

LEGAL UPDATE

Nieuwe Uitvoeringsregels Ontslag van het UWV gepubliceerd

Datum: 16 augustus 2018

Per 1 augustus 2018 gelden de nieuwe Uitvoeringsregels van het UWV ten aanzien van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid. In deze Legal Update komen de belangrijkste wijzigingen aan bod.

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer wil opzeggen vanwege bedrijfseconomische redenen dan wel langdurige arbeidsongeschiktheid, dan moet daarvoor toestemming worden gevraagd bij het UWV. Het UWV beoordeelt de ontslagaanvraag aan de hand van de 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen' respectievelijk de 'Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid'. Het UWV heeft deze regels per 1 augustus 2018 aangepast en gepubliceerd op haar [website](#). Hieronder volgt een samenvatting van de belangrijkste wijzigingen:

Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen

- Begrippen groep, onderneming en vestiging: Deze begrippen zijn opnieuw gedefinieerd. Daarmee wordt onder meer duidelijk dat de bedrijfseconomische reden in beginsel wordt getoetst binnen de onderneming van de werkgever en dus niet binnen de groep of de vestiging. De onderneming betreft de rechtspersoon die met de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
- Medezeggenschap: Een onderneming die ten onrechte geen OR heeft ingesteld, is nu verplicht het voorgenomen reorganisatiebesluit met de personeelsvergadering te bespreken en advies te vragen aan de personeelsvergadering dan wel de personeelsvertegenwoordiging (pvt) te raadplegen als het besluit kan leiden tot verval van arbeidsplaatsen of verandering van de arbeid van ten minste 25% van het personeel.
- Internationale situaties: Verduidelijkt is hoe in internationale situaties de ontslagvolgorde moet worden bepaald en hoe moet worden afgespiegeld. In beginsel worden werknemers met een arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht niet betrokken bij het bepalen van de ontslagvolgorde en het afspiegelen.
- Uitwisselbare functies: Bij de vaststelling van uitwisselbare functies is benadrukt dat de feitelijke werkzaamheden niet relevant zijn. Alleen als een functieomschrijving ontbreekt of sterk afwijkt van de praktijk, dan wordt gekeken naar de feitelijke werkzaamheden van de werknemer.
- Herplaatsing: Bevestigd is wat in de praktijk al bekend was, namelijk dat van de werkgever een actieve houding wordt verwacht en dat ook gekeken moet worden naar eventuele passende functies bij buitenlandse onderdelen van de groep. Het UWV verwacht onder meer dat er een herplaatsingsgesprek wordt gevoerd waarin wordt afgestemd voor welke functies de werknemer zich beschikbaar stelt gelet op maximale afstand/reistijd woon-werkverkeer, minimum salaris(schaal) en of de werknemer bereid is voor een andere vestiging of onderdeel van de groep te werken.

Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

- Herplaatsing: Deze verplichting komt grotendeels overeen met die bij bedrijfseconomische redenen. Op de datum waarop het UWV beslist op de ontslagaanvraag wordt beoordeeld of herplaatsing mogelijk is. Gekeken wordt naar de mogelijkheden op dat moment en de mogelijkheden die binnen de redelijke termijn worden verwacht. De werknemer moet actief geïnformeerd worden over de herplaatsingsmogelijkheden, ook als de werknemer uitsluitend nog werkzaamheden verricht in het tweede spoor.
- Payrollwerknemer: Toegelicht wordt dat in geval van payrolling aan de hand van de omstandigheden bij de opdrachtgever wordt beoordeeld of er een redelijke grond is voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van de langdurig arbeidsongeschikte payrollwerknemer.
- Samenloop bezwaarprocedure WIA: Het feit dat een werknemer tijdens de ontslagprocedure bezwaar maakt tegen de WIA beslissing kan reden zijn om de ontslagprocedure op te schorten. Opschorting zal alleen aan de orde zijn als de beslissing op bezwaar relevant kan zijn voor de vraag of herstel voor eigen werk, al dan niet in aangepaste vorm, of herplaatsing in een passende functie mogelijk is. Bezwaar van de werknemer tegen de beslissing van het UWV dat geen loonactie wordt opgelegd aan de werkgever, leidt niet tot opschorting.

Voor meer details kunt u contact met ons opnemen.

Dit is een Legal Update van Lisa Schouten.

Lisa Schouten
+31 30 259 5552
lisaschouten@vbk.nl