekend. Voor een deel is de betekenis van de wederindiensttredingsvoorwaarde gering omdat de werknemer zelf geen moeite doet, voor een ander deel omdat de werknemer geen weet heeft van deze voorwaarde. Alleen in die gevallen dat een werkgever er zelf actief blijk van geeft dat er gelijksoortige functies beschikbaar zijn gekomen, is er sprake van enige (zeer beperkte) materiele invloed op de mogelijkheid om weer aan de slag te gaan

Van werk naar werk of uitkering
Ongeveer tweederde van alle werknemers uit de klantenquête (64%) geeft aan weer werk te hebben Hiervan heeft 30% een vaste baan Ongeveer 7% van de werknemers, voor wie de ontslagvergunning is verleend, is nog bij hun werkgever in dienst. Van de ontslagen werknemers heeft ongeveer 60% een uitkering Dat er overlap is tussen het hebben van werk en het ontvangen van een uitkering is te verklaren door het aanvaarden van deeltijdwerk
De inspectie constateert dat na een ontslag om bedrijfseconomische redenen werknemers veelal alleen aan de slag komen in tijdelijke banen

Tijdigheid afwikkeling ontslagaanvragen
Uit onderzoek van UWV (jaarverslag 2016) blijkt dat 91% van de ontslagvergunningen tijdig is afgehandeld Van een groot deel van de zaken die niet tijdig zijn afgehandeld, is de overschrijding van de termijn goed te verklaren. *De Inspectie vraagt daarbij aandacht voor de redenen van verschoonbare termijnoverschrijdingen De Inspectie stelde vast dat UWV geen onderscheid maakt naar verschoningen die zijn terug te voeren tot de bedrijfsvoering van UWV en verschoningen die een externe oorzaak kennen Zo worden een ICT storing (een niet werkend systeem) en een buitenproportionele aanvraag (meer dan 100 werknemers) als verschoningsreden voor termijnoverschrijdingen opgevoerd De Inspectie merkt op dat deze werkwijze een vertekend inzicht geeft in de informatie die UWV geeft over de tijdigheid.*

Uit de klantenquête komt een overwegend positief beeld naar voren over de snelheid van afhandeling door UWV Dit geldt ook voor de telefonische bereikbaarheid

Digitalisering
Bij het vormgeven van de nieuwe ontslagprocedure was het de bedoeling dat er in 2016 sprake zou zijn van een volledig digitaal aanvraag- en behandelproces van de ontslagtoets Voor zowel de werkgever als de werknemer zou een digitale ontslagmap beschikbaar komen en met beide partijen zou ook digitaal kunnen worden gecorrespondeerd
De Inspectie concludeert dat er voor de werknemer geen digitaal proces in ingericht en dat UWV slechts het aanvraagproces voor werkgevers heeft gedigitaliseerd De verhouding digitaal/post in het aanvraagproces is ongeveer 60%/40% UWV geeft daarbij geen prioriteit aan verdere digitalisering. Dit laatste vanuit het perspectief van het UWV-brede informatievoorzieningvraagstuk, waarover zowel SZW als de Kamer zijn geinformeerd. De Inspectie stelt daarbij vast dat de huidige inrichting van het aanvraag- en behandelproces in combinatie met het teruglopende werkaanbod geen problemen geeft voor de uitvoering van de ontslagtoets door UWV

Interne beheersing UWV
De Inspectie stelt vast dat het totale systeem van sturing (interne beheersing), inclusief de risicobeheersing, voor UWV voor de uitvoering van de Ontslagtoets voldoet aan de principes / uitgangspunten zoals beschreven in het managementmodel COSO/IC-IF Het interne beheersingssysteem bevat in opzet en bestaan de daarvoor

geldende elementaire onderdelen volgens het managementmodel COCO/IC-IF en is in werking ook daadwerkelijk effectief geweest als geïntegreerd intern beheersingssysteem. De Inspectie ziet wel aandachtspunten voor enkele controlecomponenten / principes uit het model. Dit betreft de risicobeoordeling (handhaving), de control activiteiten en de Informatie en communicatie.

Tot slot
De Inspectie constateert dat,
met betrekking tot de uitvoering door UWV

- *Het merendeel van de aanvragen ontslagvergunning door werkgevers wordt ingetrokken.*
- *Een beperkt aantal van de aanvragen wordt afgewezen*
- *UWV in belangrijke mate steunt op de door de werkgever aangeleverde informatie*
- *UWV de informatie van werkgever en werknemer in principe niet op juistheid controleert*

met betrekking tot overige bevindingen.

- *Werknemers in de ontslagprocedure duidelijk de zwakkere partij zijn ten opzichte van de werkgever*
- *De wederindiensttredingsvoorwaarde in de praktijk weinig betekenis heeft voor werknemers voor wie een ontslagvergunning is toegekend*
- *Na een ontslag om bedrijfseconomische redenen werknemers veelal alleen aan de slag komen in tijdelijke banen.*

Deze constateringen leiden ertoe dat de Inspectie de meerwaarde van het ingerichte systeem, aanvraag ontslagvergunning op bedrijfseconomische grond, en de daaraan gekoppelde wederindiensttredingsvoorwaarde ter discussie stelt

1 Inleiding

1.1 Algemeen

1 1 1 Aanleiding

In Nederland heeft een werkgever een ontslagvergunning nodig, om op bedrijfseconomische grond of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid eenzijdig een arbeidsovereenkomst met een werknemer te kunnen beeindigen. De werkgever dient de ontslagvergunning aan te vragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna· UWV). Dit is sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (hierna. Wwz) met ingang van 1 juli 2015 de verplichte procedure voor deze twee ontslaggronden

De Inspectie acht het van belang een beeld te krijgen over de uitvoering van de hiervoor genoemde ontslaggronden, aangezien er een belangrijk doel mee gediend is, namelijk de rechtsbescherming van individuele werknemers. Ook de Wwz heeft als doelstelling de duurzaamheid van arbeidsrelaties te bevorderen. Daarin past niet dat werkgevers vaste relaties met werknemers – onnodig - verruilen voor flexibele relaties Onnodig ontslag leidt bovendien tot onnodige uitkeringen

Incidenteel zijn er signalen dat de werkgever na het ontslag weer een – nu flexibele - relatie aangaat met dezelfde werknemer of iemand anders aanneemt voor dezelfde functie Dit is van belang omdat werknemers voor wie UWV een ontslagvergunning heeft verleend, onder voorwaarden gedurende 26 weken na het ontslag een wettelijk recht op wederindiensttreding hebben bij de oude werkgever wanneer deze dezelfde of een gelijksoortige vacature openstelt. De wederindiensttredingsvoorwaarde is gekoppeld aan de toekenning van de ontslagvergunning door UWV

1 1 2 Onderzoek

Aangezien bovengenoemd risico ten aanzien van de bestendigheid van dienstverbanden in het kader van ontslagvergunning enkel zou kunnen spelen in relatie tot ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen, en omdat de wederindiensttredingsvoorwaarde alleen bij deze ontslaggrond van toepassing is, heeft het onderhavige onderzoek (louter) betrekking op de ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen (en niet op ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid).

Zoals in paragraaf 1 1 1 reeds vermeld, is een ontslagvergunning[2] alleen aan de orde bij een eenzijdige beeindiging van de arbeidsovereenkomst Deze wettelijke taak van UWV komt dus alleen in beeld wanneer een werkgever voornemens is een werknemer te ontslaan en de werknemer niet instemt met zijn ontslag [3] In zaken waarin de werkgever en werknemer onderling tot een beeindigingsovereenkomst komen, speelt UWV geen rol.[4]

---

[2] En ook ontbinding door de rechter

[3] Of wanneer voor de werkgever nog niet duidelijk is of de werknemer met het ontslag instemt Wanneer de werkgever nog wil onderhandelen met de werknemer over beeindiging van de arbeidsovereenkomst, kan eerstgenoemde bij UWV een voorlopige ontslagvergunningaanvraag indienen

[4] Wanneer de werkgever en werknemer na de indiening van een voorlopige aanvraag onderling tot een beeindigingsovereenkomst komen, heeft UWV geen bemoeienis meer met de zaak

1 1 3 *Leeswijzer*

In hoofdstuk 2 wordt de context beschreven, waarbij in het bijzonder wordt ingezoomd op de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 en de procedure UWV De onderbouwing van de 'Samenvatting bevindingen en conclusies' is beschreven in hoofdstuk 3, de klantenquête, en hoofdstuk 4, ontslagtoets

1.2 Uitwerking en aanpak onderzoek

1.2 1 *Hoofdvraag*

Om zicht te krijgen op de maatschappelijke effecten van het ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen en de wederindiensttredingsvoorwaarde heeft de Inspectie vanuit het ketenperspectief (werkgevers, werknemers en UWV) het onderzoek Ontslagvergunningen ingericht. De Inspectie hanteert als hoofdvraag in haar onderzoek 'Hoe voert UWV de ontslagtoets uit, hoe wordt de uitvoering ervaren door werknemers en bestaan er risico's bij de uitvoering van die taak?' Belangrijk aandachtspunt bij het onderzoek is of er een risico is dat de ontslagvergunning die vanwege bedrijfseconomische redenen wordt verleend leidt tot een verschuiving van vast naar flexwerk

1.2 2 *Deelvragen*

De Inspectie heeft hiervan afgeleid deelvragen geformuleerd.

1 Hoe luidt het beleid van UWV ten aanzien van de beoordeling van de aanvragen ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen, hoe is de procedure ingericht en hoe wordt de uitvoering ervaren door werknemers?
2 Hoe beoordeelt UWV de ontslagvergunningsaanvraag van de werkgever en wat zijn de uitkomsten daarvan?
3 In hoeverre is UWV in staat de informatie van de werkgever te toetsen?
4 Welke risico's zijn er bij de uitvoering van de ontslagtoets?
5. Is de werknemer voor wie ontslagvergunning is toegekend voldoende op de hoogte van zijn recht op wederindiensttreding en wat is de rol van UWV daarbij?
6 Maakt de werknemer voor wie een ontslagvergunning is toegekend gebruik van dit recht?
7 Helpt het recht tot wederindiensttreding voorkomen dat vast werk door flexwerk wordt vervangen?

1 2 3 *Werkwijze*

Het onderzoek omvat literatuurstudie, documentbeoordelingen, dossieronderzoek en reviewwerkzaamheden bij de afdeling Arbeidsjuridische Dienstverlening (hierna: AJD) van UWV Werkbedrijf en de Accountantsdienst (AD) van UWV, aanvullend eigen onderzoek, waaronder een klantenquête, en interviews met medewerkers van AJD, AD en Werkbedrijf UWV In het dossieronderzoek en de reviewwerkzaamheden heeft de Inspectie in het bijzonder het perspectief van de werkgever betrokken De Inspectie heeft er niet voor gekozen de (vertegenwoordigers van) werkgevers in het verdere onderzoek te betrekken De door de Inspectie gehanteerde referentiekaders en de opzet van de klantenquête zijn opgenomen in de bijlagen van dit rapport

1 2 4 *Onderzoeksfasen*

Het onderzoek Ontslagvergunningen is ingedeeld in twee fasen Dit betreft:

1. De fase vanaf indiening door de werkgever bij UWV van de aanvraag ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen tot en met de beslissing van UWV over deze aanvraag
2 De fase vanaf het verlenen van de ontslagvergunning tot de afloop na 26 weken van de daarin gestelde wederindiensttredingsvoorwaarde hierbij gaat het de

Inspectie met name om hoe de (ex-)werkgever en de (ex-)werknemer gedurende de 26-wekenperiode aan deze voorwaarde invulling (hebben ge)geven en welk effect deze voorwaarde heeft

Fase 1 betreft de eerdergenoemde deelvragen 1, 2, 3 en 4 Voor fase 1 zijn de deelvragen nader uitgewerkt en beantwoord, enerzijds over de organisatorische vormgeving en de externe communicatie van de uitvoering van de wettelijke taak Ontslagvergunningen om bedrijfseconomische redenen en anderzijds om vragen over de inhoudelijke behandeling en beoordeling van de voorliggende ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen. Voor de inhoudelijke beoordeling van de ontslagtoets om bedrijfseconomische redenen door AJD van UWV heeft de Inspectie een dossieronderzoek (deelwaarneming) uitgevoerd op 55 ontslagdossiers en twee regiovestigingen van AJD bezocht. Het dossieronderzoek heeft betrekking op de periode 1 juli 2016 tot en met 31 december 2016

Fase 2 betreft de deelvragen 5, 6 en 7 Ook deze vragen zijn nader uitgewerkt en beantwoord Bij deze fase gaat de Inspectie na in hoeverre de wederindiensttredingsvoorwaarde in acht is genomen en of UWV een rol vervult bij de wederindiensttredingsvoorwaarde (deelvraag 5)

Om het perspectief van de werknemer in het onderzoek te betrekken heeft de Inspectie een klantenquête ontwikkeld met het doel de ervaringen van de werknemer met de uitvoering (fase1) en de wederindiensttredingsvoorwaarde (fase 2) in kaart te brengen De klantenquête betreft het aantal geregistreerde ontslagaanvragen om bedrijfseconomische reden, die geweigerd of verleend zijn

2 Context

2.1 Wwz per 1 juli 2015 en procedure UWV

2.1.1 *Korte historie: ontslagrecht voor inwerkingtreding Wet werk en zekerheid*

Voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (hierna Wwz) was het ontslagrecht in hoofdzaak geregeld in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (hierna. BBA 1945) en in het Burgerlijk Wetboek (hierna BW) Deze twee wetten regelden ieder een afzonderlijke procedure. het BBA 1945 de UWV-procedure (ontslagvergunning) en het BW de civielrechtelijke procedure via de ontbindingsrechter.[5] Ongeacht de ontslaggrond kon een werkgever kiezen welke procedure hij wilde volgen Vanaf de jaren '70 van de vorige eeuw werd de route via de rechter steeds vaker gebruikt, omdat via deze route sneller ontslag kon worden gerealiseerd [6]

2.1.2 *Ontslagrecht sinds de inwerkingtreding van de Wwz*

Met het inwerking treden van de Wwz is de wettelijke basis van het ontslagrecht met ingang van 1 juli 2015 gewijzigd Teneinde een eenduidig ontslagrecht te bewerkstelligen is besloten het ontslagrecht te concentreren in het BW en daarop gebaseerde nadere regelgeving Met de invoering van de Wwz zijn de ontslaggronden 'verdeeld' over UWV en de kantonrechter In de nieuwe inrichting toetst UWV alleen nog aanvragen tot het verlenen van een vergunning voor ontslagen vanwege bedrijfseconomische redenen en in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. De rechter toetst de overige ontslaggronden [7] De nieuwe inrichting sluit aan bij de praktijksituatie van voor 1 juli 2015 UWV heeft vanuit de eerder geldende praktijk meer ervaring met bedrijfseconomische ontslagen en zicht op regels omtrent langdurige arbeidsongeschiktheid [8]

Zoals in hoofdstuk 1 reeds vermeld heeft het onderhavige onderzoek alleen betrekking op ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen

2.1.3 *Uitvoering ontslagvergunningstaak*

In de wet- en regelgeving is de uitvoering van de ontslagvergunningstaak van UWV vastgelegd In aanvulling op het BW zijn bij ministeriele regeling regels gesteld ter nadere invulling van aspecten die voor de beoordeling van de aanvragen relevant zijn, alsmede ten aanzien van de UWV-procedure en geldende termijnen. Dit is gebeurd met de

- 'Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding' (hierna. Ontslagregeling) [9]
- 'Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot toestemming van het Uitvoeringsinstituut werkne-

---

[5] Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 818, nr 3, p 22-24

[6] Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 818, nr 3, p 23

[7] Dit betreft de (persoonlijke) redenen voor ontslag zoals genoemd in art 7 669 lid 3 sub c tot en met h BW

[8] Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 818, nr 3, p 25

[9] De oorspronkelijke regeling dateert van 23 april 2015, kenmerk 2015-0000102290, Staatscourant nr 12685 van 11 mei 2015 Bij Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 2015, 2015-0000300381, zijn enkele wijzigingen (technische aanpassingen) aangebracht in de Ontslagregeling (Staatscourant nr 45451 van 17 december 2015) Bij Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 juni 2016, nr 2016-0000141518, heeft nog een aantal wijzigingen plaatsgevonden in de tekst van de Ontslagregeling, naar aanleiding van de inwerkingtreding van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) en enkele andere wijzigingen (Staatscourant nr 34013 van 30 juni 2016)

mersverzekeringen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst' (hierna Regeling UWV ontslagprocedure).[10]

Vanwege de inwerkingtreding van de Wwz heeft UWV het document 'UWV ontslagprocedure – Uitvoeringsregels en regelgeving' (hierna uitvoeringsregels)[11] opgesteld. Deze uitvoeringsregels bevatten een toelichting op de wijze van toepassing van de wettelijke bepalingen uit het BW en de Ontslagregeling

Wat in de situatie vanaf 1 juli 2015 ongewijzigd is gebleven, is dat UWV een preventieve toets uitvoert ten aanzien van ontslagvergunningsaanvragen UWV verleent geen ontslag aan de werknemer, maar geeft – indien de ontslagvergunning wordt verleend – de werkgever toestemming om de werknemer(s) te ontslaan. Er hebben zich ook wijzigingen voorgedaan Afgezien van de gewijzigde wettelijke grondslag van het ontslagrecht en inperking van de ontslaggronden in het kader waarvan bij UWV een ontslagvergunning kan worden aangevraagd, is een aantal afspraken tussen UWV en SZW aangepast De wijzigingen hebben consequenties gehad voor de uitvoering van de ontslagtoets Achtereenvolgens komen hieronder de termijnen – en de hieraan gerelateerde voorwaarde ten aanzien van digitalisering – alsmede de rol van de ontslagadviescommissie, de beroepsmogelijkheid bij de rechter, de transitievergoeding en de cao-ontslagcommissie aan bod

Termijnen en digitalisering
Eén van de doelen van de Wwz was versnelling van de procedure met betrekking tot ontslagvergunning In dit licht zijn enkele termijnen aangescherpt. Er zijn daarom streeftermijnen gesteld voor het afdoen van ontslagaanvragen door UWV UWV handelt aanvragen in principe (wanneer één ronde van hoor en wederhoor volstaat) binnen vier weken af, voor zover de zorgvuldigheid hieraan niet in de weg staat [12] Als gevolg daarvan zijn de reactietermijn voor re- en dupliek verkort van tien naar zeven dagen.[13]

UWV gaf in de 'Uitvoeringstoets concept wetsvoorstel tot wijziging van het flexrecht, het ontslagrecht en de WW' (hierna uitvoeringstoets) aan dat een noodzakelijke voorwaarde om de temponormen zoals opgenomen in het wetsvoorstel te kunnen halen de realisatie van volledige digitalisering van het uitvoeringsproces was Het ging hierbij om maximale digitalisering van zowel de uitvraag aan betrokken partijen als het behandelproces binnen UWV [14] Op de mate van verwezenlijking van deze voorwaarde wordt in hoofdstuk 4 ingegaan

Ontslagadviescommissie
Voor 1 juli 2015 moest ten aanzien van alle verzoeken om een ontslagvergunning advies van de ontslagadviescommissie worden gevraagd [15] De ontslagadviescom-

---

[10] De oorspronkelijke regeling dateert van 23 april 2015, kenmerk 2015-0000102296, Staatscourant nr 12688 van 11 mei 2015 Bij Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 2015, 2015-0000300381, zijn enkele wijzigingen (technische aanpassingen) aangebracht in de Regeling UWV ontslagprocedure (Staatscourant nr 45451 van 17 december 2015)

[11] Voor de meest recente versie van de uitvoeringsregels (juli 2016) zie https //www uwv nl/werkgevers/Images/uitvoeringsregels-ontslag-om-bedrijfseconomische-redenen-juli-2016 pdf

[12] Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 818, nr 3, p 36

[13] Eerste Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 818, C, p 55

[14] Uitvoeringstoets concept wetsvoorstel tot wijziging van het flexrecht, het ontslagrecht en de WW', p 11

[15] In de praktijk werden echter niet alle aanvragen door de adviescommissie actief beoordeeld Het kwam voor dat formele zaken (met een ronde, waarin geen verweer was ingediend en aan de criteria was voldaan) ongezien door de ontslagadviescommissie van een advies werden voorzien Alhoewel de dossiers altijd ter inzage lagen voor de ontslagadviescommissieleden, kwam het voor dat leden ongezien tekenden voor advies Zie ook hoofdstuk 7

missie bestaat uit vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen De organisaties selecteren de voor de benoeming voor te dragen personen op basis van deskundigheid De voorgedragen personen moeten aan meerdere criteria voldoen. Naast juridische kennis dienen zij onder andere te beschikken over actuele kennis van vaktechnische ontwikkelingen en arbeidsmarktkennis en hebben zij kennis van en affiniteit met financiele analyses

In de aanloop naar de inwerkingtreding van de Wwz was in eerste instantie sprake van uitbreiding van het aantal ontslagadviescommissieleden. In de brief van 15 augustus 2013, over de uitvoeringstoets UWV, raamde UWV dat het aantal benodigde ontslagadviescommissieleden in de situatie na invoering van de Wwz omhoog zou gaan naar 450 personen, hetgeen een forse toename betekende ten opzichte van de destijds bestaande 220 leden UWV erkende dat dit een aanzienlijk aantal leden betrof en verzocht SZW hierover in contact te treden met de sociale partners UWV achtte het voorstelbaar om het aantal adviescommissieleden te reduceren, bijvoorbeeld door de commissie geen adviserende rol te geven bij alle eerste-ronde-zaken De uitkomst van de verhandeling rondom de inzet van de ontslagadviescommissie in de ontslagprocedure was dat de commissie lang niet meer in alle gevallen wordt betrokken bij beslissingen van UWV De ontslagadviescommissie wordt sinds 1 juli 2015 slechts nog in bepaalde gevallen, en ten aanzien van concrete vragen, geraadpleegd. In de toelichting op de Regeling UWV ontslagprocedure is bepaald dat de commissie alleen nog om advies wordt gevraagd in zaken betreffende een ontslag om bedrijfseconomische redenen waarin onduidelijkheid bestaat over toepassing van de regels of waar (sector)specifieke kennis van de leden van de commissie een toegevoegde waarde kan hebben Hiermee is de rol van de ontslagadviescommissie uiteindelijk sterk gereduceerd. Ook hier heeft het Wwz-doel om de procedure te bespoedigen een rol gespeeld.

Beroep bij rechter na besluit UWV op ontslagvergunningsaanvraag
Er staat geen bestuursrechtelijk bezwaar en beroep open tegen het besluit van UWV op een ontslagvergunningsaanvraag Deze mogelijkheid bestond ook niet voordat de Wwz van kracht werd

Voor 1 juli 2015 kon een werknemer die het niet eens was met de afgifte van een ontslagvergunning ten aanzien van zijn persoon in het kader van een 'kennelijk-onredelijk-procedure' op grond van het BW bij de rechter een schadevergoeding of herstel van de arbeidsovereenkomst vorderen Toetsing van het ontslag door de rechter geschiedde aan de hand van deels andere criteria dan de maatstaven welke UWV toepaste bij de beoordeling van een aanvraag.

In het huidige ontslagstelsel kunnen werknemer[16] en werkgever[17] naar aanleiding van een besluit op een ontslagvergunningsaanvraag de kantonrechter verzoeken tot respectievelijk vernietiging of herstel van de arbeidsovereenkomst of oplegging van de verplichting tot betaling van een billijke vergoeding ten laste van de werkgever (in het geval van de werknemer) of tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (in het geval van de werkgever) [18] De kantonrechter hanteert bij de toetsing dezelfde criteria als die op basis waarvan UWV een besluit heeft genomen (het BW en de daarop gebaseerde nadere regelgeving).[19]

---

[16] Op grond van artikel 7 681 en 7 682 BW
[17] Op grond van artikel 7 671b BW
[18] De werknemer kan dit doen binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst, de werkgever binnen twee maanden na het besluit op de ontslagvergunningsaanvraag (Cornelissen & Van Daal, 2015 516)
[19] Zie artikel 7 671b lid 2 BW

Transitievergoeding
Bij ontslag dat werd geeffectueerd op grond van een door UWV afgegeven ontslagvergunning van vóór 1 juli 2015 hoefde een werkgever in principe geen financiele vergoeding te betalen aan de werknemer Soms kwam een werknemer op basis van een sociaal plan nog in aanmerking voor een vergoeding. Wanneer ontbinding door de kantonrechter plaatsvond, werd de werkgever doorgaans verplicht aan de werknemer een vergoeding te betalen die werd berekend aan de hand van de zogenaamde 'kantonrechtersformule' Dit betrof een vergoeding op basis van billijkheid, in het kader waarvan bij de berekening de duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer en eventuele verwijtbaarheid van de partijen in relatie tot het ontslag meewogen [20]

Met de invoering van de Wwz is de 'transitievergoeding' geintroduceerd [21] In principe geldt deze vergoeding voor alle werknemers die minimaal twee jaar in dienst zijn bij een werkgever, ongeacht of het ontslag na een door UWV afgegeven ontslagvergunning of als gevolg van ontbinding door de kantonrechter heeft plaatsgevonden [22] De transitievergoeding is bedoeld om als compensatie voor ontslag en kan worden ingezet voor 'van-werk-naar-werk-trajecten'. De vergoeding is onafhankelijk van de leeftijd van de werknemer [23] De berekeningswijze is bepaald in het BW.

De transitievergoeding is geen onderdeel van het onderzoek van de Inspectie

Cao-ontslagcommissie
Sinds 1 juli 2015 biedt de wet de mogelijkheid om bij cao een 'cao-ontslagcommissie' in te stellen die preventieve toetsing van ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen voor haar rekening neemt Naast dat het om een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie moet gaan, moet bij een procedure via de cao-ontslagcommissie minimaal aan de volgende voorwaarden zijn voldaan
- hoor en wederhoor;
- vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens,
- redelijke termijnen voor reacties van werkgever en werknemer,
- redelijke beslistermijn [24]

Naar aanleiding van een besluit van de cao-adviescommissie kan, conform de mogelijkheid zoals deze bestaat volgend op een ontslagvergunningsbesluit van UWV, door de werknemer bij de kantonrechter worden verzocht om herstel van de arbeidsovereenkomst of een billijke vergoeding en door de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De toets van de cao-ontslagcommissie komt in de plaats van de toets door UWV Aan deze alternatieve ontslagroute wordt in dit onderzoek van de Inspectie geen aandacht besteed

2.1 4 *Afspraken tussen UWV en SZW over de rapportage van de resultaten uitvoering*
Sinds de inwerkingtreding van de Wwz wordt halfjaarlijks gerapporteerd over de werking van de wet [25] In 2020 wordt de Wwz in zijn geheel geevalueerd, tussentijds worden naar aanleiding van toezeggingen deelevaluaties uitgevoerd Voor wat betreft het onderdeel ontslagvergunning wordt in de tussentijdse evaluatie gerappor-

[20] Cornelissen & Van Daal, 2015 516
[21] Zie artikel 7 673 BW
[22] Voor uitzonderingen op de verplichting tot betaling van de transitievergoeding zie artikel 7 673 lid 7 BW
[23] Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 818, nr 3, p 5
[24] Zie artikel 7 671a lid 2
[25] Eerste tussenrapportage Tweede Kamer, vergaderjaar 2015-2016, 34 351, nr 1 (d d 27 november 2015) Tweede tussenrapportage Tweede Kamer, vergaderjaar 2015-2016, 34 351, nr 18 (d d 30 juni 2016) Derde tussenrapportage Tweede Kamer, vergaderjaar 2016-2017, 34 351, nr 22 (d d 1 december 2016)

teerd over de uitvoeringspraktijk UWV voorziet de minister van SZW van informatie hieromtrent. In de halfjaarlijkse rapportages worden het aantal ingetrokken en behandelde ontslagvergunningsaanvragen en de uitkomsten van de behandeling genoemd (de aard van het besluit verleend, geweigerd of niet in behandeling genomen) Voorts worden het aantal en aandeel binnen de streeftermijn afgedane verzoeken gerapporteerd, en het aantal gevallen waarin één behandelronde volstond dan wel een tweede ronde is ingesteld. Bovendien is aangegeven welk percentage van de overschrijdingen van de streeftermijn een verschoonbare reden kende [26]

De afspraken tussen UWV en SZW zijn onderdeel van de sturings- en verantwoordingsafspraken als bedoeld in de Wet Suwi

[26] Voor de verschoonbare redenen van termijnoverschrijding zie hoofdstuk 6, paragraaf 6 1 4

3 De klantenquête

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt de uitkomsten van de klantenenquête die is uitgevoerd onder werknemers voor wie werkgevers in de periode 1 juli 2015 t/m 30 juni 2016 bij UWV een ontslagvergunning hebben aangevraagd Doel van de enquête was om vanuit het perspectief van de werknemer zicht te krijgen op het functioneren van de ontslagprocedure bij UWV en, in het bijzonder, het gebruik van de wederindienst-tredingsvoorwaarde.

3.2 Opzet van de enquête

De bron voor de steekproef voor de klantenquête bestaat uit het totaal aan werknemers (10 668) voor wie in de periode 1 juli 2015 en 1 juli 2016 een ontslagvergunning werd aangevraagd, die vervolgens door UWV is beoordeeld Het gaat hierbij om ontslagvergunningen die werden aangevraagd om bedrijfseconomische redenen [27]

UWV, die het bestand van de ontslagaanvragen beheert, heeft daar voor het onderzoek de werknemers uit verwijderd die geen BSN-nummer bezaten, inmiddels in het buitenland woonden of waren overleden De resterende populatie (10.554 werknemers) is gesplitst in twee groepen één groep, ter grootte van 8.899 werknemers, voor wie UWV indertijd een ontslagaanvraag heeft verleend en een tweede groep, ter grootte van 1.655 werknemers, voor wie die aanvraag is afgewezen. Beide groepen vormen op zich een gestratificeerde deelgroep, waardoor ook uitspraken over de afzonderlijke groepen kunnen worden doorgetrokken naar de populatie die zij vertegenwoordigen. De redenen voor het onderscheid zijn de aandacht binnen het onderzoek voor de wederindiensttredingsvoorwaarde, die alleen van toepassing is voor werknemers die daadwerkelijk ontslagen zijn, en om zicht te krijgen op eventuele emoties die spelen bij de gevraagde waardering van de dienstverlening door UWV

De informatie uit de klantenquête heeft deels betrekking op alle werknemers voor wie een ontslagvergunning was aangevraagd en deels op de twee deelgroepen afzonderlijk Voor vragen die aan beide groepen zijn gesteld, geldt dat alleen daar waar er substantiele verschillen in de antwoorden van beide groepen werden waargenomen, de groepen hieronder afzonderlijk aan de orde worden gesteld In totaal werden 2.155 potentiele respondenten geselecteerd, waarvan 711 werknemers hun vragenlijst tijdig en volledig ingevuld terugstuurden

De inspectie heeft een (non)response analyse uitgevoerd aan de hand van kenmerken die bij UWV beschikbaar waren over de populatie In een aantal gevallen heeft dat geleid tot weging van de gegeven respons

Een meer gedetailleerde toelichting op de opzet van de klantenquête en de bij de enquête gehanteerde vragenlijst zijn opgenomen in bijlagen 2 en 3 van dit rapport

[27] Ontslagaanvragen bij UWV vanwege arbeidsongeschiktheid vallen erbuiten En aanvragen voor een ontslagvergunning vanwege, bijvoorbeeld, conflicten 'met de baas' worden niet door UWV beoordeeld, dergelijke zaken lopen wettelijk via de kantonrechter

3.3 De omstandigheden tijdens de aanvraag ontslagvergunning

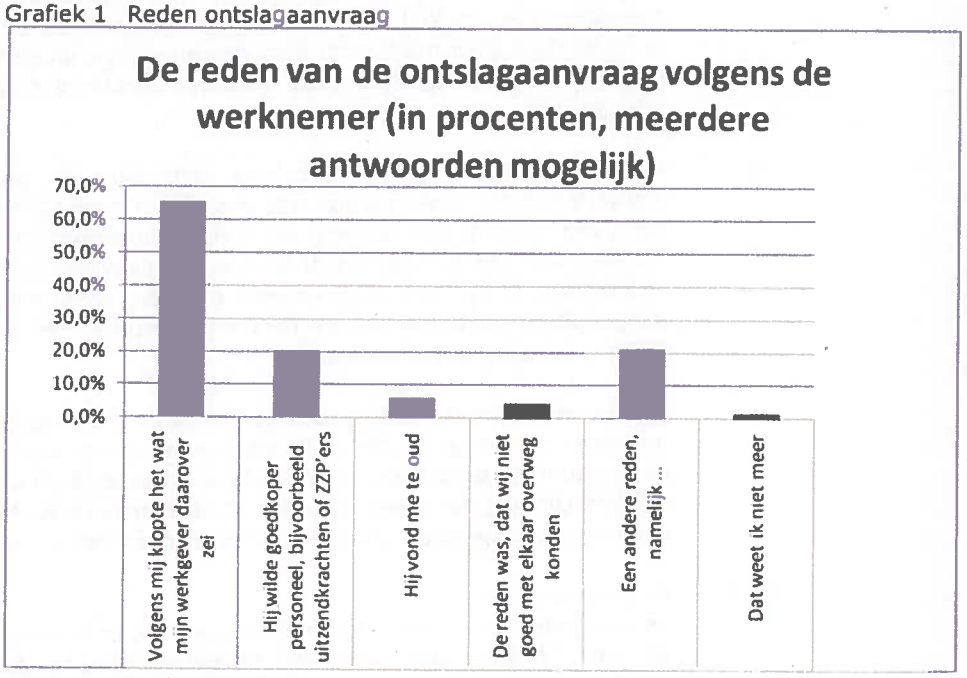
3.3.1 *Persoonlijke achtergrond*

Van de werknemers die de enquête hebben ingevuld is de verdeling tussen mannen en vrouwen ongeveer 45/55%. Van de werknemers die aan de enquête hebben deelgenomen is ongeveer tweederde (63%) ouder dan 45 jaar. Een derde van de werknemers heeft geen startkwalificatie (d.w.z. een opleidingsniveau lager dan havo of mbo 2).

3.3.2 *De bedrijfseconomische situatie*

Een belangrijke vraag is of er ook volgens de werknemer sprake was van een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische reden door de werkgever. Hierbij gaat het om de perceptie van de werknemer die veelal recent is ontslagen (met goedkeuring van UWV) door het bedrijf waarover hij of zij nu oordeelt. Tegelijkertijd geeft de werknemer hiermee impliciet zijn of haar oordeel over het functioneren van UWV als het gaat om de beoordeling van de aanvraag. Want als er geen bedrijfseconomische reden was, dan heeft UWV (nog steeds volgens de perceptie van de werknemer) ten onrechte een ontslagvergunning afgegeven. Uiteraard speelt dit laatste alleen bij de groep voor wie de ontslagvergunning is toegekend.

Grafiek 1 Reden ontslagaanvraag



Bron: Klantenquête Inspectie

Van de totale groep werknemers gaf ongeveer tweederde (65%) aan dat de reden die de werkgever opvoerde correct was. Ongeveer één derde was dus van mening dat de werkgever niet de werkelijke reden opgaf (zie de grafiek). Hier is een aanzienlijk verschil waar te nemen tussen de groepen voor wie de ontslagvergunning is geweigerd, c.q. is verleend. Van de groep waarvoor de ontslagvergunning is geweigerd, geeft namelijk iets minder dan de helft aan dat de reden die de werkgever opgaf, ook volgens hen de werkelijke reden is geweest.

Op zich hoeft het niet vreemd te zijn dat juist de groep voor wie de ontslagvergunning is geweigerd, het vaakst aangeeft dat de werkgever niet de juiste reden voor

de ontslagvergunning aanvoerde Immers· de weigering door UWV op zich kan al wijzen op het daadwerkelijk ontbreken van een bedrijfseconomische reden

De Inspectie stelt vast dat ongeveer één derde van de werknemers voor wie de werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd van mening is dat de daarvoor opgevoerde bedrijfseconomische reden niet klopte Een groot deel daarvan (want de groep voor wie ontslagvergunning is verleend is aanzienlijk groter dan de groep waarvoor ontslagvergunning niet is verleend) geeft hiermee impliciet aan, dat het oordeel van UWV daarover, niet juist is geweest. De Inspectie merkt hierbij op dat het gaat om percepties van werknemers, die kunnen afwijken van de werkelijkheid De reden waarom deze reactie toch van belang is, is dat de Inspectie constateert dat UWV de door de werkgever opgegeven informatie niet verifieert Er valt derhalve niet vast te stellen of er objectief gezien een juiste beoordeling van de bedrijfseconomische noodzaak heeft plaatsgevonden

Bij de redenen die de werknemers aandroegen voor de ontslagaanvraag is de categorie niet gespecificeerde antwoorden, de belangrijkste als het gaat om antwoorden waarbij de werknemer het niet eens was met de door de werkgever opgevoerde reden Ruim een vijfde van alle aangekruiste antwoorden had hierop betrekking Voorbeelden van dergelijke reacties zijn. 'Word alsnog ontslagen ivm bedrijfseconomische redenen Wel raar als je gemiddeld tussen de 50 en 60 uur per WEEK moet werken Daar moet maar eens een diepgaand onderzoek ingesteld worden!' en 'Verstoorde arbeidsrelatie' De klokkenluiders worden opgehangen'. Ik ben jarenlang gepest,'

Van de beantwoording van de groepen 'vergunning niet verleend' en 'vergunning wel verleend (verreweg de grootste groep dus)' betrof 27% respectievelijk 19%, de categorie 'hij wilde goedkoper personeel, bijvoorbeeld ZZP'ers' Zou deze opvatting kloppen, dan zou de bedrijfseconomische ontslagvergunning dus worden ingezet om vast werk door flexwerk te vervangen. Enigszins problematisch hierbij is dat vervanging door goedkoper flexibel personeel wettelijk niet, en vervanging door ZZP'ers wettelijk wel is toegestaan.

Samenvattend merkt de Inspectie op dat uit de klantenquête naar voren komt dat ongeveer één derde van de werknemers, voor wie de werkgever bij UWV een ontslagvergunning aanvraagt, van mening is dat de door de werkgever opgevoerde bedrijfseconomische reden niet klopt De Inspectie merkt hierbij op dat het gaat om percepties van werknemers, die kunnen afwijken van de werkelijkheid.

3 3 3 *De arbeidsrelatie*

Bij aanvragen om ontslagvergunningen gaat het in de regel om werknemers met een vast dienstverband (een dienstverband voor onbepaalde tijd). Ook werknemers die op contractbasis werken kunnen geconfronteerd worden met gedwongen ontslag. Een oververtegenwoordiging van vaste dienstverbanden ligt dan voor de hand Vanuit de enquête kan worden geconcludeerd dat deze verwachting uitkomt. Meer dan 95% van alle werknemers had een vast dienstverband Dat gold zowel voor de groep waarvoor de ontslagvergunning wel werd verleend, als voor de groep waarvoor dat niet zo was

Meer dan de helft van de werknemers (53%) gaf aan dat ze tien jaren of langer bij de betrokken werkgever in dienst waren geweest. De daarop volgende groep die naar dienstverband werd onderscheiden, namelijk zij die bij de aanvraag ontslagvergunning een dienstverband hadden van vijf tot tien jaren, was met meer dan een kwart van de werknemers (27%) ook aanzienlijk vertegenwoordigd

3.4 De afhandeling aanvraag en de besluitvorming van UWV

3 4 1 *De aanvraag*

Met betrekking tot de informatie die de werknemers kregen van UWV over hun aanvraag ontslagvergunning valt het volgende op te merken Verreweg het grootste deel (84%) kon zich nog herinneren dat ze een brief van UWV had ontvangen over de aanvraag ontslagvergunning, en dat daarin de mogelijkheid tot verweer werd genoemd Ongeveer 12% wist niet meer of er hierover wel of geen brief van UWV ontvangen was Interessant is de groep die zegt géén brief van UWV te hebben ontvangen. Daarbij gaat het om circa 5% Hier gaat het naar alle waarschijnlijkheid in de meeste gevallen om werknemers die zich vergissen, of bij wie er in de postbezorging iets verkeerd is gelopen De Inspectie heeft uit de doorlichting bij UWV zelf, zie hoofdstuk 4, geen enkele indicatie gekregen dat er in deze aantallen (1 op de 20) fouten bij het UWV zouden zijn gemaakt.

Van de werknemers heeft 14% van UWV ook op andere wijze informatie ontvangen over de mogelijkheid tot verweer. De belangrijkste informatiebron blijkt hierbij de website van UWV te zijn, deze werd tenminste door een derde van dit deel van de werknemers (14%) genoemd. Ook was met ongeveer 30% van de antwoorden, relatief vaak sprake van telefonisch contact met UWV op initiatief van de werknemer. Persoonlijk contact had in 10% van deze 14% van de gevallen, op verzoek van UWV plaatsgevonden

Ongeveer een derde van de werknemers gaf aan dat ze naast de informatie van UWV, ook van andere partijen informatie gekregen hadden over de mogelijkheid om in verweer te gaan Op de vraag van wie, konden meerdere antwoorden gegeven worden De helft van deze groep werknemers (de groep die een derde van het totaal uitmaakt) blijkt (ten minste) informatie te hebben gekregen van een advocaat of rechtshulp Ongeveer 40% had over het verweer ten minste informatie ontvangen van de OR of vakbond Ook zelf zoeken op internet bleek relatief populair, ongeveer 30% deed dit Iets minder vaak, maar toch vermeldenswaard bleek informatie over het verweer van de werkgever zelf te zijn ontvangen (16%).

3 4.2 *Het besluit*

Aan de groep werknemers voor wie de ontslagvergunning is afgewezen (ca 15% van de aanvragen), is gevraagd welke reden het UWV daarbij opgaf Verreweg de belangrijkste reden is geweest dat UWV de bedrijfseconomische situatie als minder kritiek beoordeelde dan de werkgever zelf deed. Toch vormt deze categorie, waarbij sprake is van een inhoudelijke bedrijfseconomische beoordeling, nog geen 50% van de opgegeven redenen. Het grootste deel van de afwijzingen was van meer procedurele en juridische aard Hierop wordt hierna ingegaan

UWV dient er bij de beoordeling van de ontslagvergunningsaanvraag, ook op toe te zien dat een werknemer niet voor ontslag in aanmerking wordt gebracht zo lang er nog functies beschikbaar zijn die ook door deze werknemers verricht hadden kunnen worden Volgens de werknemers was dat in meer dan 13% van de aanvragen niet het geval. Aangezien UWV eveneens dient te beoordelen of de werkgever het afspiegelingsbeginsel juist heeft toegepast, is het tevens conform verwachting dat een deel van de aanvragen op deze grond is afgewezen Het betrokken percentage (>10%) is echter niet erg hoog. Bij deze waarneming wijst de Inspectie naar de bevinding in de dossierstudie dat UWV niet uitgebreid verifieert of alle door de werkgever opgegeven gegevens over functies van werknemers, data indiensttreding enz, juist zijn, zie ook hoofdstuk 4

Een belangrijke reden voor weigering van de ontslagvergunning door UWV is dat de ontslagaanvraag niet volledig was Het daarbij behorende percentage van ongeveer 16% verrast wel enigszins, namelijk omdat UWV, zo bleek ook uit de dossierstudie, de aanvragen bij binnenkomst op volledigheid controleert, en de werkgever in de gelegenheid stelt om ontbrekende stukken na te zenden, en om daarvoor desnoods verlenging aan te vragen, zie ook hoofdstuk 4. Het moet dus gaan om werkgevers die niet hebben voldaan aan het verzoek van UWV, en die de aanvraag ook niet hebben ingetrokken. Voor zover het gaat om zaken waarbij werkgever en werknemer alsnog schikken, kan het UWV onnodig werk voorkomen als deze werkgevers gemotiveerd kunnen worden om daarvan actief melding te maken bij UWV.

In ruim een kwart van de gevallen heeft de werkgever nog een keer geprobeerd om voor een eerder al voorgedragen werknemer een ontslagvergunning aan te vragen. Van deze verzoeken werd uiteindelijk alsnog iets meer dan de helft gehonoreerd Het gaat hierbij om betrekkelijk weinig gevallen

3.5 Na de toekenning ontslagvergunning

Dit deel van de enquête richtte zich op werknemers voor wie de ontslagvergunning was toegekend Deze werknemers representeren ongeveer 85% van de aanvragen ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen Het aantal toegekende vergunningen is bijna 6 keren zo groot als het aantal geweigerde vergunningen.

3 5 1 Kantonrechter

Nadat UWV de ontslagvergunning heeft toegekend, kan de 'zaak' worden voorgelegd aan de kantonrechter (deze beoordeelt de feiten opnieuw, geen oordeel over het besluit van UWV) Het is belangrijk dat de werknemer van deze optie op de hoogte is. In principe kan ontslag naar aanleiding van de besluitvorming van UWV immers ongedaan worden gemaakt, als de kantonrechter er anders over denkt Desgevraagd antwoordde meer dan 45% hierover géén informatie te hebben ontvangen van UWV, ongeveer 39% kon zich hierover niets herinneren Ook uit de dossierstudie bleek dat de informatieverschaffing van UWV op het punt van de voorlegging van het geschil aan de kantonrechter te wensen overliet, zie ook hoofdstuk 4. De Inspectie is op grond van deze resultaten van mening dat UWV de informatieverschaffing hierover dient te verbeteren
Er zijn andere bronnen waaruit de werknemers de mogelijkheid van de gang naar de kantonrechter hadden kunnen herleiden Ongeveer 27% van de werknemers gaf aan deze bronnen gebruikt te hebben Het gaat hierbij voornamelijk om een advocaat of rechtshulp (60%) of OR/vakbond (ongeveer 32%). Opvallend is dat 7% opgeeft hierover informatie van de werkgever te hebben gekregen.

Ruim 92% van de werknemers heeft aangegeven dat zij geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om in beroep te gaan bij de kantonrechter
Ongeveer de helft hiervan dacht dat het toch niet zou lukken om via de rechter een verandering te bewerkstelligen. Ongeveer 17% wist niet dat er bij de kantonrechter een procedure kon worden gestart Nog eens 9% kreeg te weinig ondersteuning, of wist niet hoe de procedure kon worden gestart (8%) Ongeveer 11% vond het te duur. Nog eens 13% had al ander werk gevonden. Hieruit blijkt dat veel werknemers geen steun kregen bij de gang naar de rechter of niet goed op de hoogte waren gebracht, bijvoorbeeld door UWV, van hun rechten Dit is in lijn met de bevinding in de dossierstudie dat UWV bij de ontslagvergunning de werknemer als zwakkere partij, niet 'bij de hand' neemt, zie ook hoofdstuk 4.

Van het geringe aantal werknemers dat wel in beroep is gegaan (8%) werd maar een zeer klein deel door de rechter in het gelijk gesteld. Bedacht moet worden dat het hierbij om zeer geringe aantallen werknemers gaat

3.5 2 *Wederindiensttreding*

Een belangrijk onderdeel van het onderzoek is welke waarde er in de praktijk moet worden toegekend aan de wederindiensttredingsvoorwaarde Het gaat daarbij alleen om dat deel van de werknemers voor wie de ontslagvergunning is verleend

Als voor een werknemer een ontslagvergunning is verleend via UWV, en als deze werknemer vervolgens ook daadwerkelijk door de werkgever wordt ontslagen, treedt de wederindiensttredingsvoorwaarde in werking UWV heeft overigens geen taak bij de handhaving op het naleven van de wederindiensttredingsvoorwaarde
Van de werknemers gaf ongeveer de helft (52%) aan géén informatie van UWV hierover te hebben ontvangen Ongeveer een kwart (26%) meldde dit niet meer te weten.
Dit is niet in overeenstemming met bevindingen van de Inspectie vanuit de dossierstudie, zie ook hoofdstuk 4 De procesinstructies van UWV bevatten de verplichting om de werknemers voor wie een aanvraag is ingediend en voor wie de aanvraag is goedgekeurd, te informeren over de wederindiensttredingsvoorwaarde De Inspectie trof deze informatie aan in de dossiers van UWV
De vraag dringt zich, gezien de beperkte bekendheid in de praktijk, wel op of de voorlichting van UWV op dit punt voldoende is geweest. Werknemers, van wie er velen toch al meerdere maanden werkloos zijn, zijn blijkbaar ook na de beslissing, c q. het ontslag, niet bekend geworden met de wederindiensttredingsvoorwaarde. Het had in de lijn der verwachting gelegen als vanuit UWV hierover ook informatie was verschaft in het kader van de re-integratie, c q de handhaving op de WW-uitkering die velen zullen hebben gekregen of ondergaan Alleen al het vragen naar de acties die de klant op dit terrein heeft ondernomen, had de klant immers op het spoor van deze voorwaarde kunnen brengen.

Ook in deze situatie kan informatie over de wederindiensttredingsvoorwaarde natuurlijk van andere partijen dan van UWV zijn ontvangen Dat is echter voor slechts een kwart (26%) van de werknemers het geval geweest Net als bij het verweer tegen de aanvraag, is ook hierbij de advocaat/rechtshulp de belangrijkste partij. Deze wordt door ongeveer de helft (48%) van de werknemers genoemd Na het ontslag vallen de OR en de vakbonden blijkbaar weg als informatiebron, want deze worden door nog 16% van de werknemers genoemd Dat is zelfs beduidend minder dan de ex-werkgever zelf, want die wordt door ongeveer een kwart als bron over de wederindiensttredingsvoorwaarde naar voren gebracht

Een belangrijke bevinding is dat ongeveer de helft van de werknemers die ontslagen mochten worden, niet geprobeerd heeft om te weten te komen of er bij de vroegere werkgever weer ruimte was ontstaan voor werknemers met ongeveer hetzelfde werk. In zo'n situatie kunnen zij immers op deze functies rechten claimen op grond van de wederindiensttredingsvoorwaarde
35% van alle werknemers heeft wel geprobeerd om dat te weten te komen en 15% hoefde dat niet te proberen omdat de werkgever hen op de hoogte hield van de ontwikkelingen (en zij blijkbaar erop vertrouwden dat die informatie in overeenstemming met de werkelijkheid was)
Van alle werknemers voor wie ontslagvergunning is verleend en die hebben geprobeerd om te weten te komen of er bij de vroegere werkgever weer werk was (iets meer dan een derde van de werknemers die ontslagen mochten worden), heeft ongeveer driekwart (74%) dit tenminste (er waren meerdere antwoorden mogelijk)

gevraagd aan de vroegere collega's. Ongeveer 22% heeft (ook) mogelijke vacatures in de krant of op de website van hun vroegere werkgever ingezien. Nog eens 19% heeft (ook) direct geïnformeerd bij de ex-werkgever.

Van de groep voor wie ontslagvergunning is verleend, en die ook daadwerkelijk heeft onderzocht of er een beroep op wederindiensttreding mogelijk was (bij elkaar iets meer dan een derde van de werknemers voor wie de ontslagvergunning is verleend), gaf ongeveer een kwart aan dat het moeilijk of heel moeilijk was om de benodigde informatie te vergaren De groep die het makkelijk of erg makkelijk vond was met 47% van de respons beduidend groter

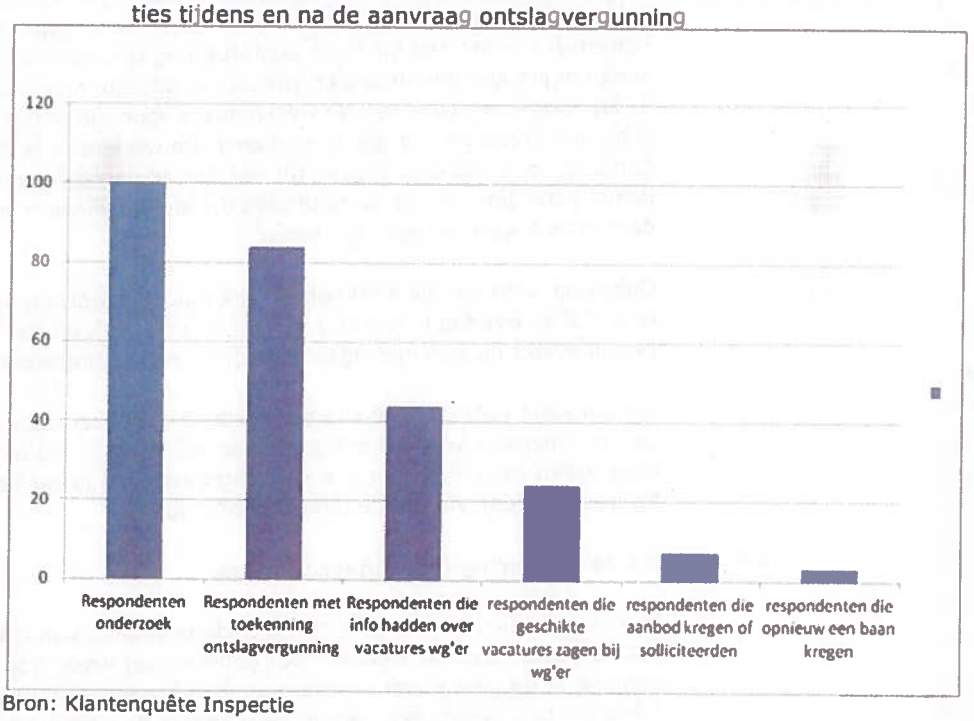
Samenvattend kan worden geconcludeerd dat de helft van de werknemers voor wie een ontslagvergunning is toegekend, geen moeite doet om de wederindiensttredingsvoorwaarde in te zetten, en dat van de andere helft een kwart de bewerkstelliging van die inzet in de praktijk moeilijk of zeer moeilijk vond Dit zegt (vooruitlopend op de onderstaande bevindingen) al iets over de werking van de wederindiensttreding in de praktijk

Een volgende vraag is of, als er al informatie is vergaard over de mogelijkheid tot wederindiensttreding bij de oude werkgever, die informatie wat oplevert.
Van alle werknemers voor wie ontslagvergunning was verleend, bevestigde circa 30% dat er in het eerste half jaar na het ontslag bij de vroegere werkgever nieuwe banen waren gekomen die sterk leken op wat zij deden voor het ontslag. Volgens maar 11% van deze 30% bood de werkgever uit zichzelf een baan aan. Wanneer deze 30% van de werknemers gelijk had over het bestaan van geschikte vacatures (het blijven immers percepties), vindt spontane aanbieding daarvan aan de oudwerknemer door de werkgever weinig plaats.
De aangeboden baan werd overigens door ruim driekwart (77%) van de betrokken werknemers aanvaard

Als de werkgever niet spontaan een baan aanbiedt in het kader van de wederindiensttredingsvoorwaarde, kan de werknemer natuurlijk ook zelf solliciteren. 6% van alle werknemers voor wie vergunning is toegekend heeft dat gedaan. Daarvan heeft slechts iets meer dan een kwart (27%) een beroep gedaan op de wederindiensttredingsvoorwaarde De vroegere werkgevers hebben naar aanleiding van deze sollicitaties uiteindelijk vrijwel niemand opnieuw in dienst genomen

Grafisch kan het hiervoor vermelde als volgt worden weergegeven.

Grafiek 2 Betekenis van de wederindiensttredingsvoorwaarde voor de werknemers voor wie ontslagvergunning is aangevraagd in verschillende stadia en acties tijdens en na de aanvraag ontslagvergunning



Bron: Klantenquête Inspectie

De Inspectie concludeert dat de wederindiensttredingsvoorwaarde in de praktijk weinig betekenis heeft voor werknemers voor wie een ontslagvergunning is toegekend. Voor een deel is de betekenis van de wederindiensttredingsvoorwaarde gering omdat de werknemer zelf geen moeite doet, deels omdat de werknemer geen weet heeft van deze voorwaarde. Volgens de werknemers zou de werkgever ook nauwelijks uit zichzelf contact zoeken als er voor de ex-werknemers geschikte vacatures ontstaan. Slechts in 11% van de potentiële vacatures zou hiervan sprake zijn. Het is wel zo dat juist in die gevallen dat een werkgever er zelf blijk van geeft dat er gelijksoortige functies beschikbaar zijn gekomen als die de ontslagene eerder uitvoerde, er sprake is van enige materiële invloed op de mogelijkheid om weer aan de slag te gaan (nog steeds erg beperkt, namelijk voor ongeveer 2% van het totale bestand waarvoor ontslagvergunning was verleend). Dan nog rijst de vraag of het al niet gaat om werkgevers die ook zonder wederindiensttredingsvoorwaarde de ontslagen werknemer zouden hebben benaderd.

Een zeer groot deel (87%) van de werknemers die wisten dat er bij hun oude werkgever vacatures beschikbaar waren gekomen, en aan wie de werkgever niet spontaan een baan aanbood gaf aan dat hun werkgever andere werknemers in dienst heeft genomen voor functies, die sterk leken op het werk dat zij eerder deden. Zo deze perceptie de werkelijkheid zou weergeven, is dit een signaal, dat de ontslagvergunning deels gebruikt zou kunnen zijn voor het vervangen van werknemers die de werkgever om andere dan bedrijfseconomische redenen, wil ontslaan. Het blijft echter gaan om percepties van werknemers over de geschiktheid van de vacature. Objectieve cijfers ontbreken.
Een beroep doen op de wederindiensttredingsvoorwaarde bij de kantonrechter werd vrijwel door nagenoeg geen van de werknemers gedaan.

3.5 3 *Huidige werksituatie*

Van alle werknemers voor wie ontslagvergunning is verleend, geeft 64% aan inmiddels werk te hebben. Hiervan heeft 30% een vaste baan Een groot deel is er wat dit betreft dus in het algemeen op achteruit gegaan, aangezien verreweg de meeste werknemers werden ontslagen vanuit een situatie met een vast contract (meer dan 95%) Ongeveer 10% van de werknemers voor wie ontslagvergunning is verleend, is bij hun vroegere werkgever in dienst. De werkgever is dan, ondanks ontslagvergunning, toch niet overgegaan tot ontslag, of de werknemer is inmiddels weer in dienst getreden Van de werknemers die inmiddels weer werken, heeft het grootste deel (47%) werk in tijdelijke dienst

Ongeveer 54% van de werknemers die mochten worden ontslagen, heeft een uitkering Dat er overlap is tussen het hebben van werk en het ontvangen van een uitkering is echter op zich niet bijzonder (denk aan deeltijdwerk).

De conclusie voor dit deel van het bestand is dat een zeer groot deel van de ontslagen werknemers er qua werksituatie op achteruit is gegaan Ongeveer 36% heeft (nog) geen werk Als men al werk heeft gevonden is dat veelal tijdelijk, en regelmatig ook onvoldoende om de uitkering te stoppen.

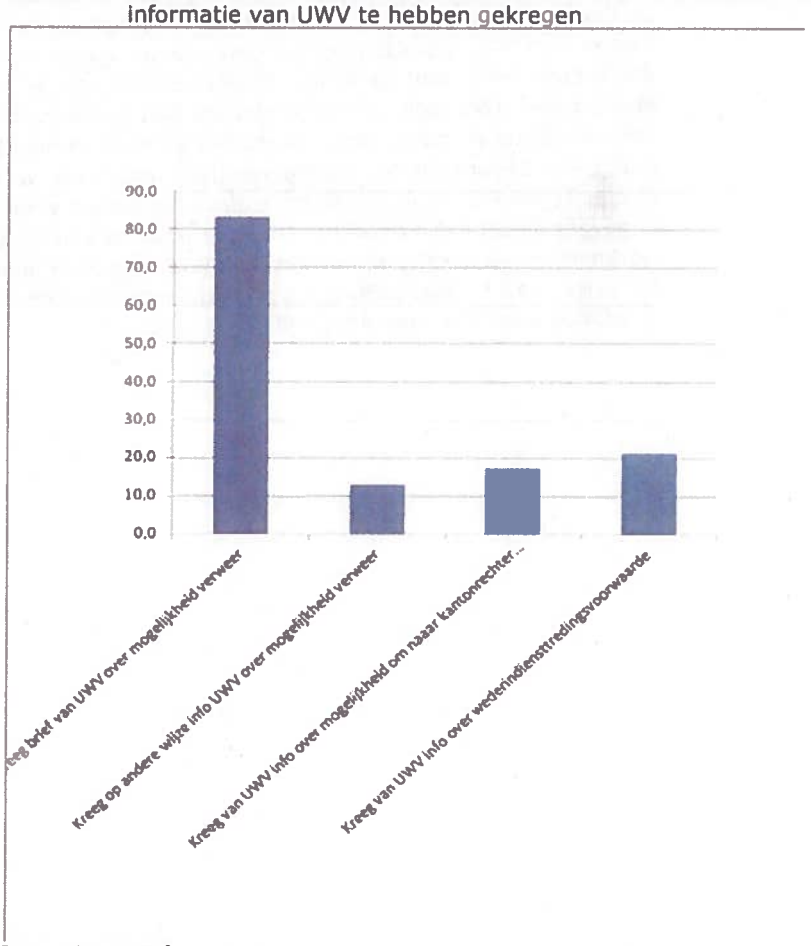
3.6 Na de weigering ontslagvergunning

Werkgevers die het niet eens zijn met de beslissing van UWV hebben het recht om naar de kantonrechter te gaan Dat gebeurt niet vaak. Nog geen 10% van de werknemers uit de groep voor wie vergunning is geweigerd, kon zich herinneren geconfronteerd te zijn met een dergelijke actie van de werkgever (het kan daarbij gaan om meerdere werknemers die bij dezelfde werkgever werkten) Uiteindelijk mocht van de kantonrechter 45% van de betrokken werknemers alsnog ontslagen worden Het gaat dan om iets meer dan 4% van de werknemers voor wie de vergunning in eerste instantie door UWV was geweigerd

3.7 Waardering van de dienstverlening door UWV

In de voorgaande paragrafen is al uitvoerig stilgestaan bij de informatievoorziening van UWV richting werknemer, als het gaat om de mogelijkheid van verweer, de gang naar de kantonrechter, en de wederindiensttredingsvoorwaarde
In de onderstaande grafiek is samenvattend weergegeven hoeveel procent van de werknemers zich expliciet konden herinneren dat over de genoemde onderwerpen informatie van het UWV is ontvangen Duidelijk herkenbaar is dat sommige informatie niet door UWV is verstrekt (gang naar de kantonrechter, zoals bleek uit de dossierstudie van de Inspectie) dan wel niet beklijfde (wederindiensttredingsvoorwaarde) Bij de laatste twee categorieen in de grafiek gaat het alleen om werknemers voor wie de aanvraag ontslagvergunning is toegekend

Grafiek 3 Werknemers die expliciet aangaven over het betreffende onderwerp informatie van UWV te hebben gekregen



Bron: Klantenquête Inspectie

Uit onderzoek van UWV (jaarverslag 2016) blijkt dat 91% van de ontslagvergunningen tijdig is afgehandeld. Van een groot deel van de zaken die niet tijdig zijn afgehandeld, is de overschrijding van de termijn goed te verklaren. Het gaat onder andere om verleend uitstel op verzoek van de werkgever of werknemer, samenloop met een verzoek of aan de voorwaarden voor de overbruggingsregeling transitievergoeding is voldaan, samenhang tussen kortdurende en langdurende zaken in grotere collectieve aanvragen, en onvoorziene extra behandelrondes.
Uit de klantenquête komt naar voren dat 11% van de werknemers de snelheid waarmee UWV de ontslagaanvraag afhandelt als slecht of heel slecht beoordeelt. De tijdigheid is enigszins vergelijkbaar met het onderzoek van UWV, echter de tijdigheid die UWV heeft onderzocht is gebaseerd op de vastgelegde (behandel)termijnen.
Een meerderheid van werknemers uit de klantenquête (46%) beoordeelt de snelheid waarmee UWV de ontslagaanvraag heeft afgehandeld als goed of heel goed.
Ongeveer 40% van de werknemers geeft aan dat de telefonische bereikbaarheid van UWV goed of heel goed is. Deze cijfers gaan over de telefonische bereikbaarheid in het kader van de arbeidsjuridische dienstverlening op de regiovestigingen. Slecht of heel slecht werd de telefonische bereikbaarheid beoordeeld door 15% van de werknemers.

Meer dan een kwart van de werknemers (27%) uit de klantenquête heeft nooit geprobeerd heeft om UWV te bellen Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat veel klanten van UWV steeds vaker het onlinekanaal (website uwv.nl, ook via social media) kiezen om te communiceren Ongeveer 38% van de werknemers beoordeelt de houding van UWV tegenover werknemers (het gaat bijvoorbeeld om beleefdheid, vriendelijkheid en persoonlijke aandacht) als goed of heel goed. 13% van de respondenten beoordeelt de houding van UWV tegenover werknemers als slecht of heel slecht. Tegenover de in het algemeen positieve beoordeling van het UWV, staat dat ongeveer de helft van de werknemers de houding van de werkgever tegenover de werknemers als slecht kwalificeert Een kwart vindt de houding van de werkgever zelfs heel slecht Maar 20% van de werknemers vindt de houding van de werkgever goed, nog eens 3% vond deze zelfs zeer goed

4 Ontslagtoets

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk, in de paragrafen 4 3 t/m 4 6 2, beschrijft de Inspectie de ontslagtoets door UWV en plaatst hierbij (eventuele) kanttekeningen op basis van de waarnemingen uit de uitvoeringspraktijk. De uitvoeringspraktijk wordt vormgegeven door het samenspel van werkgever, werknemer en UWV. Voorafgaande aan deze beschrijving wordt in paragraaf 4.2 eerst een algemeen beeld geschetst over de (omvang van de) ontslagtoets om bedrijfseconomische redenen.

4.2 Algemeen

4.2 1 *Ontslagaanvragen*

In de periode 1 juli 2015 tot en met 31 december 2016 zijn 26 894 aanvragen door UWV afgewikkeld (werkgeversniveau, dit kan betrekking hebben op meerdere betrokken werknemers) Hiervan was bij ontvangst meer dan de helft incompleet Een deel hiervan is later aangevuld, een deel niet. De afwikkeling van de aanvragen was als volgt

Afwikkeling ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen (juli 2015 t/m dec. 2016)	*Aantallen*	*Percentage*
Ingetrokken ontslagaanvragen	11 077	41,19
Niet in behandeling genomen ontslagaanvragen	3 203	11,91
Verleende ontslagaanvragen	10 796	40,14
Geweigerde ontslagaanvragen	1 818	6,76
Totaal	26 894	100

Tabel afwikkeling ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen, bron UWV

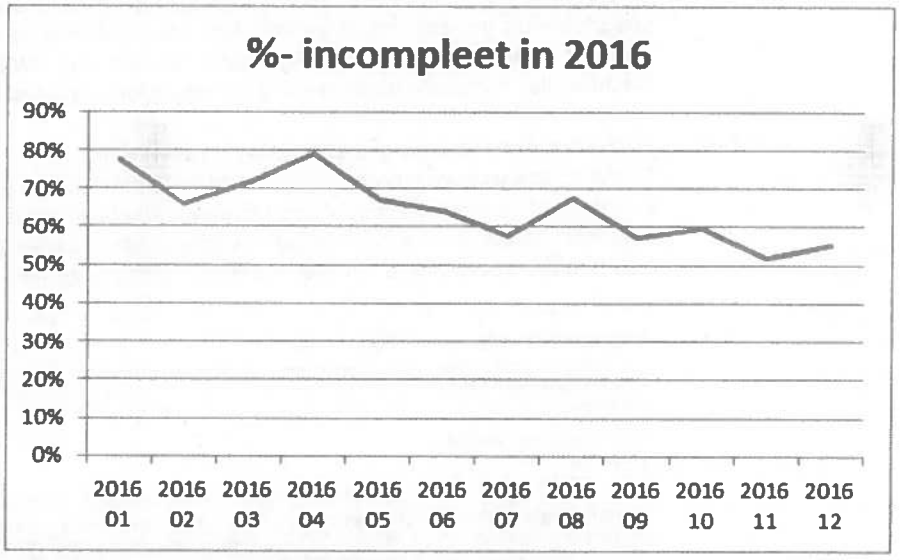
Uit de bovenstaande tabel blijkt dat van de ingediende aanvragen 53,1% niet tot een inhoudelijke beslissing heeft geleid Aanvragen zijn ingetrokken (41,19%) of niet in behandeling genomen (11,91%, meestal omdat ze niet compleet geworden zijn) Het aantal verleende ontslagaanvragen is 40,1% en het aantal geweigerde ontslagaanvragen is met 6,8% beperkt.

De aanvragen voor vergunning voor ontslag om bedrijfseconomische redenen bleven in 2016 achter bij de door UWV geraamde aantallen Ook in 2017 zet deze ontwikkeling zich voort Dit valt grotendeels te verklaren uit een verbeterd economisch klimaat in Nederland. UWV anticipeert actief op deze ontwikkeling, door het personele bestand hierop aan te passen Zo is de flexibele schil van tijdelijk personeel opgeheven en krimpt het personeelsbestand

4 2.2 *Voorlopige en incomplete aanvragen*

Het onderstaande lijndiagram geeft de ontwikkeling weer van de in 2016 incompleet ontvangen ontslagaanvragen op werknemersniveau.

Incomplete/voorlopige ontslagaanvragen



Tabel incomplete/voorlopige ontslagaanvragen; bron UWV.

UWV streeft naar een zo laag als mogelijk aantal incomplete aanvragen. Door een aantal verbetermaatregelen is het incompleetheidscijfer over 2016 van bijna 80% met bijna 30% gedaald. In februari 2017 is 52,3% van de aanvragen nog incompleet.

Bij incompleetheid wordt door UWV onderscheid gemaakt tussen door de werkgever bewust incompleet ingediende ontslagaanvragen en onbewust incompleet ingediende ontslagaanvragen. De eerstgenoemde soort (bewust incompleet) betreft de zogenaamde voorlopige aanvraag (voor meer uitleg hierover: zie paragraaf 4.4.2). Ongeveer 40-50% van het aantal ingediende aanvragen wordt door werkgevers bewust incompleet ingediend. Het beïnvloedbare percentage onvolledig ingediende aanvragen door UWV is hierdoor dus substantieel kleiner.

4.2.3 *Digitalisering*

Bij het ontwerp van de nieuwe ontslagprocedure was het de bedoeling dat er in 2016 sprake zou zijn van een volledig digitaal aanvraag- en behandelproces van de ontslagtoets. Bij de uitvoeringstoets werd door UWV betoogd dat de digitalisering een nadrukkelijke voorwaarde was voor een succesvolle uitvoering. Voor zowel de werkgever als de werknemer zou een digitale ontslagmap beschikbaar komen en met beide partijen zou ook digitaal kunnen worden gecorrespondeerd.
De Inspectie stelt vast dat het aanvraagproces is gedigitaliseerd voor de werkgever. De verhouding digitaal/post in het aanvraagproces is ongeveer 60/40 (op werkgeversniveau).

Niet duidelijk is wanneer de volledige digitalisering van het behandelproces alsnog kan worden gerealiseerd. Hierbij wordt opgemerkt dat het proces ontslagtoets een klein proces is en dat de betrokken directie afhankelijk is van de UWV-brede prioritering. In dit kader wordt verwezen naar het UWV-brede informatievoorzieningvraagstuk, waarop zowel SZW als de Kamer zijn geïnformeerd.
De Inspectie merkt op dat het werkvolume van de ontslagtaak van UWV beduidend geringer van omvang is dan bij het ontwerpen van de nieuwe procedure werd ver-

wacht. Ondanks dat niet aan de voorwaarden uit de uitvoeringstoets is voldaan en door de meevallende aantallen aanvragen is het voldoen aan de normen van tijdigheid van de afwikkeling van de ontslagaanvragen geen issue, zoals de Inspectie ook vaststelde uit het onderzoek van de Accountantsdienst van UWV. De bij de uitvoering van de ontslagtoets betrokken medewerkers van UWV geven aan dat zij verwachten dat complete digitalisering de procedure zal versnellen.

4.2.4 *Verschoonbare termijn overschrijding en verdaging*

In UWV rapportages wordt het aantal tijdig afgewikkelde aanvragen verantwoord, evenals het aantal verschoonbare termijnoverschrijdingen. Er is alleen sprake van verschoning als één van de limitatief opgesomde redenen (zie schema hieronder) zich hebben voorgedaan. In alle andere situaties is sprake van ontijdigheid.

Reden verschoning	Toelichting	Aantal
Aan werknemer uitstel verleend	-	370
Aan werkgever uitstel verleend	-	153
Beoordeling verzoek art. 24 Ontslagregeling	De behandeling van de ontslagvergunning heeft vertraging opgelopen omdat één van de partijen een Verklaring Overbruggingsregeling Transitievergoeding heeft ingediend.	-
Buitenpropoptionele aanvraag (>100wn)	Buitenproportionele aanvraag, een aanvraag waarin één werkgever voor meer dan 100 werknemers in één keer een ontslagvergunning aanvraagt.	14
ICT Storing	Op een cruciaal moment in de behandeling van de ontslagaanvraag is ICT-storing bij UWV opgetreden.	7
Noodzaak derde behandelronde	-	114
OAC niet tijdig operationeel te maken	De Ontslag Advies Commissie (OAC) kon niet binnen de gestelde termijn van 7 dagen bijeen komen. Dit omdat een lid met noodzakelijk geachte specifieke deskundigheid niet binnen die gestelde termijn beschikbaar kon zijn.	-
WN heeft WIA bezwaar gemaakt	Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen een UWV beschikking op een WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) aanvraag. De uitkomst van het bezwaar is relevant geacht voor de beslissing op de ontslagaanvraag.	12
Samenhang in groepszaak	Binnen een groepszaak (zaak waarin één werkgever voor meer dan één werknemers in één keer een ontslagvergunning aanvraagt) is het noodzakelijk geweest de behandeling op te houden om inconsequentie in beslissingen te vermijden.	240
Uitstel WG Schikking	Aan de werkgever is uitstel verleend omdat is getracht het ontslag door middel van een vaststellingsovereenkomst te regelen.	9
WG gaf onjuist adres WN op	Door de werkgever is een werknermersadres opgegeven	22
Zorg wachten besluit gemeente	Zorgsector: termijnoverschrijding als gevolg van afwachten besluiten gemeenteraad.	-
WG: niet gemeld cfm. Wmco	Niet voldaan aan meldingsplicht collectief ontslag.	-
BzBr comm. nakoming CAO	Bezaar of beroep bij een commissie in verband met nakoming cao/sociaal plan, bijvoorbeeld al dan niet (her)plaatsen op grond van sociaal plan.	-
Totaal		**941**

Bron UWV: Schema verschoonbare termijnoverschrijdingen 2016

De Inspectie stelt vast dat in het schema van verschoonbare termijnoverschrijdingen UWV geen onderscheid maakt naar verschoningen die zijn terug te voeren tot de bedrijfsvoering van UWV en verschoningen die een externe oorzaak kennen. Zo worden bedrijfsvoeringredenen als een ICT storing (een niet werkend systeem) en een buitenproportionele aanvraag (meer dan 100 werknemers) als verschoningsreden voor termijnoverschrijdingen opgevoerd.

4 2 5 Sturing en beheersing

De Inspectie stelt vast dat het totale systeem van sturing (interne beheersing), inclusief de risicobeheersing, voor UWV voor de uitvoering van de Ontslagtoets voldoet aan de principes / uitgangspunten zoals beschreven in het managementmodel COSO/IC-IF. Het interne beheersingssysteem bevat in opzet en bestaan de daarvoor geldende elementaire onderdelen volgens het managementmodel COSO/IC-IF en is in werking ook daadwerkelijk effectief geweest als geïntegreerd intern beheersingssysteem

De Inspectie ziet wel de volgende aandachtspunten voor enkele controlecomponenten / principes uit het model.

- Risicobeoordeling / Principe 8 ('De organisatie houdt rekening met het risico van fraude bij de beoordeling van de risico's voor het bereiken van de doelstellingen ')
  De Inspectie doelt hiermee op het - nu niet - in kaart brengen van de risico's op het gebied van Misbruik en Oneigenlijk gebruik derdengegevens bij de uitvoering van de Ontslagtoets Het belang hiervan is dat UWV (AJD) bij de ontslagtoets in overwegende mate gebruik maakt van door derden-belanghebbenden aangeleverde gegevens (werkgevers en werknemers) en de feitelijke juistheid van deze gegevens marginaal of niet toetst De Inspectie heeft bij haar onderzoek geen zichtbare afwegingen van het risico van misbruik en oneigenlijk gebruik door UWV aangetroffen.
- Control activiteiten / Principe 11 ('De organisatie selecteert en ontwikkelt algemene beheersingsmaatregelen gericht op technologie ter ondersteuning van het bereiken van de doelstellingen ')
  De Inspectie bedoelt hiermee de door AJD gesignaleerde interne risico's bij het digitale verandervermogen van UWV en de informatiebeveiliging en privacy. Het UWV-brede ICT-vraagstuk maakt dat vooralsnog weinig prioriteit zal worden toegekend aan het maximaal digitaliseren van het proces ontslagaanvragen bij AJD, zoals bij de invoering van de Wwz oorspronkelijk wel was voorzien Bij de informatiebeveiliging en privacy gaat het om het voldoen aan het Voorschrift Informatiebeveiliging Rijksdienst (VIR) en de (sinds 1 januari 2016) wettelijke meldplicht bij datalekken op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens UWV maakt bij de uitvoering van de Ontslagtoets voor de beoordeling gebruik van door de aanvragende werkgever aangeleverde informatie, die ook bedrijfs- en concurrentiegevoelige informatie kan bevatten, alsmede privacygevoelige persoonsgegevens over de betrokken werknemers UWV verstrekt deze informatie in beginsel – vertrouwelijk – aan de betrokken werknemer(s) voor zijn/hun te voeren verweer
- Informatie en communicatie / Principe 15 ('De organisatie communiceert met externe partijen over aangelegenheden die de werking van de interne beheersing beïnvloeden ')
  De Inspectie vraagt aandacht voor het zichtbaar borgen van informatie die UWV aan SZW verstrekt over de uitvoering van de Ontslagtoets Dit betreft in het bijzonder de statistische en verantwoordingsinformatie die UWV verstrekt aan SZW in het kader van de evaluatie van de Wwz.

4.3 Voorafgaand aan de feitelijke aanvraag

Eventuele vragen door werkgevers en/of hun vertegenwoordigers, voorafgaand aan het indienen van een ontslagvergunningsaanvraag, komen in eerste instantie terecht bij het Klantencontactcentrum (KCC) van UWV

Waarnemingen Inspectie
Ongeveer 80% van de vragen wordt beantwoord op basis van scripts De overige vragen worden afgewikkeld door medewerkers van KCC met specifieke ontslagkennis en eventueel daarna door de AJD van UWV KCC en AJD houden niet bij hoeveel werkgevers na hun contact de aanvraag niet doorzetten

4.4 Indienen en ontvangst van de aanvraag

4 4 1 Aanvraagformulieren
Bij het aanvragen van een ontslagvergunning dient de werkgever gebruik te maken van drie verplichte formulieren Het gaat om een formulier met algemene werkgeversgegevens (deel A), een formulier met informatie over de werknemer (deel B, per werknemer in te vullen) en een formulier waarin de bedrijfseconomische reden(en) moet(en) worden onderbouwd (deel C) De aanvraag kan op twee manieren worden ingediend Ten eerste per post In dit geval stuurt de werkgever de aanvraag direct naar de bevoegde AJD-vestiging van UWV Ten tweede digitaal, door het uploaden van de formulieren in het digitaal loket 'Ontslagaanvraag' op het werkgeversportaal van UWV. UWV ziet het digitale werkgeversportaal als het voorkeurskanaal voor het indienen van een ontslagvergunningsaanvraag

Waarnemingen Inspectie
Werkgevers kunnen er voor kiezen om bedrijfsgevoelige informatie niet bij UWV aan te leveren voor de behandeling van hun ontslagaanvraag. De reden hiervan kan gelegen zijn in gevoelige en/of strategische informatie die de werkgever niet wenst te verstrekken om reden dat de vertrouwelijkheid van deze informatie in de procedure van de ontslagaanvraag onvoldoende kan worden geborgd In de procedure van de ontslagaanvraag is in het kader van hoor en wederhoor voorzien in het verstrekken van alle door de werkgever verstrekte informatie aan de werknemer De Inspectie merkt hierbij op dat de positie van de werkgever hierdoor verzwakt als deze bepaalde vertrouwelijke bedrijfsinformatie niet wil verstrekken, wat ertoe kan leiden dat de ontslagaanvraag van de werkgever niet door UWV wordt gehonoreerd (afwijzing) of dat de werkgever de aanvraag niet doorzet/intrekt

4 4 2 Voorlopige aanvraag en incomplete aanvraag
Al voor de inwerkingtreding van de Wwz kon een werkgever een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen zonder onderbouwing indienen (een voorlopige aanvraag), om direct daarna met de werknemer in onderhandeling te treden over een beeindigings- of vaststellingsovereenkomst (wederzijds goedvinden) Dit kon eenvoudig door het bij UWV indienen van een voorlopige ontslagaanvraag per brief/fax met de naam/namen, adresgegevens en BSN van de werknemer(s)

Ook na 1 juli 2015 is het mogelijk om een zogenaamde 'voorlopige aanvraag' in te dienen

In het A-formulier kan de werkgever aangeven dat sprake is van een voorlopige aanvraag. In geval van een voorlopige aanvraag vult de werkgever het A-formulier in en overlegt een lijst met de naam, adresgegevens en het burgerservicenummer van de werknemer(s) voor wie de werkgever een ontslagvergunning aanvraagt

Door het indienen van een voorlopige aanvraag kan de werkgever ook daarna nog onderhandelen met de werknemer(s) over een beeindigingsovereenkomst Ook wordt voorkomen dat een latere ziekmelding (dat is nadat de voorlopige aanvraag door UWV is ontvangen) ontslag in de weg staat. De werkgever moet de voorlopige aanvraag binnen acht kalenderdagen aanvullen Hij kan in verband met de onderhandelingen met de werknemer(s) verzoeken om veertien dagen uitstel van het aanvullen van de aanvraag Indien de onderhandelingen leiden tot een beeindigingsovereenkomst, kan de werkgever de aanvraag intrekken, of kan UWV de aanvraag (verder) buiten behandeling laten, omdat deze niet compleet is, indien de werkgever de aanvraag niet heeft ingetrokken.

'Onbewust incompleet' ingediende aanvragen zijn aanvragen waarbij werkgevers de vragenformulieren slordig, onduidelijk of voor meerdere uitleg vatbaar invullen. Of waarbij werkgevers zijn vergeten bijlagen mee te sturen. Dit zijn geen voorlopige aanvragen In een (relatief) beperkt aantal gevallen leidt dit tot een incompleet verklaring (en niet in behandeling nemen) van de aanvraag maar niet eerder dan nadat er twee schriftelijke rappelleringen bij werkgevers hebben plaatsgevonden Ook hier geldt dat er gevallen tussen kunnen zitten waarbij werkgevers alsnog tot een regeling met werknemers komen en daarom niet meer reageren, waardoor de zaak als incompleet door UWV wordt afgedaan

Waarnemingen Inspectie
De Inspectie constateert dat de fase waarin sprake is van een voorlopige aanvraag geen impact heeft op het behalen van de interne streeftermijnen van UWV omdat deze 'incompleetheidsperiode' niet meetelt voor de doorlooptijd (deze telt alleen de periode van complete aanvraag tot beschikking)

De voorlopige aanvraag voorkomt dat werknemers zich ziek melden om ontslag te voorkomen De inspectie stelt daarbij vast dat het toestaan van voorlopige aanvragen, waarbij de termijn wordt verlengd waarbinnen ziekte van de werknemer niet meer kan leiden tot een ontslagverbod, in het nadeel werkt van de werknemer, namelijk als deze in die periode ziek wordt, zonder het oogmerk daarmee het ontslag te frustreren

4.5 Behandeling van de aanvraag

4.5.1 Volledigheidstoets, ontvankelijkheidstoets en inhoudelijke beoordeling

UWV toetst voorafgaand aan de (verdere) inhoudelijke beoordeling of de aanvraag volledig is en in behandeling genomen kan worden. In onderstaande volgorde wordt gecontroleerd of

- Is voldaan aan enkele vorm- en volledigheidsvereisten, en of UWV bevoegd is Getoetst wordt of.
  - De verplicht gestelde aanvraagformulieren (deel A, B en C) zijn gebruikt
  - UWV bevoegd is (of de ontslaggrond bedrijfseconomische redenen (of langdurige arbeidsongeschiktheid) betreft).
  - De aanvraag voldoet aan de minimumeisen van de Awb
  - Alle vragen uit de formulieren inhoudelijk zijn ingevuld Welke vragen ingevuld moeten zijn, is deels afhankelijk van de bedrijfseconomische reden die wordt opgevoerd
- Er (geen) gronden zijn voor weigering van de aanvraag of opschorting van de behandeling ervan. Gecheckt wordt of.
  - Er blijkens de aanvraag (geen) sprake is van een opzegverbod
  - Indien het een herhaalde aanvraag na een eerdere weigering betreft of er sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden

- Er andere omstandigheden zijn die tot een directe weigering moeten leiden, bijvoorbeeld omdat een cao-commissie bevoegd is om te beslissen op de aanvraag, of bij een aanvraag van een uitzendwerkgever binnen de herplaatsingstermijn.
- De Wet melding collectief ontslag (WMCO) van toepassing is of kan zijn Indien dit het geval is, wordt bij de werkgever nagegaan of er melding is gedaan en of deze compleet is verklaard, alsmede of de bonden zijn geraadpleegd en de OR een advies heeft uitgebracht

- Vervolgens wordt gecontroleerd of de ontslaggrond duidelijk is en de argumenten, standpunten en onderbouwing aan de criteria (BW, Ontslagregeling en Regeling UWV ontslagprocedure) voldoen
- En tot slot of er sprake is van privacygevoelige informatie die niet noodzakelijk is voor het beoordelen van de aanvraag Als er met de aanvraag stukken zijn meegestuurd waarvan het UWV anonimisering nodig acht, worden deze teruggestuurd naar de werkgever met het verzoek om een geschoonde versie in te dienen

De beoordeling van bovenstaande aspecten kan tot verschillende uitkomsten leiden. Ten eerste kan UWV vaststellen dat de aanvraag volledig is en in behandeling genomen kan worden Een tweede mogelijkheid is dat geconstateerd wordt dat de aanvraag niet volledig is In dit geval wordt bij de werkgever de informatie opgevraagd die nodig is om de aanvraag compleet te maken. De werkgever krijgt hiervoor een termijn van acht kalenderdagen Indien de WMCO van toepassing is en geen of een incomplete melding is gedaan, wordt de behandeling van de ontslagaanvraag opgeschort tot het moment waarop er alsnog een melding is gedaan, respectievelijk de aanvraag is gecompleteerd. Opschorting van de behandeling bij geen (complete) WMCO-melding komt overigens zelden voor. In theorie zou de opschorting maanden kunnen duren UWV denkt na over de inperking van de opschortingstermijn in dergelijke gevallen.
Ten slotte kan in bepaalde gevallen directe afhandeling plaatsvinden, namelijk indien er een grond is voor directe weigering van de aanvraag, of wanneer UWV onbevoegd is Indien de werkgever niet op tijd heeft gereageerd op een verzoek om aanvullende informatie, wordt de aanvraag niet (verder) in behandeling genomen.

De behandeltermijn start op het moment dat de aanvraag compleet is.

De wettelijke maximumtermijn voor de behandeling bedraagt acht weken Afhankelijk van het aantal ronden van hoor en wederhoor dat benodigd is om tot een besluit te kunnen komen, gelden de volgende UWV streeftijden voor de afhandeling van ontslagvergunningsaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen.
- Eén ronde vier weken,
- Eén ronde met advies ontslagadviescommissie vijf weken,
- Twee ronden· zeven weken,
- Twee ronden met advies ontslagadviescommissie zeven weken.

Waarnemingen Inspectie
De Inspectie stelt vast dat eerst als alle stukken binnen zijn, richting werknemer wordt gecorrespondeerd en dat veel aanvragen incompleet worden ingediend
De ontslagdossiers van UWV bevatten de brieven waaruit blijkt dat UWV contact heeft gezocht met de werknemer, maar de bijlagen bij die brieven ontbreken De Inspectie kan daarom niet vaststellen of werkgever en werknemer alle voor hen noodzakelijke stukken daadwerkelijk hebben ontvangen Uit reacties van UWV op dit punt, leidt de Inspectie af dat zekerheid hieromtrent verkregen moet worden uit de voorwaarden die UWV vooraf heeft vastgelegd in de administratieve organisatie

Brieven kunnen in principe niet uitgaan zonder noodzakelijke bijlagen De Inspectie heeft de systeemcontrole niet onderzocht en kan hieromtrent verder geen uitspraken doen

Bij de beoordeling van de aanvraag gebruikt UWV de wet- en regelgeving en de uitvoeringsregels die UWV zelf, in overleg met SZW, heeft vastgesteld. In sommige situaties is dan sprake van voldoende concrete criteria voor de beoordeling Dit is bijvoorbeeld het geval voor de toepassing van herplaatsing. Wet- en regelgeving en uitvoeringsregels zijn naar de mening van de Inspectie onvoldoende concreet om te gebruiken bij de beoordeling van de vraag of er een bedrijfseconomische noodzaak is voor ontslag. Ook de uitvoeringsregels van UWV bevatten geen concrete normen om toe te passen bij de afweging of een ontslagvergunning bedrijfseconomisch noodzakelijk is Wel wordt op basis van de uitvoeringsregels veel bedrijfsinformatie opgevraagd. De Inspectie stelt vast dat UWV marginaal en terughoudend de bedrijfseconomische noodzaak voor het ontslag toetst, waarbij UWV uiteindelijk toetst of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat er een bedrijfseconomische noodzaak is voor het ontslag. Wanneer de Inspectie kijkt naar de bedoelingen van de wetgever is het de vraag of de marginale toetsing door UWV volstaat Het nader afbakenen van het marginale toetsen kan het inzicht, en daarmee de transparantie, in de wijze van toetsen door UWV voor de betrokken partijen bevorderen Ook kan het de uniformiteit van de oordeelsvorming van UWV versterken

In reactie op de constateringen van de Inspectie geeft UWV aan dat bij het inwerking treden van de Wwz en de daarbij behorende ministeriele regelgeving er uitdrukkelijk voor is gekozen om alle materiele normen in de wet- en regelgeving op te nemen UWV merkt op dat zij nog wel uitvoeringsregels mag maken maar daarin geen normen meer mag opnemen. In de toelichting bij de Ontslagregeling staat dat UWV daarin bijvoorbeeld opneemt welke gegevens de werkgever moet aanleveren voor het onderbouwen van de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag (Algemene toelichting bij Ontslagregeling). Ook verwijst UWV naar de opvatting dat het bij de beoordeling een zekere mate van terughoudendheid moet betrachten. En dat het bij de toetsing niet op de stoel van de werkgever moet gaat zitten UWV heeft bij het beoordelen van ontslagaanvragen ruimte nodig om maatwerkbeslissingen te kunnen nemen

De Inspectie is van mening dat terughoudendheid niet onmiddellijk impliceert dat er geen criteria voor de beoordeling aanwezig hoeven te zijn De Inspectie onderkent de behoefte aan maatwerk, maar ziet ook de gevaren voor de uniformiteit van de beoordelingen Uit een UWV onderzoek uit 2014 (eenmalig uitgevoerd) blijkt bijvoorbeeld dat er sprake is van aanzienlijke verschillen in percentages afwijzingen per vestiging, zonder dat overigens duidelijk is hoe die verschillen zijn ontstaan Deze lopen voor het eerste kwartaal 2014 uiteen van 5,1% tot 24,4% In het onderzoek werd ter zake van de bedrijfseconomische onderbouwing het volgende opgemerkt:
'Het verdient aanbeveling om, in navolging van de normen voor doorlooptijden, ook concrete kwaliteitsnormen op het punt van de onderbouwing op te stellen Hiermee kan dan beter worden gemonitord in hoeverre er sprake is van een uniforme werkwijze Daarnaast zou onderzocht moeten worden of de werkwijze van de vestigingen op dit punt, dan wel eisen die de Uitvoeringsregels stellen, dan wel beide voor een herziening in aanmerking komen Ook is vestigingsgewijs actie gericht op de specifieke resultaten uit het onderzoek gewenst. De verschillen tussen de vestigingen zijn te groot om alles aan een en dezelfde oorzaak te wijten.'
Aan de hand van de gegevens die de Inspectie van UWV ontving ten behoeve van de steekproef, kon de Inspectie de exercitie uit 2014 herhalen voor 2016 Opnieuw

bleken er in het afwijzingspercentage tussen de vestigingen verschillen aanwezig zoals UWV al in 2014 constateerde.

De Inspectie onderkent dat vanuit de toelichting op de ontslagregeling beredeneerd kan worden dat er van UWV geen aanvullende normen worden verwacht Dit omdat volgens de toelichting bestaande normen vanuit het toenmalige ontslagbesluit en de beleidsregels UWV, zijn opgenomen in wet- en regelgeving, en daarom van UWV geen aanvullende normen meer nodig zijn De Inspectie is van mening dat het ontbreken van een uniform normenkader aanvullende eisen stelt aan de verzorging van de uniformiteit van de verantwoording, de professionaliteit van de beoordelaar, en aan de vastlegging van de beoordeling.

4 5 2 *Verweer werknemer, hoor en wederhoor*

Zodra UWV vaststelt dat de aanvraag compleet is en in behandeling genomen kan worden, wordt de werknemer (per brief) in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren tegen het voorgenomen ontslag Met de brief die de werknemer ontvangt, wordt de aanvraag meegestuurd zoals deze door de werkgever is ingediend en voor zover deze betrekking heeft op de werknemer in kwestie (indien de ontslagaanvraag meerdere werknemers betreft) Verweer kan worden ingediend aan de hand van een standaardformulier, waarin aan de werknemer wordt gevraagd te verifieren of de opgegeven persoonlijke gegevens kloppen en waarin een aantal vragen is opgenomen die verband houden met de criteria die UWV hanteert bij de beoordeling [28] Voor het indienen van verweer krijgt de werknemer een termijn van veertien kalenderdagen

Bij binnenkomst van een verweer vindt een toets op volledigheid plaats Indien het verweer niet compleet is, vraagt UWV telefonisch een aanvulling De werknemer krijgt dan een termijn van twee kalenderdagen om het verweer aan te vullen Wanneer er geen verweer wordt ingediend, of de werknemer aangeeft geen verweer te willen voeren, gaat de aanvraag de beslisfase in Wanneer wel verweer is ingediend, maar niet tijdig, toetst UWV of het niet tijdig indienen verschoonbaar is en of het verweer dus alsnog wordt meegenomen in de procedure.

Nadat het verweer is ontvangen, beoordeelt UWV of de aanvraag beslissingsrijp is. Indien dit (nog) niet het geval is, zijn er verschillende vervolgstappen mogelijk, namelijk een tweede schriftelijke ronde van hoor en wederhoor, een hoorzitting, aanvraag van een advies bij de divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) van UWV of inwinning van een advies bij de ontslagadviescommissie (OAC)

Er wordt een tweede ronde van hoor en wederhoor gestart indien het verweerschrift van de werknemer vragen oproept over de door de werkgever aangevoerde feiten en/of omstandigheden die relevant zijn voor het nemen van een zorgvuldige beslissing. De werkgever krijgt een termijn van zeven kalenderdagen voor het indienen van repliek Indien tijdig (of verschoonbaar tijdig) repliek is ingediend en dit repliek compleet is, wordt de repliek naar de werknemer gestuurd en wordt deze in de ge-

[28] Aan de werknemer wordt gevraagd
- Of hij/zij verweer wil voeren
- Of hij/zij vindt dat de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat in zijn/haar functie een of meerdere arbeidsplaatsen vervallen door bedrijfsbeeindiging of vanwege andere bedrijfseconomische redenen
- Of hij/zij vindt dat de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat de juiste volgorde voor ontslag is toegepast
- Of hij/zij vindt dat de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij/zij voor ontslag in aanmerking komt
- Of hij/zij vindt dat de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat er geen mogelijkheden zijn om hem/haar binnen een redelijke termijn (eventueel na scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep

legenheid gesteld om dupliek in te dienen Ook de werknemer krijgt een termijn van zeven kalenderdagen.

Als de dupliek compleet is, besluit UWV over het vervolg van de procedure. Indien de aanvraag nog niet beslissingsrijp is, kan er worden besloten tot een extra ronde van hoor en wederhoor of het (alsnog) houden van een hoorzitting. Ook kan bij de OAC nog advies worden gevraagd.

Een extra ronde van hoor en wederhoor volgt hetzelfde stramien als de tweede ronde van hoor en wederhoor.

Waarnemingen Inspectie
De Inspectie stelt vast dat UWV steunt op door de werkgever (en mindere mate door de werknemer) aangeleverde informatie, zelden werd er informatie aangetroffen uit een externe bron die door UWV zelf was toegevoegd Daarnaast is geconstateerd dat UWV de informatie van werkgever en werknemer niet op juistheid controleert, tenzij ten eerste er door de tegenpartij opmerkingen over die juistheid kunnen worden gemaakt (in de beschikking wordt dan ook terminologie aangetroffen als 'zoals onweersproken is gesteld') en ten tweede UWV (soms scherp) controleert op de interne consistentie van de informatie Daarover worden regelmatig nadere vragen gesteld, ook zonder dat UWV hierdoor door werknemer (of werkgever) op het spoor is gezet

UWV geeft in haar reactie aan dat in principe geen informatie wordt toegevoegd aan een dossier. UWV gaat ervan uit dat de juiste informatie wordt aangeleverd, zal bij twijfel ambtshalve nadere vragen stellen en de aanvraag uiteindelijk altijd op volledigheid en consistentie beoordelen. Verder is de procedure zo ingericht dat de wederpartij alle informatie krijgt toegestuurd en daarop mag reageren. Als sprake is van onjuiste gegevens kan dat op dat moment worden aangevoerd en gemotiveerd Dat is een reden om een nieuwe ronde van hoor en wederhoor in te lassen zodat de werkgever daarop kan reageren Als er twijfel bestaat over de juistheid van de door de werkgever aangeleverde gegevens, zal de redelijke grond voor ontslag niet kunnen worden aangenomen, zodat de aanvraag moet worden afgewezen

De Inspectie vraagt zich af of de werknemer wel altijd voldoende geequipeerd is om bijvoorbeeld bedrijfseconomische informatie te kunnen beoordelen. Dat een werknemer kan onderkennen dat opgaven onjuist zijn, is waarschijnlijk nog minder vaak het geval De werknemer heeft bovendien slechts een beperkte tijd om op de ontslagaanvraag van zijn werkgever te reageren De werknemer doet er vanuit dit oogpunt dus goed aan om professionele ondersteuning te zoeken, maar lang niet elke werknemer zal dit doen, bijvoorbeeld vanwege financiele redenen

Met betrekking tot de financiele informatie om het verkrijgen van een ontslagvergunning te onderbouwen, heeft de Inspectie bovendien geconstateerd dat soms wordt gesteund op een jaarrekening met controleverklaring, soms op jaarrekening met samenstellingsverklaring, soms op een jaarrekening zonder enige accountantsverklaring, soms op een verklaring van een bestuur (Stichting), en soms alleen op een opgave van de werkgever Daarnaast kunnen ook prognoses van doorslaggevend belang zijn De Inspectie heeft daarbij niet gezien dat UWV nagetrokken heeft of er in principe wel een jaarrekening (al dan niet met verklaring) beschikbaar zou moeten zijn, bijvoorbeeld via de Kamer van Koophandel (KvK)

UWV geeft aan dat het aan de werkgever is om zijn aanvraag te onderbouwen met de voor de beoordeling noodzakelijke stukken Dat kan in het geval van de laatste

jaarrekening zo nodig een conceptjaarrekening zijn als de definitieve versie er nog niet is In de KvK worden alleen verkorte (definitieve)jaarrekeningen gedeponeerd Deze bevatten niet alle informatie die nodig is voor het onderbouwen van een ontslagaanvraag Het checken van het moment waarop op basis van de wettelijke bepalingen ter zake een jaarrekening gedeponeerd zou moeten zijn heeft geen zin als die jaarrekening er niet is. De werkgever heeft er alle belang bij om UWV de (concept) jaarrekening(en) aan te leveren
Volgens de Inspectie kan ook een verkorte jaarrekening nog steeds dienst doen als hulpmiddel om de juistheid van de opgaven van de werkgever op hoofdlijnen te verifieren.

Het ontbreken van zichtbare verificatie geldt volgens de Inspectie niet alleen voor financiele informatie, maar ook voor de datum (data) indiensttreding ten behoeve van afspiegeling, om herplaatsing, en over het in dienst zijn van tijdelijk/extern personeel De Inspectie heeft niet gezien of UWV bijvoorbeeld controleert op door de werkgever bij UWV gemelde vacatures, of op datum indiensttreding in de polisadministratie Waargenomen is dat in een beschikking door UWV werd aangegeven dat het afspiegelingsbeginsel is gecontroleerd aan de hand van de arbeidscontracten In het dossier werden niet de 39 arbeidscontracten aangetroffen van functies die daarbij in aanmerking zouden moeten worden genomen. Alleen de arbeidscontracten bezien van te ontslaan personeel (die ook niet werden aangetroffen in het dossier) voldoet niet voor verificatie.
Waar het gaat om de door UWV aangedragen controlerende verantwoordelijkheid van de werknemer stelt de Inspectie vast dat deze, zeker ingeval van een wat grotere onderneming, wellicht zelfs met meerdere vestigingen, redelijkerwijs niet in staat mag worden geacht om te beoordelen of opgaven van de werkgever over tijdelijk personeel, data indiensttreding personeel, en duur dienstverband correct zijn. De werknemer zal, zo hij al pogingen onderneemt, bovendien altijd moeten vertrouwen op de personeelsadministratie van de werkgever die hem juist wil ontslaan.

Desgevraagd gaf UWV aan dat de werkgever een en ander aannemelijk moet maken. Aannemelijk maken is iets anders dan bewijzen De ontslagtaak van UWV is geen 'opsporingstaak', UWV kan geen bewijzen eisen, noch intern uitzoeken (o a om privacyredenen). Verificatie is daarom niet aan de orde met uitzondering van de check bij registratie in het ondersteunende administratieve systeem VerA en eventueel voor adresgegevens in het GBA via Suwinet De polisadministratie beschikt overigens niet altijd over de gewenste en/of relevante informatie voor de verificatie van gegevens omdat dit vaak niet de informatie bevat die nodig is, uitzendkrachten staan bijvoorbeeld vaak niet in de polisadministratie vermeld. Wel wordt Suwinet regelmatig ingezien. Bij twijfel over de opgave van de werkgever worden hem aanvullende vragen gesteld

De Inspectie is van opvatting dat het 'aannemelijk maken' betrekking heeft op bedrijfseconomische gegevens, niet op gegevens als datum indiensttreding en geboortedata Gesteld kan worden dat het UWV dit soort gegevens (met inachtneming van de privacy wetgeving) zou dienen te verifieren Het is in het belang van de werknemer indien het UWV feitelijke informatie (zoveel mogelijk) zou verifieren Dat mag ook worden verwacht op grond van het zorgvuldigheidsbeginsel in de Algemene wet bestuursrecht (artikel 3·2 Awb) Het UWV heeft de verplichting om er zorg voor te dragen dat zij beschikt over de 'nodige kennis' In de wetgeving (BW, Awb) is niet een expliciete verplichting opgenomen voor het UWV om de van de werkgever ontvangen informatie nader te verifieren. In de parlementaire geschiedenis bij de Awb wordt echter wel aangegeven dat ook het verifieren van documenten onder omstandigheden aan de orde kan zijn om tot een afgewogen besluit te komen. De Inspectie

constateert verder dat een werkgever bij het UWV geen gegevens 'onder ede' overlegt, zoals bij de kantonrechter wel het geval zou zijn Een werkgever die onjuiste informatie verstrekt wordt hiervoor niet beboet Dit heeft betekenis in relatie tot Ide bevindingen (over interne beheersing) van het risico op oneigenlijk gebruik of misbruik van derdengegevens De Inspectie stelde vast dat UWV geen risicoanalyse misbruik en oneigenlijk gebruik derdengegevens heeft uitgevoerd op de wet- en regelgeving aangaande het ontslag om bedrijfseconomische redenen, zoals de gevoeligheid hiervoor van de door de werkgever voor de onderbouwing van de ontslagaanvraag aangeleverde documenten Zo heeft UWV de 'externe omgeving' niet meegenomen in de risicoanalyse.

De Nationale Ombudsman[29] heeft in eerder onderzoek aan de orde gesteld dat de werknemer in de ontslagprocedure duidelijk de zwakkere partij is ten opzichte van de werkgever Uit de dossierstudie stelde de Inspectie vast dat UWV geen actieve houding heeft richting werknemer als het gaat om het verkrijgen van nadere informatie als werknemers zaken niet of onduidelijk aan de orde stellen, of als zij komen met voor de ontslagprocedure irrelevante informatie, dan wel die informatie niet concreet maken of onderbouwen.
UWV stelt dat het verweer van werknemer serieus wordt genomen. Indien het verweer van een werknemer onduidelijkheden bevat op punten die mogelijk relevant zijn voor de beoordeling van de aanvraag wordt door UWV contact opgenomen met de werknemer met het verzoek om toelichting 'Onduidelijkheden' is niet hetzelfde als een verweer zonder enige toelichting Is dit laatste het geval (in het verzoek om verweer wordt duidelijk aangegeven dat onderbouwing noodzakelijk is) wordt inderdaad niet nogmaals gevraagd om deze onderbouwing Voorbeeld van een niet onderbouwd verweer· de jaarstukken zijn onjuist zonder aan te geven waarop deze stelling gebaseerd is.
De Inspectie constateert dat werknemers die weinig met de regels, papieren en formulieren vaardig zijn, en/of niet ter zake geschoold zijn, niet door UWV 'bij de hand worden genomen' om een adequate reactie te geven op de aanvraag ontslagvergunning van hun werkgever

In de periode 1 juli 2015 t/m 31 december 2016 is in vier gevallen een OAC geraadpleegd Dit betrof twee individuele gevallen, een cluster van vier werknemers en een collectief ontslag met 134 werknemers De OAC werd geraadpleegd over uitleg van regelgeving en het ontbreken van financiele/organisatiekundige kennis inzake een ontslag van een IT-werknemer, vanwege het ontbreken van sectorkennis (vertaalbureau, inzet zzp'ers in de branche) en vanwege sectorkennis en -ervaring in een grote publicitair gevoelige zaak.
Het (praktisch) wegvallen uit de ontslagprocedure van de OAC heeft er bij UWV toe geleid dat UWV de betrokken medewerkers bedrijfseconomisch heeft geschoold Ook heeft UWV specialistische functies ingericht om de beoordeling van het ontslag om bedrijfseconomische redenen te ondersteunen UWV heeft aangegeven dat door het wegvallen van de OAC, een tijdswinst wordt behaald van ongeveer een week UWV ervaart het wegvallen van de OAC niet als een negatieve invloed op de kwaliteit van de ontslagbeschikking.

4.5 3 *Hoorzitting*

Het wettelijk kader waarbinnen UWV opereert schrijft in beginsel een schriftelijke procedure voor In zeer bijzondere gevallen, waarin vragen/onduidelijkheden resteren die de persoon van de werknemer betreffen, kunnen werkgever en/of werknemer uitgenodigd worden voor een hoorzitting waarin zij mondeling hun zienswijze

[29] 'Naar een eerlijke ontslagprocedure', 21 november 2007, rapportnummer 2007/260

kunnen toelichten. De uitkomst van de hoorzitting kan leiden tot een extra schriftelijke ronde van hoor en wederhoor of het inschakelen van de OAC voor advies

4.6 Beslissen ontslagaanvraag

4.6.1 *Beschikking*

De beslissing op de ontslagaanvraag is het sluitstuk van de behandelprocedure. In de beschikking wordt aangegeven welke ontslaggrond is aangevoerd, gevolgd door een motivering van de ontslagvergunningverlening of de ontslagvergunningonthouding. Deze motivering vindt plaats aan de hand van het bij de ontslaggrond behorende criteria De definitieve beschikking (beslissing) wordt door UWV naar de werkgever en werknemer gestuurd

Waarnemingen Inspectie

De Inspectie heeft vastgesteld dat de beslissing in de beschikking door UWV wordt onderbouwd Op de meeste door de verweerders ingebrachte punten wordt ingegaan maar niet op het ontbreken van verificatie op de opgaven van de werkgever, waarover soms door werknemers, of hun juridische vertegenwoordiging, opmerkingen werden gemaakt Daarnaast gaat UWV in een aantal gevallen niet expliciet in op het verweer van de werknemer dat de onderbouwing van de werkgever (deels) op prognoses is gebaseerd.

UWV geeft aan dat het, in zijn ogen, aannemelijke opgaven van een werkgever niet verifieert Als er gerede twijfel bestaat of ontstaat door verweer wordt de werkgever om uitleg of toelichting gevraagd Deze informatie wordt betrokken bij de beoordeling UWV geeft aan dat hier maatwerk bij nodig is Prognoses zijn in een aantal gevallen noodzakelijk ('komende 26 weken') als onderbouwing UWV geeft aan dat getoetst wordt of de prognoses aansluiten op 'historische financiele informatie' (jaarrekeningen), of de schattingen redelijk en onderbouwd zijn en of deze aansluiten bij de overige informatie uit de ontslagaanvraag

De Inspectie stelt vast dat het gezien de wettelijke vereisten, niet te vermijden is dat UWV werkt met prognoses over de toekomstige bedrijfssituatie

Bij alle beschikkingen wordt gewag gemaakt van de mogelijkheid voor een werknemer voor wie een ontslagvergunning is verstrekt, om tot een half jaar na ontslag gebruik te maken van de zogenaamde wederindiensttredingsvoorwaarde

Bezwaar en beroep en klachten

Tegen de beslissing van UWV als zodanig staat geen bezwaar of beroep bij UWV open Er kan wel bij de kantonrechter een (beroeps)procedure worden gestart door de werknemer tegen de werkgever of vice versa om het ontslag ongedaan te maken of om juist alsnog toestemming te verkrijgen om de medewerker te ontslaan Naar aanleiding van de beslissing kan bij UWV (en daarna bij de Nationale ombudsman) over de gang van zaken wel een klacht worden ingediend. Indien de klacht gegrond wordt verklaard, heeft dit geen gevolgen voor de inhoud van de beslissing

Waarnemingen Inspectie

In de beschikkingen wordt geen melding gemaakt van de mogelijkheid voor de werknemer om tegen het door de werkgever toegekende ontslag in beroep te gaan bij de kantonrechter (bij toekenning van de ontslagvergunning door UWV) De werkgever wordt bij een afwijzende beschikking door UWV niet gewezen op de mogelijkheid om bij de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen UWV merkt hierbij op dat er geen bezwaar of beroep mogelijk is tegen het

verlenen of weigeren van een ontslagvergunning. Er is daarom, op grond van de Awb, ook geen verplichting om een bezwaar- of beroepsclausule in de beschikking te vermelden UWV heeft hierover algemene informatie op haar website staan. UWV geeft wel voorlichting over deze, los van UWV staande, rechtsgang

Het BW biedt de werkgever en de werknemer sinds de invoering van de Wwz de mogelijkheid om na verlening of weigering van een ontslagvergunning de zaak opnieuw aanhangig te maken bij de kantonrechter (inclusief hoger beroep) Daar staat UWV geheel buiten Werkgever en werknemer kunnen daar dus ook een aangepaste eis en/of andere omstandigheden aanvoeren dan eerder bij UWV

Voor de wederindiensttredingsvoorwaarde geldt dat UWV bij alle beschikkingen gewag maakt van de mogelijkheid voor een werknemer voor wie een ontslagvergunning is verstrekt, om tot een half jaar na ontslag gebruik te maken van de wederindiensttredingsvoorwaarde

In de periode van 1 juli 2015 tot en met 31 december 2016 zijn 126 klachten over de uitvoering van de ontslagvergunning bij UWV binnengekomen via het Klachtenbureau in Amsterdam en 178 klachten afgehandeld (ook uit voorgaande jaren). De instroom van de 126 klachten betreft 0,4% van het aantal ontslagaanvragen dat in de genoemde periode is binnengekomen. Dit percentage wijkt niet af van de daaraan voorafgaande jaren

Een klacht over de behandeling van een ontslagaanvraag bestaat veelal uit meerdere klachtonderdelen. Van deze klachtonderdelen heeft 1/3 betrekking op de inhoudelijke toetsingscriteria van de UWV ontslagprocedure (de bedrijfseconomische reden, de ontslagvolgorde en de herplaatsing) In 2/3 deel van de klachtonderdelen gaat het over formele en procedurele aspecten, zoals de bejegening, de duur van de procedure en de motivering

Van de afgehandelde klachten is 60% ongegrond verklaard en 15% gegrond In 6% van de afgehandelde gevallen is de klacht met een door de klager gewenste oplossing afgewikkeld. Dan komt het niet meer tot een oordeel 'gegrond' of 'ongegrond'. De overige 19% vallen onder categorieen als intrekking, niet in behandeling genomen of geen oordeel (omdat bijvoorbeeld niet AJD UWV, maar de afdeling Klant & Service UWV de klacht afwikkelt). Het merendeel van de gegrond verklaringen heeft betrekking op formele en procedurele aspecten, waaronder de motivering van de beschikking Als een klacht over de motivering van de beschikking gegrond wordt verklaard, wordt in de eindbrief alsnog de ontbrekende motivering aan de klager verstrekt

5 Bestuurlijke reactie UWV en naschrift Inspectie

Reactie UWV

UWV betreurt het dat de gevolgde procedure van voorlegging van onderzoeksresultaten niet conform de gebruikelijke procedure is geweest. UWV spreekt tevredenheid uit over de conclusie dat UWV de ontslagtoets voor ontslag om bedrijfseconomische redenen naar behoren uitvoert, en dat er op adequate wijze wordt geanticipeerd op afname werkaanbod en incomplete aanvragen.
UWV begrijpt dat de Inspectie aandacht vraagt voor de zwakkere positie van de werknemer ten opzichte van de werkgever, maar merkt op dat het huidige proces op evenwichtige wijze is ingericht en waarbij de zwakkere positie van de werknemer is bepaald door regelgeving, afwegingen in het parlement en de opdracht van SZW. UWV zal met SZW in gesprek gaan of de uitkomsten van het onderzoek aanleiding zijn om de wetgeving op dat punt aan te passen
UWV constateert dat de Inspectie gezien de vele intrekkingen van ontslagaanvragen en het beperkt aantal afgewezen aanvragen, de meerwaarde van de huidige systeem ter discussie stelt UWV merkt daarbij op dat de intrekkingen verklaard zouden kunnen worden doordat werkgever en werknemer tot een andere wijze van ontslag komen (bedoeld zal zijn met wederzijdse instemming) of doordat de scherpe uitvraag van UWV bij de werkgever tot de conclusie leidt dat de ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen geen haalbare kaart lijkt De beoordeling van de meerwaarde van het huidige systeem is een beoordeling die volgens UWV vooral door de wetgever uitgevoerd zou moeten worden
Met betrekking tot de opmerking van de Inspectie dat UWV een belangrijke rol zou kunnen spelen bij de informatieverstrekking aan de werknemer, ook al is dit geen formele taak van het UWV, wordt vastgesteld dat UWV al veel gerichte informatie richting werknemer doet gaan Dat neemt niet weg dat voor UWV de uitkomsten van het onderzoek aanleiding zijn om de informatieverstrekking nog eens tegen het licht te houden, en zo mogelijk aan te passen. UWV noemt daarbij expliciet de mogelijke gang naar de kantonrechter, en de wederindiensttredingsvoorwaarde
Verder wijst UWV op de economische situatie ten tijde van de onderzoeksperiode (2016). Deze situatie heeft invloed op het klimaat voor het vinden van nieuw werk, en op de verschuiving van vast naar flex.
UWV is blij met de bevinding dat het managementsysteem van interne sturing voor de ontslagtoets voldoet en effectief is.
Tot slot geeft UWV enige noties mee met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek UWV acht een enquête niet geschikt om uitspraken te doen over de verschuiving van vast naar flex, en vindt het zorgelijk dat de uitkomsten van de enquête zo bepalend zijn geweest voor de beeldvorming over de zorgvuldigheid van de ontslagprocedure UWV stelt vast dat de ervaringen van werkgevers met de dienstverlening van UWV niet zijn meegenomen Tevens is naar de mening van UWV geen onderscheid aangebracht tussen feitelijke bevindingen en percepties van ondervraagde werknemers Dit bemoeilijkt ook het verbeteren van de voorlichting door UWV

Naschrift Inspectie

<u>Procedureel</u>
UWV merkt op niet in de gelegenheid te zijn gesteld om een reactie te geven op de bevindingen uit het onderzoek De Inspectie herkent zich niet in deze opmerking van UWV De onderzoeksresultaten die het UWV regardeerden zijn in topmemoran-

da aan UWV voor commentaar voorgelegd UWV heeft een reactie gegeven op deze topmemoranda Waar het gaat om de klantenenquête, betreft het veelal reacties van werknemers die niet raken aan het functioneren van UWV De inspectie zag daarom geen noodzaak om deze bevindingen in een afzonderlijke nota van bevindingen aan UWV te presenteren
De Inspectie stelt vast dat een deel van de bestuurlijke reactie van UWV betrekking heeft op de klantenenquête, ook waar het gaat om zaken die niet direct raken aan de werkzaamheden van UWV De Inspectie stelt die reacties op prijs en zal bij volgende onderzoeken bezien of UWV niet eerder in de gelegenheid kan worden gesteld een reactie te geven op de bevindingen uit onderzoeken waarin de uitvoering van UWV aan den orde is

Inhoudelijk

Algemeen/interne sturing
De Inspectie stelt vast dat UWV zich herkent in de conclusies van de Inspectie daar waar het gaat om de uitvoering van de preventieve ontslagtoets om bedrijfseconomische redenen en het door UWV gehanteerde managementsysteem van interne sturing (interne beheersing) De Inspectie stelt met genoegen vast dat UWV de door de Inspectie in het rapport benoemde aandachtspunten nader gaat bezien om daar waar mogelijk verbeteringen door te voeren.

Vormgeving ontslagtoets
Eén van de aandachtpunten voor het systeem van interne beheersing betreft het in kaart brengen van de risico's op het gebied van Misbruik en Oneigenlijk gebruik derdengegevens bij de uitvoering van de ontslagtoets Het belang hiervan is dat UWV bij de ontslagtoets in overwegende mate gebruik maakt van de door derdenbelanghebbende aangeleverde gegevens en de feitelijke juistheid van deze gegevens marginaal of niet toetst De Inspectie stelde in het onderzoek ook vast dat UWV voor de inhoudelijke beoordeling van de ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen vooral steunt op de door de werkgever aangeleverde informatie en dat het in het belang van de werknemer zou zijn dat UWV de aangeleverde informatie zo veel mogelijk verifieert bij andere bronnen UWV merkt op te begrijpen dat de Inspectie aandacht vraagt voor de zwakkere positie van de werknemer UWV stelt daar tegenover een evenwichtig proces te hebben ingericht waarbij de zwakkere positie van de werknemer een gevolg is van regelgeving, afwegingen in het parlement en de opdracht van SZW UWV merkt verder op met SZW in gesprek te gaan of de uitkomsten van het onderzoek van de Inspectie aanleiding zijn om de wetgeving op dat punt aan te passen Ook merkt UWV op dat het beoordelen van de meerwaarde van het huidige ontslagsysteem een beoordeling is die vooral door de wetgever uitgevoerd moet worden.

Als het gaat om de opdracht van SZW merkt de Inspectie op dat wet- en regelgeving, waaronder het zorgvuldigheidsbeginsel, prevaleert boven afspraken met SZW Verder heeft UWV een inspanningsverplichting daar waar het gaat om de risico's van Misbruik en Oneigenlijk gebruik UWV maakt immers gebruik van gegevens van derden om de uitvoering van de ontslagtoets vorm te geven Het is inderdaad de wetgever die een beoordeling zou moeten uitvoeren over de meerwaarde van het huidige ontslagsysteem. De inzichten uit het onderzoek van de Inspectie kunnen daartoe bijdragen.

Informatievoorziening
Vastgesteld kan worden dat UWV een aantal zaken met betrekking tot de informatievoorziening tegen het licht zal houden De inspectie spreekt hiervoor waardering uit. Dat geldt in het bijzonder de gang naar de kantonrechter en de voorlichting over de wederindiensttredingsvoorwaarde. De inspectie vraagt zich af of de wederindiensttredingsvoorwaarde ook in beeld zou moeten komen bij de controle op de naleving van de uitkeringsvoorwaarden WW, naast de controle op de sollicitatieverplichtingen bijvoorbeeld.

Tot slot, methoden
De Inspectie herkent zich niet in de slotopmerking van UWV UWV is in een vroegtijdig stadium betrokken geweest bij de opzet van de klantenquête van de Inspectie en heeft daartoe ook de bestanden geleverd. De verantwoording van de onderzoeksopzet van de klantenquête is uitvoerig beschreven in de bijlagen van het rapport van de Inspectie

Bijlage 1 Bestuurlijke reactie UWV

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Datum
13 APR. 2018

Ons kenmerk
SBK/96932/IZ

Uw kenmerk
2018-0000014542

Aan de Inspectie Sociale zaken en Werkgelegenheid,
Directeur Directie Mensen en Middelen,
mevrouw dr. L.M.N. Kroon
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Onderwerp
Bestuurlijke reactie op rapport 'Ontslag aangevraagd en dan?'

Geachte mevrouw Kroon,

Met uw brief van 31 januari 2018 (uw referentie 2018-000014542) heeft u ons gevraagd om een bestuurlijke reactie te geven op bovengenoemd rapport.

Na de formele ontvangst van uw brief heeft er nog overleg met u en uw medewerkers plaatsgevonden die geleid hebben tot enkele aanpassingen van het eerder toegezonden conceptrapport. Daarnaast heeft u in de samenvatting duidelijker aangegeven of u uw conclusies en aanbevelingen richt tot UWV of tot de wetgever.
Onze reactie baseren wij dan ook op de versie van 14 maart 2018.

Na het maken van een procedurele opmerking gaan wij in op een aantal door u in het rapport gedane aanbevelingen. Dit betreft de vormgeving van de ontslagtoets, het verbeteren van de informatievoorziening en de interne sturing. Wij sluiten onze brief af met enkele noties over het uitgevoerde onderzoek.

Procedureel
Alvorens wij ingaan op uw conceptrapport en de getrokken conclusies en aanbevelingen zouden wij een opmerking willen maken over de gevolgde procedure. Het is gebruikelijk dat wij, voordat wij een rapport voor een bestuurlijke reactie krijgen voorgelegd, in de gelegenheid worden gesteld om een reactie te geven op de bevindingen uit uw onderzoek. Wij betreuren het dat deze stap bij dit onderzoek is overgeslagen.

Inhoudelijk
Algemeen
Wij zijn verheugd dat u concludeert dat UWV de preventieve ontslagtoets wegens ontslag om bedrijfseconomische redenen naar behoren uitvoert en daarnaast op adequate wijze anticipeert op de afname van het werkaanbod en de incomplete aanvragen. Ook uit u dat er tevredenheid bestaat over de snelheid van afhandeling van ontslagaanvragen en de telefonische bereikbaarheid.

Vormgeving ontslagtoets
U geeft aan dat UWV voor de inhoudelijke beoordeling van de ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische reden vooral steunt op de door de werkgever aangeleverde informatie en dat het in het belang van de werknemer zou zijn dat UWV de aangeleverde informatie zo veel mogelijk verifieert bij andere bronnen. Dat zou vanuit de optiek van het zorgvuldigheidsbeginsel van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) maar ook ter voorkoming van misbruik en oneigenlijk gebruik van UWV mogen worden verwacht. Wij begrijpen dat u in uw onderzoek aandacht vraagt voor de zwakkere positie van de werknemer in zowel de ontslagprocedure als de gevolgen van het ontslag. Wij hebben een evenwichtig proces ingericht waarbij de zwakkere positie van de werknemer is bepaald door regelgeving, afwegingen in het parlement en de opdracht van SZW. Wij zullen met SZW in gesprek gaan of de uitkomsten van uw onderzoek aanleiding zijn om de wetgeving op dat punt aan te passen.

UWV heeft het proces van preventieve ontslagtoets wegens bedrijfseconomische redenen eenduidig en transparant ingericht. De vele intrekkingen van ontslagaanvragen en het beperkt aantal afgewezen aanvragen zouden naar de mening van de Inspectie SZW redenen kunnen zijn om de meerwaarde van het huidige systeem ter discussie te stellen. Het beoordelen van de meerwaarde van het huidige ontslagsysteem is een beoordeling die vooral door de wetgever uitgevoerd zou moeten worden. Wel kunnen wij vanuit onze uitvoeringservaringen aangeven dat het grote aantal intrekkingen verklaard zou kunnen worden doordat de werkgever en de werknemer tot een andere manier van beëindiging van de dienstbetrekking komen of dat door de scherpe vraagstelling en uitvraag door UWV de conclusie wordt getrokken dat de ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen geen haalbare kaart lijkt.

Informatievoorziening
U geeft verder aan dat u van mening bent dat werknemers niet in staat zijn om een adequate reactie te geven op de ontslagaanvraag van de werkgever omdat zij de zwakkere partij zijn en daardoor minder in staat zijn om te gaan met de regels, papieren en formulieren. U vindt dat UWV een belangrijke rol zou kunnen vervullen in de informatieverstrekking, ook al is het niet in alle gevallen een formele taak van UWV. Laten wij voorop stellen dat wij al veel gerichte informatie verstrekken via de website en in brieven aan de werknemer met uitleg over de procedure en zijn rechten. Daarnaast geeft het verweerformulier richting aan het voeren van een goed verweer waarover een werknemer rechtstreeks kan bellen met een UWV/AJD medewerker. Dat neemt niet weg dat de uitkomsten van uw onderzoek ons aanleiding geven om de komende tijd onze informatieverstrekking met betrekking tot ontslagaanvragen tegen het licht te houden en deze waar mogelijk aan te passen. Dat geldt ook expliciet voor het verbeteren van de informatieverstrekking over de gang naar de kantonrechter. Wij zullen in aansluiting op de informatie die wij hierover al via de website verstrekken, bij de beslissing op de ontslagaanvraag duidelijk en nadrukkelijk wijzen op de mogelijkheid om naar de kantonrechter te gaan.

Zoals u terecht opmerkt heeft UWV binnen het wettelijk systeem geen controletaak op de naleving van de wederindiensttredingsvoorwaarde. Wel vinden we het belangrijk dat onze adviseurs goed op de hoogte zijn van de wederindiensttredingsvoorwaarde. Wij zullen daarom dit onderwerp bij onze adviseurs onder de aandacht brengen. Wanneer een WW-gerechtigde dan vragen heeft over zijn situatie kan de adviseur gericht advies geven, zeker als ze samen mogelijkheden zien voor terugkeer bij de ex-werkgever.

Hoe snel werknemers nieuw werk vinden en de vorm daarvan (flex of vast) is vanzelfsprekend heel verschillend en afhankelijk van meerdere factoren zoals de economische situatie, werkgevers- en werknemersgedrag. In de onderzoeksperiode (2016) was het klimaat voor het vinden van nieuw werk slechter dan nu en werden veel vaste banen vervangen door flexbanen. Uw conclusies willen wij dan ook in dat perspectief plaatsen.

Interne sturing
Wij zijn blij met uw vaststelling dat het door UWV gehanteerde managementsysteem van interne sturing voor de uitvoering van de ontslagtoets voldoet en effectief is.
Samen met onze Accountantsdienst zal gekeken worden waar nog verbeteringen denkbaar zijn, gezien de enkele aandachtspunten die u memoreert.

Tot slot
Tot slot willen wij nog enige noties meegeven met betrekking tot uw onderzoek. Wij pleiten ervoor om in de toekomst eerder overleg te voeren om een zo goed mogelijke onderzoeksopzet te kunnen realiseren. De nu door u gekozen onderzoeksmethodiek, waarbij u gebruik maakt van een enquête onder werknemers, is niet geschikt om uitspraken te kunnen doen over het verschuiven van vast naar flexwerk. Het raadplegen van de in de polis administratie opgenomen gegevens had eerder voor de hand gelegen. Desondanks is het zorgelijk dat de uitkomsten uit de werknemersenquête zo bepalend zijn geweest voor het beeld dat werknemers hebben van de zorgvuldigheid van de ontslagprocedure.

In het onderzoek is meegenomen hoe de werknemer de dienstverlening van UWV ervaart. De ervaringen van de werkgever zijn niet meegenomen. Deze onderzoekaanpak heeft zijn weerslag gehad op de wijze waarop de enquête richting werknemers is vormgegeven en de waardering van de uitkomsten. Eveneens hebben de uitkomsten uit de klantenquête invloed gehad op de door de Inspectie getrokken conclusies en aanbevelingen voor verbetering van de voorlichting door UWV. Zo worden in het onderzoek de percepties van werknemers en de resultaten van het feitenonderzoek over de uitvoering van de ontslagprocedure samengetrokken. Het niet scheiden van de feitelijke bevindingen van de percepties van de ondervraagde werknemers bemoeilijkt ook het verbeteren van de voorlichting door UWV. Het inspelen op (negatieve) percepties stelt immers andere eisen aan de voorlichting dan het verstrekken van feitelijke informatie.

Wij vertrouwen u hiermee van dienst te zijn geweest.

Hoogachtend,

Fred Paling,
Voorzitter Raad van Bestuur

Bijlage 2 Opzet van de klantenquête

De bron voor de steekproef voor de klantenquête bestaat uit het totaal aan werknemers (10.668) voor wie in de periode 1 juli 2015 en 1 juli 2016 een ontslagvergunning werd aangevraagd, die vervolgens door UWV is beoordeeld Het gaat hierbij om ontslagvergunningen die werden aangevraagd om bedrijfseconomische redenen [30] Overeenkomstig de norm, die UWV voor het overgrote deel haalt, ligt het moment van hun feitelijk ontslag (als dat er is geweest) 6 weken later, dus tussen half augustus 2015 en half augustus 2016 De enquêtes zijn binnengekomen tussen 18 mei 2017 en 8 juli 2017. Dat wil zeggen· tussen minimaal 9 maanden en maximaal 1 jaar en 11 maanden na het feitelijk ontslag De redenen waarom deze periode voor de aanvraag ontslagvergunning gekozen is, zijn als volgt. Vanaf 1 juli 2016 is er een wijziging in het ontslagrecht geweest, de Inspectie wil graag de mening van de respondenten weten over een homogeen uitvoeringsproces bij UWV Daarnaast is de respondenten gevraagd naar het effect van de wederindiensttredingsvoorwaarde Deze loopt vanaf het ontslag tot een half jaar na ontslag Verder wil de Inspectie zich graag een beeld vormen van de arbeidsmarktpositie na het ontslag

UWV, die het bestand van de ontslagaanvragen beheert, heeft daar voor het onderzoek de werknemers uit verwijderd die geen BSN-nummer bezaten, inmiddels in het buitenland woonden of waren overleden De resterende populatie (10.554 werknemers) is gesplitst in twee groepen één groep, ter grootte van 8 899 werknemers, voor wie UWV indertijd een ontslagaanvraag heeft verleend en een tweede groep, ter grootte van 1.655 werknemers, voor wie die aanvraag is afgewezen De reden voor het onderscheid is de aandacht binnen het onderzoek Ontslagvergunning voor de wederindiensttredingsvoorwaarde Werknemers voor wie UWV een ontslagaanvraag heeft verleend, hebben weliswaar van UWV informatie over de wederindiensttredingsvoorwaarde gekregen (die krijgen zij immers voorafgaand aan het oordeel) maar ze hebben geen daadwerkelijke ervaring met het (niet-)gebruik ervan Werknemers voor wie de ontslagaanvraag is geweigerd hebben die ervaring wél [31] Daarnaast is de Inspectie zich ervan bewust dat de beslissing van UWV om vergunning voor ontslag toe te staan, het oordeel van de respondent emotioneel kan beinvloeden. Bij vragen die aan beide groepen zijn gesteld, wordt het mogelijk om de respons tussen beide groepen te vergelijken Alleen in die gevallen waarin sprake is van substantiele verschillen tussen beide groepen heeft de Inspectie Bij de beantwoording van vragen in een enquête is vrijwel altijd sprake van enige afzonderlijk gerapporteerd over beide groepen Daarmee wordt de mogelijkheid van een eventuele emotionele beinvloeding van de reactie beter zichtbaar

Ook in de enquête van de Inspectie speelt subjectiviteit soms een rol. Van weinig of geen invloed is sprake, als het gaat om bijvoorbeeld de vraag of de ontslagen werknemer inmiddels werk heeft gevonden of niet, en of dat vast of tijdelijk werk is Aangenomen mag worden dat de respondent zich hier niet in vergist, en er geen belang bij heeft om een onjuist antwoord te verstrekken In die zin heeft een onderzoek in bijvoorbeeld de polisadministratie van het UWV, naar het feitelijk verloop

---

[30] Ontslagaanvragen bij UWV vanwege arbeidsongeschiktheid vallen erbuiten En aanvragen voor een ontslagvergunning vanwege, bijvoorbeeld, conflicten 'met de baas' worden niet door UWV beoordeeld, dergelijke zaken lopen wettelijk via de kantonrechter

[31] Ook andere verschillen tussen de twee groepen waren denkbaar Zo leek het mogelijk dat het oordeel van UWV over de ontslagaanvraag van invloed zou zijn op de mening van de betrokken werknemers over de uitvoering van die beoordeling Werknemers die, vanwege een door UWV geweigerde ontslagvergunning, niet ontslagen mochten worden, zouden positiever over UWV kunnen denken

van werk en uitkering van werknemers die om bedrijfseconomische redenen ontslagen zijn, niet veel toegevoegde waarde De inspectie merkt hierbij op dat voor de gemiddelde respondent de aanvraag ontslagvergunning circa anderhalf jaar vóór de invulling van de enquête plaatsvond. Het is dus zeker niet zo dat de enquête vlak na het ontslag plaatsvond, in een periode van 'tijdelijke werkloosheid' tussen twee banen Anderzijds is de periode ook niet zo lang dat het aannemelijk is dat de werknemer in dat jaar al een vaste baan zou hebben gevonden, en die opnieuw kwijt zou zijn geraakt De periode waarover de bevraging plaatsvond ligt dus voor de respondent wat verder in het verleden Bij de vragen is er altijd de mogelijkheid gegeven om te antwoorden met 'dat weet ik niet meer'. Desalniettemin kan de verstreken periode enige invloed hebben gehad op het geheugen van de respondent

Daarnaast zijn er vragen waarbij subjectiviteit in feite 'gewenst' is. De beleving van de klant van de dienstverlening door UWV is hiervan een voorbeeld. Hierbij gaat het te allen tijde om subjectiviteit En een subjectiviteit die UWV ook zelf graag in beeld krijgt, in de klantonderzoeken die het uitvoert Door de stratificatie die de Inspectie in de enquête heeft uitgevoerd, is het overigens mogelijk om het "oordeel" van de klanten over bijvoorbeeld de dienstverlening te splitsen in oordelen van klanten voor wie de aanvraag is afgewezen, en voor wie de aanvraag is toegekend

Lastiger wordt het bij een vraag of er volgens de werknemer werkelijk sprake was van een bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag Hierbij kunnen allerlei anderen motieven een doorslaggevende rol spelen, zoals· werknemer kan dit niet beoordelen, is sterk bevooroordeeld enz Omdat UWV de werkgeversinformatie onvoldoende verifieert, biedt de visie van de werknemer in dit geval wel een 'tegenwicht' aan de uitkomst dat een zeer groot deel van de aanvragen door UWV wordt gehonoreerd. Daarom heeft de inspectie deze werknemersoordelen toch weergegeven, echter altijd voorzien van de mededeling dat het om 'percepties' gaat

De informatie uit de klantenquête heeft deels betrekking op alle werknemers voor wie een ontslagvergunning was aangevraagd en deels op de twee deelgroepen afzonderlijk. Vanwege de onevenredige verdeling tussen de twee groepen binnen het totale UWV-bestand was het nodig om voor het onderzoek twee afzonderlijke en even grote steekproeven te trekken De respondentaantallen die nodig zijn voor een betrouwbaar beeld zijn berekend aan de hand van de 'Sample Size Calculator' van Creative Research Systems, een erkende partij op dit gebied [32] Het vereiste aantal respondenten voor werknemers met een toegekende ontslagvergunning komt dan uit op zo'n 370, dat voor werknemers met een afgewezen ontslagvergunning op zo'n 310 Uitgaande van de gangbare respons bij enquêtes van circa 30 procent is gekozen voor twee steekproeven van UWV van elk 1 100 personen. Van werknemers die vaker dan eens in het bestand voorkwamen (vanwege meerdere ontslagaanvragen in de onderzoeksperiode) is alleen de eerste aanvraag in de steekproef gelaten Dit bracht het totaal op 2.155 potentiele respondenten

De werknemers uit deze steekproef kregen een brief met uitleg over het onderzoek en het verzoek om hun vragenlijst digitaal in te vullen Na drie weken volgde een tweede brief, waarin ook de optie van een schriftelijke vragenlijst werd vermeld In totaal stuurden 711 werknemers hun vragenlijst bijtijds en volledig ingevuld terug· een bruto respons van 33.0 procent.

In een aantal gevallen stemde de informatie van de respondent over het oordeel van UWV niet overeen met wat UWV daarover had geregistreerd Dit kwam vooral

[32] Uitgangspunt was een betrouwbaarheid van 95 procent en een betrouwbaarheidsmarge van 5 procent

voor onder werknemers die bij UWV te boek staan als 'ontslagaanvraag afgewezen' terwijl de werknemer zelf zei dat zijn ontslag wél was toegestaan Uit de basisbestanden bleek dat het hier meestal ging om respondenten bij wie kort na het afwijzen van de eerste ontslagaanvraag een nieuwe was gevolgd die wél werd toegewezen Deze gevallen zijn meegenomen in de categorie 'ontslagaanvraag verleend' Waar dat niet het geval was, werd de enquête uit het onderzoeksbestand verwijderd. Netto respons bij de klantenquête 662 werknemers bij wie de ontslagaanvraag in 358 gevallen was verleend en 304 gevallen waarin die was afgewezen Wat neerkomt op een netto respons van 30 7 procent, en voor beide groepen een aantal enquêtes dat weinig onderdoet voor de betrouwbaarheidsnorm

In de oorspronkelijke respons was bij open vragen zeer vaak het antwoord 'een andere reden, namelijk ' aangekruist (>40% van de complete respons) Een analyse van de Inspectie wees uit dat veel van de nadere beschrijvingen die hierbij werden opgevoerd, in feite wezen op een keuze die door de Inspectie al als voorkeuze was opgevoerd, maar die de respondenten om soms onduidelijke redenen niet kozen Daar waar evident duidelijk was dat een antwoord niet 'anders, namelijk .' had moeten zijn, maar één van de antwoorden uit het voorkeuzemenu, is door de Inspectie een correctie toegepast waarbij het antwoord aan de desbetreffende voorkeuze is toegerekend. Met name is hierdoor een verhoging van de respons ontstaan op het antwoord dat de door de werkgever opgevoerde reden ook volgens de werknemer klopt

Om de uitkomsten van de enquête te kunnen extrapoleren naar de populatie, is het noodzakelijk om een zogenaamde nonresponse-analyse uit te voeren. De vraag is immers of de respondenten wel vergelijkbaar zijn met de niet-respondenten Daarvoor heeft de Inspectie gebruik gemaakt van kenmerken van respondenten die bekend zijn in de administratie van UWV Daarbij is het zo dat –omdat het gaat om een representatieve steekproef, waarbij de kenmerken van de gevallen in de steekproef, gelijk zijn aan de kenmerken van de populatie - correcties van de respons parallel lopen aan correcties van non-respons
Na bestudering van de in de administratie van UWV bekende kenmerken van de populatie, bleken er alleen verschillen te bestaan op leeftijd Onder de groep jonger dan 35 ligt de netto respons op zo'n 14 procent, versus 43 procent onder de groep ouder dan 55 Dit maakte wegen op de factor leeftijd noodzakelijk Het responsverschil tussen mannen en vrouwen is nagenoeg nihil (32 versus 31 procent); hierop is niet gewogen Andere mogelijk relevante factoren, zoals opleidingsniveau, zijn wel in de vragenlijst opgenomen maar worden niet door UWV geregistreerd Hiervoor kon dus niet worden gewogen

In de analyse zijn al met al twee weegfactoren gebruikt Eén waar het gaat om de groep werknemers voor wie ontslag is aangevraagd als geheel (bijvoorbeeld waar het gaat om de door UWV verstrekte informatie over de gang van zaken). In dit geval is zowel gewogen op het oordeel van UWV op de ontslagaanvraag (toegekend dan wel afgewezen) als op leeftijd Wanneer de analyse gebeurt voor de twee groepen 'toegekend' versus 'afgewezen' afzonderlijk (bijvoorbeeld waar het gaat om gebruik van de wederindiensttredingsvoorwaarde) is alleen op leeftijd gewogen.

Door de inspectie is niet verder gezocht naar 'onbekende' verschillen tussen respondenten en nonrespondenten.

De voor de klantenquête gehanteerde vragenlijst is opgenomen in bijlage 3

Bijlage 3 Vragenlijst

	Onderzoekgegevens
Naam	Ontslagvergunning
Afkorting	OV2017
Jaar	2017
Beschrijving	Als eerste dank u wel dat u mee wilt werken aan ons onderzoek!

Het onderzoek gaat over werknemers voor wie tussen half 2015 en half 2016 door hun werkgever een ontslagvergunning is aangevraagd bij UWV Het gaat hierbij om ontslagen die volgens de werkgever noodzakelijk zijn vanwege bedrijfseconomische redenen UWV beoordeelt dan of een ontslagvergunning wordt toegekend dan wel afgewezen, en daarmee of de betrokken werknemer al dan niet wordt ontslagen Wij willen nu graag weten wat er in de tijd rond deze ontslagaanvraag is gebeurd met de werknemers waarover het gaat

Het is mogelijk dat er in de periode tussen half 2015 en half 2016 vaker dan één keer een ontslagvergunning voor u is aangevraagd bij UWV Zoals ook staat in onze brief, gaat het onderzoek dan over de eerste keer dat dit is gebeurd

Over het invullen van de vragenlijst

Het invullen van de vragenlijst is eenvoudig U gaat naar de vragenlijst op internet met de toegangscode die in onze brief staat Vervolgens klikt u het blokje aan bij het antwoord dat het best bij u past Bij 'open' antwoorden zoals 'Een andere reden, namelijk ' kunt u daar uw eigen antwoord aan toevoegen (Let op het aanklikken van blokjes lukt niet met elke browser even goed Als het rechtstreeks aanklikken van een blokje niet wil lukken, kunt u het antwoord erachter aanklikken) Wanneer u meent dat u een eerdere vraag niet correct hebt beantwoord, kunt u stapsgewijs terug gaan Wanneer u toch problemen hebt met het invullen van de vragenlijst kunt u ook hulp vragen aan familie of vrienden Mocht u verder nog vragen hebben, dan kunt u ons bereiken op telefoonnummer 070 333 52 36

Afdrukdatum 29-05-2017 11 09 26

Ontslagvergunning

1. Klopt het dat uw werkgever tussen half 2015 en half 2018 aan UWV een ontslagvergunning heeft aangevraagd, om u te mogen ontslaan?

(We hebben het in deze vragenlijst vaak over 'uw werkgever' ook als is het mogelijk dat u op dit moment niet meer bij hem in dienst bent.)

O Ja dat klopt → Ga naar vraag 3
O Nee dat klopt niet
O Dat weet ik niet meer

2. Het gaat meer precies, over de periode die genoemd is in onze brief. In deze periode heeft UWV als het goed is contact met u opgenomen over de ontslagvergunning die uw werkgever voor u had aangevraagd. Kunt u zich dat herinneren?

O Ja ik kan mij dat nu herinneren
O Nee ik kan het mij nog steeds niet herinneren → Ga naar vraag 56

B. Reden voor de ontslagaanvraag

Wanneer een werkgever om bedrijfseconomische redenen, zoals reorganisatie of krimp, een werknemer wil ontslaan, dan is de werknemer het daar niet altijd mee eens. De werkgever moet in dat geval bij UWV een ontslagaanvraag indienen. UWV beoordeelt dan of de werknemer om wie het gaat wel of niet ontslagen mag worden.

Uw werkgever heeft bij UWV een ontslagvergunning aangevraagd, omdat u het niet eens was met zijn plan om u te ontslaan.

3. Wat was volgens uw werkgever de reden voor uw ontslag? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

(Let op: het aankliikken van blokjes lukt niet met elke browser even goed. Als het rechtstreeks aankliikken van een blokje niet wil lukken, kunt u het antwoord eerstaar aankliikken.)

☐ Het bedrijf werd gereorganiseerd
☐ Het bedrijf moest inkrimpen
☐ Het bedrijf is (gedeeltelijk) gesloten
☐ Het bedrijf verkeerde in een minder goede financiële situatie
☐ Het bedrijf ging verhuizen
☐ De periode van de loonkostensubsidie van UWV was beëindigd
☐ Een andere reden, namelijk

_____

☐ Dat weet ik niet meer

4 Wat was volgens uzelf de reden dat uw werkgever u wilde ontslaan? Meerdere antwoorden zijn mogelijk

☐ Volgens mij klopte het wat mijn werkgever daarover zei
☐ Hij wilde goedkoper personeel bijvoorbeeld uitzendkrachten of ZZP ers
☐ Hij vond me te oud
☐ De reden was dat wij niet goed met elkaar overweg konden
☐ Een andere reden namelijk

_____

☐ Dat weet ik niet meer

5. Wat voor arbeidsrelatie had u destijds bij uw werkgever?

O Ik had een vaste baan → Ga naar vraag 7
O Ik had een tijdelijk arbeidscontract
O Ik werkte er als uitzendkracht
O Ik werkte er als oproepkracht
O Ik had een andere arbeidsrelatie, namelijk

_____

6. Was uw formele arbeidscontract afgelopen op het moment dat uw werkgever u wilde ontslaan?

O Ja mijn arbeidscontract was op dat moment afgelopen
O Nee mijn arbeidscontract was op dat moment nog niet afgelopen

7 Hoe lang werkte u daar toen uw werkgever een ontslagvergunning aanvroeg?

O Minder dan een half jaar
O Een half jaar tot één jaar
O Eén tot twee jaar
O Twee tot vijf jaar
O Vijf tot tien jaar
O Tien jaar of meer

8. Hoeveel werknemers had uw bedrijf ongeveer, toen uw werkgever een ontslagaanvraag bij UWV indiende?

O Alleen mijzelf → Ga naar vraag 11
O 2 t/m 14
O 15 t/m 49
O 50 t/m 249
O 250 of meer
O Dat weet ik niet meer

9. En hoeveel werknemers wilde uw werkgever tegelijkertijd ontslaan?

O Alleen mijzelf→ Ga naar vraag 11
O Minder dan 5
O 5 t/m 19
O 20 t/m 49
O 50 of meer
O Dat weet ik niet

10 Hadden uw collega's die met ontslag werden bedreigd, ongeveer dezelfde werkzaamheden als u zelf?

O Ja, de meesten hadden ongeveer dezelfde werkzaamheden als ik
O Nee de meesten hadden ander werk dan ik
O Dat weet ik niet meer

C Informatie van UWV aan de werknemer

Nadat uw werkgever een ontslagvergunning voor u had aangevraagd, hebt u van UWV informatie gekregen over de verdere gang van zaken. We willen daar graag wat meer over weten

Na aanvraag van een ontslagvergunning door de werkgever krijgen werknemers twee weken tijd om per brief verweer bij UWV aan te tekenen in die brief kunnen zij hun argumenten tegen het ontslag vermelden

11 Hebt u van UWV een brief gekregen waarin werd uitgelegd dat u twee weken tijd kreeg om tegen de ontslagaanvraag van uw werkgever in verweer te gaan?

O Ja
O Nee
O Dat weet ik niet meer

12. Hebt u van UWV nog op een andere manier informatie gekregen over de mogelijkheid om tegen de ontslagaanvraag van uw werkgever in verweer te gaan? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

O Ja namelijk

☐ Telefonisch in werd gebeld door UWV
☐ Telefonisch op eigen initiatief
☐ Op de website van UWV
☐ Persoonlijk op verzoek van UWV
☐ Persoonlijk op eigen initiatief (bijvoorbeeld aan een loket)
☐ Op een andere manier namelijk

_____

O Nee ik heb hier verder geen informatie van UWV over gekregen

13 Hebt u op een andere manier dan van UWV informatie gekregen over de mogelijkheid om in verweer te gaan tegen de ontslagaanvraag van uw werkgever (bijvoorbeeld van de ondernemingsraad)? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

O Ja namelijk

☐ Van mijn werkgever zelf en/of van de afdeling Personeelszaken
☐ Van de ondernemingsraad en/of van de vakbond
☐ Van een advocaat en/of van een rechtshulpverzekeraar
☐ Van collega's
☐ Van familie vrienden of kennissen
☐ Ik heb zelf gezocht bijvoorbeeld op internet
☐ Op een andere manier namelijk

_____

O Nee ik heb geen andere informatie gekregen

14 Hebt u gebruik gemaakt van de mogelijkheid om bij UWV een verweer in te dienen?

O Ja
O Nee

Werknemers, die door hun werkgever zijn ontslagen, kunnen hiertegen in beroep gaan bij de kantonrechter. De kantonrechter beoordeelt dan zelfstandig of de arbeidsovereenkomst hersteld moet worden.

15 Hebt u van UWV informatie gekregen over de mogelijkheid om bij de kantonrechter tegen uw ontslag in beroep te gaan?

O Ja, namelijk

☐ Schriftelijk in een brief van UWV
☐ Telefonisch
☐ Op de website van UWV
☐ Persoonlijk bijvoorbeeld aan een loket
☐ Op een andere manier, namelijk _

_____

O Nee
O Dat weet ik niet

16 Hebt u op een andere manier dan van UWV informatie gekregen over de mogelijkheid om bij de kantonrechter tegen uw ontslag in beroep te gaan? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

O Ja namelijk

☐ Van mijn werkgever zelf en/of van de afdeling Personeelszaken
☐ Van de ondernemingsraad en/of van de vakbond
☐ Van een advocaat en/of van een rechtshulpverzekeraar
☐ Van collega's
☐ Van familie vrienden of kennissen
☐ Ik heb zelf gezocht bijvoorbeeld op internet
☐ Op een andere manier namelijk _

_____

O Nee ik heb geen andere informatie gekregen
O Dat weet ik niet meer

Wanneer een werknemer vanwege bedrijfseconomische redenen wordt ontslagen geldt de zogenaamde 'wederindienstredingsvoorwaarde'. Die houdt in dat, als er binnen een half jaar na het ontslag binnen het bedrijf ongeveer hetzelfde werk weer beschikbaar komt als u uitvoerde, de werkgever voorrang moet geven aan u als vroegere werknemer.

17 Hebt u van UWV informatie gekregen over deze wederindienstredingsvoorwaarde? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

O Ja

☐ Schriftelijk in een brief van UWV
☐ Telefonisch
☐ Op de website van UWV
☐ Persoonlijk bijvoorbeeld aan een loket
☐ Op een andere manier namelijk _

_____

O Nee
O Dat weet ik niet meer

18 Hebt u op een andere manier dan van UWV informatie over deze wederindienstredingsvoorwaarde gekregen? Meerdere antwoorden zijn mogelijk

O Ja namelijk

☐ Van mijn werkgever zelf en/of van de afdeling Personeelszaken
☐ Van de ondernemingsraad en/of van de vakbond
☐ Van een advocaat en/of van een rechtshulpverzekeraar
☐ Van collega s
☐ Van familie vrienden of kennissen
☐ Ik heb zelf gezocht bijvoorbeeld op internet
☐ Op een andere manier namelijk

_____

O Nee ik heb geen andere informatie gekregen
O Dat weet ik niet meer

D Oordeel van UWV over de aanvraag van de ontslagvergunning
19 Wat was de beslissing van UWV over de aanvraag van uw ontslagvergunning, door uw werkgever?

O UWV heeft toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen mijn werkgever mocht mij dus ontslaan → Ga naar vraag 23
O UWV heeft géen toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen mijn werkgever mocht mij dus niet ontslaan

20 Wat was de voornaamste reden dat UWV de ontslagaanvraag van uw werkgever heeft afgewezen?

O Volgens UWV was de bedrijfseconomische positie van het bedrijf niet ernstig genoeg om werknemers te mogen ontslaan
O Volgens UWV moesten andere werknemers eerder ontslagen worden dan u (bijvoorbeeld omdat zij korter in dienst waren)
O Volgens UWV zou uw eigen functie wel vervallen maar was er binnen het bedrijf ander werk beschikbaar waar u geschikt voor was
O Volgens UWV was de ontslagaanvraag niet volledig
O UWV had een andere reden namelijk

_____

O Dat weet ik niet meer

21 Heeft uw werkgever later opnieuw een ontslagaanvraag voor u ingediend bij UWV?

O Ja
O Nee → Ga naar vraag 41

22 Wat was de beslissing van UWV over deze nieuwe aanvraag van een ontslagvergunning door uw werkgever?

O UWV heeft de tweede keer wél toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen mijn werkgever mocht mij dus ontslaan
O UWV heeft de tweede keer ook geen toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, of wel UWV heeft over deze tweede ontslagaanvraag nog geen oordeel uitgesproken → Ga naar vraag 41

E. Nadat UWV de ontslagvergunning heeft toegekend

Zoals eerder gezegd kunnen werknemers die het niet eens zijn met hun ontslag hiertegen in beroep gaan bij de kantonrechter. Ze kunnen daar uitleggen waarom hun ontslag niet terecht was. De kantonrechter beoordeelt dan zelfstandig of de arbeidsrelatie hersteld moet worden.

23. Hebt u gebruik gemaakt van de mogelijkheid om bij de kantonrechter in beroep te gaan?

O Ja → Ga naar vraag 25
O Nee

24. Waarom bent u niet bij de kantonrechter in beroep gegaan? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

☐ Ik wist niet dat het mogelijk was om bij de kantonrechter in beroep te gaan → Ga naar vraag 27
☐ Ik wist niet op welke manier het moest in beroep gaan → Ga naar vraag 27
☐ Ik werd er door niemand bij ondersteund → Ga naar vraag 27
☐ Ik vond het te duur om in beroep te gaan → Ga naar vraag 27
☐ Ik dacht dat het toch niet zou lukken om mijn ontslag terug te draaien → Ga naar vraag 27
☐ Ik had inmiddels ander werk gevonden → Ga naar vraag 27
☐ Ik had een andere reden om niet in beroep te gaan, namelijk ____ → Ga naar vraag 27

_____

25. Wat was het oordeel van de kantonrechter over de wijze waarop u was ontslagen?

O Volgens de kantonrechter was de ontslagvergunning terecht. Ik bleef dus ontslagen → Ga naar vraag 27
O Volgens de kantonrechter was de ontslagvergunning niet terecht. Mijn arbeidsrelatie is toen met terugwerkende kracht hersteld

26. Wat is daarna gebeurd, toen de kantonrechter uw arbeidscontract had hersteld? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

☐ Ik ben bij mijn werkgever terug in dienst gekomen → Ga naar vraag 44
☐ Ik ben niet bij mijn werkgever terug gekomen. Ik ben met een ontslagvergoeding vertrokken → Ga naar vraag 44
☐ Ik ben niet bij mijn werkgever terug gekomen, maar ik heb geen ontslagvergoeding gekregen → Ga naar vraag 44
☐ Er is iets anders gebeurd, namelijk ____ → Ga naar vraag 44

_____

Zoals we vertelden, geldt er voor de eerste zes maanden na het ontslag de 'wedertrekenstredingsvoorwaarde'. Die houdt in dat als er in die tijd bij uw vroegere werkgever ongeveer hetzelfde werk beschikbaar komt als u daar vroeger had, u als ontslagen werknemer voorrang kunt hebben.

27. Hebt u in het eerste half jaar na uw ontslag geprobeerd te weten te komen of er bij uw vroegere werkgever weer ruimte was gekomen voor werknemers met ongeveer hetzelfde werk als u daar vroeger had? Dus werk dat u goed zou kunnen uitvoeren?

O Ja, ik heb geprobeerd dat te weten te komen
O Nee, dat was niet nodig, mijn vroegere werkgever heeft me zelf op de hoogte gehouden → Ga naar vraag 30
O Nee, ik heb niet geprobeerd dat te weten te komen → Ga naar vraag 30

28 Op welke manier probeerde u dat te weten te komen? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

☐ Ik heb het zelf aan mijn vroegere werkgever en/of aan de afdeling Personeelszaken gevraagd
☐ Ik heb het aan mijn vroegere collega's gevraagd
☐ Ik zag vacatures in de kranten of op de website van mijn vroegere werkgever
☐ Ik zag vacatures op de website van UWV
☐ Op een andere manier namelijk

_____

29 Hoe makkelijk vond u het om te weten te komen of er bij uw vroegere werkgever weer vacatures vrijkwamen voor functies die geschikt voor u zouden zijn?

O Heel makkelijk
O Makkelijk
O Niet makkelijk en niet moeilijk
O Moeilijk
O Heel moeilijk

30 Zijn er volgens in het eerste half jaar na uw ontslag, bij uw vroegere werkgever nieuwe banen waren gekomen waarvoor u geschikt zou zijn?

O Ja
O Nee→ Ga naar vraag 44

31 Heeft uw vroegere werkgever u uit zichzelf een nieuwe baan aangeboden?

O Ja
O Nee→ Ga naar vraag 33

32. Hebt u die baan ook aangenomen?

O Ja→ Ga naar vraag 44
O Nee

33 Hebt u zelf weer bij uw vroegere werkgever gesolliciteerd op een baan waarvoor u volgens u geschikt zou zijn?

O Ja
O Nee→ Ga naar vraag 37

34 Hebt u hem daarbij ook gewezen op de wedeindienstredingsvoorwaarde?

O Ja
O Nee

35 Heeft uw vroegere werkgever u daarna in dienst genomen?

O Ja → Ga naar vraag 44
O Nee

36 Waarom denkt u, dat uw vroegere werkgever u die nieuwe baan niet heeft gegeven? Meerdere antwoorden zijn mogelijk

☐ Het werk was bij nader inzien toch anders dan ik vroeger deed
☐ Mijn vroegere werkgever wilde goedkoper personeel bijvoorbeeld uitzendkrachten of ZZP ers
☐ Mijn vroegere werkgever vond me te oud
☐ Mijn vroegere werkgever en ikzelf konden het niet eens worden over de arbeidsvoorwaarden
☐ Mijn vroegere werkgever had er een andere reden voor namelijk

_____

☐ Dat weet ik niet

37 Heeft uw vroegere werkgever andere werknemers in dienst genomen voor het werk waarvoor u, volgens uzelf, geschikt voor was?

O Ja
O Nee

38 Bent u, toen u geen geschikte baan terug kreeg, (opnieuw) naar de kantonrechter gegaan, om een beroep te doen op de wederindienstredingsvoorwaarde?

O Ja
O Nee → Ga naar vraag 44

39 Gaf de kantonrechter u gelijk dat u recht had op een geschikte baan bij uw vroegere werkgever?

O Ja volgens de kantonrechter had ik recht op een geschikte baan bij mijn vroegere werkgever
O Nee volgens de kantonrechter had ik daar geen recht op → Ga naar vraag 44
O Dat weet ik niet, de kantonrechter heeft de zaak nog in behandeling → Ga naar vraag 44

40 Heeft u die geschikte baan bij uw vroegere werkgever inmiddels ook gekregen?

O Ja ik ben met terugwerkende kracht weer bij mijn vroegere werkgever in dienst gekomen → Ga naar vraag 44
O Nee ik ben niet naar mijn vroegere werkgever terug gegaan ik ben daar met een vergoeding vertrokken → Ga naar vraag 44
O Nee, ik ben niet naar mijn vroegere werkgever terug gegaan en ik heb geen vergoeding gekregen → Ga naar vraag 44
O Dat weet ik nog niet de uitspraak van de kantonrechter is te kort geleden → Ga naar vraag 44
O Er is iets anders gebeurd namelijk → Ga naar vraag 44

_____ → Ga naar vraag 44

F Nadat UWV de ontslagvergunning heeft gewegerd

Het gaat hier onder de eerste ontslagaanvraag, die dus door UWV is afgewezen, ook indien uw werkgever een tweede ontslagaanvraag heeft ingediend

Werkgevers die het niet eens zijn met de beslissing van UWV om een ontslagvergunning te weigeren, hebben het recht naar de kantonrechter te gaan. De kantonrechter beoordeelt dan zelfstandig of de werknemer al dan niet ontslagen mag worden

41. Heeft uw werkgever gebruik gemaakt van de mogelijkheid bij de kantonrechter toestemming voor ontslag te vragen?

O Ja, mijn werkgever is naar de kantonrechter gegaan
O Nee, mijn werkgever is niet naar de kantonrechter gegaan → Ga naar vraag 44
O Ik weet niet of mijn werkgever naar de kantonrechter is gegaan → Ga naar vraag 44

42. Wat was het oordeel van de kantonrechter op het verzoek van de werkgever om u te mogen ontslaan?

O Volgens de kantonrechter mocht mijn werkgever mij niet ontslaan
O Volgens de kantonrechter mocht mijn werkgever mij wel ontslaan → Ga naar vraag 44
O Dat weet ik niet, de kantonrechter heeft de zaak nog in behandeling → Ga naar vraag 44

43. Wat is daarna gebeurd, toen de kantonrechter had geoordeeld dat uw werkgever u niet mocht ontslaan?

O Ik ben bij mijn werkgever blijven werken
O Ik ben niet bij mijn werkgever gebleven, ik ben daar met een ontslagvergoeding vertrokken
O Ik ben niet bij mijn werkgever gebleven, maar ik heb geen ontslagvergoeding gekregen
O Ik weet nog niet wat er gaat gebeuren, de uitspraak van de kantonrechter is te kort geleden

G Huidige werksituatie

44. Hebt u op dit moment werk? Meerdere antwoorden zijn mogelijk

O Ja, namelijk

☐ Ik werk nog bij mijn vroegere werkgever
☐ Ik heb een nieuwe vaste baan
☐ Ik heb een nieuwe tijdelijke baan
☐ Ik werk als uitzendkracht
☐ Ik werk als oproepkracht
☐ Ik werk als zelfstandige of ZZP'er
☐ Ik heb ander werk, namelijk

_____

O Nee, ik heb op dit moment geen werk

45. Hebt u momenteel een uitkering? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

O Ja, ik heb momenteel een uitkering
O Nee, ik heb momenteel geen uitkering

O Waardering van de dienstverlening door UWV

We willen graag weten hoe u de dienstverlening van UWV hebt ervaren, in de tijd tussen de ontslagaanvraag door uw werkgever en het oordeel daarover van UWV

46. Hoe beoordeelt u de informatie die u van UWV hebt gekregen over de gang van zaken bij de beoordeling van de ontslagaanvraag, en over uw rechten en plichten daarbij?

O Heel goed
O Goed
O Niet goed niet slecht
O Slecht
O Heel slecht
O Ik heb daar nooit informatie over gekregen

47 Hoe beoordeelt u de informatie die u van UWV hebt gekregen over het recht op terugkeer bij de vroegere werkgever, door middel van de wederinditensttredingsvoorwaarde?

O Heel goed
O Goed
O Niet goed niet slecht
O Slecht
O Heel slecht
O Ik heb daar nooit informatie over gekregen

48 Hoe beoordeelt u de snelheid waarmee UWV de ontslagaanvraag heeft afgehandeld?

O Heel goed
O Goed
O Niet goed niet slecht
O Slecht
O Heel slecht
O Dat weet ik niet

49 Hoe beoordeelt u de telefonische bereikbaarheid van UWV?

O Heel goed
O Goed
O Niet goed niet slecht
O Slecht
O Heel slecht
O Dat weet ik niet ik heb nooit geprobeerd UWV te bellen

Bijlage 4 COSO-Internal Control–Integrated Framework

COSO is een managementmodel dat is ontwikkeld door The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Dit comité, bestaande uit een aantal private organisaties, heeft in 1992 naar aanleiding van een aantal boekhoudschandalen en fraudegevallen aanbevelingen gedaan en richtlijnen aangegeven ten aanzien van interne controle en interne beheersing In 1994 is daar nog een aanvulling opgekomen en werd dit samengevoegd in het COSO-rapport Dit rapport is bedoeld om aan organisaties een uniform en gemeenschappelijk referentiekader voor interne controle aan te bieden en om het management te ondersteunen bij de verbetering van het interne controlesysteem. In 2004 werd het model geactualiseerd en richt het model zich niet meer alleen op interne controle maar op het gehele interne beheersingssysteem en staat bekend als COSO II of Enterprise Risk Management Framework (ERMF). Ook in 2006 (Internal Control over Financial Reporting – Guidance for Smaller Public companies) en 2009 (Guidance on Monitoring Internal Control Systems) zijn er aanvullingen geweest.

In 2013 is het COSO-framework geactualiseerd en vernieuwd tot COSO – Internal Control –Integrated Framework (COSO-ICIF) (Overigens is naast – nieuw - COSO-ICIF ook – 'oud' - COSO-ERMF als zelfstandig referentiekader gericht op organisatiebrede risicobeheersing blijven bestaan.) Aanleiding tot de vernieuwing was dat de omgeving waarin bedrijven ondernemen en zaken doen de afgelopen twintig jaar drastisch is veranderd De diverse belanghebbenden, zoals de aandeelhouders, ondernemingsraad (OR) en wetgever willen nauwer betrokken zijn en (nog beter) kunnen begrijpen hoe het internal-controlsysteem de organisatie ondersteunt bij het nemen van beslissingen en het besturen van de onderneming De belangrijkste veranderingen in de omgeving zijn

- toename van het bestuurlijk toezicht en bijbehorende controle,
- globalisering van markten;
- toenemende complexiteit in bedrijfsmodellen en onderling zakendoen tussen bedrijven;
- meer wet- en regelgeving, voorschriften en standaarden, ook voor niet-financiele rapportages,
- hogere eisen aan bevoegdheden en verantwoordelijkheden van bestuurders,
- gebruik en afhankelijkheid van technologieen die zich steeds sneller ontwikkelen,
- fraude, imagoschade of cyber crime komen veel voor, maar worden steeds minder getolereerd

Een van de belangrijkste wijzigingen is het formaliseren van de belangrijke concepten die geintroduceerd werden in het originele 1992 COSO-framework, waarbij de lat hoger ligt voor het 'COSO Compliant' statement In COSO-ICIF zijn deze concepten uitgangspunten geworden, waarmee het een 'principle based' framework is geworden. Zij verbreden, actualiseren en concretiseren het framework Daarnaast zijn o.a. wijzigingen rondom de volgende onderwerpen doorgevoerd

- een breder spectrum van rapporteren zowel financiele als niet-financiele (risico's, kwaliteit operationele proces, maatschappelijke impact en dergelijke) informatie,
- het leggen van een verbinding tussen risico, prestatie en beloning;
- het definieren van de 'drie verdedigingslinies' ('three lines of defence') het operationeel management is verantwoordelijk voor haar eigen processen (eerste lijn), de ondersteunende afdelingen adviseren, coordineren en bewaken of

het management zijn verantwoordelijkheden ook neemt (tweede lijn) en internal audit controleert of het samenspel tussen de eerste en tweede lijn soepel functioneert en velt daar een onderdeel over (derde lijn).

COSO-ICIF is een van de standaardreferentiemodellen die door auditors worden gebruikt bij een onderzoek.

COSO-ICIF werkt als een referentiekader om te bepalen wanneer een onderneming in control is én hoe dat wordt gemeten. COSO-ICIF stelt bedrijven in staat om systemen en processen in te richten die zich kunnen aanpassen aan wisselende omstandigheden, die risico's mitigeren en die het nemen van beslissingen en besturen van een organisatie ondersteunen. Als een organisatie haar doelstellingen wil bereiken dan moet ze omgaan met risico's en moet ze deze risico's proberen te beheersen. COSO-ICIF beschrijft en definieert hiervoor verschillende elementen van een intern beheersingssysteem. Interne beheersing (' internal control') wordt in COSO-ICIF gedefinieerd als een proces, uitgevoerd door de raad van bestuur van een onderneming, het management en ander personeel, bedoeld om een redelijke mate van zekerheid te bieden over de verwezenlijking van de doelstellingen met betrekking tot de dagelijkse bedrijfsprocessen, de interne en externe (financiële en niet-financiële) informatieverzorging en de naleving van relevante wet- en regelgeving.

COSO-ICIF kent drie dimensies. Het model geeft in de COSO-kubus de directe relatie weer tussen:
1. de organisatiedoelstellingen;
2. de controle-elementen;
3. de activiteiten/eenheden waarvoor de interne controle benodigd is.

Ad 1. Organisatiedoelstellingen
COSO identificeert de relaties tussen de ondernemingsrisico's en het interne beheersingsysteem. COSO hanteert hierbij de gedachte dat interne beheersing een proces is dat gericht is op het verkrijgen van een redelijke (niet absolute) mate van zekerheid omtrent het bereiken van de organisatiedoelstellingen in de volgende drie categorieën:
- Effectiviteit en efficiëntie van de dagelijkse bedrijfsprocessen (Operations);
- Betrouwbaarheid van de interne en externe (financiële en niet-financiële) informatieverzorging (Reporting);
- Naleving van relevante wet- en regelgeving (Compliance).

Ad 2. Controlecomponenten

Vervolgens definieert het model de controlecomponenten die gaan over hoe de organisatie deze doelstellingen bereikt als·

A De control omgeving de set van standaarden, processen en structuren die de basis voor het uitvoeren van de interne controle in de hele organisatie

B De risico-inschatting of de beoordeling van de geïdentificeerde risico's de waarschijnlijkheid dat risico zich zal voordoen en de gevolgen indien het zich voordoet

C. Control activiteiten· het beleid en de procedures die ervoor zorgen dat de richtlijnen van het management, op alle niveaus van de entiteit, worden uitgevoerd om de risico's voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen te beperken tot een aanvaardbaar niveau.

D. Informatie en communicatie,

E Toezicht op activiteiten (Monitoring).

Aan de controlecomponenten liggen 17 principes en 81 aandachtspunten ten grondslag die het concept achter deze vijf bestanddelen verder invullen Deze 17 principes zijn een uitwerking van de controle componenten en moeten verplicht worden toegepast. Deze principes zijn weer uitgewerkt in een aantal aandachtspunten (focuspunten), die concrete handreikingen geven over hoe de principes moeten worden toegepast Een organisatie kan een effectieve interne beheersing bereiken door alle principes toe te passen. De 17 principes luiden als volgt

A <u>Control omgeving</u>

1 De organisatie zet zichtbaar in op integriteit en ethische waarden

2. De raad van bestuur gedraagt zich onafhankelijk van het management en oefent toezicht uit op de ontwikkeling en de prestaties van de interne beheersing.

3 Het management stelt, onder toezicht van de RvB, structuren, rapportagelijnen, bevoegde autoriteiten en verantwoordelijkheden vast bij het nastreven van de doelstellingen

4. De organisatie zet zich zichtbaar in om competente medewerkers aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden in lijn met de doelstellingen

5 De organisatie spreekt medewerkers aan op hun verantwoordelijkheden voor de interne beheersing bij het nastreven van de doelstellingen

B <u>Risicobeoordeling</u>

6. De organisatie stelt voldoende duidelijke doelstellingen vast om de identificatie en beoordeling van de risico's met betrekking tot de doelstellingen mogelijk te maken.

7 De organisatie identificeert·risico's voor het bereiken van de doelstellingen in heel de entiteit en analyseert deze risico's om te bepalen hoe ze moeten worden beheerst.

8. De organisatie houdt rekening met het risico van fraude bij de beoordeling van de risico's voor het bereiken van de doelstellingen

9. De organisatie identificeert en beoordeelt veranderingen die een grote invloed zouden kunnen hebben op het systeem van interne beheersing

C <u>Control activiteiten</u>

10. De organisatie selecteert en ontwikkelt beheersingsmaatregelen die bijdragen aan de beperking tot een aanvaardbaar niveau van risico's voor het bereiken van de doelstellingen

11 De organisatie selecteert en ontwikkelt algemene beheersingsmaatregelen gericht op technologie ter ondersteuning van het bereiken van de doelstellingen

12. De organisatie ontplooit beheersingsmaatregelen door beleid vast te stellen over wat wordt verwacht en voor procedures die het beleid vertalen in acties

D Informatie en communicatie

13 De organisatie verkrijgt, produceert en gebruikt relevante, kwaliteitsinformatie ter ondersteuning van de werking van de interne beheersing

14 De organisatie communiceert intern informatie, met inbegrip van de doelstellingen en verantwoordelijkheden voor de interne beheersing, die nodig is ter ondersteuning van de werking van de interne ondersteuning

15 De organisatie communiceert met externe partijen over aangelegenheden die de werking van de interne beheersing beinvloeden.

E Toezicht op activiteiten (Monitoring)

16 De organisatie selecteert, ontwikkelt en houdt lopende en/of afzonderlijke evaluaties om na te gaan of de onderdelen van de interne beheersing aanwezig zijn en functioneren.

17 De organisatie evalueert en communiceert tijdig tekortkomingen in de interne beheersing aan de partijen die verantwoordelijk zijn voor het nemen van corrigerende maatregelen, waaronder het hogere management en de raad van bestuur, voor zover van toepassing

Ad 3. Activiteiten/eenheden

Tenslotte worden de activiteiten weergegeven waarvoor interne controle benodigd is en deze worden onderscheiden in vier niveaus (entiteiten, divisies, werkmaatschappijen en functies) op basis van de geldende organisatiestructuur Al deze componenten vormen samen een geintegreerd systeem dat aan de veranderende omstandigheden kan worden aangepast

Bijlage 5 Juridisch kader Ontslagvergunningen fase 1 en 2

Fase 1: Beoordeling ontslagvergunningsaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen door UWV

Juridisch kader

De uitvoering van de preventieve ontslagtoets is geregeld in.

- Het Burgerlijk Wetboek (hierna BW).
- Op het BW gebaseerde nadere regelgeving.
  - Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (hierna Ontslagregeling) d d 23 april 2015, 2015-0000102290, Staatscourant nr. 12685 van 11 mei 2015[33] De Ontslagregeling bevat nadere regels op bepaalde onderdelen.
  - Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst (Regeling UWV ontslagprocedure)d [34] Hierin zijn nadere regels opgenomen over de inrichting van de procedure en de te hanteren termijnen.

Hiernaast heeft het UWV Uitvoeringsregels opgesteld[35] De Uitvoeringsregels bevatten een toelichting op de wijze van toepassing van wettelijke bepalingen uit het BW en de Ontslagregeling

Wat beoogt de wetgever?

Met de Wet werk en zekerheid (hierna: Wwz) zijn op drie terreinen wijzigingen/hervormingen doorgevoerd, namelijk ten aanzien van flexrecht, ontslagrecht en de werkloosheidswet De Wwz beoogt een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt te bereiken, het stelsel van flexrecht, ontslagrecht en WW activerender te maken en werkzekerheid en inkomenszekerheid te bevorderen.

De preventieve ontslagtoets is een onderdeel van het ontslagrecht De toets wordt uitgevoerd door het UWV of door de kantonrechter. De toets door UWV heeft betrekking op een tweetal ontslaggronden bedrijfseconomische omstandigheden en langdurige arbeidsongeschiktheid Daarnaast zijn er nog zes ontslaggronden Met betrekking tot deze zes gronden vindt preventieve toetsing door de rechter plaats Ten aanzien van het (nieuwe) ontslagrecht als geheel is in de Memorie van toelichting op de Wwz een aantal algemene beoogde doelen genoemd.

- Eenduidigheid en meer eenvoud· rechtsgelijkheids- en rechtszekerheidsbevorderend
- Een betere benutting van vergoedingen en beperking van te hoge vergoedingen

---

[33] Bij Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 2015, 2015-0000300381, zijn enkele wijzigingen (technische aanpassingen) aangebracht in de Ontslagregeling (Staatscourant nr 45451 van 17 december 2015) Bij Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 juni 2016, nr 2016-0000141518, heeft nog een aantal wijzigingen plaatsgevonden in de tekst van de Ontslagregeling, naar aanleiding van de Inwerkingtreding van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) en enkele andere wijzigingen (Staatscourant nr 34013 van 30 juni 2016)

[34] Bij Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 2015, 2015-0000300381, zijn enkele wijzigingen (technische aanpassingen) aangebracht in de Regeling UWV ontslagprocedure (Staatscourant nr 45451 van 17 december 2015)

[35] De thans geldende versie van de 'Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen' is de versie van juli 2016 (Staatscourant nr 34178 van 30 juni 2016)

- Vergoedingen onafhankelijk van de ontslagroute en het soort contract
- Snellere procedures.

Het onderhavige onderzoek betreft (louter) de ontslaggrond 'bedrijfseconomische omstandigheden'. Specifiek met betrekking tot ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen beoogt de wetgever dat werkgevers hun personeelsbestand kunnen aanpassen aan de conjunctuur en fluctuaties in de afzetmarkt. Voor het verkrijgen van een ontslagvergunning moet een werkgever aannemelijk maken dat er bedrijfseconomische noodzaak is voor ontslag(en) Indien een ontslagvergunning wordt verleend, moet voldaan zijn aan de wettelijke criteria die gelden ten aanzien van bedrijfseconomisch ontslag.

Wanneer geen ontslagvergunning?
Voor wat betreft de ontslaggrond 'bedrijfseconomische omstandigheden' wordt geen ontslagvergunning verleend indien·

- Niet is voldaan aan (één van) de criteria die gelden ten aanzien van deze ontslaggrond (art. 7 669 lid 1 en lid 3 sub a) Deze criteria zijn
  - Er is sprake van structureel verval van arbeidsplaatsen (over een toekomstige periode van 26 weken bezien)
  - Herplaatsing op een andere passende functie binnen een redelijke termijn (eventueel met behulp van scholing) is niet mogelijk.
  - Het verval van de arbeidsplaats(en) is noodzakelijk in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering

Het is niet de bedoeling dat een ontslagvergunning wordt gebruikt om vaste medewerkers te ontslaan en te vervangen door flexibele arbeid In de Memorie van toelichting bij de Wwz is ten aanzien van artikel 7 669 lid 3 sub a BW (redelijke grond voor bedrijfseconomisch ontslag) het volgende opgenomen

'Het weigeren van toestemming zal ook aan de orde zijn, net als dat nu het geval is, als werknemers voor ontslag worden voorgedragen – vanwege door de werkgever noodzakelijk geachte kostenbesparing – terwijl het werk bij de werkgever naar aard en omvang in het geheel niet wijzigt Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor daar waar een werkgever werknemers wil ontslaan en hen wil vervangen door goedkopere (al dan niet flexibele) arbeidskrachten De reden hiervoor is dat er feitelijk geen sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen Tegelijkertijd wordt hiermee bescherming geboden aan de sociaaleconomische verhoudingen binnen Nederland, zoals het tegengaan van het onnodig vervangen van vaste werknemers door flexibele werknemers en het tegengaan van het ontduiken van caoverplichtingen die voor een werkgever gelden '

Voorts wordt geen ontslagvergunning verleend indien
- Sprake is van een opzegverbod (art. 7 670 BW).
- Arbeidsrelaties die eerst moeten worden beeindigd voordat toestemming kan worden verleend voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wegens bedrijfseconomische omstandigheden (nog) niet zijn beeindigd (art 7.671a lid 5 BW)

Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen in BW en Ontslagregeling
In de bijlagen A en B komen de bepalingen van het BW en de Ontslagregeling aan bod die betrekking hebben op ontslag wegens bedrijfseconomische redenen (fase 1) Tegen dit referentiekader zal tijdens het onderzoek de daadwerkelijke uitvoering van de toets op ontslagvergunningsaanvragen wegens bedrijfseconomische omstandigheden door het UWV worden afgezet

De 'transitievergoeding' (art 7 673 t/m 7 673d BW) zal geen onderdeel uitmaken van het onderhavige onderzoek en is hieronder bij de behandeling van de relevante artikelen uit het BW en de Ontslagregeling dan ook buiten beschouwing gelaten

Fase 2: *Wederindiensttredingsvoorwaarde bij ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen door UWV*

Juridisch kader

De regels voor de wederindiensttredingsvoorwaarde in de door UWV verleende ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen zijn opgenomen in

- Het BW, in het bijzonder art 7·669 lid 3, onderdeel a BW, art. 7.681 lid 1, onderdelen d en e, en lid 2 BW, art 7 682 lid 4, 5 en 7 BW en art 7·682a BW.
- De Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling) nadere regels op bepaalde onderdelen, in het bijzonder art. 6, 11, 18, 19 en 22 Ontslagregeling.
- De UWV ontslagprocedure – Uitvoeringsregels en regelgeving (Uitvoeringsregels UWV) nadere procedurele aspecten en toelichting op de wijze van toepassing van de wettelijke bepalingen

Wat beoogt de wetgever?

De Wet werk en zekerheid (hierna. Wwz) schrijft voor dat er een redelijke grond is voor ontslag om bedrijfseconomische redenen wanneer er over een periode van 26 weken in de toekomst sprake is van het noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen Wanneer na afgifte van de ontslagvergunning door UWV, of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, maar binnen de genoemde toekomstige periode van 26 weken, de werkgever eenzelfde vacature openstelt als waarop eerder ontslag is verleend dan is de werkgever in beginsel verplicht de voormalig werknemer zijn oude functie aan te bieden. Doet de werkgever dat niet dan kan de werknemer via de kantonrechter vernietiging van de opzegging, herstel van de arbeidsovereenkomst, dan wel een billijke vergoeding eisen. De gedachte achter de wederindiensttredingsvoorwaarde is dat door de in de periode van 26 weken kennelijk niet voorziene, maar veranderde bedrijfsomstandigheden bij de werkgever (conjunctuur en fluctuaties in de afzetmarkt) de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag (ontslaggrond) is vervallen en de oude situatie hersteld kan worden

De wederindiensttredingsvoorwaarde bestond al voor de invoering van de Wwz. Van een wijziging van de regeling ten opzichte van het eerdere ontslagrecht is dan ook geen sprake geweest

Wat verbiedt de wetgever?

Het is niet de bedoeling dat een ontslagvergunning wordt gebruikt om vaste medewerkers te ontslaan en te vervangen door goedkopere, al dan niet flexibele, arbeid In de Memorie van toelichting op de Wwz is ten aanzien van artikel 7·669 lid 3 sub a BW (redelijke grond voor bedrijfseconomisch ontslag) het volgende bepaald·

'Het weigeren van toestemming zal ook aan de orde zijn, net als dat nu het geval is, als werknemers voor ontslag worden voorgedragen – vanwege door de werkgever noodzakelijk geachte kostenbesparing – terwijl het werk bij de werkgever naar aard en omvang in het geheel niet wijzigt Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor daar waar een werkgever werknemers wil ontslaan en hen wil vervangen door goedkopere (al dan niet flexibele) arbeidskrachten. De reden hiervoor is dat er feitelijk geen sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen. Tegelijkertijd wordt hiermee bescherming geboden aan de sociaaleconomische verhoudingen binnen Nederland,

zoals het tegengaan van het onnodig vervangen van vaste werknemers door flexibele werknemers en het tegengaan van het ontduiken van cao-verplichtingen die voor een werkgever gelden.'

Wederindiensttredingsvoorwaarde
In de bijlagen A en B. komen de regels aan bod van het BW en de Ontslagregeling over de wederindiensttredingsvoorwaarde als voorwaarde in de door UWV verleende ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen (fase 2) Tegen dit referentiekader zal tijdens het onderzoek de daadwerkelijke uitvoering/handhaving van de toets door het UWV op deze ontslagvoorwaarde worden afgezet

Bijlage 2A Burgerlijk Wetboek (BW)

In de navolgende tabel zijn de artikelen uit het BW weergegeven naar relevantie voor de fasen 1 en 2

Omschrijving	Artikel BW	Lid	Fase 1	Fase 2
Redelijke grond voor ontslag	Art 7 669	Lid 1	V	V
		Lid 3 sub a	V	V
		Lid 5 sub a	V	-
		Lid 5 sub b	V	-
		Lid 6	V	-
Opzegverboden	Art 7 670	Lid 1	V	-
		Lid 2	V	-
		Lid 3	V	-
		Lid 4	V	-
		Lid 5	V	-
		Lid 6	V	-
		Lid 7	V	-
		Lid 8	V	-
		Lid 9	V	-
		Lid 10	V	-
Situaties waarbij opzegverboden niet gelden	Art 7 670a	Lid 1	V	-
		Lid 2	V	-
		Lid 3	V	-
Ontslagvolgorde	Art 7 671a	Lid 5	V	-
		Lid 7	V	-
Geen ontslagvergunning bij het bestaan van een opzegverbod, tenzij dit binnen vier weken niet meer geldt	Art 7 671a	Lid 11	V	-
Vernietiging ontslag of billijke vergoeding, als gevolg van inroepen wederindiensttredingsvoorwaarde	Art 7 681	Lid 1 sub d	-	V
		Lid 1 sub e	-	V
		Lid 2	-	V
Hervatting vroegere werkzaamheden binnen 26 weken, als gevolg van inroepen wederindiensttredingsvoorwaarde	Art 7 682	Lid 4	-	V

		Lid 5	-	V
		Lid 7	-	V
Nadere bepalingen Wederindiensttredings-voorwaarde in ministeriele regeling	Art 7 682a	Nvt	-	V
Toelichting wederindiensttredingsvoorwaar-de, in Memorie van toelichting, Memorie van antwoord en in antwoord op Kamervragen	Nvt	Nvt	-	V

Afdeling 9 Einde van de arbeidsovereenkomst

Redelijke grond voor ontslag art 7·669 lid 1, lid 3 sub a, en lid 5 sub a, BW
In artikel 7.669 BW zijn de redelijke gronden voor ontslag bepaald Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is één van de (acht) mogelijke redelijke ontslaggronden De Memorie van toelichting op de Wwz noemt een aantal mogelijke bedrijfseconomische redenen: slechte financiele situatie, werkvermindering, organisatorische veranderingen, technologische veranderingen en beeindiging van bedrijfsactiviteiten.[36]

Indien een (volledige) aanvraag tot het verlenen van een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen wordt ingediend, toetst het UWV ingevolge artikel 7 669 lid 1 en 3 sub a BW allereerst of is voldaan aan de voorwaarden die gelden ten aanzien van deze ontslaggrond. In de aanvraag moet door de werkgever voldoende aannemelijk worden gemaakt dat

- Sprake is van structureel verval van arbeidsplaatsen (over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien)
- Herplaatsing op een andere passende functie binnen een redelijke termijn (eventueel met behulp van scholing) niet mogelijk is of niet in de rede ligt
- Het verval van de arbeidsplaats(en) noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering

Lid 1 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt ( )

Lid 3 Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan·

a het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beeindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering

Lid 5· Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden·

a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieen van werknemers.

b regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a

Lid 6 De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in

[36] Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 33 818, nr 3, p 43

lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 671a, lid 2, wordt aangewezen.

Opzegverboden. art 7 670 lid 1 t/m lid 10 BW

In art. 7 670 BW zijn de situaties genoemd waarin een arbeidsovereenkomst niet kan worden opgezegd Het UWV toetst hierop en heeft de wettelijke bepalingen en Memorie van toelichting overgenomen in de Uitvoeringsregels

Lid 1 Opzegging is niet toegestaan

- a Tijdens de eerste twee jaar van ziekte (tenzij het een werknemer betreft die de AOW- gerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan geldt een termijn van 6 weken) In lid 11 is bepaald dat de termijn van twee jaren wordt verlengd.
  - o Met de duur van de vertraging indien de aanvraag bedoeld in art 64 lid 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven
  - o Met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in art 19 lid 1 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien de wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd
  - o Met de duur van het tijdvak dat het UWV op grond van art 24 lid 1 of art 25 lid 9 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van art 71 a lid 9 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
- b Indien de ongeschiktheid is aangevangen nadat de werkgever een ontslagvergunningsaanvraag heeft ingediend bij het UWV of de cao-commissie is opzegging wel mogelijk

Lid 2: Tijdens zwangerschap, zwangerschaps- en bevallingsverlof en zes weken na werkhervatting aansluitend op bevallingsverlof Als de moeder tijdens het bevallingsverlof overlijdt, gaat het resterende recht op verlof in verband met de bevalling – en daarmee ook de bescherming van het opzegverbod – over op de partner.

Lid 3[37] Gedurende het vervullen van de dienstplicht of vervangende dienst, indien de werknemer als dienstplichtige is opgeroepen

Lid 4[38] Wanneer een werknemer lid is van:

- o Een ondernemingsraad, centrale ondernemingsraad, groepsondernemingsraad, vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging
- o Een bijzondere onderhandelingsgroep of Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel één die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.
- o Een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE[39]-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid van het toezichthoudend of bestuursorgaan van de SE, dan wel één die krachtens de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers

---

[37] Van dit lid kan slechts worden afgeweken bij cao of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan

[38] Niet van toepassing bij bedrijfseconomische omstandigheden indien de werknemer ten minste een half jaar op de vervallen arbeidsplaats werkzaam is geweest, zie art 7 670a lid 3 sub c BW

[39] Een SE is ingevolge de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen een Europese naamloze vennootschap, opgericht overeenkomstig de verordening

- Een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE[40]-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid van het toezichthoudend of bestuursorgaan van de SCE, dan wel één die krachtens hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Lid 5 Wegens lidmaatschap van een werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

Lid 6· Ten aanzien van een werknemer die daarvoor verlof heeft, wegens het bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd de Tweede Kamer en commissies uit deze organen Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt

Lid 7 Wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op verlof bij overgang van bevallingsverlof naar de vader (art 3.1a lid 1 of 4 van de Wet arbeid en zorg), zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind (art 3 2 Wet arbeid en zorg), kort- en langdurend zorgverlof (hoofdstuk 5 Wet arbeid en zorg), dan wel zijn recht op ouderschapsverlof (hoofdstuk 6 Wet arbeid en zorg) geldend maakt.

Lid 8· Wegens overgang van de onderneming zoals bedoeld in art 7·662 lid 2 onderdeel a BW

Lid 9 Wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag zoals bedoeld in art 5·6 lid 2 of lid 4 van de Arbeidstijdenwet

Lid 10[41]. Wanneer een werknemer

- Is geplaatst op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad, dan wel korter dan twee jaar geleden is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers
- Lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad of een groepsondernemingsraad
- Als deskundig werknemer (preventie en bescherming) als bedoeld in art. 13 lid 1 en 2 van de Arbeidsomstandighedenwet of als deskundig persoon als bedoeld in art 14 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet werkzaam is.
- Als een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in art 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.

---

[40] Een SCE is ingevolge de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen een Europese cooperatieve vennootschap, opgericht overeenkomstig de verordening

[41] Niet van toepassing bij bedrijfseconomische omstandigheden indien de werknemer ten minste een half jaar op de vervallen arbeidsplaats werkzaam is geweest, zie art 7 670a lid 3 sub c BW

Situaties waarbij opzegverboden niet gelden: art. 7 670a lid 1 t/m 3 BW

In art 7 670a BW is een aantal situaties benoemd waarin de opzegverboden niet gelden.

Lid 1 Het opzegverbod tijdens de eerste twee jaar van ziekte is niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen bedoeld in art 7 660a BW weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in art. 629 lid 7 BW de betaling van het loon heeft gestaakt

Lid 2 Lid 1 t/m 4 en 10 van art. 7 670 BW zijn niet van toepassing indien:

- De werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging.
- Het een opzegging gedurende de proeftijd betreft
- De opzegging geschiedt op grond van art 7:677 lid 1 BW (dringende reden).
- De opzegging plaatsvindt wegens de beeindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet een werkneemster kan betreffen die zwangerschaps- of bevallings*verlof* geniet
- De opzegging geschiedt op grond van art. 7 669 lid 4 BW, voor zover de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben

Lid 3: Bij opzegging wegens bedrijfseconomische redenen, anders dan wegens de beeindiging van de werkzaamheden van de onderneming, en de werknemer ten minste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt

- Is lid 2 van art. 7 670 BW niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beeindigd, met dien verstande dat de opzegging niet een werkneemster kan betreffen die zwangerschaps- of bevallings*verlof* geniet
- Is lid 3 van art 7 670 BW niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beeindigd.
- Zijn lid 4 en 10 van art. 7:670 BW niet van toepassing

Ontslagvolgorde art 7 671a lid 5 en 7 BW

In art 7.671a lid 5 BW zijn arbeidsrelaties genoemd die eerst moeten worden beeindigd voordat toestemming kan worden verleend voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wegens bedrijfseconomische omstandigheden:

a Arbeidsrelaties met personen die niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn

b Arbeidsrelaties met personen die op grond van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in art 7 628a BW (oproepkrachten) op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn

c Overeenkomsten met betrekking tot ingeleende personen, die op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn

d Arbeidsrelaties met personen die op basis van een arbeidsovereenkomst op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn en de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

In art. 7 671a lid 7 BW is bepaald dat afwijking van art 7:671a lid 5 BW bij ministeriele regeling (= Ontslagregeling, art 17) mogelijk is

Opzegverbod binnen vier weken niet meer geldig: art. 7.671a lid 11 BW
Uit art 7 671a lid 11 BW volgt dat een ontslagvergunning niet kan worden verleend als er sprake is van een opzegverbod indien redelijkerwijs mag worden verwacht dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na dagtekening van de beslissing op de ontslagvergunningsaanvraag.

Vernietiging ontslag of billijke vergoeding art 7 681 lid 1,sub d en e, en lid 2 BW, als gevolg van inroepen wederindiensttredingsvoorwaarde

Lid 1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever vernietigen, of op zijn verzoek aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen, indien
- d de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten,
- e. de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen.

Lid 2. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Hervatting vroegere werkzaamheden binnen 26 weken art 7·682 lid 4, lid 5 en lid 7 BW, als gevolg van inroepen wederindiensttredingsvoorwaarde

Lid 4· Indien de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer
- a de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geeindigd, of
- b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.

Lid 5 Indien de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voor de ontbinding, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer
- a de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geeindigd, of
- b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.

Lid 7 Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in de leden 1 tot en met 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig

Nadere bepalingen in ministeriele regeling art 7 682a BW

Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de artikelen 681, lid 1, onderdelen d en e, en 682, leden 4 en 5, waarin kan worden bepaald·

a wat mede onder de werkgever, bedoeld in die artikelen, wordt verstaan,
b. in welke gevallen en onder welke voorwaarden die bepalingen niet van toepassing zijn, en
c in welke volgorde de voormalige werknemers in de gelegenheid worden gesteld hun vroegere werkzaamheden te hervatten dan wel als kandidaat voor de terbeschikkingstelling te worden voorgedragen

Toelichting wederindiensttredingsvoorwaarde

De minister van SZW heeft in de Memorie van toelichting, Memorie van antwoord en in antwoord op Kamervragen (VVD, PvdA, CU) samengevat de volgende toelichting gegeven op de wederindiensttredingsvoorwaarde

- Bij de vraag of structureel arbeidsplaatsen komen te vervallen (een noodzakelijke voorwaarde voor ontslag op bedrijfseconomische gronden) wordt in de Wwz (maar ook al in de voorgaande wet) 26 weken vooruit gekeken Als niet te verwachten is dat er binnen die periode (voldoende) werk zal zijn voor de werknemer(s) die het betreft, kan toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst worden verleend. Er kunnen zich echter onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor blijkt dat in die periode het werk aantrekt en de werkgever hier personeel voor wil aantrekken, of sprake is van vacatures voor dezelfde werkzaamheden bij een andere bedrijfsvestiging De wederindiensttredingsvoorwaarde zorgt er dan voor dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet stellen het werk te hervatten Dit vloeit logischerwijs voort uit het feit dat de arbeidsovereenkomst enkel kan worden opgezegd als hiervoor een redelijke grond is en herplaatsing van de werknemer niet mogelijk is.
- De werkgever zal de werknemer een concreet aanbod moeten doen tegen de op dat moment bij hem gebruikelijke voorwaarden Doet hij dit niet, dan komt de ontslagvergunning met terugwerkende kracht te vervallen De eerdere opzegging op basis van de eerder verleende ontslagvergunning is in dat geval vernietigbaar door het alsnog ontbreken van de vereiste toestemming De werkgever is verplicht de 'oude' werknemer weer in dienst te nemen in het geval de werknemer dit wenst Dit geldt uiteraard enkel indien sprake is van dezelfde (of in geval van uitzendwerk dezelfde of vergelijkbare) werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat zijn arbeidsovereenkomst werd opgezegd
- In geval de werkgever de werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld de werkzaamheden te hervatten, kan de werknemer de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen of (in geval van ontbinding) de arbeidsovereenkomst te herstellen. De werknemer kan er ook voor kiezen de rechter te verzoeken aan de werknemer ten laste van de werkgever een (niet-gemaximeerde) billijke vergoeding toe te kennen. Bij de toekenning van de vergoeding kan mede worden betrokken de situatie waarin de werknemer inmiddels een andere baan heeft gevonden
- In de situaties waarin de wederindiensttredingsvoorwaarde, bedoeld in de artikelen 7·681 en 7 682 BW, van toepassing is, zou na ontslag van meerdere werknemers onduidelijkheid kunnen bestaan over de vraag welke werknemer nu als eerste in aanmerking moet komen voor een arbeidsplaats die weer beschikbaar komt bij de voormalige werknemer, of, als het om uitzendwerk ging, voor terbeschikkingstelling bij een derde. Artikel 7·682a BW biedt een grondslag voor een ministeriele regeling (de Ontslagregeling) waarin dit verduidelijkt kan worden

- De wederindiensttredingsvoorwaarde wordt door UWV opgenomen in een ontslagbeschikking die is afgegeven wegens het verval van een of meer arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden
- Het is aan de voormalig werknemer, niet aan UWV, om te bewaken of de werkgever deze verplichting nakomt.
- De op schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde gestelde sanctie van het met terugwerkende kracht ongedaan maken van het ontslag, dan wel toekenning van een billijke vergoeding aan de werknemer, zal (moet) de werkgever stimuleren om vacatures op eigen initiatie aan de voormalig werknemer kenbaar te maken Een werkgever die de voorwaarde gewoon naleeft ondervindt hiervan geen nadelige effecten
- Dit is volgens de minister in de praktijk geen dode letter, zoals blijkt (zou blijken) uit de (niet nader gepreciseerde) jurisprudentie op dit punt Of er een nieuwe vacature is ontstaan kan bijvoorbeeld blijken uit het feit dat een nieuw persoon werkzaam is op werkzaamheden die eerst door de voormalig werknemer werden verricht, maar bijvoorbeeld ook uit contacten die de voormalig werknemer heeft met ex-collega's die nog werkzaam zijn bij de voormalige werkgever
- Een WW-uitkering die is uitgekeerd in de periode waarin (achteraf) de arbeidsovereenkomst toch bestond (namelijk weer is hersteld) zal door de voormalig werknemer aan UWV als 'onverschuldigd betaald' moeten worden terugbetaald. Er bestond immers (achteraf) recht op loondoorbetaling) Het BW bevat geen specifieke 'schadebeperkingsplicht' voor de werknemer die zijn ontslag aanvecht Wel gelden in het geval van een WW-uitkering natuurlijk de verplichtingen voortvloeiende uit de Werkloosheidswet.
- Elk beding waarbij de bevoegdheid de rechter te verzoeken de opzegging te vernietigen, de arbeidsovereenkomst te herstellen of de rechter te verzoeken een billijke vergoeding toe te kennen wegens schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. Aldus kan niet van de wederindiensttredingsvoorwaarde worden afgeweken

Eerder heeft de minister van SZW in een brief van 1 maart 2011 over het arbeidsmarktbeleid (29544, 2010-2011, nr. 279) enkele vragen over de wederindiensttredingsvoorwaarde beantwoord waarvan de strekking onveranderd actueel is. Dit betreft de volgende punten

- De wederindiensttredingsvoorwaarde is een veiligheidsventiel Bij de beoordeling of arbeidsplaatsen structureel komen te vervallen, wordt 26 weken vooruit gekeken Als niet te verwachten is dat er binnen die periode werk zal zijn voor de werknemers die het betreft, kan een ontslagvergunning worden verleend Er kunnen zich echter onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor blijkt dat in die periode het werk aantrekt. De werkgever zal daar mogelijk personeel voor willen aantrekken De wederindiensttredingsvoorwaarde zorgt er dan voor dat hij een voormalig werknemer in de gelegenheid moet stellen het werk te hervatten Een concreet aanbod van de werkgever tegen de op dat moment bij hem geldende gebruikelijke voorwaarden is noodzakelijk (en dus niet tegen de eventuele eerdere betere of slechtere voorwaarden) Doet de werkgever geen aanbod of weigert hij een aanbod te doen, dan heeft dit tot gevolg dat de voorwaarde intreedt De ontslagvergunning komt met terugwerkende kracht te vervallen Dat betekent dat de eerdere opzegging op basis van de eerder verleende ontslagvergunning, vernietigbaar is door het alsnog ontbreken van de vereiste toestemming
- De ontslagen werknemer wordt op de hoogte gesteld van de wederindiensttredingsvoorwaarde via de kopie die de werknemer ontvangt van de ontslagbeschikking. Daarin wordt hij erop attent gemaakt dat de ontslagvergunning onder de wederindiensttredingsvoorwaarde is verleend en wordt uitgelegd wat die

voorwaarde inhoudt. Via de Beleidsregels Ontslagtaak UWV (nu: Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015) en www.werk.nl worden werknemers verder geïnformeerd over de werking van de voorwaarde. Daarnaast kan iedere werknemer gratis telefonisch informatie inwinnen over de werking van de voorwaarde. Er mag dan ook van worden uitgegaan dat werknemers voldoende op de hoogte (kunnen) zijn.

- De voormalig werknemer kan niet meer brief aan werkgever sturen (zgn. buitengerechtelijke vernietiging), maar moet naar de rechter om vernietiging of herstel of billijke vergoeding te verzoeken. Voor de termijn waarbinnen de werknemer dat verzoek moet indienen, zie art. 7:686a lid3 subcBW.
- Het is niet aan UWV om na te gaan of de wederindiensttredingsvoorwaarde door de werkgever wordt nageleefd. Gegeven het aantal ontslagvergunningen acht de minister dat ook niet doenlijk. UWV houdt hiervan, of eventuele rechtzaken, ook geen registraties bij. De voormalig werknemer dient hier zelf alert op te zijn en zelf actie te ondernemen als hij ziet dat de werkgever zich niet aan de voorwaarde houdt.

Bijlage 2B De Ontslagregeling

Algemeen

De Wet werk en zekerheid biedt de kaders voor wijzigingen op het terrein van flexibele arbeid, ontslagrecht en werkloosheidsregelingen. De wet biedt de mogelijkheid om bij ministeriële regeling nadere regels te stellen. De betreffende regeling is bekend onder de naam Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling). De Ontslagregeling is vastgesteld bij Regeling van 23 april 2015, 2015-0000102290, Staatscourant nr. 12685 van 11 mei 2015[42]. Onderstaand is de regeling weergegeven.

In de navolgende tabel zijn de artikelen uit de Ontslagregeling weergegeven naar relevantie voor de fasen 1 en 2. Artikelen die voor het onderzoek niet relevant zijn (artt. 24 en 25 over de transitievergoeding) zijn weggelaten.

Artikel	Omschrijving	Fase 1	Fase 2
Art. 1	Begripsbepalingen	V	V
Art. 2	Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen	V	V
Art. 3	Verval arbeidplaatsen groep	V	-
Art. 4	Deeltijdontslag	V	-
Art. 5	Uitbesteden werkzaamheden	V	-
Art. 6	Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen	V	V
Art. 7	Redelijke grond voor ontslag uitzendkracht	V	-
Art. 8	Verval arbeidsplaatsen over toekomstige periode bezien	V	-
Art. 9	Herplaatsing	V	-
Art. 10	Redelijke termijn	V	-
Art. 11	Afspiegelingsbeginsel	V	V
Art. 12	Peildatum	V	-
Art. 13	Uitwisselbare functies	V	-

[42] Bij Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 2015, 2015-0000300381, zijn enkele wijzigingen (technische aanpassingen) aangebracht in de Ontslagregeling (Staatscourant nr. 45451 van 17 december 2015). Bij Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 juni 2016, nr. 2016-0000141518, heeft nog een aantal wijzigingen plaatsgevonden in de tekst van de Ontslagregeling, naar aanleiding van de inwerkingtreding van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) en enkele andere wijzigingen (Staatscourant nr. 34013 van 30 juni 2016).

Art 14	In aanmerking te nemen uitwisselbare functies	V	-
Art 15	Opvolgende arbeidsovereenkomsten	V	-
Art 16	Alternatief afspiegelingsbeginsel	V	-
Art 17	Opzeggen terwijl andere arbeidsrelaties nog niet zijn geëindigd	V	-
Art 18	Wederindiensttredingsvoorwaarde buiten toepassing	V	V
Art 19	Wederindiensttredingsvoorwaarde na groepsontslag	V	V
Art 20	Redelijke grond bij ontslag van payrollwerknemer	V	-
Art 21	Afwijking afspiegelingsbeginsel	V	-
Art 22	Wederindiensttredingsvoorwaarde bij payrolling	V	V
Art 23	Einde payrollovereenkomst bij niet-nakoming	V	-
Art 26	Werkgebiden Wet melding collectief ontslag	V	-
Art 27	Gelijkstelling payrollwerknemer	V	-
Art 28	Intrekken Ontslagbesluit en overgangsrecht	V	-
Art 29	Citeertitel	V	-
Nvt	Toelichting wederindiensttredingsvoorwaarde, in Memorie van toelichting, Memorie van antwoord en in antwoord op Kamervragen	-	V

Ontslagregeling geldend van 01-07-2016 t/m heden (inclusief de aangebrachte wijzigingen sinds de inwerkingtreding van de regeling).

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 669, vijfde lid, onderdelen a en b, 671a, zevende lid, 673a, derde lid, 673c, tweede lid, 673d, eerste lid, en 682a van Boek 7 van het BW en artikel 1, eerste lid, onderdeel e, en tweede lid, van de Wet melding collectief ontslag;

Besluit.

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a bedrijfseconomische omstandigheden bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het BW;

b werknemer: de werknemer, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het BW,

c werkgever de werkgever, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het BW,

d. bedrijfsvestiging. een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft,

e groep: de groep, bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het BW;

f payrollwerkgever: de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een derde, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van die derde arbeid te verrichten, waarbij de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt alleen met toestemming

van die derde gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen,

g payrollwerknemer: de werknemer, bedoeld in onderdeel f;

h opdrachtgever: de derde, bedoeld in onderdeel f,

i uitzendwerkgever: de werkgever, die als doelstelling heeft om in het kader van beroep of bedrijf werknemers ter beschikking te stellen aan derden om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn en zodoende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen en wiens premieplichtige loonsom op jaarbasis voor ten minste 50% wordt gerealiseerd in het kader van uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het BW,

j. inleenopdracht: een overeenkomst tussen een uitzendwerkgever en een derde, niet zijnde een opdrachtgever als bedoeld in onderdeel h,

k UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

§ 2 Regels met betrekking tot een redelijke grond voor ontslag als bedoeld in artikel 669 van Boek 7 van het BW

Artikel 2 Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen

In geval van een collectief ontslag als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag wordt voor de toepassing van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het BW aangenomen dat voor een doelmatige bedrijfsvoering het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is, indien dit blijkt uit een schriftelijke verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, tenzij sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden

Artikel 3 Verval arbeidsplaatsen groep

Indien arbeidsplaatsen vervallen bij een werkgever, wiens onderneming deel uitmaakt van een groep, of die meer dan één onderneming in stand houdt, wordt de noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen beoordeeld aan de hand van de omstandigheden die van toepassing zijn op de onderneming waar de arbeidsplaatsen vervallen

Artikel 4 Deeltijdontslag

Er bestaat geen redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden, indien het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen groter is dan het aantal arbeidsplaatsen dat komt te vervallen, tenzij dit onvermijdelijk is en de werkgever de werknemers waarvan de arbeidsplaats gedeeltelijk vervalt schriftelijk heeft aangeboden de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur

Artikel 5 Uitbesteden werkzaamheden

Er bestaat geen redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden, voor zover arbeidsplaatsen vervallen doordat de werkgever werkzaamheden uitsluitend uitbesteedt om werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te vervangen door personen die niet werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of de werkzaamheden tegen een lagere vergoeding verrichten

Artikel 6 Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen

Indien de werkgever voornemens is werkzaamheden van een werknemer uit te besteden aan een persoon die deze werkzaamheden niet op basis van een arbeids-

overeenkomst zal verrichten, is alleen sprake van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst als die persoon werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep en deze werkzaamheden zullen worden verricht door of namens een natuurlijke of rechtspersoon die is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

Artikel 7 Redelijke grond voor ontslag uitzendkracht
Bij het beeindigen van een inleenopdracht, bestaat een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden, indien aannemelijk is dat de werknemer niet binnen de periode van 26 weken, bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het BW, bij die derde dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden zal kunnen verrichten en de uitzendwerkgever zich gedurende een periode gelijk aan de redelijke termijn, bedoeld in artikel 10, heeft ingespannen om de werknemer te herplaatsen in een passende functie

Artikel 8. Verval arbeidsplaatsen over toekomstige periode bezien
Lid 1 De periode van 26 weken, bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het BW vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
Lid 2 Indien sprake is van het beeindigen van een inleenopdracht vangt de periode, bedoeld in het eerste lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt

§ 3. Regels met betrekking tot herplaatsing en de redelijke termijn, bedoeld in artikel 669 van Boek 7 van het BW

Artikel 9 Herplaatsing
Lid 1 Bij de beoordeling of binnen de onderneming van de werkgever een passende functie beschikbaar is voor een werknemer die voor ontslag in aanmerking komt, worden arbeidsplaatsen betrokken:
- a waarvoor een vacature bestaat, of waarvoor binnen de redelijke termijn, bedoeld in artikel 10, een vacature zal ontstaan;
- b. waarop werknemers of personen, die geen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten gedurende ten hoogste 26 weken, werkzaam zijn
  - 1° op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, die binnen de redelijke termijn, bedoeld in artikel 10, eindigt,
  - 2° op basis van een uitzendovereenkomst,
  - 3° op basis van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd,
  - 4° die ter beschikking zijn gesteld, anders dan door een payrollwerkgever;
  - 5° die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, of
  - 6° anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst, tenzij deze werkzaamheden worden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep, deze werkzaamheden worden verricht door of namens natuurlijke of rechtspersonen die zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, en het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat deze werkzaamheden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

Lid 2. Indien de onderneming van de werkgever deel uitmaakt van een groep, worden bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is mede arbeidsplaatsen in andere tot deze groep behorende ondernemingen betrok-

ken.

Lid 3. Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer

Artikel 10 Redelijke termijn

Lid 1: De redelijke termijn, bedoeld in artikel 669, eerste lid, van Boek 7 van het BW is gelijk aan de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, tweede en derde lid, van Boek 7 van het BW.

Lid 2 Voor een werknemer met een arbeidshandicap bedraagt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste lid, 26 weken

Lid 3· Als werknemer met een arbeidshandicap, bedoeld in het tweede lid, wordt aangemerkt de werknemer·

a die voor 29 december 2005 als arbeidsgehandicapte is aangemerkt op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten voor zolang aanspraak bestaat op voorzieningen op grond van die wet,

b. met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen of een uitkering of recht op arbeidsondersteuning op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten,

c waarvoor voorzieningen zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid, of

d die bij ziekte recht heeft op ziekengeld als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet

Lid 4. De redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Lid 5· Indien sprake is van het beeindigen van een inleenopdracht

a vangt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt;

b wordt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, verlengd met de perioden waarin de werknemer wegens ziekte of gebreken niet in staat is arbeid te verrichten

§ 4. Regels met betrekking tot het bepalen van de volgorde van ontslag bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden

Artikel 11 Afspiegelingsbeginsel

Lid 1· Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 13 gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar

Lid 2· Indien in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het BW moet worden beeindigd alvorens toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wordt verleend, komen in volgorde van de lengte van het dienstverband achtereenvolgens voor ontslag in aanmerking·

a. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel d, van Boek

7 van het BW,

b. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het BW,

c de werknemers bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het BW

Lid 3 Indien de toepassing van het eerste lid geen uitsluitsel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers doordat

a op enig moment in de berekening, op grond van het eerste lid, twee of meer leeftijdscategorieen aangemerkt worden, waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, worden werknemers uit bedoelde leeftijdscategorieen samengenomen. Van deze werknemers komt de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking

b in een bepaalde leeftijdscategorie, of bij het van toepassing zijn van onderdeel a, de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, beslist de werkgever welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komt

Lid 4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geeffectueerd, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten

Lid 5 Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.

Lid 6· Arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen kunnen bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten

Lid 7 Indien een werknemer voor ontslag in aanmerking wordt gebracht wegens het vervallen van een loonkostensubsidie die de werkgever voor die werknemer ontving, is het eerste lid niet van toepassing

Artikel 12 Peildatum

Lid 1 Bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van de werknemers die op het moment waarop het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomsten te beeindigen wordt ingediend werkzaam waren binnen een categorie uitwisselbare functies

Lid 2 De werkgever kan voor de toepassing van artikel 11, eerste lid, uitgaan van een eerder objectief vast te stellen moment dan het moment, bedoeld in het eerste lid, indien daar een redelijke grond voor is en voor zover dat moment niet gelegen is voor het moment waarop aan de werknemers te kennen is gegeven dat arbeidsplaatsen zouden vervallen

Lid 3· Indien het beeindigen van een inleenopdracht leidt tot het vervallen van één of meer arbeidsplaatsen bij een uitzendwerkgever, wordt, in afwijking van het eerste lid en tweede lid, bij de toepassing van artikel 11 uitgegaan van het moment waarop de inleenopdracht eindigt

Artikel 13. Uitwisselbare functies

Lid 1· Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien

a de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie, en

b het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn

Lid 2· De factoren, bedoeld in het eerste lid, worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Artikel 14. In aanmerking te nemen uitwisselbare functies

Lid 1 Bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de onderneming van de werkgever, tenzij de arbeidsplaatsen vervallen binnen een bedrijfsvestiging van de onderneming van de werkgever, in welk geval voor de toepassing van dat artikel wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de bedrijfsvestiging.

Lid 2. Indien de redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel dit, gelet op de omstandigheden, met zich meebrengt, worden, in afwijking van het eerste lid, uitwisselbare functies bij verschillende ondernemingen van de werkgever of onderdelen van een onderneming van de werkgever die worden aangemerkt als bedrijfsvestiging, samengenomen

Lid 3· In afwijking van het eerste lid wordt, bij het vervallen van een inleenopdracht bij een uitzendwerkgever, bij de toepassing van artikel 11 uitgegaan van de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het bedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was en de inleenopdrachten op grond waarvan bij andere bedrijven per bedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies, met dien verstande dat van de inleenopdrachten in andere bedrijven, de inleenopdrachten buiten beschouwing blijven waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedraagt te rekenen vanaf het moment waarop de inleenopdracht is komen te vervallen

Lid 4· In afwijking van het eerste lid, wordt bij het vervallen van arbeidsplaatsen bij een werkgever in de thuiszorg, de kraamzorg, de jeugdgezondheidszorg, de gehandicaptenzorg, de jeugdhulp, de geestelijke gezondheidszorg met inbegrip van de verslavingszorg, de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening of bij een verpleeg- of verzorgingshuis, uitgegaan van de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen, tenzij de werkgever

a binnen de betreffende gemeente beschikt over meerdere bedrijfsvestigingen, in welk geval bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van die bedrijfsvestigingen; of

b aannemelijk maakt dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd, uitgegaan moet worden van de onderneming of van een bedrijfsvestiging binnen de onderneming

Lid 5 Indien een werknemer in meerdere gemeenten of bedrijfsvestigingen zijn werkzaamheden uitvoert wordt de werknemer bij de toepassing van het eerste en vierde lid toegerekend aan elk van die gemeenten of bedrijfsvestigingen voor het aantal uren waarin de werknemer in een gemeente of bedrijfsvestiging werkzaam is Indien het aantal uren waarin de werknemer werkzaamheden uitvoerde in een gemeente of bedrijfsvestiging in een periode van ten hoogste zes maanden voorafgaand aan de peildatum, bedoeld in artikel 12, wisselend was, wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal uren waarin de werknemer in een gemeente of vestiging werkzaam was in die periode

Artikel 15 Opvolgende arbeidsovereenkomsten

Lid 1. Voor de berekening van de duur van het dienstverband, bedoeld in artikel 11, eerste, tweede en derde lid, onderdeel a, worden een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.

Lid 2 Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten ge-

acht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestond in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.

Lid 3. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die deel uitmaken van een groep, indien van werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers verwacht wordt dat zij regelmatig binnen deze groep van functie veranderen

Lid 4 In afwijking van het eerste lid worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden

Artikel 16 Alternatief afspiegelingsbeginsel

Lid 1· Bij de toepassing van artikel 11 kan ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt buiten beschouwing worden gelaten, indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald dat van deze mogelijkheid gebruik kan worden gemaakt.

Lid 2 Werknemers kunnen uitsluitend op grond van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten, indien.

a. aannemelijk is dat de werknemer bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen,
b de werknemers periodiek zijn beoordeeld, waarbij steeds aangegeven is of een werknemer bovengemiddeld functioneert of zich naar verwachting in de toekomst bovengemiddeld zal ontwikkelen,
c voor alle werknemers kenbaar is gemaakt dat werknemers die bovengemiddeld functioneren of waarvan de verwachting is dat zij zich bovengemiddeld zullen gaan ontwikkelen buiten beschouwing gelaten kunnen worden bij de toepassing van artikel 11, en
d aan alle werknemers dezelfde mogelijkheden zijn geboden om zich, al dan niet in de toekomst, te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer

Lid 3 Toepassing van het eerste lid is toegestaan, voor zover dit er niet toe leidt dat meer werknemers uit de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd voor ontslag in aanmerking worden gebracht dan zonder toepassing van het eerste lid.

Lid 4: Het aantal werknemers dat op grond van het eerste lid buiten beschouwing wordt gelaten, wordt naar boven afgerond

§ 5 Regels met betrekking tot het eerst beeindigen van andere arbeidsrelaties

Artikel 17 Opzeggen terwijl andere arbeidsrelaties nog niet zijn geeindigd

De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het BW kan worden verleend zonder dat de werkgever de arbeidsrelatie of overeenkomst heeft beeindigd van

a werknemers en personen die werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten, gedurende een periode van ten hoogste 26 weken;
b. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het BW, waarvan de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst meer bedraagt dan

26 weken, te rekenen vanaf de dag waarop op het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wordt beslist, voor zover deze werknemers niet op grond van artikel 11 in aanmerking komen voor ontslag,

c payrollwerknemers, die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het BW, waarvan de resterende looptijd meer bedraagt dan 26 weken, te rekenen vanaf de dag waarop op het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wordt beslist, voor zover voor deze werknemers uit de toepassing van artikel 11 niet voortvloeit dat de overeenkomst met de payrollwerkgever moet worden opgezegd,

d personen die werkzaamheden verrichten anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst, indien de werkzaamheden worden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep, door of namens natuurlijke of rechtspersonen die zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, en het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat deze werkzaamheden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

§ 6. Regels met betrekking tot de wederindiensttredingsvoorwaarde

Artikel 18 Wederindiensttredingsvoorwaarde buiten toepassing

De artikelen 681, eerste lid, onderdelen d en e, en 682, vierde en vijfde lid, van Boek 7 van het BW zijn niet van toepassing, indien de werkgever nadat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 6 is opgezegd of ontbonden, de werkzaamheden laat verrichten door een persoon als bedoeld in artikel 6

Artikel 19. Wederindiensttredingsvoorwaarde na groepsontslag

Indien meer dan één arbeidsovereenkomst met betrekking tot dezelfde werkzaamheden wegens bedrijfseconomische omstandigheden is opgezegd of ontbonden, stelt de werkgever de werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van artikel 11 als laatste in aanmerking kwam voor opzegging of ontbinding, als eerste in de gelegenheid zijn vroegere werkzaamheden te hervatten dan wel als kandidaat bij een derde te worden voorgedragen Indien een werknemer geen gebruik van die gelegenheid maakt, of een werknemer door die derde niet geschikt wordt geacht, stelt de werkgever telkens de werknemer die daarna in aanmerking kwam voor opzegging of ontbinding in de gelegenheid de werkzaamheden te hervatten of te worden voorgedragen bij die derde

§ 7 Regels met betrekking tot het ontslag van de payrollwerknemer

Artikel 20. Redelijke grond bij ontslag van payrollwerknemer

Indien een overeenkomst tussen een payrollwerkgever en een opdrachtgever wordt beeindigd, wordt aan de hand van de omstandigheden bij de opdrachtgever bepaald of er een redelijke grond is voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van de payrollwerknemer, waarbij

a voor de toepassing van paragraaf 2 tot en met 5 de payrollwerknemer geacht wordt in dienst te zijn bij de opdrachtgever; en

b de opdrachtgever geacht wordt de werkgever, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het BW te zijn.

Artikel 21 Afwijking afspiegelingsbeginsel

Voor zover de regels voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen bij de opdrachtgever afwijken van paragraaf 4, wordt bij de toepassing van die paragraaf uitgegaan van de afwijkende regels

Artikel 22 Wederindiensttredingsvoorwaarde bij payrolling
Indien de arbeidsovereenkomst met een payrollwerknemer is opgezegd of ontbonden nadat de overeenkomst tussen een payrollwerkgever en een opdrachtgever is beeindigd, wordt de opdrachtgever geacht de werkgever te zijn die dezelfde werkzaamheden door een ander laat verrichten, bedoeld in de artikelen 681, eerste lid, onderdeel d, en 682, vierde lid, van Boek 7 van het BW

Artikel 23 Einde payrollovereenkomst bij niet-nakoming
Indien de overeenkomst tussen de payrollwerkgever en de opdrachtgever op initiatief van de payrollwerkgever wordt beeindigd, omdat de opdrachtgever de financiele verplichtingen die voortvloeien uit de overeenkomst gedurende een periode van ten minste drie maanden in het geheel niet is nagekomen en de payrollwerkgever in voldoende mate heeft getracht nakoming van de overeenkomst af te dwingen.

a zijn de artikelen 11, 20 en 22, alsmede de artikelen 681, eerste lid, onderdelen d en e, en 682, vierde en vijfde lid, van Boek 7 van het BW niet van toepassing, en
b. kan de toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het BW worden verleend zonder dat de payrollwerkgever arbeidsrelaties of inleenovereenkomsten als bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, heeft beeindigd

§ 8 Regels met betrekking tot de transitievergoeding

Deze artikelen worden niet vermeld omdat het onderzoek zich niet zal uitstrekken tot de transitievergoeding

§ 9. Regels met betrekking tot de Wet melding collectief ontslag

Artikel 26. Werkgebieden Wet melding collectief ontslag
Lid 1· De werkgebieden, bedoeld in artikel 1, onderdeel e, van de Wet melding collectief ontslag zijn·
a Friesland, Groningen en Drenthe;
b Overijssel en Gelderland,
c. Noord-Brabant en Limburg,
d Zuid-Holland en Zeeland;
e Flevoland en Utrecht,
f. Noord-Holland.
Lid 2· Indien het UWV een melding van een collectief ontslag ontvangt, zendt het hiervan een afschrift, vergezeld van een rapport waarin de gemelde gegevens en verdere bijzonderheden zijn samengevat, toe aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Artikel 27. Gelijkstelling payrollwerknemer
Voor de toepassing van de Wet melding collectief ontslag worden payrollwerknemers gelijkgesteld met werknemers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van die wet

§ 10 Slotbepalingen

Artikel 28. Intrekken Ontslagbesluit en overgangsrecht
Lid 1· Het Ontslagbesluit wordt ingetrokken
Lid 2 Het Ontslagbesluit, zoals dat luidde op 30 juni 2015, blijft van toepassing op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en een opzegging gedaan na dat tijdstip op grond van een verzoek om toestemming van de arbeidsovereenkomst gedaan voor

dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben

Artikel 29 Citeertitel
Deze regeling wordt aangehaald als Ontslagregeling.

Toelichting wederindiensttredingsvoorwaarde
De minister van SZW heeft in de Memorie van toelichting, Memorie van antwoord en in antwoord op Kamervragen (VVD, PvdA, D66, CU) samengevat de volgende toelichting gegeven op de wederindiensttredingsvoorwaarde

- In artikel 6 en 18 is geregeld dat als een werkgever voornemens is werkzaamheden uit te besteden aan een persoon die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal verrichten, alleen dan sprake is van een redelijke grond voor ontslag als de betreffende werkzaamheden worden uitbesteed aan een 'echte zelfstandige'. Ontslag is dus toegestaan bij uitbesteding aan bijvoorbeeld een ('echte') zzp'er en de wederindiensttredingsvoorwaarde geldt dan niet
- Artikel 11 en 19 geeft de regels met betrekking tot het bepalen van de volgorde van ontslag volgens het afspiegelingsbeginsel bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden In deze artikelen wordt geregeld dat als meer dan één arbeidsovereenkomst met betrekking tot dezelfde werkzaamheden wegens bedrijfseconomische omstandigheden is opgezegd of ontbonden (groepsontslag), de werkgever de werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste in aanmerking kwam voor opzegging of ontbinding, als eerste in de gelegenheid stelt zijn vroegere werkzaamheden te hervatten dan wel als kandidaat bij een derde te worden voorgedragen. Dit is net als vóór de invoering van de Wwz het geval was.
- In relatie tot de uitzendsector is het volgende van belang Een uitzendbureau heeft niet altijd zeggenschap over de plaatsing van een (eerder ontslagen) uitzendkracht bij een opdrachtgever. Om die reden is voor de uitzendwerkgever de voorwaarde aldus vormgegeven dat als een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de uitzendovereenkomst werd opgezegd of ontbonden, de voormalige werknemer in de gelegenheid moet worden gesteld als kandidaat voor de terbeschikkingstelling te worden voorgedragen
- In artikel 22 is geregeld dat, ook bij de wederindiensttredingsvoorwaarde, de bescherming tegen ontslag van werknemers die via een payrollbedrijf werkzaam zijn bij een werkgever niet afwijkt van die werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van diezelfde werkgever In geval van payrolling wordt de opdrachtgever waar de payrollwerknemer op basis van een inleenovereenkomst met het payrollbedrijf in dienst was, als werkgever die een ander in dienst neemt, aangemerkt Dit betekent dat als een dergelijke opdrachtgever binnen 26 weken na opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst een ander in dienst neemt, de payrollwerknemer door de opdrachtgever (al dan niet via de payrollwerkgever) in de gelegenheid gesteld moet worden zijn vroegere werkzaamheden te hervatten

Bijlage 2c Schema

Ontslagvergunning UWV wegens bedrijfseconomische redenen

Juridische basis

Burgerlijk Wetboek (BW7)

Hierop gebaseerde nadere regelgeving

Ontslagregeling (van de minister)

Regeling UWV ontslagprocedure (van de minister)

Nadere regels over de inrichting van de procedure en de te hanteren termijnen

Uitvoeringsregels (van het UWV)

Bedrijfseconomische omstandigheden

In de Memorie van toelichting op de Wet werk en zekerheid zijn de volgende voorbeelden van bedrijfseconomische omstandigheden genoemd
- Slechte financiële situatie
- Werkvermindering
- Organisatorische veranderingen
- Technologische veranderingen
- Beëindiging van bedrijfsactiviteiten

Uitvoeringstoetsen

Redelijke grond voor ontslag (art. 7 669 lid 1 en lid 3 sub a BW)

- Structureel verval van arbeidsplaatsen (over toekomstige periode van 26 weken bezien)
- Herplaatsing op andere passende functie binnen redelijke termijn niet mogelijk
- Verval van arbeidsplaats(en) noodzakelijk in belang van doelmatige bedrijfsvoering

Uitwerking van

- Redelijke grond (art. 2 t/m 8 Ontslagregeling)
- Herplaatsing (art. 9 Ontslagregeling)
- Redelijke termijn (art. 10 Ontslagregeling)

Toelichting op wijze van toepassing van de wettelijke bepalingen (uit BW en Ontslagregeling)

Opzegverboden (art. 7 670 BW)

Volgorde opzegging en afspiegelingsbeginsel (art. 7 669 lid 5 sub b BW: bepaald in regeling minister)

In art. 7 671a lid 5 BW arbeidsrelaties aangewezen die werkgever in ieder geval moet betrekken voordat door UWV toestemming kan worden verleend om arbeidsovereenkomst andere werknemers op te zeggen

- Nadere regels met betrekking tot bepalen van volgorde van ontslag (art. 11 t/m 16 Ontslagregeling)
- Arbeidsrelaties waarop art 7 671a lid 5 BW niet van toepassing is (art 17 Ontslagregeling)

- Regels die UWV bij uitoefening taken hanteert, bijv stappenplan voor toepassing afspiegelings-beginsel
- Toelichting op verschillende onderdelen aanvraagformulier en welke informatie werkgever moet aanleveren voor onderbouwing bedrijfseconomische noodzaak

BUITEN SCOPE ONDERZOEK

Transitievergoeding (art. 7 673 t/m 7 673d)

Nadere regels ten aanzien van tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding (art 24 Ontslagregeling)

Wederindienstredingsvoorwaarde (art. 7 681 lid 1 sub d en e en art. 7 682 lid 4 en 5 BW)

- Uitzondering wederindienst-tredingsvoorwaarde (art 18 Ontslagregeling)
- Wederindienstredingsvoor-waarde na groepsontslag (art 19 Ontslagregeling)

Bijlage 6 Lijst van geraadpleegde literatuur

Bij de Vaate, D.M.A. (2015) Aansprakelijkheid van het UWV voor een ten onrechte verleende ontslagvergunning *Arbeidsrecht*, 2015/42, p. 13-17.

Cornelissen, J.M E & R C van Daal (2015). Een nieuw ontslagrecht *Ars Aequi*, juni 2015, p. 516-519.

TSLAG AANGEVRAAGD EN DAN?
TSLAG AANGEVRAAGD EN DA
N? ONTSLAG AANGEVRAAGD E
DAN? ONTSLAG AANGEVRAA
AAGD EN DAN? ONTSLAG AANG
VRAAGD EN DAN? ONTSLAG A
NGEVRAAGD EN DAN? ONTSLA
G AANGEVRAAGD EN DAN? O
TSLAG AANGEVRAAGD EN DA
N? ONTSLAG AANGEVRAAGD E
DAN? ONTSLAG AANGEVRAA
AAGD EN DAN? ONTSLAG AANG
VRAAGD EN DAN? ONTSLAG A
NGEVRAAGD EN DAN? ONTSLA
G AANGEVRAAGD EN DAN? O
TSLAG AANGEVRAAGD EN DA
N? ONTSLAG AANGEVRAAGD E
DAN? ONTSLAG AANGEVRAA
AAGD EN DAN? ONTSLAG AANG
VRAAGD EN DAN? ONTSLAG A
NGEVRAAGD EN DAN? ONTSLA
G AANGEVRAAGD EN DAN? O
TSLAG AANGEVRAAGD EN DA
N? ONTSLAG AANGEVRAAGD E
DAN? ONTSLAG AANGEVRAA
AAGD EN DAN? ONTSLAG AANG
VRAAGD EN DAN? ONTSLAG A
NGEVRAAGD EN DAN? ONTSLA
G AANGEVRAAGD EN DAN? O
TSLAGAANGEVRAAGDENDAN?
TSLAGAANGEVRAAGDENDAN?