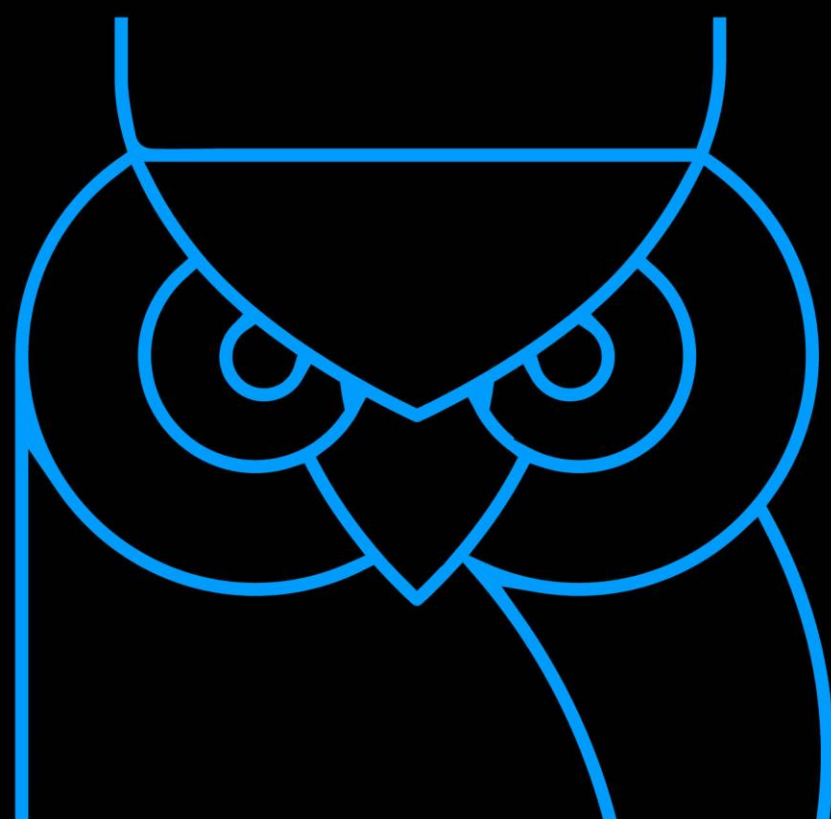
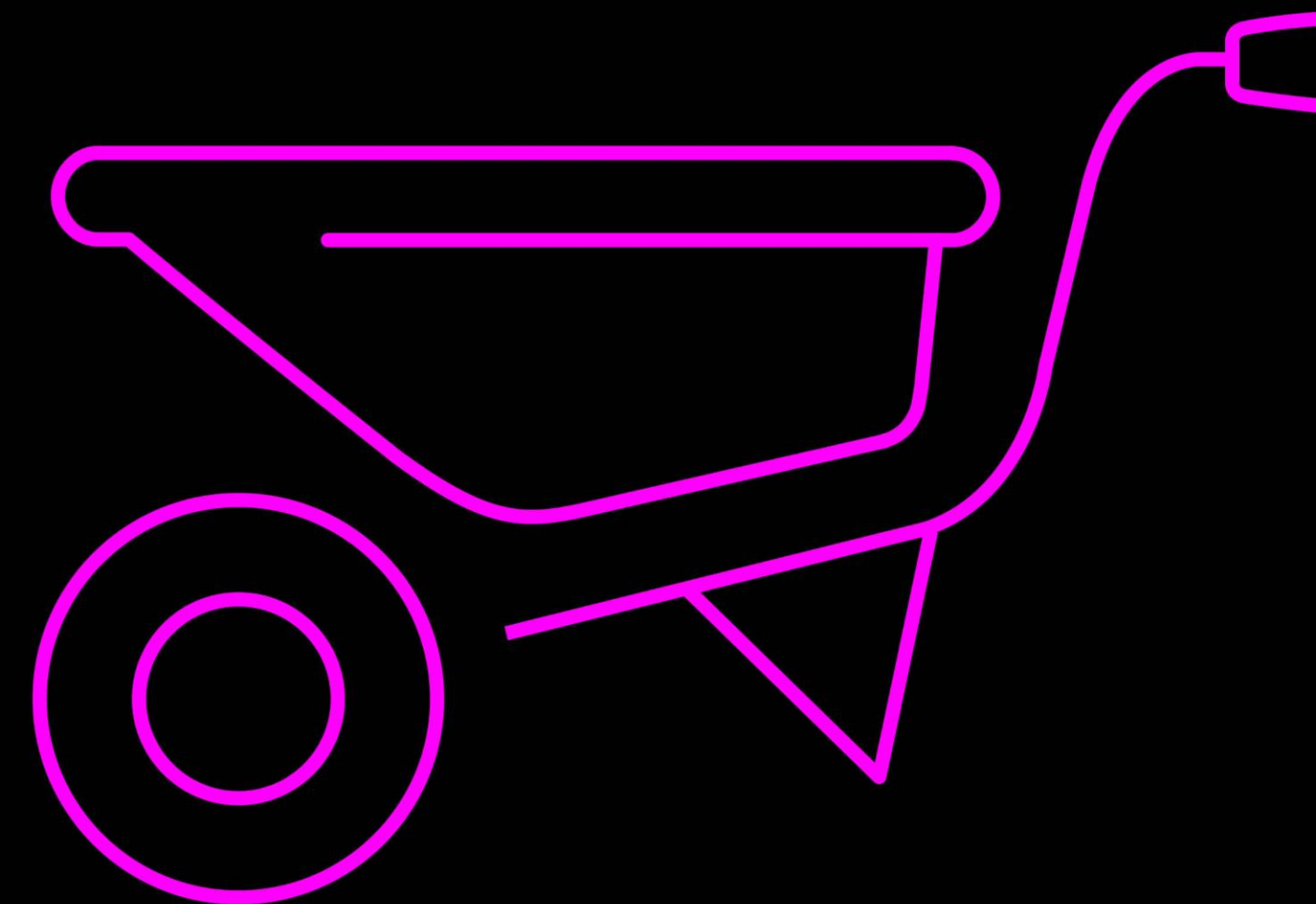
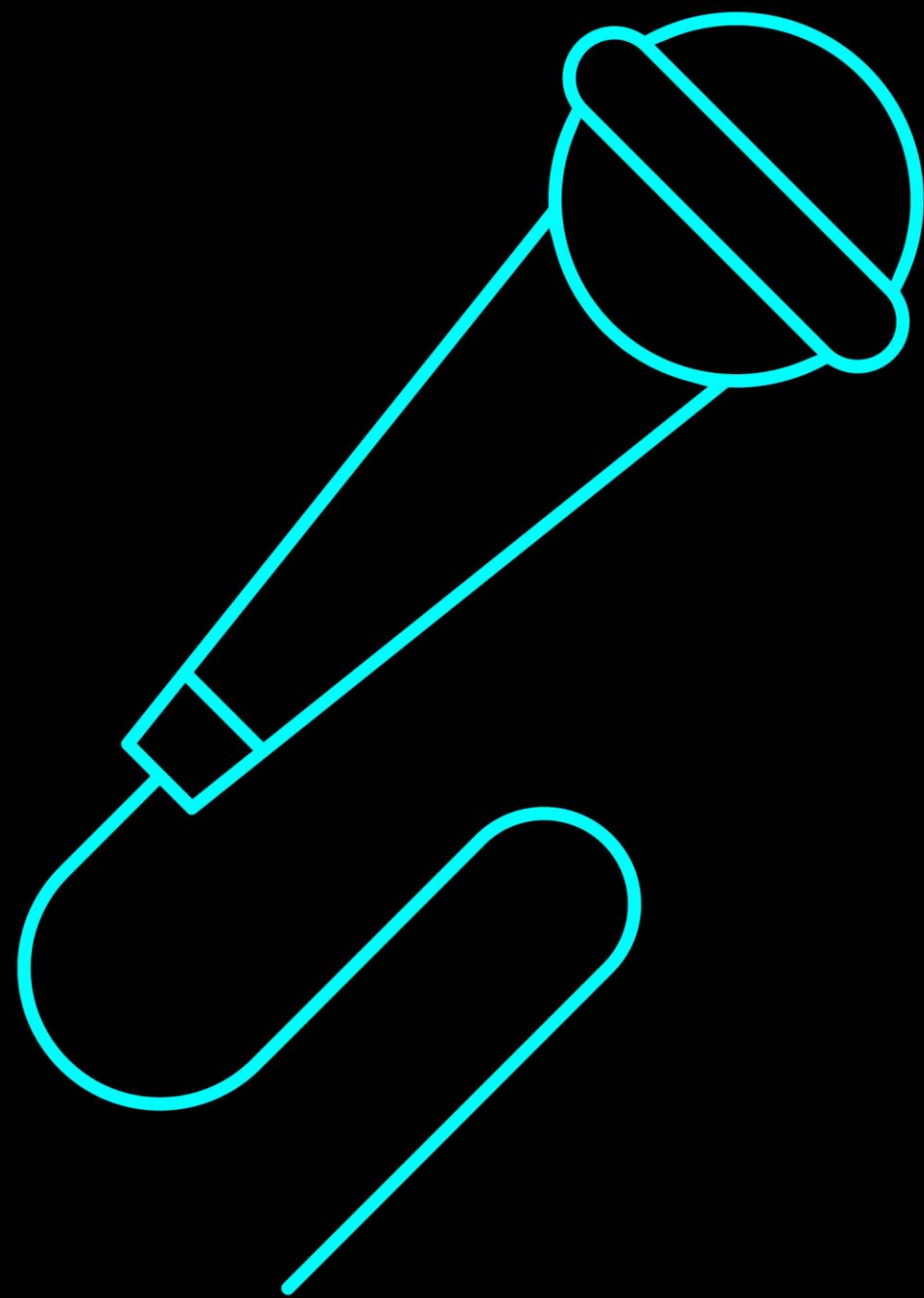


21 nov 2019
DeFabrique

Labour Lawlands



Actualiteiten UWV ontslagprocedure



mr. M.A.I. (Monique) Gerards

advocaat UWV

mr. drs. A.A.J. (Alfons) Kouwenhoven

business adviseur

Programma

eHerkenning

Uitvoeringsregels ontslag

Bedrijfseconomische redenen

Ontslagvolgorde en afspiegeling

Herplaatsing

Overbruggingsregeling transitievergoeding





Per 1 november inloggen op werkgeverportaal met eHerkenning

- Aanvragen op betrouwbaarheidsniveau EH3
- Aanvragen bij door overheid erkende leverancier
- eHerkenning.nl/leveranciersoverzicht



Wat heeft u nodig voor het uploaden ontslagaanvraag

- Vraag de juiste machtigingen aan
- Voor uploaden ontslagaanvraag heeft u de dienst '[Indienen ontslagaanvraag](#)' nodig
- Voor toegang overige online diensten in werkgeversportaal:
 - uwv.nl/eHerkenning

+ Wat is eHerkenning?

+ Ik wil eHerkenning aanvragen

+ eHerkenning uitbesteden (ketenmachtiging)

+ Machtigingen en diensten opnieuw aanvragen

+ Ik heb een buitenlands bedrijf

+ Ik heb al eHerkenning

+ Welke diensten vind ik op het werkgeversportaal?



uwv.nl/regelgevingontslag

1. Huidige en voorgaande uitvoeringsregels ontslag
2. Handleidingen webformulieren
3. Tekst & toelichting webformulieren
4. Andere relevante regelgeving

[Home](#) > [Achtergrondinformatie: ontslag via UWV](#)

Achtergrondinformatie: ontslag via UWV

Wilt u uw werknemer ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid? Vraag dan eerst een ontslagvergunning bij ons aan. Om toestemming te krijgen, moet u aantonen dat u genoeg heeft gedaan om ontslag te voorkomen. Ook moet u de redenen voor ontslag onderbouwen volgens de regels in de procedure.

Hieronder vindt u alle achtergrondinformatie rondom ontslag en de ontslagprocedure via UWV.

- + [Regelgeving ontslagprocedure via UWV](#)
- + [Uitvoeringsregels bedrijfseconomische redenen](#)
- + [Uitvoeringsregels langdurige arbeidsongeschiktheid](#)
- + [Overzicht historie ministeriële regelingen inclusief wijzigingen en toelichtingen](#)

Ontslag om bedrijfseconomische redenen

- Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen
 - [Stcrt. 2019, nr. 52009](#)
 - Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid
 - [Stcrt. 2019, nr. 52017](#)
-
1. De bedrijfseconomische redenen
 2. Ontslagvolgorde / afspiegeling
 3. Herplaatsing

Bedrijfseconomische redenen:

Casus ANWB

- ANWB bestaat uit meerdere bedrijfsonderdelen
 - ANWB is een b.v.
 - De verschillende bedrijfsonderdelen zitten in dezelfde b.v.
- Bedrijfsonderdeel Media maakt verlies en een reorganisatie is noodzakelijk
 - Media leidt verlies (minder abonnementen, minder geprinte boekverkoop)
 - Reorganisatie leidt tot verval van per saldo 18 fte
 - Andere bedrijfsonderdelen maken winst
- Functie van werknemer (contentbeheercoördinator) komt te vervallen

Bedrijfseconomische redenen: UWV-beschikking

- Ontslagaanvraag ANWB bij UWV
 - Lagere omzet en verliesgevendheid van het bedrijfsonderdeel Media
 - Noodzaak om daarom te reorganiseren
- Verweer werknemer:
 - Financiële noodzaak van de ANWB 'als geheel' moet worden beoordeeld
 - Financiële noodzaak is er dan niet
- Beslissing UWV: weigering
 - Financiële noodzaak is te beoordelen naar het bedrijfsonderdeel Media
 - Media is verliesgevend, geen aanwijzingen voor omzetstijging
 - Voor doelmatige bedrijfsvoering is verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk
 - (Weigering toestemming is vanwege onvoldoende herplaatsingsinspanning)

Bedrijfseconomische redenen: Kantonrechter en Hof

- Ontbindingsverzoek ANWB
- Kantonrechter Den Haag: ontbinding ([ECLI:NL:RBDHA:2016:14618](#))
 - Sterk afnemende omzet staat vast
 - Terugloop is structureel en ingrijpen in de personeelskosten is noodzakelijk
- Hoger beroep werknemer
- Hof Den Haag: afwijzing hoger beroep ([ECLI:NL:GHDHA:2017:4269](#))
 - Financiële situatie bij Media is doorslaggevend en niet die van de ANWB als geheel
 - Hof vergelijkt met de situatie in concernverband

Bedrijfseconomische redenen: AG

- Cassatieberoep werknemer
- Conclusie AG: verwerping ([ECLI:NL:PHR:2018:498](#))
- Ontslagregeling en uitvoeringsregels vallen onder 'recht in de zin van artikel 79 RO'
 - Ontslagregeling is bindend voor UWV en rechter
 - Uitvoeringsregels alleen bindend voor UWV:

'Deze beleidsregels zijn ... niet bindend voor de rechter; zij kunnen hem wel tot inspiratie dienen.'

- AG volgt redenering UWV en Hof over beoordeling van de financiële situatie bij Media

Bedrijfseconomische redenen: Hoge Raad

- Hoge Raad: verwerping beroep ([ECLI:NL:HR:2018:1212](#))
- Artikel 3 Ontslagregeling geeft de hoofdregel: verval arbeidsplaatsen binnen onderneming kan noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering, ook al maakt de groep winst
- Hoge Raad kijkt naar de ratio (het doel) van deze hoofdregel:
 - Deze ratio geldt ook als binnen één rechtspersoon bepaalde zelfstandige bedrijfsonderdelen kunnen worden onderscheiden en
 - Het ten dienste staat aan een doelmatige bedrijfsvoering
- Zie paragraaf 1.9.3 Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen

Uitwisselbaarheid van functies:

Casus KLM

- KLM voert een algehele reorganisatie uit
 - Onderdeel is vermindering van het aantal managementlagen
- De functie van teamleider Airside Operations komt te vervallen
- Er komt een nieuwe functie van Shiftleader Passenger Service
 - Hierin komt een deel van de taken uit de vervallen functie terug
- Geschillencommissie (Sociaal Plan) oordeelt dat de oude en de nieuwe functies niet uitwisselbaar zijn
- Discussie over uitwisselbaarheid van de oude en de nieuwe functie
- Of is hier sprake van een stoelendans?

Uitwisselbaarheid van functies: Kantonrechter

- Vijftien teamleiders Airside operations starten kort geding
 - Vordering is tewerkstelling in de nieuwe functie van Shiftleader
- Kantonrechter Amsterdam: afwijzing vorderingen (JAR 2017/41)
 - Àls sprake is van uitwisselbaarheid bij 'afspiegeling' hebben werknemers onvoldoende onderbouwd dat KLM hen had moeten plaatsen
 - Ten overvloede: de oude en de nieuwe functie zijn niet uitwisselbaar

Uitwisselbaarheid van functies: Hof

- Vijf werknemers gaan in hoger beroep
- Hof Amsterdam: toewijzing hoger beroep ([ECLI:NL:GHAMS:2017:5024](#))
- Artikel 13 Ontslagregeling geeft criteria uitwisselbaarheid, daarnaast zijn ook alle omstandigheden van het geval van belang:
 - Nieuwe functie bevat 2/3 deel taken oude functie
 - Onvoldoende onderbouwd dat andere deel afkomstig is van een (eveneens vervallen) hogere functie
 - Kennis- en ervaringseisen zijn in hoge mate vergelijkbaar
 - 'Beleidsvorming' als nieuw element in functie heeft maar beperkte betekenis

Uitwisselbaarheid van functies: AG

- Cassatieberoep KLM
- Conclusie AG: vernietiging en verwijzing ([ECLI:NL:PHR:2018:1504](#))
- AG bespreekt uitvoerig de toepassing van het afspiegelingsbeginsel
- Kernvraag: bevat art. 13 Or een limitatieve opsomming van factoren?
 - Literatuur bevat geen duidelijke aanknopingspunten
 - Feitenrechtspraak betreft soms andere factoren, maar dat is residu van de oude beleidsregels van UWV
- AG vindt de factoren van art. 13 Or een limitatieve opsomming
 - Deze factoren in onderlinge samenhang bekijken
 - Omstandigheden over wijze van uitvoering moeten buiten beschouwing blijven

Uitwisselbaarheid van functies: Hoge Raad

- Hoge Raad: vernietiging en doet zelf af ([ECLI:NL:HR:2019:229](#))
- Voor beoordeling uitwisselbaarheid alleen kijken naar factoren uit art. 13 Or
- Rov. 3.4.5 vult dit aan met:
'Naast de functiebeschrijving kunnen alle omstandigheden van belang zijn die op de gezichtspunten, genoemd in art. 13 Ontslagregeling, een licht kunnen werpen, zoals wat de functie in de praktijk in het algemeen behelst en onder welke algemene omstandigheden de functie moet worden uitgeoefend. Het gaat er bij de beoordeling van uitwisselbaarheid immers om dat een vergelijking tussen functies wordt gemaakt op basis van de werkelijke inhoud ervan.'
- Zie paragraaf 2.12 Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen

Herplaatsing: Casus Shell

- Werknemer werkzaam bij Shell
 - 1975 – 1993: in dienst bij Shell Tankers b.v.
 - 1993 – 2015: als expat werkzaam bij verschillende onderdelen Shell-concern
 - 26-08-2015: einde arbeidsovereenkomst bij Shell Gabon
- Werknemer keert terug naar base country Nederland
 - In dienst bij Shell International Exploration and Production b.v. (SIEP)
 - 'Papieren' dienstverband om van daaruit te kunnen solliciteren
 - Managed Open Resourcing (MOR): intern sollicitatiesysteem van werkgever
 - Werknemer solliciteert zonder succes op 15 interne functies in 4 MOR-rondes
 - Shell besluit om over te gaan tot ontslag
- Discussie over herplaatsing

Herplaatsing: Kantonrechter en Hof

- Ontbindingsverzoek Shell
 - Verzoek gebaseerd op de H-grond
- Kantonrechter Dordrecht: ontbinding (niet gepubliceerd)
 - Ontbinding per 1 december 2016
 - Toekenning transitievergoeding, afwijzing andere gevraagde vergoedingen
- Hoger beroep werknemer
- Hof Den Haag: afwijzing hoger beroep ([ECLI:NL:GHDHA:2017:2654](https://ecli.nl/GHDHA:2017:2654))

Herplaatsing: Hof

- H-grond: als herplaatsing niet mogelijk is of in de rede ligt
 - Redelijke grond en herplaatsing vallen hier samen
- Art. 9 lid 2 Or dwingt niet tot wereldwijde voorrang binnen het concern
- Rechter toetst of herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt
 - Dit vergt een individuele redelijkheidstoets
 - Rekening houden met alle omstandigheden van het geval
 - Nadere regels uit de Ontslagregeling zijn richtinggevend
- Shell heeft voldoende inspanningen geleverd
 - Via de MOR-systematiek
 - Via extra inspanningen

Herplaatsing: AG

- Werknemer gaat in cassatie
- Conclusie AG: verwerping ([ECLI:NL:PHR:2018:1159](#))
- Redelijke grond en herplaatsing komen 'voor dit geval' op hetzelfde neer
- 'Herplaatsing is de regel; ontslag is de uitzondering'
 - Werkgever moet herplaatsingsmogelijkheden stellen en onderzoeken
 - Ondernemersvrijheid geeft enige beoordelingsruimte
- Rekening houden met (on)mogelijkheden concernverband
 - Ontbreken zeggenschap om voorrang af te dwingen
 - Vrijheid van de andere vennootschappen

Herplaatsing: Hoge Raad

- Hoge Raad: verwerping beroep ([ECLI:NL:HR:2019:64](#))
- H-grond: bij SIEP zelf vervallen geen arbeidsplaatsen, dus geen A-grond
- Uitgangspunt is herplaatsing
- Rov. 3.4.2:
'...dat het bij de beantwoording van de vraag of herplaatsing niet in de rede ligt, niet enkel gaat om omstandigheden die niet-herplaatsing vanzelfsprekend doen zijn, maar dat daarbij ook redelijkheidsargumenten een rol kunnen spelen. Daarmee wordt de werkgever een zekere beoordelingsruimte gelaten.'
- Zie paragraaf 3.4 Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen

Herplaatsing: Casus ANWB (vervolg)

- Zelfde casus als hiervoor
- Werknemer werkt in de functie contentbeheercoördinator
- Door reorganisatie komt deze te vervallen
- In de nieuwe functie themaredacteur komen taken uit de vervallen functie terug
- Discussie over uitwisselbaarheid van de oude en de nieuwe functie
- Of is hier sprake van een stoelendans?

Herplaatsing: UWV-beschikking

- UWV: weigering toestemming
- Oude en nieuwe functie zijn niet uitwisselbaar
 - Oude functie is ondersteunend van aard
 - Nieuwe functie is uitvoerend van aard
 - Nieuwe functie is één functiegroep hoger ingedeeld
- Herplaatsing is onvoldoende
 - Nieuwe functie is passend voor werknemer
 - Werkgever had alsnog werknemer deze functie moeten aanbieden

Herplaatsing: Kantonrechter en Hof

- Ontbindingsverzoek ANWB
- Kantonrechter Den Haag: ontbinding ([ECLI:NL:RBDHA:2016:14618](#))
 - Oude en nieuwe functie zijn niet uitwisselbaar
 - Geen passende functie voorhanden
- Hoger beroep werknemer
- Hof Den Haag: afwijzing hoger beroep ([ECLI:NL:GHDHA:2017:4269](#))
 - Deel van de werkzaamheden keert terug in de nieuwe (niet uitwisselbare) functie
 - Werkgever handelt zorgvuldig door toepassing te geven aan Sociaal Plan
 - Werkgever mag kiezen voor geschiktere, andere werknemer

Herplaatsing: AG

- Cassatieberoep werknemer
- Conclusie AG: verwerping ([ECLI:NL:PHR:2018:498](#))
- 'Omgekeerde' afspiegelingsbeginsel is nieuw en houdt in:
 - Oude functie vervalt
 - Deel van de werkzaamheden keert terug in nieuwe, niet uitwisselbare functie
 - Dan nieuwe functie aanbieden aan geschikte werknemer, die als laatste voor ontslag in aanmerking kwam
- Kern is dat alleen 'geschikte' kandidaten in aanmerking komen
- Het stond werkgever vrij om eerst aan geschikte werknemers aan te bieden en daarna te kiezen uit de 'geschikt te maken' werknemers

Herplaatsing: Hoge Raad

- Hoge Raad: verwerping beroep ([ECLI:NL:HR:2018:1212](#))
- Artikel 9 Ontslagregeling bevat nadere regels over herplaatsing
 - Werkgever mag meeste geschikte werknemer kiezen
 - Keuze wel verantwoorden
 - Uitzondering bij verval oude functie en terugkeer taken in nieuwe functie
- Deze uitzondering is hier aan de orde
 - *'Gelijkschakeling van de categorieën 'geschikt' en 'geschikt te maken' ligt ook niet voor de hand.'*
- Zie paragraaf 3.4.3 Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen

Overbruggingsregeling transitievergoeding

- Versoepeling financiële criteria per 1 januari 2019 ([Stcrt. 2018, 70925](#)):
 1. Laatste drie boekjaren tezamen gemiddeld verlies
(was: elk jaar verlies)
 2. Waarde eigen vermogen ten hoogste 15% totaal vermogen in vorig boekjaar
(was: negatief eigen vermogen)
 3. Waarde vlottende activa kleiner dan kortlopende schulden (ongewijzigd)

De overbruggingsregeling vervalt op 1 januari 2020...

Wat doet u of uw cliënt?

Market 'Vraag het UWV'

- U kunt terecht met vragen over bijvoorbeeld:
 - Arbeids- en ontslagrecht
 - Werkgeversdienstverlening
 - Eigen risicodragen
 - eHerkenning
- Ook op onze kantoren kunt u ons bereiken:
 - <http://www.uwv.nl/werkgevers/contact-ajd>
 - Een voorgesprek is mogelijk

*Denkt u er
nog aan?*



**Labour
LawLands**

21 nov 2019
DeFabrique

VOOR ALLE DEELNEMERS VAN LABOURLAWLANDS

Reserveer nu het nieuwe boek

UWV ontslagprocedure- en uitvoeringsregels
en regelgeving

Wat vindt u in deze uitgave?

In dit boek leest u hoe UWV een ontslagaanvraag toetst op de A- of B- grond en met welke onderbouwing. Hoe gaat UWV om met de geldende regelgeving en op welke manier werkt de jurisprudentie door? Niet alleen de actuele Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfs-economische redenen en de Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen, maar ook alle relevante regelgeving inclusief de toelichtingen uit de Staatscourant staan in dit nieuwe boek. Ook eerdere regelgeving is opgenomen.

Voor wie is dit boek handig?

Alle actuele wet- en regelgeving vindt u op uwv.nl/regelgeving-ontslag. Daarnaast geeft UWV periodiek voor de arbeidsjuridische en HR-professional dit naslagwerk uit. In 2020 verschijnt een nieuwe uitgave.

Reserveer 'm nu!

Als deelnemer bieden we u de mogelijkheid om dit boek alvast te reserveren. Zodra hij is verschenen in 2020 ontvangt u het boek kosteloos. Meldt u per email aan bij UWV en vermeldt daarbij duidelijk uw naam en (kantoor)adres, zodat wij u het boek kunnen toesturen ([email erica.tak@uwv.nl](mailto:erica.tak@uwv.nl)).

