Wordt binnen de lijntjes gekleurd? Bijlagenbundel

Een praktijkgericht onderzoek naar de interpretatie van de normen met betrekking tot een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen



Sanne Valkenburg
Tilburg, mei 2017

Wordt binnen de lijntjes gekleurd? Bijlagenbundel

Een praktijkgericht onderzoek naar de interpretatie van de normen met betrekking tot een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Auteur	:	Sanne Valkenburg
Studentnummer Avans	:	2069522
Studentnummer Fontys	:	2214524
Afstudeerorganisatie	:	Van Boekel & Nederlof Advocaten
Afstudeerperiode	:	februari t/m mei 2017
Afstudeermentor	:	mr. D.K. Nijhuis
Onderwijsinstelling	:	Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Locatie	:	Tilburg
Opleiding	:	HBO-rechten
Eerste afstudeerdocente	:	mr. G. van Schaaijk
Tweede afstudeerdocente	:	mr. S. de Rooij
Datum	:	mei 2017

Inhoudsopgave

Bijlage 1	Interview mr. P. Kruit	4
Bijlage 2	Aanvraagformulier UWV deel A	7
Bijlage 3	Aanvraagformulier UWV deel B	11
Bijlage 4	Aanvraagformulier UWV deel C	16
Bijlage 5	Beslissingen UWV	36
Bijlage 6	Interview mr. M. Kobussen	40
Bijlage 7	Interview mr. A. Zander	42
Bijlage 8	Tabellen uitspraken kantonrechters	44

Bijlage 1 | Interview mr. P. Kruit

Heeft u het idee dat er op dit moment met betrekking tot een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen nog 'open normen' in de wet geformuleerd staan, waardoor de werkgever zijn ontslagaanvraag op een bepaalde manier zou kunnen inkleuren?

Ontslagregels zijn heel strikt en die worden ook door UWV en kantonrechter heel strikt nageleefd. Het is daarom nu wel spannend dat je op een beslissingen van het UWV in beroep kan. In principe zijn er geen open normen, aangezien het de bedoeling is geweest van de wetgever om juist een gesloten normenstelstel te creëren. Het is nu eigenlijk aan de uitvoerende instanties om deze normen in te kleuren en hierdoor wordt vanzelf duidelijk of deze normen in principe gesloten genoeg zijn of er toch nog gaatjes gevonden kunnen worden door de interpretatie van de kantonrechters.

Het is in de eerste plaats aan de werkgever om te bepalen of er sprake is van een bedrijfseconomische reden voor het vervallen van arbeidsplaatsen. Heeft u het idee dat de werkgever sinds de invoering dan de Wwz minder vrijheid heeft om te bepalen of hier sprake van is?

De voorwaarden zijn in de Uitvoeringsregels UWV eigenlijk zo goed als dichtgetimmerd. Je ziet wel terug dat de werkgever redelijk veel vrijheid heeft, maar deze moet zijn beslissingen wel heel erg goed toelichten bij het UWV of de kantonrechter. Wanneer de werkgever niet alle benodigde stukken heeft ingediend, dan wordt zijn aanvraag eigenlijk al afgewezen.

Is er volgens u nog sprake van een redelijkheidsnorm met betrekking tot de herplaatsingsplicht?

Nee in principe is door het gesloten normenstelsel alles dichtgetimmerd door de wettelijke bepalingen.

Het element loon komt niet meer naar voren wanneer gekeken wordt naar de uitleg van artikel 9 Ontslagregeling over het begrip passende functie. Naar welke elementen zouden volgens u gekeken moeten worden om te beoordelen of is voldaan aan de herplaatsingsplicht?

Ik vind het heel vreemd dat er rechters zijn die het element loon bij hun uitspraak betrekken. Artikel 9 lid 3 van de Ontslagregeling geeft gewoon aan wat een passende functie is. Kennis opleiding en ervaring van de werknemer, dat moet je toetsen voor passende functie. Dit betekent eigenlijk kijken of poppetje X in staat is om dit werk te doen. Kun je op de receptie zitten, gaat dit lukken? Dat is dan een passende functie. Dat dit dan geen functie is op het niveau van jurist is dat maakt voor het begrip passende functie en de herplaatsingsplicht niets uit. Waar je het begrip loon een rol zou kunnen laten spelen is theoretisch als het loon minder dan 70% van het laatstverdiende loon is. Dan mag je dit weigeren als werknemer. Want dan ben je ontslagen en heb je een passende functie niet aanvaard, maar zal je voor de Werkloosheidswet niet in de problemen komen want voor de Werkloosheidswet is van belang dat je de passende arbeid moert aanvaarden, maar dit is dan wel tot 70% van het laatstverdiende loon. Anders zou je met 60% van het laatstverdiende loon nog minder krijgen dan wanneer je in de Werkloosheidswet zit. Dat is in combinatie met artikel 24 lid 3 van de Werkloosheidswet. 30% minder salaris accepteren is namelijk echt heel erg veel geld en dit geldt bij iedereen. Dit kun je echter wel van de Ontslagregeling verlangen en dit is best verstrekkend. Maar het begrip loon maakt dus eigenlijk niets uit voor het bepalen voor de

passende functie. Dat sommige rechters het wel doen omdat ze het anders onredelijk vinden komt omdat rechters de redelijkheidstoetsing los moeten laten bij hun oordelen. Deze redelijkheidstoetsing is namelijk niet meer van toepassing bij de Wwz en rechters moeten checklistjes toepassen en afvinken. Dit is wat de wetgever heeft gewild. Rechters vinden dit verschrikkelijk, die zijn gewend om recht te spreken en dit moeten ze helemaal los laten. Rechtvaardigheid wordt in het ontslagrecht ondergeschikt gemaakt aan rechtszekerheid. Je moet gewoon weten waar je aan toe bent of dit leidt tot een eerlijke uitkomst maakt niet uit.

De procedure bij het UWV is slechts schriftelijk, waardoor de werkgever vanaf het begin alle benodigde stukken in moet dienen. Heeft u het idee dat de rechter tot een ander oordeel kan komen aangezien werkgevers tijdens een mondelinge behandeling sommige zaken mondeling kunnen toelichten?

Je ziet nu eigenlijk al dat de rechter niet heel erg anders oordeelt dan het UWV. Het is altijd prettig om iets mondeling te kunnen toelichten, omdat je dan kunt zien of iemand begrijpt wat je zegt. Op een stuk probeer je iets wel zo duidelijk mogelijk uit te leggen. Je moet wel formulieren invullen, maar je ziet niet of iemand het ook begrijpt. Bij de rechter kun je zien dat als je een bepaalde vraagt stelt je en je denkt dat hij de verkeerde kant op gaat en het niet begrijpt kun je ingrijpen en het debat proberen te sturen. Maar voor de uitkomst en de toetsing zou het niet uit mogen maken.

Heeft u het idee dat werkgevers bij hun beroep bij de kantonrechter informatie zouden kunnen aanvullen of eventueel aanpassen ten opzichte van de informatie waarop het UWV heeft geoordeeld? Zo ja, om welke informatie zou dit dan kunnen gaan?

Dit mag, als het maar gaat om informatie die ook al bekend was voor het moment waarop het UWV uitspraak heeft gedaan. Het is een ex tunc toets waar je wel ex nunc nieuwe informatie mag inbrengen zolang die maar ziet op de periode totdat het UWV uitspraak heeft gedaan. Dus als je pas bekend bent nadat het UWV uitspraak heeft gedaan met bepaalde informatie, over bijvoorbeeld dat er bepaalde vacatures waren of flexkrachten waren waardoor herplaatsing wel mogelijk was. Dan mag je dit bij de kantonrechter naar voren brengen. Dit zouden dan uitspraken kunnen zijn waarin de kantonrechter anders zou oordeel dan het UWV.

Denkt u dat rechters trouw zullen blijven aan de Ontslagregeling of zullen zij bepaalde begrippen anders gaan inkleuren dan het UWV in eerste instantie doet?

Je ziet er hele eigenwijze rechters die toch proberen toch een soort van redelijkheid in te brengen, zie het voorbeeld van de loon. Ik denk dat dit nu er hoger beroep en cassatie mogelijk is de kantonrechter niet meer de alleenheerser op de troon is en nu door hoger beroep of cassatie gecorrigeerd kunnen worden. Zij zullen nu wat trouwer aan de wet moeten blijven dan voorheen, aangezien zij konden doen wat ze wilden. Er was namelijk toch geen appel mogelijk. Ik verwacht dat ze zich, ondanks het kantonrechters zijn dan toch aan de regels zullen houden.

In de Ontslagregeling is niet bepaald op welke manier de vlottende activa berekend dient te worden door werkgevers. Denkt u dat hierdoor enige ruimte ontstaat voor een werkgever om bepaalde gegevens in te kleuren voordat hij een ontslagaanvraag indient?

Juristen kunnen niet rekenen, dat geldt ook voor rechters. Ik schat zo in dat de rechter zich niet zal gaan wagen aan een creatieve interpretatie van de vlottende activa zoals deze in de

jaarrekening is goedgekeurd door de accountant. Ik verwacht dat de rechters hier heel terughoudend in zijn. Jij hebt jezelf minder inkomen gegeven waarop je geen beroep zou kunnen doen op de transitievergoeding, dus dit zou een hele oneerlijke uitkomst zijn. Hier paste de rechter wel de redelijkheidnorm toegepaste op de overbruggingsregeling. Het zou enkel vanwege het feit dat de werkgever zichzelf minder salaris zou hebben gegeven wrang zijn dat hij de rest van het personeel de normale transitievergoeding toegepast zou moeten worden. Als hij zichzelf een normaal inkomen had gegeven had hij dit dus niet gemoeten. De regels voor de Overbruggingsregeling zijn wel heel erg streng, dus in mijn ogen zou je nog beter naar de afdeling insolventie kunnen gaan dan de afdeling arbeidsrecht op het moment dat de overbrugginsregeling in aanmerking komt. Dan kun je gewoon je faillissement aanvragen.

Zo is er ook een uitspraak waarbij de rechter ambtshalve de regeling met betrekking tot betalen in termijn toepaste. Ik zou het geen open norm noemen, maar een maximale rek zoeken in een gesloten norm. De redelijkheid komt hier wel een beetje terug, maar als je naar de tekst van de wet kijkt zou het niet mogen. De rechters zoeken wel een beetje naar de redelijkheid, maar dit is dan wel het maximale.

Bijlage 2| Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen. Deel A – Werkgever

Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen

Deel A - Werkgever

Waarom dit formulier?
Met dit formulier vraagt u voor een werknemer een ontslagvergunning aan om bedrijfseconomische redenen. Het gebruik van dit formulier is verplicht. Beantwoord alle vragen op dit formulier. Stuur geen originele stukken mee, maar een kopie.

De aanvraag voor de ontslagvergunning invullen
Vul uw gegevens in op dit formulier (deel A). Vul daarna voor iedere werknemer die u wilt ontslaan deel B in.

U moet de ontslagaanvraag onderbouwen. Dit doet u door deel C van dit formulier in te vullen. Stuurt u deel C niet tegelijk mee met deel A en deel B? Dan moet deel C binnen 8 dagen nadat wij de andere delen ontvingen, bij ons binnen zijn.
Is deel C niet op tijd? Dan kunnen wij besluiten de aanvraag niet in behandeling te nemen.

Voorlopige aanvraag
Wilt u na het indienen van de ontslagaanvraag nog met de werknemer(s) onderhandelen over een beëindigingsovereenkomst? Stuur dan alleen dit formulier (deel A) volledig ingevuld naar ons op. Stuur als bijlage een lijst mee met daarop de naam- en adresgegevens en het burgerservicenummer van de werknemer(s) voor wie u een ontslagvergunning aanvraagt.

Invulruimte bij een vraag te klein
Als de invulruimte bij een vraag te klein is, kunt u een aparte bijlage toevoegen. Als dit bij meerdere vragen voorkomt, kunt u één bijlage gebruiken. Geef altijd een volledig en onderbouwd antwoord op de vragen. Vermeld op deze bijlage per vraag het vraagnummer en het daarbij behorende antwoord.

Opsturen
Upload het volledig ingevulde formulier, met eventuele bijlagen via uwv.nl/werkgeversportaal. Lever de aanvraag zo volledig mogelijk aan. Hierdoor duurt de behandeling van uw aanvraag korter.
Als u het formulier via het werkgeversportaal verstuurt, hoeft u het niet te ondertekenen.

Na ontvangst van uw aanvraag
UWV bepaalt of de aanvraag compleet is. Zijn er nog gegevens nodig voor de beoordeling van uw aanvraag? Dan nemen wij contact met u op. De behandeling van een complete aanvraag duurt ongeveer 4 weken.
Is er een extra ronde van hoor en wederhoor nodig? Of is er een (deskundigen)advies nodig? Dan duurt de behandeling langer.

Meer informatie
U vindt meer informatie op uwv.nl/werkgevers. Hier vindt u ook de toelichting die u kan helpen bij het invullen van uw aanvraag.
U kunt ook bellen met de arbeidsjuridische dienstverlening van UWV via 088 - 898 20 50.

1 Gegevens werkgever

1.1 Is de werkgever een (semi-) overheids- of onderwijsinstelling (publiekrechtelijk lichaam)?
- ◯ Nee ▸ *Ga verder met vraag 1.3.*
- ◯ Ja

1.2 Zijn de regels over de arbeidsovereenkomst (inclusief ontslag) uit het Burgerlijk Wetboek op de organisatie van toepassing verklaard?
- ◯ Nee ▸ *UWV kan uw ontslagaanvraag niet in behandeling nemen.*
- ◯ Ja ▸ *Geef aan bij welke wet of regeling deze regels van toepassing zijn verklaard*

1.3 Naam bedrijf of organisatie — *Vul hier de werkgever in waar de werknemer een arbeidsovereenkomst mee heeft.*

1.4 KvK-nummer

1.5 RSIN

1.6 Rechtsvorm

1.7 Sector

1.8 Hoeveel werknemers zijn er bij de werkgever in dienst?

WB1460 29602 02-16 P

1.9 Bedrijfsactiviteiten

1.10 Adres (hoofdvestiging)

Straat of postbus | *Huisnummer* | *Toevoeging*

Postcode | *Plaats* | *Land*

Correspondentieadres

1.11 Is het correspondentieadres hetzelfde als het adres van de hoodvestiging?

- ○ Ja ▸ *Ga verder met vraag 1.13.*
- ○ Nee

1.12 Correspondentieadres

Naam vestiging

Straat of postbus | *Huisnummer* | *Toevoeging*

Postcode | *Plaats* | *Land*

Gegevens contactpersoon

1.13 Voorletters en achternaam ○ Man ○ Vrouw

1.14 Functie

1.15 Telefoonnummer(s)

1.16 Faxnummer(s)

1.17 Heeft de werkgever een eigen kenmerk voor dit dossier?

- ○ Nee
- ○ Ja ▸ Dossierkenmerk werkgever

Gegevens gemachtigde

1.18 Is er sprake van een gemachtigde?

- ○ Nee ▸ *Ga verder met vraag 2.1.*
- ○ Ja

1.19 Voorletters en achternaam ○ Man ○ Vrouw

1.20 Adres

Bedrijfsnaam gemachtigde

Straat of postbus | *Huisnummer* | *Toevoeging*

Postcode | *Plaats* | *Land*

1.21 Telefoonnummer(s)

1.22 Faxnummer(s)

1.23 Heeft de gemachtigde een eigen kenmerk voor dit dossier?
○ Nee
○ Ja ▸ Dossierkenmerk gemachtigde

2 Bedrijfseconomische redenen

2.1 Voor hoeveel werknemers wilt u een ontslagaanvraag indienen?
werknemers

▸ *Voeg een bijlage toe met de namen en burgerservicenummers van de werknemers die u wilt ontslaan.*

2.2 Heeft de werkgever een melding collectief ontslag gedaan bij UWV?
○ Nee
○ Ja ▸ Bij UWV-kantoor

2.3 Binnen welk werkgebied van UWV vallen de meeste ontslagen?
○ Amersfoort ○ Arnhem ○ Eindhoven ○ Groningen
○ Haarlem ○ Hengelo ○ Rotterdam

2.4 Om welke bedrijfseconomische reden(en) vraagt de werkgever ontslag aan?
☐ Slechte of slechter wordende financiële situatie
☐ Werkvermindering
☐ Organisatorische en/of technologische veranderingen
☐ (Gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging
☐ Bedrijfsverhuizing
☐ Vervallen van loonkostensubsidie

☐ Een andere bedrijfseconomische reden ▸ *Geef een toelichting.*

3 Aanvraag verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding

Een kleine werkgever die een ontslagaanvraag indient vanwege een slechte of slechter wordende financiële situatie kan, als hij aan strikte voorwaarden voldoet, in aanmerking komen voor een verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding. Deze verklaring kan de werkgever aanvragen met een apart aanvraagformulier. Dit formulier moet de werkgever volledig invullen.

De werknemer kan bij zijn verweer ook deze verklaring aanvragen. Vermoedt de werkgever dat een of meer werknemers deze verklaring willen aanvragen? Dien dan ter voorkoming van vertraging in de procedure zelf een verzoek om deze verklaring in of verstrek bij deze aanvraag de gegevens die in het aanvraagformulier voor deze verklaring gevraagd worden.
Het aanvraagformulier voor de verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding vindt u op uwv.nl.

3.1 Wilt u een verklaring van UWV aanvragen over de Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers?
○ Nee
○ Ja ▸ *Voeg het ingevulde formulier 'Aanvraag verklaring Overbruggingsregeling transitievergoeding' als bijlage toe bij het uploaden van de ontslagaanvraag.*

4 Bijlagen

4.1 Kruis aan welke bijlagen u meestuurt.
☐ Aanvraag verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding
☐ Andere documenten ter onderbouwing

5 Ondertekening

Ik verklaar hierbij bevoegd of gemachtigd te zijn deze aanvraag in te dienen en de gegevens naar waarheid te hebben ingevuld en toegevoegd.

5.1 Voorletters en achternaam

(dd-mm-jjjj)

5.2 Datum en handtekening

▸ *Als u het formulier via het werkgeversportaal verstuurt, hoeft u het niet te ondertekenen.*

Bijlage 3| Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen. Deel B - Werknemer

Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen

Deel B - Werknemer

Vraagt u een ontslagvergunning voor meer dan één werknemer aan? Vul dan voor elke werknemer een apart formulier in.

1 Gegevens werkgever

1.1 Naam bedrijf of organisatie

1.2 RSIN

2 Gegevens werknemer

2.1 Voorletters en achternaam ○ Man ○ Vrouw

2.2 Geboortedatum *(dd-mm-jjjj)*

2.3 Burgerservicenummer

2.4 Telefoonnummer(s)

2.5 Woonadres

Straat *Huisnummer* *Toevoeging*

Postcode *Plaats* *Land*

Correspondentieadres

2.6 Is het correspondentieadres hetzelfde als het woonadres van de werknemer?

○ Ja ▸ *Ga verder met vraag 3.1.*
○ Nee

2.7 Correspondentieadres

Straat of postbus *Huisnummer* *Toevoeging*

Postcode *Plaats* *Land*

3 Bedrijfsvestiging

Voor het bepalen van de ontslagvolgorde wordt gekeken naar de bedrijfsvestiging. Met het begrip bedrijfsvestiging wordt bedoeld: een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft.

3.1 Heeft de werkgever meer dan één bedrijfsvestiging?

○ Nee ▸ *Ga verder met vraag 4.1.*
○ Ja

3.2 Tot welke bedrijfsvestiging behoort de werknemer?

Naam vestiging

Straat of postbus *Huisnummer* *Toevoeging*

Postcode *Plaats* *Land*

3.3 Waar verricht de werknemer zijn werkzaamheden?

WB140 29603 02-16 P

4 Arbeidsovereenkomst

4.1 Begindatum dienstverband _____ *(dd-mm-jjjj)*

4.2 Heeft de werknemer voor hij bij de werkgever in dienst trad ook voor de werkgever gewerkt?
- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Licht dit toe en vermeld hierbij de begin- en einddatums, functie(s) en soort contract(en).*

4.3 Wat voor arbeidsovereenkomst heeft de werknemer nu?
▸ *Stuur de huidige arbeidsovereenkomst mee.*
- ○ Onbepaalde tijd ▸ *Ga verder met vraag 5.1.*
- ○ Bepaalde tijd

4.4 Is er een einddatum van de arbeidsovereenkomst?
- ○ Ja ▸ Einddatum _____ *(dd-mm-jjjj)*
- ○ Nee ▸ *Licht toe op welk moment de arbeidsovereenkomst dan eindigt.*

4.5 Kan de overeenkomst voor bepaalde tijd tussentijds worden opgezegd?
- ○ Ja
- ○ Nee

4.6 Is afgesproken dat deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vooraf moet worden opgezegd?
- ○ Ja
- ○ Nee

5 Functie

5.1 Welke functie heeft de werknemer?

5.2 Heeft de werkgever een actuele functieomschrijving van deze functie?

○ Ja ▸ *Stuur deze functieomschrijving mee.*
Geef aan in hoeverre de feitelijke werkzaamheden van de werknemer het afgelopen half jaar overeenkomen met deze functieomschrijving.
Wijken deze werkzaamheden af? Geef dan ook de informatie die bij 'Nee of gedeeltelijk' wordt gevraagd.

○ Nee of gedeeltelijk ▸
- *Geef een beschrijving van de functie. Ga daarbij in op de functie-inhoud (taken/te behalen resultaten), vereiste kennis en vaardigheden, vereiste competenties, functieniveau en loon.*
- *Geef een overzicht van de feitelijke werkzaamheden van de werknemer in het afgelopen half jaar*
- *Stuur documenten ter onderbouwing mee.*

5.3 Hoeveel uur is de werknemer gemiddeld per week in dienst?

uur ▸ *Stuur de laatste loonstrook mee.*

6 Arbeidshandicap

6.1 Heeft de werknemer een arbeidshandicap?

- ○ Nee ▸ *Ga verder met vraag 7.1.*
- ○ Ja

6.2 Welke situatie is van toepassing?

- ☐ De werknemer is vóór 29 december 2005 aangemerkt als arbeidsgehandicapte op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten en heeft nog steeds aanspraak op voorzieningen op grond van die wet.
- ☐ De werknemer heeft recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, WIA, WAZ of Wajong.
- ☐ De werknemer heeft recht op voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid (bijvoorbeeld een aanpassing van de werkplek, een vervoersvoorziening of een doventolk).
- ☐ De werknemer heeft bij ziekte recht op een Ziektewet-uitkering als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet (de no-riskpolis).

7 Opzegverboden

In sommige situaties krijgt de werkgever geen toestemming van UWV om de werknemer te ontslaan. Dit is bijvoorbeeld zo bij de volgende opzegverboden.

7.1 Welke situatie is van toepassing?

- ☐ De werknemer is korter dan 2 jaar (104 weken) ziek.
- ☐ De werknemer is zwanger, maar nog niet met zwangerschapsverlof.
- ☐ De werknemer heeft zwangerschaps- of bevallingsverlof (tot 6 weken na werkhervatting).
- ☐ De werknemer is na het bevallingsverlof nog steeds ziek door de zwangerschap of de bevalling.
- ☐ De werknemer zit in militaire- of vervangende dienst.
- ☐ De werknemer is lid van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of arbocommissie.
- ☐ De werknemer is geplaatst op de kandidatenlijst voor een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of arbocommissie.
- ☐ De werknemer is korter dan 2 jaar geleden lid geweest van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
- ☐ De werknemer is arbodeskundige.
- ☐ De werknemer is een functionaris voor de gegevensbescherming.
- ☐ De periode van verplicht langer loon doorbetalen bij ziekte (loonsanctie) is nog niet verstreken.
- ☐ Een opzegverbod vergelijkbaar met één van de hiervoor genoemde opzegverboden.
  ▸ *Geef dan hieronder aan welk opzegverbod volgens u van toepassing is:*

7.2 Stopt deze situatie vermoedelijk binnen 6 weken na het indienen van uw aanvraag?

- ○ Ja ▸ *Ga verder met vraag 7.4.*
- ○ Nee ▸ *In sommige gevallen is er toch geen sprake van een opzegverbod (zie art. 7: 670a BW).*

7.3 Welke situatie(s) is/zijn van toepassing?

- ☐ De opzegging vindt plaats wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.
- ☐ De werknemer is werkzaam in een onderdeel van de onderneming. De opzegging vindt plaats wegens beëindiging van de werkzaamheden van dit onderdeel van de onderneming.
- ☐ De werknemer is ten minste 26 weken werkzaam op de arbeidsplaats die vervalt.
- ☐ Geen van deze situaties is van toepassing. ▸ *Ga verder met vraag 8.1.*

7.4 Waarom verwacht de werkgever dat deze situatie vervalt binnen 6 weken na het indienen van uw aanvraag?

▸ *Stuur document(en) mee ter onderbouwing.*

8 Herhaalde aanvraag

8.1 Heeft de werkgever al eerder een ontslagaanvraag ingediend voor deze werknemer om een bedrijfseconomische reden?

○ Nee
○ Ja ▸ *Geef een toelichting op deze eerdere ontslagaanvraag en geef aan welke nieuwe feiten of veranderde omstandigheden er zijn.*

9 Overig

9.1 Is de werknemer de komende 2 maanden meer dan 3 aaneengesloten dagen afwezig?

Bijvoorbeeld door een verblijf in het buitenland, vakantie, verlof of ziekenhuisopname.
○ Nee
○ Ja ▸ *Geef aan wanneer de werknemer de komende 2 maanden afwezig is en waarom.*

9.2 Wilt u nog een nadere toelichting geven bij dit deel van deze aanvraag?
Of wilt u nog documenten toevoegen van deze werknemer die privacygevoelig zijn?

○ Nee
○ Ja ▸ *Voeg de documenten bij dit formulier.*

10 Overzicht bijlagen

10.1 Welke bijlagen stuurt u mee?

Upload en nummer deze bijlagen per werknemer.

☐ Arbeidsovereenkomst
☐ Laatste loonstrook
☐ Functieomschrijving
☐ Document(en) ter onderbouwing van de functieomschrijving
☐ Document(en) ter onderbouwing van het opzegverbod
☐ Overige (privacygevoelige) document(en) die deze aanvraag onderbouwen
▸ *Let op: stuur geen medische gegevens mee.*

11 Ondertekening

Datum en handtekening

(dd-mm-jjjj)

Bijlage 4 | Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen. Deel C – Onderbouwing

Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen

Deel C · Onderbouwing

Waarom dit formulier?
Met dit formulier onderbouwt u uw aanvraag voor een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen. Het gebruik van dit formulier is verplicht. Beantwoord alle vragen op dit formulier. Stuur geen originele stukken mee, maar een kopie.

Invulruimte bij een vraag te klein
Als de invulruimte bij een vraag te klein is, kunt u een aparte bijlage toevoegen. Als dit bij meerdere vragen voorkomt, kunt u één bijlage gebruiken. Vermeld op deze bijlage per vraag het vraagnummer en het daarbij behorende antwoord.

Payrollwerkgever
Wil de werkgever een ontslagaanvraag indienen voor een payrollwerknemer vanwege het vervallen van de opdracht? Vul dan formulier C in (rubriek 1 tot en met 11) met de gegevens van de opdrachtgever. In rubriek 12 vult u uw eigen gegevens in.

Persoonlijke gegevens werknemer
Dit formulier wordt door UWV naar alle betrokken werknemers doorgestuurd. Let er daarom op dat u geen privacygevoelige gegevens in dit formulier opneemt. Voeg per werknemer deze gegevens als aparte bijlage toe.

Toetsingskader
De werkgever moet aannemelijk maken dat:
- er structureel (dat wil zeggen: over een periode van ten minste 26 weken) arbeidsplaatsen vervallen door (volledige) bedrijfsbeëindiging of door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering;
- de juiste volgorde voor ontslag is toegepast (afspiegelingsbeginsel);
- er geen mogelijkheden zijn om de werknemer(s) binnen een redelijke termijn (al dan niet met scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep.

Opsturen
Upload het volledig ingevulde formulier, met eventuele bijlagen via uwv.nl/werkgeversportaal. Lever de aanvraag zo volledig mogelijk aan. Hierdoor duurt de behandeling van uw aanvraag korter.
Als u het formulier via het werkgeversportaal verstuurt, hoeft u het niet te ondertekenen.

Na ontvangst van uw aanvraag
UWV bepaalt of de aanvraag compleet is. Zijn er nog gegevens nodig voor de beoordeling van uw aanvraag? Dan nemen wij contact met u op. De behandeling van een complete aanvraag duurt ongeveer 4 weken. Is er een extra ronde nodig van hoor en wederhoor? Of is er een (deskundigen)advies nodig? Dan duurt de behandeling langer.

Meer informatie
U vindt meer informatie op uwv.nl/werkgevers. Hier vindt u ook de toelichting die u kan helpen bij het invullen van uw aanvraag.
U kunt ook bellen met de arbeidsjuridische dienstverlening van UWV via 088 - 898 20 50.

Referentiegegevens

Als deel C wordt nagestuurd, dan heeft u mogelijk een UWV-kenmerk gekregen. Vermeld dat dan hier.

Kenmerk UWV	
RSIN	
Naam bedrijf of organisatie	

1 Bedrijfseconomische redenenen

De ontslagaanvraag moet worden onderbouwd aan de hand van het toetsingskader. Afhankelijk van de gekozen bedrijfseconomische reden(en) stellen wij hier vragen over.

1.1 Om welke bedrijfseconomische reden(en) vraagt de werkgever ontslag aan?

- ☐ Slechte of slechter wordende financiële situatie ▸ *Vul rubriek 2 in.*
- ☐ Werkvermindering ▸ *Vul rubriek 3 in.*
- ☐ Organisatorische en/of technologische veranderingen ▸ *Vul rubriek 4 in.*
- ☐ (Gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging ▸ *Vul rubriek 5 in.*
- ☐ Bedrijfsverhuizing ▸ *Vul rubriek 6 in.*
- ☐ Vervallen van loonkostensubsidie ▸ *Vul rubriek 7 in.*
- ☐ Een andere bedrijfseconomische reden ▸ *Vul rubriek 8 alleen in als geen van bovenstaande redenen van toepassing is.*

▸ *Zijn er meerdere bedrijfseconomische redenen van toepassing? Beantwoord dan voor iedere reden alle vragen. Ga daarna verder met rubriek 9.*

WB140 29604 02-16 P

2 Slechte of slechter wordende financiële situatie

2.1 Geef een toelichting op de oorzaak en achtergrond van de slechte of slechter wordende financiële situatie.

2.2 Vul onderstaande tabel in voor de onderneming van de werkgever.

Wij hebben voor de beoordeling de financiële gegevens nodig van de onderneming van de werkgever, over het lopend boekjaar en de 3 daaraan voorafgaande boekjaren. Beschikt de onderneming niet over de financiële gegevens van de afgelopen 3 boekjaren? Licht dan onderaan toe waarom die gegevens ontbreken.

	Lopend boekjaar	1 boekjaar terug	2 boekjaren terug	3 boekjaren terug
Begindatum				
Einddatum				
Bedrijfsopbrengst				
Brutomarge				
Kostentotaal				
Bedrijfsresultaat				
Nettoresultaat				
Eigen vermogen				
Balanstotaal				

Geef een toelichting als er gegevens ontbreken en/of als u dit nodig vindt.

▸ *Voeg de volgende documenten toe:*
- *een prognose van de resultatenrekening van de onderneming voor de komende 26 weken bij **ongewijzigd** beleid;*
- *een prognose van de resultatenrekening van de onderneming voor de komende 26 weken bij **gewijzigd** beleid;*
- *de volledige resultatenrekening van het lopende boekjaar tot en met datum indiening ontslagaanvraag;*
- *de 2 voorafgaande volledige jaarrekeningen;*
- *de liquiditeitsbegroting voor de komende 26 weken (bij gewijzigd en ongewijzigd beleid).*

Beschikt de onderneming niet over de volledige jaarrekening van het laatste en van het voorlaatste boekjaar? Licht toe waarom de onderneming daar niet over beschikt en voeg de beschikbare, volledige jaarrekening toe of de aanwezige financiële gegevens in de vorm van een resultatenrekening.

2.3 Maakt de onderneming deel uit van een groep?

- ○ Nee ▸ *Ga verder met vraag 2.7.*
- ○ Ja ▸ *Voeg een organogram van de groep toe. Geef daarin aan hoe de zeggenschapsverhoudingen, de bestuurlijke en financiële verhoudingen binnen de groep geregeld zijn.*

2.4 Zijn in de afgelopen 26 weken voor werknemers van andere ondernemingen binnen de groep, ook ontslagaanvragen gedaan om bedrijfseconomische redenen?

- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Geef aan voor welke ondernemingen.*

2.5 Waar ligt de oorzaak van de slechte of slechter wordende financiële situatie?

- ○ Onderneming ▸ *Ga verder met vraag 2.7.*
- ○ Groep
- ○ Onderneming en groep
- ○ Anders, namelijk

2.6 Vul onderstaande tabel in voor de groep.

Beschikt de groep niet over de financiële gegevens van de afgelopen 3 boekjaren? Licht dan onderaan toe waarom die gegevens ontbreken.

	Lopend boekjaar	1 boekjaar terug	2 boekjaren terug	3 boekjaren terug
Begindatum				
Einddatum				
Bedrijfsopbrengst				
Brutomarge				
Kostentotaal				
Bedrijfsresultaat				
Nettoresultaat				
Eigen vermogen				
Balanstotaal				

Geef een toelichting als er gegevens ontbreken en/of als u dit nodig vindt.

▸ *Voeg de volgende documenten toe:*
- *een prognose van de resultatenrekening van de groep voor de komende 26 weken bij **ongewijzigd** beleid;*
- *een prognose van de resultatenrekening van de groep voor de komende 26 weken bij **gewijzigd** beleid;*
- *de volledig geconsolideerde resultatenrekening van het lopende boekjaar tot en met datum indiening ontslagaanvraag;*
- *de 2 voorafgaande volledige geconsolideerde jaarrekeningen;*
- *de liquiditeitsbegroting voor de komende 26 weken (bij gewijzigd en ongewijzigd beleid).*

Beschikt de groep niet over de volledige, geconsolideerde jaarrekening van het laatste en van het voorlaatste boekjaar? Licht toe waarom de groep daar niet over beschikt en voeg de beschikbare, volledige, geconsolideerde jaarrekening toe of de aanwezige financiële gegevens in de vorm van een (geconsolideerde) resultatenrekening.

2.7 Geef aan welk (totaal)bedrag minimaal bespaard moet worden om de onderneming weer financieel gezond te maken. En licht dit bedrag toe.

2.8 Licht toe welke kostenbesparende maatregelen zijn of worden genomen en om welke bedragen het gaat.

2.9 Geef aan welk bedrag aan personeelskosten de werkgever minimaal moet bezuinigen. En licht dit bedrag toe.

2.10 Licht toe in welke functie(s) arbeidsplaatsen moeten vervallen.

Vermeld ook om hoeveel arbeidsplaatsen het gaat, waarom juist dit aantal en de verdeling van de eventueel resterende werkzaamheden.

▸ ***Bij rubriek 2**: voeg eventueel overige documenten ter onderbouwing toe.*

3 Werkvermindering

3.1 Geef een toelichting op de oorzaak en achtergrond van de werkvermindering.

Ga daarbij (voor zover van toepassing) in op de relatie met bedrijfsopbrengsten en/of omzet en/of andere financiële gegevens.

3.2 Geef een toelichting op de ontwikkeling in de omvang van de werkzaamheden over minimaal de laatste 18 maanden en de personeelsopbouw in deze periode (aantal werknemers en functie).

3.3 Geef een prognose voor de komende 26 weken van de omvang van de werkzaamheden.

3.4 Welke activiteiten ondernam of onderneemt de werkgever om werkzaamheden te verkrijgen of te behouden? En wat is het resultaat van deze activiteiten?

3.5 Licht toe in welke functie(s) arbeidsplaatsen moeten vervallen.

*Vermeld ook om hoeveel arbeidsplaatsen het gaat, **waarom juist dit aantal** en de verdeling van de eventueel resterende werkzaamheden.*

3.6 Beschikt de onderneming van de werkgever over de jaarrekening van het laatste boekjaar?

- ○ Ja ▸ *Voeg de volledige jaarrekening van het laatste boekjaar van de onderneming toe ter onderbouwing.*
- ○ Nee ▸ *Geef een toelichting.*

▸ ***Bij rubriek 3**: voeg document(en) toe ter onderbouwing, bijvoorbeeld een werkplanning waaruit blijkt hoeveel werknemers de komende 26 weken werkzaam zijn, overzicht bedrijfsopbrengsten, berekening van de urenvermindering, opzegging(en) van opdrachtgevers, een vergelijkend overzicht van uitstaande offertes en/of orderportefeuilles over meerdere jaren.*

4 Organisatorische en/of technologische veranderingen

4.1 Geef een toelichting op de organisatorische en/of technologische veranderingen.

Leg uit waarom deze veranderingen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering.

4.2 Geef een toelichting op de gevolgen van de veranderingen.

Ga daarbij (voor zover van toepassing) in op de gevolgen voor de verschillende afdelingen, aanwezige functies, het aantal arbeidsplaatsen per functie en de verdeling van de eventueel resterende werkzaamheden.

4.3 Ontstaan er nieuwe functies?

- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Vermeld welke functies er ontstaan en geef aan in hoeverre de nieuwe functie(s) verschillen van de oude functie(s).*

▸ *Voeg functieomschrijving(en) van deze nieuwe functie(s) toe.*

Bij rubriek 4:

- ▸ *Voeg een organogram van voor en na de verandering toe.*
- ▸ *Voeg overige documenten ter onderbouwing toe.*

Is ook sprake van een andere bedrijfseconomische reden? Beantwoord dan ook de vragen die daarbij horen.

5 (Gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging

5.1 Licht de reden van de (gedeeltelijke) beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming toe.

5.2 Is de bedrijfsbeëindiging geheel of gedeeltelijk?
- ○ Geheel
- ○ Gedeeltelijk

5.3 Is de datum van de beëindiging bekend?
- ○ Ja ▸ Datum beëindiging *(dd-mm-jjjj)*
- ○ Nee ▸ *Geef een toelichting.*

5.4 Geef een toelichting op de bestemming van het bedrijfspand, de activa, het klantenbestand etc. na de (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging.

5.5 Is er iets gedaan om de onderneming (gedeeltelijk) te laten overnemen?
- ○ Ja
- ○ Nee

▸ *Geef een toelichting en vermeld het eventuele resultaat.*

5.6 Als er sprake is van gedeeltelijke bedrijfsbeeindiging, licht dan toe in welke functie(s) arbeidsplaatsen moeten vervallen.

Vermeld ook om hoeveel arbeidsplaatsen het gaat, waarom juist dit aantal en de verdeling van de eventueel resterende werkzaamheden.

▸ ***Bij rubriek 5:*** *voeg documenten toe waaruit blijkt dat sprake is van (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging.*

6 Bedrijfsverhuizing

6.1 Verhuist het hele bedrijf?
- ○ Ja
- ○ Nee

6.2 Licht de reden van de (gedeeltelijke) bedrijfsverhuizing toe.

6.3 Is het bedrijf al verhuisd?
- ○ Ja ▸ Datum verhuizing *(dd-mm-jjjj)*
- ○ Nee ▸ Verwachte datum *(dd-mm-jjjj)*

6.4 Adres vóór de verhuizing

Straat	*Huisnummer*	*Toevoeging*

Postcode	*Plaats*	*Land*

Adres ná de verhuizing

Straat	*Huisnummer*	*Toevoeging*

Postcode	*Plaats*	*Land*

6.5 Is aan alle werknemer(s) aangeboden om op de nieuwe locatie te werken?
- ○ Ja
- ○ Nee ▸ *Geef een toelichting waarom niet.*

6.6 Aan welke werknemer(s) is dit aangeboden en wat was hun reactie?

▸ ***Bij rubriek 6:*** *voeg documenten toe waaruit blijkt dat sprake is (geweest) van een bedrijfsverhuizing.*

7 Vervallen van loonkostensubsidie

7.1 Om welke loonkostensubsidie gaat het?

7.2 Waarom is de loonkostensubsidie vervallen?

7.3 Wanneer vervalt de loonkostensubsidie? *(dd-mm-jjjj)*

7.4 Hoe hoog is de totale loonkostensubsidie tot nu toe? Geef aan of dit per maand, kwartaal, jaar, persoon of functie is.

per

7.5 Welk bedrag aan loonkosten-subsidie vervalt? Geef aan of dit per maand, kwartaal, jaar, persoon of functie is.

per

7.6 Welke inspanningen - indien mogelijk - zijn gedaan om de loonkostensubsidie te behouden?

7.7 Wat is de functie van de werknemer met de persoons-gebonden loonkostensubsidie en/ of wat zijn de werkzaamheden?

▸ *Bij een aanvraag voor meerdere werknemers: vermeld ook om hoeveel arbeidsplaatsen het gaat, waarom juist dit aantal en de verdeling van de eventueel resterende werkzaamheden*

7.8 Vraagt u ontslag aan voor de werknemer(s) voor wie de loonkostensubsidie vervalt?

○ Ja
○ Nee ▸ *Geef een toelichting waarom u voor een andere werknemer ontslag aanvraagt.*

7.9 Zijn er werknemers (zonder loonkostensubsidie) die hetzelfde reguliere werk doen als de werknemer voor wie de werkgever ontslag aanvraagt?

○ Nee
○ Ja ▸ *Geef aan hoe zijn productiviteit zich verhoudt met die van deze werknemers.*

▸ ***Bij rubriek 7:*** *voeg documenten (zoals een besluit) toe ter onderbouwing van de beëindiging van de loonkostensubsidie.*

8 Een andere bedrijfseconomische reden

Vul deze rubriek alleen in als ***geen*** *van de andere redenen van toepassing is.*

8.1 Geef een toelichting op de bijzondere situatie en onderbouw de bedrijfseconomische noodzaak.

8.2 Licht toe in welke functie(s) arbeidsplaatsen moeten vervallen.

Vermeld ook om hoeveel arbeidsplaatsen het gaat, waarom juist dit aantal en de verdeling van de eventueel resterende werkzaamheden.

▸ ***Bij rubriek 8:*** *voeg document(en) toe ter onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak.*

9 Diverse situaties

Vergeet niet de vragen 9.1 tot en met 11. 6 volledig in te vullen.

Overgang van de onderneming

9.1 Is sprake (geweest) van overgang van (een deel van) de onder-neming?

○ Nee ▸ *Geef eventueel een toelichting en ga daarna verder met vraag 9.5.*

○ Ja ▸ *Geef een toelichting.*

9.2 Is de werkgever de vervreemder of de verkrijger?
- ○ Vervreemder
- ○ Verkrijger

9.3 Wat is de (vermoedelijke) datum van de overgang van de onderneming? *(dd-mm-jjjj)*

9.4 Waarom is ontslag van de werknemer(s) noodzakelijk?

▸ ***Bij rubriek 9:*** *Voeg documenten ter onderbouwing toe.*

Groep

9.5 Maakt de onderneming deel uit van een groep?

Het is mogelijk dat u deze vraag al beantwoord heeft als u rubriek 2 heeft ingevuld. Dan kunt u verder gaan met 9.7.
- ○ Nee ▸ *Ga verder met vraag 9.7.*
- ○ Ja ▸ *Voeg een organogram van de groep toe. Geef daarin aan hoe de zeggenschapsverhoudingen, de bestuurlijke en financiële verhoudingen binnen de groep geregeld zijn.*

9.6 Zijn het afgelopen half jaar voor werknemers van andere ondernemingen binnen de groep ook ontslagaanvragen gedaan om bedrijfseconomische redenen?
- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Geef aan voor welke ondernemingen.*

▸ *Voeg documenten ter onderbouwing toe.*

Deeltijdontslag

9.7 Vraagt de werkgever voor een of meer werknemers deeltijdontslag aan?
- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Licht toe voor hoeveel uur (totaal en per werknemer) en voor welke werknemer(s). Geef ook een toelichting waarom deeltijdontslag onvermijdelijk is.*

▸ *Voeg documenten ter onderbouwing toe.*

Uitbesteding

9.8 Is sprake van uitbesteding van werk in de functie(s) van de werknemer(s) voor wie de werkgever een ontslagaanvraag indient?
- ○ Ja
- ○ Nee, dat is nu en de komende 26 weken niet aan de orde. ▸ *Ga verder met vraag 9.13.*
- ○ Nee, dat is nu niet aan de orde, maar de komende 26 weken mogelijk wel. ▸ *Licht dit toe en geef aan wanneer u verwacht dat sprake zal zijn van uitbesteding, om welke werkzaamheden het zal gaan, vanaf wanneer en wat de reden zal zijn.*

9.9 Om welke werkzaamheden en/of functies gaat het?

9.10 Vanaf wanneer zijn/worden deze werkzaamheden uitbesteed en aan wie of welke onderneming?

Vanaf *(dd-mm-jjjj)*

Aan

9.11 Wat is de reden van de uitbesteding van werk?

Geef daarbij aan in hoeverre dit bijdraagt aan een doelmatige bedrijfsvoering.

9.12 Is of wordt het werk uitbesteed aan een of meer zelfstandigen?

- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Geef een toelichting en voeg voor iedere zelfstandige documenten toe ter onderbouwing zoals een inschrijving van de zelfstandige(n) bij de Kamer van Koophandel, een verklaring arbeidsrelatie van de zelfstandige(n), een opdrachtovereenkomst en of een belastingaanslag over het voorafgaande jaar (of jaren).*

9.13 Is uitbesteding in het afgelopen jaar aan de orde geweest?

- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Licht toe en geef de einddatum van de contracten.*

▸ *Voeg documenten toe ter onderbouwing van de uitbesteding.*

Wet melding collectief ontslag (WMCO)

Als de werkgever bij een collectief ontslag geen melding heeft gedaan in de zin van de Wet melding collectief ontslag (WMCO), neemt UWV de aanvraag niet in behandeling.

9.14 Wil de werkgever binnen een tijdvak van 3 maanden 20 of meer werknemers ontslaan om bedrijfseconomische redenen binnen 1 WMCO-werkgebied?

- ○ Nee ▸ *Ga verder met vraag 9.19.*
- ○ Ja

9.15 Heeft de werkgever een melding collectief ontslag gedaan bij de vakbonden en UWV?

- ◯ Nee ▸ *De werkgever moet de melding zo snel mogelijk doen.*
- ◯ Ja ▸ Dossierkenmerk UWV

▸ *Heeft u geen dossierkenmerk van UWV voeg dan de melding toe.*

9.16 Zijn de vakbonden geraadpleegd over de melding?

- ◯ Ja ▸ *Voeg documenten toe ter onderbouwing en ga verder met vraag 9.18.*
- ◯ Nee

9.17 Zijn de vakbonden schriftelijk uitgenodigd?

- ◯ Ja ▸ *Voeg documenten toe ter onderbouwing.*
- ◯ Nee, omdat

9.18 Is er een schriftelijke verklaring van de vakbonden over de noodzaak van het aantal te vervallen arbeidsplaatsen?

- ◯ Nee
- ◯ Ja ▸ *Voeg deze verklaring toe.*

Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging

9.19 Welke situatie over de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is van toepassing?

- ◯ Er is geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
- ◯ De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft een advies uitgebracht.

  Datum advies *(dd-mm-jjjj)*

  Inhoud advies

  ▸ *Voeg de adviesaanvraag en het advies toe.*

- ◯ Het adviestraject bij de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging loopt nog.

  ▸ *Licht toe wanneer het advies wordt verwacht en welke afspraken hierover zijn gemaakt.*

  ▸ *Voeg document(en) toe ter onderbouwing zoals de adviesaanvraag of andere correspondentie met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.*

- ◯ De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging brengt geen advies uit.

  Toelichting

  ▸ *Voeg documenten bij ter onderbouwing.*

- ◯ De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is niet geraadpleegd.

  Toelichting

10 Ontslagvolgorde

Voor het bepalen van de ontslagvolgorde is het afspiegelingsbeginsel van toepassing. De werkgever moet aan de hand van een afspiegelingsberekening aannemelijk maken dat hij de juiste werknemer(s) voor ontslag selecteert. Daarvoor is allereerst informatie nodig over de bedrijfsvestiging waarbinnen wordt afgespiegeld, de uitwisselbare functies en het personeelsoverzicht.

Bedrijfsvestiging

Voor het bepalen van de ontslagvolgorde wordt gekeken naar de onderneming van de werkgever. Bestaat de onderneming uit meerdere bedrijfsvestigingen? Dan wordt afgespiegeld per bedrijfsvestiging. Met het begrip bedrijfsvestiging wordt bedoeld: 'een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft'.
Bent u werkgever in de zorg dan gelden er voor u mogelijk andere regels. Deze regels vindt u terug in artikel 14, lid 4, Ontslagregeling 2015 (www.overheid.nl).

10.1 Heeft de werkgever meer dan 1 bedrijfsvestiging?

- ◯ Ja ▸ *Ga verder met vraag 10.2.*
- ◯ Nee ▸ *Licht toe waarom sprake is van 1 bedrijfsvestiging.*

▸ *Ga verder met vraag 10.8.*

10.2 Welke bedrijfsvestiging(en) is of zijn betrokken bij deze ontslag-aanvraag?

10.3 Waarom zijn dit aparte bedrijfsvestigingen?

Betrek in uw antwoord onder andere de volgende kenmerken:
- *De eenheid presenteert zich extern/publiekelijk als zelfstandige aanbieder van goederen en diensten*
- *Een eigen adres of bedrijfslocatie*
- *Registratie als aparte vestiging of locatie bij de Kamer van Koophandel*
- *Een eigen klantenkring of doelgroep*
- *Een eigen product- en/of dienstenlijn*
- *Een eigen naam*
- *Eigen website, briefpapier, logo of huisstijl*
- *Een grote geografische afstand tussen de verschillende locaties*
- *Sprake van een aparte rechtspersoon*
- *Een zelfstandige (financiële) rapportage*
- *De organisatorische eenheid is als zelfstandig onderdeel in de (financiële) rapportage opgenomen; dit blijkt bijvoorbeeld uit jaarplanningen en een eigen winst- en verliesverantwoordelijkheid*
- *Eigen management verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering*
- *Het zelfstandig in dienst nemen en ontslaan van personeel*
- *Een eigen, separate medezeggenschap*

▸ *Voeg documenten toe ter onderbouwing.*

Afspiegeling vindt plaats binnen de bedrijfsvestiging tenzij het redelijk is om verschillende ondernemingen of bedrijfsvestigingen samen te nemen. Bijvoorbeeld bij regelmatige uitwisseling van personeel (anders dan wegens ziekte of vakantie) of samenvoeging van 2 of meer bedrijfsvestigingen.

10.4 Is sprake van regelmatige uitwisseling van personeel tussen ondernemingen of bedrijfsvestigingen?

- ◯ Nee
- ◯ Ja ▸ *Geef een toelichting en geef daarbij ook aan waarom sprake is van uitwisseling.*

▸ *Voeg documenten toe ter onderbouwing.*

10.5 Worden 2 of meer ondernemingen of bedrijfsvestigingen organisatorisch samengevoegd?

- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Geef een toelichting en geef daarbij ook aan per wanneer en waarom sprake is van samenvoeging.*

10.6 Zijn er omstandigheden om verschillende ondernemingen of bedrijfsvestigingen samen te nemen?

- Nee
- Ja ▸ *Geef een toelichting.*

10.7 Hebben de antwoorden op de vragen 10.4, 10.5 en 10.6 gevolgen voor de afspiegelingsberekening?

- Nee
- Ja

▸ *Geef een toelichting en geef aan waarover wordt afgespiegeld.*

Uitwisselbare functies

Uitwisselbare functies zijn functies die met elkaar vergelijkbaar zijn naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, de tijdelijke of structurele aard van de functie en die gelijkwaardig zijn naar niveau en beloning. Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

10.8 Licht per categorie uitwisselbare functies toe waarom de werkgever de genoemde functies uitwisselbaar acht. Doe dit alleen voor de categorie(ën) waarbinnen werknemers voor ontslag worden voorgedragen.

▸ *Voeg de beschrijvingen toe van de uitwisselbare functies.*

10.9 Is sprake van werkzaamheden van tijdelijke aard in de categorie(ën) uitwisselbare functies waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen?

- Nee ▸ *Ga verder met het personeelsoverzicht (de volgende subrubriek na vraag 10.12).*
- Ja ▸ *Geef een toelichting en ga daarbij in op de tijdelijke aard (begin- en einddatum).*

10.10 Welke functies en welke werknemers betreft dit?

10.11 Kan dit werk van tijdelijke aard worden omgezet in werk van structurele aard?

Bijvoorbeeld door andere werkroosters of een andere inrichting van de werkzaamheden.

○ Nee
○ Ja

▸ *Geef een toelichting.*

▸ *Voeg documenten toe ter onderbouwing.*

10.12 Is de werkgever van mening dat deze werknemers buiten beschouwing moeten worden gelaten bij de berekening van de ontslagvolgorde?

○ Nee
○ Ja ▸ *Geef een toelichting.*

Personeelsoverzicht

Voeg (per bedrijfsvestiging) een compleet personeelsoverzicht toe van alle werknemers (inclusief payrollwerknemers en externe medewerkers, zoals uitzendkrachten en zzp'ers) die op de peildatum werkzaam zijn binnen de onderneming of bedrijfsvestiging(en) waar de werkgever arbeidsplaatsen wil laten vervallen. Geef ook aan welke werknemers op het moment dat UWV op de aanvraag beslist de AOW-leeftijd hebben bereikt.
Als sprake is van regelmatige uitwisseling van personeel of organisatorische samenvoeging van 2 of meer bedrijfsvestigingen voeg dan ook een gecombineerd personeelsoverzicht toe.

▸ ***Gebruik de bijlage aan het einde van dit formulier of een vergelijkbaar overzicht waarin dezelfde gegevens zijn opgenomen.***

Berekening afspiegeling

10.13 Wat is de peildatum? *(dd-mm-jjjj)*

10.14 Is dit de datum van indiening ontslagaanvraag of een eerdere objectiveerbare datum?

○ Datum van indiening
○ Eerdere objectiveerbare datum ▸ *Geef een toelichting.*

*Beantwoord **per categorie** uitwisselbare functies waar een ontslagaanvraag voor is ingediend de volgende vragen. Als sprake is van meerdere categorieën uitwisselbare functies, kunt u de antwoorden op een aparte bijlage meesturen. Zijn er meerdere categorieën uitwisselbare functies waar arbeidsplaatsen komen te vervallen? Geef dan een overzicht van deze categorieën en geef bij de beantwoording van onderstaande vragen duidelijk aan op welke categorie uitwisselbare functies de antwoorden betrekking hebben.*

10.15 Hoeveel werknemers zijn op de peildatum werkzaam **in deze categorie** uitwisselbare functies waarin arbeidsplaatsen komen te vervallen?

10.16 Hoeveel arbeidsplaatsen komen **in deze categorie** uitwisselbare functies te vervallen?

10.17 Zet de werkgever in deze categorie uitwisselbare functies externe medewerkers, AOW gerechtigden, oproepkrachten of tijdelijke medewerkers in?

- ◯ Ja ▸ *Geef een toelichting.*
- ◯ Nee ▸ *Geef eventueel een toelichting.*

10.18 Komen alle arbeidsplaatsen in deze categorie uitwisselbare functies te vervallen?

- Ja ▸ *Geef een toelichting als het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen afwijkt van het totaal aantal werknemers in deze categorie uitwisselbare functies en ga verder met rubriek 11.*
- Nee ▸ *Voeg de afspiegelingsberekening toe. Voor de berekening van de ontslagvolgorde kan de UWV-tool 'Afspiegelingsberekening' worden gebruikt. Ga daarvoor naar werk.nl/afspiegelingstool.*

10.19 Komen 2 of meer werknemers met dezelfde afspiegelingsrechten in deze categorie (tegelijk) voor ontslag in aanmerking en moet de werkgever een keuze maken wie hij voor ontslag voordraagt?

- Nee
- Ja ▸ *Geef een toelichting op de door de werkgever gemaakte keuze.*

10.20 Draagt de werkgever andere werknemers voor ontslag voor dan volgens de afspiegelingsberekening zou moeten?

- Nee ▸ *Ga verder met rubriek 11.*
- Ja ▸ *Vermeld hieronder voor welke van de voor ontslag voorgedragen werknemer(s) dit geldt.*

10.21 Om welke reden(en) wijkt de werkgever af en geef een motivering.

Toepassing 10%-regeling. ▸ *Ga verder met vraag 10.22.*
Voor een andere werknemer geldt een opzegverbod. ▸ *Ga verder met rubriek 11.*
Een andere werknemer werkt bij een andere werkgever onder zijn leiding en toezicht en vervanging is onmogelijk. ▸ *Ga verder met rubriek 11.*
Een andere werknemer is onmisbaar. ▸ *Ga verder met rubriek 11.*
Een andere werknemer heeft een arbeidsbeperking. ▸ *Ga verder met rubriek 11.*
▸ *Licht per werknemer toe waarom de werkgever daar een beroep op doet.*
Voeg documenten toe ter onderbouwing.

10.22 Is bij cao of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan bepaald dat de werkgever gebruik kan maken van het alternatieve afspiegelingsbeginsel (10%-regeling)?

- Nee
- Ja ▸ *Geef aan welke cao-bepaling of andere regeling dit mogelijk maakt.*

▸ *Voeg relevante documenten toe.*

11 Herplaatsing

De werkgever moet toelichten wat hij heeft gedaan om de werknemer te herplaatsen. Daarnaast moet hij aangeven of er gedurende de herplaatsingstermijn geschikte vacatures komen. De redelijke herplaatsingstermijn is de wettelijke opzegtermijn zonder aftrek van de proceduretijd UWV. De herplaatsingstermijn wordt berekend vanaf de dag dat UWV een beslissing neemt op de aanvraag. Van de werkgever wordt verwacht dat hij daarmee rekening houdt. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de herplaatsingstermijnen.

Aantal jaar in dienst	*Herplaatsingstermijn*
Tot 5 jaar	1 maand
5 tot 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar en langer	4 maanden
Werknemer met een arbeidshandicap	26 weken

11.1 Zijn er vacatures binnen de onderneming of groep? Of zijn deze binnen de herplaatsingstermijn(en) te verwachten?

- ○ Nee ▸ *Ga verder met vraag 11.4.*
- ○ Ja ▸ *Voeg een overzicht met vacatures van de onderneming en eventuele groep toe.*

11.2 Zijn er passende functies voor de werknemers binnen de onderneming of groep?

- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Geef aan welke functies.*

11.3 Zijn er vacatures voor een passende functie voor de werknemers binnen de onderneming of groep? Of zijn deze binnen een redelijke termijn te verwachten?

- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Geef aan welke vacatures.*

11.4 Verrichten flexibele of tijdelijke medewerkers binnen de onderneming of groep werkzaamheden van structurele aard die passend zijn voor de werknemers?

- ○ Nee
- ○ Ja ▸ *Geef aan of deze werkzaamheden aan de werknemers zijn aangeboden en wat de reactie van de werknemers hierop was.*

11.5 Geef aan of de werknemer binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zou kunnen zijn voor een bestaande of te verwachten vacature of een door een flexibele of tijdelijke medewerker bezette functie?

11.6 Heeft de werkgever activiteiten ondernomen om de werknemers te herplaatsen?

- ○ Nee
- ○ Ja

▸ *Geef een toelichting.*

▸ ***Bij rubriek 11:*** *voeg documenten toe ter onderbouwing.*

12 Payrollwerkgever

Deze rubriek hoeft u alleen in te vullen als de werkgever een payrollwerkgever is en een ontslagaanvraag indient voor een payrollwerknemer vanwege het vervallen van een payrollopdracht.
Is hij geen payrollwerkgever? ▸ Ga dan verder met rubriek 13.
Is sprake van payrolling? Dan bepalen de omstandigheden bij de opdrachtgever of er een redelijke grond voor ontslag is.
De overige rubrieken/vragen op dit formulier (rubriek 1 t/m 11) moeten ingevuld worden met de gegevens van de opdrachtgever.

12.1 Heeft de opdrachtgever de payrollwerknemer zelf geworven en geselecteerd?

◯ Ja
◯ Nee
▸ *Geef een toelichting.*

12.2 Is de payrollwerknemer werkzaam onder toezicht en leiding van de opdrachtgever?

◯ Ja
◯ Nee
▸ *Geef een toelichting.*

12.3 Mag de payrollwerkgever de payrollwerknemer alleen met toestemming van de opdrachtgever bij een derde beschikbaar stellen?

◯ Ja
◯ Nee
▸ *Geef een toelichting.*

Bij rubriek 12:

▸ *Voeg documenten toe ter onderbouwing.*

- *Overeenkomst met de opdrachtgever*
- *Opzegging van de opdrachtovereenkomst*
- *Statuten van de onderneming*
- *Uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel*
- *Eventuele website informatie en voorlichtingsmateriaal, waaruit blijkt hoe de werkgever zich in de markt profileert/positioneert.*
- *Eventueel andere documenten die onderbouwen dat de werkgever payrollwerkgever is en de werknemer payrollwerknemer.*

13 Toelichting

Wilt u nog een nadere toelichting geven bij deze aanvraag? Gebruik dan de ruimte hieronder.

14 Bijlagen

Kruis aan welke bijlagen u meestuurt.

- [ ] 2 volledige voorafgaande jaarrekeningen
- [ ] Resultatenrekening van de onderneming van het lopend boekjaar tot en met de datum indiening ontslagaanvraag
- [ ] Prognose van de resultatenrekening voor de komende 26 weken bij ongewijzigd beleid van de onderneming
- [ ] Prognose van de resultatenrekening voor de komende 26 weken bij gewijzigd beleid van de onderneming
- [ ] 2 voorafgaande volledige geconsolideerde jaarrekeningen
- [ ] Geconsolideerde resultatenrekening van het lopende boekjaar tot en met datum indiening ontslagaanvraag
- [ ] Liquiditeitsbegroting voor de komende 12 maanden (bij gewijzigd en ongewijzigd beleid)
- [ ] Prognose van de geconsolideerde resultatenrekening voor de komende 26 weken bij ongewijzigd beleid
- [ ] Organogram van voor en na de veranderingen
- [ ] Organogram van de groep
- [ ] Prognose van de geconsolideerde resultatenrekening voor de komende 26 weken bij gewijzigd beleid
- [ ] Jaarrekening van het voorafgaande jaar
- [ ] Functieomschrijvingen
- [ ] Financiële gegevens waaruit blijkt dat de werkgever de loonkosten niet zelf kan dragen.
- [ ] Adviesaanvraag ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- [ ] Advies ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- [ ] Melding Wet collectief ontslag
- [ ] Schriftelijke verklaring van de vakbonden
- [ ] Personeelsoverzicht
- [ ] Afspiegelingsberekening
- [ ] Overzicht vacatures
- [ ] Overeenkomst met de opdrachtgever
- [ ] Opzegging van de opdrachtovereenkomst
- [ ] Statuten van de onderneming
- [ ] Uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel
- [ ] Eventuele website informatie en voorlichtingsmateriaal, waaruit blijkt hoe de werkgever zich in de markt profileert/positioneert.
- [ ] Eventueel andere documenten die onderbouwen dat de werkgever payrollwerkgever is en de werknemer payrollwerknemer.
- [ ] Andere documenten, namelijk:

15 Ondertekening

(dd-mm-jjjj)

Datum en handtekening

▸ *Als u het formulier via het werkgeversportaal verstuurt, hoeft u het niet te ondertekenen.*

Personeelsoverzicht

Dit moet een compleet personeelsoverzicht zijn van alle vaste en tijdelijke werknemers/medewerkers (inclusief zogenoemde flexibele medewerkers zoals oproepkrachten, uitzendkrachten, gedetacheerden) en zelfstandigen die op de peildatum bij de werkgever in dienst/werkzaam zijn.
Het personeelsoverzicht moet ingedeeld zijn per categorie uitwisselbare functies en binnen de categorie uitwisselbare functies per leeftijdsgroep, gerangschikt op datum indiensttreding.

Bedrijfsvestiging

Categorie uitwisselbare functies	Functie	Leeftijds-groep*	Geboorte-datum	Datum in dienst	Naam	Type medewerker**	Einddatum contract	Reden van beëindiging ***	Opmerkingen ****

* *De leeftijdsgroepen zijn: 15 jaar tot en met 24 jaar, 25 jaar tot en met 34 jaar, 35 jaar tot en met 44 jaar, 45 jaar tot en met 54 jaar en vanaf 55 jaar.*
** *Zelfstandige, tijdelijke, oproep- of uitzendkracht, gedetacheerde, AOW-gerechtigde.*
*** *Bijvoorbeeld kantonrechter, wederzijds goedvinden, pensioen, bepaalde tijd, ontslag via UWV.*
**** *Bijvoorbeeld ziek, zwanger, opzegverbod.*

Bijlage 5 | Beslissingen UWV

Beslissing 1 |

In de beslissing van het UWV d.d. 6 juli 2016 is geoordeeld: *'Uw aanvraag is gebaseerd op bedrijfseconomische omstandigheden. U geeft aan dat de werknemer sinds 2007 bij u in dienst is en dat het sinds 2012 moeilijk is om opdrachten te vinden voor werknemer (..) Wij zijn van mening dat u niet aannemelijk heeft gemaakt dat de arbeidsplaats van werknemer komt te vervallen. U kunt werknemer – om u moverende redenen – niet plaatsen bij opdrachtgevers. Dit betekent echter niet dat de arbeidsplaats van werknemer is komen te vervallen om bedrijfseconomische redenen. Conform ons toetsingskader zou u moeten aantonen dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. U heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen.'*[1]

Beslissing 2 |

In de beslissing van het UWV d.d. 29 januari 2016 is geoordeeld: *'Er is weliswaar voldoende gebleken van een bedrijfseconomische noodzaak, maar u heeft tevens te kennen gegeven dat de stichting niet geliquideerd zal worden en dat de resterende werkzaamheden uitgevoerd zullen worden door vrijwilligers, bijgestaan door zzp'ers, samen met de kok van Restaurant AY, zodat in de ogen van het UWV sprake is van verdringing en art. 5 van de Ontslagregeling verzet zich tegen het verlenen van de gevraagde toestemming.'*[2]

Beslissing 3 |

In de beslissing van het UWV d.d. 21 juli 2016 is geoordeeld: *'Aangezien de feitelijke bedrijfsactiviteiten plaatsvinden binnen Mateor B.V., zijn voor de beoordeling van slechte bedrijfseconomische omstandigheden niet alleen de financiële gegevens van Jaros B.V. i.o. van belang doch met name ook die van Mateor B.V. Jaros B.V. behaalde in 2015 een negatief resultaat van € 22.764,-. Naast het feit dat de omzet van Mateor B.V. over drie jaar was gedaald, was er ook sprake van verlies. Deze omstandigheid, gevoegd bij het feit dat de distilleerderij op 1 mei 2015 is gesloten, maakt dat er aannemelijk is gemaakt dat het vanwege bedrijfseconomische omstandigheden noodzakelijk is dat ingegrepen dient te worden in de personele organisatie, waardoor de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen. Het verweer van werknemer brengt ons niet tot een ander oordeel, omdat de feitelijke bedrijfsactiviteiten bij Mateor BV. Worden uitgevoerd en Jaros B.V. i.o. alleen als formele werkgever optreedt. Zowel de cijfers van Jaros B.V. i.o. over 2015 als de eerder vermelde cijfers van Mateor B.V. maken genoegzaam duidelijk, dat de bedrijfseconomische situatie van beide ondernemingen niet rooskleurig is.'* [3]

---

[1] Rb Rotterdam 28 september 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:7424.
[2] Rb. Rotterdam 11 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:3578.
[3] Rb Amsterdam 21-12-2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:9037.

Beslissing 4 |

Op 12 mei 2016 heeft het UWV aan de werkgever toestemming verleend om de arbeidsverhouding met werkneemster op te zeggen en heeft in de beslissing vermeld: *'Uit de door u overlegde stukken blijkt dat de onderneming in 2013, 2014 en 2015 een oplopend negatief eigen vermogen heeft. Daarbij heeft uw onderneming, maar ook de groep als geheel in deze jaren een aanzienlijk verlies geleden. Wij zijn van mening dat u hiermee voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat naast andere kostenbesparende maatregelen ook maatregelen in de personele sfeer noodzakelijk zijn.*

Het verweer van werknemer dat er sprake is van omzetherstel en dat de onderneming met een ander beleid mogelijk zelfs in 2015 winstgevend zou zijn geweest gaat onvoldoende op. Doorslaggevend is dat het eigen vermogen van de onderneming dermate negatief is geworden dat uw beslissing om binnen de onderneming meerdere arbeidsplaatsen structureel te laten vervallen daarmee in voldoende mate kan verantwoorden. Dat de onderneming over voldoende liquiditeit beschikt en dat de groep als geheel momenteel nog voldoende solvabel is doet aan het voorgaande niet af.[4]

Beslissing 5 |

Bij beslissing van 5 januari 2017 heeft het UWV de door Air Liquide gevraagde toestemming geweigerd, omdat het UWV geen formeel besluit tot opheffing van de functie bij de stukken heeft aangetroffen en omdat Air Liquide niet voldoende heeft onderbouwd dat uitbesteding van de werkzaamheden noodzakelijk was.[5]

Beslissing 6 |

Bij besluit van 20 november 2015 heeft het UWV geweigerd om toestemming te verlenen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst met werknemer. *'Uw aanvraag is gebaseerd op bedrijfseconomische redenen. Uit de door u aangeleverde stukken en de jaarrekeningen over 2013 en 2014 en de prognose, blijkt dat de financiële situatie van de onderneming slechter wordt. Over 2015 verwacht u een negatief bedrijfsresultaat en u verwacht ook dat het eigen vermogen over 2015 negatief zal zijn. U heeft aangegeven dit voor u de aanleiding was om de structuur van de organisatie te wijzigen. Dit leidt tot verval van arbeidsplaatsen. Gezien de financiële situatie cijfers vinden wij dat u voldoende aannemelijk hebt gemaakt dat de financiële situatie vraagt om aanpassingen in de organisatie. Dit ondanks de vraagtekens die werknemer plaatst bij de verschillende onderdelen van de ontslagaanvraag. Het wordt redelijk geacht dat u tijdig en proactief maatregelen treft teneinde te voorkomen dat de bedrijfsresultaten nog slechter worden, danwel om een positieve wending te geven aan een negatieve tendens. (...) Uit de door u overlegde stukken blijkt dat het aantal arbeidsplaatsen afneemt van 9,3 naar 5,5 fte. U hebt aangegeven dat zes werknemers herplaatst kunnen worden. Door de beoogde herplaatsing heeft u nog niet alle vacatures opgevuld. U stelt ook de andere werknemers in de gelegenheid zijn om te solliciteren.*[6]

---

[4] Rb. Limburg 27 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:11320.
[5] Rb. Rotterdam 7 maart 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:1996.
[6] Rb. Zeeland-West-Brabant 30 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1838.

Beslissing 7 |

In een brief d.d. 15 oktober 2016 heeft het UWV aan werknemer uitleg gegeven over de gronden waarop de toestemming tot ontslag is gebaseerd. Het vermeld daarin: *'(..) In onze motivering van 16 september 2015 hebben wij duidelijk de organisatorische wijzigingen als beoordelingsaspect vermeld. (...) De door werkgever en u ingebrachte financiële argumenten zijn in onze beoordeling meegewogen, maar zijn van minder essentieel belang geweest. (...) Wij hebben die argumenten bezien als bevestiging van de daling van de omzet van werkgever en daarmee gepaard gaande verslechtering van de financiële situatie. (...) Volgens artikel 3 van de Ontslagregeling moet de noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen worden beoordeeld aan de hand van de bedrijfseconomische omstandigheden (...) in de onderneming waar arbeidsplaatsen komen te vervallen. In de toelichting op dit artikel staat het feit dat in concernverband winst wordt gemaakt daar niet aan afdoet. '(...) Kort gezegd: 'moeder goed, dochter slecht? Dan niet concerncijfers betrekken in de toets'.*[7]

Beslissing 8 |

Op 12 mei 2016 heeft het UWV aan de werkgever toestemming verleend om de arbeidsverhouding met werkneemster op te zeggen en heeft in de beslissing vermeld: '*Mede gelet op de noodzaak om op de kosten te besparen en de overgebleven werkzaamheden/functies binnen de onderneming en de groep is het aannemelijk dat er op het niveau van werknemer geen (geschikte) vacatures zijn of binnen een redelijke termijn zijn te verwachten, zodat het niet mogelijk is om werknemer te herplaatsen. Tevens is aannemelijk geworden dat het niet mogelijk is om werknemer te herplaatsen in een andere functie van structurele aard die wordt bezet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, door ingeleend personeel (niet zijnde payrollwerknemers of door een oproepkracht. Ook niet behulp van scholing.*'[8]

Beslissing 9 |

In de beslissing van het UWV d.d. 20 november 2015 is geoordeeld: *'Uit de stukken blijkt dat werknemer vindt herplaatsbaar te zijn in verschillende functies waarvoor ook nog vacatures zijn. Tussen u en werknemer bestaat verschil van mening over de vraag of er passende functies zijn waarvoor werknemer herplaatsbaar is. U beargumenteert de door u gemaakte herplaatsingskeuzes met op de werknemers toegespitste (on)geschiktheidsargumenten. Hoewel u als werkgever een bepaalde mate van beleidsvrijheid heeft bij aanstellingen in nieuwe functies, in welke aanstellingsbeleid wij niet mogen treden, moet ons desondanks aannemelijk gemaakt zijn dat er geen sprake is van willekeur. Het ontbreekt ons aan objectieve toetsbare criteria, zoals bijvoorbeeld de uitslag van een assessment, waarmee aannemelijk wordt gemaakt waarom werknemer niet, al dan niet met scholing, en anderen wel aan de functievereisten van verschillende functies voldoen.*'[9]

[7] Rb. Noord-Holland 9 juni 2016, ECLI:NL:2016:4789.
[8] Rb. Limburg 27 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:11320.
[9] Rb. Zeeland-West-Brabant 30 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:1838.

Beslissing 10 |

In de beslissing van het UWV d.d. 16 oktober 2015 is geoordeeld: '*Werkgever komt niet in aanmerking voor de Overbruggingsregeling. De waarde van de vlottende activa van de onderneming is kleiner dan de schulden met een resterende looptijd van hooguit een jaar. Dit is gemeten aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt of niet wordt voortgezet. De werkgever voldeed niet aan deze voorwaarde. De waarde van de activa was hoger dan de waarde van de schulden'.*[10]

Beslissing 11 |

In de beslissing van het UWV d.d. 1 april 2016 is geoordeeld: *'Het UWV heeft 1 april 2016 verklaard dat de verzochte verklaring niet kon worden afgegeven, omdat niet kon worden getoetst of Omroep Venlo aan alle voorwaarden als bedoeld in artikel 7:673d BW en artikel 24 Ontslagregeling voldoet. De onderneming zou een negatief vermogen hebben aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst van werknemers eindigt of niet wordt voortgezet. Deze voorwaarden kon het UWV niet toetsen omdat de jaarrekening over 2015 ontbreekt. De waarde van de vlottende activa van de onderneming was kleiner dan de schulden met een resterende looptijd van hooguit een jaar. Dit is gemeten aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst van werknemer eindigt of niet wordt voortgezet. Deze voorwaarde kon het UWV ook niet toetsen omdat de jaarrekening over 2015 ontbrak.*[11]

Beslissing 12 |

In de beslissing van het UWV d.d. 23 augustus 2016 is geoordeeld: ' *Aan één van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de Overbruggingsregeling is volgens het UWV niet voldaan. De waarde van de vlottende activa van de onderneming is kleiner dan de schulden met een resterende looptijd van hooguit een jaar. Dit is beoordeeld aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin het verzoek om toestemming is ingediend. U voldoet niet aan deze voorwaarde. De waarde van de vlottende activa aan het einde van 2015 bedroeg €92.688,- terwijl de waarde van de kortlopende schulden €63.624,- bedroeg. Wij baseren ons op de formele jaarrekeningen zoals deze bij de Belastingdienst zijn ingediend.'*[12]

Beslissing 13 |

Beslissing UWV: Bij beschikking van 11 augustus 2015 heeft het UWV de gevraagde toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, verleend. Tevens heeft het UWV verklaard dat FIS niet aan alle voorwaarden voldoet voor de Overbruggingsregeling. Aangezien FIS een positief nettoresultaat heeft behaald, heeft FIS geen negatief nettoresultaat over de drie boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt of niet wordt voortgezet.[13]

---

[10] Rb. Rotterdam 31 mei 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:4938.

[11] Rb. Limburg 14 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9806 & Rb. Limburg 8 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:10701.

[12] Rb. Limburg 16 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2400.

[13] Rb. Oost-Brabant 8 juli 2016, ECLI:NL:2016:3645.

Bijlage 6| Interview kantonrechter mevrouw mr. M. Kobussen

Het element loon komt niet meer naar voren wanneer gekeken wordt naar de uitleg van artikel 9 Ontslagregeling over het begrip passende functie. Naar welke elementen zouden volgens u gekeken moeten worden om te beoordelen of is voldaan aan de herplaatsingsplicht?

De herplaatsingsplicht is lastig, dat vind ik zelf nog vrij lastig. Dit wordt vaak in het sociaal beschreven en hierbij sluit je jezelf dan aan. Dit is dan vaak twee schalen lager en hoger niet, omdat je hier dan de geschiktheid moet hebben. Hierop moet dan gesolliciteerd worden en heeft een werkgever vaak een geschiktere kandidaat. Met betrekking tot de herplaatsingsplicht kijk ik wel naar de functies die een persoon uitoefent. Bij een conflict bijvoorbeeld zou het kunnen dat iemand op lager niveau een conflict heef, waardoor iemand best herplaatst zou kunnen worden. Wanneer er een conflict in het management zit, dan is de kans groter dat iemand niet herplaatst zou kunnen worden. Je moet wel de bevoegdheid hebben om iemand te kunnen herplaatsen. Bij een dochteronderneming heb je vaak niet de bevoegdheid om iemand te kunnen herplaatsen, waardoor je goed naar de feiten moeten kijken

Denkt u dat rechters trouw zullen blijven aan de regels die volgen uit de Ontslagregeling of zullen zij bepaalde begrippen anders gaan inkleuren dan het UWV in eerste instantie doet?

Je gaat gewoon echt alles opnieuw langs. Hoe beter het UWV gemotiveerd heeft, hoe meer het meespeelt. Maar je moet het toch wel kijken wat is er aangevoerd en je bouwt elke keer opnieuw een oordeel op. Hoe beter de kwaliteit van de UWV beslissing is, hoe meer iemand zich hierbij neerlegt. Ik zou op eigen kracht alles opnieuw beoordelen en niet per se de hele UWV procedure hierbij betrekken. Ik zou zelf best een 'opvallende' uitspraak kunnen geven, tenzij al een keer in hoger beroep iets anders besloten is. Alleen als ik het er echt niet mee eens ben dan zal ik uitgebreid moeten motiveren waarom ik het er niet mee eens ben. Hiervoor kijk je naar de feiten en omstandigheden per geval.

Welke regels gebruikt u bij uw beoordeling?

Echt de regelingen, de beginselen en de CAO. Dus wat er in de concrete situatie van toepassing is, zoals bijvoorbeeld een CAO. Een sociaal plan laat vaak interpretatie over. Bijvoorbeeld of er sprake is van bijzondere hardheid. Dan kan ik zeggen dat het toch wel hard is. Ook al is hier sprake van marginaal toetsing. Hierbij stel ik de vraag of dit redelijk is om te doen in die situatie. Dan zou ik toch de afstand nemen.

De procedure bij het UWV is slechts schriftelijk, waardoor de werkgever vanaf het begin alle benodigde stukken in moet dienen. Heeft u het idee dat de rechter tot een ander oordeel kan komen aangezien werkgevers tijdens een mondelinge behandeling sommige zaken mondeling kunnen toelichten?

Een mondelinge behandeling vind ik heel belangrijk. Die staat centraal in de verzoekschriftprocedure en die speelt een grote rol en vind ik heel waardevol.

Heeft u het idee dat werkgevers bij hun beroep bij de kantonrechter informatie zouden kunnen aanvullen of eventueel aanpassen ten opzichte van de informatie waarop het UWV heeft geoordeeld? Zo ja, om welke informatie zou dit dan kunnen gaan?

Het is altijd koffiedik kijken. Bij een UWV wordt een prognose gepresenteerd die er voor zorgt dat er medewerkers weg moeten anders gaan ze failliet. Als achteraf een grote order binnen komt, dan is deze prognose niet juist geweest. Dan heb je nieuwe informatie die ik wel zou meenemen, het gaat er om of iemand terecht is ontslagen en niet of het UWV het goed heeft gedaan. Achteraf is deze dus niet terecht ontslagen, want er komt nog nieuw werk. Je hebt namelijk nog wel die herplaatsingsplicht. Ik ben dan in eerste instantie praktisch, uiteindelijk gaat het er om dat iemand zijn baan wil behouden. Bij het hof zit je veel meer op afstand, maar ik probeer meer de geschillen op te lossen en niet slechts de juridische vragen op te lossen. Ik ben wel terughoudend en probeer vanaf mijn plek als rechter niet te veel in te vullen. Ik ben een actieve rechter, maar moet me wel beperken tot de regels.

Waar zoekt u eerder aansluiting bij voor uw beslissing. Toch de Ontslagregeling of vergelijkbare uitspraken van collega's?

Sinds het nieuwe arbeidsrecht overleggen we veel meer omdat je het allemaal weer opnieuw moet in verdiepen en dit vind ik wel verfrissend. Je overlegt meer over hoe je een zaak aanpakt en als je iets tegenkomt dan wordt dit besproken. We overleggen ook meer met elkaar en je doet minder alleen, maar meer intern in je team bespreken.

Bijlage 7| Interview kantonrechter de heer mr. A. Zander

Heeft u al veel zaken behandeld?

Ik heb er uit mijn hoofd twee of drie behandeld. Twee staan mij sowieso bij, maar het zijn dus niet heel veel zaken. Een van deze zaken ging over de beroepstermijn, omdat er discussie ontstond of het verzoekschrift op tijd was ingediend. Deze zitting ging slechts om dit formele punt, waardoor het verzoekschrift niet-ontvankelijk is verklaard.

Kantonrechters benoemen in hun uitspraken vaak dat de werkgevers de ruimte hebben om hun organisatie in te richten. Heeft u een idee dat het om een open norm gaat of is het naar uw mening meer de regel dat een werkgever voldoende aannemelijk maken dat de beslissing die genomen is voldoende is?

Ik denk dat het als uitgangspunt nog steeds belangrijk is, dus ook wat het UWV hanteert. In feite is daar een kader neergelegd en je toets of het kader wat geldt, en dat is de wet, maar ook de ontslagregeling en dergelijke, of dat goed is toegepast. Dan kom je ook aan die norm en dat nemen rechters wel als uitgangspunt. De norm is in principe het uitgangspunt en daarna kom je verder aan de andere vragen me betrekking tot het afspiegelingsbeginsel, vergelijkbare functies enz.

Hoe denkt u over het begrip loon met betrekking tot de passende functie?

Ik denk wel dat loon samenhangt met de vraag of er sprake is van een passende functie. Zeker bij een serieus georganiseerde onderneming. Die hebben functieschalen en salarisschalen, dus dat kan wel een indicatie zijn of een functie wel of niet een passende functie is. Vanuit ons beoordelingskader is het in het geval een werkgever wel een functie heeft, maar die levert vier schalen lager, dan geen sprake is van een passende functie.

Kijkt u bij uw beoordeling vooral naar de beslissing van het UWV of laat u deze links liggen en kijkt u eerst wat u zelf zou oordelen?

Ik begin wel met lezen en betrek hierbij ook het oordeel van het UWV. Dit kleurt wel in, maar ik ga hierna zelf kijken naar alle feiten en omstandigheden. Ik beschouw het niet als een hele marginale toetsing, maar ik ga gewoon kijken of het klopt. Als ik vind dat het ergens op de weg anders had gemoeten dan gaat het anders. Ik denk dat de beslissing van het UWV wel een van de eerste dingen is die ik lees in het dossiers, omdat dit gelijk een samenvatting is van alles wat daarvoor is gebeurd. Dit is dan al redelijk uitvoerig opgeschreven.

Heeft u het idee dat een werkgever of een werknemer tijdens een procedure bij de kantonrechter nog nieuwe informatie zou kunnen inbrengen ter zitting?

Ja, dat vind ik wel. Ik zie het een beetje als een hoger beroep mogelijkheid. Ook in hoger beroep mag je fouten herstellen. Daar zou ik niet heel moeilijk over doen. Ik zou niet zeggen dat dit niet aangevoerd mag worden, omdat dit bij het UWV ook niet aangevoerd is. Vaak kleuren nadere stukken dingen in. Het gaat dan niet zozeer om een nieuw standpunt, maar kan slechts als bewijs leveren die de standpunten inkleuren. Ik denk wel dat als je een ontslagreden opwerpt vanuit de werkgeverskant je niet bij de kantonrechter opeens een ander standpunt kunt innemen, maar nadere stukken zou wel kunnen. Het gaat er uiteindelijk om dat het streven is om zo juist en rechtvaardig mogelijk een beslissing te nemen. Niet dat

er allerlei formaliteiten en regeltjes afgevinkt worden. De bedoeling van de wetgever is om een bepaald doel te bereiken, daar is deze wettelijke regeling voor in het leven geroepen. Als je kijkt naar de Wwz is dit om een eerlijke verhouding tussen de behoefte van werkgevers aan flexibiliteit en de behoefte van werknemers aan bescherming. Natuurlijk moet er dan rekening gehouden worden met de formaliteiten en niet zomaar aan voorbij worden gaan. Als je eenmaal aan de inhoudelijke beoordeling van het geschil komt dan zou ik het enkele feit dat een bepaalde e-mail of een bepaald document dat al wel beschikbaar was, maar niet in de UWV procedure is ingebracht bij mij niet op voorhand betekenen dat ik het niet toe zou laten.

Heeft u het idee dat een mondelinge toelichting verschil maakt?

Ik vind de mondelinge behandeling wel heel waardevol. Je krijgt aan de hand van de stukken een beeld van de zaak, de mensen in de zaak, de intenties enzovoorts. Dit zijn allemaal beelden die je krijgt en soms heb je op zitting dan toch het idee dat alles anders ligt dan gedacht. Daar moet je ook voor open staan als rechter, maar dit is wel heel belangrijk.

Heeft u het idee dat rechters in de toekomst bepaalde normen kunnen inkleuren waardoor de regels uit de Ontslagregeling een bepaalde vorm gaan krijgen?

Het UWV beoordeeld een zaak professioneel, net zoals een kantonrechter dit doet. Het is niet zo dat wij per definitie overnemen wat het UWV doet, maar het is ook niet zo dat wij zomaar alsof het UWV niet bestaan voorwaarts gaan. Rechtszekerheid is een belangrijk iets en het zou eigenlijk zo moeten zijn dat de hele procedure bij het UWV, waar de wetgever ook voor gekozen heeft tot een beslissing zou moeten leiden die voldoende draagvlak heeft bij partijen om het daarbij te laten en zich daarbij neer te leggen. Als kantonrechters vervolgens allemaal dingen gaan doen en hierdoor onvoorspelbaar worden, dan dien je deze rechtszekerheid niet meer. De andere kant van de medaille is dat kantonrechters op een bepaald moment 'vinden' dat toch een bepaalde uitleg die het UWV hanteert, dat dit anders wordt gezien. Wanneer dit het geval is, dan zal het UWV zich hieraan naar verwachting aanpassen. Dit is vergelijkbaar met kantonrechters die zich aanpassen aan de uitspraken van het gerechtshof. Als er op een gegeven moment anders over een bepaald onderwerp gedacht wordt, dan zullen beslissingen hierop worden aangepast.

Waar zoekt u aansluiting aan wanneer u een dossier bestudeert?

Mijn eerste reactie is dat ik dit zou bespreken met collega's. De reden hiervan is dat wanneer ik het een moeilijke zaak zou vinden, het antwoord ook niet helder in de Ontslagregeling of de toelichting hierop zal staan. Als je daar het antwoord in vind, dan zegt dit wel iets, tenzij je echt een idee hebt dat dit niet zo de bedoeling kan zijn. Moeilijke dingen, dus dingen waar je echt aan twijfelt worden vaak met collega's onderling besproken. Er wordt dan aan elkaar gevraagd hoe men tegen de zaak aankijkt. Ook bij gerechtssecretarissen worden wel eens dingen besproken.

Bijlage 8| Tabellen toe- en afwijzingen kantonrechter





