

## UWV ontslagprocedure



# **UWV ontslagprocedure**

## **Uitvoeringsregels en regelgeving**

Tweede geactualiseerde druk



Boom juridisch  
Den Haag  
2016

De Uitvoeringsregels kunnen tussentijds worden gewijzigd. De actuele versie vindt u op [www.uwv.nl/regelgevingontslag](http://www.uwv.nl/regelgevingontslag). De adressen van de vestigingen van Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV vindt u op [www.werk.nl/ajd](http://www.werk.nl/ajd).

Dit boek is tot stand gekomen onder de redactie en de verantwoordelijkheid van de landelijke afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV.

Omslagontwerp: Frank Wellen

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

© 2016 Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV | Boom juridisch

*Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.*

*Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, [www.reprorecht.nl](http://www.reprorecht.nl)). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.stichting-pro.nl](http://www.stichting-pro.nl)).*

*No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.*

ISBN 978-94-6290-281-7

ISBN 978-94-6274-608-4 (e-book)

NUR 825

[www.boomjuridisch.nl](http://www.boomjuridisch.nl)

# Voorwoord

Voor u ligt de nieuwe editie 'UWV ontslagprocedure – Uitvoeringsregels en regelgeving' die wij met genoegen aan u presenteren.

De eerste uitgave begin 2016 was het gevolg van de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (Wwz), een breed pakket aan maatregelen ter hervorming van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Daarbij is ook het ontslagrecht ingrijpend herzien. Dit onderdeel van de Wwz is per 1 juli 2015 in werking getreden. Krachtens deze wet voert UWV de preventieve ontslagtoets uit van ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ontslagaanvragen wegens 'persoonlijke redenen', zoals verstoorde verhoudingen en disfunctioneren, verlopen exclusief via de rechter. Er is dus geen keuzemogelijkheid meer voor alternatieve routes. Tevens heeft UWV de taak om een beoordeling te geven inzake verzoeken van 'kleine' werkgevers om (verre-gaande) dispensatie van de wettelijke transitievergoeding.

Vanuit de praktijk vernemen wij dat de eerste uitgave 'UWV ontslagprocedure – Uitvoeringsregels en regelgeving' veelvuldig wordt gebruikt en als een handzaam naslagwerk wordt gezien.

Op 1 juli 2016 is de Ontslagregeling gewijzigd in verband met de afschaffing van de VAR en enkele andere wijzigingen (Stcrt. 2016, 34178). Deze wijziging van de Ontslagregeling maakte het noodzakelijk de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen en de Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te wijzigen.

Bovengenoemde wijzigingen in de regelgeving en de uitvoeringsregels zijn de aanleiding geweest voor een nieuwe boekuitgave. Ook deze nieuwe uitgave beoogt een breed en praktisch toegankelijk beeld te geven van alle huidige wet- en regelgeving en lagere besluiten die verband houden met de indiening van een ontslagaanvraag bij UWV en de toepassing die UWV aan deze regels geeft. Wij hopen betrokkenen bij het ontslagrecht op deze manier optimale duidelijkheid te geven over de criteria en de werking van de ontslagtoets van UWV.

*Landelijk Management Arbeidsjuridische dienstverlening UWV  
Mr. J.H. Roovers en mr. J. Meijer*

Juli 2016



# Inhoudsopgave

<b>Deel I</b>	<b>Uitvoeringsregels bedrijfseconomische redenen</b>	<b>9</b>
1.	Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen, versie juli 2016	11
2.	Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 (i.w. 25-11-15, Stcrt. 2015, nr. 42142)	121
3.	Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 (i.w. 05-02-2016, Stcrt. 2016, nr. 5031)	123
4.	Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 (i.w. 01-07-16, Stcrt. 2016, nr. 34178)	126
<b>Deel II</b>	<b>Uitvoeringsregels langdurige arbeidsongeschiktheid</b>	<b>131</b>
1.	Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, versie juli 2016	133
2.	Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 (i.w. 25-11-15, Stcrt. 2015, nr. 42141)	158
3.	Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 (i.w. 05-02-16, Stcrt. 2016, nr. 5036)	160
4.	Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 (i.w. 01-07-16, Stcrt. 2016, nr. 34180)	162
<b>Deel III</b>	<b>Wetgeving</b>	<b>165</b>
1.	Burgerlijk Wetboek Boek 7, Titel 10 (Tekst geldend op: 01-07-2016)	167
2.	Wet melding collectief ontslag (Tekst geldend op: 01-07-2016)	216
<b>Deel IV</b>	<b>Regelgeving UWV ontslagprocedure</b>	<b>221</b>
1.	Ontslagregeling (Tekst geldend op: 01-07-2016)	223
2.	Regeling UWV ontslagprocedure (Tekst geldend op: 01-07-2016)	233
3.	Besluit werkgebieden UWV 2016	236
4.	Besluit UWV Verplicht gebruik formulier transitievergoeding en formulier collectief ontslag	246

8	Inhoudsopgave	
5.	Besluit Verplicht gebruik ontslagaanvraagformulieren UWV	248
6.	Mandaatbesluit van de Raad van Bestuur van Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV)	250
7.	Reglement ontslagadviescommissie UWV 2015	256
	<b>Deel V    Overzicht historie ministeriële regelingen inclusief wijzigingen en toelichtingen</b>	<b>267</b>
1.	Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling)	269
2.	Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102296, tot vaststelling van regels met betrekking tot toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst (Regeling UWV ontslagprocedure)	307
3.	Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 25, 2015-0000300381, tot wijziging van de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure in verband met de Verzamelwet SZW 2016 en technische aanpassingen	315
4.	Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 juni 2016, nr. 2016-0000141518, tot wijziging van de Ontslagregeling in verband met de afschaffing van de VAR en enkele andere wijzigingen	320
	<b>Register</b>	<b>327</b>



# **Deel I**

Uitvoeringsregels bedrijfseconomische redenen



1. Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen, versie juli 2016

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>14</b>
<b>Toelichting bij versie januari 2016</b>	<b>15</b>
<b>Toelichting bij versie juli 2016</b>	<b>17</b>
<b>1. Ontslag om bedrijfseconomische redenen</b>	<b>20</b>
1.1 Wet en Memorie van Toelichting	20
1.2 Ontslagregeling: bedrijfseconomische omstandigheden	21
1.3 Nadere toelichting: bedrijfseconomische omstandigheden	22
1.3.1 Slechte of slechter wordende financiële situatie	22
1.3.2 Werkvermindering	25
1.3.3 Organisatorische of technologische veranderingen	26
1.3.4 Bedrijfsverhuizing	27
1.3.5 Beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming	28
1.3.6 Vervallen van loonkostensubsidie	29
1.4 Vervallen van arbeidsplaatsen in de zorgsector en de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening ten gevolge van een aanbestedings-/subsidietraject	30
1.5 Advies van de ondernemingsraad	31
1.6 Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen	32
1.7 Verval arbeidsplaatsen groep	33
1.8 Deeltijdontslag	34
1.9 Uitbesteden werkzaamheden	36
1.10 Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen	37
1.11 Redelijke grond voor ontslag uitzendkracht	39
1.12 Verval arbeidsplaatsen over toekomstige periode bezien	41
<b>2. Bepalen ontslagvolgorde</b>	<b>42</b>
2.1 Wet en Memorie van Toelichting	42
2.2 Nadere toelichting	45
2.3 Ontslagregeling: eerst beëindigen andere arbeidsrelaties	45
2.4 Nadere toelichting: eerst beëindigen andere arbeidsrelaties	48
2.5 Ontslagregeling: afspiegelingsbeginsel	49
2.6 Nadere toelichting: toepassing afspiegelingsbeginsel	54
2.6.1 Afspiegelingsbeginsel	54
2.6.2 Afwijking afspiegelingsbeginsel	56
2.7 Stappenplannen en rekenvoorbeelden	57
2.7.1 Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel	57
2.7.2 Rekenvoorbeelden bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel	59
2.7.3 Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel bij deeltijdontslag	73
2.8 Ontslagregeling: peildatum	76
2.9 Ontslagregeling: uitwisselbare functies	77
2.10 Nadere toelichting: uitwisselbare functies	79
2.11 Ontslagregeling: in aanmerking te nemen uitwisselbare functies	80
2.12 Nadere toelichting: in aanmerking te nemen uitwisselbare functies	85
2.13 Ontslagregeling: opvolgende arbeidsovereenkomsten	86

2.14	Nadere toelichting: opvolgende arbeidsovereenkomsten	87
2.15	Ontslagregeling: alternatief afspiegelingsbeginsel	88
2.16	Nadere toelichting: alternatief afspiegelingsbeginsel	90
<b>3.</b>	<b>Herplaatsing binnen een redelijke termijn</b>	<b>91</b>
3.1	Wet en Memorie van Toelichting	91
3.2	Ontslagregeling: herplaatsing	92
3.3	Nadere toelichting: herplaatsing	95
3.3.1	Voorbeeld verval functie en ontstaan nieuwe functie	95
3.3.2	Passende functie voor minder uren	96
3.3.3	In relatie tot herplaatsingsverplichting in een sociaal plan	96
3.4	Ontslagregeling: redelijke termijn voor herplaatsing	97
3.5	Nadere toelichting: redelijke termijn	98
<b>4.</b>	<b>Opzegverboden</b>	<b>100</b>
4.1	Wet en Memorie van toelichting	100
4.2	Nadere toelichting: geen toestemming bij opzegverbod	106
4.2.1	De tijdens opzegverboden	106
4.2.2	Uitzonderingen op opzegverboden bij bedrijfseconomische ontslag	107
4.2.3	Verval opzegverbod binnen 4 weken na de beslissing	108
4.2.4	Werkgever draagt een andere werknemer voor	108
<b>5.</b>	<b>Ontslagadviescommissie</b>	<b>110</b>
5.1	Regeling UWV ontslagprocedure: Ontslagadviescommissie	110
5.2	Nadere toelichting: Ontslagadviescommissie	111
<b>6.</b>	<b>Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers</b>	<b>112</b>
6.1	Wet en Toelichting	112
6.2	Ontslagregeling: Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers	114
6.3	Nadere toelichting: Overbruggingsregeling transitievergoeding	117
6.4	Regeling UWV ontslagprocedure: Beoordeling financiële omstandigheden	118
6.5	Nadere toelichting: Samenloop ontslagaanvraag en verzoek om verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding	119

## Inleiding

Met de inwerkingtreding van het ontslagdeel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015 zijn artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels ontslagtaak UWV vervallen voor verzoeken om toestemming de arbeidsovereenkomst op te zeggen die vanaf 1 juli 2015 worden ingediend. Verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid die vanaf die datum worden ingediend, worden beoordeeld op basis van de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure.

De bepalingen van het Ontslagbesluit en de materiële normen uit de beleidsregels van UWV hebben hun weerslag gevonden in de Wwz en de memorie van toelichting dan wel in de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure. Over andere onderwerpen uit de beleidsregels van UWV – bijvoorbeeld als het gaat om welke gegevens een werkgever moet aanleveren voor het onderbouwen van de bedrijfseconomische noodzaak of de langdurige arbeidsongeschiktheid – heeft UWV uitvoeringsregels vastgesteld.

Met publicatie van de uitvoeringsregels biedt UWV meer duidelijkheid over (het waarom van) de benodigde, verplicht gestelde, gegevens en de wijze van toepassing van de wettelijke bepalingen over ontslag en beoordeling van verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Het besluit van de Raad van bestuur van UWV tot vaststelling van de uitvoeringsregels is gepubliceerd in de Staatscourant. De uitvoeringsregels zijn op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) geplaatst.

UWV  
Arbeidsjuridische dienstverlening  
Den Haag  
November 2015  
Januari 2016  
Juli 2016

## Toelichting bij versie januari 2016

In verband met de Verzamelwet SZW 2016 (Stb. 2015, 464), de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Stb. 2015, 376) en technische aanpassingen, wijzigen met ingang van 1 januari 2016 een aantal bepalingen in het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure (Stcrt. 2015, 45451). Deze wijzigingen zorgen ervoor dat de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie november 2015) op een aantal punten gewijzigd dienen te worden.

Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie januari 2016), die de versie van november 2015 vervangt. De gewijzigde regelgeving met toelichting is in de uitvoeringsregels opgenomen. De wijzigingen worden hierna kort toegelicht.<sup>1</sup>

Bij herplaatsing worden ook de arbeidsplaatsen van oproepkrachten betrokken. Dit bleek al uit de toelichting bij artikel 9 Ontslagregeling en is nu in lid 1 onderdeel b van artikel 9 Ontslagregeling expliciet opgenomen. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 3.2 verwerkt.

De bepaling dat eerst afscheid genomen moet worden van AOW-gerechtigde werknemers is verplaatst van art. 11 lid 2 Ontslagregeling naar artikel 7:671a lid 5 onderdeel d BW. Inhoudelijk is de bepaling niet gewijzigd. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.1 verwerkt.

In verband hiermee zijn in artikel 11 lid 1 Ontslagregeling de leeftijdsgroepen gewijzigd. De AOW-gerechtigden behoren vanaf 1 januari 2016 tot de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar en worden om die reden meegenomen in de afspiegelingsberekening. Om ongewenste effecten rondom 1 januari 2016 te voorkomen is er overgangsrecht vastgesteld. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen verwerkt in paragraaf 2.5 en de rekenvoorbeelden van paragraaf 2.7.2. In artikel 11 lid 2 Ontslagregeling is een rangorde bij ontslag tussen AOW'ers, oproepkrachten en tijdelijke werknemers toegevoegd. De uitvoeringsregels (versie november 2015) kenden een rangorde in vier groepen. Deze rangorde is gewijzigd en kent nu vijf groepen waarvan achtereenvolgens afscheid moet worden genomen. Daarbij is het begrip oproepkracht nader toegelicht. Dit leidt in de uitvoeringsregels tot wijzigingen in onder meer de paragrafen 2.4, 2.5, 2.6.1 en 2.7.1. In paragraaf 2.7.2 is een rekenvoorbeeld toegevoegd zodat helder wordt hoe de gewijzigde regels over rangorde bij de afspiegelingsberekening moeten worden toegepast.

Artikel 17 Ontslagregeling gaat over arbeidsrelaties die niet eerst hoeven te worden beëindigd. Dit wordt niet langer beoordeeld naar de situatie op de datum waarop het verzoek om toestemming is ingediend, maar naar de situatie op de datum waarop de beslissing op het verzoek om toestemming wordt genomen. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.3 verwerkt.

---

<sup>1</sup> Deze toelichting is ontleend aan het *Besluit tot wijziging van het Besluit Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015*, 26 januari 2016.

De uitvoeringsregels bevatten in paragraaf 2.7.1 een Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel. Dit stappenplan is aangepast aan bovengenoemde wijzigingen.

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per onderneming of bedrijfsvestiging, als er meerdere bedrijfsvestigingen zijn. In paragraaf 2.12.1 is een toelichting toegevoegd voor de situatie dat een werknemer in meerdere bedrijfsvestigingen werkzaam is.

De sector zorg kent in artikel 14 lid 4 en 5 Ontslagregeling een aparte regeling voor het bij afspiegeling in acht te nemen personeelsbestand, namelijk de werknemers werkzaam binnen een gemeente. Artikel 14 lid 4 bevat een tweetal mogelijkheden om daarvan af te wijken. In lid 4 is verduidelijkt dat het gaat om twee op zichzelf staande mogelijkheden. Daarnaast is een toelichting op lid 5 opgenomen voor de situatie waarin werknemers in meerdere gemeenten tegelijk werkzaam zijn. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 2.12.2 verwerkt.

Op grond van artikel 7:669, lid 1 BW moet de werkgever aannemelijk maken dat de werknemer niet binnen een redelijke termijn herplaatsbaar is op een andere passende functie binnen de organisatie van de werkgever, al dan niet met behulp van scholing. Die redelijke termijn is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn. Deze is voor werknemers die worden ontslagen na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd verkort tot een maand. Dit is in de Uitvoeringsregels verwerkt in paragraaf 3.5.

De bepaling dat geen toestemming mag worden verleend bij een aantal opzegverboden is verplaatst van artikel 7 Regeling UWV ontslagprocedure naar artikel 7:671a lid 11 BW. Inhoudelijk is de bepaling niet gewijzigd. In de uitvoeringsregels is dit verwerkt in paragraaf 4.1.

Op grond van art. 7:670, lid 1 BW is het opzegverbod bij ziekte verkort van twee jaar tot 13 weken wanneer het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Dit is inclusief overgangsrecht in de Uitvoeringsregels verwerkt in paragraaf 4.1.

Artikel 7:673d BW is aangepast. Daardoor wordt voor de bepaling of een werkgever een kleine werkgever is met gemiddeld minder dan 25 werknemers niet meer gekeken naar het jaar voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, maar naar het jaar voorafgaand aan de datum waarop de ontslagaanvraag wordt ingediend. Die wijziging is eveneens doorgevoerd in artikel 24 lid 1 van de Ontslagregeling. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in de paragrafen 6.1 en 6.2 verwerkt.



## Toelichting bij versie juli 2016

Met ingang van 1 juli 2016 treedt de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 juni 2016, nummer 2016-0000141518, tot wijziging van de Ontslagregeling in verband met de afschaffing van de VAR en enkele andere wijzigingen in werking (Stcrt. 2016, 34178). Deze wijziging van de Ontslagregeling zorgt ervoor dat de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie januari 2016) op een aantal punten gewijzigd dienen te worden. Tevens worden de uitvoeringsregels op een aantal punten verduidelijkt en worden voorbeelden toegevoegd over hoe de afspiegelingsberekening moet worden gemaakt.

Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie juli 2016), die de versie van januari 2016 vervangt. De gewijzigde regelgeving met toelichting is in de uitvoeringsregels opgenomen. De wijzigingen worden hierna kort toegelicht.<sup>2</sup>

Artikel 7:669, lid 3, onderdeel a van het Burgerlijk Wetboek bepaalt wat onder een redelijke grond wordt verstaan bij het vervallen van "arbeidsplaatsen". In paragraaf 1.3 van de uitvoeringsregels is verduidelijkt dat hieronder mede wordt begrepen het vervallen van één arbeidsplaats.

Op grond van de Wet op de ondernemingsraden moet de werkgever/ondernemer ingeval van een voornemen tot een gewichtig bedrijfseconomisch besluit advies vragen aan de ondernemingsraad. Toegevoegd is dat deze verplichting om advies aan de ondernemingsraad te vragen niet geldt als er geen ondernemingsraad is ingesteld. Daarnaast is verduidelijkt dat het advies vragen aan de personeelsvertegenwoordiging alleen vereist is als ten minste een kwart van de arbeidsplaatsen komt te vervallen. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 1.5 verwerkt.

Door de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties is met ingang van 1 mei 2016 de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) afgeschaft. In verband hiermee wordt artikel 6 van de Ontslagregeling dat betrekking heeft op het uitbesteden van werkzaamheden aan zogenoemde echte zelfstandigen aangepast. Op grond van de gewijzigde bepaling zal de werkgever in de eerste plaats aannemelijk moeten maken dat de werkzaamheden worden uitbesteed aan een persoon die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst verricht. Verder zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat de opdrachtnemer een echte zelfstandige is. Daarvan is sprake als de opdrachtnemer werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 1.10 verwerkt.

Artikel 7:671a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat bij het vervallen van arbeidsplaatsen eerst afscheid genomen moet worden van personen die werkzaamheden verrichten anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In artikel 17 van de Ontslagregeling wordt hierop een uitzondering toegevoegd, te weten als de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige en dit voor een doelmatige

---

<sup>2</sup> Deze toelichting is ontleend aan het *Besluit tot wijziging van het Besluit Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015*, 23 juni 2016, Stcrt. 2016, 34178.

bedrijfsvoering noodzakelijk is. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.3 en 2.4 verwerkt.

De methodiek van afspiegelen wordt verduidelijkt voor de situatie dat een werknemer tegelijkertijd meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft. Deze arbeidsovereenkomsten tellen voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel samen als één fysieke arbeidsplaats. Dat betekent dat de werknemer slechts één keer op de afspiegellijst staat voor het samengeteld aantal uren en niet afzonderlijk voor elk contract. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.6.1 verwerkt en worden in paragraaf 2.7.2 rekenvoorbeelden 7 en 8 toegevoegd. In dat kader wordt in de ingevoegde paragraaf 2.14 van de uitvoeringsregels verduidelijkt dat als daarbij sprake is van arbeidsovereenkomsten met een verschillende aanvangsdatum, bij de berekening van de duur van het dienstverband steeds wordt uitgegaan van de eerste arbeidsovereenkomst.

Lid 5 van artikel 14 van de Ontslagregeling bepaalt dat als het werk in één gemeente vervalt terwijl een medewerker zijn werkzaamheden in meerdere gemeenten uitvoert, bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel uitgegaan wordt van de gemeente waar de werknemer het meest werkzaam is. Deze bepaling blijkt niet toepasbaar wanneer werkzaamheden van de werknemer in meerdere gemeenten vervallen, hetgeen in de praktijk vaak voorkomt. De bepaling wordt daarom aangepast waarbij de werknemer aan gemeenten of bedrijfsvestigingen wordt toegerekend voor het aantal uren dat hij in de betreffende gemeenten of bedrijfsvestigingen werkt. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.11 en 2.12 verwerkt.

Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden arbeidsovereenkomsten met verschillende werkgevers binnen een groep voor de berekening van de duur van het dienstverband samengeteld als dat in de collectieve arbeidsovereenkomst is geregeld. Het vereiste van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) komt in artikel 15, lid 3 van de Ontslagregeling te vervallen omdat in de praktijk is gebleken dat dit tot onredelijke uitkomsten kan leiden. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.13 verwerkt.

In artikel 9 van de Ontslagregeling wordt verduidelijkt welke arbeidsplaatsen worden betrokken bij de vraag of herplaatsing van een met ontslag bedreigde werknemer mogelijk is. Een arbeidsplaats van een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt alleen dan betrokken als die arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt binnen de redelijke termijn voor herplaatsing. Een arbeidsplaats van een oproepkracht wordt betrokken als sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd. Verder wordt in deze bepaling verduidelijkt dat ook arbeidsplaatsen van werknemers die zijn ingeleend van bijvoorbeeld een andere vestiging betrokken dienen te worden bij de mogelijkheden tot herplaatsing, net zoals dat geldt voor arbeidsplaatsen van werknemers die van een andere werkgever zijn ingeleend. Toegevoegd aan deze bepaling wordt dat ook een arbeidsplaats van een AOW-gerechtigde werknemer betrokken dient te worden bij de hiervoor genoemde beoordeling. Hetzelfde geldt ook voor de arbeidsplaats van degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is, tenzij de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige en aannemelijk is dat deze werkzaamheden voor een doelmatige bedrijfsvoering anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 3.2 en 3.3 verwerkt.

In paragraaf 3.3.1 van de uitvoeringsregels is het voorbeeld verduidelijkt aan welke werknemer een vacature moet worden aangeboden als een functie geheel vervalt en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een andere (nieuwe) functie, die niet uitwisselbaar is met de vervallen functie.

Paragraaf 3.3.3. van de uitvoeringsregels geeft aan dat het indienen van een ontslagaanvraag prematuur is zolang de periode gedurende welke de werkgever zich conform een sociaal plan moet inspannen om de werknemer te herplaatsen nog niet voorbij is. Dit kan tot een onredelijke uitkomst leiden als de afspraken over de herplaatsingsinspanning niet in een sociaal plan maar in een cao zijn gemaakt of als juist is afgesproken dat het indienen van een ontslagaanvraag wel eerder mogelijk is. Daarom is deze paragraaf aangepast.

Door de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in artikel 7:672 BW een derde lid ingevoegd waarin is bepaald dat de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn 1 maand bedraagt indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Artikel 10 van de Ontslagregeling bepaalt dat de redelijke herplaatsingstermijn gelijk is aan de opzegtermijn. De wijziging van artikel 7:672 BW wordt in artikel 10 van de Ontslagregeling verwerkt. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 3.4 verwerkt.

In paragraaf 3.5 van de uitvoeringsregels is verduidelijkt welke werknemers vallen onder het begrip werknemer met een arbeidshandicap. Dit zijn niet alleen werknemers met een WIA- of WAO-uitkering maar ook de zogeheten 35-minners die in aanmerking komen voor de no-riskpolis en op grond daarvan recht hebben op een ziekengelduitkering als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.

Artikel 24 van de Ontslagregeling bevat een aantal voorwaarden op grond waarvan de financiële situatie van de werkgever wordt beoordeeld. Het referentiejaar voor het bepalen over welke boekjaren financiële stukken moeten worden overgelegd is gekoppeld aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet. Door de wijziging van artikel 24 wordt het referentiejaar gekoppeld aan de datum waarop het verzoek om toestemming of ontbinding wordt ingediend. Voor arbeidsovereenkomsten die eindigen zonder toestemming of ontbinding wijzigt het referentiejaar niet. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 6.2 verwerkt.

Op grond van het derde lid van artikel 24 van de Ontslagregeling mag de eigenaar van een vennootschap (bijvoorbeeld een eenmanszaak of een vof) waaraan in een boekjaar geen loon is toegekend, een forfaitair bedrag op de resultaat in mindering brengen. Uit de regeling vloeit voort dat de rechtsvorm van de onderneming daarbij bepalend is. In een BV ontvangt de directeur-groootaandeelhouder (dga) als eigenaar dividend en als werknemer loon. Het loon wordt in het resultaat verwerkt (bij een holdingstructuur loopt dit via een management fee). Uit de regeling volgt dat de dga niet voor forfaitaire aftrek in aanmerking komt en dat een lager toegekend loon daarom ook niet tot het forfaitaire bedrag mag worden aangevuld. In de uitvoeringsregels is dit in paragraaf 6.3 verwerkt.

De nieuwe versie van de uitvoeringsregels wordt na publicatie van het besluit in de Staatscourant op de website [www.uvw.nl](http://www.uvw.nl) geplaatst en ter inzage gelegd bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf.

# 1. Ontslag om bedrijfseconomische redenen

## *Redelijke grond voor ontslag*

*Een werkgever kan toestemming vragen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst als daar een redelijke grond voor is. Een redelijke grond voor ontslag kan zijn bedrijfseconomische omstandigheden die leiden tot het vervallen van arbeidsplaatsen (artikel 7:669 lid 3 onderdeel a Burgerlijk Wetboek (BW)). Nadere regels hieromtrent zijn gesteld in paragraaf 2 van de Ontslagregeling.*

## 1.1 Wet en Memorie van Toelichting

### **Artikel 7: 669 lid 3, onderdeel a en lid 5 BW**

(i.w. 1-7-2015)

...

3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:

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

...

5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:

- a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging,

...

### **Memorie van Toelichting**

(TK 33818, 3 29-11-2013)

#### *Algemeen deel (p. 43)*

#### *Bedrijfseconomische redenen*

Op grond van de bestaande regels geldt dat er voor een rechtsgeldig bedrijfseconomisch ontslag sprake moet zijn van een structureel verval van arbeidsplaatsen. Bovendien moeten mogelijkheden tot herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, ontbreken (dit geldt uiteraard niet als het vervallen van arbeidsplaatsen het gevolg is het staken van de werkzaamheden van de onderneming). Dat blijft zo. Net als thans het geval is, wordt onder een structureel verval van arbeidsplaatsen verstaan het, over een toekomstige periode van 26 weken bezien, (naar verwachting) vervallen van arbeidsplaatsen. Ook zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat de beslissing die aan het verval van arbeidsplaatsen ten grondslag ligt, noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering (wat evenmin geldt als het vervallen van arbeidsplaatsen het gevolg is van het staken van de werkzaamheden van de onderneming). Daar waar het betreft het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het structureel gedeeltelijk niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid (als gevolg van fluctuaties in het werkaanbod) zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat de werkzaamheden in substantiële mate niet kunnen worden verricht en een andere inrichting van de werkzaamheden, waardoor ontslag voorkomen kan worden, niet tot de mogelijkheden behoort.

Net als nu het geval is, moet er wel ruimte zijn voor de werkgever om dergelijke beslissingen te kunnen nemen. De werkgever moet zijn onderneming zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Dat is niet alleen in zijn eigen belang maar ook in het belang van het behoud van werkgelegenheid in meer algemene zin. Bij de toetsing van die beslissing past dan ook een zekere mate van terughoudendheid (zoals nu ook het geval is). De werkgever moet zich wel verantwoorden tegenover UWV. In de huidige Beleidsregels Ontslag-taak UWV wordt aangegeven welke informatie van een werkgever wordt verlangd om aannemelijk te kunnen maken dat het verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk is. Die informatie kan verschillen al naar gelang de bedrijfseconomische reden die wordt aangevoerd (slechte financiële situatie, werkvermindering, organisatorische veranderingen, technologische veranderingen, beëindiging van bedrijfsactiviteiten). UWV toetst of wat wordt aangevoerd het verzoek om een ontslagvergunning voldoende ondersteunt. Als dat niet het geval is, of andere voor de hand liggende oplossingen mogelijk zijn, wordt een vergunning geweigerd. Dit zal niet veranderen. Het weigeren van toestemming zal ook aan de orde zijn, net als dat nu het geval is, als werknemers voor ontslag worden voorgedragen – vanwege door de werkgever noodzakelijk geachte kostenbesparing – terwijl het werk bij de werkgever naar aard en omvang in het geheel niet wijzigt. Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor daar waar een werkgever werknemers wil ontslaan en hen wil vervangen door goedkopere (al dan niet flexibele) arbeidskrachten. De reden voor het in dergelijke gevallen weigeren van toestemming (en in de huidige situatie van een vergunning) is niet zozeer gelegen in de omstandigheid dat hiervoor geen bedrijfseconomische noodzaak zou zijn aan te wijzen. Dat kan in beginsel in een specifiek bedrijf wel aan de orde zijn. De reden hiervoor is dat er feitelijk geen sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen. Tegelijkertijd wordt hiermee bescherming geboden aan de sociaaleconomische verhoudingen binnen Nederland, zoals het tegengaan van het onnodig vervangen van vaste werknemers door flexibele werknemers en het tegengaan van het ontduiken van cao-verplichtingen die voor een werkgever gelden.

## 1.2 Ontslagregeling: bedrijfseconomische omstandigheden

### Artikel 1 Begripsbepalingen

(i.w. 1-7-2015)

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Bedrijfseconomische omstandigheden: bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

### Toelichting bij artikel 1 onderdeel a

(Stcrt. 2015, 12685)

In het onderdeel a, van dit artikel wordt geregeld dat voor de toepassing van deze regeling onder bedrijfseconomische omstandigheden wordt verstaan, bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW. Zoals in de memorie van toelichting bij de Wwz aangegeven, wordt hieronder een aantal situaties geschaard die aanleiding kunnen zijn voor het vervallen van arbeidsplaatsen. Dat betreft bijvoorbeeld een slechte financiële positie, werkvermindering, organisatorische veranderingen/reorganisatie, technologische veranderingen, beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, bedrijfsverhuizing en het vervallen van een loonkostensubsidie. Het spreekt voor zich dat in de praktijk zich ook een combinatie van redenen kan voordoen die leidt tot het vervallen van arbeidsplaatsen. In alle gevallen zal de werkgever, op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW, aannemelijk moeten maken dat het treffen

van maatregelen die leiden tot het structureel vervallen van arbeidsplaatsen (dat wil zeggen, bezien over een toekomstige periode van 26 weken) noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Zoals in de memorie van toelichting bij de Wwz aangegeven, moet er wel ruimte zijn voor de werkgever om dergelijke beslissingen te kunnen nemen. De werkgever moet zijn onderneming zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Dat is niet alleen in zijn belang maar ook in het belang van het behoud van werkgelegenheid in meer algemene zin. Bij de toetsing van die beslissing past dan ook een zekere mate van terughoudendheid. De werkgever moet zich wel verantwoorden voor zijn beslissing. In uitvoeringsregels van UWV zal worden aangegeven welke informatie van een werkgever wordt verlangd om aannemelijk te kunnen maken dat het verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk is. Die informatie kan verschillen al naar gelang de bedrijfseconomische reden die de werkgever aanvoert. Aan de hand van die informatie moet worden getoetst of hetgeen hij aanvoert zijn beslissing voldoende ondersteunt, waarbij eventuele andere oplossingen mede kunnen worden betrokken, voor zover zij voor de hand liggend zijn. Als voorbeeld van een dergelijke situatie geldt een verzoek van een werkgever om toestemming voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst wegens het structureel gedeeltelijk niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid (als gevolg van fluctuaties in het werkaanbod). In dat geval zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat een andere inrichting van de werkzaamheden, waardoor ontslag voorkomen kan worden, niet tot de mogelijkheden behoort.

### 1.3 Nadere toelichting: bedrijfseconomische omstandigheden

Uit de regelgeving blijkt dat de aangevoerde bedrijfseconomische omstandigheden moeten worden onderbouwd met stukken waaruit blijkt dat de werkgever deze terecht aanvoert. Ook moet de werkgever toelichten welke maatregelen hij neemt en dat deze ten dienste staan van een doelmatige bedrijfsvoering. Voorts moet worden toegelicht dat het aantal vervallen arbeidsplaatsen<sup>3</sup> logisch samenhangt met de ernst van de bedrijfseconomische omstandigheden en de getroffen maatregelen.

In het aanvraagformulier Ontslag om bedrijfseconomische redenen Deel C wordt per bedrijfseconomische reden gevraagd naar een toelichting en onderliggende stukken. Er worden ook algemene vragen gesteld. Bij dit aanvraagformulier hoort ook een 'Toelichting op Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen'.

Hieronder wordt per bedrijfseconomische reden een korte toelichting gegeven en vermeld welke gegevens in het algemeen moeten worden verstrekt. In specifieke situaties kan het nodig zijn dat de werkgever wordt verzocht aanvullende gegevens te verstrekken. Hierna wordt steeds per onderdeel aangegeven welke vragen uit het aanvraagformulier daarop betrekking hebben.

#### 1.3.1 Slechte of slechter wordende financiële situatie

De werkgever moet de slechte of slechter wordende financiële situatie van de onderneming beschrijven en aangeven wat daar de achterliggende reden van is.

<sup>3</sup> Uit doel en strekking van artikel 7:669, lid 3, onderdeel a BW volgt dat onder het vervallen van arbeidsplaatsen mede begrepen wordt het vervallen van één arbeidsplaats.

### *Financiële kerngegevens*

Om te kunnen beoordelen of de werkgever deze bedrijfseconomische reden terecht aanvoert, moet de werkgever een aantal financiële kerngegevens aanleveren van de laatste drie boekjaren en van het lopend boekjaar. Dit betreft: bedrijfsopbrengst, brutomarge, kostentotaal, bedrijfsresultaat, netto resultaat, eigen vermogen en balanstotaal. Deze gegevens zijn nodig om een ontwikkeling te kunnen vaststellen in de bedrijfseconomische situatie (rentabiliteit, solvabiliteit). Als de werkgever niet beschikt over de financiële gegevens van de afgelopen 3 boekjaren, moet de werkgever toelichten waarom niet en dan uiteraard gegevens overleggen over boekjaren waarover de werkgever wél beschikt.

### *Prognoses*

Verder is inzicht in de resultaten- en liquiditeitsontwikkeling voor de komende 26 weken nodig bij gewijzigd en ongewijzigd beleid. Hiermee wordt inzicht gegeven in de liquiditeit en kunnen de effecten van de maatregelen op het resultaat en de liquiditeit aannemelijk worden gemaakt.

In aanvulling op de in te vullen historisch financiële kerngegevens moet de werkgever daarom de volgende gegevens verstrekken:

- De prognoses bij gewijzigd en ongewijzigd beleid van de resultatenrekening voor de komende 26 weken. Daarmee maakt de werkgever inzichtelijk wat het beoogde effect van de beoogde kostenefficiëncymaatregelen is op het resultaat. Dit is van belang met het oog op het herstel van de financiële gezondheid en de proportionaliteit van de arbeidskostenbesparing (rentabiliteitsreden).
- De prognose bij gewijzigd en ongewijzigd beleid van de liquiditeit voor de komende 26 weken. Daarmee maakt de werkgever inzichtelijk wat het beoogde effect van de beoogde kostenefficiëncymaatregelen is op de liquiditeit. Dit is van belang met het oog op het herstel van de financiële gezondheid en de proportionaliteit van de arbeidskostenbesparing (liquiditeitsreden). De liquiditeitenprognose verschilt van de resultatenprognose, doordat het hier expliciet gaat over de ontvangsten en de uitgaven en niet zoals in de resultatenrekening over de opbrengsten en de kosten. De aflossing van een schuld staat bijvoorbeeld niet in de prognose van het resultaat, maar wel in de liquiditeitenprognose.

### *Overige gegevens*

Voorts wordt van de werkgever verlangd aan te geven:

- welk (totaal)bedrag minimaal bespaard moet worden om de onderneming weer financieel gezond te maken;
- welke (andere) kostenbesparende maatregelen zijn en/of worden genomen en om welke bedragen het gaat;
- welk bedrag aan personeelskosten minimaal moet worden bezuinigd;
- welke functie(s) en het aantal arbeidsplaatsen dientengevolge moeten komen te vervallen en waarom juist dit aantal, alsmede hoe de eventueel resterende werkzaamheden worden verdeeld.

Teneinde de verschaft informatie te kunnen toetsen moeten verder de volgende documenten worden aangeleverd:

- de volledige resultatenrekening van de onderneming van het lopende boekjaar tot en met de datum indiening ontslagaanvraag;
- de twee voorafgaande volledige jaarrekeningen (met inzicht in drie boekjaren) en als werkgever daarover niet beschikt een toelichting waarom die gegevens ontbreken en daarbij gevoegd de beschikbare, volledige jaarrekening.

## *Enkele begrippen nader toelicht*

### Rentabiliteit of de winstgevendheid van de onderneming

Hierbij gaat het om inzicht in het inkomen dat wordt gerealiseerd met het aan de onderneming ter beschikking staande vermogen. De rentabiliteit is een belangrijke maatstaf voor beslissingen op de lange termijn. Immers ten behoeve van de continuïteit van de onderneming moet op lange termijn de winst voldoende groot zijn voor de vermogensverschaffers. Voor het verkrijgen van inzicht in de winstgevendheid van de onderneming is informatie nodig uit de resultaten over meerdere jaren en de balansen. De bedrijfsopbrengst, bruto marge, kostentotaal, bedrijfsresultaat, netto resultaat zijn van belang om cijfermatig te kunnen achterhalen waar de oorzaak wel/niet ligt van slechte of slechter wordende resultaten.

### Solvabiliteit van de onderneming

Hierbij gaat het om het vaststellen van de verhouding eigen vermogen/vreemd vermogen. Bij een hoge solvabiliteit staat er veel eigen vermogen tegenover de schulden en is de kans groot dat het bedrijf de schulden zal afbetalen. Wordt het eigen vermogen te klein dan verslechtert de solvabiliteit waardoor kredietverschaffers en leveranciers minder snel bereid zijn krediet te verstrekken. De kans wordt immers groter dat zij hun vorderingen niet meer kunnen innen. Een minimale solvabiliteit is nodig om te voorkomen dat het financieel risico voor de schuldeisers onaanvaardbaar groot wordt. Voor het verkrijgen van inzicht omtrent de solvabiliteit dienen de balansen over meerdere jaren te worden verstrekt, alsook informatie over het lopende boekjaar.

### Liquiditeit van de onderneming

Hierbij gaat het om het vaststellen van de liquiditeitspositie ofwel in welke mate de onderneming op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Met de liquiditeitenprognose wordt inzicht gegeven in de mate waarin de onderneming op de korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

### *Groep*

Als de onderneming deel uitmaakt van een groep en de oorzaak van de slechte of slechter wordende financiële situatie zowel bij de onderneming als de groep ligt of alleen bij de groep, dan moeten de financiële kerngegevens ook voor de groep worden aangeleverd en zijn bovenstaande financiële gegevens ook van de groep nodig.

Onder een 'groep' wordt verstaan: een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen, groepsmaatschappijen genaamd, organisatorisch zijn verbonden (artikel 1 onderdeel e Ontslagregeling en artikel 2:24b BW). Het gaat om een onderneming die bestaat uit een moedermaatschappij(en) en (klein)dochtermaatschappijen. De groep wordt geduid als de economisch eenheid van organisatorisch verbonden partijen. Vanuit het groepshoofd beschouwd is sprake van één (economische) entiteit. Juridisch echter is sprake van meerdere entiteiten, alle met eigen rechten en verplichtingen. De feitelijke zeggenschap is van belang. Die hoeft niet samen te hangen met de eigendomsverhoudingen. Zo kan de zeggenschap in een rechtspersoon gebaseerd zijn op bezit van een meerderheid van de aandelen of als dat niet het geval is op het recht om meer dan 50% van de stemmen te mogen uitbrengen. Het is van belang om inzicht te hebben in de groepsverhoudingen, zodat inzicht kan worden verkregen in het grotere economische geheel, naast het inzicht in de losse juridische entiteiten. De economische realiteit prevaleert.



Als de dochter de ontslagaanvraag wegens een slechte financiële situatie indient, zijn de volgende situaties denkbaar:

<i>Situaties</i>	<i>Geconsolideerde stukken nodig?</i>
- zwakke dochter, sterke moeder	: nee
- zwakke dochter, zwakke moeder	: ja
- sterke dochter, zwakke moeder	: ja

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 2 'slechte of slechter wordende financiële situatie' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

### 1.3.2 Werkvermindering

Bij deze reden ligt de focus op de feitelijke overbezetting van personeel als gevolg van werkvermindering. Voor de beoordeling is allereerst nodig dat de werkgever de oorzaak van de werkvermindering toelicht. Ook is het belangrijk te weten hoe de hoeveelheid werk en de personele bezetting zich over een geruime periode heeft ontwikkeld. Daaruit kan worden opgemaakt of er sprake is van incidentele, tijdelijke en/of structurele werkvermindering, mede tegen de achtergrond van de inspanningen om bijvoorbeeld nieuwe opdrachten te verwerven en verwachtingen over de hoeveelheid werk in de komende zes maanden.

Gelet op het bovenstaande dient de werkgever bij de aanvraag de onderstaande gegevens te verstrekken om op een verantwoorde wijze te kunnen vaststellen of het voorgenomen aantal te schrappen arbeidsplaatsen in goede verhouding staat tot de verminderde werkhoeveelheid:

- de oorzaak en de achtergrond van de werkvermindering;
- de ontwikkelingen in de omvang van de werkzaamheden over minimaal de laatste 18 maanden, alsmede de personeelsopbouw in deze periode (aantal werknemers en functies);
- welke activiteiten zijn ondernomen om werk te verkrijgen of te behouden (bijvoorbeeld of de werkgever meedoet aan een nieuwe aanbestedingsprocedure);
- een onderbouwde prognose van de omvang van de werkzaamheden voor de komende 26 weken;
- wat de omvang van de urenvermindering is, in welke functie(s) daardoor arbeidsplaatsen moeten komen te vervallen, alsmede om hoeveel arbeidsplaatsen het gaat en waarom juist dit aantal en de verdeling van de eventueel resterende werkzaamheden;
- de volledige jaarrekening van het laatste boekjaar van de onderneming. Werkvermindering behoeft niet altijd gepaard te gaan met verslechterde financiële resultaten en in dat geval zijn meerdere financiële jaarverslagen niet vereist.

De werkvermindering kan verder onder meer blijken uit een overzicht van de bedrijfsopbrengsten, een opzeggingsbrief van opdrachtgevers en een vergelijkend overzicht van uitstaande offertes en/of orderportefeuilles over de afgelopen periode.

### *Fluctuaties in het werkaanbod*

Zoals in de toelichting bij Ontslagregeling is aangegeven, moet de werkgever bij fluctuaties in het werkaanbod (leegloopuren) eerst nagaan of ontslag kan worden voorkomen door een andere inrichting van de organisatie. De werkgever moet dan aannemelijk maken dat het werkaanbod en daarmee de behoefte aan personeel structureel fluctueert en zodanig zal blijven fluctueren (dat wil zeggen, ten minste gedurende een periode van een half jaar) dat om redenen van een doelmatige bedrijfsvoering (voorkomen substantiële kosten van leegloop) het niet verantwoord is het bestand van werknemers op hetzelfde niveau te houden. Het moet dus gaan om een structurele situatie en niet om een tijdelijke vermindering van het werkaanbod en er moeten geen andere mogelijkheden zijn om de fluctuaties in het werkaanbod/de leegloopuren op te vangen. Bijvoorbeeld door meer variabele werktijden, waarbij ook kan worden gedacht aan een jaarurenmodel, waardoor werknemers meer uren werken tijdens pieken en zij dit compenseren bij weinig/minder werk. Als die mogelijkheden er wel zijn, zal er ook geen sprake zijn van substantiële kosten van leegloop.

### *Aanbestedingsprocedure*

In de schoonmaak, het vervoer, de zorg, beveiliging, etc. wordt veelal gewerkt op basis van tijdelijke opdrachten na een aanbestedingsprocedure. Als de ontslagaanvraag gebaseerd is op het vervallen van een opdracht, moet de werkgever aangeven of hij meedoet aan een nieuwe aanbestedingsprocedure. Als de werkgever daaraan meedoet, is nog niet aannemelijk dat de betrokken arbeidsplaatsen vervallen.

In de situatie waarbij een nieuwe aanbesteding bijvoorbeeld beperkter is in omvang dan het huidige contract en de werkgever daardoor het personeelsbestand zal moeten inkrimpen (werkvermindering) zal er wel sprake zijn van een structureel verval van arbeidsplaatsen en kan een ontslagvergunning (voor de overtollige werknemers) worden verleend.

Als de nieuwe opdracht aan een ander bedrijf wordt gegund, kan er een redelijke grond voor ontslag zijn wegens werkvermindering.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 3 'Werkvermindering' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 1.3.3 Organisatorische of technologische veranderingen

De werkgever zal ook hier aannemelijk moeten maken dat het treffen van maatregelen die leiden tot het structureel vervallen van arbeidsplaatsen (dat wil zeggen, bezien over een toekomstige periode van 26 weken) noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Als de organisatorische veranderingen zijn ingegeven door 'slechte of slechter wordende financiële resultaten' of 'werkvermindering' is tevens een onderbouwing conform het gestelde onder respectievelijk 1.3.1 of 1.3.2 nodig. Een financiële onderbouwing is uiteraard minder van belang als het gaat om een strategische heroriëntatie op de markt om eenvoudiger te kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Ingeval van sluiting van een afdeling of onderdeel van een onderneming (gedeeltelijke bedrijfsbeëindiging) is ook een onderbouwing conform het gestelde onder 1.3.5. 'Beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming' nodig, uiteraard voor zover van toepassing.

Ingeval van uitbesteding van werkzaamheden is ook sprake van organisatorische veranderingen. De werkgever dient de reden te beschrijven en aannemelijk te maken dat de uitbesteding ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. In dat kader zijn artikel 5 en 6 van de Ontslagregeling tevens van belang. Artikel 5 van de Ontslagregeling bepaalt dat

er geen redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden is, voor zover arbeidsplaatsen vervallen doordat de werkgever werkzaamheden uitsluitend uitbesteedt om werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te vervangen door personen die niet werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of de werkzaamheden tegen een lagere vergoeding verrichten. Artikel 6 van de Ontslagregeling bepaalt dat geen redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst bestaat als de werkzaamheden worden uitbesteed aan een schijnzelfstandige.

Een reorganisatie kan ook voortvloeien uit technologische veranderingen. Hierbij spelen vaak zakelijke, strategische motieven om in de concurrentieslag niet op achterstand te geraken. Andere werkprocessen, bijvoorbeeld digitalisering, automatisering of mechanisering, kunnen daarbij onvermijdelijk zijn. De werkgever zal deze moeten toelichten en uitleggen dat de voorgenomen veranderingen ten dienste staan aan een doelmatige bedrijfsvoering.

Gelet op het bovenstaande dient de werkgever bij de aanvraag de volgende gegevens te verstrekken:

- beschrijving van de organisatorische en/of de technologische veranderingen en een toelichting waaruit blijkt dat zij voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk zijn;
- een organogram van vóór en na de veranderingen;
- de gevolgen van de veranderingen voor de verschillende afdelingen, aanwezige functies, het aantal arbeidsplaatsen per functie en de verdeling van de eventueel resterende werkzaamheden;
- ingeval er nieuwe functies ontstaan, de functieomschrijvingen van deze nieuwe functie(s).

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 4 'Organisatorische en/of technologische veranderingen' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

### 1.3.4 Bedrijfsverhuizing

De beslissing om (een deel van) de onderneming te verhuizen is een bijzondere vorm van organisatorische veranderingen, als bedoeld onder 1.3.3. Zoals uit de regelgeving voortvloeit, moet de werkgever zijn beweegredenen uiteenzetten en aannemelijk maken dat deze beslissing ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. De verhuizing van de onderneming of overheveling van alle activiteiten naar een andere vestiging leidt er toe dat de arbeidsplaats van de werknemer(s) op de betreffende, te sluiten locatie, komt te vervallen. De werkgever dient vervolgens toe te lichten in hoeverre de werknemers mee kunnen naar de nieuwe locatie vanuit het beginsel "mens volgt werk". Bij een verhuizing naar het buitenland is dit voor werknemers overigens niet altijd een reële optie vanwege bijvoorbeeld een te grote reisafstand of een andere arbeidsrechtelijke, sociaalrechtelijke en fiscale situatie.

Ingeval van verplaatsing van (een deel van) de activiteiten naar een andere *bestaande* vestiging, geldt het bovenstaande eveneens voor de werknemers die werkzaam zijn binnen de activiteiten die worden verplaatst. Indien met de verplaatsing tevens arbeidsplaatsen komen te vervallen, moet op basis van het gezamenlijke personeelsbestand bepaald

worden welke werknemer op grond van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komt.

Gelet op het bovenstaande dient de werkgever bij de aanvraag (wegens het geheel of gedeeltelijk verplaatsen van activiteiten) de volgende gegevens te verstrekken:

- de datum van de verhuizing en het oude en het nieuwe adres;
- waarom een verhuizing voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is;
- hoeveel arbeidsplaatsen op de nieuwe bedrijfslocatie ontstaan;
- bij minder arbeidsplaatsen: een toelichting dat het vervallen van dit aantal arbeidsplaatsen voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is;
- aan welke werknemers een aanbod is gedaan om op de nieuwe locatie te gaan werken, en met welk resultaat;
- aan welke werknemers geen aanbod is gedaan, onder vermelding van de reden waarom dit achterwege is gebleven;
- documenten waaruit blijkt dat sprake is (geweest) van bedrijfsverhuizing.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 6 'Bedrijfsverhuizing' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

### 1.3.5 Beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming

Er is een onderscheid tussen bedrijfsbeëindiging en bedrijfsverhuizing. Bij bedrijfsbeëindiging worden de activiteiten van de onderneming definitief beëindigd. Worden de activiteiten elders voortgezet, dan is geen sprake van beëindiging. Ingeval van een gedeeltelijke bedrijfsbeëindiging is sprake van een bijzondere vorm van 'Organisatorische of technologische veranderingen'. In dat geval moeten naast de in 1.3.3. gevraagde gegevens ook de onderstaande gegevens worden verstrekt, voor zover van toepassing.

Een werkgever heeft in principe de vrijheid om zijn bedrijf te sluiten als hem dat gegeven de omstandigheden juist voorkomt. Wel zal hij de beweegredenen uiteen moeten kunnen zetten. Bij bedrijfssluiting wegens een slechte financiële situatie of werkvermindering zal werkgever ook de gegevens moeten verstrekken waaruit blijkt dat hij die reden terecht aanvoert. Daarvoor zijn onderdeel 1.3.1 (slechte of slechter wordende financiële situatie) en 1.3.2 (werkvermindering) eveneens van toepassing.

Het kan ook gaan om meer persoonlijke overwegingen. Bijvoorbeeld ingeval van een werkgever met een eenmanszaak die zijn bedrijfsactiviteiten wil beëindigen vanwege leeftijds- of gezondheidsredenen en het ontbreken van een beschikbare opvolger.

Van belang is dat de werkgever stukken overlegt waaruit blijkt dat de werkzaamheden van de onderneming daadwerkelijk worden beëindigd. Het gaat dan om stukken t.a.v. de bestemming van het pand (een kopie van de huuropzegging of geplaatste verkoopadvertentie), de inventaris en de voorraad enzovoort. In de dienstensector kan de werkgever toelichten wat er gebeurt met bijvoorbeeld klantenbestanden en lopende projecten.

De werkgever dient daarnaast toe te lichten of er zicht is op overdracht en voortzetting van (een deel van) het bedrijf. Uit de beantwoording kan informatie worden verkregen die tezamen met de overige gegevens inzicht kan geven of de onderneming wellicht toch wordt voortgezet (eventueel via overgang van onderneming).

Gelet op het bovenstaande dient de werkgever bij de aanvraag de volgende gegevens te verstrekken:

- de reden om de werkzaamheden van de onderneming (geheel) te beëindigen;
- de datum van de bedrijfsbeëindiging;
- de bestemming van het bedrijfspand, de activa, het klantenbestand etc. na de bedrijfsbeëindiging;
- de (on)mogelijkheid om (een deel van) de onderneming te laten overnemen en bij een eventuele overgang van de onderneming, wie de verkrijger is en – voor zover bekend – wat de overnamedatum is.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 5 '(gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

### 1.3.6 Vervallen van loonkostensubsidie

Als sprake is van het vervallen of verlagen van een voor een werknemer bestemde (en aldus persoonsgebonden) loonkostensubsidie, mag de werkgever deze werknemer voor ontslag voordragen (als herplaatsing in een andere functie niet mogelijk is).

Als deze werknemer in feite hetzelfde (reguliere) werk verricht en even productief is als andere werknemers (waar geen loonkostensubsidie voor is verleend), zal het enkele feit dat voor een werknemer de loonkostensubsidie vervalt geen reden kunnen zijn voor het verlenen van toestemming. Zie ook artikel 11 lid 7 van de Ontslagregeling.

Gelet op het bovenstaande dient de werkgever bij de aanvraag de volgende gegevens te verstrekken:

- om welke loonkostensubsidie het gaat;
- waarom de loonkostensubsidie is vervallen/verlaagd;
- de ingangsdatum voor het vervallen/verlagen van de subsidie;
- welke inspanningen – indien mogelijk – zijn gedaan om de loonkostensubsidie te behouden;
- documenten waaruit blijkt dat de loonkostensubsidie daadwerkelijk vervalt/wordt verlaagd;
- welke functie/werkzaamheden de werknemer met de persoonsgebonden loonkostensubsidie vervult;
- of er andere werknemers (waarvoor geen loonkostensubsidie is verleend) zijn die feitelijk hetzelfde (reguliere) werk verrichten, en hoe zijn productiviteit zich verhoudt met die van deze werknemers.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 7 'Vervallen van loonkostensubsidie' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 1.4 Vervallen van arbeidsplaatsen in de zorgsector en de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening ten gevolge van een aanbestedings-/subsidietraject

In de zorgsector en de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening (WMD) worden werkzaamheden veelal op basis van aanbestedings-/subsidietrajecten aan instellingen toebedeeld. De praktijk is dat de inkoopcontracten een looptijd van 1 of 2 jaar hebben. Dat betekent dat er periodiek nieuwe aanbestedingsprocedures en subsidietrajecten nodig zijn. Instellingen worden daardoor regelmatig geconfronteerd met het aflopen van een inkoopcontract en het niet gegund krijgen van een nieuw contract dan wel gegund krijgen in gewijzigde vorm.

In deze paragraaf wordt in aanvulling op 1.3.2. 'Werkvermindering' en/of 1.3.3. 'Organisatorische/technologische veranderingen' aangegeven welke specifieke informatie en onderbouwing van de werkgever nodig zijn bij verval van arbeidsplaatsen als gevolg van een aanbestedings-/subsidietraject in de zorgsector en de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening.

Onder de zorgsector en de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening (WMD) vallen de volgende instellingen:

Zorgsector:

- werkgevers in de thuiszorg, kraamzorg, jeugdgezondheidszorg, gehandicaptenzorg, jeugdhulp, en de verpleeg- en verzorgingshuizen en geestelijke gezondheidszorg (onder te verdelen in: psychiatrische ziekenhuizen en klinieken, verslavingsklinieken, forensische-psychiatrische klinieken en TBS-instellingen, verzorging en verblijf bij psychosociale problemen en Centra voor ambulante behandeling).

Branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening:

- werkgevers in Sociaal Cultureel Werk zoals bijvoorbeeld jongerenwerk, Bureaus Sociaal Raadsliden/rechtshulp, Algemeen maatschappelijk werk, Maatschappelijke opvangcentra voor bijvoorbeeld dakloze tienermoeders of blijf-van-mijn-lijfhuizen en Peuterspeelzalen (kinderopvang uitgezonderd).

Bij een dergelijke ontslagaanvraag als gevolg van een aanbestedings-/subsidietraject moet de werkgever in dit geval met betrekking tot de inhoud van de ontslagaanvraag:

- aannemelijk maken dat het aanbestedings- of subsidietraject is afgerond en dat er een besluit ligt van het bevoegde gemeente-orgaan;
- het inkoopcontract of het subsidiebesluit overleggen waaruit blijkt welke werkzaamheden (zowel kwantitatief als kwalitatief) worden verwacht en hoeveel omzet/werk dit zal opleveren en hoe een en ander zich verhoudt tot de voorafgaande periode;
- bij onduidelijkheid van het besluit/het contract duidelijk maken hoeveel zorg/WMD wordt ingekocht (raamovereenkomst), gemotiveerd een inschatting geven van het aantal uren zorg/WMD dat hij mag leveren, het aantal arbeidsplaatsen dat hiervoor nodig is en ook welk aantal arbeidsplaatsen daardoor structureel komt te vervallen.

N.B.: Een redelijke inschatting kan worden gemaakt op basis van ervaringsgegevens. Bij meerdere zorgaanbieders in een gemeente kan bij gebreke hiervan een procentuele verdeling van het zorgaanbod tussen zorgaanbieders indicatief zijn.

Uit de aanvraag moet concreet kunnen worden opgemaakt om hoeveel cliënten het gaat en wat de te verwachten hoeveelheid uren zorg/WMD is. Daarbij moet ook de aanwending

van de verkregen zorg/WMD-gelden door de gemeente (bijvoorbeeld geld voor huishoudelijke hulp toelage: HHT) worden betrokken. Zo zal bijvoorbeeld een door de HHT-gelden bewerkstelligde verlaging van de eigen bijdrage van de zorgbehoevenden in de thuiszorg kunnen leiden tot een toenemende zorgvraag en derhalve een vermindering van het aantal ontslagen.

Voorts moet aannemelijk worden gemaakt welk aantal fte's en welk aantal werknemers per (nieuwe) functie redelijkerwijs nodig is om de toekomstige zorg/WMD-uren te leveren en hoeveel arbeidsplaatsen komen te vervallen. En waar deze verwachting op is gebaseerd (bijvoorbeeld op grond van een mededeling van de gemeente, de percentageverdeling van de aanbieders per gemeente, eigen onderzoek of een eigen berekening).

Wanneer het college van B&W een subsidiebesluit heeft genomen of een inkoopcontract heeft gesloten onder voorbehoud van instemming door de gemeenteraad (vaak zal dit zijn: instemming met de gemeentebegroting) wordt de beslissing op de aanvraag aangehouden totdat de werkgever aannemelijk maakt dat deze instemming is verkregen. De verkregen instemming wordt ter kennisneming aan de betrokken werknemers toegezonden.

In het aanvraagformulier deel C worden afhankelijk van de gekozen bedrijfseconomische reden in rubriek 3 'werkvermindering' en/of 4 'Organisatorische en/of technologische veranderingen' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 1.5 Advies van de ondernemingsraad

Op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) moet de werkgever/ondernemer ingeval van een voornemen tot een aantal gewichtige bedrijfseconomische besluiten advies vragen aan de ondernemingsraad.<sup>4</sup> Het gaat dan bijvoorbeeld om een belangrijke inkrimping van de activiteiten, verplaatsing van een bedrijf, het wijzigen van de organisatie of het stopzetten van de productie (artikel 25 lid 1 WOR). De ondernemer moet het advies daarover op een zodanig tijdstip vragen dat dit nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. De werkgever dient daarom in de ontslagaanvraag aan te geven of er een ondernemingsraad is ingesteld en of deze is/zal worden geraadpleegd over het besluit.<sup>5</sup>

Zodra de ondernemingsraad een advies heeft uitgebracht, dan is hij geraadpleegd. Dit geldt ook als de ondernemingsraad van zijn adviesrecht afziet. Als het gevraagde advies nog niet is gegeven, geldt het volgende. De ondernemer en de ondernemingsraad kunnen een uiterste datum afspreken waarop het advies dient te worden uitgebracht. Als deze datum is verstreken en tevens blijkt dat ten minste eenmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering over het voorgenomen besluit, dan wordt ervan uitgegaan dat de ondernemingsraad is geraadpleegd. Als nog geen datum is afgesproken en/of het genoemde overleg in een overlegvergadering niet heeft plaatsgevonden, wordt de ondernemingsraad geacht niet te zijn geraadpleegd.

4 Dit geldt ook als in plaats van een ondernemingsraad een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld en ten minste een kwart van de arbeidsplaatsen komt te vervallen.

5 Als er geen ondernemingsraad is ingesteld waar die wel verplicht is, kan de werkgever geen advies aan de ondernemingsraad vragen. De ontslagaanvraag kan dan worden ingediend en beoordeeld zonder advies van de ondernemingsraad.

Een aanvraag is prematuur<sup>6</sup> als:

- de ondernemingsraad nog niet is geraadpleegd;
- de werkgever/ondernemer een negatief besluit (= besluit dat niet overeenstemt met het advies van de ondernemingsraad) heeft genomen en de maand wachttijd<sup>7</sup> nog niet is verstreken, tenzij de ondernemingsraad geen bezwaar heeft tegen uitvoering van het besluit;
- beroep is ingesteld bij het Gerechtshof en (bij voorlopige voorziening) is bepaald dat het besluit nog niet mag worden uitgevoerd.

Een premature aanvraag wordt onder toepassing van artikel 4 lid 6 Regeling UWV ontslag-procedure geweigerd.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 9 'Diverse situaties' onder 'Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 1.6 Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen

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

#### *Toelichting bij paragraaf 2*

(Stcrt. 2015, 12685)

In artikel 7:669 BW is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie bij de werkgever binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In het vijfde lid van dat artikel is onder meer geregeld dat nadere regels worden gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging. De hierna te bespreken artikelen strekken hiertoe.

#### **Artikel 2 Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen**

(i.w. 1-7-2015)

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

6 Het aanvragen van een ontslagvergunning wordt gezien als een uitvoeringshandeling. Daarvan kan pas sprake zijn als de adviesprocedure is afgerond (Hof Amsterdam 29 september 2003, JAR 2003/261).

7 De ondernemer moet de uitvoering van een besluit, dat afwijkt van het OR-advies, een maand opschorten.



**Toelichting bij artikel 2**

(Stcrt. 2015, 12685)

Het spreekt voor zich dat als een werkgever aanvoert dat vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, voor een doelmatige bedrijfsvoering, het noodzakelijk is dat arbeidsplaatsen komen te vervallen, hij zulks ook aannemelijk moet maken, zoals hiervoor en in de memorie van toelichting bij de Wwz ook is aangegeven. Net als thans het geval is, geldt op grond van onderhavig artikel een uitzondering als het vervallen van arbeidsplaatsen plaatsvindt in het kader van een collectief ontslag. In dat geval hoeft een werkgever de bedrijfseconomische noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen niet te onderbouwen als uit een schriftelijke verklaring van de bij een collectief ontslag betrokken verenigingen van werknemers blijkt dat voor een doelmatige bedrijfsvoering het noodzakelijk is dat arbeidsplaatsen komen te vervallen. Deze bepaling is (en was in het Ontslagbesluit) opgenomen om onnodige belasting van de werkgever (en daarmee van de ontslagprocedure) tegen te gaan en laat zich als volgt verklaren. In het kader van de Wet melding collectief ontslag (WMC0) is een werkgever gehouden om bij een voornemen om de arbeidsovereenkomsten van 20 of meer werknemers, werkzaam in één werkgebied van het UWV, op een of meer binnen een tijdvak van drie maanden gelegen tijdstippen te beëindigen, de vakbonden te informeren en te consulteren. Hierbij moeten gegevens worden overgelegd met de overwegingen die tot het ontslagvoornemen hebben geleid en het aantal werknemers dat wordt ontslagen, het tijdstip of de tijdstippen waarop dat zal gebeuren en de criteria die bij de samenstelling van de ontslaglijst worden gehanteerd. De raadpleging van de vakbonden heeft betrekking op de mogelijkheden om het collectieve ontslag te voorkomen of het aantal ontslagen te verminderen, alsook de mogelijkheid om de gevolgen voor het personeel te verzachten. Het voorgaande betekent dat de betrokken vakbonden in geval van een collectief ontslag zelf zich een oordeel kunnen (en feitelijk ook moeten) vormen over de bedrijfseconomische noodzaak van een collectief ontslag. Als zij, na toetsing van de door de werkgever overgelegde informatie, tot het oordeel komen dat die noodzaak aanwezig is, hoeft de beoordeling hiervan niet nogmaals plaats te vinden. Dat is alleen anders als blijkt dat er sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden die ten tijde van de afgifte van de schriftelijke verklaring niet bekend waren. In dat geval zal de noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen alsnog door de werkgever aannemelijk moeten worden gemaakt.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 9 'Diverse situaties' onder 'Wet melding collectief ontslag (WMC0)' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

**1.7 Verval arbeidsplaatsen groep****Artikel 3 Verval arbeidsplaatsen groep**

(i.w. 1-7-2015)

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

**Toelichting bij artikel 3**

(Stcrt. 2015, 12685)

In dit artikel is geregeld – zoals in de beleidsregels UWV was verwoord – dat indien een onderneming onderdeel uitmaakt van een concern, de noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen wordt beoordeeld aan de hand van de bedrijfseconomische omstandigheden die van toepassing zijn op de onderneming waar arbeidsplaatsen komen te vervallen. Dat kan betekenen dat ondanks het feit dat in concernverband winst wordt gemaakt maar in een onderneming behorend tot dat concern verlies wordt geleden, en er onvoldoende winstperspectieven zijn, het laten vervallen van arbeidsplaatsen binnen die onderneming als noodzakelijk kan worden aangemerkt voor een doelmatige bedrijfsvoering binnen de desbetreffende onderneming. In een dergelijke situatie kan de werkgever niet verweten worden dat hij passende maatregelen treft, activiteiten reorganiseert en zo nodig op personeelskosten bezuinigt. Het feit dat in concernverband winst wordt gemaakt, doet hier niet aan af. Dit betreft een andere situatie dan die waarin het concern in een slechte financiële positie verkeert en daarom ook van een onderneming die onderdeel uitmaakt van het concern, maar op zichzelf niet in een slechte financiële positie verkeert, offers kunnen worden gevraagd die kunnen leiden tot het verval van arbeidsplaatsen bij deze onderneming. Overigens geldt dat ten aanzien van de mogelijkheden tot herplaatsing in artikel 9, tweede lid, is geregeld dat in het geval een onderneming deel uitmaakt van een concern, bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is, steeds mede arbeidsplaatsen in andere tot dit concern behorende ondernemingen moeten worden betrokken.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 9 'Diverse situaties' onder 'Groep' en rubriek 11 'Herplaatsing' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

**1.8 Deeltijdontslag****Artikel 4 Deeltijdontslag**

(i.w. 1-7-2015)

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

**Toelichting bij artikel 4**

(Stcrt. 2015, 12685)

De arbeidsovereenkomst is ondeelbaar. De toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst (of de ontbinding daarvan) kan dan ook uitsluitend de *gehele* arbeidsovereenkomst betreffen waardoor deeltijdontslag niet mogelijk is. Dit was zo geregeld in het Ontslagbesluit en is ook thans de strekking van onderhavig artikel waarin geregeld wordt dat er geen redelijke grond voor ontslag is als het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen groter is dan het aantal arbeidsplaatsen dat komt te vervallen. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat in geval sprake is van een functie die door twee werknemers wordt uitgeoefend in het kader van een duobaan, voor de toepassing van dit artikel sprake is van twee arbeidsplaatsen. Echter onder omstandigheden kan een structurele aanpassing van de personele bezetting, anders dan door middel van volledig ontslag van één of meer bepaalde medewerkers, noodzakelijk zijn. In dergelijke situaties zullen partijen uit het oogpunt van goed werkgeverschap en werknemerschap eerst in onderling overleg het eens moeten zien te worden over het aanpassen van de omvang van de arbeidsovereenkomst. In de praktijk wordt deze weg ook vaak gevolgd maar voor die gevallen waar dat niet tot het gewenste resultaat leidt, wordt op de hoofdregel een uitzondering gemaakt als aannemelijk is dat deeltijdontslag onvermijdelijk is en de werkgever de werknemers van wie de arbeidsplaats gedeeltelijk vervalt, schriftelijk heeft toegezegd een nieuwe arbeidsovereenkomst te zullen aangaan onder dezelfde voorwaarden, doch voor een minder aantal uren, is deeltijdontslag mogelijk. In het verleden hebben de Nationale Ombudsman en de Hoge Raad deeltijdontslag onder deze restricties toelaatbaar geoordeeld.<sup>1</sup>

Ter verduidelijking enkele praktijkvoorbeelden van situaties waar deeltijdontslag noodzakelijk was. Een klein bedrijf dat zonwering plaatst, heeft twee monteurs in dienst. Door een halvering van de orderportefeuille zijn de montagewerkzaamheden structureel afgenomen. Aangezien het plaatsen van zware rolluiken de fysieke inzet van minimaal twee monteurs tegelijk vereist, kan het bedrijf niet volstaan met slechts één medewerker in dienst houden. Dan kan er immers helemaal niet meer geplaatst worden. Een ander voorbeeld betreft een restaurant dat altijd veel klandizie heeft gehad voor zakenlunches. Door allerlei oorzaken neemt deze omzet af: bedrijven verlaten de buurt, een economische recessie speelt op etc. Er zijn op enig moment nog nauwelijks klanten en dus ook weinig omzet en inkomsten tijdens de lunch. De werkgever kan dan op bedrijfseconomische gronden besluiten de lunch als verliespost te schrappen en nog slechts in de avonduren open te blijven. Het restaurantpersoneel is echter volledig nodig om dan de minimaal vereiste bezetting te kunnen invullen, doch voor een minder aantal uren.

Kinderopvangorganisaties kunnen worden geconfronteerd met een daling van het aantal aangemelde kinderen of een daling van het aantal uren dat per kind wordt afgenomen. Daardoor vervallen bepaalde groepen/diensten op bepaalde dagen/dagdelen. Aantallen benodigde medewerkers kunnen variëren per dag(deel). Op dinsdagen is er doorgaans veel behoefte, op woensdagen weer minder. Onverkorte toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan dan leiden tot onoverkomelijke roosterproblemen op sommige dagen/dagdelen, en daarmee mogelijk tot strijd met overheidsvoorschriften (veiligheid). Strikte afspiegeling kan tot gevolg hebben dat er op bepaalde dagen/dagdelen te weinig personeel is, terwijl juist dan de voltallige bezetting vereist is. Door deze specifieke omstandigheid kan deeltijdontslag onvermijdelijk, en daardoor toelaatbaar zijn. Het spreekt voor zich dat alvorens aan deeltijdontslag wordt toegekomen de werkgever eerst tracht de door toepassing van het afspiegelingsbeginsel ontstane roosterprobleem op te lossen door de werknemer aan te bieden op andere dagen of dagdelen de arbeid te laten verrichten.

1 Nationale ombudsman 26 juli 1996, oordeel 96/339, JAR 1996/171; HR 24 december 2010 09/01915, LJN: BO2420 (Woonzorg-arrest).

In het aanvraagformulier deel C wordt in rubriek 9 'Diverse situaties' onder 'Deel-tijdontslag' de hierop betrekking hebbende vraag gesteld.

## 1.9 Uitbesteden werkzaamheden

### Artikel 5 Uitbesteden werkzaamheden

(i.w. 1-7-2015)

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

#### Toelichting bij artikel 5

(Stcrt. 2015, 12685)

In de memorie van toelichting bij de Wwz is aangegeven, dat geen toestemming voor opzegging zal worden verleend (en in het verlengde daarvan, in voorkomende gevallen de rechter de arbeidsovereenkomst niet zal kunnen ontbinden) als werknemers voor ontslag worden voorgedragen – vanwege door de werkgever noodzakelijk geachte kostenbesparing – terwijl het werk bij de werkgever naar aard en omvang in het geheel niet wijzigt. Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor daar waar een werkgever werknemers wil ontslaan en hen wil vervangen door goedkopere (al dan niet flexibele) arbeidskrachten. De reden voor het in dergelijke gevallen weigeren van toestemming is niet zozeer gelegen in de omstandigheid dat hiervoor geen bedrijfseconomische noodzaak zou zijn aan te wijzen. Dat kan in een individueel geval wel aan de orde zijn. De reden hiervoor is dat er feitelijk geen sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen. Tegelijkertijd wordt hiermee bescherming geboden aan de sociaal economische verhoudingen binnen Nederland, zoals het tegengaan van het onnodig vervangen van vaste werknemers door flexibele werknemers en het tegengaan van het ontduiken van cao verplichtingen die voor een werkgever gelden.

Bij het uitbesteden van werkzaamheden zal de arbeid ten behoeve van de werkgever voor of door een derde worden verricht, waardoor er wel sprake zal zijn van het vervallen van arbeidsplaatsen bij de werkgever, terwijl ook dan de aard en de omvang van de werkzaamheden in feite niet wijzigt. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werkgever besluit productieactiviteiten uit te besteden aan een derde die deze werkzaamheden vervolgens met eigen personeel uitvoert ten behoeve van de werkgever. Om te voorkomen dat door middel van een dergelijke constructie het doel van de wettelijke regeling niet wordt bereikt, wordt in onderhavig artikel geregeld dat geen sprake is van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen, wanneer die uitbesteding uitsluitend geschiedt om vaste werknemers te vervangen door flexibele of goedkopere arbeidskrachten. Van een redelijke grond voor ontslag kan bijvoorbeeld sprake zijn als de werkgever zijn niet tot zijn primaire proces behorende boekhouding uitbesteedt. Ook kan van een redelijke grond sprake zijn bijvoorbeeld wanneer een concurrent werkt met nieuwe geavanceerde apparatuur en hierdoor goedkoper kan produceren of een betere kwaliteit kan leveren terwijl de betreffende werkgever bijvoorbeeld gelet op de grootte van zijn bedrijf niet in staat is investeringen in deze apparatuur te doen en om die reden tot uitbesteding over gaat. De werkgever dient steeds de reden toe te lichten en aannemelijk te maken dat het uitbesteden van werkzaamheden ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering en niet enkel is ingegeven door het willen vervangen van vaste werknemers door flexibele of goedkopere arbeidskrachten.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 9 'Diverse situaties' onder 'Uitbesteding' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 1.10 Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen

### **Artikel 6 Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen** (i.w. 1-7-2016)

Indien de werkgever voornemens is werkzaamheden van een werknemer uit te besteden aan een persoon die deze werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal verrichten, is alleen sprake van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst als die persoon werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep en deze werkzaamheden zullen worden verricht door of namens een natuurlijke of rechtspersoon die is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

#### **Toelichting bij artikel 6** (Stcrt. 2015, 12685)

In dit artikel wordt geregeld dat als een werkgever voornemens is werkzaamheden uit te besteden aan een persoon die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal verrichten, alleen dan sprake is van een redelijke grond voor ontslag als de betreffende werkzaamheden worden uitbesteed aan een 'echte zelfstandige'. Onder een echte zelfstandige wordt verstaan: iemand die in het bezit is van een relevante Verklaring arbeidsrelatie Winst uit onderneming (VAR-Wuo), die in fiscale zin als ondernemer kan worden aangemerkt en die ingeschreven is bij de Kamer van Koophandel. Ook kan als echte zelfstandige worden aangemerkt iemand die in het bezit is van een relevante Verklaring arbeidsrelatie directeur groot aandeelhouder (VAR-dga), van wie aannemelijk is dat de werkzaamheden die hij verricht of zal verrichten worden aangemerkt als werkzaamheden uitsluitend verricht voor rekening en risico van de onderneming van de vennootschap waarin hij een aanmerkelijk belang heeft (waarvan hij Directeur Groot Aandeelhouder is). De werkgever/opdrachtgever zal hierover duidelijkheid moeten verschaffen, meer in het bijzonder ook of de uit te besteden werkzaamheden overeenkomen met de afgegeven VAR verklaring (een VAR voor automatiseringswerkzaamheden kan bijvoorbeeld niet worden gebruikt voor timmermanswerk). Personen die op basis van een overeenkomst van opdracht voor een opdrachtgever willen werken en niet beschikken over een VAR-Wuo of VAR-dga, worden (behoudens tegenbewijs) niet als echte zelfstandigen, maar als schijnzelfstandigen beschouwd. Zij werken veelal tegen slechtere voorwaarden dan de voorwaarden die voor werknemers gelden terwijl hun positie hiermee in hoge mate vergelijkbaar is. Als een werkgever de arbeidsovereenkomsten van werknemers wil beëindigen en daarvoor in de plaats contracten wil aangaan met diezelfde werknemers, of met anderen, met als uitsluitend doel werknemerschap te vermijden, dan is er geen sprake van een redelijke grond voor ontslag.

Het doel van deze regeling is, net als bij het hiervoor besproken artikel, om schijnconstructies tegen te gaan en om te voorkomen dat werknemers in feite vogelvrij zijn.<sup>2</sup> Het volgende voorbeeld ter verduidelijking. Een werkgever besluit zijn boekhouding uit te besteden. Daardoor komt de arbeidsplaats van de boekhouder te vervallen. De werkgever heeft de betreffende werknemer aangeboden de werkzaamheden in het vervolg op basis van een overeenkomst van opdracht te vervullen. Als de werknemer dat aanbod aanvaardt dan zal geen toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst worden gevraagd. De werknemer stemt er immers mee in de werkzaamheden in het vervolg op basis van een ander contract te gaan vervullen. Als de werknemer weigert op het aanbod van de werkgever in te gaan en de werkgever in het verlengde daarvan toestemming voor opzegging

vraagt, zal geen toestemming kunnen worden verleend nu geregeld wordt dat in een dergelijke situatie geen sprake is van een redelijke grond voor ontslag. Als de aanvraag wel zou kunnen worden gehonoreerd (wegens het vervallen van een arbeidsplaats), zou er geen sprake zijn van een vrije keuze die de werknemer heeft om al dan niet op het aanbod van de werkgever in te gaan. De werknemer zou zich immers altijd gedwongen voelen om op het aanbod van de werkgever in te gaan en daarmee ontslagbescherming ontberen.

- 2 Zie ook de brief d.d. 1 maart 2011 van de minister van SZW met de antwoorden op Kamervragen van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, AV/AR/2011/1545 en het verslag van het VAO Arbeidsmarktbeleid van 19 april 2011, waarin de minister van SZW aangeeft dat onder geen enkele voorwaarde wordt meegewerkt aan dergelijke constructies.

### **Toelichting bij wijziging van artikel 6**

(Stcrt. 2016, 34013)

Door de Wet DBA wordt met ingang van 1 mei 2016 de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) afgeschaft. In verband hiermee wordt artikel 6 van de Ontslagregeling dat betrekking heeft op het uitbesteden van werkzaamheden aan zogenoemde echte zelfstandigen aangepast. In onderdeel c van dit artikel wordt als vereiste gesteld dat de persoon aan wie de werkzaamheden worden uitbesteed, beschikt over een VAR.

In plaats van de VAR wordt een systematiek geïntroduceerd waarbij belangenorganisaties van opdrachtgevers of belangenorganisaties van opdrachtnemers, en ook individuele opdrachtgevers of opdrachtnemers, overeenkomsten kunnen voorleggen aan de Belastingdienst, waarna de Belastingdienst bepaalt of een overeenkomst leidt tot een dienstbetrekking of niet. Partijen kunnen hieraan zekerheid ontlenen omtrent de loonheffingen. De Belastingdienst zal beoordeelde overeenkomsten (voor zover mogelijk) openbaar maken, zodat deze door andere opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen worden gebruikt. Daarmee is nog niet gezegd dat de opdrachtnemer ook werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep hetgeen vereist is voor opzegging van een arbeidsovereenkomst als gevolg van het uitbesteden van werkzaamheden. De regeling is hierop aangepast.

Op grond van de gewijzigde bepaling zal de werkgever in de eerste plaats aannemelijk moeten maken dat de werkzaamheden worden uitbesteed aan een persoon die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst verricht. Hij kan dat doen aan de hand van een vooraf door de Belastingdienst goedgekeurde en door partijen gesloten(model)overeenkomst. Als daarvan sprake is, zal bij de beoordeling hiervan worden uitgegaan. Bij het ontbreken daarvan zal de werkgever anderszins aannemelijk moeten maken dat de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht bijvoorbeeld aan de hand van de specifieke overeenkomst van opdracht. Tevens geldt als voorwaarde dat de betreffende persoon ingeschreven is bij de Kamer van Koophandel zoals dat nu ook al geldt.

Verder zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat de opdrachtnemer een echte zelfstandige is, zoals dat thans ook het geval is. Elementen die dit aannemelijk kunnen maken zijn bijvoorbeeld dat door de opdrachtnemer jaarstukken worden opgemaakt voor de Belastingdienst, dat de opdrachtnemer in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf een gemiddeld aantal uren per jaar werkt dat vereist is om in aanmerking te komen voor fiscale zelfstandigenaftrek, dan wel dat hij gebruik maakt van de fiscale zelfstandigenaftrek. Andere elementen zijn dat de opdrachtnemer winst maakt, meer dan één opdrachtgever heeft, ondernemersrisico loopt, aantoonbaar aan acquisitie doet en zich naar buiten toe als zelfstandig ondernemer presenteert. Als de werkgever niet aannemelijk kan maken dat de opdrachtnemer werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep, wordt de persoon die de werkzaamheden van de werknemer die voor ontslag in aanmerking komt gaat verrichten niet als zelfstandige beschouwd, maar als schijnzelfstandige, ook als de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht. In dat geval is er geen redelijke grond voor ontslag.

Tenslotte, wanneer in de praktijk blijkt dat niet overeenkomstig de overeenkomst wordt gewerkt en de arbeidsrelatie feitelijk als een werkgever/werknemer relatie moet worden aangemerkt (en er dus sprake is van een arbeidsovereenkomst), dan kan een werknemer binnen 26 weken na opzegging of de datum van de ontbindingsbeschikking een beroep doen op de zogenoemde wederindiensttredingsvoorwaarde. Dit geldt ook als blijkt dat de persoon die de werkzaamheden is gaan verrichten niet werkzaam is in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep. De ontslagen werknemer kan de kantonrechter vragen de opzegging te vernietigen of, in geval van ontbinding, herstel van de arbeidsovereenkomst, of een billijke vergoeding verzoeken.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 9 'Diverse situaties', onder 'Uitbesteding' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 1.11 Redelijke grond voor ontslag uitzendkracht

### **Artikel 7 Redelijke grond voor ontslag uitzendkracht**

(i.w. 1-7-2015)

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

**Toelichting bij artikel 7**

(Stcrt. 2015, 12685)

In dit artikel zijn enkele specifieke regels met betrekking tot de redelijke grond voor ontslag van een uitzendkracht opgenomen.

In de eerste plaats is geregeld dat er na het beëindigen van een inleenovereenkomst een redelijke grond voor ontslag bestaat als aannemelijk is dat de derde met wie de inleenovereenkomst was aangegaan, over een toekomstige periode van 26 weken bezien, voor de betreffende werknemer en voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden die de werknemer voorheen verrichtte, geen nieuwe inleenovereenkomst met de uitzendwerkgever zal aangaan. De zogenoemde vooruitblik over een periode van 26 weken om te bezien of sprake is van een structureel verval van arbeidsplaatsen wordt hiermee beperkt tot de laatste opdrachtgever van de desbetreffende werknemer. De reden hiervoor is dat het voor een uitzendwerkgever ondoenlijk is om in meer algemene zin te beoordelen of sprake is van een structureel verval van een arbeidsplaats nu hij voor opdrachten en het aannemen van een werknemer afhankelijk is van derden. Het is wel mogelijk om te beoordelen of terugkeer bij de laatste inlener binnen de genoemde periode mogelijk zal zijn, aangezien die inlener de desbetreffende werknemer kent en hij de uitzendwerkgever kan informeren over eventuele vervolgoopdrachten binnen de genoemde periode. Als uit die informatie blijkt dat dit niet het geval zal zijn, is dat voldoende om te concluderen dat terugkeer binnen 26 weken niet mogelijk zal zijn. Het 'kennen' van de desbetreffende werknemer kan overigens ook tot de conclusie leiden dat het niet aannemelijk is dat de werknemer weer bij dezelfde inlener aan de slag zal kunnen. Dat zal het geval zijn als de inlener de inleenovereenkomst heeft beëindigd omdat hij niet tevreden was over deze werknemer.

Verder geldt als voorwaarde dat de uitzendwerkgever zich gedurende een periode gelijk aan de redelijke termijn – voorafgaande aan het verlenen van toestemming voor opzegging of het ontbinden van de arbeidsovereenkomst – heeft ingespannen om de werknemer te herplaatsen in een passende functie, al dan niet met behulp van scholing, zoals dat op grond van Bijlage B bij het voormalige Ontslagbesluit ook het geval was. Als ook daaraan is voldaan, is sprake van een redelijke grond voor ontslag. Onder een passende functie wordt in dit verband verstaan de eigen functie van de werknemer, maar dan bij een andere inlener, of een functie die als passend kan worden aangemerkt in de zin van artikel 9 van deze regeling, bij dezelfde of een andere inlener. Als een werknemer op een passende functie wordt geplaatst, is voldaan aan de verplichting tot herplaatsing en komt deze plicht te vervallen. Als vervolgens ook deze nieuwe inleenopdracht komt te vervallen, ontstaat een nieuwe verplichting tot herplaatsing. Van belang in dit verband is op te merken dat als een werknemer tijdelijk andere – niet passende – werkzaamheden verricht, deze niet van invloed zijn op de herplaatsingstermijn. In dat geval loopt deze termijn door alsook de verplichting van de werkgever om zich in te spannen de werknemer te plaatsen op een functie die wel passend is. Ten slotte is van belang op te merken dat als een werknemer bij aanvang van de herplaatsingsperiode ziek is, de termijn gaat lopen op het moment dat de werknemer is hersteld.

In het aanvraagformulier Aanvraag ontslag door uitzendwerkgever worden de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.



## 1.12 Verval arbeidsplaatsen over toekomstige periode bezien

### **Artikel 8 Verval arbeidsplaatsen over toekomstige periode bezien** (i.w. 1-7-2015)

1. De periode van 26 weken, bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
2. Indien sprake is van het beëindigen van een inleenopdracht vangt de periode, bedoeld in het eerste lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt.

### **Toelichting bij artikel 8** (Stcrt. 2015, 12685)

In het *eerste lid* is geregeld dat de periode van 26 weken, die relevant is voor de vraag of er sprake is van het structureel vervallen van een arbeidsplaats, aanvangt op de dag waarop het UWV beslist op een verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen of de rechter beslist op een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Voor een uitzendwerkgever geldt een afwijkende bepaling. In het *tweede lid* is geregeld dat de periode van 26 weken, in een situatie als bedoeld in artikel 7, ingaat op de dag waarop de inleenovereenkomst eindigt. Zou ook in deze gevallen worden uitgegaan van de datum waarop toestemming wordt verleend voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst dan zou in feite sprake zijn van een langere periode dan 26 weken omdat de uitzendwerkgever eerst de zogenoemde herplaatsingsperiode in acht moet nemen. Dat is ongewenst.

## 2. Bepalen ontslagvolgorde

*Alvorens toestemming wordt verleend voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet de werkgever eerst de relatie beëindigen met personen die dezelfde werkzaamheden verrichten, maar niet op basis van een dergelijke arbeidsovereenkomst. Dit is geregeld in artikel 7:671a lid 5 BW. In het zevende lid van dit artikel is geregeld dat bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat dit voorschrift niet geldt. Dit is geregeld in artikel 17 van de Ontslagregeling. Verder zijn er op grond van artikel 7:669 lid 5 BW in paragraaf 4 van de Ontslagregeling regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging van de arbeidsovereenkomst bij het vervallen van arbeidsplaatsen.*

### 2.1 Wet en Memorie van Toelichting

#### Artikel 7:671a lid 5 en lid 7 BW

(i.w. 1-1-2016)

...

5. De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, wordt slechts verleend, indien de werkgever:
- de arbeidsrelatie met personen die niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;
  - de arbeidsrelatie met personen die op grond van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 628a op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;
  - de overeenkomsten met betrekking tot ingeleende personen die op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd; en
  - de arbeidsrelatie met personen die op basis van een arbeidsovereenkomst op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn en de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, heeft beëindigd.

...

7. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel worden aangewezen waarop lid 5 niet van toepassing is en kan worden bepaald wat mede onder de werkgever, bedoeld in lid 5, wordt verstaan.

...

#### Artikel 7:669 lid 5 BW

...

5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
- ...
- regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a.

**Memorie van Toelichting**

(TK 33818, 3 29-11-2013)

*Algemeen deel (p. 44 e.v.)*

Tevens zal gelden dat, alvorens toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd om bedrijfseconomische redenen wordt verleend, een werkgever de arbeidsrelatie moet hebben beëindigd met personen die niet op basis van een dergelijke overeenkomst bij hem werkzaam zijn, of bij hem werkzaam zijn op grond van een zogenoemd oproepcontract, voor zover zij dezelfde werkzaamheden verrichten. Dat is nu ook het geval en betreft bijvoorbeeld uitzendkrachten, ingeleend of ingehuurd personeel van een andere bedrijfsvestiging van de werkgever of van een ander bedrijf, en werknemers met een tijdelijk dienstverband waarvan de arbeidsovereenkomst binnen korte tijd zal eindigen. Als het gaat om ingeleend of ingehuurd personeel van een andere bedrijfsvestiging van dezelfde werkgever dient deze inleenrelatie overigens ook beëindigd te worden als het een werknemer betreft met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het eerst moeten beëindigen van andere arbeidsrelaties, geldt tenzij bij ministeriële regeling anders is bepaald. Bij die regeling zal worden voorzien in een uitzondering op deze regel voor uitzendkrachten die uitsluitend voor piekwerkzaamheden zijn ingehuurd of ter vervanging bij ziekte en (net als thans in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV is bepaald) de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen niet zijn ingegaan op een aanbod van de werkgever om deze piek- of vervangende werkzaamheden te verrichten. Ook zal in deze regeling worden voorzien in een uitzondering voor werknemers die via een payrollbedrijf werkzaam zijn bij de desbetreffende werkgever en voor werknemers die op een tijdelijke arbeidsovereenkomst bij de werkgever werkzaam zijn en waarvan de (resterende) looptijd van het contract meer bedraagt dan 26 weken (zoals voor laatstgenoemde categorie van werknemers thans ook geldt).

**6. Bepalen ontslagkeuze bij bedrijfseconomisch ontslag***Afspiegelingsbeginsel*

Op grond van de regels van het huidige Ontslagbesluit geldt in geval van bedrijfseconomisch ontslag dat bij het gedeeltelijk vervallen van uitwisselbare functies de ontslagkeuze wordt bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Dat wil zeggen: de werknemers werkzaam op die uitwisselbare functies worden ingedeeld in vijf leeftijdscategorieën en zij komen vervolgens naar de verhouding tussen die categorieën voor ontslag in aanmerking. Daarbij geldt dat de laatst binnengekomen werknemer binnen een leeftijdscategorie als eerste wordt ontslagen. Voorbeeld: er zijn 100 arbeidsplaatsen en daarvan moeten er 20 komen te vervallen. Binnen elke leeftijdscategorie zijn 20 werknemers werkzaam. Dat betekent dat er binnen elke categorie 4 werknemers moeten worden ontslagen. Wie dat zijn, wordt bepaald door het dienstjarenbeginsel (last in, first out).

Dat beginsel wordt ook als uitgangspunt genomen in dit voorstel tot wijziging van het ontslagrecht. Het voorkomt willekeur en heeft als voordeel dat de werkgever niet specifiek hoeft te motiveren waarom hij een bepaalde werknemer ontslaat en anderen niet. Het laten vervallen van dit beginsel zal bovendien een negatief effect kunnen hebben op het beleid gericht op het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Bij een geheel vrije keuze wordt de werkgever minder gestimuleerd om te blijven investeren in zijn (oudere) werknemers. Net als nu het geval is, zal de werkgever in specifieke situaties wel gemotiveerd kunnen afwijken van de toepassing van het beginsel. Dit zal aan de orde kunnen zijn als een werknemer beschikt over bijzondere kennis en bekwaamheden (die niet worden vereist voor de functie zelf) of in de gevallen waar werknemers werkzaam zijn bij derden en vervanging niet mogelijk is. Tevens worden bijzondere regels voor de schoonmaaksector en de uitzendsector zoals thans het geval in respectievelijk bijlage A en B bij het Ontslagbesluit gehandhaafd. Deze regels zullen, net als nu het geval, worden vervat in een ministeriële regeling die in overleg met sociale partners zal worden opgesteld. Daarbij zal tevens worden bezien of de bestaande regels op onderdelen aanvulling of wijziging behoeven.

De regering is met sociale partners van mening dat er ruimte moet zijn voor de werkgever om werknemers die bovengemiddeld presteren, of die naar zijn verwachting over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst, buiten de toepassing van afspiegeling te houden. Daarom zal in de hiervoor genoemde regeling aan de werkgever de mogelijkheid worden geboden om onder voorwaarden tot ten hoogste 10% van de werknemers die op grond van de afspiegeling voor ontslag in aanmerking zouden komen van afspiegeling af te wijken. Deze voorwaarden worden neergelegd in de hiervoor genoemde ministeriële regeling. De werkgever zal het bovengemiddeld functioneren of het over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst aannemelijk moeten maken. Voorts zal voor werknemers op voorhand duidelijk moeten zijn dat hun functioneren deel uit kan maken van de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt en dat een personeelsbeleid wordt gevoerd waar het periodiek beoordelen en het identificeren van werknemers met veel potentie voor de toekomst, onderdeel van uitmaken. Werkgevers moeten aannemelijk maken dat andere werknemers dezelfde kansen hebben gehad als de werknemers die buiten de afspiegeling worden gehouden. Aldus zal de werkgever zich moeten verantwoorden over het door hem gevoerde beleid (in algemene zin) als het gaat om scholing van werknemers. Deze afwijking van 10% van het afspiegelingsbeginsel geldt niet voor de leeftijdscategorieën 15–25 en 55 jaar en ouder. In deze categorieën werknemers zullen niet meer ontslagen mogen vallen dan bij volledige toepassing van de afspiegeling het geval zou zijn geweest. Dit is gerechtvaardigd, omdat werknemers in de laagste leeftijdscategorie nog onvoldoende de gelegenheid hebben gehad zich te manifesteren. Werknemers in de hoogste leeftijdscategorie worden uitgezonderd, omdat zij een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben en om te voorkomen dat de investeringsbereidheid van werkgevers zal afnemen. Van deze regeling kan gebruikt worden gemaakt als dit bij cao of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is overeengekomen.

Voor twee categorieën van werknemers zullen aparte regels worden gesteld. Dat betreft in de eerste plaats arbeidsgehandicapte werknemers (*UWV: bedoeld is werknemers met een arbeidsbeperking*). Zij kunnen op verzoek van de werkgever geheel of gedeeltelijk buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden gelaten als toepassing daarvan ertoe leidt dat een werkgever niet meer aan de afspraken kan voldoen om een bepaald percentage arbeidsgehandicapten in dienst te hebben. In de tweede plaats komen er aparte regels voor werknemers die via een payrollbedrijf werkzaam zijn bij een werkgever, zodanig dat hun bescherming tegen ontslag niet afwijkt van die van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij diezelfde werkgever.

#### **Memorie van Toelichting Verzamelwet SZW 2016** (TK 34273, 3 4-9-2015)

Er wordt een onderdeel toegevoegd aan artikel 7:671a, vijfde lid, BW dat regelt dat de toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen wegens bedrijfseconomische omstandigheden slechts verleend kan worden als de werkgever de arbeidsrelatie met personen die op grond van een arbeidsovereenkomst op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn en de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt heeft beëindigd. Uit het Ontslagbesluit (*UWV: bedoeld is Ontslagregeling*) vloeit momenteel al voort dat deze arbeidsrelaties eerst beëindigd moeten worden. Dit blijft ongewijzigd. Om te bewerkstelligen dat dit ook geldt indien gebruik is gemaakt van de in artikel 7:669, zesde lid, BW opgenomen mogelijkheid om bij cao af te wijken van het afspiegelingsbeginsel wordt deze voorwaarde opgenomen in artikel 7:671a, vijfde lid, BW.

## 2.2 Nadere toelichting

In overleg met de sociale partners is ervan afgezien om de specifieke regeling voor de schoonmaaksector (voorheen Bijlage A bij het Ontslagbesluit) te handhaven nu de wet de mogelijkheid biedt – voor een onderneming of een bedrijfstak – om bij cao eigen regels te stellen voor het bepalen van de ontslagvolgorde, mits die cao voorziet in een van de werkgever onafhankelijke commissie die belast is met het toetsen van ontslag om bedrijfseconomische redenen.

## 2.3 Ontslagregeling: eerst beëindigen andere arbeidsrelaties

### **§ 5. Regels met betrekking tot het eerst beëindigen van andere arbeidsrelaties**

#### **Artikel 17 Opzeggen terwijl andere arbeidsrelaties nog niet zijn geëindigd** (i.w. 1-7-2016)

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

- a. werknemers en personen die werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten, gedurende een periode van ten hoogste 26 weken;
- b. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, waarvan de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst meer bedraagt dan 26 weken, te rekenen vanaf de dag waarop op het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wordt beslist, voor zover deze werknemers niet op grond van artikel 11 in aanmerking komen voor ontslag;
- c. payrollwerknemers, die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, waarvan de resterende looptijd meer bedraagt dan 26 weken, te rekenen vanaf de dag waarop op het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wordt beslist, voor zover voor deze werknemers uit de toepassing van artikel 11 niet voortvloeit dat de overeenkomst met de payrollwerkgever moet worden opgezegd;
- d. personen die werkzaamheden verrichten anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst, indien de werkzaamheden worden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep, door of namens natuurlijke of rechtspersonen die zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, en het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat deze werkzaamheden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

**Toelichting bij artikel 17**

(Stcrt. 2015, 12685)

In het vijfde lid van artikel 7:671a BW zijn arbeidsrelaties aangewezen die de werkgever in ieder geval moet beëindigen, voordat toestemming kan worden verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In artikel 7:671a, zevende lid, BW is bepaald dat bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel kunnen worden aangewezen waarop die bepaling niet van toepassing is. In het onderhavige artikel worden deze arbeidsrelaties en overeenkomsten aangewezen. De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW kan wel worden verleend als de bij deze regeling aangewezen arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel niet zijn beëindigd.

Het betreft situaties waarin de werkzaamheden die op grond van die overeenkomsten of arbeidsrelaties worden verricht tijdelijk van aard zijn, dat wil zeggen, korter dan 26 weken duren (en niet structureel kunnen worden gemaakt). Dat is ook logisch, enerzijds omdat de toestemming voor opzegging (veelal) werknemers zal betreffen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, anderzijds omdat als het tijdelijke werkzaamheden betreft deze vanzelf aflopen en de hiermee gemoeide functies ook niet worden betrokken bij de toepassing van afspiegeling omdat zij niet als uitwisselbaar worden gezien.

Voorts is geregeld dat toestemming om een arbeidsovereenkomst op te zeggen wel kan worden verleend als de werkgever arbeidsovereenkomsten van werknemers van wie de resterende duur van de arbeidsovereenkomst meer bedraagt dan 26 weken niet heeft beëindigd. Deze werknemers worden, in tegenstelling tot werknemers van wie de resterende duur van de arbeidsovereenkomst minder bedraagt dan 26 weken, meegenomen bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Ten slotte is in dit artikel geregeld dat het voorschrift van artikel 7:671a, vijfde lid, BW evenmin geldt voor zover het betreft payrollwerknemers, voor zover zij niet op grond van toepassing van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komen (op grond van de schakelbepaling artikel 20, tweede lid) waardoor de overeenkomst met het payrollbedrijf moet worden opgezegd. Zonder deze regeling zou gelden dat bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen een werkgever eerst afscheid zou moeten nemen van zijn payrollwerknemers. Dat is tegengesteld aan hetgeen met betrekking tot payrollwerknemers wordt beoogd, namelijk dat hun bescherming tegen ontslag niet afwijkt van de bescherming van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij diezelfde werkgever.

Tot 1 januari 2016 bepaalde artikel 17 onderdeel b en c dat toestemming kan worden verleend voor zover de werkgever eerst afscheid heeft genomen van respectievelijk werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die eindigt binnen 26 weken na de datum waarop de aanvraag wordt *ingediend* en van payrollwerknemers waarvan de resterende looptijd van de opdrachtovereenkomst eindigt binnen 26 weken na de datum waarop de aanvraag wordt *ingediend*.

**Toelichting bij wijziging van artikel 17**

(Stcrt. 2015, 45451)

Op grond van artikel 7:671a, vijfde lid, BW kan geen toestemming worden verleend voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan nadat de werkgever eerst afscheid neemt van personen die niet op grond van een dergelijke arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Uitzonderingen op de in artikel 7:671a, vijfde lid, BW genoemde categorieën arbeidsrelaties en arbeidsovereenkomsten staan opgenomen in artikel 17 van de Ontslagregeling.

Op grond van artikel 7:671a, vijfde lid, onderdeel b en d, BW in samenhang met artikel 17, onderdelen b en c, van de Ontslagregeling moet een werkgever, alvorens UWV toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan verlenen, eerst afscheid nemen van (payroll)werknemers die werkzaam zijn op arbeidsplaatsen die komen te vervallen wier arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog maximaal 26 weken duurt. Als op het moment van de beslissing van UWV sprake is van een dergelijke arbeidsovereenkomst, zal UWV geen toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen geven. Het moment van de beslissing van UWV is derhalve bepalend, niet alleen voor de vraag of sprake is van een structureel verval van arbeidsplaatsen te rekenen vanaf dat moment (op grond van artikel 8, eerste lid, van de Ontslagregeling), maar tevens voor de vraag of gelet daarop en de aanwezigheid van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een resterende maximale duur van 26 weken toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet worden geweigerd. Anders dan nu in artikel 17, onderdelen b en c, is opgenomen vangt de periode van 26 weken derhalve aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst (in plaats van de dag van indiening van een verzoek om toestemming). Voorts is verduidelijkt dat hetgeen in artikel 17, onderdelen b en c is opgenomen alleen ziet op tijdelijke arbeidsovereenkomsten anders dan bedoeld in artikel 7:671a, vijfde lid, onderdeel b (oproepkrachten) en d (AOW-gerechtigden), BW. Dergelijke arbeidsovereenkomsten moeten als eerste worden beëindigd.

**Toelichting bij wijziging van artikel 17**

(Stcrt. 2016, 34013)

In artikel 7:671a, vijfde lid, BW is geregeld dat de toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen onder andere slechts wordt verleend als de werkgever de arbeidsrelatie heeft beëindigd met personen die niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam zijn op arbeidsplaatsen die vervallen (zie onderdeel a van het vijfde lid). Dat betreft bijvoorbeeld werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst maar ook opdrachtnemers, al dan niet echte zelfstandigen. In het zevende lid van dit artikel is geregeld dat bij ministeriële regeling beperkingen kunnen worden aangebracht op deze regel.

Dat is gebeurd in artikel 17 van de Ontslagregeling. Aan dit artikel wordt een onderdeel d toegevoegd waarin een beperking wordt aangebracht als het gaat om echte zelfstandigen (dus niet ook voor andere opdrachtnemers). Die beperking is dat als zij nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering, de arbeidsrelatie met hen niet hoeft te worden beëindigd. De werkgever zal wel aannemelijk moeten maken dat dit het geval is.

## 2.4 Nadere toelichting: eerst beëindigen andere arbeidsrelaties

Uitgangspunt is dus dat aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een grotere bescherming toekomt dan aan (sommige) flexibele medewerkers die dezelfde werkzaamheden verrichten. Op grond hiervan geldt bij ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden een rangorde tussen groepen medewerkers.

### Rangorde bij het beëindigen van arbeidsrelaties

De volgende groepen worden onderscheiden:

- Groep 1 Externe medewerkers: gedetacheerden en uitzendkrachten, zelfstandigen zonder personeel<sup>8</sup> en ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging.
- Groep 2 Werknemers (inclusief payrollwerknemers) die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
- Groep 3 Werknemers (inclusief payrollwerknemers) als bedoeld in artikel 7:628a BW.
- Groep 4 Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (inclusief payrollwerknemers) van wie het contract binnen ten hoogste 26 weken eindigt na de datum waarop op de aanvraag wordt beslist.
- Groep 5 Werknemers (inclusief payrollwerknemers) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (inclusief payrollwerknemers) waarvoor de looptijd van het contract meer dan 26 weken bedraagt, te rekenen vanaf de datum waarop op de aanvraag wordt beslist.

### *Werknemers als bedoeld in artikel 7:628a BW (groep 3)*

De verwijzing naar artikel 7:628a BW moet in dit verband zo gelezen worden dat het gaat om oproepkrachten met een nul-urencontract.

Een min/max-contract bevat een vast deel (minimaal te werken aantal uren) en een flexibel deel (oproepuren). Een werknemer met een min/max-contract zit daarom *niet* in groep 3 (geen nul-urencontract). De werkgever hoeft om die reden niet eerst afscheid van deze werknemer te nemen. Uit de regelgeving volgt wel dat de werkgever deze werknemer niet meer uren laat werken dan het minimaal aantal te werken uren (dus geen gebruik maakt van de mogelijkheid een werknemer voor meer uren werk op te roepen). Daarover moet de werkgever in de ontslagaanvraag duidelijkheid verschaffen.

---

8 Zzp'ers vallen onder art. 7:671a lid 5 onderdeel a BW omdat zij een arbeidsrelatie met de werkgever hebben en niet werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien de redelijke grond voor ontslag gelegen is in uitbesteding van werkzaamheden, hoeft de werkgever uiteraard niet eerst afscheid te nemen van de zzp'ers die al op een dergelijke arbeidsplaats werkzaam zijn. Ook hoeft de werkgever niet eerst afscheid te nemen van een zzp'er als hij aannemelijk maakt dat dit een echte zelfstandige is en het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat de werkzaamheden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht.



De werkgever dient bij het vervallen van arbeidsplaatsen eerst afscheid te nemen van personen uit groep 1 die werkzaam zijn in dezelfde categorie uitwisselbare functies. Nu onder uitwisselbare functies niet wordt verstaan dezelfde werkzaamheden die voor een korte periode worden verricht (korter dan 26 weken) geldt dit niet voor de personen die deze werkzaamheden verrichten. Pas als daarmee de noodzakelijke personeelsinkrimping niet (voldoende) kan worden gerealiseerd, komen werknemers in dezelfde categorie uitwisselbare functies uit achtereenvolgens groep 2, 3, 4 en 5 voor ontslag in aanmerking. Van de werknemers uit groep 2, 3 en 4 moet achtereenvolgens afscheid worden genomen in volgorde van de lengte van het dienstverband. Zie in dit verband artikel 11, tweede lid, van de Ontslagregeling en de daar gegeven toelichting.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 10 'Ontslagvolgorde' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 2.5 Ontslagregeling: afspiegelingsbeginsel

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

#### **Toelichting bij paragraaf 4**

(Stcrt. 2015, 12685)

In artikel 7:669, vijfde lid, onderdeel b, BW is aangegeven dat regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. In de memorie van toelichting bij de Wwz is aangegeven dat hierbij zal worden aangesloten bij de regels die thans gelden voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij het vervallen van uitwisselbare functies, te weten het afspiegelingsbeginsel met de daarbij reeds geldende uitzonderingen. Voorts is in de memorie van toelichting aangegeven dat bij het stellen van deze regels zal worden voorzien in de mogelijkheid voor werkgevers om werknemers die bovengemiddeld presteren, of die naar verwachting over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst, onder voorwaarden tot ten hoogste 10% van de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen, buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel te houden.

De artikelen in deze paragraaf strekken hiertoe waarbij (voor de goede orde) wordt opgemerkt dat toepassing van afspiegeling niet aan de orde is als een unieke functie (een functie die slechts door één werknemer wordt bekleed) komt te vervallen. Evenmin is afspiegeling aan de orde als een categorie uitwisselbare functies geheel komt te vervallen. In dat geval moeten immers alle werknemers binnen deze categorie uitwisselbare functies afvloeien.

**Artikel 11 Afspiegelingsbeginsel**

(i.w. 1-1-2016)

1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 13 gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar.
2. Indien in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek moet worden beëindigd alvorens toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wordt verleend, komen in volgorde van de lengte van het dienstverband achtereenvolgens voor ontslag in aanmerking:
  - a. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
  - b. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
  - c. de werknemers bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indien de toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers doordat:
  - a. op enig moment in de berekening, op grond van het eerste lid, twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden, waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, worden werknemers uit bedoelde leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze werknemers komt de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking.
  - b. in een bepaalde leeftijdscategorie, of bij het van toepassing zijn van onderdeel a, de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, beslist de werkgever welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komt.
4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
5. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
6. Arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen kunnen bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
7. Indien een werknemer voor ontslag in aanmerking wordt gebracht wegens het vervallen van een loonkostensubsidie die de werkgever voor die werknemer ontving, is het eerste lid niet van toepassing.

Tot 1 januari 2016 waren er de volgende 5 leeftijdsgroepen: van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd. De vijfde leeftijdsgroep werd aan de bovenkant afgesloten met de AOW-gerechtigde leeftijd. Tot 1 januari 2016 bepaalde lid 2 van art. 11 dat de werkgever eerst afscheid moest nemen van de werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd. Binnen die systematiek bleven zij buiten de afspiegelingsberekening. Dat is met ingang van 1 januari 2016 gewijzigd.

**Toelichting bij artikel 11**

(Stcrt. 2015, 12685)

In het *eerste lid* van dit artikel wordt geregeld dat voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaats of arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies (zie artikel 13) gaat, per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking worden gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De hiervoor genoemde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet (hierna AOW) genoemde leeftijd.

In het *tweede lid* is geregeld dat als in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, deze werknemers, alvorens het eerste lid wordt toegepast, het eerst voor ontslag in aanmerking worden gebracht. Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer die voor zijn inkomen aangewezen is op het verrichten van arbeid plaats moet maken voor een AOW-gerechtigde werknemer voor wie dat niet het geval is. Gezien de ratio van deze regeling, het willen voorkomen dat jongere werknemers plaats moeten maken voor AOW-gerechtigden, ligt het niet in de rede van de werkgever te verlangen dat hij mogelijkheden tot herplaatsing van deze werknemers onderzoekt alvorens tot het verlenen van toestemming voor opzegging (of ontbinding) van de arbeidsovereenkomst kan worden overgegaan. Uit de tweede zin van dit lid volgt dat van de AOW-gerechtigde werknemers de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking moeten worden gebracht als het aantal uitwisselbare functies dat vervalt minder is dan het aantal AOW-gerechtigde werknemers.

De situatie kan zich voordoen dat in een bepaalde leeftijdscategorie meerdere werknemers zijn van wie de duur van het dienstverband hetzelfde is, terwijl uit die leeftijdscategorie maar één werknemer voor ontslag hoeft te worden voorgedragen. Voor die situatie is in het *derde lid* geregeld dat de werkgever, gemotiveerd, zelf de keuze kan bepalen.

In het *vierde lid* wordt geregeld dat als de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, deze werknemer door de werkgever bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing kan worden gelaten. De reden hiervoor is dat steeds meer bedrijven (vooral in de zakelijke dienstverlening) gebruik maken van detacheringconstructies waarbij werknemers onder toezicht en leiding van derden werkzaamheden verrichten. Als de economische bedrijvigheid afneemt, kan er een situatie ontstaan dat er voor de ter beschikking gestelde werknemers op enig moment onvoldoende vervolgoopdrachten voorhanden zijn en bedrijven om die reden moeten inkrimpen. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel zou er dan toe kunnen leiden dat een bij een derde werkzame werknemer voor ontslag in aanmerking moet worden gebracht (vanwege een lagere anciënniteit dan een andere werknemer die dan voor hem in de plaats zou komen) hoewel een vervanging van deze werknemer bij die derde redelijkerwijs niet kan worden geëffectueerd. In dat geval kan van deze uitzondering gebruik worden gemaakt. De werkgever zal dan aannemelijk moeten maken dat vervanging van de werknemer, in het licht van de zakelijke relatie tussen de werkgever en de derde, te bezwaarlijk is. Daarbij kunnen verschillende omstandigheden een rol spelen, zoals:

- de inhoud van de opdrachtovereenkomst tussen werkgever en derde en de duurzaamheid van de relatie tussen hen beiden waarbij het enkele feit dat de opdrachtovereenkomst vermeldt dat vervanging niet is toegestaan, onvoldoende is;
- de mate waarin de persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden van de betrokken werknemer voor de opdrachtgever van belang zijn;
- de mate waarin bezwaren tegen vervanging zijn terug te voeren op een tekort aan scholingsinspanningen van de zijde van de werkgever;
- de duurzaamheid van de relatie tussen de betrokken werknemer en de opdrachtgever;
- de verhouding tussen de terbeschikkingstelling van de betrokken werknemer bij de opdrachtgever en het totaal van diens arbeidsduur bij deze werkgever;
- de wijze waarop vervanging van de betrokken werknemer is geregeld in andere gevallen, zoals bij ziekte of vertrek naar een andere werkgever, en de wijze waarop daarmee in de praktijk is omgegaan;
- de benodigde inwerkperiode in relatie tot de resterende looptijd van de werkzaamheden die voortvloeien uit de opdracht;
- de mate waarin de voortgang van de werkzaamheden door een eventuele vervanging worden geschaad.

In het *vijfde lid* wordt geregeld dat als een werknemer over zodanige bijzondere kennis en bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk is, deze werknemer door de werkgever bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing kan worden gelaten. Het betreft hier de zogenoemde onmisbare werknemer. Het moet dan gaan om *bijzondere* kennis en bekwaamheden, dus geen kennis en bekwaamheden die normaal binnen de functie al vereist zijn. Deze uitzondering biedt dan ook geen handvat voor het uitzonderen van een werknemer die in de ogen van een werkgever beter functioneert dan een andere werknemer binnen dezelfde functiegroep. Als aannemelijk is dat de werknemer over bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dient vervolgens te worden beoordeeld wat de negatieve gevolgen van het ontslag van deze werknemer zijn voor het functioneren van de onderneming. Als deze gevolgen te bezwaarlijk zijn, kan een werkgever zich met recht beroepen op deze uitzondering. Als voorbeeld wordt genoemd de werknemer met een langdurig dienstverband bij een onderneming, die binnen de onderneming diverse functies heeft vervuld en vanwege zijn grote (ook historische) kennis van het reilen en zeilen van de onderneming eigenlijk niet te missen is voor de werkgever. Andere, aan de praktijk ontleende voorbeelden, zijn een medewerker in een kleine onderneming die ook beschikt over een 'groot' rijbewijs waardoor hij de enige chauffeur in de onderneming bij afwezigheid kan vervangen en de medewerker die naast zijn normale functie op vrijwillige basis ook lid is van de bedrijfsbrandweer van zijn werkgever die hem in de gelegenheid heeft gesteld mee te doen aan oefeningen en die op zijn kosten (veiligheids-) certificaten heeft behaald.

In het *zesde lid* wordt geregeld dat werknemers met een arbeidsbeperking als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen (ingevogd bij Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten) bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing kunnen worden gelaten. Deze bepaling houdt verband met de afspraken die zijn gemaakt tussen kabinet en werkgevers over het in dienst nemen van werknemers met een arbeidsbeperking. Het kan voorkomen dat een werkgever in een categorie uitwisselbare functies meerdere werknemers met een arbeidsbeperking in dienst heeft, maar de werkgever deze niet allemaal bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing wenst te laten. Voor de vraag

welke van deze werknemers in dat geval voor ontslag zullen moeten worden voorgedragen is de ontslagvolgorde op basis van het afspiegelingsbeginsel bepalend. Werknemers met een arbeidsbeperking die op basis van het afspiegelingsbeginsel als eerste voor ontslag in aanmerking komen, zullen ook als eerste voor ontslag moeten worden voorgedragen.

In het *zevende lid* is geregeld dat het eerste lid niet van toepassing is als de aanleiding voor het ontslag van een werknemer is gelegen in het beëindigen van een voor hem bestemde (aldus persoonsgebonden) loonkostensubsidie. De reden hiervoor is dat onverkorte toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan leiden tot de situatie dat niet de werknemer van wie de loonkostensubsidie vervalt voor ontslag in aanmerking komt (terwijl dat de reden is voor het ontslag van de betreffende werknemer) maar een andere werknemer voor wie de werknemer geen subsidie ontvangt. Dat is ongewenst. Als een werknemer waarvoor een loonkostensubsidie is verleend in feite hetzelfde (reguliere) werk verricht en even productief is als andere werknemers (waarvoor geen loonkostensubsidie is verleend), zal het enkele feit dat voor een werknemer de loonkostensubsidie vervalt geen reden kunnen zijn voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Het *zevende lid* is in dat geval niet van toepassing, omdat geen sprake is van het in aanmerking komen voor ontslag van een werknemer wegens het vervallen van een loonkostensubsidie. In dat geval geldt het reguliere regime waarbinnen in geval sprake is van verval van arbeidsplaatsen het afspiegelingsbeginsel zal moeten worden toegepast.

#### **Toelichting bij de wijziging van artikel 11**

(i.w. 1-1-2016)

Met de verzamelwet SZW 2016 is een onderdeel d toegevoegd aan artikel 7:671a, vijfde lid, BW waarin is bepaald dat de werkgever de arbeidsrelatie met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dient te beëindigen alvorens hem toestemming wordt verleend om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen. Hiermee is op wetsniveau geregeld dat de arbeidsrelatie met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, het eerst beëindigd moeten worden. In het verlengde hiervan komt in het eerste lid van artikel 11 de aparte categorie van AOW-gerechtigden te vervallen en wordt in het tweede lid geregeld in welke volgorde de arbeidsrelaties moeten worden beëindigd van de werknemers van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 7:671a, vijfde lid, BW eerst moet worden beëindigd. Dat betreft, in volgorde van de lengte van het dienstverband, eerst de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan de werknemers bedoeld in artikel 7:628a BW (oproepkrachten) en dan de werknemers van wie de resterende duur van het dienstverband minder bedraagt dan 26 weken.

In het nieuwe derde lid, onderdeel a, wordt geregeld dat als toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers, omdat in de berekening van de afspiegeling twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, werknemers uit die leeftijdscategorieën worden samengenomen. Vervolgens komt de werknemer met het kortste dienstverband dan voor ontslag in aanmerking. In het derde lid, onderdeel b, wordt geregeld dat als in een bepaalde leeftijdscategorie – of bij het van toepassing zijn van onderdeel a – de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, de werkgever beslist welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Net als nu het geval dient de werkgever zijn keuze wel te motiveren.

**Overgangsrecht bij wijziging van artikel 11 lid 1**

(i.w. 1-1-2016)

Artikel 11, eerste lid, van de Ontslagregeling, zoals dat luidde op 31 december 2015 blijft van toepassing op een verzoek om:

- a. toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat voor 1 juli 2016 is ingediend indien de peildatum, bedoeld in artikel 12, tweede lid, van de Ontslagregeling, gelegen is voor 1 januari 2016;
- b. ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat op of na 1 juli 2016 is ingediend omdat de toestemming, bedoeld in onderdeel a, is geweigerd.

**Toelichting bij overgangsrecht bij artikel 11 lid 1**

(Stcrt. 2015, 45451)

Bij langer lopende reorganisaties kan voor het bepalen van de ontslagvolgorde reeds zijn uitgegaan van de regels zoals die gelden voor 1 januari 2016. Vaak zijn de werknemers dan al geïnformeerd over het feit dat zij al dan niet voor ontslag in aanmerking komen, dan wel herplaatst zullen worden in een andere functie. Niet wenselijk is dat de werkgever als gevolg van de wijziging van artikel 11, eerste lid, van de Ontslagregeling voor een andere werknemer toestemming voor opzegging moet verzoeken dan op basis van de regeling voor 1 januari 2016 het geval zou zijn. Dit leidt bovendien tot onzekerheid onder werknemers. Daarom wordt via overgangsrecht bewerkstelligd (in artikel III, eerste lid, onderdeel a) dat op verzoeken om toestemming voor opzegging en ontbinding van de arbeidsovereenkomst die zijn ingediend voor 1 juli 2016 het oude recht van toepassing blijft indien de peildatum als bedoeld in artikel 12, tweede lid, Ontslagregeling gelegen is vóór 1 januari 2016. Daarmee wordt tevens geregeld dat op verzoeken die zijn ingediend voor 1 januari 2016 het oude recht van toepassing blijft omdat in die gevallen de peildatum uiteraard voor 1 januari 2016 ligt. Ten slotte kan zich de situatie voordoen dat een verzoek om toestemming dat is ingediend voor 1 juli 2016 waarbij de peildatum voor 1 januari 2016 ligt wordt geweigerd en de werkgever zich tot de rechter wendt met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Omdat een dergelijk verzoek mogelijkterwijls op of na 1 juli 2016 wordt ingediend, wordt in artikel III, eerste lid, onderdeel b, geregeld dat op een dergelijk verzoek eveneens het oude recht van toepassing blijft.

**2.6 Nadere toelichting: toepassing afspiegelingsbeginsel****2.6.1 Afspiegelingsbeginsel**

Zoals in 2.4. 'Nadere toelichting: eerst beëindigen andere arbeidsrelaties' is beschreven volgt uit de wet- en regelgeving dat de werkgever bij het vervallen van arbeidsplaatsen eerst afscheid moet nemen van personen/werknemers uit groep 1 die werkzaam zijn in de betreffende categorie uitwisselbare functies van de onderneming of bedrijfsvestiging. Pas als daarmee de noodzakelijke personeelsinkrimping niet (voldoende) kan worden gerealiseerd, komen werknemers in dezelfde categorie uitwisselbare functies uit groep 2, 3, 4 en 5 voor ontslag in aanmerking. De werknemers uit groep 2, 3 en 4 tellen wel mee bij de berekening van het aantal werknemers dat uit de verschillende leeftijdscategorieën voor ontslag in aanmerking komt, maar moeten op grond van artikel 7:671a, lid 5 BW en artikel 17 Ontslagregeling vervolgens bij voorrang worden ontslagen. Als een leeftijdsgroep daardoor al voldoende heeft bijgedragen, hoeven geen andere werknemers uit die leeftijdsgroep voor ontslag te worden voorgedragen. Als een werknemer tegelijkertijd meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft, dan tellen de

arbeidsovereenkomsten samen als één fysieke arbeidsplaats.<sup>9</sup> Als de tijdelijke arbeidsovereenkomst binnen 26 weken eindigt, dan moet de werkgever bij voorrang dit tijdelijke contract beëindigen.

Ter toelichting: artikel 11 lid 1 van de Ontslagregeling geeft aan dat op basis van het afspiegelingsbeginsel bepaald moet worden welke werknemer voor ontslag in aanmerking komt. Het komt er samengevat op neer dat het personeelsbestand zo moet worden ingekrompen dat de leeftijdsopbouw van de werknemers (inclusief payrollwerknemers) binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft en dat binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking komt. Het gaat daarbij om het vervallen van fysieke arbeidsplaatsen ongeacht op welke basis (vast en/of tijdelijk) of met welke urenomvang (voltijd of deeltijd) de werknemers werkzaam zijn.

De werknemers in groep 2, 3, 4 en 5 zijn:

- werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt (groep 2);
- werknemers als bedoeld in artikel 7:628a BW, oproepkrachten met een nul-urencontract (groep 3);
- werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van wie het contract binnen ten hoogste 26 weken na datum beschikking eindigt (groep 4);
- werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de looptijd meer dan 26 weken bedraagt, te rekenen vanaf de datum beschikking (groep 5); en
- werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (groep 5).

Alle werknemers (inclusief payrollwerknemers) van de onderneming of bedrijfsvestiging in groep 2, 3, 4 en 5, die op de peildatum in een categorie uitwisselbare functies werkzaam zijn, worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten:

- de leeftijdsgroep van 15 tot en met 24 jaar;
- de leeftijdsgroep van 25 tot en met 34 jaar;
- de leeftijdsgroep van 35 tot en met 44 jaar;
- de leeftijdsgroep van 45 tot en met 54 jaar;
- de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar.

De regels voor de bepaling van de duur van het dienstverband zijn opgenomen in artikel 15 van de Ontslagregeling. Daar waar payrollwerknemers werkzaam zijn in de categorie uitwisselbare functies waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen, moet de werkgever/opdrachtgever informatie overleggen over de aard en de duur van het dienstverband van de payrollwerknemer bij hem (zie artikel 20 van de Ontslagregeling).

Als op de datum van de beslissing op de aanvraag blijkt dat een werknemer bij de afspiegelingsberekening is ingedeeld in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar en niet voor ontslag in aanmerking komt, maar inmiddels (na de peildatum) AOW-gerechtigd is geworden en om die reden wel voor ontslag in aanmerking komt (groep 2), vloeit uit de regelgeving voort dat (in beginsel) de niet AOW-gerechtigde werknemer met het langste dienstverband in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar, die voor ontslag is voorgedragen, alsnog niet voor ontslag in aanmerking komt.

---

9 Als de arbeidsovereenkomsten verschillende functies betreffen die niet uitwisselbaar zijn, dan bezet de werknemer twee arbeidsplaatsen. De werknemer staat dan voor elke functie op een andere afspiegelijst.

Voor werknemers met een contract dat binnen 26 weken eindigt kan zich een vergelijkbare situatie voordoen. Bijvoorbeeld als de arbeidsovereenkomst, berekend op de peildatum, niet binnen 26 weken eindigt en de werknemer op grond van het afspiegelingsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking komt. Als op de datum van de beslissing blijkt dat het contract van deze werknemer binnen 26 weken afloopt, valt de werknemer in groep 4 en moet de werkgever alsnog eerst van deze werknemer afscheid nemen. Gevolg is dat in beginsel de werknemer met het langste dienstverband in dezelfde leeftijdsgroep, die voor ontslag is voorgedragen, niet meer voor ontslag in aanmerking komt.

Ook kan het voorkomen dat op de datum van de beslissing op de aanvraag blijkt dat een werknemer, die op grond van het afspiegelingsbeginsel niet voor ontslag in aanmerking komt, binnen 26 weken, te rekenen vanaf datum beslissing, extra zal vertrekken. Bijvoorbeeld via opzegging of ontbinding door de rechter (om andere dan bedrijfseconomische redenen) of vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien dit vertrek op de datum van de beslissing op de aanvraag vaststaat, vloeit uit de regelgeving ook voort dat de werknemer met het langste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroep, die voor ontslag is voorgedragen, alsnog niet voor ontslag in aanmerking komt. Zie rekenvoorbeeld 5 voor de situatie dat de leeftijdsgroep is uitgeput.

## 2.6.2 Afwijking afspiegelingsbeginsel

De werkgever mag volgens de leden vier tot en met zes van artikel 11 van de Ontslagregeling in een beperkt aantal gevallen afwijken van het afspiegelingsbeginsel. Dat is het geval als een werknemer werkzaam is onder toezicht en leiding van een derde en vervanging niet van de werkgever kan worden verlangd, als een werknemer onmisbaar is, of als het gaat om een werknemer met een arbeidsbeperking. Beroep op deze afwijkingsmogelijkheden is niet mogelijk ten gunste van een AOW-gerechtigde werknemer. Onderstaand worden enkele afwijkingsmogelijkheden nader toegelicht.

### *Onmisbare werknemer (lid 5)*

De toelichting bij lid 5 van artikel 11 van de Ontslagregeling beschrijft wanneer een verzoek om een onmisbare werknemer bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing te laten, moet worden gehonoreerd.

Concreet betekent dit dat de werkgever op de volgende aspecten moet ingaan:

- de bijzondere kennis of bekwaamheid van deze werknemer en dat die normaal niet behoort tot de vereiste kennis of bekwaamheid van de functie; indien mogelijk met stukken te onderbouwen;
- in welk opzicht het ontslag van deze werknemer te bezwaarlijk is voor het functioneren van de onderneming. Vragen die hierbij aan de orde kunnen komen, zijn:
  - waarom en/of hoe vaak de werkgever deze bijzondere kennis of bekwaamheden nodig heeft gehad in de voorafgaande zes maanden en hoe vaak hij verwacht deze de komende zes maanden nodig te zullen hebben;
  - hoe de werkgever thans de vervanging van deze werknemer regelt bij langdurige afwezigheid (ziekte/verlof); welke werknemer dan zijn taken overneemt;
  - hoeveel tijd en kosten gemoeid zijn met de overdracht van de bijzondere kennis of bekwaamheden aan een andere werknemer (al dan niet met extra scholing).



### *Werknemer met een arbeidsbeperking (lid 6)*

Onder een arbeidsbeperkte wordt volgens artikel 38b, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen (afdeling 8) het volgende verstaan:

- a. een persoon die met ondersteuning bij de arbeidsinschakeling van het college van burgemeester en wethouders op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet naar een dienstbetrekking is of wordt toegeleid, en van wie uitsluitend op verzoek van het college van burgemeester en wethouders door het UWV is vastgesteld dat hij niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, bedoeld in artikel 2, onderdeel c, van de Participatiewet, met uitzondering van de persoon die arbeid verricht in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet,
- b. een persoon die geïndiceerd is als bedoeld in de Wet sociale werkvoorziening of een nog geldende indicatiebeschikking heeft op grond van artikel 11 van die wet, zoals dat artikel luidde voor de datum van inwerkingtreding van artikel II van de Invoeringswet Participatiewet,
- c. een persoon die recht op arbeidsondersteuning of een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten heeft, tenzij deze persoon duurzaam geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft als bedoeld in artikel 1a:1 van die wet, of
- d. een persoon die voldoet aan een bij of krachtens algemene maatregel van bestuur vastgestelde indicatie.

Op grond van artikel 11, lid 6 kan de werkgever een werknemer met een arbeidsbeperking bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing laten. Uit het artikel en de toelichting daarbij volgt dat als hij in de betreffende categorie uitwisselbare functies meerdere werknemers met een arbeidsbeperking in dienst heeft, dient de ontslagvolgorde te worden bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel. Van deze werknemers dient de werknemer met de minste afspiegelingsrechten als eerste voor ontslag te worden voorgedragen.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 10 'Ontslagvolgorde' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 2.7 Stappenplannen en rekenvoorbeelden

Ter verduidelijking worden de volgende stappenplannen en rekenvoorbeelden gegeven:

- Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel
- Rekenvoorbeelden bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel
- Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel bij deeltijdontslag.

### 2.7.1 Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel

#### 1. *Stel vast of sprake is van een bedrijfsvestiging*

Afspiegeling vindt plaats per onderneming of per bedrijfsvestiging (als de onderneming uit meerdere bedrijfsvestigingen bestaat). Een bedrijfsvestiging is een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft (zie artikel 1, onderdeel d en artikel 14 van de Ontslagregeling).

2. *Stel de categorieën uitwisselbare functies vast waarbinnen ontslagen vallen*  
Uitwisselbare functies zijn functies die naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar en de tijdelijke of structurele aard van de functie vergelijkbaar zijn en wat betreft niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, worden in onderlinge samenhang beoordeeld (zie artikel 13 van de Ontslagregeling).
3. *Stel het personeelsbestand vast*  
Hiervoor is nodig een volledig overzicht van alle werknemers (inclusief payrollwerknemers) en externe medewerkers van de bedrijfsvestiging of onderneming, die op de peildatum werkzaam zijn, ingedeeld in categorieën uitwisselbare functies. De peildatum wordt in artikel 12 van de Ontslagregeling toegelicht.
4. *Ga na of de noodzakelijke inkrimping onvoldoende kan worden gerealiseerd als eerst afscheid wordt genomen van achtereenvolgens de medewerkers/werknemers uit groep 1, 2, 3 en 4*  
Zie voor een nadere toelichting over de groepen paragraaf 2.4 'Nadere toelichting: eerst beëindigen andere arbeidsrelaties'. Ga door naar stap 5 als de noodzakelijke inkrimping daarmee niet of onvoldoende kan worden gerealiseerd.
5. *Stel het personeelsbestand vast waarover moet worden afgespiegeld*  
Hiervoor is nodig een volledig overzicht van alle werknemers (inclusief payrollwerknemers) uit groep 2, 3, 4 en 5 van de bedrijfsvestiging of onderneming, die op de peildatum werkzaam zijn, ingedeeld per categorie uitwisselbare functies.
6. *Stel vast hoeveel werknemers (inclusief payrollwerknemers) uit groep 2, 3, 4 en 5 werkzaam zijn in de categorie uitwisselbare functies waarbinnen (extra) ontslagen moeten vallen*  
Voor zover een werkgever is uitgegaan van fte's (full-time equivalenten), moet dit door de werkgever worden omgerekend naar het aantal werknemers werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies.
7. *Stel vast in welke leeftijdsgroep deze werknemers zitten*
8. *Stel vast met hoeveel werknemers uit groep 2, 3, 4 en 5 de categorie uitwisselbare functies moet inkrimpen*  
Het aantal fte's kan afwijken van het aantal arbeidsplaatsen als werknemers in deeltijd werkzaam zijn. Dit kan betekenen dat stap 8 en 9 meerdere keren moet worden gevolgd om tot het juiste aantal voor ontslag voor te dragen werknemers te komen.
9. *Deel het aantal werknemers uit groep 2, 3, 4 en 5 binnen de leeftijdsgroep door het totaal aantal werknemers uit de groep 2, 3, 4 en 5 werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies en vermenigvuldig de uitkomst met het aantal werknemers uit groep 2, 3, 4 en 5 waarmee de categorie uitwisselbare functies moet inkrimpen. Herhaal deze berekening voor elke leeftijdsgroep.*  
Het afronden op één of twee cijfers achter de komma kan leiden tot een rekenkundig minder juiste uitkomst. Daarom wordt niet afgerond.

*10. Bepaal per leeftijdsgroep hoeveel werknemers voor ontslag in aanmerking komen*

Deze berekening levert soms een uitkomst op met één of meerdere cijfers achter de komma (bijvoorbeeld 2,6). Het cijfer vóór de komma geeft het aantal werknemers uit die leeftijdsgroep aan dat in elk geval voor ontslag in aanmerking komt. Bij 2,6 komen in elk geval 2 werknemers uit die leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking.

Als de som van de hele cijfers voor de komma lager is dan de noodzakelijke krimp, dan levert de leeftijdsgroep met het hoogste cijfer achter de komma de eerstvolgende werknemer die voor ontslag wordt voorgedragen. Dit gebeurt vervolgens met het daarna komende hoogste cijfer achter de komma totdat het totaal aantal voor ontslag voor te dragen werknemers is bereikt. Zie de rekenvoorbeelden. Op deze wijze komt per leeftijdsgroep het aantal voor ontslag voor te dragen werknemers vast te staan.

*11. Stel per leeftijdsgroep vast welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen*

De werkgever moet eerst afscheid nemen van de werknemers uit groep 2, 3 en 4. Als een leeftijdsgroep daardoor al voldoende heeft bijgedragen, hoeven geen andere werknemers uit die leeftijdsgroep voor ontslag te worden voorgedragen. Vervolgens komt op grond van de afspiegelingsberekening de werknemer uit groep 5 met het kortste dienstverband binnen de leeftijdsgroep als eerste voor ontslag in aanmerking. Zie artikel 15 van de Ontslagregeling voor regels om de duur van het dienstverband te berekenen.

Artikel 11 lid 3 onderdeel a Ontslagregeling geeft een oplossing voor de situatie dat twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden, waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt. In dat geval worden de werknemers uit bedoelde leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze werknemers komt de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking.

Het kan voorkomen dat binnen een leeftijdsgroep de voor ontslag voor te dragen werknemer niet kan worden vastgesteld omdat twee of meer werknemers op dezelfde datum in dienst zijn getreden of dezelfde arbeidsduur hebben. Deze situatie kan zich ook voordoen bij leeftijdsgroepen met een gelijke vertegenwoordiging. In dat geval mag de werkgever op grond van artikel 11 lid 3 onderdeel b van de Ontslagregeling gemotiveerd beslissen welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komt.

## 2.7.2 Rekenvoorbeelden bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel

De volgende rekenvoorbeelden zijn opgenomen:

1. Standaard
2. Combinatie van ontslagen
3. Alle voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers
4. Enkele van de voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers
5. Afwijking afspiegeling toegestaan, maar de leeftijdsgroep is uitgeput
6. Rangorde groepen werknemers; afspiegelingsberekening
7. Berekening in fte, werknemer met vast en tijdelijk contract
8. Berekening in fte, werknemer met vast en tijdelijk contract, leeftijdsgroep is uitgeput

## Rekenvoorbeeld 1

### Standaard

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 12 werknemers werkzaam. Deze 12 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
3 wn	4 wn	0 wn	2 wn	3 wn	12 wn

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met 4 werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$3/12 \times 4 =$	$4/12 \times 4 =$	$0/12 \times 4 =$	$2/12 \times 4 =$	$3/12 \times 4 =$	
1	1,3333...	--	0,6666...	1	4 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	1 wn	--	--	1 wn	3 wn

In dit voorbeeld is er één voor ontslag voor te dragen werknemer te weinig berekend. De leeftijdsgroep met de hoogste waarde na de komma levert de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Leeftijdsgroep 45-54 jaar heeft het hoogste cijfer achter de komma (,6666...) en deze leeftijdsgroep levert de dan voor ontslag voor te dragen werknemer.

Uiteindelijk is de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	1 wn	--	1 wn	1 wn	4 wn

De werknemer met het kortste dienstverband in de betreffende leeftijdsgroep komt voor ontslag in aanmerking.

*Per categorie uitwisselbare functies waarin ontslagen vallen, moet deze berekening telkens worden herhaald.*

## Rekenvoorbeeld 2

### Combinatie van ontslagen

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 25 werknemers werkzaam. Deze 25 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
3 wn	7 wn	4 wn	5 wn	6 wn	25 wn

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **8** werknemers worden ingekrompen. Van 2 werknemers staat het vertrek al vast. Het gaat om het aflopen van een tijdelijk dienstverband en de vervroegde pensionering van een werknemer. Voor 6 werknemers wordt een ontslagvergunning bij UWV aangevraagd. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$3/25 \times 8 =$	$7/25 \times 8 =$	$4/25 \times 8 =$	$5/25 \times 8 =$	$6/25 \times 8 =$	
0,96	2,24	1,28	1,6	1,92	8 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	2 wn	1 wn	1 wn	1 wn	5 wn

In dit voorbeeld zijn er drie voor ontslag voor te dragen werknemers te weinig berekend. De leeftijdsgroepen met de hoogste waarden na de komma leveren de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Leeftijdsgroep 15-24 jaar heeft het hoogste cijfer achter de komma (,96) en deze leeftijdsgroep levert als eerste een voor ontslag voor te dragen werknemer. Vervolgens leeftijdsgroep vanaf 55 jaar (,92) en tot slot leeftijdsgroep 45-54 jaar (,6).

Uiteindelijk is de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	2 wn	1 wn	2 wn	2 wn	8 wn

De 2 werknemers, waarvan eerst afscheid genomen moet worden (aflopen tijdelijk contract) dan wel het vertrek (binnen 26 weken) al vaststaat (vervroegde pensionering), zijn als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	--	--	--	1 wn	2 wn

De 6 werknemers waarvoor een toestemming wordt aangevraagd, zijn als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	2 wn	1 wn	2 wn	1 wn	6 wn

De situatie kan zich voordoen dat de anderszins vertrekkende werknemers beiden in bijvoorbeeld de leeftijdsgroep 35-44 jaar zitten, terwijl op basis van afspiegeling slechts 1 werknemer uit deze leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt. De leeftijdsgroep die als laatste werd aangewezen voor het leveren van een voor ontslag voor te dragen werknemer hoeft nu een werknemer minder te leveren. De ontslagaanvraag voor de werknemer met het langste dienstverband uit deze leeftijdsgroep dient te worden ingetrokken (anders volgt een afwijzing). Toegepast op dit rekenvoorbeeld betekent dit dat uit leeftijdsgroep 45-54 jaar een werknemer minder voor ontslag in aanmerking komt.

### Rekenvoorbeeld 3

#### Alle voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 20 werknemers werkzaam. Deze 20 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
4 wn	4 wn	4 wn	4 wn	4 wn	20 wn

Vast komt te staan dat elke voorkomende leeftijdsgroep een gelijk aantal werknemers telt. De volgende situaties kunnen zich dan voordoen:

#### *Er kan volledig worden afgespiegeld*

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **5** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	
1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	5 wn

In dit geval kan de noodzakelijke inkrimping volledig met afspiegeling worden bereikt.

#### *Slechts een deel van de noodzakelijke inkrimping kan gelijk over de leeftijdsgroepen worden verdeeld*

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **7** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	$4/20 \times 7 =$	
1,40	1,40	1,40	1,40	1,40	7 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	1 wn	5 wn

In dit voorbeeld zijn er twee voor ontslag voor te dragen werknemers te weinig berekend. De leeftijdsgroepen met de hoogste waarden na de komma leveren de voor ontslag voor te dragen werknemers op. Deze zijn echter allemaal gelijk. De resterende krimp met 2 werknemers wordt bereikt door de eerstvolgend in aanmerking komende werknemer van elk van de vijf leeftijdsgroepen bij elkaar te nemen **en** van deze 5 werknemers de 2 werknemers, die het kortst in dienst zijn, voor ontslag voor te dragen.

*Met vaststelling van de cijfers voor de komma wordt de noodzakelijke inkrimping niet bereikt*

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **4** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	$4/20 \times 4 =$	
0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	4 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	--	--	--	--	0 wn

In dit geval kan noodzakelijke inkrimping (4 werknemers) niet worden vastgesteld. Ook het vaststellen van het hoogste cijfer achter de komma biedt hier geen uitkomst. In dit geval moet de kortst in dienst zijnde werknemers van elk van de vijf leeftijdsgroepen bij elkaar worden genomen **en** van deze 5 werknemers de 4 werknemers, die het kortst in dienst zijn, voor ontslag worden voorgedragen. Aldus wordt de noodzakelijke inkrimping met 4 werknemers bereikt.

#### Rekenvoorbeeld 4

##### Enkele van de voorkomende leeftijdsgroepen tellen evenveel werknemers

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 20 werknemers werkzaam. Deze 20 werknemers moeten worden ingedeeld in de vijf leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
3 wn	5 wn	3 wn	6 wn	3 wn	20 wn

Vast komt te staan dat 3 van de 5 voorkomende leeftijdsgroepen een gelijk aantal werknemers tellen. De volgende situaties kunnen zich dan voordoen:

*Slechts een deel van de noodzakelijke inkrimping kan gelijk over de leeftijdsgroepen worden verdeeld*

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **9** werknemers worden ingekrompen. De ontslagen worden als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$3/20 \times 9 =$	$5/20 \times 9 =$	$3/20 \times 9 =$	$6/20 \times 9 =$	$3/20 \times 9 =$	
1,35	2,25	1,35	2,7	1,35	9 wn

Op basis van de hele getallen voor de komma wordt de verdeling over de leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	2 wn	1 wn	2 wn	1 wn	7 wn

In dit voorbeeld zijn er twee voor ontslag voor te dragen werknemers te weinig berekend. De leeftijdsgroep met de hoogste waarde achter de komma levert als eerste de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Leeftijdsgroep 45-54 jaar heeft het hoogste cijfer achter de komma (,7) en deze leeftijdsgroep levert de dan voor ontslag voor te dragen werknemer. Het volgende hoogste cijfer achter de komma (,35) komt echter in drie leeftijdsgroepen voor (15-24 jaar, 35-44 jaar en vanaf 55 jaar).

De resterende krimp met 1 werknemer wordt bereikt door de eerstvolgend voor ontslag in aanmerking komende werknemer van de drie gelijk vertegenwoordigde leeftijdsgroepen (de leeftijdsgroepen 15-24, 35-44 en vanaf 55 jaar) bij elkaar te nemen **en** van deze 3 werknemers de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag voor te dragen.

*Met vaststelling van de cijfers voor de komma wordt de noodzakelijke inkrimping niet bereikt*

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **1** werknemer worden ingekrompen. Het ontslag wordt als volgt over de leeftijdsgroepen verdeeld:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$3/20 \times 1 =$	$5/20 \times 1 =$	$3/20 \times 1 =$	$6/20 \times 1 =$	$3/20 \times 1 =$	
0,15	0,25	0,15	0,3	0,15	1 wn

In dit geval kan de noodzakelijke inkrimping (1 werknemer) niet worden vastgesteld. Het vaststellen van het hoogste cijfer achter de komma biedt hier uitkomst. Leeftijdsgroep 45-54 jaar kent het hoogste cijfer achter de komma (,3) en levert de voor ontslag voor te dragen werknemer op. Derhalve:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	--	--	1 wn	--	1 wn



## Rekenvoorbeeld 5

### Afwijking afspiegeling toegestaan, maar de leeftijdsgroep is uitgeput

Als een beroep op afwijking van afspiegeling wordt toegestaan, dan heeft dit in beginsel tot gevolg dat de eerstvolgende werknemer binnen de betreffende leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt.

Het is mogelijk dat deze werknemer niet uit deze leeftijdsgroep is te halen (m.a.w. de betreffende leeftijdsgroep is uitgeput). In dat geval komt *die* leeftijdsgroep in aanmerking met het hoogste cijfer achter de komma, die voor de vaststelling van de voor ontslag voor te dragen werknemers nog niet is gebruikt. Een voorbeeld ter verduidelijking.

In de categorie uitwisselbare functies Verkoper zijn 20 werknemers werkzaam. De noodzakelijke krimp bedraagt 16 werknemers.

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	2 wn	3 wn	4 wn	10 wn	20 wn
<b>De noodzakelijke krimp is 16 werknemers</b>					
$1/20 \times 16 =$	$2/20 \times 16 =$	$3/20 \times 16 =$	$4/20 \times 16 =$	$10/20 \times 16 =$	
0,8	1,6	2,4	3,2	8	16 wn
<b>Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma</b>					
--	1 wn	2 wn	3 wn	8 wn	14 wn
<b>Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma</b>					
1 wn	1 wn	--	--	--	2 wn
<b>Verdeling noodzakelijke krimp</b>					
1 wn	2 wn	2 wn	3 wn	8 wn	16 wn

In leeftijdsgroep 25-34 jaar wordt een verzoek om af te wijken van het afspiegelingsbegin-sel toegestaan. Binnen deze leeftijdsgroep kan niemand anders meer voor ontslag worden voorgedragen. Stel dan vast welke leeftijdsgroep met het hoogste cijfer achter de komma nog niet is gebruikt voor de krimp. Leeftijdsgroep 15-24 jaar (,8) en 25-34 jaar (,6) zijn al gebruikt. De eerstvolgende, nog niet gebruikte leeftijdsgroep is 35-44 jaar (namelijk ,4). De werknemer met het kortste dienstverband daarvan, die nog niet voor ontslag is voorgedragen, komt nu voor ontslag in aanmerking.

## Rekenvoorbeeld 6

### Rangorde groepen werknemers; afspiegelingsberekening

Binnen de bedrijfsvestiging (*stap 1*) zijn in de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* (*stap 2*) 22 medewerkers/werknemers werkzaam. De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet met **7** arbeidsplaatsen worden ingekrompen.

Het personeelsbestand van de bedrijfsvestiging, op de peildatum, in de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* is als volgt opgebouwd (*stap 3*):

- 2 externe medewerkers
- 1 AOW-gerechtigde werknemer
- 1 werknemer met een oproepcontract
- 1 werknemer met een tijdelijk contract dat binnen 26 weken afloopt
- 17 werknemers met een tijdelijk contract dat na 26 weken afloopt en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De AOW-gerechtigde werknemer, de oproepkracht en de werknemer met het contract dat binnen 26 weken afloopt zijn allen werkzaam in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar.

#### Stap 4

Ga na of de noodzakelijke inkrimping voldoende kan worden gerealiseerd als eerst afscheid wordt genomen van achtereenvolgens de medewerkers/werknemers uit groep 1, 2, 3 en 4.

- Groep 1 levert de 2 externe medewerkers. De nog te realiseren krimp is 5.
- Groep 2 levert 1 AOW-gerechtigde werknemer. De nog te realiseren krimp is 4.
- Groep 3 levert 1 werknemer met een oproepcontract. De nog te realiseren krimp is 3.
- Groep 4 levert 1 werknemer met een tijdelijk contract dat binnen 26 weken afloopt. De nog te realiseren krimp is 2.

De volledige krimp kan niet worden gerealiseerd uit de groepen 1, 2, 3 en 4. De 2 resterende werknemers komen uit groep 5.

#### Stap 5

Stel voor het bereiken van de resterende krimp van 2 werknemers het personeelsbestand vast waarover moet worden afgespiegeld. Dit personeelsbestand betreft **alle** werknemers (inclusief payrollwerknemers) uit de groepen 2, 3, 4 en 5.

#### Stap 6

In de categorie uitwisselbare functies *Verkoper* zijn 20 werknemers uit de groepen 2, 3, 4 en 5 werkzaam.

#### Stap 7

De 20 werknemers zitten in de volgende leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
3	5 wn	3 wn	4 wn	5 wn	20 wn

#### Stap 8

De categorie uitwisselbare functies *Verkoper* moet nog met 5 werknemers inkrimpen.

#### Stap 9

De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen wordt als volgt berekend:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$3/20 \times 5 =$	$5/20 \times 5 =$	$3/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$5/20 \times 5 =$	
0,75	1,25	0,75	1	1,25	5 wn

**Stap 10**

Per leeftijdsgroep komen voor ontslag in aanmerking:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
<b>Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma</b>					
--	1	--	1	1	3 wn
<b>Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma</b>					
1	--	1	--	--	2 wn
<b>Verdeling noodzakelijke krimp</b>					
1	1	1	1	1	5 wn

**Stap 11**

De werkgever moet eerst afscheid nemen van de 3 werknemers uit de groepen 2, 3 en 4. Deze zitten in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	--	--	--	3 wn	3 wn

Deze leeftijdsgroep levert 2 extra werknemers. Dat betekent dat de andere leeftijdsgroepen gezamenlijk 2 werknemers minder hoeven te leveren. Dit zijn de leeftijdsgroepen die als laatste een werknemer moesten leveren. Dat betekent in dit geval dat de leeftijdsgroepen 15-24 jaar (,75) en 35-44 jaar (,75) geen werknemer hoeven te leveren.

De uiteindelijke krimp binnen de leeftijdsgroepen ziet er als volgt uit:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	1 wn	--	1 wn	3 wn	5 wn

**Rekenvoorbeeld 7**

Dit rekenvoorbeeld gaat in op de volgende aspecten:

- Omrekening van fte's naar werknemers
- Enkele werknemers hebben tegelijkertijd een vast en een tijdelijk contract
- Eerst afscheid nemen van werknemers met een tijdelijk contract

Binnen de bedrijfsvestiging (stap 1) worden op de peildatum in de categorie uitwisselbare functies (stap 2) 10 fte's ingezet. Hiervan komen 3 fte's te vervallen.

In onderstaand volledig personeelsoverzicht (stap 3) staan per leeftijdsgroep de werknemers onder vermelding van vast of tijdelijk dienstverband, de urenomvang uitgedrukt in fte en het aantal dienstjaren. Er zijn geen externe medewerkers, oproepkrachten of werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies. 2 werknemers hebben zowel een vast als een tijdelijk contract. De tijdelijke contracten eindigen binnen 26 weken na de beslissing op de ontslag aanvraag.

Namen	fte			Aantal dienstjaren
	vast	tijdelijk	totaal	
<b>25 t/m 34 jaar</b>				
Aalbers		0,5	0,5	1
Bos	0,3	0,5	0,8	2
Cornelis	0,5		0,5	3
Duiven	0,7		0,7	4
<b>35 t/m 44 jaar</b>				
Ekeren	1		1	5
Fransen	0,6		0,6	6
Giesbers	0,4		0,4	7
<b>45 t/m 54 jaar</b>				
Huibers	0,6		0,6	8
Iersel	0,4		0,4	9
Jansen	1		1	10
<b>55 jaar en ouder</b>				
Kuipers	0,5		0,5	11
Laat	1		1	12
Moren	0,5	0,5	1	13
Nieuwenhuis	1		1	14
<b>Totaal</b>	<b>8,5</b>	<b>1,5</b>	<b>10</b>	

#### Stap 4

In de categorie uitwisselbare functies zijn alleen werknemers uit groep 4 (tijdelijk contract eindigt binnen 26 weken) en groep 5 (tijdelijk contract eindigt na 26 weken en vast dienstverband) werkzaam.

Nagegaan moet worden of de noodzakelijke krimp van 3 fte gerealiseerd kan worden door eerst afscheid te nemen van de tijdelijke werknemers uit groep 4. Dit is in dit rekenvoorbeeld slechts voor 1,5 fte mogelijk. Dit betreft de arbeidsplaats van Aalbers en de tijdelijke contracten van Bos en Moren.

Omdat de krimp daarmee onvoldoende kan worden gerealiseerd moet een afspiegelingsberekening worden gemaakt om te bepalen welke werknemers uit groep 5 voor ontslag in aanmerking komen.

#### Stap 5

De afspiegelingsberekening moet worden gemaakt op basis van het bij stap 3 gegeven personeelsoverzicht.

#### Stap 6

De werkgever gaat uit van fte's. Dit moet hij voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel omrekenen naar het aantal werknemers. Er zijn 14 werknemers werkzaam in de categorie uitwisselbare functies.

**Stap 7**

De 14 werknemers zitten in de volgende leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	4 wn	3 wn	3 wn	4 wn	14 wn

**Stap 8**

Om vast te stellen welke werknemers uit groep 5 voor ontslag in aanmerking komen, worden voor de verdeling over de leeftijdsgroepen alle 14 werknemers met een vast en/of tijdelijk contract betrokken. De werkgever maakt zo nodig meerdere afspiegelingsberekeningen door deze telkens met 1 extra werknemer op te hogen totdat de krimp daarmee is bereikt. Uit deze berekeningen (hier niet getoond) blijkt dat de noodzakelijke krimp van 3 fte wordt bereikt door het laten vervallen van 3 arbeidsplaatsen.

**Stap 9**

De verdeling van deze 3 werknemers over de leeftijdsgroepen wordt als volgt berekend:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$0/14 \times 3 =$	$4/14 \times 3 =$	$3/14 \times 3 =$	$3/14 \times 3 =$	$4/14 \times 3 =$	
0	0,857	0,643	0,643	0,857	3 wn

**Stap 10**

Per leeftijdsgroep komen voor ontslag in aanmerking:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
<b>Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma</b>					
--	--	--	--	--	0 wn
<b>Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma, en kortste dienstverband uit de leeftijdsgroepen 35-44 jaar en 45-54 jaar</b>					
--	1	1	--	1	3 wn
<b>Verdeling noodzakelijke krimp</b>					
--	1	1	--	1	3 wn

De werkgever moet eerst afscheid nemen van de werknemers uit groep 4 (tijdelijk contract eindigt binnen 26 weken). Het beëindigen van de tijdelijke contracten met Bos en Moren leidt niet tot het vervallen van arbeidsplaatsen omdat zij in dienst blijven voor hun vaste contract (zie paragraaf 2.6.1). Het beëindigen van hun tijdelijke contract leidt wel tot een vermindering van de krimp. Het afscheid nemen van Aalbers leidt tot het vervallen van een arbeidsplaats omdat hij daarmee uit dienst treedt:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	1	--	--	--	1 wn

Dit betekent dat de andere leeftijdsgroepen elk nog 1 werknemer moeten leveren:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	--	1	--	1	2 wn

### Stap 11

De uiteindelijke krimp binnen de leeftijdsgroepen ziet er als volgt uit:

Totale krimp in arbeidsplaatsen (werknemers):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	Aalbers	Ekeren	--	Kuipers	3 wn

Totale krimp in fte's:

15-24 jaar	25-34 jaar		35-44 jaar		45-54 jaar	vanaf 55 jaar		Totaal
--	Aalbers	0,5 fte	Ekeren	1 fte	--	Kuipers	0,5 fte	--
--	Bos	0,5 fte	--	--	--	Moren	0,5 fte	--
--	1 fte		1 fte		--	1 fte		3 fte

### Rekenvoorbeeld 8

Dit rekenvoorbeeld gaat in op de volgende aspecten:

- Omrekening van fte's naar werknemers
- Enkele werknemers hebben tegelijkertijd een vast en een tijdelijk contract
- Eerst afscheid nemen van werknemers met tijdelijk contract
- Een leeftijdsgroep is uitgeput
- Resultaat krimp in arbeidsplaatsen door afspiegelingsberekening wijkt af van noodzakelijke krimp in fte.

Binnen de bedrijfsvestiging (stap 1) worden op de peildatum in de categorie uitwisselbare functies (stap 2) 10 fte's ingezet. Hiervan komen 3 fte's te vervallen.

In onderstaand volledig personeelsoverzicht (stap 3) staan per leeftijdsgroep de werknemers onder vermelding van vast of tijdelijk dienstverband, de urenomvang uitgedrukt in fte en het aantal dienstjaren. Er zijn geen externe medewerkers, oproepkrachten of werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd werkzaam in deze categorie uitwisselbare functies. 2 werknemers hebben zowel een vast als een tijdelijk contract. De tijdelijke contracten eindigen binnen 26 weken na de beslissing op de ontslagaanvraag.

Namen	fte			Aantal dienstjaren
	vast	tijdelijk	totaal	
<b>15 t/m 24 jaar</b>				
Aalbers		0,5	0,5	1
<b>25 t/m 34 jaar</b>				
Bos	0,3	0,5	0,8	2
Cornelis	0,5		0,5	3
Duiven	0,7		0,7	4
<b>35 t/m 44 jaar</b>				
Ekeren	1		1	5
Fransen	0,6		0,6	6
Giesbers	0,4		0,4	7
<b>45 t/m 54 jaar</b>				
Huibers	0,6		0,6	8
Iersel	0,4		0,4	9
Jansen	1		1	10
<b>55 jaar en ouder</b>				
Kuipers	0,5		0,5	11
Laat	1		1	12
Moren	0,5	0,5	1	13
Nieuwenhuis	1		1	14
<b>Totaal</b>	<b>8,5</b>	<b>1,5</b>	<b>10</b>	

#### Stap 4

In de categorie uitwisselbare functies zijn alleen werknemers uit groep 4 (tijdelijk contract eindigt binnen 26 weken) en groep 5 (tijdelijk contract eindigt na 26 weken en vast dienstverband) werkzaam.

Nagegaan moet worden of de noodzakelijke krimp van 3 fte gerealiseerd kan worden door eerst afscheid te nemen van de tijdelijke werknemers uit groep 4. Dit is in dit rekenvoorbeeld slechts voor 1,5 fte mogelijk. Dit betreft de arbeidsplaats van Aalbers en de tijdelijke contracten van Bos en Moren.

Omdat de krimp daarmee onvoldoende kan worden gerealiseerd moet een afspiegelingsberekening worden gemaakt om te bepalen welke werknemers uit groep 5 voor ontslag in aanmerking komen.

#### Stap 5

De afspiegelingsberekening moet worden gemaakt op basis van het bij stap 3 gegeven personeelsoverzicht.

#### Stap 6

De werkgever gaat uit van fte's. Dit moet hij voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel omrekenen naar het aantal werknemers. Er zijn 14 werknemers werkzaam in de categorie uitwisselbare functies.

*Stap 7*

De 14 werknemers zitten in de volgende leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1 wn	3 wn	3 wn	3 wn	4 wn	14 wn

*Stap 8*

Om vast te stellen welke werknemers uit groep 5 voor ontslag in aanmerking komen, worden voor de verdeling over de leeftijdsgroepen alle 14 werknemers met een vast en/of tijdelijk contract betrokken. De werkgever maakt zo nodig meerdere afspiegelingsberekeningen door deze telkens met 1 extra werknemer op te hogen totdat de krimp daarmee is bereikt. Uit deze berekeningen (hier niet getoond) blijkt dat de noodzakelijke krimp van 3 fte wordt bereikt door het laten vervallen van 4 arbeidsplaatsen.

*Stap 9*

De verdeling van deze 4 werknemers over de leeftijdsgroepen wordt als volgt berekend:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$1/14 \times 4 =$	$3/14 \times 4 =$	$3/14 \times 4 =$	$3/14 \times 4 =$	$4/14 \times 4 =$	
0,285	0,857	0,857	0,857	1,143	4 wn

*Stap 10*

Per leeftijdsgroep komen voor ontslag in aanmerking:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
<b>Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma</b>					
--	--	--	--	1	1 wn
<b>Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma</b>					
--	1	1	1		3 wn
<b>Verdeling noodzakelijke krimp</b>					
--	1	1	1	1	4 wn

De werkgever moet eerst afscheid nemen van de werknemers uit groep 4 (tijdelijk contract eindigt binnen 26 weken). Het beëindigen van de tijdelijke contracten met Bos en Moren leidt niet tot het vervallen van arbeidsplaatsen omdat zij in dienst blijven voor hun vaste contract (zie paragraaf 2.6.1). Het beëindigen van hun tijdelijke contract leidt wel tot een vermindering van de krimp. Het afscheid nemen van Aalbers leidt tot het vervallen van een arbeidsplaats omdat hij daarmee uit dienst treedt:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1	--	--	--	--	1 wn



De leeftijdsgroep 15-24 jaar hoeft op grond van de afspiegelingsberekening geen werknemer te leveren. Gevolg is dat een andere leeftijdsgroep een arbeidsplaats minder hoeft te leveren. Dit is de leeftijdsgroep die als laatste heeft geleverd, de leeftijdsgroep 45-54 jaar (de werknemer heeft de meeste dienstjaren):

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
1	1	1	--	1	4 wn

### Stap 11

De krimp binnen de leeftijdsgroepen ziet er dan als volgt uit:

Totale krimp in arbeidsplaatsen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
Aalbers	Bos	Ekeren	--	Kuipers	4 wn

Totale krimp in fte's:

15-24 jaar		25-34 jaar		35-44 jaar		45-54 jaar	vanaf 55 jaar		Totaal
Aalbers	0,5 fte	Bos	0,8 fte	Ekeren	1 fte	--	Kuipers	0,5 fte	--
--	--	--	--	--	--	--	Moren	0,5 fte	--
0,5 fte		0,8 fte		1 fte		--	1 fte		3,3 fte

Daarmee wordt 0,3 fte te veel ingekrompen. De werkgever moet het teveel aan ingekrompen fte aanbieden aan de werknemer in de leeftijdsgroep die als laatste heeft geleverd (leeftijdsgroep 35-44 jaar). De werkgever moet Ekeren schriftelijk aanbieden de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor 0,3 fte.

## 2.7.3 Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel bij deeltijdontslag

Bij de vaststelling van de ontslagvolgorde bij deeltijdontslag wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de afspiegelingsrechten van de individuele werknemers.<sup>10</sup> Voorkomen moet worden dat werknemers met hoge afspiegelingsrechten meer arbeidsuren verliezen dan werknemers met lagere afspiegelingsrechten.

### 1. Afspiegelingsoverzicht

Eerst wordt een afspiegelingsoverzicht gemaakt conform 2.7.1. 'Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel'. Dit bevat een overzicht van de ontslagvolgorde zonder dat rekening is gehouden met deeltijdontslag.

<sup>10</sup> Daarbij geldt natuurlijk ook de regel dat eerst afscheid genomen moet worden van groep 1 (de externe medewerkers/werknemers), groep 2 (de AOW-gerechtigden), groep 3 (oproepkrachten) en groep 4 (de werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die binnen 26 weken afloopt). Zie ook paragraaf 2.4. 'Nadere toelichting: eerst beëindigen andere relaties'.

2. *Rangordelijst*

Vervolgens dient de werkgever een zogeheten rangordelijst te maken. In deze rangordelijst staan alle werknemers gerangschikt op basis van hun afspiegelingsrechten; de werknemer met de hoogste afspiegelingsrechten staat bovenaan en de werknemer met de laagste afspiegelingsrechten staat onderaan.<sup>11</sup> De volgorde van deze lijst wordt als volgt vastgesteld.

Aan de hand van het afspiegelingsoverzicht wordt vastgesteld welke werknemer de laagste afspiegelingsrechten heeft; dit is de werknemer die als eerste voor ontslag in aanmerking komt oftewel de werknemer die voor ontslag voorgedragen zou moeten worden indien er een krimp van één werknemer plaatsvindt. Vervolgens wordt vastgesteld welke werknemer als tweede voor ontslag in aanmerking komt; dit is de werknemer die, naast de als eerste geselecteerde werknemer, voor ontslag voorgedragen zou moeten worden indien er een krimp van twee werknemers plaatsvindt. De lijst wordt dus vastgesteld door telkens een nieuwe afspiegelingsberekening te maken voor één extra werknemer. Hieronder staat een voorbeeld van een rangordelijst.

3. *Inventarisatie diensten/uren*

Alle beschikbare, te verdelen diensten/uren, worden geïnventariseerd.

4. *(Her)verdeling diensten/uren*

De beschikbare diensten/uren worden (her)verdeeld over de werknemers waarbij de werknemer met de hoogste afspiegelingsrechten als eerste aan de beurt is (in die zin dat deze werknemer een aanbod dient te krijgen dat in elk geval qua uren zo dicht mogelijk aanligt tegen de omvang van zijn dienstverband) en de werknemer met de laagste afspiegelingsrechten als laatste.

5. *Voorstel herverdeelde diensten/uren in twee rondes*

De werkgever doet zijn werknemers een voorstel overeenkomstig de in stap 4 (her) verdeelde diensten/uren. Werknemers kunnen dit voorstel accepteren of (gedeeltelijk) weigeren. Voor de werknemers die het voorstel (gedeeltelijk) weigeren, volgt een tweede ronde. In deze tweede ronde verdeelt de werkgever, rekening houdend met de afspiegelingsrechten, alle in de eerste ronde afgewezen diensten/uren. De werkgever doet een tweede (aanvullend) voorstel aan de werknemers die in de eerste ronde (gedeeltelijk) uren/diensten hebben afgewezen.

6. *Schriftelijk aanbod wijziging arbeidsovereenkomst*

De in de eerste respectievelijk tweede ronde voorgestelde diensten/uren vormen (gezamenlijk) het aanbod van de werkgever.

Indien de werknemer het aanbod (gedeeltelijk) heeft aanvaard, waarbij sprake is van minder uren dan voorheen, moet uit de ontslagaanvraag blijken dat de werkgever de werknemer schriftelijk heeft aangeboden de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur (in lijn met artikel 4 'Deeltijdontslag' van de Ontslagregeling).

Indien een werknemer het aanbod volledig heeft afgewezen, kan de werkgever deze werknemer voor ontslag voordragen zonder dat hij hem een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt.

---

11 Let op: de werknemers uit groep 2, 3 en 4 worden wel betrokken bij de afspiegeling maar staan niet op de rangordelijst. Van hen wordt immers eerst afscheid genomen. Zie ook paragraaf 2.6.1. 'Afspiegelingsbeginsel'.

Met de hierboven beschreven methodiek leveren werknemers met de hoogste afspiegelingsrechten het minste aantal uren in en werknemers met de laagste afspiegelingsrechten het meeste aantal uren. Voor de werknemers kan het gevolg zijn dat zij op een andere locatie (wel binnen de bedrijfsvestiging) moeten gaan werken en wellicht ook volgens andere werktijden.

### Voorbeeld vaststellen rangordelijst

Er zijn 10 werknemers (A tot en met J) werkzaam in een categorie uitwisselbare functies. In het overzicht wordt tien keer een afspiegelingsberekening gemaakt, steeds voor een extra werknemer. Daaruit volgt de rangordelijst.

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Krimp	Voor te dragen werknemers
A (2012) <sup>12</sup>	B (2003) C (2010)	D (2004) E (2005) F (2009) G (2011)	H (1999) I (2003)	J (1993)		
1/10 (0,1)	2/10 (0,2)	4/10 (0,4)	2/10 (0,2)	1/10 (0,1)	1 wn	G
2/10 (0,2)	4/10 (0,4)	8/10 (0,8)	4/10 (0,4)	2/10 (0,2)	2 wns	C (+ G)
3/10 (0,3)	6/10 (0,6)	12/10 (1,2)	6/10 (0,6)	3/10 (0,3)	3 wns	I (+ G, C)
4/10 (0,4)	8/10 (0,8)	16/10 (1,6)	8/10 (0,8)	4/10 (0,4)	4 wns	F (+ G, C, I)
5/10 (0,5)	10/10 (1)	20/10 (2)	10/10 (1)	5/10 (0,5)	5 wns	A (+ G, C, I, F)
6/10 (0,6)	12/10 (1,2)	24/10 (2,4)	12/10 (1,2)	6/10 (0,6)	6 wns	J (+ G, C, I, F, A)
7/10 (0,7)	14/10 (1,4)	28/10 (2,8)	14/10 (1,4)	7/10 (0,7)	7 wns	E (+ G, C, I, F, A, J)
8/10 (0,8)	16/10 (1,6)	32/10 (3,2)	16/10 (1,6)	8/10 (0,8)	8 wns	B (+ G, C, I, F, A, J, E)
9/10 (0,9)	18/10 (1,8)	36/10 (3,6)	18/10 (1,8)	9/10 (0,9)	9 wns	H (+ G, C, I, F, A, J, E, B)
10/10 (1)	20/10 (2)	40/10 (4)	20/10 (2)	10/10 (1)	10 wns	D (+ G, C, I, F, A, J, E, B, H)

Gelet op bovenstaande tien afspiegelingsberekeningen ziet de rangordelijst (van hoogste naar laagste afspiegelingsrechten) er als volgt uit:

D, H, B, E, J, A, F, I, C en G.

<sup>12</sup> Jaartal tussen haakjes is jaar van indiensttreding.

## 2.8 Ontslagregeling: peildatum

### Artikel 12 Peildatum

(i.w. 1-7-2015)

1. Bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van de werknemers die op het moment waarop het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomsten te beëindigen wordt ingediend werkzaam waren binnen een categorie uitwisselbare functies.
2. De werkgever kan voor de toepassing van artikel 11, eerste lid, uitgaan van een eerder objectief vast te stellen moment dan het moment, bedoeld in het eerste lid, indien daar een redelijke grond voor is en voor zover dat moment niet gelegen is voor het moment waarop aan de werknemers te kennen is gegeven dat arbeidsplaatsen zouden vervallen.
3. Indien het beëindigen van een inleenopdracht leidt tot het vervallen van één of meer arbeidsplaatsen bij een uitzendwerkgever, wordt, in afwijking van het eerste lid en tweede lid, bij de toepassing van artikel 11 uitgegaan van het moment waarop de inleenopdracht eindigt.

### Toelichting bij artikel 12

(Stcrt. 2015, 12685)

Een relevante vraag in dit verband is wat de peildatum is aan de hand waarvan de indeling van werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen moet plaatsvinden. Als hoofdregel hiervoor geldt op grond van het *eerste lid* dat de peildatum de datum is waarop de aanvragen voor toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst worden ingediend. Dat is alleen anders (op grond van het *tweede lid*) als een eerdere objectiveerbare datum is aan te wijzen die in redelijkheid door de werkgever als peildatum mag worden gehanteerd. Hieraan ligt de volgende overweging ten grondslag. Aan grote reorganisaties gaat dikwijls een behoorlijke voorbereidings-tijd vooraf (werknemers en vakorganisaties worden ingelicht, de ondernemingsraad wordt om advies gevraagd, er wordt een melding collectief ontslag gedaan). Al deze stappen hebben dikwijls tot gevolg dat er reeds mutaties in het personeelsbestand plaatsvinden voordat toestemming wordt gevraagd. Als de werkgever tot aan de dag van indiening van de aanvraag om toestemming rekening moet houden met deze mutaties, verandert dikwijls ook per dag wie voor ontslag moet(en) worden voorgedragen. Dit veroorzaakt niet alleen onrust onder het personeel maar leidt er ook toe dat de werkgever voortdurend zijn lijst met voor ontslag voor te dragen werknemers moet aanpassen, met als gevolg dat de werkgever geen gericht herplaatsingsbeleid kan voeren. Om die redenen mag de werkgever de peildatum stellen op een objectiveerbaar moment, gelegen vóór de datum waarop aanvragen om toestemming worden ingediend. Voorwaarde is dat dit moment niet is gelegen voor het moment waarop aan de werknemers te kennen is gegeven dat arbeidsplaatsen zouden vervallen. Een objectiveerbaar moment kan bijvoorbeeld zijn de datum van de boventaligheidsverklaring, waarna een herplaatsings- of mobiliteitstraject gaat lopen.

Van belang in dit verband is dat het hanteren van een eerdere peildatum geen afbreuk mag doen aan de regeling bedoeld in artikel 11, tweede lid, te weten het bij voorrang voor ontslag voordragen van werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Met andere woorden, als een dergelijke werknemer op de peildatum die leeftijd nog niet heeft bereikt maar bij het verzoek om toestemming of op de datum van de beslissing blijkt dat deze werknemer op dat moment die leeftijd wel heeft bereikt, en hij niet voor ontslag is voorgedragen, zal toestemming voor ontslag van werknemers uit andere leeftijdsgroepen worden geweigerd. De mogelijkheid om uit te gaan van een andere peildatum ziet immers uitsluitend op

het eerste lid van artikel 11. Voor het tweede lid van dat artikel wordt derhalve niet de afwijkende peildatum gehanteerd. De werkgever dient hier dus rekening mee te houden bij het bepalen van de ontslagvolgorde op een eerdere peildatum. Voor de uitzendsector geldt een afwijkende regeling voor afspiegeling en het daarbij in acht te nemen personeelsbestand. Dit heeft gevolgen voor de peildatum. Voor de uitzendsector geldt op grond van het derde lid als peildatum de datum waarop de inleenopdracht wordt beëindigd.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 10 'Ontslagvolgorde' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 2.9 Ontslagregeling: uitwisselbare functies

### Artikel 13 Uitwisselbare functies

(i.w. 1-7-2015)

1. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:
  - a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
  - b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.
2. De factoren, bedoeld in het eerste lid, worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

### Toelichting bij artikel 13

(Stcrt. 2015, 12685)

In dit artikel wordt in het *eerste lid* geregeld wat onder uitwisselbare functies wordt verstaan, te weten functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. In het *tweede lid* van dit artikel is geregeld dat deze factoren in onderlinge samenhang worden beoordeeld.

Ter verduidelijking worden enkele voorbeelden genoemd van situaties waarin *geen* sprake is van uitwisselbare functie. Een buschauffeur en een taxichauffeur verrichten vergelijkbare werkzaamheden, te weten het vervoeren van passagiers. Daarmee is nog niet gezegd dat de functies ook uitwisselbaar zijn. Gelet op bijvoorbeeld een verschil in vereiste vakspecifieke kennis en vaardigheden (stratenkennis, diploma's, certificaten en type rijbewijs) is dat in de regel niet het geval. Een onderneming heeft twee secretaresses, te weten een secretaresse van de Raad van bestuur en een afdelingssecretaresse. De functie van secretaresse van de Raad van bestuur impliceert een hoger niveau van functioneren dan de functie van afdelingssecretaresse, bijvoorbeeld doordat sprake is van een groter afbreukrisico. Beide secretaresses verrichten secretariële werkzaamheden maar hun functies zijn niet gelijkwaardig (en waarschijnlijk ook niet vergelijkbaar).

In de IT-sector komt het regelmatig voor dat de functie van werknemers wordt omschreven als 'software ontwerper'. Maar bij een nadere beschouwing hebben zij geen uitwisselbare functies vanwege hun specialisatie naar software applicaties (verschil in functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden).

Andere voorbeelden zijn, de potentiële opvolger van de leiding van een familiebedrijf die in het kader van een loopbaantraject diverse functies vervult vooral ook met het oog op de opvolging. Het feit dat hij op een bepaald moment dezelfde functie (werkzaamheden) verricht als andere werknemers in het bedrijf, is dan niet doorslaggevend. Gelet op de context is de functie dan niet vergelijkbaar met de functie van de andere werknemers. Dat betekent dat de beoogd opvolger een unieke functie heeft en dus niet wordt toegekomen aan afspiegeling. Een vergelijkbare situatie betreft werknemers die als trainee werkzaam zijn waarbij zij door het achtereenvolgens werken in verschillende functies op diverse afdelingen binnen de onderneming (bijvoorbeeld) worden opgeleid voor een managementfunctie en de meewerkend partner in een klein familiebedrijf die (op papier) werkzaam is in dezelfde functie als collega's maar vanwege zijn of haar hoedanigheid ook andere taken, bevoegdheden en/of verantwoordelijkheden heeft. Dan is geen sprake van uitwisselbare functies.

#### *Salarisschaal*

Een verschil in salarisschaal duidt al snel op een verschil in functieniveau zodat functies niet gelijkwaardig zijn. Bij een verschil in beloning van één salarisschaal zal – gesteld dat aannemelijk is geworden dat de functies vergelijkbaar zijn – een inhoudelijke beoordeling dienen plaats te vinden of de functies ook gelijkwaardig zijn. Dat betekent dat een verschil van één salarisschaal een sterke aanwijzing is dat functies niet gelijkwaardig zijn. De salarisschaal die aan de functie is gekoppeld, is derhalve het uitgangspunt voor de bepaling van uitwisselbaarheid. Dit is dus niet perse de salarisschaal die aan een willekeurige werknemer met de desbetreffende functie daadwerkelijk is toegewezen dan wel die deze werknemer heeft weten te bedingen, maar de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld. Indien aan twee werknemers in dezelfde functie een verschillende trede binnen de salarisschaal is toegekend, is ook dat (enkele) feit geen reden voor het oordeel dat er geen sprake is van uitwisselbare functies. Veelal zal een dergelijke toekenning een blijk van verschil in anciënniteit zijn.

#### *Omvang van de functie*

Verder kan de omstandigheid dat een functie in deeltijd of op een specifieke dag wordt uitgeoefend een aanwijzing zijn voor de al dan niet uitwisselbaarheid van de functie. Het enkele feit dat er een andere arbeidsomvang is of er andere werktijden zijn, is onvoldoende. In beginsel zijn de taken verbonden aan de functie doorslaggevend. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een zaterdaghulp in een winkel die niet bevoegd is de kassa op te maken op te maken en in een andere salarisschaal zit dan de reguliere winkelbedienden. Of aan twee secretaresses waarvan er één parttime werkt en de andere fulltime, waarbij de fulltimer bepaalde coördinerende taken verricht en op vaste dagen verslag moet leggen van vergaderingen. In beide gevallen is er geen sprake van uitwisselbare functies. Voor een werknemer die op woensdag en vrijdag werkt en een werknemer die alle dagen werkt, terwijl hetzelfde werk wordt gedaan, geldt weer dat enkel en alleen de arbeidsomvang niets afdoet aan de uitwisselbaarheid van de functies die zij uitoefenen.

#### *Tijdelijkheid van de functie*

Naast de hiervoor genoemde aspecten speelt ook het al dan niet tijdelijke karakter van een functie bij de beoordeling een rol. Zo dienen functies waar mogelijk dezelfde werkzaamheden worden verricht maar die duidelijk een tijdelijk karakter hebben, buiten beschouwing te worden gelaten. Te denken hierbij is aan kortdurende werkzaamheden die worden verricht voor het opvangen van pieken in de productie, of bij vervanging wegens ziekte of vakantie. Onder kortdurend wordt verstaan, korter dan 26 weken (zie artikel 17). Het wel betrekken van dergelijke werkzaamheden zou ertoe kunnen leiden dat tijdelijke werknemers moeten worden vervangen door vaste werknemers waarvoor vervolgens bij het beëindigen van de piekwerkzaamheden/de vervanging alsnog toestemming voor opzegging van de

arbeidsovereenkomst moet worden gevraagd. Dat is ongewenst. Wel wordt hierbij opgemerkt dat bij het beoordelen van de bedrijfseconomische noodzaak van het structureel vervallen van arbeidsplaatsen dergelijke piek- of vervangingswerkzaamheden moeten worden betrokken. In die zin dat nagegaan moet worden of door een andere inrichting van de werkzaamheden (bijvoorbeeld een andere spreiding) incidentele werkzaamheden kunnen worden getransformeerd tot structurele werkzaamheden waardoor het vervallen van structurele arbeidsplaatsen kan worden voorkomen.

#### *In relatie tot een nieuwe functie*

Een werkgever kan aangeven dat toepassing van het afspiegelingsbeginsel zijns inziens niet aan de orde is omdat de functie geheel is vervallen dan wel komt te vervallen. In deze situatie kan het voorkomen dat binnen de onderneming een nieuwe functie is of wordt gecreëerd die duidelijke overeenkomsten vertoont met de (te) vervallen functie. Als deze nieuwe functie als uitwisselbaar moet worden beschouwd met de (te) vervallen functie, te beoordelen aan de hand van de hiervoor genoemde factoren voor uitwisselbaarheid, is geen sprake van het verval van een arbeidsplaats.

#### *Verschil uitwisselbare en passende functie*

Ten slotte is van belang dat het gaat om de uitwisselbaarheid van functies, dus niet van medewerkers. Als een medewerker bijvoorbeeld toevallig een achtergrond heeft die hem persoonlijk geschikt maakt voor een functie die niet uitwisselbaar is met zijn eigen functie, dan zal een beroep door de desbetreffende medewerker op uitwisselbaarheid niet worden gehonoreerd. De toets op uitwisselbaarheid is kortom objectief gerelateerd aan de functie en niet subjectief aan de medewerker. Dit in tegenstelling tot het begrip 'passende functie', waar wordt gekeken naar de subjectieve/persoonlijke mogelijkheden van de werknemer. Of een boventallige werknemer kan worden herplaatst in een passende functie, is immers afhankelijk van de beoordeling of hij geschikt is voor deze functie. In de tijd gezien, vindt allereerst de selectie van de voor ontslag voor te dragen werknemers plaats. Dit gebeurt op basis van objectieve criteria (toepassing afspiegelingsbeginsel per categorie uitwisselbare functies). Indien er vervolgens een functie vacant is of binnen de termijn bedoeld in artikel 9 wordt, dient aan de hand van een beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor deze functie te worden bepaald of de functie voor hem/haar een passende functie is. Het begrip 'passende functie' is derhalve anders en ruimer dan het begrip 'uitwisselbare functie'.

## 2.10 Nadere toelichting: uitwisselbare functies

De werkgever moet aangeven wat naar zijn inzicht de categorieën uitwisselbare functies zijn waarover de selectie van voor ontslag voor te dragen werknemers dient te worden toegepast. Ter onderbouwing van de categorisering dient de werkgever een overzicht te geven van zijn functiegebouw of functiestructuur. Daarmee wordt inzicht verkregen in de opbouw van en de relatie tussen de functies.

Uitgangspunt voor het vaststellen van de functie-inhoud e.d. is de functiebeschrijving, zo nodig aangevuld met aandachtsgebieden (bij algemeen beschreven functies), nadere functie-eisen en 'algemene' planningsafspraken (bij functiereeksen). Zijn er binnen de onderneming functiebeschrijvingen aanwezig dan dient de werkgever deze over te leggen.

Het feit dat een bepaalde werknemer zijn functie uitvoert op een wijze die overeenkomt met de uitvoering van een andere functie, wil niet zeggen dat die functies per definitie uitwisselbaar zijn. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een werknemer die in een junior functie

zijn werk uitvoert op een wijze die overeenkomt met de senior functie. De werkgever zal dan duidelijkheid moeten geven over wat nu de functie van de werknemer is.

Bij het ontbreken van een schriftelijke functiebeschrijving of ingeval deze beschrijving sterk afwijkt van de feitelijke situatie, wordt uitgegaan van de feitelijke situatie. De werkgever zal daar dan duidelijkheid over moeten geven.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 10 'Ontslagvolgorde' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 2.11 Ontslagregeling: in aanmerking te nemen uitwisselbare functies

### **Artikel 14 In aanmerking te nemen uitwisselbare functies** (i.w. 1-7-2016)

1. Bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de onderneming van de werkgever, tenzij de arbeidsplaatsen vervallen binnen een bedrijfsvestiging van de onderneming van de werkgever, in welk geval voor de toepassing van dat artikel wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de bedrijfsvestiging.
2. Indien de redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel dit, gelet op de omstandigheden, met zich meebrengt, worden, in afwijking van het eerste lid, uitwisselbare functies bij verschillende ondernemingen van de werkgever of onderdelen van een onderneming van de werkgever die worden aangemerkt als bedrijfsvestiging, samengenomen.
3. In afwijking van het eerste lid wordt, bij het vervallen van een inleenopdracht bij een uitzendwerkgever, bij de toepassing van artikel 11 uitgegaan van de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het bedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was en de inleenopdrachten op grond waarvan bij andere bedrijven per bedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies, met dien verstande dat van de inleenopdrachten in andere bedrijven, de inleenopdrachten buiten beschouwing blijven waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedraagt te rekenen vanaf het moment waarop de inleenopdracht is komen te vervallen.
4. In afwijking van het eerste lid, wordt bij het vervallen van arbeidsplaatsen bij een werkgever in de thuiszorg, de kraamzorg, de jeugdgezondheidszorg, de gehandicaptenzorg, de jeugdhulp, de geestelijke gezondheidszorg met inbegrip van de verslavingszorg, de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening of bij een verpleeg- of verzorgingshuis, uitgegaan van de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen, tenzij de werkgever:
  - a. binnen de betreffende gemeente beschikt over meerdere bedrijfsvestigingen, in welk geval bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van die bedrijfsvestigingen; of
  - b. aannemelijk maakt dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd, uitgegaan moet worden van de onderneming of van een bedrijfsvestiging binnen de onderneming.
5. Indien een werknemer in meerdere gemeenten of bedrijfsvestigingen zijn werkzaamheden uitvoert wordt de werknemer bij de toepassing van het eerste en vierde lid toegerekend aan elk van die gemeenten of bedrijfsvestigingen voor het aantal uren waarin de werknemer in een gemeente of bedrijfsvestiging werkzaam is. Indien het aantal uren waarin de werknemer werkzaamheden uitvoerde in een gemeente of bedrijfsvestiging in een periode van ten hoogste zes maanden voorafgaand aan de peildatum, bedoeld in artikel 12, wisselend was, wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal uren waarin de werknemer in een gemeente of vestiging werkzaam was in die periode.



**Overgangsrecht artikel 14, lid 5 en artikel 15, lid 3** (Stcrt. 2016, 34013)

1. De artikelen 14, vijfde lid, en 15, derde lid, van de Ontslagregeling, zoals deze luiden op 30 juni 2016 blijven van toepassing op een verzoek om:
  - a. toestemming voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat is ingediend voor 1 januari 2017 indien de peildatum, bedoeld in artikel 12, tweede lid, gelegen is voor 1 juli 2016;
  - b. ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat is ingediend omdat de toestemming, bedoeld in onderdeel a, is geweigerd.
2. Indien een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding is ingediend op of na 1 juli 2016 en de werkgever daarom heeft verzocht, blijft het eerste lid buiten toepassing ten aanzien van artikel 14, vijfde lid, of artikel 15, derde lid.

**Toelichting bij artikel 14** (Stcrt. 2015, 12685)

In dit artikel wordt geregeld dat bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies in de onderneming van de werkgever. Dat betekent dat wordt uitgegaan van de formele werkgever (de natuurlijke of rechtspersoon) bij wie de werknemer in dienst is. Dit is geregeld in het eerste lid. Hierop is vervolgens een aantal uitzonderingen geformuleerd.

In de eerste plaats geldt dat niet van alle uitwisselbare functies in de onderneming van de werkgever wordt uitgegaan als de werkzaamheden van een onderneming zijn verspreid over verschillende bedrijfsvestigingen, deze vestigingen in de maatschappij als zelfstandige eenheden zijn te herkennen en bij die vestigingen sprake is van een interne zelfstandige bedrijfsvoering. Bij de beoordeling of de vestigingen in de maatschappij als zelfstandige eenheid zijn te herkennen is van belang hoe deze zich naar buiten toe, extern, (maatschappelijk) presenteert en daarmee voor derden als zelfstandige eenheid zichtbaar is. Bij de beoordeling of hiervan sprake is, kan onder meer indicatief zijn (en in onderlinge samenhang te beoordelen) in hoeverre de eenheid zich extern publiekelijk als zelfstandige aanbieder van goederen en diensten presenteert, de eenheid een eigen adres c.q. bedrijfslocatie heeft, deze als aparte vestiging/locatie bij de Kamer van Koophandel is geregistreerd, deze een eigen klantenkring of doelgroep kent, deze een eigen product- en/of dienstenlijn kent, een eigen naam bezigt, een eigen website, eigen briefpapier, een eigen logo of huisstijl kent en de geografische afstand tussen verschillende locaties. Bij de bepaling of sprake is van een interne zelfstandige bedrijfsvoering is van belang hoe de eenheid intern is georganiseerd, of er al dan niet interne zelfstandigheid qua bedrijfsvoering bestaat. Elementen die hierbij indicatief kunnen zijn (en in onderlinge samenhang moeten worden beoordeeld) zijn of sprake is van een aparte rechtspersoon, of er zelfstandig (financieel) wordt gerapporteerd, of deze eenheid als zelfstandig onderdeel in de (financiële) rapportage is opgenomen (blijkt bijvoorbeeld uit jaarplannen en een eigen winst- en verliesverantwoordelijkheid), in hoeverre een eigen management verantwoordelijk is voor de bedrijfsvoering, of de eenheid zelfstandig personeel in dienst kan nemen en ontslaan en of sprake is van een eigen, separate medezeggenschap.

Als van een bedrijfsvestiging sprake is, wordt uitgegaan van de uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging waar arbeidsplaatsen komen te vervallen. Dit is eveneens in het eerste lid geregeld.<sup>3</sup> Deze uitzondering geldt, voor zover dit niet tot onredelijke uitkomsten leidt. Dit vloeit voort uit het tweede lid. Van dat laatste is bijvoorbeeld sprake als het personeel van twee of meer bedrijfsvestigingen als gevolg van wisselingen in de hoeveelheid werkzaamheden – naar gelang de toe- en afname van die werkzaamheden, anders dan wegens ziekte of vakantie bijvoorbeeld – op regelmatige basis onderling tussen verschillende vestigingen wordt uitgewisseld. In dat geval moet worden uitgegaan van het totaal van de uitwisselbare functies bij de verschillende vestigingen samen. Hetzelfde geldt als twee of meer bedrijfsvestigingen organisatorisch worden samengevoegd, bijvoorbeeld vanwege kostenbesparing en synergie-effecten.<sup>4</sup> Een ander voorbeeld betreft de

situatie waarin werknemers voorafgaande aan de peildatum, anders dan wegens herplaatsing als bedoeld in deze regeling, in een andere bedrijfsvestiging (of in een aan de werkgever gelieerde rechtspersoon) zijn geplaatst en het vermoeden bestaat dat de werkgever de bedoeling heeft het ontslag van deze werknemers te bevorderen, of de toepassing van het afspiegelingsbeginsel te ontwijken.<sup>5</sup> Een volgend voorbeeld betreft de situatie waarin sprake is van verschillende rechtspersonen die zelf geen zelfstandige bedrijfsvoering hebben. Ook dan kan het redelijk zijn dat voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt uitgegaan van de werknemers die bij de verschillende rechtspersonen werkzaam zijn op uitwisselbare functies die komen te vervallen.

Opgemerkt wordt ten slotte dat bij het vervallen van arbeidsplaatsen in een bepaald project, of op een bepaalde locatie, voor het bepalen van de ontslagvolgorde het totale personeelsbestand van de onderneming van de werkgever of van de bedrijfsvestiging waaronder het project valt in ogenschouw moet worden genomen. Dit betekent dat nagegaan moet worden of de werknemers die werkzaam zijn op het project (of locatie) dat komt te vervallen, rechten kunnen claimen ten opzichte van werknemers die werkzaam zijn op andere projecten (of locaties). Als eenmaal is vastgesteld wie van de werknemers in een project of op een locatie waar arbeidsplaatsen komen te vervallen niet voor ontslag in aanmerking komen, moet worden nagegaan of de desbetreffende werknemers bereid zijn op de arbeidsplaatsen aan de slag te gaan van werknemers die (bij een ander project of op een andere locatie) wel voor ontslag in aanmerking komen. Als dat in een individueel geval niet het geval is, kan deze werknemer alsnog voor ontslag worden voorgedragen.

In het derde lid wordt voor uitzendwerkgevers afgeweken van het eerste lid ten aanzien van de groep uitwisselbare functies. In het geval sprake is van het vervallen van een inleenopdracht bij een uitzendwerkgever wordt uitgegaan van een andere groep uitwisselbare functies. Hier wordt niet uitgegaan van alle uitwisselbare functies in de onderneming, of van alle uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging van de onderneming, maar enkel van de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het inleenbedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was en de inleenopdrachten bij de desbetreffende bedrijfsvestiging op grond waarvan bij andere inleenbedrijven per inleenbedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies. Dat laatste geldt met dien verstande dat van de inleenopdrachten in andere inleenbedrijven, de inleenopdrachten buiten beschouwing blijven waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedraagt te rekenen vanaf het moment waarop de inleenopdracht is komen te vervallen. Deze regeling is gelijkloidend aan de regeling die gold op grond van Bijlage B bij het voormalige Ontslagbesluit.

In het vierde lid is een bijzondere regeling opgenomen voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij het vervallen van arbeidsplaatsen binnen categorieën uitwisselbare functies die worden vervuld op het terrein van de zorg, welzijn en maatschappelijke dienstverlening zoals die was opgenomen in Bijlage C bij het Ontslagbesluit. Voor deze bijzondere regels is destijds gekozen omdat onverkorte toepassing van het afspiegelingsbeginsel per bedrijfsvestiging voor werkgevers en werknemers (in deze sectoren) tot onredelijke uitkomsten kan leiden. Meer specifiek betreft het de branches thuiszorg, kraamzorg, jeugdgezondheidszorg, verpleeg en verzorgingshuis, gehandicaptenzorg, jeugdhulp, geestelijke gezondheidszorg (met inbegrip van de verslavingszorg) en welzijn en maatschappelijke dienstverlening. De bedrijfsvestiging wordt bepaald aan de hand van de wijze waarop de eenheid zich naar buiten toe presenteert en de wijze waarop de eenheid intern is georganiseerd.

Indien een werkgever landelijk of regionaal georganiseerd is, kan dit er dan zonder nadere maatregelen toe leiden dat het afspiegelingsbeginsel moet worden toegepast op werknemers met uitwisselbare functies bij meerdere gemeenten. Het gevolg hiervan is dat de betreffende werkgevers met het indienen van hun verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst moeten wachten totdat de besluitvorming over inkoop (tot het leveren van voorzieningen door zorgaanbieders) van gemeenten is afgerond in alle gemeenten om te kunnen vaststellen wie voor ontslag in aanmerking komt.

Een ander gevolg van onverkorte toepassing van het afspiegelingsbeginsel is dat werknemers met een uitwisselbare functie van wie het werk in een gemeente niet vervalt, toch voor ontslag in aanmerking komen. Het werk van de betreffende werknemers moet worden overgenomen door werknemers met uitwisselbare functies uit een andere gemeente die niet voor ontslag in aanmerking komen, maar waar het werk wel vervalt. Dit kan tot onacceptabele reisafstanden voor de betreffende werknemers leiden. Het is tevens tegengesteld aan hetgeen wordt beoogd, namelijk dat zorgcliënten zoveel mogelijk hun 'eigen' hulpverlener als vast gezicht behouden en dat de zorg in die zin wordt gecontinueerd.

Verder wordt geregeld dat als een werknemer op wie deze regeling van toepassing is, zijn werkzaamheden in meerdere gemeenten uitvoert, uitgegaan wordt van de gemeente waar de werknemer het meest werkzaam is. Dat laatste moet worden berekend over een periode van twaalf maanden voorafgaande aan het indienen van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Als een werknemer over een kortere periode in dienst is van de werkgever, wordt uitgegaan van die kortere periode. Deze regeling geldt ook als een werknemer in meerdere gemeenten werkzaam is geweest. Dat laatste om te voorkomen dat door het enkele feit dat een werknemer (recent) in een andere gemeente is geplaatst, de ontslagvolgorde wordt beïnvloed.

Ten slotte wordt voorzien in twee uitzonderingen. In de eerste plaats betreft dat de situatie waar sprake is van meerdere bedrijfsvestigingen van een werkgever binnen dezelfde gemeente. In dat geval wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast op de werknemers die werkzaam zijn bij de afzonderlijke bedrijfsvestigingen. In de tweede plaats geldt een uitzondering als een werkgever aannemelijk maakt dat het bepalen van de ontslagvolgorde aan de hand van de werkzaamheden die binnen de afzonderlijke gemeenten komen te vervallen, niet in overeenstemming is met de wijze waarop de werkzaamheden in zijn organisatie zijn ingericht. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werkzaamheden regionaal zijn georganiseerd en het werk van de werknemers zich uitstrekt over verschillende gemeenten. In dat geval kan het onwenselijk zijn het afspiegelingsbeginsel per gemeente toe te passen en zal bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden uitgegaan van de onderneming of een bedrijfsvestiging van de onderneming. Het is aan het UWV om te beoordelen, aan de hand van de specifieke omstandigheden van het geval, of een werkgever terecht gebruik maakt van deze uitzonderingsmogelijkheid.

- 3 Een hiermee vergelijkbare situatie betreft de situatie waar werknemers in dienst zijn van een zogenoemde personeel B.V. en van daaruit worden geplaatst bij verschillende werkmaatschappijen. In dat geval zal voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden uitgegaan van de werkmaatschappij waar arbeidsplaatsen
- 4 De voorbeelden zijn ontleend aan de Toelichting bij de wijziging van het Ontslagbesluit, *Stcrt.* 27 december 2001, 249, p. 42.
- 5 Zie het antwoord van de minister van SZW op Kamervragen Vermeij/Bosman, TK, 2009/2010, Aanhangsel van de Handelingen, nr. 1614.komen te vervallen.

**Toelichting bij wijziging van artikel 14**

(Stcrt. 2015, 45451)

In het vierde lid van artikel 14 is geregeld dat in afwijking van artikel 11 bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet wordt uitgegaan van de onderneming of een bedrijfsvestiging van de werkgever maar van de gemeente waarbinnen de werkzaamheden worden verricht. Hierop bestaan twee uitzonderingen (onderdeel a en onderdeel b van het vierde lid). Deze twee uitzonderingen staan op zichzelf. Niet is vereist dat aan beide elementen wordt voldaan. Om die reden wordt het woord 'en' vervangen door: of.

**Toelichting bij wijziging van artikel 14**

(Stcrt. 2016, 34013)

Het vijfde lid van artikel 14 regelt dat als het werk in één gemeente vervalt terwijl een medewerker zijn werkzaamheden in meerdere gemeenten uitvoert, uitgegaan wordt van de gemeente waar de werknemer het meest werkzaam was. Deze bepaling blijkt niet toepasbaar wanneer werkzaamheden van de werknemer in meerdere gemeenten vervallen, hetgeen in de praktijk vaak voorkomt. De bepaling wordt daarom als volgt aangepast. Wanneer werkzaamheden in één of meerdere gemeenten of bedrijfsvestigingen vervallen, wordt de werknemer aan die gemeenten of bedrijfsvestigingen toegerekend voor het aantal uren dat hij in de betreffende gemeenten of bedrijfsvestigingen werkt. Fluctueert het aantal uren waarin de werknemer in de verschillende gemeenten of bedrijfsvestigingen werkt, dan vindt deze toerekening plaats op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren in de periode van ten hoogste zes maanden voorafgaand aan de peildatum. Daarbij wordt uitgegaan van de periode waarin sprake was van wisselende uren. Derhalve wordt van een periode korter dan zes maanden uitgegaan, indien gedurende een kortere periode voorafgaand aan de peildatum sprake was van wisselende uren of indien de werknemer korter dan zes maanden in een gemeente of bedrijfsvestiging werkzaam is.

Het moet gaan om structurele werkzaamheden in verschillende gemeenten of bedrijfsvestigingen. Incidentele werkzaamheden in een andere bedrijfsvestiging of gemeente blijven buiten beschouwing.

**Toelichting overgangsrecht artikel 14, lid 5 en artikel 15, lid 3**

(Stcrt. 2016, 34013)

Omdat er in lopende of aanstaande verzoeken om toestemming om arbeidsovereenkomsten te beëindigen, reeds uitgegaan zal zijn van artikel 14, vijfde lid, en artikel 15, derde lid, is geregeld dat deze artikelleden, zoals dat deze luiden, nog zes maanden na inwerkingtreding van toepassing blijven indien de peildatum is gelegen voor de dag van inwerkingtreding van deze regeling.

Daarmee wordt tevens geregeld dat op verzoeken die zijn ingediend voor 1 juli 2016 het oude recht van toepassing blijft omdat in die gevallen de peildatum uiteraard voor 1 juli 2016 ligt.

Tevens is geregeld dat de gewijzigde artikelleden – voor op of na 1 juli 2016 in te dienen verzoeken om toestemming – gedurende deze overgangperiode worden toegepast als de werkgever daarom verzoekt. Dit geldt voor verzoeken om toestemming voor opzegging of voor ontbinding, en tevens voor verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst die worden gedaan nadat de toestemming is geweigerd (alsook in hoger beroep en beroep in cassatie).

Indien de werkgever dit verzoek ten aanzien van artikel 14, vijfde lid, of artikel 15, derde lid, of beide artikelleden heeft gedaan, dan is het desbetreffende gewijzigde artikellid van de Ontslagregeling van toepassing op het verzoek om toestemming of ontbinding, maar ook in de situatie waarin de werkgever de rechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden nadat het verzoek om toestemming is afgewezen (alsook in hoger beroep en beroep in cassatie). In dat geval blijft artikel II buiten toepassing.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 10 'Ontslagvolgorde' onder 'Bedrijfsvestiging' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 2.12 Nadere toelichting: in aanmerking te nemen uitwisselbare functies

### *De zorgsector en de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening (WMD)*

Lid 4 van artikel 14 bepaalt dat voor de zorgsector en de WMD-branche het afspiegelingsbeginsel in beginsel wordt toegepast binnen de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen. Het gaat hier om de 'officiële' gemeente en niet een stad, dorp of andere woonkern binnen die gemeente.

Als binnen de onderneming (of bedrijfsvestiging) meerdere gemeenten vallen, is uitgangspunt dat de werkgever het afspiegelingsbeginsel toepast per gemeente. De werkgever mag hiervan afwijken als hij aannemelijk maakt dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd (bijvoorbeeld regionaal), uitgegaan moet worden van de onderneming (of van een bedrijfsvestiging binnen de onderneming).

Wanneer de onderneming van een werkgever in de zorgsector en de WMD-branche bestaat uit meerdere bedrijfsvestigingen, dan is het mogelijk dat de werkgever met betrekking tot de ene bedrijfsvestiging het afspiegelingsbeginsel toepast binnen de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen en met betrekking tot de andere bedrijfsvestiging uitgaat van de bedrijfsvestiging. In het laatste geval moet de werkgever op grond van de regelgeving wel aannemelijk maken dat de werkzaamheden zodanig (bijvoorbeeld regionaal) zijn georganiseerd dat uitgegaan moet worden van de bedrijfsvestiging. Uit de regelgeving volgt tevens dat de werkgever niet binnen één en dezelfde bedrijfsvestiging voor de ene afdeling/functie kan kiezen voor afspiegeling per gemeente en voor de andere voor bijvoorbeeld regionale afspiegeling.

Een werkgever kan actief zijn in zowel de kinderopvang als in het peuterspeelzaalwerk. Op peuterspeelzalen is artikel 14 lid 4 van de Ontslagregeling van toepassing, op werkgevers in de kinderopvang niet. Het komt meer en meer voor dat werkgevers het peuterspeelzaalwerk integreren in de kinderopvang en de werknemer zowel voor de peuterspeelzaal als voor de kinderopvang laat werken. In dergelijke gevallen moet voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden uitgegaan van de hoofdregel, dus van de onderneming van de werkgever dan wel de bedrijfsvestiging zoals genoemd in artikel 14 lid 1 van de Ontslagregeling en niet van de gemeente(n) waarbinnen arbeidsplaatsen vervallen.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 10 'Ontslagvolgorde' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 2.13 Ontslagregeling: opvolgende arbeidsovereenkomsten

### Artikel 15 Opvolgende arbeidsovereenkomsten

(i.w. 1-7-2016)

1. Voor de berekening van de duur van het dienstverband, bedoeld in artikel 11, eerste, tweede en derde lid, onderdeel a, worden een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.
2. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestond in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
3. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die deel uitmaken van een groep, indien van werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers verwacht wordt dat zij regelmatig binnen deze groep van functie veranderen.
4. In afwijking van het eerste lid worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.

### Toelichting bij artikel 15

(Stcrt. 2015, 12685)

In het *eerste lid* van dit artikel wordt geregeld dat voor de berekening van de duur van het dienstverband van een werknemer bij de toepassing van artikel 11 een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, of tussen een werknemer en een opvolgende werkgever, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld. In het *tweede lid* is geregeld dat onder een opvolgende werkgever wordt verstaan de situatie waarin een werkgever ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moet worden opvolger te zijn, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, waarmee aangesloten wordt bij de formulering van opvolgend werkgeverschap in de zogenoemde ketenbepaling.

Het *derde lid* regelt dat voor de toepassing van het eerste lid arbeidsovereenkomsten daarenboven worden geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die deel uitmaken van een groep, indien bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat van werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers verwacht wordt dat zij regelmatig binnen deze groep van functie veranderen. De ratio van deze bepaling is hierin gelegen dat er concerns zijn die een employability-beleid voeren waarbij van de werknemer in beginsel wordt verwacht dat zij regelmatig van functie veranderen. Het is in dat geval redelijk om eerdere dienstverbanden binnen dezelfde groep mee te tellen bij de berekening van de duur van het dienstverband ook als er geen sprake is van elkaar ten aanzien van de arbeid opvolgende werkgevers.

Het vierde lid regelt dat in afwijking van eerste lid voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet worden samengeteld voor de berekening van de duur van het dienstverband als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden. Voor alle arbeidsovereenkomsten die voorafgaan aan de laatste arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2015 is aangegaan geldt dus dat ze alleen worden samengeteld als de onderbreking drie maanden of korter was. Als de onderbreking langer duurt dan zes maanden geldt op grond van de hoofdregel reeds dat voorafgaande arbeidsovereenkomsten niet worden samengeteld. Opgemerkt wordt dat het moment waarop de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, dat is dus het moment waarop beide partijen gebonden zijn aan de overeenkomst, bepalend is voor de vraag of het vierde lid van toepassing is. Het moment waarop de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk ingaat speelt daarbij geen rol.

**Toelichting bij wijziging van artikel 15**

(Stcrt. 2015, 45451)

Onderhavige wijziging is van technische aard en houdt verband met het nieuwe artikel 11, derde lid, onderdeel a.

**Toelichting bij wijziging van artikel 15**

(Stcrt. 2016, 34013)

Het vereiste van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) komt te vervallen omdat in de praktijk is gebleken dat dit tot onredelijke uitkomsten leidt. Het doet zich regelmatig voor dat er geen sprake is van een cao waarin het employability-beleid van een groep is geregeld, bijvoorbeeld in een cao die geldt voor de bedrijfstak of branche, terwijl een dergelijk beleid wel op andere wijze is vastgelegd. Hierdoor worden eerdere dienstverbanden van werknemers binnen dezelfde groep niet meegeteld bij de berekening van de duur van het dienstverband waardoor zij eerder voor ontslag zullen worden voorgedragen dan wanneer daar wel rekening mee wordt gehouden. Dat is ongewenst.

Zie 2.11 van deze uitvoeringsregels voor het overgangsrecht bij de wijziging van het derde lid van artikel 15. Deze paragraaf bevat het gezamenlijke overgangsrecht voor artikel 14, lid 5 en artikel 15, lid 3 van de Ontslagregeling.

## 2.14 Nadere toelichting: opvolgende arbeidsovereenkomsten

Artikel 15 bepaalt dat voor de berekening van de duur van het dienstverband van een werknemer bij de toepassing van artikel 11 een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, of tussen een werknemer en een opvolgende werkgever, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld. Als een werknemer *tegelijktijd* meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met een verschillende aanvangsdatum, dan volgt uit de regeling dat bij de berekening van de duur van het dienstverband steeds wordt uitgegaan van de eerste arbeidsovereenkomst.

In het aanvraagformulier deel B worden in rubriek 4 'Arbeidsovereenkomst' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 2.15 Ontslagregeling: alternatief afspiegelingsbeginsel

### Artikel 16 Alternatief afspiegelingsbeginsel

(i.w. 1-7-2015)

1. Bij de toepassing van artikel 11 kan ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt buiten beschouwing worden gelaten, indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald dat van deze mogelijkheid gebruik kan worden gemaakt.
2. Werknemers kunnen uitsluitend op grond van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten, indien:
  - a. aannemelijk is dat de werknemer bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen;
  - b. de werknemers periodiek zijn beoordeeld, waarbij steeds aangegeven is of een werknemer bovengemiddeld functioneert of zich naar verwachting in de toekomst bovengemiddeld zal ontwikkelen;
  - c. voor alle werknemers kenbaar is gemaakt dat werknemers die bovengemiddeld functioneren of waarvan de verwachting is dat zij zich bovengemiddeld zullen gaan ontwikkelen buiten beschouwing gelaten kunnen worden bij de toepassing van artikel 11; en
  - d. aan alle werknemers dezelfde mogelijkheden zijn geboden om zich, al dan niet in de toekomst, te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer.
3. Toepassing van het eerste lid is toegestaan, voor zover dit er niet toe leidt dat meer werknemers uit de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd voor ontslag in aanmerking worden gebracht dan zonder toepassing van het eerste lid.
4. Het aantal werknemers dat op grond van het eerste lid buiten beschouwing wordt gelaten, wordt naar boven afgerond.

### Toelichting bij artikel 16

(Stcrt. 2015, 12685)

In het *eerste lid* van dit artikel wordt geregeld dat een werkgever ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan laten als bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald dat van deze mogelijkheid gebruik kan worden gemaakt. Het totale aantal werknemers betreft uiteraard het aantal werknemers gemoeid met het vervallen van arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies dat betrokken is bij de afspiegeling ingevolge het eerste lid van artikel 11 en niet het totale aantal werknemers dat werkzaam is op uitwisselbare functies.

Bij het invoeren van deze gekwalificeerde (in plaats van een generieke) mogelijkheid tot afwijking is het volgende overwogen. Het afspiegelingsbeginsel is enerzijds bedoeld om ontslagen evenwichtig te spreiden over de verschillende leeftijdscategorieën en anderzijds als objectief criterium voor het bepalen van de ontslagkeuze. Het voordeel van het afspiegelingsbeginsel voor werkgevers is dat zij zich niet tegenover hun werknemers hoeven te verantwoorden over de ontslagkeuze. Het nadeel is dat een werkgever niet kan selecteren op basis van kwaliteit van werknemers, waardoor het kan voorkomen dat werknemers die aantoonbaar beter functioneren (of waarvan de werkgever meent dat zij over veel potentie voor de toekomst beschikken), ontslagen moeten worden en (in vergelijking) minder goed presterende kunnen blijven. Het voordeel voor werknemers is dat de ontslagkeuze geschiedt aan de hand van objectieve getalscriteria, eventuele willekeur wordt voorkomen en werkgevers gedwongen worden in al hun werknemers in gelijke mate te investeren. Het nadeel voor werknemers is dat werknemers die aantoonbaar



beter functioneren dan andere werknemers desondanks toch voor ontslag in aanmerking kunnen komen. Hoewel beide partijen, werkgevers en werknemers, er dus belang bij kunnen hebben dat afwijking van afspiegeling mogelijk wordt, mag de afwijkingsmogelijkheid niet leiden tot willekeur, zowel als het gaat om de uiteindelijke ontslagvolgorde, als om de investeringsbereidheid van werkgevers in hun werknemers. Om die reden is dan ook gekozen voor een zogenoemde gekwalificeerde mogelijkheid tot afwijking (gebaseerd op de kwaliteit van werknemers) en niet voor een generieke regeling.

De werkgever zal voor een beroep op de regeling aannemelijk moeten maken dat de werknemers die het betreft meer dan gemiddeld functioneren of over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst. De werkgever zal echter ook aannemelijk moeten maken dat andere werknemers dezelfde kansen hebben gehad als deze werknemers. Dat betekent dat de werkgever zich dus niet alleen moet verantwoorden voor de keuze die hij maakt, maar ook over het door hem gevoerde beleid als het gaat om scholing van werknemers. Het voorgaande vergt ook dat een werkgever een personeelsbeleid voert waar het periodiek beoordelen van werknemers en het identificeren van werknemers met veel potentie voor de toekomst, onderdeel van uitmaken. Verder mag van de werkgever worden verlangd dat het voor werknemers op voorhand duidelijk is dat hun functioneren deel uit kan maken van de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt. Deze vereisten voor het toepassen van de regeling zijn opgenomen in het *tweede lid* van onderhavig artikel.

In het *derde lid* is een restrictie aangebracht als het gaat om jongere (15–25) en oudere werknemers (55–AOW leeftijd). Als het gaat om jongere werknemers, omdat zij nog onvoldoende de gelegenheid hebben gehad zich te manifesteren en als het gaat om oudere werknemers, gezien hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en om te voorkomen dat de investeringsbereidheid van werkgevers ten aanzien van deze groep af zal nemen. Deze restrictie betekent echter niet dat de maatregel niet kan worden toegepast binnen de genoemde leeftijdscategorieën, wel dat de maatregel als zodanig niet mag leiden tot meer ontslagen binnen deze leeftijdscategorieën. Ter toelichting: de 10%-regel kan gebruikt worden om werknemers die bij volledige toepassing van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking zouden komen, vanwege bovengemiddelde prestaties of een meer dan gemiddeld potentieel voor de toekomst te behouden. In plaats daarvan komen andere werknemers voor ontslag in aanmerking, waarbij het afspiegelingsbeginsel bepaalt welke werknemer volgens dit beginsel binnen dezelfde leeftijdscategorie vervolgens voor ontslag in aanmerking komt. Slechts in het geval de bedoelde leeftijdscategorie is uitgeput en aldus een werknemer vanwege toepassing van de 10%-regel uit een andere leeftijdscategorie volgens de afspiegeling als eerstvolgende voor ontslag in aanmerking komt, kan de beperking van de leeftijdscategorieën 15–25 en 55 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd een rol spelen. Dit kan zich voordoen als een werknemer uit bijvoorbeeld de leeftijdscategorie 25–35 jaar bovengemiddeld presteert (en overigens aan de voorwaarden voor toepassing van de 10%-regel is voldaan), maar hij de enige is binnen zijn leeftijdscategorie die voor ontslag in aanmerking komt. In dat geval is zijn leeftijdscategorie uitgeput en zal de eerstvolgende werknemer die voor ontslag in aanmerking komt afkomstig zijn uit een andere leeftijdscategorie, met dien verstande dat dit niet kan betreffen een werknemer uit de leeftijdscategorie 15–25 dan wel 55 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Om mogelijke misverstanden te voorkomen, het gaat bij deze regeling niet om het beter functioneren van de werknemer die volgens afspiegeling voor ontslag in aanmerking komt (en die de werkgever wil behouden), in vergelijking tot een werknemer die daar in eerste instantie niet voor in aanmerking komt. Dat zou met zich brengen dat niet alleen de werkgever maar ook UWV (of de rechter) telkens de vergelijking tussen de ene en de andere werknemer moet maken. Dat is ongewenst, niet in de laatste plaats vanwege de uitvoerbaarheid van de regeling. Voor deze regeling geldt, dat werknemers die aan de door de werkgever gestelde

kwaliteitseisen voldoen, buiten de toepassing van afspiegeling worden gehouden (mits aan de randvoorwaarden is voldaan). Als het gaat om de toetsing door UWV of de rechter geldt ten aanzien van de beoordeling van het bovengemiddeld functioneren of het bezitten van een bovengemiddelde potentie voor de toekomst van de werknemer, dat het oordeel van de werkgever leidend is. Enerzijds omdat hij daar het beste zicht op heeft, anderzijds omwille van de uitvoerbaarheid van de regeling. Van UWV of rechter kan niet worden verlangd de beoordeling door de werkgever over te doen (als dat al zou kunnen), wel om te bezien of aan de hiervoor genoemde randvoorwaarden is voldaan.

Voor de situatie waarin uit de berekening van 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt, geen hele getallen komen, regelt het vierde lid dat het aantal werknemers dat op grond van het eerste lid buiten beschouwing wordt gelaten, naar boven wordt afgerond. Als bijvoorbeeld 21 werknemers voor ontslag in aanmerking komen, dan kunnen op grond van het eerste lid 2,1 werknemers buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden gelaten. Gelet op het vierde lid, wordt dit naar boven afgerond tot 3.

## 2.16 Nadere toelichting: alternatief afspiegelingsbeginsel

De werkgever kan bij ontslag een beroep doen op de *zogenheten 10% regeling* (artikel 16 van de Ontslagregeling). Deze regeling houdt in dat onder een aantal strikte voorwaarden (waaronder een cao-afpraak) per categorie uitwisselbare functie 10% van het aantal werknemers buiten beschouwing mag worden gelaten bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Voorbeeld:

Bij een werkgever zijn 12 metselaars in dienst. Binnen deze functie komen twee arbeidsplaatsen te vervallen. Werkgever mag 10% van deze te vervallen arbeidsplaatsen buiten beschouwing laten: 10% van 2 is 0,2. Dit wordt naar boven afgerond tot 1 werknemer.

Als de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, heeft dit tot gevolg dat de eerstvolgende werknemer die volgens het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komt, voor ontslag moet worden voorgedragen. Dit is (in beginsel) de eerstvolgende werknemer met het kortste dienstverband binnen de betreffende leeftijdsgroep.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 10 'Ontslagvolgorde' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

### 3. Herplaatsing binnen een redelijke termijn

*Een werkgever kan pas toestemming krijgen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst als naast een redelijke grond voor ontslag, herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is, al dan niet met behulp van scholing (artikel 7:669 lid 1 BW). Nadere regels hieromtrent zijn gesteld in paragraaf 3 van de Ontslagregeling.*

#### 3.1 Wet en Memorie van Toelichting

##### **Artikel 7:669 van het BW**

(i.w. 1-7-2015)

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.

...

5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
  - a. nadere regels gesteld met betrekking tot ... de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;

##### **Memorie van toelichting**

(TK 33818, 3 29-11-2013)

(p. 98)

De hoofdregel in Boek 7 van het BW luidt dat een arbeidsovereenkomst opgezegd kan worden. In artikel 7:669, eerste lid, BW wordt geregeld dat de werkgever voor die opzegging wel een redelijke grond dient te hebben. Bovendien dient de werkgever aannemelijk te maken dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Deze vereisten zijn ontleend aan het huidige Ontslagbesluit, dat zal komen te vervallen. Met het voorgestelde artikel 7:669 BW en de daarop gebaseerde lagere regelgeving wordt geen wijziging beoogd ten opzichte van hetgeen in het huidige Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV is geregeld. Bij het 'niet in de rede' liggen van herplaatsing kan bijvoorbeeld worden gedacht aan verwijtbaar handelen van de werknemer.

...

(p. 46)

In het wetsvoorstel wordt voorzien in de mogelijkheid tot het stellen van nadere regels over wat onder een redelijke grond voor ontslag wordt verstaan, over de herplaatsing van de werknemer (al dan niet met behulp van scholing) en over wat daarbij onder een redelijke termijn moet worden verstaan. Bij het stellen van deze regels kan onderscheid worden gemaakt naar categorieën van werknemers. Bij deze regeling zullen regels worden gesteld voor werknemers die via een payroll-bedrijf werkzaam zijn bij een werkgever, zodanig dat hun bescherming tegen ontslag niet afwijkt van de bescherming van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij diezelfde werkgever. Tevens zal voor arbeidsgehandicapten de termijn van

herplaatsing op een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing, worden gesteld op 26 weken (zoals voor deze categorie van werknemers thans ook het geval) en in andere gevallen op een termijn gelijk aan de opzegtermijn die voor een werknemer in acht genomen moet worden (zoals thans in de uitvoeringspraktijk als vuistregel wordt gehanteerd).

## 3.2 Ontslagregeling: herplaatsing

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

(Stcr. 2015, 12685)

In artikel 7:669 BW is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie bij de werkgever binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In het vijfde lid, onderdeel a, van genoemd artikel is onder meer geregeld dat nadere regels zullen worden gesteld met betrekking tot de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers. De hierna te bespreken artikelen in de hierboven genoemde paragraaf strekken hiertoe.

### Artikel 9 Herplaatsing

(i.w. 1-7-2016)

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

**Toelichting bij artikel 9 van de Ontslagregeling**

(Stcrt. 2015, 12685)

De mogelijkheid van herplaatsing van een werknemer wordt gezien aan de hand van vacatures die er bij een werkgever zijn of mogelijkwjs binnen afzienbare termijn komen. Dat is geregeld in het *eerste lid, onderdeel a*. Daarbij geldt, net als thans het geval, dat als de bedrijfsactiviteiten van een werkgever over meerdere vestigingen zijn gespreid, of als een onderneming deel uitmaakt van een concern, daarbij ook andere vestigingen, respectievelijk ondernemingen die deel uitmaken van een concern, betrokken dienen te worden dan die waar een werknemer werkzaam is. Het *tweede lid* van het onderhavige artikel strekt hiertoe.

In het *eerste lid, onderdeel b*, wordt geregeld dat als een passende functie wordt bezet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, door ingeleend personeel (niet zijnde payrollwerknemers) of door een oproepkracht, deze functie, indien die als passend kan worden aangemerkt, bij het beoordelen van de mogelijkheden tot herplaatsing van een werknemer wordt betrokken, hetgeen tot gevolg kan hebben dat genoemde werknemers plaats moeten maken voor een werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen. Hiermee wordt enerzijds aangesloten bij de thans bestaande praktijk. Anderzijds bij de regel in artikel 7:671a, zevende lid, BW op grond waarvan toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden slechts wordt verleend als een werkgever de arbeidsrelatie met de hiervoor genoemde categorieën van personen heeft beëindigd. De regel geldt echter niet als het werkzaamheden betreft van niet-structurele aard. Dat is ook logisch, enerzijds omdat de verplichting tot herplaatsing (veelal) werknemers zal betreffen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, anderzijds omdat als het tijdelijke werkzaamheden betreft (waaronder wordt verstaan: met een duur van korter dan 26 weken) een wisseling van personeel voor (veelal) een relatief korte periode niet voor de hand ligt.

In het *derde lid* is geregeld wat in dit verband onder een passende functie wordt verstaan, namelijk een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). In de regel zal het hierbij gaan om functies die aansluiten bij het niveau van de werkzaamheden die een werknemer verricht maar dat hoeft niet het geval te zijn. Bij disfunctioneren kan bijvoorbeeld sprake zijn van een passende functie wanneer dit ligt onder het functieniveau van de functie die wordt vervuld. Dat ligt ook in de rede als de reden voor disfunctioneren is dat een werknemer het vereiste niveau niet of niet langer aan kan. Bij de bepaling of een functie passend is voor een arbeidsgehandicapte, zal in ogenschouw moeten worden genomen of de functie aansluit bij de arbeids/medische mogelijkheden van de werknemer. Ook dat kan ertoe leiden dat een functie die beneden het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als passend moet worden aangemerkt.

Met betrekking tot scholing wordt opgemerkt dat deze optie is gekoppeld aan het eventuele bestaan van een mogelijkheid tot herplaatsing. Dat betekent dat een werkgever niet verplicht kan worden om een werknemer te scholen als er geen zicht is op herplaatsing in een passende functie.

De duur (in relatie tot de in acht te nemen redelijke termijn, zie hierna bij de toelichting op artikel 10) en de kosten van scholing zijn bepalend voor de vraag welk scholingsaanbod bij een mogelijk geschikte functie van werkgever geveerd kan worden, waarbij de financiële positie van een onderneming relevant is.

Het is aan de werkgever om te beoordelen welke werknemer het meest geschikt is voor het vervullen van eventuele vacatures waarbij hij zijn keuze uiteraard wel moet verantwoorden als die ter discussie wordt gesteld. Echter, in een situatie waarin een categorie uitwisselbare functies wordt opgeheven en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een andere (niet met de vervallen functie uitwisselbare; zie artikel 13) functie, ligt het in de rede dat de werknemer die hiervoor

geschikt is en op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen, als eerste in de gelegenheid wordt gesteld deze functie – na sollicitatie – te aanvaarden. Het spreekt voorts voor zich dat een werknemer die met ontslag wordt bedreigd voorrang geniet boven een externe sollicitant. Dat betekent dat als een werkgever (of een andere werkgever binnen een concern) een vacature vervult door een externe kandidaat terwijl die vacature als passend kan worden aangemerkt voor een met ontslag bedreigde werknemer de werkgever zijn verplichting tot herplaatsing niet heeft vervuld. UWV zal dan geen toestemming voor opzegging kunnen verlenen en de rechter zal de arbeidsovereenkomst niet kunnen ontbinden.

### **Toelichting bij wijziging van artikel 9**

(Stcrt. 2015, 45451)

Zoals uit de artikelsgewijze toelichting bij artikel 9 van de Ontslagregeling reeds blijkt, wordt in het kader van de herplaatsing als bedoeld in artikel 7:669, eerste lid, BW ook de arbeidsplaats betrokken van de oproepkracht als bedoeld in artikel 7:628a BW. Zulks was verzuimd op te nemen in de tekst van artikel 9 van de Ontslagregeling. Deze omissie wordt hiermee hersteld.

### **Toelichting bij wijziging van artikel 9**

(Stcrt. 2016, 34013)

In deze bepaling is verduidelijkt dat een arbeidsplaats van een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst alleen dan wordt betrokken bij de beoordeling of herplaatsing van een met ontslag bedreigde werknemer mogelijk is als die arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt binnen de redelijke termijn voor herplaatsing.

Voorts werd in deze bepaling, ter nadere bepaling van wat moet worden verstaan onder 'oproepcontract', verwezen naar artikel 7:628a BW. Dit geeft niet voldoende duidelijkheid over welk onderdeel van dat artikel relevant is. Relevant is enkel of sprake is van een overeengekomen arbeidsduur. Als dat niet het geval is, oftewel de omvang van de arbeid is in zijn geheel niet vastgelegd, dan is sprake van een oproepcontract, waarbij de desbetreffende arbeidsplaats in aanmerking komt voor herplaatsing. Of de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht al dan niet zijn vastgelegd is, anders dan voor het doel waarvoor artikel 7:628a is geschreven, niet relevant bij herplaatsing. Het betreffende onderdeel wordt aangepast zodat dit in overeenstemming wordt gebracht met deze bedoeling.

Verder is in deze bepaling verduidelijkt dat ook arbeidsplaatsen van werknemers die zijn ingeleend van bijvoorbeeld een andere vestiging betrokken dienen te worden bij de mogelijkheden tot herplaatsing, net zoals dat geldt voor arbeidsplaatsen van werknemers die van een andere werkgever zijn ingeleend.

Toegevoegd aan deze bepaling is dat ook een arbeidsplaats van een AOW-gerechtigde werknemer betrokken dient te worden bij de hiervoor genoemde beoordeling.

Hetzelfde geldt ook voor de arbeidsplaats van degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is, tenzij de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige. De werkgever zal dit aannemelijk moeten maken op de wijze zoals hiervoor is toegelicht bij de wijziging van artikel 6. De werkgever dient daarbij tevens toe te lichten en aannemelijk te maken dat het uitbesteden van de werkzaamheden aan de zelfstandige ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. Uit artikel 7:669 derde lid, onderdeel a, BW en de artikelen 5 en 6 van de Ontslagregeling vloeit voort dat alleen als aan deze vereisten is voldaan er een redelijke grond voor ontslag is wegens het uitbesteden van werkzaamheden aan een zelfstandige. Deze zelfde voorwaarden gelden derhalve bij de vraag of een dergelijke arbeidsplaats in aanmerking komt voor herplaatsing van de werknemer die voor ontslag in aanmerking komt.

### 3.3 Nadere toelichting: herplaatsing

Uit de vereisten die staan in artikel 9 blijkt dat de werkgever in de ontslagaanvraag moet toelichten waarom het niet mogelijk is om de werknemer binnen de redelijke termijn te herplaatsen op een passende functie binnen de onderneming of groep. Op grond van artikel 9, lid 1 moet hij hierbij allereerst arbeidsplaatsen betrekken waarvoor een vacature bestaat of binnen de voor de werknemer geldende redelijke termijn beschikbaar zal komen. Daarnaast moet hij daarbij arbeidsplaatsen betrekken van uitzendkrachten, oproepkrachten, ingeleend personeel (uitgezonderd payrollwerknemers), werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en arbeidsplaatsen die binnen de redelijke termijn beschikbaar komen doordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, voor zover op die arbeidsplaatsen geen werkzaamheden van tijdelijke aard (ten hoogste 26 weken) worden verricht.

Ook arbeidsplaatsen waarop een zelfstandige werkzaam is, moeten daarbij worden betrokken. Dat is alleen anders als de werkgever aannemelijk maakt dat de zelfstandige een echte zelfstandige is in de zin van artikel 6 van de Ontslagregeling en de arbeidsplaats voor een doelmatige bedrijfsvoering bezet moet worden door een zelfstandige.

Daarbij mag de werkgever op grond van de regeling ingeval van een vacature of een bestaande arbeidsplaats de werknemer selecteren die daarvoor het *meest* geschikt is. Dat is anders als een functie vervalt en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de vervallen functie. Dan moet op basis van het (omgekeerde) afspiegelingsbeginsel worden bepaald aan welke werknemer, die geschikt is om de functie te vervullen, deze functie als eerste moet worden aangeboden. Dit wordt onderstaand aan de hand van een voorbeeld verduidelijkt. Tevens wordt ingegaan op de situatie waar sprake is van de mogelijkheid tot herplaatsing in een passende functie voor een minder aantal uren en hoe een herplaatsingsverplichting in een sociaal plan zich verhoudt tot de wettelijke herplaatsingsverplichting.

#### 3.3.1 Voorbeeld verval functie en ontstaan nieuwe functie

Een bedrijf heeft twee niet uitwisselbare functies (technisch tekenaar en projectleider). In de functie van technisch tekenaar vervallen drie van de vijf arbeidsplaatsen. In de functie van projectleider zijn vijf arbeidsplaatsen. Deze vervallen allemaal omdat de functie van projectleider wordt opgeheven. Tegelijkertijd ontstaat de nieuwe functie van projectcoördinator met drie arbeidsplaatsen/vacatures. Deze functie is niet uitwisselbaar met de functie van technisch tekenaar en projectleider omdat andere functie-eisen gelden. Wel wordt in de nieuwe functie een deel van de werkzaamheden van de vervallen functie van projectleider voortgezet.

Twee technisch tekenaars en alle vijf projectleiders solliciteren naar de nieuwe functie van projectcoördinator. Slechts één van de boventallige technisch tekenaars en vier projectleiders voldoen aan de functie-eisen en zijn geschikt voor de nieuwe functie van projectcoördinator. Dat betekent dat er vijf geschikte kandidaten zijn voor drie vacatures. Aan wie moet de werkgever de nieuwe functie van projectcoördinator aanbieden?

De werkgever mag in deze situatie niet vrij selecteren wie hij het *meest* geschikt vindt. In hun onderlinge verhouding hebben de geschikte projectleiders voorrang op de geschikte technisch tekenaar omdat een deel van hun vervallen functie in de nieuwe functie wordt voortgezet. Binnen de groep van vier geschikte projectleiders moet de werkgever de nieuwe functie aanbieden aan de drie projectleiders die op basis van het afspiegelingsbeginsel (berekend over de vier geschikte projectleiders) de hoogste afspiegelingsrechten hebben. De werkgever zou de functie van projectcoördinator pas aan de technisch

tekenaar moeten aanbieden als er, na herplaatsing van alle vier geschikte projectleiders, nog een vacature zou zijn.

### 3.3.2 Passende functie voor minder uren

Als de arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen is vervallen en de werknemer kan worden herplaatst in een passende functie voor minder uren dan de oorspronkelijke functie, en de werkgever de aanvraag wegens ondeelbaarheid van de arbeidsovereenkomst handhaaft, dan moet de werkgever de werknemer schriftelijk hebben aangeboden de arbeidsovereenkomst voort te zetten in de andere functie onder vermelding van de arbeidsduur en de arbeidsvoorwaarden, in lijn met artikel 4 'deeltijdontslag' van de Ontslagregeling.

### 3.3.3 In relatie tot herplaatsingsverplichting in een sociaal plan

Als de werkgever in het kader van een cao of sociaal plan bepaalde inspanningen betreffende herplaatsing en/of begeleiding naar ander werk binnen de (groep van) onderneming(en) heeft toegezegd gedurende een bepaalde periode en vóór het verstrijken van deze periode een ontslaaanvraag indient, dan is deze aanvraag prematuur, tenzij de cao of het sociaal plan bepaalt dat de aanvraag eerder kan worden ingediend, en voldaan is aan de daarin daarvoor gestelde vereisten.

Dit staat los van de voor de betrokken werknemer in acht te nemen redelijke termijn van herplaatsing. Die ziet immers op de periode vanaf de datum van de beslissing op de ontslaaanvraag.

Vaak wordt er een begeleidings- of bezwarencommissie ingesteld die op een juiste naleving van een sociaal plan toeziet. Deze commissie zal vaak ook de taak hebben om bezwaren van werknemers over naleving daarvan te beoordelen. Als een uitspraak van de bezwarencommissie *bepalend* is voor de vraag of een werknemer terecht voor ontslag is voorgedragen, zal geen toestemming voor ontslag verleend worden zolang geen uitspraak is gedaan.

In het aanvraagformulier deel C wordt in rubriek 11 'Herplaatsing' de hierop betrekking hebbende vraag gesteld.



### 3.4 Ontslagregeling: redelijke termijn voor herplaatsing

#### Artikel 10 Redelijke termijn

(i.w. 1-7-2016)

1. De redelijke termijn, bedoeld in artikel 669, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is gelijk aan de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, tweede en derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Voor een werknemer met een arbeidshandicap bedraagt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste lid, 26 weken.
3. Als werknemer met een arbeidshandicap, bedoeld in het tweede lid, wordt aangemerkt de werknemer:
  - a. die voor 29 december 2005 als arbeidsgehandicapte is aangemerkt op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten voor zolang aanspraak bestaat op voorzieningen op grond van die wet;
  - b. met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen of een uitkering of recht op arbeidsondersteuning op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;
  - c. waarvoor voorzieningen zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid; of
  - d. die bij ziekte recht heeft op ziekgeld als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.
4. De redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
5. Indien sprake is van het beëindigen van een inleenopdracht:
  - a. vangt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt;
  - b. wordt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, verlengd met de perioden waarin de werknemer wegens ziekte of gebreken niet in staat is arbeid te verrichten.

#### Toelichting bij artikel 10 van de Ontslagregeling

(Stcrt. 2015, 12685)

De verplichting tot herplaatsing (al dan niet met behulp van scholing) geldt voor zover herplaatsing van een werknemer binnen een redelijke termijn mogelijk is. Zoals in de memorie van toelichting bij de Wwz reeds is aangegeven, wordt in het eerste lid van onderhavig artikel deze termijn gesteld op de wettelijke opzegtermijn (één tot vier maanden afhankelijk van de lengte van het dienstverband) die voor een werknemer in acht genomen moet worden (zoals thans in de uitvoeringspraktijk als vuistregel wordt gehanteerd), zonder aftrek van de proceduretijd UWV of rechter. Hiermee komt tot uitdrukking dat de zorgplicht van de werkgever jegens de werknemer toeneemt naarmate het dienstverband een langere looptijd heeft. De termijn wordt, op grond van het vierde lid, berekend vanaf de datum waarop wordt beslist omtrent het verzoek tot opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat een werkgever bij een verzoek aan UWV of de rechter aannemelijk moet maken dat herplaatsing binnen de genoemde redelijke termijn niet mogelijk is, rekening houdend met de proceduretijd van UWV en de rechter. Voor uitzendwerkgevers geldt, op grond van artikel 7 een afwijkende regeling, namelijk dat de herplaatsingstermijn in acht moet zijn genomen alvorens toestemming voor opzegging kan worden verleend of de arbeidsovereenkomst door de rechter kan worden ontbonden. In het vijfde lid is geregeld dat deze termijn aanvangt op de dag waarop de inleenovereenkomst eindigt. Voor werknemers met een

arbeidshandicap wordt in het tweede lid de termijn gesteld op 26 weken zoals voor deze categorie van werknemers voorheen ook het geval was (dit was geregeld in de artikelen 4:4, eerste lid, en 5:2, onderdeel b, van het Ontslagbesluit). Deze termijn hangt samen met een toezegging aan de Tweede Kamer die gedaan is tijdens de parlementaire behandeling van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Kamerstukken II 2004/05, 30 034) en de Wet invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Kamerstukken II 2004/05, 30 118). In het derde lid wordt aangegeven wat onder een werknemer met een arbeidshandicap wordt verstaan. Deze omschrijving wijkt niet af van hetgeen in het Ontslagbesluit was geregeld. In het vierde en vijfde lid is geregeld op welk moment de redelijke termijn gaat lopen. De hoofdregel, welke in het vierde lid is opgenomen, is dat deze termijn gaat lopen op de dag waarop het UWV of de rechter beslist op een verzoek om toestemming voor opzegging respectievelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In het vijfde lid is geregeld dat voor een uitzendwerkgever de redelijke termijn gaat lopen vanaf het vervallen van een inleenopdracht.

**Toelichting bij artikel 10 van de Ontslagregeling** (Stcrt. 2016, 34013)

In afwijking van artikel 7:672, tweede lid, BW geldt voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een afwijkende opzegtermijn. In die situatie is die opzegtermijn ook de redelijke termijn, bedoeld in artikel 7:669, eerste lid, BW.

### 3.5 Nadere toelichting: redelijke termijn

Artikel 10 van de Ontslagregeling bepaalt dat de redelijke termijn gelijk is aan de wettelijke opzegtermijn, tenzij sprake is van een werknemer met een arbeidshandicap. In dat geval is de herplaatsingstermijn 26 weken. Er vindt geen aftrek van de proceduretijd plaats. Indien in een (collectieve) arbeidsovereenkomst of sociaal plan een langere of kortere opzegtermijn is afgesproken, wordt daarmee bij de bepaling van de redelijke herplaatsingstermijn geen rekening gehouden. De herplaatsingstermijn wordt berekend vanaf de dag dat een beslissing op de aanvraag wordt genomen. De werkgever moet daar bij indiening van een ontslagaanvraag rekening mee houden.

De redelijke herplaatsingstermijn is:

<b>Aantal jaren in dienst</b>		<b>herplaatsingstermijn</b>
Tot 5 jaren	:	1 maand
5 tot 10 jaren	:	2 maanden
10 tot 15 jaren	:	3 maanden
15 jaren en langer	:	4 maanden
werknemer met arbeidshandicap	:	altijd 26 weken
AOW-gerechtigde	:	altijd 1 maand <sup>13</sup>

13 Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer zonder toestemming opzeggen als deze is ingegaan vòòr het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (artikel 671, lid 1 onderdeel g en artikel 669, lid 4 BW). Als de werknemer nà het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd voor onbepaalde tijd in dienst is getreden, dan is wel toestemming of ontbinding nodig. De regels over herplaatsing gelden, tenzij sprake is van een bedrijfseconomische reden voor ontslag voor meerdere werknemers en de werkgever op grond van artikel 7:671a, lid 5 onderdeel d BW eerst afscheid moet nemen van de AOW-gerechtigde werknemer. Zie de toelichting bij artikel 11 lid 2 Ontslagregeling (Stcrt, 2015, 12685).

In geval van een werknemer met een arbeidshandicap is de herplaatsingstermijn 26 weken. Dat geldt met name voor werknemers met een WIA- of WAO-uitkering, maar ook voor de zogeheten 35-minners die in aanmerking komen voor de no-riskpolis en op grond daarvan recht hebben op een ziekingelduitkering als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 11 'Herplaatsing' de hierop betrekking hebbende vraag gesteld.

## 4. Opzegverboden

*Er wordt geen toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen als er een opzegverbod geldt als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 tot en met 4 en 10 BW. Dat is anders als het opzegverbod naar verwachting niet meer geldt binnen 4 weken na een beslissing op de ontslaanvraag.*

### 4.1 Wet en Memorie van toelichting

#### **Artikel 671a lid 11 Burgerlijk Wetboek**

(i.w. 1-1-2016)

De toestemming, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt niet verleend als een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, tenzij redelijkerwijs mag worden verwacht dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op de toestemming, bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdeel h.

#### **Memorie van Toelichting verzamelwet SZW 2016**

(TK 34273, 3 4-9-2015)

Artikel 7:671b, tweede lid, BW, bepaalt dat de kantonrechter een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst slechts kan inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 7:669 is voldaan, en er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 7:670 of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden. In lijn hiermee wordt opgenomen dat toestemming om een arbeidsovereenkomst op te zeggen niet wordt verleend als een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 tot en met 4 en 10, geldt, tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek door UWV of de in artikel 7:671a, tweede lid, BW bedoelde van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie beslist op het verzoek, niet meer geldt. De termijn van vier weken sluit aan bij de termijn waarbinnen de werkgever – gelet op de geldigheid van de toestemming op grond van artikel 7:671a, zesde lid, BW – van de door UWV of cao-commissie gegeven toestemming gebruik zal moeten maken. Het is voor een werkgever niet zinvol om in een dergelijk geval waarin sprake is van een opzegverbod toch een verzoek om toestemming te doen. Als lopende de behandeling van het verzoek blijkt dat een opzegverbod geldt, ligt het voor de hand dat de werkgever het verzoek intrekt. Tot een afwijzing van een verzoek om toestemming omdat een opzegverbod van toepassing is, zal het in de praktijk dus niet vaak komen. Als bij een voorgenomen ontslag om bedrijfseconomische redenen sprake is van het toepassing zijn van het opzegverbod dat geldt tijdens ziekte, en geen toestemming zal worden verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van deze zieke werknemer, kan in plaats daarvan een andere werknemer voor ontslag worden voorgedragen. Dat eerstbedoelde werknemer ziek is en voorlopig zal blijven, zal de werkgever moeten aantonen, bijvoorbeeld aan de hand van een verklaring van de bedrijfsarts. Het UWV zal in de beschikking

vermelden dat indien mocht blijken dat het opzegverbod na de beslissing op het verzoek voortduurt, de arbeidsovereenkomst bij de aanwezigheid van het opzegverbod niet kan worden opgezegd. Indien bij de behandeling van een verzoek om toestemming niet naar voren is gekomen dat er een opzegverbod van toepassing is, kan het zich voordoen dat UWV of de cao-commissie toestemming verleent, terwijl een opzegverbod van toepassing is. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst dan niet rechtsgeldig opzeggen met een beroep op de gegeven toestemming. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op de toestemming die wordt verleend door de commissie, bedoeld in artikel 7:671, eerste lid, onderdeel h, BW.

**Artikel 7:670 lid 1 tot en met 4 en lid 10  
(tot en met 13) BW**

(i.w. 1-1-2016)

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, dan wel zes weken voor de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of door de commissie, bedoeld in artikel 671a, lid 2, is ontvangen.Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel a bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dat onderdeel genoemde termijn van zes weken, voor zover het totale tijdvak gedurende welke de werkgever niet kan opzeggen niet meer bedraagt dan twee jaren.  
Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer voorts niet opzeggen gedurende de periode dat hij verlof geniet als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg.

3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
  1. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
  2. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  3. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  4. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.
  5. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
- ...
10. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
  - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
  - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, leden 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, lid 1, van die wet werkzaam is; of
  - d. als een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
11. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

- b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 en lid 10 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
13. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 en lid 10 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).

### **Overgangsrecht Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

(i.w. 1-1-2016)

#### **ARTIKEL VIII A. OVERGANGSRECHT BURGERLIJK WETBOEK**

1. In afwijking van het in de artikelen 629, lid 2, en 670, lid 1, onder a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 6 weken, geldt tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip een tijdvak van dertien weken voor de werknemer:
    - a. die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, en
    - b. die geen werknemer als bedoeld in artikel 629, lid 2, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is.
  2. Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in het eerste lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.
- (...)
4. Met ingang van het tijdstip, bedoeld in het eerste lid, geldt de in de artikelen 629, lid 2, en 670, lid 1, onder a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde termijn van zes weken, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan dertien weken.
  5. Het tijdstip, bedoeld in het eerste en derde lid, wordt niet eerder vastgesteld, dan nadat:
    - a. Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Kamerstukken 34 073) in de praktijk gedurende de eerste twee jaren na inwerkingtreding van die wet, aan de beide kamers der Staten-Generaal heeft gezonden; en
    - b. acht weken zijn verstreken nadat het voornemen tot het vaststellen van dat tijdstip is meegedeeld aan de beide kamers der Staten-Generaal.

#### ARTIKEL IX. OVERGANGSRECHT BURGERLIJK WETBOEK

1. Het in artikel 629, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 104 weken alsmede artikel 670, lid 1, onder a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze bepaling luidde voor het tijdstip van inwerking-treding van artikel I, onderdeel F van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, blijven gedurende zes maanden na dat tijdstip van toepassing op de werknemer:
  - a. die op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel F, van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ten minste de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft, dan wel binnen zes maanden na dat tijdstip deze leeftijd bereikt, en
  - b. die voor het in onderdeel a bedoelde tijdstip en tevens, al dan niet na een onderbreking gedurende minder dan vier weken, na die dag verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, en
  - c. op wie op die dag het in artikel 629, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 104 weken van toepassing is.
2. Na afloop van de in lid 1 genoemde termijn van zes maanden, geldt de in artikel VIIIA genoemde termijn van dertien weken, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

#### **Memorie van Toelichting Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

(TK 34073, 3 10-11-2014)

#### *Artikelsgewijze toelichting (pagina 22)*

Dit artikel regelt dat het opzegverbod bij ziekte wordt verkort van twee jaar tot zes weken wanneer het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Hierbij is aangesloten bij de termijn van zes weken die in artikel 7:629, lid 2, ten aanzien van de periode van loondoorbetaling bij ziekte, is opgenomen. De na onderdeel b van het eerste lid ingevoegde zin heeft – evenals artikel 7:629, lid 2, tweede zin – betrekking op de situatie dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt op een later tijdstip dan dat waarop het ziekteverzuim ingaat. Als de werknemer al geruime tijd ziek is, en wel zodanig lang dat met een opzegverbod van zes weken vanaf het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, het totale opzegverbod langer dan twee jaren zou duren, is de duur van het opzegverbod vanaf het bereiken van die leeftijd korter dan zes weken. De termijn gedurende welke in een dergelijke situatie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd het opzegverbod geldt is zoveel korter dan zes weken dat de totale termijn (dat wil zeggen het tijdvak gedurende welke de werkgever niet kon opzeggen voor het tijdstip waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt opgeteld met de termijn die daarna geldt) twee jaren bestrijkt.

#### **Toelichting amendementen overgangsrecht Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

(TK 34073, 19 12-03-2015)

Deze tijdelijke overgangsregeling heeft tot doel om de mogelijke verdringing te beperken tussen AOW-gerechtigde werknemers en oudere werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.



## Artikel 7: 670a lid 2 tot en met 4 BW

(i.w. 1-7-2015)

- ...
2. Artikel 670, leden 1 tot en met 4 en lid 10, en daarmee naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift, zijn niet van toepassing, indien:
- ...
- d. de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg;
- ...
3. Indien de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, anders dan wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, en de werknemer ten minste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt:
- a. is artikel 670, lid 2, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg;
- b. is artikel 670, lid 3, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd;
- c. is artikel 670, leden 4 en 10, niet van toepassing.
4. Lid 3 is van overeenkomstige toepassing op opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden, bedoeld in lid 3.

## Memorie van toelichting

(TK 33818, 3 29-11-2013)

### Artikelsgewijze toelichting (p. 102-103)

Het voorgestelde tweede lid regelt wanneer de opzegverboden, bedoeld in artikel 7:670, eerste tot en met vierde en tiende lid, BW niet van toepassing zijn. Dat geldt tevens voor de opzegverboden die 'naar aard en strekking' vergelijkbaar zijn met de opzegverboden, bedoeld in het eerste tot en met vierde en tiende lid. Het gaat daarbij om verboden om op te zeggen tijdens een periode dat een bepaalde omstandigheid zich voordoet (absolute opzegverboden). Een opzegverbod dat vergelijkbaar is met de opzegverboden, bedoeld in artikel 7:670, eerste tot en met vierde en tiende lid, BW behoort ook een verbod om op te zeggen tijdens een bepaalde omstandigheid in te houden. Een voorbeeld van een opzegverbod dat vergelijkbaar is, is het opzegverbod van artikel 104 van de Pensioenwet. Daarin is onder andere opgenomen het verbod om op te zeggen tijdens de periode dat de werknemer lid is van het bestuur van een pensioenfonds.

Een verbod op te zeggen in strijd met artikel 7:646 BW bijvoorbeeld valt hier niet onder aangezien dat geen met de verboden genoemd in het eerste tot en met vierde en tiende lid van artikel 7:670 BW vergelijkbare aard en strekking heeft. Dat verbod behelst evenals de verboden, bedoeld in artikel 7:670, vijfde tot en met negende lid, BW een verbod op te zeggen wegens een bepaalde hoedanigheid van de werknemer. Het is niet wenselijk een opzegverbod wegens die bepaalde hoedanigheid te laten vervallen in de in dit artikel genoemde situaties; die blijven dan ook onverkort gelden. Het ontslag moet immers op een grond gebaseerd zijn ('wegens' een grond zijn) als opgenomen in artikel 7:669 BW. De opzegverboden, bedoeld in artikel 7:670, eerste tot en met vierde en tiende lid, BW zijn niet van toepassing

indien de werknemer met de opzegging instemt, als het een opzegging tijdens de proeftijd betreft of als er sprake is van – kort gezegd – de sluiting van het bedrijf. In dat laatste geval wordt alleen de werknemer die zwangerschaps- of bevalingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg (WAZO) beschermd (als uitzondering op de uitzondering op de ontslagbescherming, huidige artikel 7:670b, tweede lid, BW). Ten aanzien van het ontslag op staande voet geldt eveneens dat de genoemde opzegverboden niet van toepassing zijn.

In het derde lid is vervolgens geregeld in welke gevallen de opzegverboden niet van toepassing zijn bij een opzegging wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Opgemerkt wordt dat in het tweede lid, onderdeel d, reeds geregeld is dat de opzegverboden niet gelden als de werkzaamheden van het bedrijf in het geheel beëindigd worden.

Als voorwaarde voor het niet van toepassing zijn van de opzegverboden bij een opzegging wegens bedrijfseconomische omstandigheden, anders dan wegens beëindiging van het bedrijf, geldt telkens dat de werknemer tenminste 26 weken werkzaam geweest moet zijn op de arbeidsplaats die vervalt. Daarmee wordt voorkomen dat een opzegverbod wordt omzeild door werknemers voor wie een opzegverbod geldt op een arbeidsplaats te plaatsen die toch spoedig zal vervallen.

In onderdeel a is geregeld dat het opzegverbod voor zwangere werknemers niet geldt indien de werkzaamheden van het bedrijfsonderdeel waar de werknemer werkt vervallen. Ook hier wordt, net als bij beëindiging van het hele bedrijf (tweede lid, onderdeel d), de werknemer die zwangerschaps- of bevalingsverlof geniet beschermd.

In onderdeel b is geregeld dat het opzegverbod voor een werknemer die de dienstplicht vervult niet geldt indien de werkzaamheden van het bedrijfsonderdeel waarin deze werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd. Uit het tweede lid, onderdeel d, vloeit reeds voort dat dit opzegverbod ook niet geldt bij beëindiging van het hele bedrijf.

In onderdeel c is geregeld dat de opzegverboden uit artikel 7:670, vierde lid en tiende lid, BW niet gelden bij een opzegging wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

In het vierde lid is geregeld dat hetgeen in het derde lid is bepaald ten aanzien van de verschillende opzegverboden van overeenkomstige toepassing is op opzegverboden die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden, bedoeld in het derde lid.

## 4.2 Nadere toelichting: geen toestemming bij opzegverbod

### 4.2.1 De tijdens opzegverboden

Uit de regelgeving volgt dat geen toestemming verleend mag worden als sprake is van een zogenaamd 'tijdens'-opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 tot en met 4 en lid 10 BW, tenzij redelijkerwijs te verwachten valt dat dit verbod vervalt binnen 4 weken na verlening van de toestemming de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Het betreft hier, samengevat, onder meer de volgende opzegverboden:

- a. tijdens de eerste twee jaar van ziekte, tenzij het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Dan is het opzegverbod bij ziekte dertien weken<sup>14</sup>;
- b. tijdens zwangerschap;
- c. tijdens de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof en zes weken na hervatting;
- d. gedurende het vervullen van dienstplicht of vervangende dienst;
- e. de werknemer die lid is van de OR of een personeelsvertegenwoordiging (pvt), of als secretaris is toegevoegd aan de OR of personeelsvertegenwoordiging;
- f. de werknemer die geplaatst is op een kandidatenlijst voor een OR of pvt, of korter dan twee jaar geleden daarvan lid is geweest;
- g. de werknemer die lid is van een voorbereidingscommissie van een OR;
- h. de deskundige werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet;
- i. de werknemer die werkzaam is als functionaris voor de gegevensbescherming, bedoeld in de Wet bescherming persoonsgegevens;
- j. tijdens de verlengde wachttijd.

#### 4.2.2 Uitzonderingen op opzegverboden bij bedrijfseconomische ontslag

In sommige situaties – bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen – gelden de verschillende opzegverboden niet. Dit is geregeld in artikel 7:670a BW.

##### *Ziekte van de werknemer*

Op grond van artikel 7:670 lid 11 BW wordt het opzegverbod tijdens ziekte van (normaal) 104 weken in een aantal situaties verlengd. Als bijvoorbeeld een loonsanctie is opgelegd wordt de wachttijd met maximaal een jaar verlengd. Het opzegverbod wordt dan met dezelfde duur verlengd.

Uit de regelgeving vloeit voort dat het opzegverbod tijdens ziekte niet geldt als sprake is van volledige beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Onder 'onderneming' wordt in dit verband verstaan de formele werkgever waar de werknemer in dienst is (artikel 7:670a lid 2 onderdeel d BW). Als alleen een onderdeel van een bedrijf ophoudt te bestaan is het opzegverbod tijdens ziekte wel van toepassing. De werkgever kan de werknemer immers nog steeds re-integreren in eerste dan wel in tweede spoor.

##### *Zwangerschap, zwangerschaps- en bevallingsverlof van de werkneemster*

Dit opzegverbod geldt ook gedurende zes weken na werkhervatting aansluitend op het bevallingsverlof. Als de moeder tijdens het bevallingsverlof overlijdt, gaat het resterende recht op verlof in verband met bevalling – en daarmee ook de bescherming van het opzegverbod – over op de partner.

Het opzegverbod tijdens zwangerschap geldt niet als sprake is van volledige bedrijfsbeëindiging (artikel 7:670a lid 2 onderdeel d BW) en ingeval van het beëindigen van de activiteiten van een onderdeel van het bedrijf (artikel 7:670a lid 3 onderdeel a BW). In de laatste situatie geldt als aanvullende voorwaarde dat de werkneemster ten minste een half jaar op de vervallen arbeidsplaats werkzaam moet zijn geweest wil opheffing van het opzegverbod aan de orde zijn (artikel 7:670a lid 3 aanhef BW).

---

<sup>14</sup> Op grond van het overgangsrecht voor werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd is het opzegverbod bij ziekte 13 weken en geen 6 weken, zoals genoemd in artikel 7:670, lid 1 onderdeel a BW. Zie paragraaf 4.1.

Tijdens de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof is het opzegverbod absoluut. De arbeidsovereenkomst van de werknemer kan tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof ook niet worden opgezegd bij bedrijfsbeëindiging of het beëindigen van de activiteiten van een onderdeel van het bedrijf.

#### *Gedurende het vervullen van dienstplicht of vervangende dienst*

Deze regeling is van belang voor werknemers die hun dienstplicht in een ander land dan Nederland vervullen. In deze situatie geldt het opzegverbod niet als sprake is van volledige bedrijfsbeëindiging (artikel 7:670a lid 2 onderdeel d BW) en bij het beëindigen van de activiteiten van een onderdeel van het bedrijf (artikel 7:670a lid 3 onderdeel b BW). In de laatste situatie geldt als aanvullende voorwaarde dat de werknemer ten minste een half jaar op de vervallen arbeidsplaats werkzaam moet zijn geweest wil opheffing van het opzegverbod aan de orde zijn (artikel 7:670a lid 3 aanhef BW).

#### *Overige gevallen (diverse medezeggenschap e.a.)*

In de overige situaties genoemd in de hierboven genoemde onderdelen e t/m i gelden de opzegverboden niet bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen (volledige bedrijfsbeëindiging, gedeeltelijke bedrijfsbeëindiging, personeelsinkrimping enz.) voor zover de werknemer ten minste een half jaar op de vervallen arbeidsplaats werkzaam is geweest (artikel 7:670a lid 3 aanhef en onderdeel c).

### 4.2.3 Verval opzegverbod binnen 4 weken na de beslissing

Als er een opzegverbod is, moet de werkgever motiveren waarom redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen vier weken na de dag waarop het UWV op het verzoek beslist niet meer geldt. Dit betekent dat de werkgever bij het indienen van de aanvraag twee maanden vooruit moet kijken, ervan uitgaande dat de procedure bij UWV circa 4 weken duurt en de eventuele toestemming 4 weken geldig is.

Als de werknemer op de datum indiening van de aanvraag ziek is, moet de werkgever aannemelijk maken dat redelijkerwijs verwacht mag worden dat de werknemer binnen twee maanden zal herstellen. Hij kan dit bijvoorbeeld doen met een verklaring van de bedrijfsarts. De werkgever hoeft dit niet aannemelijk te maken als de werknemer zelf heeft meegedeeld dat hij verwacht binnen deze periode weer arbeidsgeschikt te zijn.

Bij zwangerschap/bevalling kan de werkgever bijvoorbeeld een verklaring van een arts of verloskundige dan wel een geboortekaartje overleggen waaruit de datum kan worden afgeleid waarop het opzegverbod naar verwachting niet meer geldt.

In het aanvraagformulier deel B worden in rubriek 7 'Opzegverboden' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

### 4.2.4 Werkgever draagt een andere werknemer voor

Als een opzegverbod naar verwachting niet zal vervallen binnen 4 weken na de beslissing op de aanvraag, dan mag de werkgever een andere werknemer voor ontslag voordragen.

Het spreekt voor zich dat de werkgever in deze situatie stukken moet verstrekken waaruit blijkt dat het opzegverbod naar verwachting niet binnen twee maanden na indiening van de aanvraag zal vervallen. Als sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte *moet* de werkgever een verklaring van de bedrijfsarts overleggen, waaruit blijkt dat de werknemer ziek is en naar verwachting niet binnen twee maanden zal herstellen. Deze verklaring is gebaseerd op het medisch oordeel van een arts, waarbij de medische gegevens van de zieke werknemer wegens vertrouwelijkheid aan de werkgever noch de andere werknemer bekend mogen worden gemaakt. Er is om die reden geen ruimte voor een inhoudelijke discussie. Dat is uiteraard anders als de zieke werknemer inmiddels is hersteld. Dan ligt het in de rede dat de werkgever de aanvraag voor de andere werknemer intrekt en alsnog een aanvraag voor de herstelde werknemer indient. Doet hij dat niet dan wordt de aanvraag voor de andere werknemer afgewezen.

Ingeval van andere opzegverboden zal de werkgever geschikte andere documenten moeten verstrekken waaruit blijkt dat het opzegverbod naar verwachting niet binnen twee maanden zal vervallen.

Uit het systeem van de regelgeving volgt dat de regels over ontslagvolgorde (paragraaf 2.4.) en afspiegelingsbeginsel (paragraaf 2.6.) eveneens van toepassing zijn op de vraag welke andere werknemer voor ontslag in aanmerking komt. De werkgever mag dus niet naar willekeur een andere werknemer voor ontslag voordragen.

In het aanvraagformulier deel C worden in rubriek 10 'Ontslagvolgorde' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 5. Ontslagadviescommissie

*UWV kan advies vragen aan de Ontslagadviescommissie. Dat is geregeld in artikel 6 van de Regeling UWV ontslagprocedure.*

### 5.1 Regeling UWV ontslagprocedure: Ontslagadviescommissie

#### **Artikel 6 Ontslagadviescommissie**

(i.w. 1-7-2015)

Na ontvangst van het in artikel 4, eerste lid, bedoelde verweer van de werknemer dan wel nadat de werkgever en werknemer hun zienswijze krachtens artikel 4, tweede, derde en vijfde lid, naar voren hebben gebracht, kan het UWV het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de daarop betrekking hebbende gegevens en bescheiden voor advies aan de ontslagadviescommissie voorleggen.

#### **Toelichting Algemeen**

(Stcrt. 2015, 12688)

Onderdeel van de procedure kan zijn dat advies wordt ingewonnen van de Ontslagadviescommissie (OAC), bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, alvorens UWV over een verzoek om toestemming beslist. Het spreekt voor zich dat het inwinnen van dat advies leidt tot een langere proceduretijd en dat zulks daarom beperkt moet worden tot situaties van ontslag om bedrijfseconomische redenen waar onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels bij de beslissing die genomen moet worden met betrekking tot een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst en daar waar (sector)specifieke kennis, waarover de leden van deze commissie uit hoofde van hun hoedanigheid beschikken, noodzakelijk is voor het kunnen beoordelen van het verzoek.

Voor het betrekken van de Ontslagadviescommissie bij ontslagen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid bestaat geen aanleiding, nu deze zaken geen (sector)specifieke kennis vereisen waarover vertegenwoordigers van werknemers en werkgeversorganisaties vanuit die hoedanigheid beschikken en, voor zover dat noodzakelijk is, UWV een oordeel kan vragen van een deskundige (arbeidsdeskundige of verzekeringsarts) omtrent de arbeids-/medische mogelijkheden van een werknemer om binnen een termijn van 26 weken de bedongen arbeid al dan niet in aangepaste vorm of andere passende arbeid (al dan niet met behulp van scholing) te kunnen verrichten.

#### **Toelichting bij artikel 6**

Nadat de procedure op grond van de voorgaande artikelen is afgerond, kunnen het verzoek en de daarop betrekking hebbende bescheiden voor advies worden voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie indien het een voornemen van ontslag betreft op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) (bedrijfseconomische redenen). Nadat deze commissie heeft geadviseerd, neemt UWV een beslissing op het verzoek van de werkgever en worden partijen hierover geïnformeerd.

## 5.2 Nadere toelichting: Ontslagadviescommissie

Uit de regelgeving volgt dat UWV in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen de ontslagadviescommissie om advies kan vragen indien:

- onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels bij de beslissing die genomen moet worden; of
- (sector)specifieke kennis noodzakelijk is voor het kunnen beoordelen van het verzoek. In deze situatie zal advies gevraagd worden aan leden van deze commissie die daarover uit hoofde van hun hoedanigheid beschikken.

### *Onduidelijkheid over toepassing van de regels*

Hier wordt bedoeld op de situatie waarin UWV tot de conclusie komt dat over (een onderdeel van) het te nemen besluit op de ontslagaanvraag onduidelijkheid blijft bestaan. Bijvoorbeeld op het punt van de vaststelling van de bedrijfsvestiging(en) of de uitwisselbaarheid van functies.

### *Behoeft aan (sector)specifieke kennis:*

Dit kan aan de orde zijn als er ontwikkelingen binnen een sector/branche (bijvoorbeeld zorg of vervoer) zijn over hoe bepaalde zaken in een sector/branche werken, geregeld zijn of geregeld gaan worden dan wel wat daar gebruikelijk is. UWV kan behoefte hebben aan bijvoorbeeld specifieke financiële kennis over een sector/branche of over daarin aanwezige functies en functiewaarderingsystemen.

Het advies omvat een zo concreet mogelijk antwoord op de door AJD voorgelegde vraag of vragen omtrent de toepassing van de regels waarmee de bestaande onduidelijkheid kan worden opgeheven of de voor een beslissing noodzakelijke (sector)specifieke informatie.<sup>15</sup>

---

15 Zie ook Het Reglement ontslagadviescommissie UWV 2015, *Stcrt.* Nr. 27412, 1 september 2015.

## 6. Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers

*De werkgever en de werknemer kunnen UWV vragen te beoordelen of de werkgever heeft voldaan aan de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers (artikel 7:673d lid 1 BW). Nadere regels hieromtrent zijn gesteld in artikel 24 van de Ontslagregeling.*

### 6.1 Wet en Toelichting

#### Artikel 7: 673d BW

(i.w. 1-1-2016)

1. In afwijking van artikel 673, lid 2, kunnen onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten, indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel a, die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie van de werkgever, die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:
  - a. waarin het verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 671a, of het verzoek om ontbinding, bedoeld in artikel 671b, wordt ingediend; of
  - b. indien voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
2. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, worden aangewezen, die meegeteld worden bij het bepalen van het aantal werknemers, bedoeld in lid 1.
3. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

#### Toelichting

(TK 33818, 24 12-2-2014)

*Dit artikel is bij amendement tot stand gekomen. De toelichting luidt als volgt:*

Met dit amendement wordt voorzien in een overbruggingsregeling voor kleine MKB werkgevers als het gaat om de verschuldigde transitievergoeding. De introductie van de transitievergoeding leidt ertoe dat werkgevers die voorheen via de UWV route niet altijd een vergoeding verschuldigd waren, nu wel bij ontslag een transitievergoeding verschuldigd zullen zijn.

Met name voor kleine werkgevers, die nu relatief vaak gebruik maken van de UWV-route, kan het verschuldigd zijn van de transitievergoeding ertoe leiden dat zij (verder) in de problemen komen als het financieel gezien slecht gaat en zij om die reden werknemers moeten ontslaan, omdat hiervoor geen middelen zijn gereserveerd (nu daar tot het sluiten van het sociaal akkoord ook geen aanleiding voor was). Dat is ongewenst. Daarom wordt voorzien in een overgangsregeling die er als volgt uit ziet.



Werkgevers met minder dan 25 werknemers mogen bij de berekening van de omvang van de verschuldigde transitievergoeding uitgaan van de duur van het dienstverband te rekenen vanaf 1 mei 2013. Met deze datum wordt aangesloten bij de datum waarop het sociaal akkoord is gesloten, te weten 11 april 2013. Dienstjaren gelegen voor die datum blijven bij de berekening van de omvang van de transitievergoeding buiten toepassing. Voor dienstjaren gelegen na die datum geldt dat de werkgever wist of in redelijkheid kon weten dat hij in de toekomst een transitievergoeding verschuldigd zou zijn en daarvoor een reservering moest doen.

De kleine werkgever kan van deze regeling gebruik maken bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen maar louter indien dat ontslag is ingegeven door de slechte financiële situatie waarin de werkgever verkeert (wat veelal gepaard zal gaan met een vermindering van werkzaamheden). Die slechte financiële situatie zal moeten blijken uit onder meer jaarrekeningen over de drie voorafgaande jaren en een prognose over de eerstvolgende zes maanden (deze voorwaarden moeten nader worden uitgewerkt in een ministeriële regeling).

De overgangsregeling geldt dus alleen voor ontslag om bedrijfseconomische redenen als hiervoor bedoeld. Als geen sprake is van een slechte financiële situatie, geldt de regeling niet. Bij individuele ontslagen om andere redenen geldt dat de financiële nood minder snel hoog zal zijn en als dat toch het geval is, de werkgever gebruik kan maken van de betalingsregeling waar het wetsvoorstel in voorziet.

Ten slotte, de regeling geldt tot 1 januari 2020. Hiermee wordt aangesloten bij de overbruggingsregeling voor oudere werknemers (waar dezelfde categorie werkgevers ook van is uitgezonderd). Deze periode biedt ook kleine werkgevers voldoende tijd om reserves op te bouwen. Bij een ontslag na de genoemde datum zullen de dienstjaren voor 1 mei 2013 weer mede worden betrokken bij het vaststellen van de omvang van de transitievergoeding.

Deze regeling zal tussentijds worden geëvalueerd. Aan de hand daarvan zal worden besloten de looptijd te verlengen als uit de evaluatie blijkt dat de noodzaak hiertoe bestaat, of te bekorten als hieruit blijkt dat de regeling een averechts effect heeft als het gaat om het door werkgevers treffen van voorzieningen ter bekostiging van de transitievergoeding.

#### **Memorie van toelichting Verzamelwet SZW 2016** (TK 34273, 3 4-9-2015)

In de artikelen 7:673a en 7:673d BW (zoals deze met ingang van 1 juli 2015 luidt) is geregeld wat onder een kleine werkgever wordt verstaan. Daarbij is het aantal werknemers dat in dienst is in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt bepalend. Doordat voor de ene werknemer een langere opzegtermijn kan gelden dan voor de andere werknemer, kan het zich voordoen dat de arbeidsovereenkomst van een aantal werknemers net voor het einde van een kalenderjaar eindigt, terwijl de arbeidsovereenkomsten van andere werknemers in het volgende kalenderjaar eindigen, terwijl de ontslagprocedure van alle werknemers gelijktijdig is gestart. Dat leidt tot onwenselijke uitkomsten. Voorts kan dit ertoe leiden dat naar het nog lopende kalenderjaar moet worden beoordeeld of sprake is van een kleine werkgever of niet. Om deze redenen wordt voorgesteld om waar mogelijk het moment waarop het verzoek om toestemming of ontbinding is gedaan bepalend te laten zijn voor de berekening van het aantal werknemers dat bepalend is voor de vraag of het een kleine werkgever betreft. Als de arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat een verzoek om toestemming of ontbinding vereist is, is het moment van de opzegging, dan wel het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en niet wordt voortgezet bepalend. Hiermee wordt tegelijkertijd verduidelijkt dat artikel 7:673d BW, zoals dat met ingang van 1 juli 2015 luidt,

ook betrekking heeft op de werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet wegens de omstandigheden zoals die zijn omschreven in het desbetreffende artikel. Als aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 7:673 BW, is voldaan bestaat immers ook bij het niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd recht op een transitievergoeding.

## 6.2 Ontslagregeling: Overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers

### § 8. Regels met betrekking tot de transitievergoeding (i.w. 1-7-2016)

#### Artikel 24 Kleine werkgever

1. Op een werkgever die deel uitmaakt van een groep zijn de artikelen 673a, tweede lid, en 673d van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing, indien de werkgevers die deel uitmaken van deze groep samen gemiddeld 25 of meer werknemers in dienst hadden in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:
  - a. waarin voor de werknemer een verzoek om toestemming of een verzoek om ontbinding is ingediend; of
  - b. indien voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
2. Maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 kunnen voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst uitsluitend op grond van artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek buiten beschouwing worden gelaten, indien:
  - a. het netto resultaat van de onderneming van de werkgever over het boekjaar, bedoeld in het derde lid, en de twee daaraan voorafgaande boekjaren kleiner is geweest dan nul;
  - b. de waarde van het eigen vermogen van de onderneming van de werkgever, als bedoeld in het Besluit modellen jaarrekening, negatief was aan het einde van het boekjaar bedoeld in het derde lid,; en
  - c. binnen de onderneming van de werkgever aan het einde van het boekjaar, bedoeld in het derde lid, de waarde van de vlottende activa kleiner is dan de schulden met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar.
3. In het tweede lid, onderdelen a, b, en c, wordt bedoeld het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar:
  - a. waarin het verzoek om toestemming of het verzoek om ontbinding wordt ingediend; of
  - b. indien voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
4. Indien in een boekjaar aan de eigenaar van de onderneming geen loon is toegerekend, wordt voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel a, het netto resultaat van de onderneming in dat boekjaar verminderd met het bedrag, bedoeld in artikel 12a, onderdeel c, van de Wet op de loonbelasting. Indien meerdere eigenaren arbeid verrichten ten bate van de onderneming, wordt het bedrag, bedoeld in de eerst zin, voor elk van deze eigenaren in mindering gebracht op het resultaat van de onderneming.
5. Payrollwerknemers, die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld, worden meegerekend bij het bepalen van het aantal werknemers dat die werkgever in dienst heeft, bedoeld in de artikelen 673a, tweede lid, en 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
6. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

**Toelichting bij artikel 24**

(Stcrt. 2015, 12685)

In artikel 7:673d, BW is geregeld dat in afwijking van artikel 7:673, tweede lid, BW onder bij ministeriële regeling te bepalen voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten als de werknemer in dienst was bij een werkgever, die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had en de arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW (bedrijfseconomische redenen) die het gevolg zijn van de slechte financiële situatie van de werkgever.

In het eerste lid van het onderhavige artikel wordt zowel met betrekking tot artikel 7:673a BW als met betrekking tot artikel 7:673d BW geregeld dat deze artikelen niet van toepassing zijn op een werkgever die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had, als deze werkgever onderdeel uitmaakt van een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW. Het gemiddeld aantal werknemers wordt bepaald door het aantal werknemers op 1 juli en het aantal werknemers op 31 december bij elkaar op te tellen en door tweeën te delen. Een groep is een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden. Uit de wetsgeschiedenis valt af te leiden dat ook het element centrale leiding essentieel is. De groep wordt geacht draagkrachtig genoeg te zijn voor het de werkgever kunnen laten betalen van de tijdelijk verhoogde transitievergoeding voor oudere werknemers. Uiteraard geldt zulks enkel indien de groep in zijn geheel in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet gemiddeld 25 of meer werknemers in dienst had.

Verder wordt in het tweede lid van dit artikel geregeld onder welke cumulatieve voorwaarden artikel 7:673d BW van toepassing is. Het is aan de werkgever die gebruik maakt van de mogelijkheid om een lagere transitievergoeding te betalen om aan te tonen dat aan deze voorwaarden voldaan is. In de eerste plaats (onderdeel a) moet worden aangetoond dat over de drie voorafgaande boekjaren het netto resultaat van de onderneming van de werkgever kleiner is geweest dan nul. Het gaat dan om de boekjaren gelegen voor het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt. Dit kan bijvoorbeeld blijken uit de enkelvoudige jaarrekeningen over de afgelopen drie boekjaren en de winst- en verliesrekening.

Het kan voorkomen dat de onderneming nog geen drie jaren bestaat of de onderneming nog niet beschikt over definitieve financiële gegevens over de gevraagde boekjaren. In dat geval kan worden uitgegaan van de periode dat de onderneming feitelijk bestaat respectievelijk voorlopige financiële stukken.

In de tweede plaats dient binnen de onderneming van de werkgever sprake te zijn van een negatief eigen vermogen (onderdeel b), dat wil zeggen dat waarde van de activa van de onderneming kleiner zijn dan de waarde van de passiva van de onderneming. Het gaat daarbij om het eigen vermogen dat is vastgesteld conform de regels die daaromtrent worden gesteld in het Besluit modellen jaarrekening. Ten slotte moeten de vlottende activa binnen de onderneming van de werkgever per het einde van het boekjaar dat eindigt voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet, kleiner zijn dan de kortlopende schulden (onderdeel c). Naar bedrijfseconomische maatstaven is van een dergelijke slechte liquiditeitspositie sprake als de zogenoemde current ratio minder dan 1 is.

In het derde lid wordt geregeld dat indien in een boekjaar aan de eigenaar van de onderneming geen loon is toegekend, voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel a, het resultaat van de onderneming in dat boekjaar wordt verminderd met een forfaitair bedrag. Dit betreft het bedrag bedoeld in artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964 dat op grond van het vijfde lid van dat artikel jaarlijks bij ministeriële regeling wordt vervangen. De rechtsvorm van de onderneming brengt met zich mee dat het loon voor de eigenaar (bijvoorbeeld bij een eenmanszaak, v.o.f., maatschap of commanditaire vennootschap) niet steeds in het resultaat betrokken wordt. In dat geval wordt de fictie gehanteerd dat de eigenaar zichzelf het in artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964 bedoelde bedrag als loon uitkeert. Indien er meerdere eigenaren zijn die arbeid ten bate van de onderneming verrichten, wordt dit bedrag voor elk van deze eigenaren in mindering gebracht op het netto resultaat van de onderneming.

Partijen kunnen UWV bij de behandeling van een verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, UWV vragen te beoordelen of aan deze voorwaarden is voldaan. Dit is geregeld in artikel 8 van de Regeling UWV ontslagprocedure. Als de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden door de rechter, dan kan de werkgever of de werknemer de rechter verzoeken vast te stellen of aan de genoemde voorwaarden is voldaan.

#### **Toelichting bij wijziging van artikel 24**

(Stcrt. 2015, 45451)

Met de Verzamelwet SZW 2016 is in de artikelen 7:673a en 7:673d BW een aanpassing gedaan ten aanzien van het referentiejaar waarvan over de tweede helft van het jaar het gemiddeld aantal werknemers wordt berekend om te bezien of sprake is van een – voor de toepassing van die artikelen relevante – werkgever met gemiddeld minder dan 25 werknemers. Voor de berekening van het gemiddelde aantal werknemers in de tweede helft van een kalenderjaar, is waar mogelijk, het moment waarop de ontslagprocedure is gestart, bepalend. Met onderhavige wijziging wordt artikel 24, eerste lid, van de Ontslagregeling met de via de Verzamelwet SZW 2016 gerealiseerde wijziging in overeenstemming gebracht.

Het derde lid van artikel 24 regelt dat wanneer in een boekjaar aan de eigenaar van de onderneming geen loon is toegekend, voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel a, het resultaat van de onderneming in dat boekjaar wordt verminderd met een forfaitair bedrag. De toelichting bij artikel 24 vermeldt reeds dat dit betreft het bedrag bedoeld in artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betreft het bedrag bedoeld in artikel 12a, onderdeel c, van de Wet op de loonbelasting 1964 en ziet niet op andere categorieën. Met onderhavige wijziging is dit nader gespecificeerd.

Gelet op de gelijkstelling voor ontslag van de payrollwerknemer en de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever – wordt in het vierde lid (nieuw) van artikel 24 de payrollwerknemer voor de toepassing van artikel 7:673a, eerste lid, en 7:673d, eerste lid, aanhef, BW gelijk gesteld met werknemers als bedoeld in de artikelen 7:673a, tweede lid, en 7:673d, eerste lid, BW.

### **Toelichting bij wijziging van artikel 24**

(Stcrt. 2016, 34013)

Op grond van artikel 24, tweede lid, dienen stukken over één of meer boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet te worden aangeleverd met het oog op de beoordeling van de financiële situatie van de werkgever. Bij een verzoek om toestemming of ontbinding ingediend aan het einde van een boekjaar, kan het zich voordoen dat de arbeidsovereenkomst pas in het daaropvolgende boekjaar eindigt. In dat geval zouden er stukken over het nog lopende boekjaar aangeleverd moeten worden, hetgeen niet mogelijk is. Om deze reden wordt nu uitgegaan van het boekjaar of de boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin het verzoek om toestemming of ontbinding wordt ingediend. Voor arbeidsovereenkomsten die zonder toestemming of ontbinding eindigen wordt wel het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd of niet wordt voortgezet gehanteerd. Er wordt daarbij aangesloten bij artikel 673d, eerste lid, waar op dezelfde wijze naar voorafgaande jaren wordt verwezen.

De formulering van het eerste lid wordt in lijn gebracht met de nieuwe formulering van het tweede en derde lid (nieuw). Inhoudelijk is hiermee geen wijziging beoogd aan te brengen.

## **6.3 Nadere toelichting: Overbruggingsregeling transitievergoeding**

Partijen kunnen UWV bij de behandeling van een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen die (mede) gelegen zijn in een slechte financiële situatie van de onderneming verzoeken om een verklaring of voldaan wordt aan de voorwaarden van artikel 24 van de Ontslagregeling. Als de ontslagaanvraag niet (mede) wegens een slechte financiële situatie van de onderneming is ingediend, kan de werkgever geen gebruik maken van deze regeling en zal geen verklaring worden gegeven.

De werkgever moet gegevens overleggen waaruit blijkt dat hij conform de regels van lid 1 van artikel 24 een kleine werkgever is met gemiddeld minder dan 25 werknemers.

De werkgever hoeft in het kader van het artikel 24 verzoek geen (nadere) boekhoudkundige stukken aan te leveren over de slechte financiële positie van de onderneming omdat de werkgever die conform 1.3.1. 'Slechte of slechter wordende financiële situatie' al moet verstrekken bij de ontslagaanvraag.

Als in een boekjaar geen loon is uitgekeerd aan de ondernemer, wordt op grond van lid 3 van artikel 24 van de Ontslagregeling het forfaitaire bedrag van (thans) € 44.000 als genoemd in onderdeel c van artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964 in mindering gebracht op het resultaat. Als een onderneming (bijvoorbeeld een vof) de eigenaren geen loon uitkeert (en dus geen loon op de resultatenrekening vermeld staat), en uit het jaarverslag blijkt dat de eigenaren een winstuitkering hebben ontvangen, blijft die voor de toepassing van artikel 24 buiten beschouwing. Dat is ook logisch omdat de winstuitkering ná vaststelling van het resultaat plaatsvindt en geen invloed heeft op de hoogte van het netto resultaat.

Bij de BV heeft de directeur-groootaandeelhouder (dga) een arbeidsovereenkomst met de eigen vennootschap. De dga ontvangt als eigenaar dividend en als werknemer loon. Het loon wordt in het resultaat verwerkt (bij een holdingstructuur loopt dit via een management fee). Uit de regeling volgt dat de dga niet voor forfaitaire aftrek in aanmerking komt en dat een lager toegekend loon daarom ook niet tot het forfaitaire bedrag mag worden aangevuld.

In het aanvraagformulier 'Verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding' worden de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 6.4 Regeling UWV ontslagprocedure: Beoordeling financiële omstandigheden

### Artikel 8 Beoordeling financiële omstandigheden

(i.w. 1-7-2015)

1. Op verzoek van de werkgever, bedoeld in artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, die een verzoek om toestemming heeft ingediend, of de werknemer op wie het verzoek om toestemming betrekking heeft, geeft het UWV een oordeel over de toepasselijkheid van de voorwaarden, bedoeld in artikel 24, tweede lid, onderdelen a tot en met c, van de Ontslagregeling.
2. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt door de werkgever gelijktijdig met het verzoek om toestemming gedaan.
3. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt door de werknemer ten laatste gelijktijdig met zijn verweer, bedoeld in artikel 4, eerste lid, gedaan.
4. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

#### Toelichting bij artikel 8

(Stcrt. 2015, 12688)

Op grond van artikel 7:673d BW kunnen onder bij ministeriële regeling te bepalen voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst ten behoeve van de berekening van de transitievergoeding maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten. Hiervan kan volgens artikel 7:673d BW alleen gebruik worden gemaakt als het betreft een kleine werkgever die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had en de arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens bedrijfseconomische omstandigheden (als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW) wegens een slechte financiële situatie van de werkgever. De ministeriële regeling met hierin opgenomen de voorwaarden als bedoeld in artikel 7:673d BW betreft de Ontslagregeling (artikel 24). Hierin is bijvoorbeeld geregeld wanneer sprake is van een kleine werkgever. In artikel 8 van onderhavige regeling is opgenomen dat de kleine werkgever of de werknemer die bij hem in dienst is, UWV kan verzoeken een oordeel te geven over de vraag of aan de drie voorwaarden, bedoeld in artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling is voldaan. Als aan alle drie voorwaarden is voldaan, dan kan de werkgever bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing laten. Het oordeel van het UWV over deze situatie betreft geen beschikking in de zin van de Awb. Het betreft slechts een niet op rechtsgevolg gerichte verklaring.

In het tweede en derde lid is geregeld op welk moment de werkgever en de werknemer het UWV kunnen verzoeken te beoordelen of aan de voorwaarden van artikel 24 van de Ontslagregeling is voldaan. De werkgever kan dit verzoek uitsluitend tegelijk met het verzoek om toestemming doen. Voor de werknemer geldt dat het verzoek op zijn laatst tegelijk met het verweer kan worden gedaan. De behandeling van het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en de beoordeling of aan de voorwaarden van artikel 24 van onderhavige regeling is voldaan, zullen aldus in dezelfde procedure plaatsvinden. De door werkgever aangeleverde financiële stukken vormen immers de basis voor zowel het verzoek om toestemming voor opzegging als een beoordeling op grond van onderhavig artikel. Benodigde stukken voor het geven van een oordeel of aan de in artikel 24 Ontslagregeling opgenomen drie voorwaarden is voldaan, maken onderdeel uit van het volledig verzoek dat benodigd is om het verzoek om toestemming in behandeling te kunnen nemen. UWV zal partijen tegelijk met de beslissing op een verzoek om toestemming voor opzegging op de hoogte stellen van de beoordeling van het verzoek op grond van onderhavig artikel, alsmede andere werknemers die betrokken zijn in de ontslagprocedure.

## 6.5 Nadere toelichting: Samenloop ontslagaanvraag en verzoek om verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding

Het verzoek om een verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding is gekoppeld aan de ontslagaanvraag wegens (mede) een slechte of slechter wordende financiële situatie. Uit artikel 8 van de Regeling UWV ontslagprocedure en de toelichting volgt dat de procedures samen oplopen: de werkgever moet de artikel 24 aanvraag samen met de ontslagaanvraag indienen (de werknemer niet later dan bij het indienen van het verweer) en de artikel 24 verklaring wordt gelijktijdig met de beslissing op de ontslagaanvraag verstuurd. De artikel 24 procedure maakt daarmee onderdeel uit van de ontslagprocedure; er is geen separate artikel 24 procedure. De procedureregels van artikel 4 van de Regeling UWV ontslagprocedure zijn niet zelfstandig van toepassing op de artikel 24 procedure.

Het systeem van gelijktijdige behandeling heeft onder meer de volgende gevolgen:

- Als een ontslagaanvraag wegens onvolledigheid niet in behandeling wordt genomen, wordt ook het artikel 24 verzoek niet in behandeling genomen.
- Als een onvolledig verzoek om een artikel 24 verklaring wordt ingediend, is sprake van een onvolledige ontslagaanvraag. De werkgever wordt in de gelegenheid gesteld om het artikel 24 verzoek tezamen met de ontslagaanvraag binnen 8 dagen aan te vullen. Wordt het verzoek om een artikel 24 verklaring binnen deze termijn niet gecompleteerd? Dan wordt het niet in behandeling genomen. Vervolgens wordt alleen de ontslagaanvraag in behandeling genomen, mits deze wel volledig is.
- Als een ontslagaanvraag wegens bijvoorbeeld een opzegverbod direct wordt geweigerd (artikel 4 lid 6 van de Regeling UWV ontslagprocedure), vervalt het artikel 24 verzoek in die specifieke aanvraag. Als de werkgever voor meerdere werknemers een ontslagaanvraag heeft ingediend, kan een verzoek om een artikel 24 verklaring wel in behandeling worden genomen in de andere aanvragen waar een directe weigering van de ontslagaanvraag niet aan de orde is.
- Als een ontslagaanvraag wordt ingetrokken, wordt ook de behandeling van het artikel 24 verzoek gestopt.

- Als voor de beoordeling van het verzoek om een artikel 24 verklaring een reactie van de werkgever nodig is op het verweer (bijv. als het verzoek om een verklaring door de werknemer bij het indienen van het verweer is gedaan en onduidelijkheid bestaat of de werkgever een kleine werkgever is) wordt tezamen met de ontslagaanvraag een tweede ronde van hoor en wederhoor ingesteld.
- Als na een inhoudelijke beoordeling van de ontslagaanvraag (dus na hoor en wederhoor) geen toestemming wordt verleend (bijvoorbeeld wegens een onjuiste ontslagvolgorde), kan wel een artikel 24 verklaring worden gegeven.



## 2. Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 (i.w. 25-11-15, Stcrt. 2015, nr. 42142)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32d, eerste lid van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de artikelen 671a lid 1 en 669, leden 1, 3, onderdeel a, en 5 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de artikelen 4:4 en 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

### **Artikel 1**

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hanteert bij de uitvoering van de ontslagtaak, bedoeld in artikel 7:671a van het Burgerlijk wetboek, uitvoeringsregels zoals opgenomen in de bijlage bij dit besluit.

### **Artikel 2**

De bijlage, bedoeld in artikel 1, ligt ter inzage bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf en is te raadplegen op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

### **Artikel 3**

Het Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2012 is van toepassing op ontslagaanvragen die door UWV voor 1 juli 2015 zijn ontvangen.

### **Artikel 4**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015.

### **Artikel 5**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

### **TOELICHTING**

Met de inwerkingtreding van het ontslagdeel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015 zijn artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels ontslagtaak UWV vervallen voor verzoeken om toestemming de arbeidsovereenkomst op te zeggen die vanaf 1 juli 2015 worden ingediend. De ontslagaanvragen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden die vanaf die datum worden ingediend worden beoordeeld op basis van de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling (stcrt. 2015, 12685).

De bepalingen van het Ontslagbesluit en de beleidsregels van UWV (voor zover deze regels, vaak in aanvulling op het Ontslagbesluit, nog meer materiële normen behelzen met betrekking tot ontslag van werknemers) hebben hun weerslag gevonden in de Wwz en de memorie van toelichting dan wel in de Ontslagregeling. Voor zover de Wwz en de Ontslagregeling hierin niet voorzien – bijvoorbeeld als het gaat om welke gegevens een werkgever moet inleveren voor het onderbouwen van de bedrijfseconomische noodzaak – heeft UWV deze regels opgenomen in onderhavig besluit.

Deze uitvoeringsregels moeten worden beschouwd als een nadere uitwerking van en toelichting op het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling. Ook de rechter kan deze uitvoeringsregels in voorkomende gevallen betrekken bij de beoordeling van beslissingen van UWV waartegen beroep wordt aangetekend.

Aan de ontslagpraktijk wordt met publicatie van de uitvoeringsregels meer duidelijkheid geboden als het gaat om (het waarom van) de benodigde, verplicht gestelde, gegevens en de wijze van toepassing van de wettelijke bepalingen over ontslag en beoordeling van ontslagaanvragen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, met name als het gaat om de 'redelijke grond', het 'afspiegelingsbeginsel' en de 'herplaatsingsverplichtingen'.

De uitvoeringsregels worden na publicatie van het besluit in de Staatscourant op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) geplaatst.

### 3. Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 (i.w. 05-02-2016, Stcrt. 2016, nr. 5031)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32d, eerste lid van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de artikelen 671a lid 1 en 669, leden 1, 3, onderdeel a, en 5 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de artikelen 4:4 en 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

#### **ARTIKEL I**

De bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 behorende bijlage Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie november 2015) wordt vervangen door de nieuwe bijlage Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie januari 2016).

#### **ARTIKEL II**

De nieuwe bijlage, bedoeld in artikel I, ligt ter inzage bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf en is te raadplegen op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

#### **ARTIKEL III**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

#### **TOELICHTING**

De als bijlage bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 behorende Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen vormen een nadere uitwerking van, en toelichting op, bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure. In verband met de Verzamelwet SZW 2016 (Stb. 2015, 464), de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Stb. 2015, 376) en technische aanpassingen, wijzigen met ingang van 1 januari 2016, naast een aantal bepalingen in het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure (Stcrt. 2015, 45451). Deze wijzigingen zorgen ervoor dat de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie november 2015) op een aantal punten gewijzigd dienen te worden.

Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie januari 2016), behorende bij dit besluit, die de versie van november 2015 vervangt. De gewijzigde regelgeving met toelichting is in de uitvoeringsregels opgenomen. De wijzigingen worden hierna kort toegelicht.

Bij herplaatsing worden ook de arbeidsplaatsen van oproepkrachten betrokken. Dit bleek al uit de toelichting bij artikel 9 Ontslagregeling en is nu in lid 1 onderdeel b van artikel 9 Ontslagregeling expliciet opgenomen. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 3.2 verwerkt.

De bepaling dat eerst afscheid genomen moet worden van AOW-gerechtigde werknemers is verplaatst van art. 11 lid 2 Ontslagregeling naar artikel 7:671a lid 5 onderdeel d BW. Inhoudelijk is de bepaling niet gewijzigd. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.1 verwerkt.

In verband hiermee zijn in artikel 11 lid 1 Ontslagregeling de leeftijdsgroepen gewijzigd. De AOW-gerechtigden behoren vanaf 1 januari 2016 tot de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar en worden om die reden meegenomen in de afspiegelingsberekening. Om ongewenste effecten rondom 1 januari 2016 te voorkomen is er overgangsrecht vastgesteld. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen verwerkt in paragraaf 2.5 en de rekenvoorbeelden van paragraaf 2.7.2.

In artikel 11 lid 2 Ontslagregeling is een rangorde bij ontslag tussen AOW'ers, oproepkrachten en tijdelijke werknemers toegevoegd. De uitvoeringsregels (versie november 2015) kenden een rangorde in vier groepen. Deze rangorde is gewijzigd en kent nu 5 groepen waarvan achtereenvolgens afscheid moet worden genomen. Daarbij is het begrip oproepkracht nader toegelicht. Dit leidt in de uitvoeringsregels tot wijzigingen in onder meer de paragrafen 2.4, 2.5, 2.6.1 en 2.7.1. In paragraaf 2.7.2 is een rekenvoorbeeld toegevoegd zodat helder wordt hoe de gewijzigde regels over rangorde bij de afspiegelingsberekening moeten worden toegepast.

Artikel 17 Ontslagregeling gaat over arbeidsrelaties die niet eerst hoeven te worden beëindigd. Dit wordt niet langer beoordeeld naar de situatie op de datum waarop het verzoek om toestemming is ingediend, maar naar de situatie op de datum waarop de beslissing op het verzoek om toestemming wordt genomen. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.3 verwerkt.

De uitvoeringsregels bevatten in paragraaf 2.7.1 een Stappenplan toepassing afspiegelingsbeginsel. Dit stappenplan is aangepast aan bovengenoemde wijzigingen.

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per onderneming of bedrijfsvestiging, als er meerdere bedrijfsvestigingen zijn. In paragraaf 2.12.1 is een toelichting toegevoegd voor de situatie dat een werknemer in meerdere bedrijfsvestigingen werkzaam is.

De sector zorg kent in artikel 14 lid 4 en 5 Ontslagregeling een aparte regeling voor het bij afspiegeling in acht te nemen personeelsbestand, namelijk de werknemers werkzaam binnen een gemeente. Artikel 14 lid 4 bevat een tweetal mogelijkheden om daarvan af te wijken. In lid 4 is verduidelijkt dat het gaat om twee op zichzelf staande mogelijkheden. Daarnaast is een toelichting op lid 5 opgenomen voor de situatie waarin werknemers in meerdere gemeenten tegelijk werkzaam zijn. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 2.12.2 verwerkt.

Op grond van artikel 7:669, lid 1 BW moet de werkgever aannemelijk maken dat de werknemer niet binnen een redelijke termijn herplaatsbaar is op een andere passende functie binnen de organisatie van de werkgever, al dan niet met behulp van scholing. Die redelijke termijn is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn. Deze is voor werknemers die worden ontslagen na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd verkort tot een maand. Dit is in de Uitvoeringsregels verwerkt in paragraaf 3.5.

De bepaling dat geen toestemming mag worden verleend bij een aantal opzegverboden is verplaatst van artikel 7 Regeling UWV ontslagprocedure naar artikel 7:671a lid 11 BW. Inhoudelijk is de bepaling niet gewijzigd. In de uitvoeringsregels is dit verwerkt in paragraaf 4.1.

Op grond van art. 7:670, lid 1 BW is het opzegverbod bij ziekte verkort van twee jaar tot zes weken wanneer het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Dit is in de Uitvoeringsregels verwerkt in paragraaf 4.1.

Artikel 7:673d BW is aangepast. Daardoor wordt voor de bepaling of een werkgever een kleine werkgever is met gemiddeld minder dan 25 werknemers niet meer gekeken naar het jaar voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, maar naar het jaar voorafgaand aan de datum waarop de ontslagaanvraag wordt ingediend. Die wijziging is eveneens doorgevoerd in artikel 24 lid 1 van de Ontslagregeling. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in de paragrafen 6.1 en 6.2 verwerkt.

De nieuwe uitvoeringsregels worden na publicatie van het besluit in de Staatscourant op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) geplaatst en ter inzage gelegd bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf.

## 4. Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 (i.w. 01-07-16, Stcrt. 2016, nr. 34178)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32d, eerste lid van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de artikelen 671a lid 1 en 669, leden 1, 3, onderdeel a, en 5 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de artikelen 4:4 en 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

### **ARTIKEL I**

De bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 behorende bijlage Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie januari 2016) wordt vervangen door de nieuwe bijlage Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie juli 2016).

### **ARTIKEL II**

De nieuwe bijlage, bedoeld in artikel I, ligt ter inzage bij de locaties van de afdeling Arbeids-juridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf en is te raadplegen op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

### **ARTIKEL III**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

### **TOELICHTING**

De als bijlage bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015 behorende Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen vormen een nadere uitwerking van, en toelichting op, bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure.

Met ingang van 1 juli 2016 treedt de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot wijziging van de Ontslagregeling in verband met de afschaffing van de VAR en enkele andere wijzigingen in werking.

Deze wijziging van de Ontslagregeling zorgt ervoor dat de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie januari 2016) op een aantal punten gewijzigd dienen te worden. Tevens worden de uitvoeringsregels op een aantal punten verduidelijkt en worden voorbeelden toegevoegd over hoe de afspiegelingsberekening moet worden gemaakt. Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen (versie juli 2016), die de versie van januari 2016 vervangt. De gewijzigde

regelgeving met toelichting is in de uitvoeringsregels opgenomen. De wijzigingen worden hierna kort toegelicht.

Artikel 7:669, lid 3, onderdeel a van het Burgerlijk Wetboek bepaalt wat onder een redelijke grond wordt verstaan bij het vervallen van 'arbeidsplaatsen'. In paragraaf 1.3 van de uitvoeringsregels is verduidelijkt dat hieronder mede wordt begrepen het vervallen van één arbeidsplaats.

Op grond van de Wet op de ondernemingsraden moet de werkgever/ondernemer ingeval van een voornemen tot een gewichtig bedrijfseconomisch besluit advies vragen aan de ondernemingsraad. Toegevoegd is dat deze verplichting om advies aan de ondernemingsraad te vragen niet geldt als er geen ondernemingsraad is ingesteld. Daarnaast is verduidelijkt dat het advies vragen aan de personeelsvertegenwoordiging alleen vereist is als ten minste een kwart van de arbeidsplaatsen komt te vervallen. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 1.5 verwerkt.

Door de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) is met ingang van 1 mei 2016 de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) afgeschaft. In verband hiermee wordt artikel 6 van de Ontslagregeling dat betrekking heeft op het uitbesteden van werkzaamheden aan zogenoemde echte zelfstandigen aangepast. Op grond van de gewijzigde bepaling zal de werkgever in de eerste plaats aannemelijk moeten maken dat de werkzaamheden worden uitbesteed aan een persoon die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst verricht. Verder zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat de opdrachtnemer een echte zelfstandige is. Daarvan is sprake als de opdrachtnemer werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 1.10 verwerkt.

Artikel 7:671a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat bij het vervallen van arbeidsplaatsen eerst afscheid genomen moet worden van personen die werkzaamheden verrichten anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In artikel 17 van de Ontslagregeling wordt hierop een uitzondering toegevoegd, te weten als de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige en dit voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.3 en 2.4 verwerkt.

De methodiek van afspiegelen wordt verduidelijkt voor de situatie dat een werknemer tegelijkertijd meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft. Deze arbeidsovereenkomsten tellen voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel samen als één fysieke arbeidsplaats. Dat betekent dat de werknemer slechts één keer op de afspiegellijst staat voor het samengeteld aantal uren en niet afzonderlijk voor elk contract. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.6.1 verwerkt en worden in paragraaf 2.7.2 rekenvoorbeeld 7 en 8 toegevoegd. In dat kader wordt in de ingevoegde paragraaf 2.14 van de uitvoeringsregels verduidelijkt dat als daarbij sprake is van arbeidsovereenkomsten met een verschillende aanvangsdatum, bij de berekening van de duur van het dienstverband steeds wordt uitgegaan van de eerste arbeidsovereenkomst.

Lid 5 van artikel 14 van de Ontslagregeling bepaalt dat als het werk in één gemeente vervalt terwijl een medewerker zijn werkzaamheden in meerdere gemeenten uitvoert, bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel uitgegaan wordt van de gemeente waar de werknemer het meest werkzaam is. Deze bepaling blijkt niet toepasbaar wanneer werkzaamheden van de werknemer in meerdere gemeenten vervallen, hetgeen in de praktijk vaak voorkomt. De bepaling wordt daarom aangepast waarbij de werknemer aan gemeenten of bedrijfsvestigingen wordt toegerekend voor het aantal uren dat hij in de betreffende gemeenten of bedrijfsvestigingen werkt. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.11 en 2.12 verwerkt.

Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden arbeidsovereenkomsten met verschillende werkgevers binnen een groep voor de berekening van de duur van het

dienstverband samengeteld als dat in de collectieve arbeidsovereenkomst is geregeld. Het vereiste van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) komt in artikel 15, lid 3 van de Ontslagregeling te vervallen omdat in de praktijk is gebleken dat dit tot onredelijke uitkomsten kan leiden. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.13 verwerkt. In artikel 9 van de Ontslagregeling wordt verduidelijkt welke arbeidsplaatsen worden betrokken bij de vraag of herplaatsing van een met ontslag bedreigde werknemer mogelijk is. Een arbeidsplaats van een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt alleen dan betrokken als die arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt binnen de redelijke termijn voor herplaatsing. Een arbeidsplaats van een oproepkracht wordt betrokken als sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd. Verder wordt in deze bepaling verduidelijkt dat ook arbeidsplaatsen van werknemers die zijn ingeleend van bijvoorbeeld een andere vestiging betrokken dienen te worden bij de mogelijkheden tot herplaatsing, net zoals dat geldt voor arbeidsplaatsen van werknemers die van een andere werkgever zijn ingeleend. Toegevoegd aan deze bepaling wordt dat ook een arbeidsplaats van een AOW-gerechtigde werknemer betrokken dient te worden bij de hiervoor genoemde beoordeling. Hetzelfde geldt ook voor de arbeidsplaats van degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is, tenzij de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige en aannemelijk is dat deze werkzaamheden voor een doelmatige bedrijfsvoering anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 3.2 en 3.3. verwerkt.

In paragraaf 3.3.1 van de uitvoeringsregels is het voorbeeld verduidelijkt aan welke werknemer een vacature moet worden aangeboden als een functie geheel vervalt en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een andere (nieuwe) functie, die niet uitwisselbaar is met de vervallen functie.

Paragraaf 3.3.3. van de uitvoeringsregels geeft aan dat het indienen van een ontslagaanvraag prematuur is zolang de periode gedurende welke de werkgever zich conform een sociaal plan moet inspannen om de werknemer te herplaatsen nog niet voorbij is. Dit kan tot een onredelijke uitkomst leiden als de afspraken over de herplaatsingsinspanning niet in een sociaal plan maar in een cao zijn gemaakt of als juist is afgesproken dat het indienen van een ontslagaanvraag wel eerder mogelijk is. Daarom is deze paragraaf aangepast.

Door de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in artikel 7:672 BW een derde lid ingevoegd waarin is bepaald dat de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn 1 maand bedraagt indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Artikel 10 van de Ontslagregeling bepaalt dat de redelijke herplaatsingstermijn gelijk is aan de opzegtermijn. De wijziging van artikel 7:672 BW wordt in artikel 10 van de Ontslagregeling verwerkt. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 3.4 verwerkt.

In paragraaf 3.5 van de uitvoeringsregels is verduidelijkt welke werknemers vallen onder het begrip werknemer met een arbeidshandicap. Dit zijn niet alleen werknemers met een WIA- of WAO-uitkering maar ook de zogeheten 35-minners die in aanmerking komen voor de no-riskpolis en op grond daarvan recht hebben op een ziekengelduitkering als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.

Artikel 24 van de Ontslagregeling bevat een aantal voorwaarden op grond waarvan de financiële situatie van de werkgever wordt beoordeeld. Het referentiejaar voor het bepalen over welke boekjaren financiële stukken moeten worden overgelegd is gekoppeld aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet. Door de wijziging van artikel 24 wordt het referentiejaar gekoppeld aan de datum waarop het verzoek om toestemming of ontbinding wordt ingediend. Voor arbeidsovereenkomsten die eindigen zonder toestemming of ontbinding wijzigt het referentiejaar niet. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 6.2 verwerkt.



Op grond van het derde lid van artikel 24 van de Ontslagregeling mag de eigenaar van een vennootschap (bijvoorbeeld een eenmanszaak of een vof) waaraan in een boekjaar geen loon is toegekend, een forfaitair bedrag op de resultaat in mindering brengen. Uit de regeling vloeit voort dat de rechtsvorm van de onderneming daarbij bepalend is. In een BV ontvangt de directeur-groootaandeelhouder (dga) als eigenaar dividend en als werknemer loon. Het loon wordt in het resultaat verwerkt (bij een holdingstructuur loopt dit via een management fee). Uit de regeling volgt dat de dga niet voor forfaitaire aftrek in aanmerking komt en dat een lager toegekend loon daarom ook niet tot het forfaitaire bedrag mag worden aangevuld. In de uitvoeringsregels is dit in paragraaf 6.3 verwerkt.

De nieuwe versie van de uitvoeringsregels wordt na publicatie van het besluit in de Staatscourant op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) geplaatst en ter inzage gelegd bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf.



## **Deel II**

Uitvoeringsregels langdurige arbeids-  
ongeschiktheid



1. Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, versie juli 2016

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>135</b>
<b>Toelichting bij versie januari 2016</b>	<b>136</b>
<b>Toelichting bij versie juli 2016</b>	<b>137</b>
<b>1. Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid</b>	<b>138</b>
1.1 Wet en Memorie van Toelichting	138
1.2 Nadere toelichting: ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid	141
1.3 Langdurig arbeidsongeschikt	141
1.4 Bedongen arbeid	143
1.5 Arbeidsmogelijkheden (bedongen arbeid)	144
<b>2. Herplaatsing binnen een redelijke termijn</b>	<b>145</b>
2.1 Wet en Memorie van Toelichting	145
2.2 Ontslagregeling: herplaatsing	145
2.3 Nadere toelichting: herplaatsing	148
2.4 Ontslagregeling: redelijke termijn voor herplaatsing	149
2.5 Nadere toelichting redelijke termijn	150
<b>3. Deskundigenadvies</b>	<b>152</b>
<b>4. Samenloop met bezwaarprocedure WIA</b>	<b>153</b>
<b>5. Deeltijdontslag niet mogelijk</b>	<b>154</b>
<b>6. Opzegverboden</b>	<b>155</b>
6.1 Wet en Memorie van toelichting	155
6.2 Nadere toelichting	156

## Inleiding

Met de inwerkingtreding van het ontslagdeel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015 zijn artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels ontslagtaak UWV vervallen voor verzoeken om toestemming de arbeidsovereenkomst op te zeggen die vanaf 1 juli 2015 worden ingediend. Verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid die vanaf die datum worden ingediend, worden beoordeeld op basis van de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure.

De bepalingen van het Ontslagbesluit en de materiële normen uit de beleidsregels van UWV hebben hun weerslag gevonden in de Wwz en de memorie van toelichting dan wel in de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure. Over andere onderwerpen uit de beleidsregels van UWV – bijvoorbeeld als het gaat om welke gegevens een werkgever moet aanleveren voor het onderbouwen van de bedrijfseconomische noodzaak of de langdurige arbeidsongeschiktheid – heeft UWV uitvoeringsregels vastgesteld.

Met publicatie van de uitvoeringsregels biedt UWV meer duidelijkheid over (het waarom van) de benodigde, verplicht gestelde, gegevens en de wijze van toepassing van de wettelijke bepalingen over ontslag en beoordeling van verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Het besluit van de Raad van bestuur van UWV tot vaststelling van de uitvoeringsregels is gepubliceerd in de Staatscourant. De uitvoeringsregels zijn op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) geplaatst.

UWV  
Arbeidsjuridische dienstverlening  
Den Haag  
November 2015  
Januari 2016  
Juli 2016

## Toelichting bij versie januari 2016

In verband met de Verzamelwet SZW 2016 (Stb. 2015, 464), de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Stb. 2015, 376) en technische aanpassingen, wijzigen met ingang van 1 januari 2016 een aantal bepalingen in het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure (Stcrt. 2015, 45451). Deze wijzigingen zorgen ervoor dat de Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie november 2015) op een aantal punten gewijzigd dienen te worden.

Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie januari 2016), die de versie van november 2015 vervangt. De gewijzigde regelgeving met toelichting is in de uitvoeringsregels opgenomen. De wijzigingen worden hierna kort toegelicht.<sup>1</sup>

Op grond van artikel 7:669, lid 3, onderdeel b BW geldt dat bij ontslag wegens ziekte van de werknemer, de werkgever aannemelijk moet maken dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm zal kunnen worden verricht. Deze termijn is voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt verkort tot 13 weken. Deze wijziging is inclusief overgangsrecht in de Uitvoeringsregels verwerkt in paragraaf 1.1.

Bij herplaatsing worden ook de arbeidsplaatsen van oproepkrachten betrokken. Dit bleek al uit de toelichting bij artikel 9 Ontslagregeling en is nu in lid 1 onderdeel b van artikel 9 Ontslagregeling expliciet opgenomen. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.2. verwerkt.

Op grond van artikel 7:669, lid 1 BW moet de werkgever aannemelijk maken dat de werknemer niet binnen een redelijke termijn herplaatsbaar is op een andere passende functie binnen de organisatie van de werkgever, al dan niet met behulp van scholing. Die redelijke termijn is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn. Deze is voor werknemers die worden ontslagen na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd verkort tot een maand. Deze wijziging is in de Uitvoeringsregels verwerkt in paragraaf 2.5.

De bepaling dat geen toestemming mag worden verleend bij een aantal opzegverboden is verplaatst van artikel 7 Regeling UWV ontslagprocedure naar artikel 7:671a lid 11 BW. Inhoudelijk is de bepaling niet gewijzigd. In de uitvoeringsregels is dit verwerkt in paragraaf 6.1.

---

<sup>1</sup> Deze toelichting is ontleend aan het Besluit tot wijziging van het *Besluit Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015*, 26 januari 2016.



## Toelichting bij versie juli 2016

Met ingang van 1 juli 2016 treedt de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 juni 2016, nummer 2016-0000141518, tot wijziging van de Ontslagregeling in verband met de afschaffing van de VAR en enkele andere wijzigingen in werking (*Stcrt.* 2016, 34013).

De wijziging van de Ontslagregeling zorgt ervoor dat de Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie januari 2016) op een aantal punten gewijzigd dienen te worden. Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie juli 2016), die de versie van januari 2016 vervangt. De gewijzigde regelgeving met toelichting is in de uitvoeringsregels opgenomen. De wijzigingen worden hierna kort toegelicht.<sup>2</sup>

In artikel 9 van de Ontslagregeling wordt verduidelijkt welke arbeidsplaatsen worden betrokken bij de vraag of herplaatsing van een met ontslag bedreigde werknemer mogelijk is. Een arbeidsplaats van een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt alleen dan betrokken als die arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt binnen de redelijke termijn voor herplaatsing. Een arbeidsplaats van een oproepkracht wordt betrokken als sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd. Verder wordt in deze bepaling verduidelijkt dat ook arbeidsplaatsen van werknemers die zijn ingeleend van bijvoorbeeld een andere vestiging betrokken dienen te worden bij de mogelijkheden tot herplaatsing, net zoals dat geldt voor arbeidsplaatsen van werknemers die van een andere werkgever zijn ingeleend. Toegevoegd aan deze bepaling wordt dat ook een arbeidsplaats van een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd betrokken dient te worden bij de hiervoor genoemde beoordeling. Hetzelfde geldt ook voor de arbeidsplaats van degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is, tenzij de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige en aannemelijk is dat deze werkzaamheden voor een doelmatige bedrijfsvoering anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 2.2 en 2.3 verwerkt.

Door de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in artikel 7:672 BW een derde lid ingevoegd waarin is bepaald dat de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn 1 maand bedraagt indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Artikel 10 van de Ontslagregeling bepaalt dat de redelijke herplaatsingstermijn gelijk is aan de opzegtermijn. De wijziging van artikel 7:672 BW wordt in artikel 10 van de Ontslagregeling verwerkt. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.4 verwerkt.

De nieuwe versie van de uitvoeringsregels wordt na publicatie van het besluit in de Staatscourant op de website [www.uvv.nl](http://www.uvv.nl) geplaatst en ter inzage gelegd bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf.

---

<sup>2</sup> Deze toelichting is ontleend aan het *Besluit tot wijziging van het Besluit Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015*, 23 juni 2016, *Stcrt.* 2016, 34180.

# 1. Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

## *Redelijke grond voor ontslag*

*Een werkgever kan toestemming vragen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst als daar een redelijke grond voor is. Een redelijke grond voor ontslag kan zijn langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer (artikel 7:669 lid 3 onderdeel b BW).*

## 1.1 Wet en Memorie van Toelichting

### **Artikel 7:669 lid 3 onderdeel b en lid 5 BW**

(i.w. 1-1-2016)

...

3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:

...

- b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;

...

5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:  
a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging,...

...

### **Artikel 7:670 lid 1 en 11 BW**

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, dan wel zes weken voor de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of door de commissie, bedoeld in artikel 671a, lid 2, is ontvangen.Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel a bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dat onderdeel genoemde termijn van zes weken, voor zover het totale tijdvak gedurende welke de werkgever niet kan opzeggen niet meer bedraagt dan twee jaren.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

...

11. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

## **Overgangsrecht Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

(i.w. 1-1-2016)

### **ARTIKEL VIII A. OVERGANGSRECHT BURGERLIJK WETBOEK**

1. In afwijking van het in de artikelen 629, lid 2, en 670, lid 1, onder a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 6 weken, geldt tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip een tijdvak van dertien weken voor de werknemer:
  - a. die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, en
  - b. die geen werknemer als bedoeld in artikel 629, lid 2, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is.
2. Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in het eerste lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.
3. In afwijking van het in artikel 669, lid 3, onderdelen b en c, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 6 weken, geldt tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip een tijdvak van dertien weken voor de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. Met ingang van het tijdstip, bedoeld in het eerste lid, geldt de in de artikelen 629, lid 2, en 670, lid 1, onder a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde termijn van zes weken, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan dertien weken.

5. Het tijdstip, bedoeld in het eerste en derde lid, wordt niet eerder vastgesteld, dan nadat:
  - a. Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Kamerstukken 34 073) in de praktijk gedurende de eerste twee jaren na inwerkingtreding van die wet, aan de beide kamers der Staten-Generaal heeft gezonden; en
  - b. acht weken zijn verstreken nadat het voornemen tot het vaststellen van dat tijdstip is meegedeeld aan de beide kamers der Staten-Generaal.

#### ARTIKEL IX. OVERGANGSRECHT BURGERLIJK WETBOEK

1. Het in artikel 629, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 104 weken alsmede artikel 670, lid 1, onder a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze bepaling luidde voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel F van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, blijven gedurende zes maanden na dat tijdstip van toepassing op de werknemer:
  - a. die op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel F, van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ten minste de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft, dan wel binnen zes maanden na dat tijdstip deze leeftijd bereikt, en
  - b. die voor het in onderdeel a bedoelde tijdstip en tevens, al dan niet na een onderbreking gedurende minder dan vier weken, na die dag verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, enc. op wie op die dag het in artikel 629, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 104 weken van toepassing is.
2. Na afloop van de in lid 1 genoemde termijn van zes maanden, geldt de in artikel VIIIA genoemde termijn van dertien weken, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

#### **Memorie van Toelichting**

(TK 33818, 3 29-11-2013)

#### *Langdurige arbeidsongeschiktheid (Algemeen deel p. 44)*

In geval van langdurige ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, zal er een redelijke grond voor ontslag zijn, mits de periode gedurende welke het opzegverbod bij ziekte geldt is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden of binnen deze periode de bedongen arbeid ook niet in aangepaste vorm zal kunnen worden verricht.

#### **Memorie van Toelichting Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

(TK 34073, 3 10-11-2014)

#### 3.2.4 Ontslag vanwege ziekte van de werknemer (p. 9)

Op grond van artikel 7:669, lid 3, onderdelen b en c, BW geldt dat bij ontslag wegens ziekte van de werknemer, de werkgever aannemelijk moet maken dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm zal kunnen worden verricht. Nu in onderhavig wetsvoorstel de termijn voor de loondoorbetalingsplicht wordt verkort en de re-integratieverplichtingen bij ziekte worden verlicht (zie onder 3.2.1 en 3.2.2), ligt het in de rede om ook minder zware eisen te stellen aan de herplaatsingsverplichtingen van de werkgever bij ontslag. De termijn van 26 weken wordt op grond van onderhavig wetsvoorstel daarom verkort tot 6 weken voor personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Verder

geldt op grond van artikel 7:669, lid 1, BW dat de werkgever tevens aannemelijk moet maken dat de werknemer niet binnen een redelijke termijn herplaatsbaar is op een andere passende functie binnen de organisatie van de werkgever, al dan niet met behulp van scholing. Die redelijke termijn is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn. Deze zal voor werknemers die worden ontslagen na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een maand bedragen (zie hierna onder 3.4).

**Toelichting amendementen overgangsrecht** (TK 34073, 19 12-03-2015)  
**Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

Deze tijdelijke overgangsregeling heeft tot doel om de mogelijke verdringing te beperken tussen AOW-gerechtigde werknemers en oudere werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

## 1.2 Nadere toelichting: ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid

De werkgever moet een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid onderbouwen met stukken waaruit blijkt dat de werkgever deze ontslaggrond terecht aanvoert.

Hieronder wordt bij de ontslaggrond langdurige arbeidsongeschiktheid een korte toelichting gegeven en vermeld welke gegevens in het algemeen moeten worden verstrekt. In specifieke situaties kan het nodig zijn dat de werkgever wordt verzocht aanvullende gegevens te verstrekken. Verder wordt bij elk onderdeel aangegeven welke vragen uit het aanvraagformulier van toepassing zijn.

Tenzij anders met de werknemer is afgesproken kan een werkgever de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer zonder toestemming opzeggen als deze is ingegaan vòòr het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (artikel 671, lid 1 onderdeel g en artikel 669, lid 4 BW). Als de werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd voor onbepaalde tijd in dienst is getreden, dan is wel toestemming of ontbinding nodig. Door de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd gelden voor AOW-gerechtigde werknemers andere termijnen. Voor zover hier van belang gaat het om het volgende:

- De termijn voor de herstelprognose voor de bedongen arbeid gaat van 26 naar 13 weken (op grond van het overgangsrecht);
- De redelijke termijn voor herplaatsing is 1 maand;
- De termijn van het opzegverbod tijdens ziekte gaat van 2 jaar naar 13 weken (op grond van het overgangsrecht).

In de navolgende tekst wordt niet steeds ingegaan op de specifieke regels voor ontslag van een arbeidsongeschikte werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd.

## 1.3 Langdurig arbeidsongeschikt

### *Arbeidsongeschiktheid*

De werkgever zal in de eerste plaats aannemelijk moeten maken dat de werknemer arbeidsongeschikt is om de bedongen arbeid te verrichten. Onder 'arbeidsongeschiktheid' wordt verstaan het door ziekte of gebrek niet kunnen verrichten van de bedongen

arbeid (dat wil zeggen in de overeengekomen functie en urenomvang, alsmede de daarmee samenhangende werkzaamheden). Hiervoor dient de werkgever een WIA en/of WAO (herlevings)beschikking(en) met bijlagen over te leggen. Indien de werkgever de ontslag-aanvraag geruime tijd na het vervallen van het opzegverbod indient, zal de WIA-beschikking met bijlagen niet voldoende actuele en adequate informatie bevatten ten aanzien van de arbeidsongeschiktheid. In dat geval zal de werkgever de arbeidsongeschiktheid van de werknemer moeten onderbouwen met onder meer een actuele en adequate verklaring van de bedrijfsarts.

### Langdurig<sup>3</sup>

Er is sprake van langdurige arbeidsongeschiktheid als de periode gedurende welke het opzegverbod bij ziekte geldt, is verstreken. Meestal is dat na twee jaar<sup>4</sup> het geval en blijkt dit uit de afgegeven WIA-beschikking. Het komt voor dat het langer duurt dan twee jaar voordat een WIA-beschikking wordt afgegeven (zie artikel 7:670 lid 11 BW). Bijvoorbeeld als de periode van twee jaar met (maximaal) 1 jaar wordt verlengd vanwege een loonsanctie. Een loonsanctie houdt in dat de werkgever maximaal 1 jaar langer verplicht is het loon door te betalen. Het opzegverbod bij ziekte wordt dan met de termijn van de loonsanctie verlengd.

Om aannemelijk te maken dat de werknemer 'langdurig' arbeidsongeschikt is dient de werkgever een WIA-beschikking met bijlagen te overleggen, dan wel andere relevante stukken. Deze andere stukken zijn nodig als er geen actuele WIA-beschikking voorhanden is, bijvoorbeeld als de werkgever na het vervallen van het opzegverbod geruime tijd heeft gewacht met het indienen van een ontslagaanvraag. Dan kan zich de situatie voordoen dat de werknemer herstelt voor de bedongen arbeid en na een zekere periode weer wegens ziekte uitvalt. Uit de andere relevante stukken zal dan moeten blijken dat het hier een voortdurende situatie van 'langdurige' arbeidsongeschiktheid betreft voor de bedongen arbeid zodat de termijn van het opzegverbod bij ziekte is verstreken (of binnenkort zal verstrijken).

Als de werknemer geen of te laat een WIA-uitkering aanvraagt (dit ziet niet op een verlengde loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7: 670 lid 11 BW), zal de werkgever met andere relevante stukken moeten onderbouwen dat de wachttijd van twee jaar is verstreken. Dit kunnen bijvoorbeeld onderdelen zijn uit de poortwachterstoets zoals het re-integratieverslag, een verklaring van de bedrijfsarts e.d.

In het aanvraagformulier worden in rubriek 6 'Arbeitsongeschiktheid' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

- 3 Ruimschoots binnen de tweejaarstermijn kan sprake zijn van duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid. Dit kan er toe leiden dat binnen de twee jaar een positieve WIA-beschikking wordt afgegeven (toekenning van de zogenoemde IVA-uitkering). In dat geval kan gelet op het opzegverbod bij ziekte geen toestemming worden verleend. Het opzegverbod blijft immers ook in deze situatie gelden voor de volledige 104 weken.
- 4 Bij ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte AOW-gerechtigde werknemer is het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid op grond van het overgangsrecht voor werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd 13 weken in plaats van 6 weken. Zie paragraaf 1.1.

## 1.4 Bedongen arbeid

Bepalend is of de werknemer ongeschikt is voor het verrichten van de bedongen arbeid (het eigen werk). De werkgever dient dan ook duidelijk te maken wat de bedongen arbeid is (qua inhoud en omvang) die de werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid niet meer kan verrichten.

Daartoe dient de werkgever bij de ontslagaanvraag informatie te verstrekken over de functie die de werknemer uitoefende voordat hij ziek werd. Voor zover aanwezig dient de werkgever een kopie van de geldende arbeidsovereenkomst en een functieomschrijving te overleggen. Bij afwezigheid van een functieomschrijving of bij verrichtte werkzaamheden die afwijken van de functieomschrijving dient werkgever een beschrijving van de functie te geven zoals die was voordat de werknemer ziek werd, waarbij wordt ingegaan op de functie-inhoud (met onder andere de taken en/of de te behalen resultaten), de voor de functie vereiste kennis en vaardigheden, de vereiste competenties, het functieniveau en het loon. De diverse elementen dienen (zo mogelijk) onderbouwd te worden met documenten.

Uitgangspunt is de functie die de werknemer feitelijk verrichtte. In de regel staat op hoofdlijnen in het arbeidsdeskundig rapport bij de WIA-beschikking aangegeven welke voornaamste taken de werknemer vervulde voor hij ziek werd.

Het enkele feit dat een werknemer tijdens ziekte ander werk verricht, of hetzelfde werk in aangepaste vorm (of op therapeutische basis), betekent niet dat dit werk automatisch de bedongen arbeid is geworden. Een wijziging van de 'oorspronkelijk' bedongen arbeid (bijvoorbeeld als de passende arbeid in het kader van de re-integratie de 'nieuwe' bedongen arbeid is geworden) kan wel blijken uit een met werknemer overeengekomen schriftelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst. Echter ook als een dergelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst ontbreekt, kan de 'oorspronkelijk' bedongen arbeid worden (of zijn) gewijzigd. Of de bedongen arbeid is gewijzigd dient aan de hand van de omstandigheden van het geval te worden beoordeeld. Handvatten voor het bepalen van een eventueel omslagpunt van passende naar nieuw bedongen arbeid zijn bijvoorbeeld:

- de werknemer kan zijn eigen werk niet meer doen (definitief);
- er zijn expliciete afspraken tussen de werkgever en de werknemer over het verrichten van ander passend werk;
- de werkgever heeft niet aangedrongen op hervatting van de oorspronkelijk bedongen arbeid;
- er is sprake van een geslaagde re-integratie;
- er zijn geen lopende re-integratie activiteiten;
- de werknemer heeft gedurende een niet te korte tijd arbeid verricht waarvan de aard en de omvang niet ter discussie stond.

Als blijkt dat de bedongen arbeid is gewijzigd en de werkgever een ontslagaanvraag indient wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer, kan alleen toestemming worden verleend als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is voor de nieuw bedongen arbeid (en uiteraard aan de overige voorwaarden is voldaan).

In het aanvraagformulier worden in rubriek 3 'Arbeidsovereenkomst' en 4 'Functie' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 1.5 Arbeidsmogelijkheden (bedongen arbeid)

### *Herstel niet te verwachten*

Uit artikel 7:669 lid 3 onderdeel b BW volgt dat de werkgever aannemelijk dient te maken dat herstel van de werknemer voor de bedongen arbeid niet binnen een periode van 26 weken te verwachten is.<sup>5</sup> De termijn van 26 weken wordt gerekend vanaf de datum beslissing op de ontslagaanvraag. De werkgever dient hiervoor een recente (niet ouder dan 3 maanden) en adequate verklaring van de bedrijfsarts (Arbodienst) over te leggen die een prognose bevat, voor de bedoelde 26 weken, of herstel van de werknemer voor de bedongen arbeid valt te verwachten.<sup>6</sup>

### *Bedongen arbeid in aangepaste vorm*

Uit artikel 7:669 lid 3 onderdeel b BW volgt eveneens dat aannemelijk moet zijn dat binnen 26 weken de bedongen arbeid niet in *aangepaste vorm* kan worden verricht. Ook hier wordt de termijn van 26 weken gerekend vanaf de datum beslissing op de ontslagaanvraag. De prognose voor de komende 26 weken dient door de werkgever bij de ontslagaanvraag te worden onderbouwd. De werkgever dient hiervoor een recente (niet ouder dan 3 maanden) en adequate verklaring van de bedrijfsarts (Arbodienst) over te leggen die een prognose voor de bedoelde 26 weken bevat over de mogelijkheden om het eigen werk in aangepaste vorm te hervatten.<sup>7</sup>

Bij de bedongen arbeid in aangepaste vorm kan gedacht worden aan aanpassingen van de eigen functie ten aanzien van bijvoorbeeld het aantal uren, werkrooster of taken. Als het gaat om de taken kan gedacht worden aan de situatie dat de werknemer nog slechts drie van de vijf taken van zijn eigen functie kan uitvoeren. Uiteraard moet bij deze situatie worden meegewogen in hoeverre dit van werkgever kan worden gevergd.

Ook aanpassingen op de werkplek of van de arbeidsomstandigheden kunnen aan de orde zijn. Een aanpassing op de werkplek kan bijvoorbeeld zijn een PC die reageert op spraak. In geval van adequate arbeidsomstandigheden kan het bijvoorbeeld nodig zijn dat vanwege een allergie een bepaalde vloerbedekking moet worden aangebracht of kan het nodig zijn om klimaatbeheersende maatregelen te treffen.

In het aanvraagformulier wordt in rubriek 7 'Arbeidsmogelijkheden' de hierop betrekking hebbende vraag gesteld.

- 
- 5 Bij ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte AOW-gerechtigde werknemer moet de werkgever op grond van het overgangsrecht aannemelijk maken dat herstel niet te verwachten is binnen 13 weken in plaats van 6 weken. Zie paragraaf 1.1.
  - 6 In het geval de werknemer een IVA-uitkering ontvangt is reeds duidelijk dat sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en is overlegging van een verklaring van de bedrijfsarts niet nodig. Dan is immers al duidelijk dat werknemer niet meer binnen 26 weken zal herstellen voor zijn eigen werk.
  - 7 In het geval de werknemer een IVA-uitkering ontvangt is reeds duidelijk dat sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en is overlegging van een verklaring van de bedrijfsarts niet nodig. Het is dan immers duidelijk dat er geen mogelijkheid meer is voor werknemer om binnen 26 weken het eigen werk in aangepaste vorm te kunnen hervatten.



## 2. Herplaatsing binnen een redelijke termijn

### *Herplaatsing binnen een redelijke termijn*

*Een werkgever kan pas toestemming krijgen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst als naast een redelijke grond voor ontslag, herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is, al dan niet met behulp van scholing (artikel 7:669 lid 1 BW). Nadere regels hieromtrent zijn gesteld in paragraaf 3 van de Ontslagregeling.*

### 2.1 Wet en Memorie van Toelichting

#### **Artikel 7:669 lid 1 van het BW**

(i.w. 1-7-2015)

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.

...

5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
  - a. nadere regels gesteld met betrekking tot ... de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;

### 2.2 Ontslagregeling: herplaatsing

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

(Stcrt. 2015, 12685)

In artikel 7:669 BW is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie bij de werkgever binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In het vijfde lid, onderdeel a, van genoemd artikel is onder meer geregeld dat nadere regels zullen worden gesteld met betrekking tot de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers. De hierna te bespreken artikelen in de hierboven genoemde paragraaf strekken hiertoe.

**Artikel 9 Herplaatsing**

(i.w. 1-7-2016)

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

**Toelichting bij artikel 9 van de Ontslagregeling**

(Stcrt. 2015, 12685)

De mogelijkheid van herplaatsing van een werknemer wordt gezien aan de hand van vacatures die er bij een werkgever zijn of mogelijk anderszins binnen afzienbare termijn komen. Dat is geregeld in het *eerste lid, onderdeel a*. Daarbij geldt, net als thans het geval, dat als de bedrijfsactiviteiten van een werkgever over meerdere vestigingen zijn gespreid, of als een onderneming deel uitmaakt van een concern, daarbij ook andere vestigingen, respectievelijk ondernemingen die deel uitmaken van een concern, betrokken dienen te worden dan die waar een werknemer werkzaam is. Het *tweede lid* van het onderhavige artikel strekt hiertoe.

In het *eerste lid, onderdeel b*, wordt geregeld dat als een passende functie wordt bezet door werknemers met een *arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*, door *ingeleend personeel* (niet zijnde *payrollwerknemers*) of door een *oproepkracht*, deze functie, indien die als passend kan worden aangemerkt, bij het beoordelen van de mogelijkheden tot herplaatsing van een werknemer wordt betrokken, hetgeen tot gevolg kan hebben dat genoemde werknemers plaats moeten maken voor een werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen. Hiermee wordt enerzijds aangesloten bij de thans bestaande praktijk. Anderzijds bij de regel in artikel 7:671a, zevende lid, BW op grond waarvan toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden slechts wordt verleend als een werkgever de arbeidsrelatie met de hiervoor genoemde categorieën van personen heeft beëindigd. De regel geldt echter niet als het werkzaamheden betreft van niet-structurele aard. Dat is ook logisch, enerzijds omdat de verplichting

tot herplaatsing (veelal) werknemers zal betreffen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, anderzijds omdat als het tijdelijke werkzaamheden betreft (waaronder wordt verstaan: met een duur van korter dan 26 weken) een wisseling van personeel voor (veelal) een relatief korte periode niet voor de hand ligt.

In het *derde lid* is geregeld wat in dit verband onder een passende functie wordt verstaan, namelijk een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). In de regel zal het hierbij gaan om functies die aansluiten bij het niveau van de werkzaamheden die een werknemer verricht maar dat hoeft niet het geval te zijn. Bij disfunctioneren kan bijvoorbeeld sprake zijn van een passende functie wanneer dit ligt onder het functieniveau van de functie die wordt vervuld. Dat ligt ook in de rede als de reden voor disfunctioneren is dat een werknemer het vereiste niveau niet of niet langer aan kan. Bij de bepaling of een functie passend is voor een arbeidsgehandicapte, zal in ogenschouw moeten worden genomen of de functie aansluit bij de arbeids/medische mogelijkheden van de werknemer. Ook dat kan ertoe leiden dat een functie die beneden het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als passend moet worden aangemerkt.

Met betrekking tot scholing wordt opgemerkt dat deze optie is gekoppeld aan het eventuele bestaan van een mogelijkheid tot herplaatsing. Dat betekent dat een werkgever niet verplicht kan worden om een werknemer te scholen als er geen zicht is op herplaatsing in een passende functie.

De duur (in relatie tot de in acht te nemen redelijke termijn, zie hierna bij de toelichting op artikel 10) en de kosten van scholing zijn bepalend voor de vraag welk scholingsaanbod bij een mogelijk geschikte functie van werkgever gevegd kan worden, waarbij de financiële positie van een onderneming relevant is.

Het is aan de werkgever om te beoordelen welke werknemer het meest geschikt is voor het vervullen van eventuele vacatures waarbij hij zijn keuze uiteraard wel moet verantwoorden als die ter discussie wordt gesteld. Echter, in een situatie waarin een categorie uitwisselbare functies wordt opgeheven en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een andere (niet met de vervallen functie uitwisselbare; zie artikel 13) functie, ligt het in de rede dat de werknemer die hiervoor geschikt is en op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen, als eerste in de gelegenheid wordt gesteld deze functie – na sollicitatie – te aanvaarden. Het spreekt voorts voor zich dat een werknemer die met ontslag wordt bedreigd voorrang geniet boven een externe sollicitant. Dat betekent dat als een werkgever (of een andere werkgever binnen een concern) een vacature vervult door een externe kandidaat terwijl die vacature als passend kan worden aangemerkt voor een met ontslag bedreigde werknemer de werkgever zijn verplichting tot herplaatsing niet heeft vervuld. UWV zal dan geen toestemming voor opzegging kunnen verlenen en de rechter zal de arbeidsovereenkomst niet kunnen ontbinden.

#### **Toelichting bij wijziging van artikel 9**

(Stcrt. 2015, 45451)

Zoals uit de artikelsgewijze toelichting bij artikel 9 van de Ontslagregeling reeds blijkt, wordt in het kader van de herplaatsing als bedoeld in artikel 7:669, eerste lid, BW ook de arbeidsplaats betrokken van de oproepkracht als bedoeld in artikel 7:628a BW. Zulks was verzuimd op te nemen in de tekst van artikel 9 van de Ontslagregeling. Deze omissie wordt hiermee hersteld.

**Toelichting bij wijziging van artikel 9**

(Stcrt. 2015, 45451)

In deze bepaling is verduidelijkt dat een arbeidsplaats van een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst alleen dan wordt betrokken bij de beoordeling of herplaatsing van een met ontslag bedreigde werknemer mogelijk is als die arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt binnen de redelijke termijn voor herplaatsing.

Voorts werd in deze bepaling, ter nadere bepaling van wat moet worden verstaan onder 'oproepcontract', verwezen naar artikel 7:628a BW. Dit geeft niet voldoende duidelijkheid over welk onderdeel van dat artikel relevant is. Relevant is enkel of sprake is van een overeengekomen arbeidsduur. Als dat niet het geval is, oftewel de omvang van de arbeid is in zijn geheel niet vastgelegd, dan is sprake van een oproepcontract, waarbij de desbetreffende arbeidsplaats in aanmerking komt voor herplaatsing. Of de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht al dan niet zijn vastgelegd is, anders dan voor het doel waarvoor artikel 7:628a is geschreven, niet relevant bij herplaatsing. Het betreffende onderdeel wordt aangepast zodat dit in overeenstemming wordt gebracht met deze bedoeling.

Verder is in deze bepaling verduidelijkt dat ook arbeidsplaatsen van werknemers die zijn ingeleend van bijvoorbeeld een andere vestiging betrokken dienen te worden bij de mogelijkheden tot herplaatsing, net zoals dat geldt voor arbeidsplaatsen van werknemers die van een andere werkgever zijn ingeleend.

Toegevoegd aan deze bepaling is dat ook een arbeidsplaats van een AOW-gerechtigde werknemer betrokken dient te worden bij de hiervoor genoemde beoordeling.

Hetzelfde geldt ook voor de arbeidsplaats van degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is, tenzij de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige. De werkgever zal dit aannemelijk moeten maken op de wijze zoals hiervoor is toegelicht bij de wijziging van artikel 6. De werkgever dient daarbij tevens toe te lichten en aannemelijk te maken dat het uitbesteden van de werkzaamheden aan de zelfstandige ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. Uit artikel 7:669 derde lid, onderdeel a, BW en de artikelen 5 en 6 van de Ontslagregeling vloeit voort dat alleen als aan deze vereisten is voldaan er een redelijke grond voor ontslag is wegens het uitbesteden van werkzaamheden aan een zelfstandige. Deze zelfde voorwaarden gelden derhalve bij de vraag of een dergelijke arbeidsplaats in aanmerking komt voor herplaatsing van de werknemer die voor ontslag in aanmerking komt.

### 2.3 Nadere toelichting: herplaatsing

Uit de vereisten die staan in artikel 9 blijkt dat de werkgever in de ontslagaanvraag toe moet lichten waarom het niet mogelijk is om de werknemer binnen de redelijke termijn te herplaatsen op een passende functie binnen de onderneming of groep. Op grond van artikel 9, lid 1 moet de werkgever hierbij arbeidsplaatsen betrekken waarvoor een vacature bestaat of binnen de voor de werknemer geldende redelijke termijn beschikbaar zal komen. Daarnaast moet hij daarbij arbeidsplaatsen betrekken van uitzendkrachten, oproepkrachten, ingeleend personeel (uitgezonderd payrollwerknemers), werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en arbeidsplaatsen die binnen de redelijke termijn beschikbaar komen doordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, voor zover op die arbeidsplaatsen geen werkzaamheden van tijdelijke aard (ten hoogste 26 weken) worden verricht. Ook arbeidsplaatsen waarop een zelfstandige

werkzaam is, moeten daarbij worden betrokken. Dat is alleen anders als de werkgever aannemelijk maakt dat de zelfstandige een echte zelfstandige is in de zin van artikel 6 van de Ontslagregeling en de arbeidsplaats voor een doelmatige bedrijfsvoering bezet moet worden door een zelfstandige.

Teneinde bij een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te kunnen beoordelen of een functie passend is in het kader van herplaatsing, is relevant welke arbeidsmogelijkheden de werknemer heeft. De werkgever moet aan de hand van een door de bedrijfsarts opgestelde verklaring over de belasting/belastbaarheid (inzetbaarheidsprofiel) toelichten waarom er al dan niet met behulp van scholing geen passende vacatures of herplaatsingsmogelijkheden zijn, of binnen een redelijke termijn zijn te verwachten.

In het aanvraagformulier worden in rubriek 7 'Arbeidsmogelijkheden' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

## 2.4 Ontslagregeling: redelijke termijn voor herplaatsing

### Artikel 10 Redelijke termijn

(i.w. 1-7-2015)

1. De redelijke termijn, bedoeld in artikel 669, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is gelijk aan de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, tweede en derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Voor een werknemer met een arbeidshandicap bedraagt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste lid, 26 weken.
3. Als werknemer met een arbeidshandicap, bedoeld in het tweede lid, wordt aangemerkt de werknemer:
  - a. die voor 29 december 2005 als arbeidsgehandicapte is aangemerkt op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten voor zolang aanspraak bestaat op voorzieningen op grond van die wet;
  - b. met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen of een uitkering of recht op arbeidsondersteuning op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;
  - c. waarvoor voorzieningen zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid; of
  - d. die bij ziekte recht heeft op ziekgeld als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.
4. De redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
5. Indien sprake is van het beëindigen van een inleenopdracht:
  - a. vangt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt;
  - b. wordt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, verlengd met de perioden waarin de werknemer wegens ziekte of gebreken niet in staat is arbeid te verrichten.

**Toelichting bij art. 10 van de Ontslagregeling**

(Stcrt. 2015, 12685)

De verplichting tot herplaatsing (al dan niet met behulp van scholing) geldt voor zover herplaatsing van een werknemer binnen een redelijke termijn mogelijk is. Zoals in de memorie van toelichting bij de Wwz reeds is aangegeven, wordt in het eerste lid van onderhavig artikel deze termijn gesteld op de wettelijke opzegtermijn (één tot vier maanden afhankelijk van de lengte van het dienstverband) die voor een werknemer in acht genomen moet worden (zoals thans in de uitvoeringspraktijk als vuistregel wordt gehanteerd), zonder aftrek van de proceduretijd UWV of rechter. Hiermee komt tot uitdrukking dat de zorgplicht van de werkgever jegens de werknemer toeneemt naarmate het dienstverband een langere looptijd heeft. De termijn wordt, op grond van het vierde lid, berekend vanaf de datum waarop wordt beslist omtrent het verzoek tot opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat een werkgever bij een verzoek aan UWV of de rechter aannemelijk moet maken dat herplaatsing binnen de genoemde redelijke termijn niet mogelijk is, rekening houdend met de proceduretijd van UWV en de rechter. Voor uitzendwerkgevers geldt, op grond van artikel 7 een afwijkende regeling, namelijk dat de herplaatsingstermijn in acht moet zijn genomen alvorens toestemming voor opzegging kan worden verleend of de arbeidsovereenkomst door de rechter kan worden ontbonden. In het vijfde lid is geregeld dat deze termijn aanvangt op de dag waarop de inleenovereenkomst eindigt. Voor werknemers met een arbeidshandicap wordt in het tweede lid de termijn gesteld op 26 weken zoals voor deze categorie van werknemers voorheen ook het geval was (dit was geregeld in de artikelen 4:4, eerste lid, en 5:2, onderdeel b, van het Ontslagbesluit). Deze termijn hangt samen met een toezegging aan de Tweede Kamer die gedaan is tijdens de parlementaire behandeling van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Kamerstukken II 2004/05, 30 034) en de Wet invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Kamerstukken II 2004/05, 30 118). In het derde lid wordt aangegeven wat onder een werknemer met een arbeidshandicap wordt verstaan. Deze omschrijving wijkt niet af van hetgeen in het Ontslagbesluit was geregeld. In het vierde en vijfde lid is geregeld op welk moment de redelijke termijn gaat lopen. De hoofdregel, welke in het vierde lid is opgenomen, is dat deze termijn gaat lopen op de dag waarop het UWV of de rechter beslist op een verzoek om toestemming voor opzegging respectievelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In het vijfde lid is geregeld dat voor een uitzendwerkgever de redelijke termijn gaat lopen vanaf het vervallen van een inleenopdracht.

**Toelichting bij wijziging van artikel 10**

(Stcrt. 2016, 34013)

In afwijking van artikel 7:672, tweede lid, BW geldt voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een afwijkende opzegtermijn. In die situatie is die opzegtermijn ook de redelijke termijn, bedoeld in artikel 7:669, eerste lid, BW.

## 2.5 Nadere toelichting redelijke termijn

Artikel 10 van de Ontslagregeling bepaalt dat de redelijke termijn gelijk is aan de wettelijke opzegtermijn, tenzij sprake is van een werknemer met een arbeidshandicap. In dat geval is de herplaatsingstermijn 26 weken. Er vindt geen aftrek van de proceduretijd plaats. Indien in een (collectieve) arbeidsovereenkomst of sociaal plan een langere of kortere opzegtermijn is afgesproken, wordt daarmee bij de bepaling van de redelijke herplaatsingstermijn geen rekening gehouden. De herplaatsingstermijn wordt berekend vanaf de dag dat een beslissing op de aanvraag wordt genomen. De werkgever moet daar bij indiening van een ontslagaanvraag rekening mee houden.

De redelijke herplaatsingstermijn is:

<b>Aantal jaren in dienst</b>		<b>herplaatsingstermijn</b>
Tot 5 jaren	:	1 maand
5 tot 10 jaren	:	2 maanden
10 tot 15 jaren	:	3 maanden
15 jaren en langer	:	4 maanden
werknemer met arbeidshandicap	:	altijd 26 weken
AOW-gerechtigde	:	altijd 1 maand <sup>8</sup>

In geval van een werknemer met een arbeidshandicap is de herplaatsingstermijn 26 weken. Dat geldt met name voor werknemers met een WIA- of WAO-uitkering, maar ook voor de zogeheten 35-minners die in aanmerking komen voor de no-riskpolis en op grond daarvan recht hebben op een ziekgelduitkering als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.

In het aanvraagformulier worden in rubriek 7 'Arbeidsmogelijkheden' de hierop betrekking hebbende vragen gesteld.

---

8 De regels over herplaatsing gelden ook voor werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij sprake is van een bedrijfseconomische reden voor ontslag voor meerdere werknemers en de werkgever op grond van artikel 7:671a, lid 5 onderdeel d BW eerst afscheid moet nemen van de AOW-gerechtigde werknemer. Zie de toelichting bij artikel 11 lid 2 Ontslagregeling.

### 3. Deskundigenadvies

Uit het voorgaande volgt dat een ontslagaanvraag vergezeld moet gaan van een verklaring van de bedrijfsarts over de mogelijkheden tot herstel binnen 26 weken en over het al dan niet binnen deze termijn de bedongen arbeid in aangepaste vorm kunnen verrichten.<sup>9</sup> Daarnaast dient de bedrijfsarts een verklaring over de belasting/belastbaarheid (inzetbaarheidsprofiel) van de werknemer op te stellen waarmee de werkgever kan toelichten waarom er al dan niet met behulp van scholing geen passende vacatures of herplaatsingsmogelijkheden zijn, of binnen een redelijke termijn zijn te verwachten. Er kan aanleiding zijn om desondanks in voorkomende gevallen een deskundigenadvies bij UWV, divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ), aan te vragen. Dit advies wordt afgegeven door een arbeidsdeskundige en indien nodig na raadpleging van een verzekeringsarts. Zo kan bijvoorbeeld het gestelde in genoemde verklaring van een bedrijfsarts, door werknemer worden weerlegd, dan wel twijfels doen rijzen omtrent de juistheid ervan. In het kader van een zorgvuldige besluitvorming kan een deskundigenadvies dan noodzakelijk zijn. Daarin kan bijvoorbeeld een oordeel worden gegeven over de kans dat werknemer binnen 26 weken weer aan het werk kan in zijn eigen werk (in aangepaste vorm), dan wel over het al dan niet binnen de redelijke termijn hebben van een herplaatsingsmogelijkheid (al dan niet met behulp van scholing) in een andere passende functie. In voorkomende gevallen kan het nodig zijn aan werkgever en/of werknemer nadere vragen te stellen. In uitzonderlijke gevallen kan gekozen worden voor een hoorzitting waar werkgever, werknemer en de arbeidsdeskundige bij aanwezig zijn. Het deskundigenadvies wordt meegenomen bij de te nemen beslissing op de ontslagaanvraag.

---

<sup>9</sup> Voor AOW-gerechtigde werknemers geldt een termijn van 13 weken. Zie het overgangsrecht in paragraaf 1.1.



## 4. Samenloop met bezwaarprocedure WIA

Indien uit de poortwachterstoets blijkt dat de re-integratie-inspanningen voldoende waren, volgt een beslissing op de WIA-aanvraag. In deze beslissing wordt meegedeeld of de werknemer recht heeft op een WIA-uitkering én of UWV de re-integratie-inspanningen van de werkgever als voldoende heeft beoordeeld. De werknemer kan tegen de beslissing op de WIA-aanvraag in bezwaar gaan en zodoende bezwaar maken tegen de beslissing van UWV om de werkgever geen loonsanctie op te leggen. In dat geval wordt de behandeling van de ontslagaanvraag opgeschort tot het moment waarop op het bezwaar van de werknemer is beslist, omdat nog niet aannemelijk is dat er een redelijke grond voor ontslag is.

## 5. Deeltijdontslag niet mogelijk

Als na twee jaar ziekte blijkt dat de werknemer zijn eigen werk of ander passend werk verricht, maar voor minder uren, en de werkgever een aanvraag voor ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid indient, wordt in die situatie de toestemming voor ontslag altijd geweigerd omdat de werkgever kennelijk mogelijkheden heeft voor eigen werk in aangepaste vorm of een andere passende functie. Toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt alleen verleend als de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen zesentwintig weken te werk te stellen in zijn eigen functie in aangepaste vorm of (al dan niet door middel van scholing) te herplaatsen in een andere passende functie. In de situatie waar een werknemer zijn eigen werk of ander passend werk verricht, maar voor minder uren, is dat niet het geval.

## 6. Opzegverboden

*Er wordt geen toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen als er een opzegverbod geldt als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 tot en met 4 en 10 BW. Dat is anders als het opzegverbod naar verwachting niet meer geldt binnen 4 weken na de beslissing op de ontslaanvraag.*

### 6.1 Wet en Memorie van toelichting

#### **Artikel 7:671a lid 11 Burgerlijk Wetboek**

(i.w. 1-1-2016)

De toestemming, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt niet verleend als een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, tenzij redelijkerwijs mag worden verwacht dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op de toestemming, bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdeel h.

#### **Memorie van Toelichting verzamelwet SZW 2016**

(TK 34273, 3 4-9-2015)

Artikel 7:671b, tweede lid, BW, bepaalt dat de kantonrechter een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst slechts kan inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 7:669 is voldaan, en er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 7:670 of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden. In lijn hiermee wordt opgenomen dat toestemming om een arbeidsovereenkomst op te zeggen niet wordt verleend als een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 tot en met 4 en 10, geldt, tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek door UWV of de in artikel 7:671a, tweede lid, BW bedoelde van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie beslist op het verzoek, niet meer geldt. De termijn van vier weken sluit aan bij de termijn waarbinnen de werkgever – gelet op de geldigheid van de toestemming op grond van artikel 7:671a, zesde lid, BW – van de door UWV of cao-commissie gegeven toestemming gebruik zal moeten maken. Het is voor een werkgever niet zinvol om in een dergelijk geval waarin sprake is van een opzegverbod toch een verzoek om toestemming te doen. Als lopende de behandeling van het verzoek blijkt dat een opzegverbod geldt, ligt het voor de hand dat de werkgever het verzoek intrekt. Tot een afwijzing van een verzoek om toestemming omdat een opzegverbod van toepassing is, zal het in de praktijk dus niet vaak komen. Als bij een voorgenomen ontslag om bedrijfseconomische redenen sprake is van het toepassing zijn van het opzegverbod dat geldt tijdens ziekte, en geen toestemming zal worden verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van deze zieke werknemer, kan in plaats daarvan een andere werknemer voor ontslag worden voorgedragen. Dat eerstbedoelde werknemer ziek is en voorlopig zal blijven, zal de werkgever moeten aantonen, bijvoorbeeld aan de hand van een verklaring van de bedrijfsarts. Het UWV zal in de beschikking vermelden dat indien mocht blijken dat het opzegverbod na de beslissing op het

verzoek voortduurt, de arbeidsovereenkomst bij de aanwezigheid van het opzegverbod niet kan worden opgezegd. Indien bij de behandeling van een verzoek om toestemming niet naar voren is gekomen dat er een opzegverbod van toepassing is, kan het zich voordoen dat UWV of de cao-commissie toestemming verleent, terwijl een opzegverbod van toepassing is. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst dan niet rechtsgeldig opzeggen met een beroep op de gegeven toestemming. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op de toestemming die wordt verleend door de commissie, bedoeld in artikel 7:671, eerste lid, onderdeel h, BW.

## 6.2 Nadere toelichting

Uit de regelgeving volgt dat geen toestemming verleend mag worden als sprake is van een zogenaamd 'tijdens'-opzegverbod als bedoeld in art. 7:670 lid 1 tot en met 4 en lid 10 BW, tenzij redelijkerwijs te verwachten valt dat dit verbod vervalt binnen 4 weken na verlening van de toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Het betreft hier, samengevat, onder meer de volgende opzegverboden:

- a. tijdens de eerste twee jaar van ziekte, tenzij het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Dan is het opzegverbod bij ziekte dertien weken<sup>10</sup>;
- b. tijdens zwangerschap;
- c. tijdens de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof en zes weken na hervatting;
- d. gedurende het vervullen van dienstplicht of vervangende dienst;
- e. de werknemer die lid is van de OR of een personeelsvertegenwoordiging (pvt), of als secretaris is toegevoegd aan de OR of personeelsvertegenwoordiging;
- f. de werknemer die geplaatst is op een kandidatenlijst voor een OR of pvt, of korter dan twee jaar geleden daarvan lid is geweest;
- g. de werknemer die lid is van een voorbereidingscommissie van een OR;
- h. de deskundige werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet;
- i. de werknemer die werkzaam is als functionaris voor de gegevensbescherming, bedoeld in de Wet bescherming persoonsgegevens;
- j. tijdens de verlengde wachttijd.

### *In relatie tot tijdstip indiening aanvraag bij langdurige arbeidsongeschiktheid*

Hoewel de regelgeving geen bepalingen kent over het moment waarop de werkgever de aanvraag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid mag indienen, ligt het voor de hand dat in ieder geval de poortwachterstoets moet hebben plaatsgevonden en de werkgever over een WIA-beschikking beschikt waaruit blijkt dat de re-integratie-inspanningen voldoende zijn. Verder zal de werkgever bij de indiening van een verzoek rekening moeten houden met de behandeltermijnen die hiervoor staan (in de regel 4 weken) en de periode gedurende welke een toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst geldig is (eveneens 4 weken). De volgende voorbeelden ter verduidelijking.

#### *Voorbeeld 1*

In week 99 van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer dient de werkgever de ontslagaanvraag in waarna op de laatste dag van week 103 de beslissing valt. Er is geen

<sup>10</sup> Op grond van het overgangsrecht voor werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd is het opzegverbod 13 weken en geen 6 weken, zoals genoemd in artikel 7:670, lid 1 onderdeel a BW. Zie paragraaf 1.1.

sprake van een loonsanctie of andere reden waardoor het opzegverbod wegens ziekte (104 weken) nog niet voorbij is. De toestemming is op grond van 7:671a lid 6 BW vier weken geldig, dus van week 104 t/m 107. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst dan in week 105, 106 en 107 rechtsgeldig opzeggen.

### *Voorbeeld 2*

In week 97 van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer dient de werkgever de aanvraag in waarna op de laatste dag van week 100 wordt beslist. De toestemming zou in dat geval geldig zijn van week 101 tot en met week 104. Echter, de werkgever kan niet geldig opzeggen omdat de wachtperiode in het kader van het opzegverbod wegens ziekte (104 weken) nog niet voorbij is. In dit geval zal de ontslagaanvraag worden geweigerd omdat het opzegverbod ook binnen 4 weken na de beslissing door UWV nog geldt.

## 2. Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 (i.w. 25-11-15, Stcrt. 2015, nr. 42141)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32d, eerste lid van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de artikelen 671a lid 1 en 669, leden 1, 3, onderdeel b, en 5 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de artikelen 4:4 en 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

### **Artikel 1**

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hanteert bij de uitvoering van de ontslagtaak, bedoeld in artikel 7:671a van het Burgerlijk wetboek, uitvoeringsregels zoals opgenomen in de bijlage bij dit besluit.

### **Artikel 2**

De bijlage, bedoeld in artikel 1, ligt ter inzage bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf en is te raadplegen op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

### **Artikel 3**

Het Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2012 is van toepassing op ontslagaanvragen die door UWV vóór 1 juli 2015 zijn ontvangen.

### **Artikel 4**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015.

### **Artikel 5**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

### **TOELICHTING**

Met de inwerkingtreding van het ontslagdeel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015 zijn artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels ontslagtaak UWV vervallen voor verzoeken om toestemming de arbeidsovereenkomst op te zeggen die vanaf 1 juli 2015 worden ingediend. De ontslagaanvragen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid die vanaf die datum worden ingediend worden beoordeeld op basis van de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling (stcrt. 2015, 12685).

De bepalingen van het vroegere Ontslagbesluit en de beleidsregels van UWV (voor zover deze regels, vaak in aanvulling op het Ontslagbesluit, nog meer materiële normen behelzen met betrekking tot ontslag van werknemers) hebben hun weerslag gevonden in de Wwz en de memorie van toelichting dan wel in de Ontslagregeling. Voor zover de Wwz, de memorie van toelichting en de Ontslagregeling hierin niet voorzien – bijvoorbeeld als het gaat om welke gegevens een werkgever moet aanleveren voor het onderbouwen van langdurige arbeidsongeschiktheid of de herstelprognose voor de toekomstige periode van 26 weken – heeft UWV deze regels opgenomen in onderhavig besluit.

De bedrijfsarts heeft een taak als het gaat om het in kaart brengen van de (toekomstige) (on)mogelijkheden van re-integratie en is bevoegd daarover een oordeel te geven. Een oordeel van de bedrijfsarts is nodig om te komen tot een zorgvuldige afhandeling van ontslagaanvragen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Vandaar dat in onderhavige uitvoeringsregels is neergelegd dat aan de werkgever onder meer wordt gevraagd om een actuele verklaring van de bedrijfsarts te overleggen.

Deze uitvoeringsregels moeten worden beschouwd als een nadere uitwerking van en een toelichting op het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling. Ook de rechter kan deze uitvoeringsregels in voorkomende gevallen betrekken bij de beoordeling van beslissingen van UWV waartegen beroep wordt aangetekend.

Aan de ontslagpraktijk wordt met publicatie van de uitvoeringsregels meer duidelijkheid geboden als het gaat om (het waarom van) de benodigde, verplicht gestelde, gegevens en de wijze van toepassing van de wettelijke bepalingen over ontslag en beoordeling van ontslagaanvragen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, met name als het gaat om de 'duur van de arbeidsongeschiktheid voor de bedongen arbeid', de 'mogelijkheden tot het verrichten van eigen werk in aangepaste vorm' en de 'herplaatsingsverplichtingen'.

De uitvoeringsregels worden na publicatie in de Staatscourant op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) geplaatst.

### 3. Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 (i.w. 05-02-16, Stcrt. 2016, nr. 5036)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32d, eerste lid van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de artikelen 671a lid 1 en 669, leden 1, 3, onderdeel b, en 5 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de artikelen 4:4 en 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

#### **ARTIKEL I**

De bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 behorende bijlage Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie november 2015) wordt vervangen door de nieuwe bijlage Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie januari 2016).

#### **ARTIKEL II**

De nieuwe bijlage, bedoeld in artikel I, ligt ter inzage bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf en is te raadplegen op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

#### **ARTIKEL III**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

#### **TOELICHTING**

De als bijlage bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 behorende Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid vormen een nadere uitwerking van, en toelichting op, bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure. In verband met de Verzamelwet SZW 2016 (Stb. 2015, 464), de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Stb. 2015, 376) en technische aanpassingen, wijzigen met ingang van 1 januari 2016, naast een aantal bepalingen in het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure (Stcrt. 2015, 45451). Deze wijzigingen zorgen ervoor dat de Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie november 2015) gewijzigd dienen te worden.

Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie januari 2016), behorende bij dit besluit, die de versie van november 2015 vervangt. De gewijzigde regelgeving met toelichting is in de uitvoeringsregels opgenomen. De wijzigingen worden hierna kort toegelicht.



Op grond van artikel 7:669, lid 3, onderdeel b BW geldt dat bij ontslag wegens ziekte van de werknemer, de werkgever aannemelijk moet maken dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm zal kunnen worden verricht. Deze termijn is voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt verkort tot 13 weken. Dit is in de Uitvoeringsregels verwerkt in paragraaf 1.1.

Bij herplaatsing worden ook de arbeidsplaatsen van oproepkrachten betrokken. Dit bleek al uit de toelichting bij artikel 9 Ontslagregeling en is nu in lid 1 onderdeel b van artikel 9 Ontslagregeling expliciet opgenomen. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.2 verwerkt.

Op grond van artikel 7:669, lid 1 BW moet de werkgever aannemelijk maken dat de werknemer niet binnen een redelijke termijn herplaatsbaar is op een andere passende functie binnen de organisatie van de werkgever, al dan niet met behulp van scholing. Die redelijke termijn is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn. Deze is voor werknemers die worden ontslagen na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd verkort tot een maand. Dit is in de Uitvoeringsregels verwerkt in paragraaf 2.5.

De bepaling dat geen toestemming mag worden verleend bij een aantal opzegverboden is verplaatst van artikel 7 Regeling UWV ontslagprocedure naar artikel 7:671a, lid 11 BW. Inhoudelijk is de bepaling niet gewijzigd. In de uitvoeringsregels is dit verwerkt in paragraaf 6.1.

De nieuwe uitvoeringsregels worden na publicatie van het besluit in de Staatscourant op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) geplaatst en ter inzage gelegd bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf.

## 4. Besluit tot wijziging van het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 (i.w. 01-07-16, Stcrt. 2016, nr. 34180)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32d, eerste lid van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de artikelen 671a lid 1 en 669, leden 1, 3, onderdeel b, en 5 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de artikelen 4:4 en 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

### **ARTIKEL I**

De bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 behorende bijlage Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie januari 2016) wordt vervangen door de nieuwe bijlage Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie juli 2016).

### **ARTIKEL II**

De nieuwe bijlage, bedoeld in artikel I, ligt ter inzage bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf en is te raadplegen op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

### **ARTIKEL III**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

### **TOELICHTING**

De als bijlage bij het Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015 behorende Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid vormen een nadere uitwerking van, en toelichting op, bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure.

Met ingang van 1 juli 2016 treedt de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot wijziging van de Ontslagregeling in verband met de afschaffing van de VAR en enkele andere wijzigingen in werking.

De wijziging van de Ontslagregeling zorgt ervoor dat de Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie januari 2016) op een aantal punten gewijzigd dienen te worden. Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (versie juli 2016), die de versie van januari 2016 vervangt. De gewijzigde regelgeving met toelichting is in de uitvoeringsregels opgenomen. De wijzigingen worden hierna kort toegelicht.

In artikel 9 van de Ontslagregeling wordt verduidelijkt welke arbeidsplaatsen worden betrokken bij de vraag of herplaatsing van een met ontslag bedreigde werknemer mogelijk is. Een arbeidsplaats van een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt alleen dan betrokken als die arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt binnen de redelijke termijn voor herplaatsing. Een arbeidsplaats van een oproepkracht wordt betrokken als sprake is van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd. Verder wordt in deze bepaling verduidelijkt dat ook arbeidsplaatsen van werknemers die zijn ingeleend van bijvoorbeeld een andere vestiging betrokken dienen te worden bij de mogelijkheden tot herplaatsing, net zoals dat geldt voor arbeidsplaatsen van werknemers die van een andere werkgever zijn ingeleend. Toegevoegd aan deze bepaling wordt dat ook een arbeidsplaats van een werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd betrokken dient te worden bij de hiervoor genoemde beoordeling. Hetzelfde geldt ook voor de arbeidsplaats van degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is, tenzij de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige en aannemelijk is dat deze werkzaamheden voor een doelmatige bedrijfsvoering anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht. In de uitvoeringsregels zijn deze wijzigingen in paragraaf 2.2 en 2.3 verwerkt.

Door de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is in artikel 7:672 BW een derde lid ingevoegd waarin is bepaald dat de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn 1 maand bedraagt indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Artikel 10 van de Ontslagregeling bepaalt dat de redelijke herplaatsingstermijn gelijk is aan de opzegtermijn. De wijziging van artikel 7:672 BW wordt in artikel 10 van de Ontslagregeling verwerkt. In de uitvoeringsregels is deze wijziging in paragraaf 2.4 verwerkt.

De nieuwe versie van de uitvoeringsregels wordt na publicatie van het besluit in de Staatscourant op de website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) geplaatst en ter inzage gelegd bij de locaties van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV WERKbedrijf.



# **Deel III**

## Wetgeving



# 1. Burgerlijk Wetboek Boek 7, Titel 10 (Tekst geldend op: 01-07-2016)

## **Titel 10. Arbeidsovereenkomst**

### **Afdeling 1. Algemene bepalingen**

#### **Artikel 610**

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

#### **Artikel 610a**

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 610b**

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

#### **Artikel 611**

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

#### **Artikel 611a**

De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

#### **Artikel 612**

1. Een minderjarige die de leeftijd van zestien jaren heeft bereikt, is bekwaam tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Hij staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige gelijk, en kan zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger in rechte verschijnen.
2. Indien een daartoe onbekwame minderjarige een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan en vervolgens vier weken in dienst van de werkgever arbeid heeft verricht zonder dat zijn wettelijke vertegenwoordiger een beroep op de in de onbekwaamheid gelegen vernietigingsgrond heeft gedaan, wordt hij geacht de toestemming van die vertegenwoordiger tot het aangaan van deze arbeidsovereenkomst te hebben verkregen.

3. Een onbekwame minderjarige die met toestemming van de wettelijke vertegenwoordiger een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige gelijk, behoudens het bepaalde in lid 4.
4. Een onbekwame minderjarige kan niet zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger in rechte verschijnen, behalve wanneer de rechter is gebleken dat de wettelijke vertegenwoordiger niet bij machte is zich te verklaren.

### **Artikel 613**

De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

### **Artikel 613a**

[Vervallen per 04-03-1998]

### **Artikel 613b**

[Vervallen per 04-03-1998]

### **Artikel 613c**

[Vervallen per 04-03-1998]

### **Artikel 614**

De termijn, bedoeld in artikel 52 lid 1 onder d van Boek 3, begint met betrekking tot uit deze titel voortvloeiende vernietigingsgronden met de aanvang van de dag volgende op die waarop een beroep op het beding is gedaan.

### **Artikel 615**

De bepalingen van deze titel zijn niet van toepassing ten aanzien van personen in dienst van staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam, tenzij zij, hetzij vóór of bij de aanvang van de dienstbetrekking door of namens partijen, hetzij bij wet of verordening, van toepassing zijn verklaard.

## **Afdeling 2. Loon**

### **Artikel 616**

De werkgever is verplicht de werknemer zijn loon op de bepaalde tijd te voldoen.

### **Artikel 616a**

1. Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk zijn de werkgever en diens opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk voor de voldoening van het aan de werknemer verschuldigde loon.
2. In afwijking van lid 1 is de opdrachtgever, bedoeld in lid 1, niet aansprakelijk indien hij in rechte aannemelijk maakt dat hem, gelet op de omstandigheden van het geval, niet kan worden verweten dat het loon, bedoeld in lid 1, niet is voldaan.
3. Dit artikel is niet van toepassing op een natuurlijke persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf.



**Artikel 616b**

1. Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een of meer tussen een opdrachtgever, opdrachtnemer of aannemer gesloten overeenkomsten, is, met inachtneming van de leden 2 tot en met 5, iedere opdrachtgever aansprakelijk voor de voldoening van het door de werkgever aan de werknemer verschuldigde loon.
2. Een vordering op grond van lid 1 is telkens alleen mogelijk tegen de naast hogere opdrachtgever, indien een vordering op grond van artikel 616a dan wel een vordering tegen de naast lagere opdrachtgever niet is geslaagd doordat de werkgever of diens opdrachtgever onderscheidenlijk de naast lagere opdrachtgever:
  - a. geen bekende woonplaats, of bekend werkelijk verblijf heeft;
  - b. niet in het handelsregister, bedoeld in artikel 2 van de Handelsregisterwet 2007, of een buitenlands register voor ondernemingen is ingeschreven;
  - c. in staat van faillissement is verklaard en het loon, bedoeld in lid 1, niet door vereffening van de overige baten kan worden voldaan;
  - d. bij een onherroepelijke rechterlijke uitspraak is veroordeeld tot de voldoening van het loon, bedoeld in lid 1, en de uitspraak niet ten uitvoer kan worden gelegd; of
  - e. voor zover het een opdrachtgever betreft, niet aansprakelijk is voor het niet voldoen van het loon, bedoeld in lid 1.
3. In afwijking van lid 1 is de opdrachtgever, bedoeld in lid 1, niet aansprakelijk indien hij in rechte aannemelijk maakt dat hem, gelet op de omstandigheden van het geval, niet kan worden verweten dat het loon, bedoeld in lid 1, niet is voldaan.
4. In afwijking van de volgorde op grond van lid 2 kan de werknemer de opdrachtgever die niet handelt in opdracht van een andere opdrachtgever aansprakelijk stellen voor de voldoening van het loon, bedoeld in lid 1, indien:
  - a. een vordering op grond van artikel 616a niet is geslaagd vanwege een omstandigheid als bedoeld in lid 2;
  - b. de werknemer de opdrachtgever, bedoeld in de aanhef, op schriftelijke of elektronische wijze heeft meegedeeld dat hij een vordering op grond van artikel 616a lid 1 heeft ingesteld of dat hij die niet heeft kunnen instellen vanwege een omstandigheid als bedoeld in lid 2 onderdeel a;
  - c. de vordering, overeenkomstig lid 2, telkens is ingesteld tegen de naast hogere opdrachtgever; en
  - d. die vordering na een jaar niet is voldaan, te rekenen vanaf de dag na de dag waarop de mededeling, bedoeld in onderdeel b, is gedaan.
5. In afwijking van lid 4 onderdeel d kan de werknemer zes maanden na de dag waarop de mededeling, bedoeld in lid 4 onderdeel b, is gedaan, de opdrachtgever, die niet handelt in opdracht van een andere opdrachtgever aansprakelijk stellen voor de voldoening van het loon, bedoeld in lid 1, indien de vordering inhoudt dat gedurende ten minste drie opeenvolgende maanden, minder dan de helft van het verschuldigde loon of minder dan 70 procent van het toepasselijke minimumloon, bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, is voldaan.
6. Dit artikel is niet van toepassing op een natuurlijke persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf.

**Artikel 616c**

Indien de arbeid in Nederland wordt verricht, zijn de artikelen 616a, 616b en 616d tot en met 616f van toepassing, ongeacht het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, de overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk.

### **Artikel 616d**

De opdrachtgever die een vordering op grond van artikel 616b heeft voldaan, heeft verhaal op alle goederen van:

- a. de werkgever; of
- b. de opdrachtgever tegen wie een vordering op grond van artikel 616a of 616b niet is geslaagd vanwege een omstandigheid als bedoeld in artikel 616b lid 2 onderdeel a, b of d.

### **Artikel 616e**

1. Met het oog op het instellen van een vordering als bedoeld in artikel 616a of artikel 616b verstrekt iedere opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer of werkgever aan de werknemer desgevraagd schriftelijk of elektronisch de gegevens die betrekking hebben op de naam, woonplaats of het werkelijk verblijf van:

- a. de opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer of werkgever, met wie de opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer of werkgever, bedoeld in de aanhef, een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk heeft gesloten; en
  - b. de opdrachtgever, die niet handelt in opdracht van een andere opdrachtgever.
2. Indien de opdrachtgever, opdrachtnemer of aannemer, niet tevens zijnde de werkgever, de gegevens, bedoeld in lid 1, niet binnen twee weken na het verzoek van de werknemer verstrekt, kan de werknemer die opdrachtgever, opdrachtnemer of aannemer, in afwijking van de volgorde op grond van artikel 616b lid 2, aansprakelijk stellen op grond van artikel 616b.

### **Artikel 616f**

Elk beding in strijd met de artikelen 616a tot en met 616e is nietig.

### **Artikel 617**

1. De vastgestelde vorm van loon mag niet anders zijn dan:
  - a. geld;
  - b. indien die vorm van loon gewoonte is of wenselijk is wegens de aard van de onderneming van de werkgever: zaken, geschikt voor het persoonlijk gebruik van de werknemer en zijn huisgenoten, met uitzondering van alcoholhoudende drank en andere voor de gezondheid schadelijke genotmiddelen;
  - c. het gebruik van een woning, alsmede verlichting en verwarming daarvan;
  - d. diensten, voorzieningen en werkzaamheden door of voor rekening van de werkgever te verrichten, onderricht, kost en inwoning daaronder begrepen;
  - e. effecten, vorderingen, andere aanspraken en bewijsstukken daarvan en bonnen.
2. Aan de in lid 1 onder b, c en d bedoelde zaken, diensten en voorzieningen mag geen hogere waarde worden toegekend dan die welke met de werkelijke waarde daarvan overeenkomt.

### **Artikel 618**

Indien geen loon is vastgesteld, heeft de werknemer aanspraak op het loon dat ten tijde van het sluiten van de overeenkomst voor arbeid als de overeengekomene gebruikelijk was of, bij gebreke van een dergelijke maatstaf, op een loon dat met inachtneming van de omstandigheden van het geval naar billijkheid wordt bepaald.

### **Artikel 619**

1. Indien het loon voor het geheel of voor een gedeelte bestaat in een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven dat uit de boeken, bescheiden of andere gegevensdragers van de werkgever moet kunnen blijken, heeft de werknemer het

recht van de werkgever overlegging te verlangen van zodanige bewijsstukken, als hij nodig heeft om dat gegeven vast te kunnen stellen.

2. Partijen kunnen bij schriftelijke overeenkomst overeenkomen aan wie, in afwijking van lid 1, overlegging van genoemde bewijsstukken zal geschieden. Als zodanig kunnen niet worden aangewezen werknemers die in dienst van de werkgever met de boekhouding zijn belast.
3. Slechts aan de werknemer komt de bevoegdheid toe om ter vernietiging van een beding dat afwijkt van lid 1 of lid 2, tweede zin, een beroep op de vernietigingsgrond te doen.
4. De overlegging van de bewijsstukken door of vanwege de werkgever geschiedt desverlangd onder de uitdrukkelijke verplichting tot geheimhouding door de werknemer en degene die hem overeenkomstig lid 2 vervangt; deze kan echter nimmer tot geheimhouding tegenover de werknemer worden verplicht, behoudens voor zover het betreft de winst in de onderneming van de werkgever of in een deel daarvan gemaakt.

#### **Artikel 620**

1. De voldoening van het in geld vastgestelde loon geschiedt in Nederlands wettig betaalmiddel of door girale betaling overeenkomstig artikel 114 van Boek 6.
2. De voldoening van het in geld vastgestelde loon kan in buitenlands geld geschieden, indien dit overeengekomen is. De werknemer is echter bevoegd voldoening in Nederlands geld te verlangen met ingang van de tweede komende betaaldag. Indien omrekening nodig is, geschiedt deze naar de koers, bedoeld in de artikelen 124 en 126 van Boek 6.
3. De voldoening van het in andere bestanddelen dan in geld vastgestelde loon geschiedt volgens hetgeen daarover is overeengekomen of, als daarover niets is overeengekomen, volgens het gebruik.

#### **Artikel 621**

1. Voldoening van het loon, anders dan bij artikel 620 is bepaald of, in andere vormen is vastgesteld dan door artikel 617 is toegestaan, is niet bevrijdend. De werknemer behoudt het recht om het verschuldigde loon of, zo dit in een andere vorm dan geld is vastgesteld, de waarde van de verschuldigde prestatie van de werkgever te vorderen zonder gehouden te zijn het bij de niet-bevrijdende voldoening ontvangene terug te geven.
2. Niettemin kan de rechter bij toewijzing van de vordering van de werknemer de veroordeling beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen, maar uiterlijk tot de som waarop de door de werknemer geleden schade zal worden vastgesteld.
3. Een rechtsvordering van de werknemer op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag waarop de niet-bevrijdende voldoening plaatsvindt.

#### **Artikel 622**

De voldoening van in geld vastgesteld loon die niet met toepassing van artikel 114 van Boek 6 plaatsvindt, geschiedt hetzij ter plaatse waar de arbeid in de regel wordt verricht, hetzij ten kantore van de werkgever indien dit gelegen is in dezelfde gemeente als die waarin de meerderheid van de werknemers woont, hetzij aan de woning van de werknemer, ter keuze van de werkgever.

#### **Artikel 623**

1. De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet

worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand.

2. Het tijdvak na afloop waarvan het loon moet worden voldaan, kan bij schriftelijke overeenkomst worden verlengd, maar niet langer dan tot een maand wanneer het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, een week of korter is, en tot niet langer dan tot een kwartaal wanneer het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, een maand of langer is.
3. Slechts aan de werknemer komt de bevoegdheid toe om ter vernietiging van een beding dat afwijkt van dit artikel, een beroep op de vernietigingsgrond te doen.

#### **Artikel 624**

1. Indien het in geld vastgestelde loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, houdt de werkgever de betalingstermijnen aan die gelden voor het naar tijdruimte vastgestelde loon voor vergelijkbare arbeid, tenzij met inachtneming van artikel 623 andere termijnen zijn overeengekomen.
2. Indien op de betaaldag het bedrag van het loon als genoemd in lid 1 nog niet te bepalen is, is de werkgever verplicht tot voldoening van een voorschot ten bedrage van het loon waarop de werknemer gemiddeld per betalingstermijn aanspraak kon maken over de drie maanden voorafgaande aan de betaaldag of, indien dat niet mogelijk is, ten bedrage van het voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke loon.
3. Schriftelijk kan worden overeengekomen dat het voorschot op een lager bedrag wordt gesteld, maar niet op minder dan drie vierde van het gemiddelde loon over drie maanden voorafgaande aan de betaaldag onderscheidenlijk van het voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke loon.
4. Voor zover het in geld vastgestelde loon bestaat in een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven dat uit de boeken, bescheiden of andere gegevensdragers van de werkgever moet kunnen blijken, is de werkgever tot voldoening verplicht telkens wanneer het bedrag van dat loon kan worden bepaald, met dien verstande dat ten minste eenmaal per jaar voldoening plaatsvindt.
5. Slechts aan de werknemer komt de bevoegdheid toe om ter vernietiging van een beding dat afwijkt van dit artikel, een beroep op de vernietigingsgrond te doen.

#### **Artikel 625**

1. Voor zover het in geld vastgesteld loon of het gedeelte dat overblijft na aftrek van hetgeen door de werkgever overeenkomstig artikel 628 mag worden verrekend, en na aftrek van hetgeen waarop derden overeenkomstig artikel 633 rechten doen gelden, niet wordt voldaan uiterlijk de derde werkdag na die waarop ingevolge de artikelen 623 en 624 lid 1 de voldoening had moeten geschieden, heeft de werknemer, indien dit niet-voldoen aan de werkgever is toe te rekenen, aanspraak op een verhoging wegens vertraging. Deze verhoging bedraagt voor de vierde tot en met de achtste werkdag vijf procent per dag en voor elke volgende werkdag een procent, met dien verstande dat de verhoging in geen geval de helft van het verschuldigde te boven zal gaan. Niettemin kan de rechter de verhoging beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### **Artikel 626**

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld, van de gespecificeerde

bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het loon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht heeft, tenzij zich ten opzichte van de vorige voldoening in geen van deze bedragen een wijziging heeft voorgedaan.

2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.
3. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.
4. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.
5. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### **Artikel 627**

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

#### **Artikel 628**

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
9. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

#### **Artikel 628a**

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer

voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

### **Artikel 629**

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
  - a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
  - b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt vermindert met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens

enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
  - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

#### **Artikel 629a**

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van

de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.

2. Lid 1 geldt niet indien de verhinderdheid respectievelijk de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

#### **Artikel 629b**

[Vervallen per 01-12-2001]

#### **Artikel 630**

1. De werkgever die tijdelijk is verhinderd het loon, voor zover dit in een andere vorm dan in geld is vastgesteld, te voldoen zonder dat deze verhinderdheid het gevolg is van een eigen toedoen van de werknemer, is aan deze een vergoeding schuldig, waarvan het bedrag bij overeenkomst wordt vastgesteld of, bij gebreke van een overeenkomst, door de rechter wordt bepaald volgens het gebruik of de billijkheid.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### **Artikel 631**

1. Een beding waarbij de werkgever het recht krijgt enig bedrag van het loon op de betaaldag in te houden, is nietig, onverminderd de bevoegdheid van de werknemer om de werkgever een schriftelijke volmacht te verlenen om uit het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Deze volmacht is te allen tijde herroepelijk.
2. Bedingen waarbij de werknemer zich jegens de werkgever verbindt het ontvangen loon of zijn overige inkomsten of een gedeelte daarvan op bepaalde wijze te besteden, en bedingen waarbij de werknemer zich verbindt zijn behoeften op een bepaalde plaats of bij een bepaalde persoon aan te schaffen, zijn nietig.
3. De leden 1 en 2 zijn niet van toepassing op het beding waarbij de werknemer zich verbindt:
  - a. deel te nemen in een pensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet en ten aanzien waarvan aan de voorschriften van die wet wordt voldaan;
  - b. bij te dragen tot de premiebetaling voor een verzekering overeenkomstig de voorschriften dienaangaande door de Pensioenwet gesteld;
  - c. deel te nemen in enig ander fonds dan in onderdeel a bedoeld, mits dat fonds voldoet aan de voorwaarden, bij algemene maatregel van bestuur gesteld;



- d. deel te nemen aan een regeling tot sparen te zijnen behoeve, anders dan in de onderdelen a tot en met c bedoeld, mits die regeling voldoet aan de voorwaarden, bij algemene maatregel van bestuur gesteld.

Onder enig ander fonds als bedoeld in onderdeel c, wordt niet verstaan een fonds dat tot doel heeft aan de werkgever of aan de werknemer een uitkering te doen die verband houdt met het recht van de werknemer op doorbetaling van loon tijdens ziekte, zwangerschap of bevalling als bedoeld in artikel 629 lid 1, of met de betaling van een uitkering als bedoeld in artikel 83 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel als bedoeld in artikel 75a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

4. Voor de nakoming van een beding als bedoeld in lid 3 mag de werkgever de daartoe nodige bedragen op het loon van de werknemer inhouden; hij is alsdan verplicht deze bedragen overeenkomstig het beding ten behoeve van de werknemer te voldoen.
5. Op de deelneming door een minderjarige aan een regeling als bedoeld in lid 3 is artikel 612 van overeenkomstige toepassing.
6. Indien de werknemer ingevolge een nietig beding als bedoeld in lid 2 een overeenkomst met de werkgever of een derde heeft aangegaan, heeft hij het recht hetgeen hij uit dien hoofde heeft voldaan van de werkgever te vorderen. Indien hij de overeenkomst met de werkgever heeft aangegaan, heeft hij bovendien de bevoegdheid de overeenkomst te vernietigen.
7. De rechter kan bij toewijzing van een vordering van de werknemer op grond van lid 6 de verplichting tot betaling van de werkgever beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar uiterlijk tot de som waarop hij de door de werknemer geleden schade vaststelt.
8. Een rechtsvordering van de werknemer op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag van het ontstaan van het vorderingsrecht.

### **Artikel 632**

1. Behalve bij het einde van de arbeidsovereenkomst is verrekening door de werkgever van zijn schuld ter zake van het uit te betalen loon slechts toegelaten met de volgende vorderingen op de werknemer:
  - a. de door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;
  - b. de boetes, door de werknemer volgens artikel 650 aan de werkgever verschuldigd, mits door deze een schriftelijk bewijs wordt afgegeven, die het bedrag vermeldt van iedere boete alsmede de tijd waarop en de reden waarom zij is opgelegd, met opgave van de overtreden bepaling van een schriftelijk aangegane overeenkomst;
  - c. de voorschotten op het loon, door de werkgever in geld aan de werknemer verstrekt, mits daarvan schriftelijk blijkt;
  - d. het bedrag van hetgeen op het loon te veel is betaald;
  - e. de huurprijs van een woning of een andere ruimte, een stuk grond of van werktuigen, machines en gereedschappen, door de werknemer in eigen bedrijf gebruikt, en die bij schriftelijke overeenkomst door de werkgever aan de werknemer zijn verhuurd.
2. Verrekening heeft geen plaats op het deel van het loon waarop beslag onder de werkgever niet geldig kan zijn. Ter zake van hetgeen de werkgever krachtens lid 1, onderdeel b, zou kunnen vorderen, mag door hem bij elke voldoening van het loon niet meer worden verrekend dan een tiende gedeelte van het in geld vastgestelde loon dat alsdan zou moeten worden voldaan.
3. Hetgeen de werkgever uit hoofde van een op het loon gelegd beslag inhoudt, komt in mindering op het voor verrekening toegelaten maximum.
4. Een beding waardoor de werkgever een ruimere bevoegdheid tot verrekening zou krijgen, is vernietigbaar, met dien verstande dat de werknemer bevoegd is tot

vernietiging ter zake van elke afzonderlijke verrekeningsverklaring van de werkgever die van de geldigheid van het beding uitgaat.

### **Artikel 633**

1. Overdracht, verpanding of elke andere handeling waardoor de werknemer enig recht op zijn loon aan derden toekent, is slechts in zover geldig als een beslag op zijn loon geldig zou zijn.
2. Een volmacht tot de vordering van loon wordt schriftelijk verleend. Deze volmacht is te allen tijde herroepelijk.
3. Van dit artikel kan niet worden afgeweken.

### **Afdeling 3. Vakantie en verlof**

#### **Artikel 634**

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in dier voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

#### **Artikel 635**

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
  - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
  - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
  - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
  - d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
  - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
  - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.

4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### **Artikel 636**

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635 leden 1 en 4 kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635, leden 2 en 3, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

#### **Artikel 637**

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens ziekte kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.
2. In afwijking van lid 1 kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.
3. Indien in enig jaar zowel lid 2 als artikel 638, lid 8, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

#### **Artikel 638**

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.
2. Voorzover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
3. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voorzover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende de twee opeenvolgende weken of tweemaal een week vakantie kan opnemen.
4. De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer

lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.

6. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
7. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie, tenzij in een voorkomend geval de werknemer daarmee instemt. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

#### **Artikel 639**

1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.
2. Indien hierin bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is voorzien, kan de werkgever aan zijn verplichting om gedurende de vakantie loon te betalen voldoen hetzij door aan de werknemer vakantiebonnen over te dragen ten laste van een fonds, hetzij door betaling aan een fonds ten laste waarvan de werknemer gelijkwaardige rechten verwerft. Voor de toepassing van dit artikel worden vakantiebonnen als loon beschouwd.

#### **Artikel 640**

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.
2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 worden afgeweken.

#### **Artikel 640a**

De aanspraak op het minimum, bedoeld in artikel 634, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

#### **Artikel 641**

1. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 639 lid 2 van toepassing is.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.

4. Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

#### **Artikel 642**

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

#### **Artikel 643**

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonende van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.
2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gereede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.
4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

#### **Artikel 644**

[Vervallen per 01-12-2001]

#### **Artikel 645**

Van de artikelen 634 tot en met 643 kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die artikelen is toegelaten.

### **Afdeling 4. Gelijke behandeling**

#### **Artikel 646**

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Van lid 1 mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken indien het gemaakte onderscheid is gebaseerd op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is. Daarbij is artikel 5, derde lid, van

de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen van overeenkomstige toepassing.

3. Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
4. Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.
5. In dit artikel wordt verstaan onder:
  - a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
  - b. direct onderscheid: indien een persoon op grond van geslacht op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, met dien verstande dat onder direct onderscheid mede wordt verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap;
  - c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft.
6. Het in dit artikel neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.
7. Onder intimidatie als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
8. Onder seksuele intimidatie als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
9. De werkgever mag de werknemer die het in de leden 7 en 8 bedoelde gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, niet benadelen.
10. Het in lid 1 neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
11. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
12. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in dit artikel, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met dit artikel is gehandeld.
13. De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing op het verbod van intimidatie en seksuele intimidatie, bedoeld in lid 6.
14. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op lid 1 of ter zake bijstand heeft verleend.

#### **Artikel 647**

[Vervallen per 01-07-2015]

#### **Artikel 648**

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt

aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

2. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
3. Het College, genoemd in artikel 1 van de Wet College voor de rechten van de mens, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in lid 1. De artikelen 10, 11, 12, 13, 22 en 23 van de Wet College voor de rechten van de mens zijn van overeenkomstige toepassing.
4. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in lid 1 of terzake bijstand heeft verleend.

#### **Artikel 649**

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.
2. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
3. Het College, genoemd in artikel 1 van de Wet College voor de rechten van de mens, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in lid 1. De artikelen 10, 11, 12, 13, 22 en 23 van de Wet College voor de rechten van de mens zijn van overeenkomstige toepassing.
4. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in lid 1 of terzake bijstand heeft verleend.
5. Het bepaalde in de leden 1 tot en met 4 is niet van toepassing op een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690.

### **Afdeling 5. Enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst**

#### **Artikel 650**

1. De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van de voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien in de arbeidsovereenkomst de voorschriften op de overtreding waarvan boete is gesteld en het bedrag van de boete zijn vermeld.
2. De overeenkomst waarbij boete wordt bedongen, wordt schriftelijk aangegaan.
3. De overeenkomst waarbij boete is bedongen, vermeldt nauwkeurig de bestemming van de boete. Zij mogen noch onmiddellijk noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan werknemers een boete op te leggen.
4. Iedere boete, in een overeenkomst bedongen, is op een bepaald bedrag gesteld, uitgedrukt in het geld waarin het loon in geld is vastgesteld.
5. Binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.
6. Elk beding in strijd met enige bepaling van dit artikel is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon meer bedraagt dan het voor hen geldende minimumloon bij schriftelijk aangegane overeenkomst van de bepalingen van de leden 3, 4 en 5 worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.
7. Ondergaat het bedrag van het loon, genoemd in lid 6, wijziging, dan wordt de werking van bedingen waarbij van de leden 3, 4 en 5 is afgeweken, geschorst jegens de

werknemer wiens in geld vastgesteld loon niet meer bedraagt dan het gewijzigde bedrag van het minimumloon.

8. Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen het door de werkgever bedingen van boete als bedoeld in de artikelen 91 tot en met 94 van Boek 6.

#### **Artikel 651**

1. De mogelijkheid een boete op te leggen laat het recht op schadevergoeding op grond van de wet onverlet. Echter mag de werkgever ter zake van een zelfde feit niet boete heffen en tevens schadevergoeding vorderen.
2. Elk beding in strijd met de tweede zin van lid 1 is nietig.

#### **Artikel 652**

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
5. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
6. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
7. Van de leden 5, onderdeel a, en 6, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien:
  - a. de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is;
  - b. de proeftijd, anders dan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, op langer dan een maand wordt gesteld in het geval, bedoeld in lid 5, onderdeel a;
  - c. de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld;
  - d. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst;
  - e. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn; of
  - f. het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

#### **Artikel 653**

1. Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig indien:
  - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan; en



- b. de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.
- 2. In afwijking van lid 1, aanhef, en onderdeel a, kan een beding als bedoeld in lid 1 worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
- 3. De rechter kan een beding als bedoeld in lid 1 en lid 2:
  - a. geheel vernietigen indien het beding, bedoeld in lid 2, niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen; of
  - b. geheel of gedeeltelijk vernietigen indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.
- 4. Aan een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2 kan de werkgever geen rechten ontnemen, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- 5. Indien een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2 de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter steeds bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast. De vergoeding is niet verschuldigd, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

## **Afdeling 6. Enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever**

### **Artikel 654**

- 1. Wanneer een arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt aangegaan of gewijzigd, zijn de kosten van het geschrift en andere bijkomende kosten ten laste van de werkgever.
- 2. De werkgever is verplicht kosteloos een volledig, door hem ondertekend, afschrift van het geschrift waarbij de arbeidsovereenkomst is aangegaan of gewijzigd, aan de werknemer te verstrekken.

### **Artikel 655**

- 1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
  - a. naam en woonplaats van partijen;
  - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
  - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
  - d. het tijdstip van indiensttreding;
  - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
  - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
  - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
  - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
  - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
  - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
  - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de

toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel op gave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;

- l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
- m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
- 2.** Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
- 3.** De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Indien de opgave elektronisch wordt verstrekt, is deze voorzien van een elektronische handtekening die voldoet aan de eisen, bedoeld in artikel 15a lid 2 van Boek 3. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk of elektronisch medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
- 4.** Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
- 5.** De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
- 6.** De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
- 7.** Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
- 8.** De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.
- 9.** Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.
- 10.** Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

#### **Artikel 656**

- 1.** De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken.
- 2.** Het getuigschrift vermeldt:
  - a. de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week;

- b. de begindatum en de einddatum van het dienstverband;
  - c. een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;
  - d. een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - e. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.
3. De in lid 2, onderdelen c, d en e, genoemde gegevens worden slechts op verzoek van de werknemer in het getuigschrift vermeld.
  4. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en hij in verband daarmee een vergoeding aan de werkgever verschuldigd is, is de werkgever gerechtigd dit in het getuigschrift te vermelden.
  5. De werkgever die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, nalaat aan een verzoek als bedoeld in lid 3 te voldoen, in het getuigschrift door opzet of schuld onjuiste mededelingen opneemt of het getuigschrift van een kenmerk voorziet of op een bepaalde wijze inricht om daarmee aangaande de werknemer enige mededeling te doen die niet in de bewoordingen van het getuigschrift is vervat, is zowel jegens de werknemer als jegens derden aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
  6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### **Artikel 657**

1. De werkgever is verplicht de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdig en duidelijk in kennis te stellen van een vacature terzake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing op een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690.

#### **Artikel 658**

1. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoonst dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
3. Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
4. Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.

#### **Artikel 658a**

1. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van

de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever, tenzij de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, is de werkgever verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
3. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, tenzij de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
5. De werkgever en degene door wie de werkgever zich op grond van de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet laat bijstaan, verstrekken een re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gegevens voor zover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen werkzaamheden, alsmede het burgerservicenummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat re-integratiebedrijf wordt bevorderd. Het re-integratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voor zover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het burgerservicenummer bij die verwerking.
6. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de personen, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet, die laatstelijk met hem een arbeids-overeenkomst zijn aangegaan, gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan die personen ziekengeld moet betalen.

#### **Artikel 658b**

1. De rechter wijst een vordering tot nakoming van de verplichting, bedoeld in artikel 658a lid 2, af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de nakoming van die verplichting door de werkgever.
2. Lid 1 geldt niet indien de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.

6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever, bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

#### **Artikel 658c**

De werkgever mag de werknemer niet benadelen als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet Huis voor klokkenluiders tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever of de daartoe bevoegde instantie.

### **Afdeling 7. Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer**

#### **Artikel 659**

1. De werknemer is verplicht de arbeid zelf te verrichten; hij kan zich daarin niet dan met toestemming van de werkgever door een derde doen vervangen.
2. De rechtsvordering tot nakoming van de arbeidsverplichting van de werknemer onder de bepaling van een dwangsom of van gijzeling is niet toegelaten.

#### **Artikel 660**

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven.

#### **Artikel 660a**

1. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:
  - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a lid 2;
  - b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
  - c. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
2. Lid 1, aanhef en onderdeel b, is niet van toepassing op de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 661**

1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het

geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.

2. Afwijking van lid 1 en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is.

## **Afdeling 8. Rechten van de werknemer bij overgang van een onderneming**

### **Artikel 662**

1. In afwijking van artikel 615 is deze afdeling ook van toepassing op de werknemer die arbeid verricht in een onderneming die in stand wordt gehouden door staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam.
2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:
  - a. overgang: de overgang, ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt;
  - b. economische eenheid: een geheel van georganiseerde middelen, bestemd tot het ten uitvoer brengen van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit.
3. Voor de toepassing van deze afdeling wordt een vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging beschouwd als een onderneming.

### **Artikel 663**

Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Evenwel is die werkgever nog gedurende een jaar na de overgang naast de verkrijger hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan vóór dat tijdstip.

### **Artikel 664**

1. Artikel 663, eerste volzin, is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet indien:
  - a. de verkrijger aan de werknemer, bedoeld in artikel 663, een zelfde aanbod doet tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, als hij reeds voor het tijdstip van overgang heeft gedaan aan zijn werknemers;
  - b. de verkrijger op grond van artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds en de werknemer, bedoeld in artikel 663, gaat deelnemen in dat fonds;
  - c. bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is afgeweken van de pensioenovereenkomst, bedoeld in de aanhef.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de werknemer, bedoeld in artikel 663, voor de overgang op grond van artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds en deze zelfde verplichting blijft gelden na de overgang.
3. Artikel 663, eerste volzin, is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een spaarregeling als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet zoals de Pensioen- en spaarfondsenwet luidde op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Pensioenwet indien de verkrijger de werknemer, bedoeld in artikel 663, opneemt in de spaarregeling die reeds voor het tijdstip van overgang gold voor zijn werknemers.

### **Artikel 665**

Met het oog op de toepassing van artikel 673 geldt de arbeidsovereenkomst als beëindigd of niet voortgezet op initiatief van de werkgever, indien de overgang van de onderneming een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer tot gevolg heeft en om die reden:

- a. de arbeidsovereenkomst door of op verzoek van de werknemer is beëindigd; of
- b. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

### **Artikel 665a**

Indien in een onderneming geen ondernemingsraad is ingesteld, noch een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld krachtens artikel 35c, eerste lid, of artikel 35d, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden, stelt de werkgever de eigen werknemers die betrokken zijn bij de overgang van de onderneming tijdig in kennis van

- a. het voorgenomen besluit tot overgang;
- b. de voorgenomen datum van de overgang;
- c. de reden van de overgang;
- d. de juridische, economische, en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers, en
- e. de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

### **Artikel 666**

1. De artikelen 662 tot en met 665 en 670 lid 8 zijn niet van toepassing op de overgang van een onderneming indien:
  - a. de werkgever in staat van faillissement is verklaard en de onderneming tot de boedel behoort;
  - b. de werkgever een entiteit is als bedoeld in artikel 3A:2 van de Wet op het financieel toezicht en ten aanzien van die werkgever het instrument van overgang van de onderneming, het instrument van de overbruggingsinstelling of het instrument van afsplitsing van activa, bedoeld in artikel 3A:28, 3A:37 onderscheidenlijk 3A:41 van de Wet op het financieel toezicht wordt toegepast; of
  - c. de werkgever een bank of verzekeraar is in de zin van artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht, en ten aanzien van die werkgever de noodregeling, bedoeld in afdeling 3.5.5 van die wet is uitgesproken, de rechtbank een machtiging als bedoeld in artikel 3:163, eerste lid, aanhef en onderdeel b, heeft verleend, of indien de rechtbank een machtiging als bedoeld in artikel 3:163m, eerste lid, aanhef en onderdeel c, van die wet heeft verleend en de bewindvoerders overgaan tot liquidatie.
2. Deze afdeling is niet van toepassing op zeeschepen.

## **Afdeling 9. Einde van de arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 667**

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
  - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
  - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.

3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door opzegging als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen a tot en met h, of artikel 40 van de Faillissementswet of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend of na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit lid is niet van toepassing indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer op grond van een daartoe strekkend beding.
5. Van arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

#### **Artikel 668**

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
  - a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
  - b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. Lid 1 is niet van toepassing, indien:
  - a. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of
  - b. de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.
3. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, aanhef en onderdeel a, in het geheel niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is verschuldigd vanaf een maand na de dag waarop de verplichting op grond van lid 1 is ontstaan. De vergoeding is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
4. De arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien:
  - a. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, wordt voortgezet en de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, onderdeel a of b, niet is nagekomen; of
  - b. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet.



5. Lid 4, onderdeel b, geldt tevens wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.
6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 3 wordt verstaan onder loon.

### **Artikel 668a**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
  - a. het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
  - b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die

uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

- 10.** Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- 11.** Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.
- 12.** De periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal, bedoeld in lid 1, onderdeel b, bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
- 13.** Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

#### **Artikel 669**

- 1.** De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.
- 2.** Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.
- 3.** Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:
  - a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
  - b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
  - c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet

- bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
- d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
  - e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
  - f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
  - g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
  - h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
4. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst, die is ingegaan voor het bereiken van een tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd, eveneens opzeggen in verband met of na het bereiken van de tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
  5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
    - a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;
    - b. regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a.
  6. De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 671a, lid 2, wordt aangewezen.
  7. Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.

#### **Artikel 670**

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, dan wel zes weken voor de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of door de commissie, bedoeld in artikel 671a, lid 2, is ontvangen.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel a bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die

datum de in dat onderdeel genoemde termijn van zes weken, voor zover het totale tijdvak gedurende welke de werkgever niet kan opzeggen niet meer bedraagt dan twee jaren.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkherhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer voorts niet opzeggen gedurende de periode dat hij verlof geniet als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
  - 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
  - 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  - 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  - 4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg, zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
  - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
  - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, leden 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, lid 1, van die wet werkzaam is; of
  - d. als een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
11. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk

en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Voor de toepassing van lid 4 en lid 10 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
13. Voor de toepassing van het vierde lid en lid 10 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
14. Van lid 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

#### **Artikel 670a**

1. Artikel 670, lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing, indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt.
2. Artikel 670, leden 1 tot en met 4 en lid 10, en daarmee naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift, zijn niet van toepassing, indien:
  - a. de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging;
  - b. het een opzegging gedurende de proeftijd betreft;
  - c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;
  - d. de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werknemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg; of
  - e. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4, voor zover de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.
3. Indien de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, anders dan wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, en de werknemer ten minste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt:
  - a. is artikel 670, lid 2, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werknemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg;
  - b. is artikel 670, lid 3, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd;
  - c. is artikel 670, leden 4 en 10, niet van toepassing.

4. Lid 3 is van overeenkomstige toepassing op opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden, bedoeld in lid 3.
5. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 2, onderdeel a, binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaft van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.
6. Op de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 2, onderdeel a, is artikel 671, leden 3 tot en met 6, van overeenkomstige toepassing.
7. De leden 5 en 6 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.
8. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

#### **Artikel 670b**

1. Een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan.
2. Indien de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd, heeft de werknemer het recht om deze overeenkomst zonder opgaaft van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden.
3. De werkgever vermeldt in de overeenkomst, bedoeld in lid 1, het recht, bedoeld in lid 2, bij gebreke waarvan de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken bedraagt.
4. De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing, indien partijen binnen zes maanden na een ontbinding als bedoeld in lid 2 of een herroeping als bedoeld in artikel 671, lid 2, opnieuw een overeenkomst als bedoeld in lid 1 aangaan.
5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.
6. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

#### **Artikel 671**

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij:
  - a. voor de opzegging toestemming is verleend als bedoeld in artikel 671a;
  - b. de opzegging geschiedt gedurende de proeftijd;
  - c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;
  - d. de opzegging een werknemer betreft die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat, waarbij onder het verrichten van diensten mede wordt verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden;
  - e. de opzegging een bestuurder van een rechtspersoon betreft van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is of een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;
  - f. de opzegging een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt betreft;
  - g. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4; of
  - h. de opzegging een werknemer betreft, werkzaam bij een bijzondere school of instelling als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs, artikel 1 van de Wet op het voortgezet onderwijs, artikel 1 van de Wet op de expertisecentra,

artikel 1.1.1. van de Wet educatie en beroepsonderwijs of artikel 1.1. van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de desbetreffende school of instelling, mits voor de opzegging toestemming is verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie waarop de regels, bedoeld in artikel 671a, lid 2, onderdelen a tot en met d, van overeenkomstige toepassing zijn.

2. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 1 binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.
3. Indien de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk wijst op het recht, bedoeld in lid 2, bedraagt de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken.
4. Voor zover op grond van lid 1 de instemming vereist was voor een rechtsgeldige opzegging, wordt na een herroeping als bedoeld in lid 2 de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.
5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing, indien de werknemer binnen zes maanden na een herroeping op grond van lid 2 of een ontbinding als bedoeld in artikel 670b, lid 2, opnieuw schriftelijk instemt met de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
6. Elk beding waarbij de voorwaarde van de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 1, of het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

#### **Artikel 671a**

1. De werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a of b, verzoekt hiervoor schriftelijk toestemming aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
2. Indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie is aangewezen, verzoekt de werkgever, in afwijking van lid 1, de toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, aan die commissie. In de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin die commissie wordt aangewezen, worden regels gesteld met betrekking tot:
  - a. hoor en wederhoor;
  - b. de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens;
  - c. redelijke termijnen voor reacties van werkgever en werknemer; en
  - d. een redelijke beslistermijn.
3. De collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, is afgesloten met een of meer verenigingen van werknemers die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen, die krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn en ten minste twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid. Ten aanzien van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten geacht kan worden een voortzetting te zijn van een of meer andere verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, wordt de duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen voor de vaststelling van de tijdsduur van twee jaar mede in aanmerking genomen.



4. De beslissing op het verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan de werkgever en de werknemer onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2, is ontvangen.
5. De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, wordt slechts verleend, indien de werkgever:
  - a. de arbeidsrelatie met personen die niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;
  - b. de arbeidsrelatie met personen die op grond van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 628a op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;
  - c. de overeenkomsten met betrekking tot ingeleende personen die op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd; en
  - d. de arbeidsrelatie met personen die op basis van een arbeidsovereenkomst op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn en de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, heeft beëindigd.
6. De toestemming voor opzegging is geldig gedurende vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2. De werkgever zegt schriftelijk op onder vermelding van de reden voor de opzegging.
7. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel worden aangewezen waarop lid 5 niet van toepassing is en kan worden bepaald wat mede onder de werkgever, bedoeld in lid 5, wordt verstaan.
8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de procedure betreffende het verlenen van toestemming, bedoeld in lid 1.
9. Elk beding waarbij de verplichting tot het vragen van toestemming, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig evenals elk beding dat de termijn, bedoeld in lid 6, verruimt.
10. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de commissie, bedoeld in lid 2, en de procedure betreffende het verlenen van toestemming door die commissie.
11. De toestemming, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt niet verleend als een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, tenzij redelijkerwijs mag worden verwacht dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op de toestemming, bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdeel h.

#### **Artikel 671b**

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden:
  - a. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen c tot en met h;
  - b. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, is geweigerd; of
  - c. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd.
2. De kantonrechter kan het verzoek, bedoeld in lid 1, slechts inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 669, is voldaan en er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 670 of met deze

opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden.

3. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel a, is artikel 671a, leden 5 en 7, van overeenkomstige toepassing.
4. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel c, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.
5. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel e, in verband met het, zonder deugdelijke grond door de werknemer niet nakomen van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever:
  - a. de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van die verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt; of
  - b. niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.
6. Indien de werkgever de ontbinding verzoekt op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen b tot en met h, en een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, kan de kantonrechter, in afwijking van lid 2, het verzoek om ontbinding inwilligen, indien:
  - a. het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben; of
  - b. er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen.
7. Het opzegverbod, bedoeld in artikel 670, lid 1, geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.
8. Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:
  - a. bepaalt hij het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, waarbij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek om ontbinding en eindigt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert;
  - b. kan hij, in afwijking van onderdeel a, het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op een eerder tijdstip, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
  - c. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
9. Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en:
  - a. kan hij de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;

- b. kan hij de werknemer naast de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
  - c. kan hij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
- 10.** Elk beding waarbij de mogelijkheid voor de werkgever om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

#### **Artikel 671c**

- 1.** De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
- 2.** Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:
  - a. bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt; en
  - b. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- 3.** Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en:
  - a. kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;
  - b. kan hij de werknemer naast de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
  - c. kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
- 4.** Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel c, op een hoger bedrag kan stellen, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 668a, lid 8, kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de eerste zin.
- 5.** Elk beding waarbij de mogelijkheid voor de werknemer om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

#### **Artikel 672**

- 1.** Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.
10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

### Artikel 673

1. De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en:
  - a. de arbeidsovereenkomst:
    - 1° door de werkgever is opgezegd;
    - 2° op verzoek van de werkgever is ontbonden; of
    - 3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden; of
  - b. de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:
    - 1° door de werknemer is opgezegd;

2° op verzoek van de werknemer is ontbonden; of

3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

2. De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 76.000,- of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.
3. Het bedrag, genoemd in lid 2, wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.
4. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in de leden 1 en 2, worden:
  - a. maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten; en
  - b. een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. De vorige zin is eveneens van toepassing indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
5. Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een transitievergoeding is betaald of op grond van artikel 673b, lid 1, een gelijkwaardige voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die bij die beëindiging op grond van de leden 1 en 2 verschuldigd was of zou zijn geweest in mindering gebracht op de transitievergoeding.
6. Onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht:
  - a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en
  - b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.
7. De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:
  - a. geschiedt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;
  - b. geschiedt in verband met of na het bereiken van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd geldt, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd; of
  - c. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

8. In afwijking van lid 7, onderdeel c, kan de kantonrechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.
9. Indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter:
  - a. naast de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen; of
  - b. indien de werknemer korter dan 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever, bedoeld in lid 1, of op grond van lid 7, onderdeel a, geen recht op transitievergoeding heeft, aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
10. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 2 wordt verstaan onder loon.

#### **Artikel 673a**

1. Indien de werknemer bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, is, in afwijking van artikel 673, lid 2, eerste zin, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand, bedoeld in artikel 673, lid 2.
2. Lid 1 is niet van toepassing op de werkgever die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:
  - a. waarin voor de werknemer, bedoeld in lid 1, een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a, of een verzoek om ontbinding als bedoeld in artikel 671b is ingediend; of
  - b. indien voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
3. Lid 2 is niet van toepassing op bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen categorieën van werkgevers.
4. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, worden aangewezen die meegerekend worden bij het bepalen van het aantal werknemers, bedoeld in lid 2.
5. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

#### **Artikel 673b**

1. De artikelen 673 en 673a zijn niet van toepassing, indien in een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan voor werknemers als bedoeld in artikel 673, lid 1, en artikel 673a een gelijkwaardige voorziening is opgenomen.
2. De collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, is afgesloten met een of meer verenigingen van werknemers die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen, die krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn en ten minste twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid. Ten aanzien van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten geacht kan worden een voortzetting te zijn van een of meer andere verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, wordt de

duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen voor de vaststelling van de tijdsduur van twee jaar mede in aanmerking genomen.

#### **Artikel 673c**

1. De transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, lid 2, en 673a, lid 1, is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
2. Indien de betaling van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, lid 2, en 673a, lid 1, leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever, kan de transitievergoeding onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden in termijnen worden betaald. Daarbij kan worden bepaald dat de transitievergoeding met een bij die ministeriële regeling te bepalen percentage wordt verhoogd.

#### **Artikel 673d**

1. In afwijking van artikel 673, lid 2, kunnen onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten, indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel a, die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie van de werkgever, die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:
  - a. waarin het verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 671a, of het verzoek om ontbinding, bedoeld in artikel 671b, wordt ingediend; of
  - b. indien voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
2. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, worden aangewezen, die meegeteld worden bij het bepalen van het aantal werknemers, bedoeld in lid 1.
3. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

#### **Artikel 674**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben

in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

#### **Artikel 675**

De arbeidsovereenkomst eindigt niet door de dood van de werkgever, tenzij uit de overeenkomst het tegendeel voortvloeit. Echter zijn zowel de erfgenamen van de werkgever als de werknemer bevoegd de arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd aangegaan, op te zeggen met inachtneming van de artikelen 670 en 672, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd. Wanneer de nalatenschap van de werkgever ingevolge artikel 13 van Boek 4 wordt verdeeld, komt de bevoegdheid van de erfgenamen, bedoeld in de vorige zin, toe aan zijn echtgenoot of geregistreerde partner.

#### **Artikel 676**

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. De werkgever die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de werknemer op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

#### **Artikel 677**

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.
2. De partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.
3. De vergoeding, bedoeld in lid 2, is:
  - a. in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren;
  - b. in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
4. De partij die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, in strijd met lid 1 opzegt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in dit lid, matigen indien



hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar tot niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden. De werknemer kan de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen.

5. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in lid 2:
  - a. matigen, indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel a, ten minste gelijk is aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij toepassing van de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, had behoren voort te duren;
  - b. op een hoger bedrag stellen, indien de opzegging geschiedt door de werknemer en hem dit gelet op de omstandigheden billijk voorkomt.
6. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 4, op een hoger bedrag kan stellen ten laste van de werknemer, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 668a, lid 8, kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de eerste zin.
7. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1 of in lid 4, laatste zin, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

#### **Artikel 678**

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
  - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
  - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
  - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
  - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
  - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;

- l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
- 3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### **Artikel 679**

- 1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
  - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
- 3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### **Artikel 680**

[Vervallen per 01-07-2015]

#### **Artikel 680a**

De rechter is bevoegd een vordering tot doorbetaling van loon die gegrond is op de vernietigbaarheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst te matigen, indien toewijzing in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden, doch op niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor de duur van de opzegtermijn ingevolge artikel 672 noch op minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

**Artikel 681**

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever vernietigen, of op zijn verzoek aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen, indien:
  - a. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 671;
  - b. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 670, een naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift;
  - c. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 646, 648 of 649 of met enig ander verbod op onderscheid of in verband met de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646, 648 of 649 of op enig ander verbod op onderscheid of ter zake bijstand heeft verleend;
  - d. de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten;
  - e. de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen.
2. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

**Artikel 682**

1. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming, bedoeld in artikel 671a:
  - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 669, lid 1 of lid 3, onderdeel a of b;
  - b. aan hem, bij een opzegging in strijd met artikel 669, lid 1 of lid 3, onderdeel a, ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien herstel in redelijkheid niet mogelijk is vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
  - c. aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel b, het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
2. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen d of h:
  - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 669; of
  - b. aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
3. De rechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen e of f, aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging:
  - a. in strijd is met artikel 669; of
  - b. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

4. Indien de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:
  - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd; of
  - b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
5. Indien de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voor de ontbinding, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:
  - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd; of
  - b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
6. Indien de kantonrechter een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst uitspreekt als bedoeld in lid 1, onderdeel a, of lid 2, onderdeel a, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst wordt hersteld en treft hij voorzieningen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst.
7. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in de leden 1 tot en met 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

#### **Artikel 682a**

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

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

#### **Artikel 683**

1. Indien tegen een beschikking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in de artikelen 671b en 671c, of tot vernietiging van de opzegging als bedoeld in de artikelen 677, lid 4, en 681 of tot herstel van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 682, hoger beroep of beroep in cassatie wordt ingesteld, schorst dit de tenuitvoerlegging van de beschikking niet.
2. Hoger beroep en beroep in cassatie tegen een op verzoek van de werknemer toegevozen ontbinding kunnen uitsluitend betrekking hebben op de vergoeding, bedoeld in artikel 671c, lid 2 of lid 3.
3. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegevozen of dat het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, kan hij de werkgever

veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen.

4. Indien de rechter een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst uitspreekt als bedoeld in lid 3, is artikel 682, lid 6, van overeenkomstige toepassing.
5. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werkgever of de werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. De artikelen 671b en 671c zijn ten aanzien van de toekenning van een vergoeding van overeenkomstige toepassing.
6. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.

#### **Artikel 684**

1. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan vijf jaren of voor de duur van het leven van een bepaalde persoon, is niettemin de werknemer bevoegd, van het tijdstip waarop vijf jaren sedert haar aanvang zijn verlopen, haar op te zeggen met inachtneming van een termijn van zes maanden.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### **Artikel 685**

[Vervallen per 01-07-2015]

#### **Artikel 686**

De bepalingen van deze afdeling sluiten voor geen van beide partijen de mogelijkheid uit van ontbinding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en van schadevergoeding. De ontbinding kan slechts door de rechter worden uitgesproken.

#### **Artikel 686a**

1. Over het bedrag van de vergoeding, bedoeld in de artikelen 672, lid 9, en 677, leden 2 en 4, is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Over het bedrag van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, 673a en 673c, is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.
2. De gedingen die op het in, bij of krachtens deze afdeling bepaalde zijn gebaseerd, worden ingeleid met een verzoekschrift.
3. In gedingen die op het in, bij of krachtens deze afdeling bepaalde zijn gebaseerd, kunnen daarmee verband houdende andere vorderingen worden ingediend met een verzoekschrift.
4. De bevoegdheid om een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen vervalt:
  - a. twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien het een verzoek op grond van de artikelen 672, lid 9, 677, 681, lid 1, onderdelen a, b en c, en 682, leden 1, 2 en 3, betreft;
  - b. drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien het een verzoek op grond van de artikelen 673, 673a, 673b, 673c en 673d betreft;
  - c. twee maanden na de dag waarop de werknemer op de hoogte is of redelijkerwijs had kunnen zijn van de situatie, bedoeld in de artikelen 681, lid 1, onderdelen d en e, en 682, leden 4 en 5, maar ten laatste twee maanden na de dag waarop de termijn van 26 weken, bedoeld in die leden of onderdelen, is verstreken;

- d. twee maanden na de dag waarop de toestemming, bedoeld in artikel 671a, is geweigerd, indien het een verzoek op grond van artikel 671b, lid 1, onderdeel b, betreft;
  - e. drie maanden na de dag waarop de verplichting op grond van artikel 668, lid 1, is ontstaan, indien het een verzoek op grond van artikel 668, lid 3, betreft.
5. De behandeling van de verzoeken, bedoeld in dit artikel, vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
  6. Alvorens een ontbinding als bedoeld in artikel 671b of 671c waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
  7. Lid 6 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding als bedoeld in artikel 671b of 671c uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
  8. Artikel 55 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing op de artikelen 677 en 681.
  9. Verzoeken op grond van deze afdeling worden gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100 en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.
  10. De rechter kan een zaak in twee of meer zaken splitsen indien het verzoek en de in het verzoekschrift ingediende vorderingen als bedoeld in het derde lid, zich naar het oordeel van de rechter niet lenen voor gezamenlijke behandeling. In de beslissing tot splitsing vermeldt de rechter, voor zover van toepassing, het bijkomende griffierecht dat ingevolge artikel 8 van de Wet griffierechten burgerlijke zaken van partijen wordt geheven en binnen welke termijn dit griffierecht of dit verhoogde griffierecht betaald dient te worden. De gesplitste zaken worden voortgezet in de stand waarin zij zich bevinden op het moment van de splitsing.

## **Afdeling 10. Bijzondere bepalingen voor handelsvertegenwoordigers**

### **Artikel 687**

De overeenkomst van handelsvertegenwoordiging is een arbeidsovereenkomst waarbij de ene partij, de handelsvertegenwoordiger, zich tegenover de andere partij, de patroon, verbindt tegen loon dat geheel of gedeeltelijk uit provisie bestaat, bij de totstandkoming van overeenkomsten bemiddeling te verlenen, en deze eventueel in naam van de patroon te sluiten.

### **Artikel 688**

1. Op de overeenkomst van handelsvertegenwoordiging zijn de artikelen 426, 429, 430 leden 2 tot en met 4, 431, 432, 433 en 434 van overeenkomstige toepassing.
2. Van de artikelen 426 lid 2, 429, 430 leden 2 tot en met 4, 431 lid 2 en 433 kan niet worden afgeweken.
3. Van de artikelen 432 lid 3 en 434 kan niet ten nadele van de handelsvertegenwoordiger worden afgeweken.
4. Van de artikelen 426 lid 1 en 431 lid 1 kan slechts schriftelijk ten nadele van de handelsvertegenwoordiger worden afgeweken.

### **Artikel 689**

In afwijking van artikel 618 wordt bij de vaststelling van het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de overeenkomst van handelsvertegenwoordiging bij

regelmatige opzegging had behoren voort te duren, rekening gehouden met de in de voorgaande tijd verdiende provisie en met alle andere ter zake in acht te nemen factoren.

## **Afdeling 11. Bijzondere bepalingen ter zake van de uitzendovereenkomst**

### **Artikel 690**

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

### **Artikel 691**

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.
2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen en is op de werkgever artikel 668, leden 1, 2, 3 en 4, onderdeel a, niet van toepassing.
3. Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.
4. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste zes maanden mede in aanmerking genomen.
5. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn mede in aanmerking genomen.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2.
7. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken van artikel 628, lid 1, tot ten hoogste de eerste 26 weken waarin de werknemer arbeid verricht. Artikel 628, leden 5, 6 en 7, is niet van toepassing.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan:
  - a. kunnen de termijnen, bedoeld in de leden 1, 3 en 7, worden verlengd tot ten hoogste 78 weken; en
  - b. kan van lid 5 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

### **Artikel 692**

[Vervallen per 01-07-2015]

### **Artikel 693**

Indien de arbeid aan boord van een zeeschip als bedoeld in artikel 695 lid 1 wordt verricht, is de derde, ongeacht het op de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst tussen de werkgever en de derde toepasselijke recht, aansprakelijk voor de nakoming van de uit de artikelen 706 tot en met 709, 717 tot en met 720, 734 tot en met 734I voortvloeiende verplichtingen, indien de werkgever met de nakoming daarvan in gebreke is.

## 2. Wet melding collectief ontslag (Tekst geldend op: 01-07-2016)

Wij Juliana, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz., enz., enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is werkgevers die voornemens zijn tot collectief ontslag van werknemers over te gaan, te verplichten dit te melden;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

### § 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1

1. In deze wet wordt verstaan onder:

- a. *Onze Minister*, Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- b. *werkgever* en *werknemer*: partijen bij een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. *het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- d. *commissie*: de commissie, bedoeld in artikel 671a, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- e. *werkgebied*: een door Onze Minister vastgesteld gebied.

2. Bij ministeriële regeling kunnen categorieën van personen, voor de toepassing van deze wet, gelijk worden gesteld met werknemers als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b.

#### Artikel 2

1. Deze wet is niet van toepassing op het beëindigen van:

- a. een arbeidsovereenkomst uitsluitend om redenen die de persoon van de werknemer betreffen;
- b. een arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd.

2. Deze wet is voorts niet van toepassing op het beëindigen van arbeidsovereenkomsten wegens het aflopen van de seizoenarbeid voor het verrichten waarvan zij werden aangegaan. Onze Minister kan arbeid aanwijzen, die voor de toepassing van de vorige volzin in ieder geval als seizoenarbeid wordt beschouwd. Een zodanige aanwijzing wordt in de *Nederlandse Staatscourant* bekend gemaakt.

### § 2. Verplichting tot melding collectief ontslag

#### Artikel 3

1. Een werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomsten van ten minste twintig werknemers, werkzaam in één werkgebied, op een of meer binnen een tijdvak van drie maanden gelegen tijdstippen te beëindigen, meldt dit ter tijdige raadpleging schriftelijk aan de belanghebbende verenigingen van werknemers. Een gelijke



schriftelijke melding doet hij aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen; in geval van faillissement alleen op verzoek van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

2. De raadpleging, bedoeld in het eerste lid, heeft ten minste betrekking op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de werknemers ten aanzien van wie bij de werkgever het voornemen bestaat de arbeidsovereenkomst te beëindigen.
3. Als belanghebbende vereniging van werknemers wordt beschouwd een vereniging van werknemers, die in de onderneming werkzame personen onder haar leden telt, krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen, als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam is, voorts ten minste twee jaar in het bezit is van rechtspersoonlijkheid en als zodanig aan de werkgever bekend is. Deze bekendheid wordt verondersteld, indien de vereniging aan de werkgever schriftelijk heeft te kennen gegeven dat zij prijs stelt op meldingen van voornemens als bedoeld in het eerste lid.

#### **Artikel 4**

1. De werkgever doet bij de meldingen, bedoeld in artikel 3, eerste lid, opgave van de overwegingen die tot het daar bedoelde voornemen hebben geleid.
2. De werkgever doet bij de meldingen voorts zo nauwkeurig mogelijk opgave van:
  - a. het aantal werknemers wier arbeidsovereenkomsten hij voornemens is te beëindigen, met een onderverdeling naar beroep of functie, leeftijd en geslacht, alsmede het aantal werknemers dat hij gewoonlijk in dienst heeft;
  - b. het tijdstip of de tijdstippen waarop hij de arbeidsovereenkomsten volgens zijn voornemen zal beëindigen.
  - c. de criteria die aangelegd zullen worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers;
  - d. de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen;
  - e. de wijze waarop hij voornemens is de arbeidsovereenkomsten met zijn werknemers te beëindigen.
3. De werkgever doet de melding aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen vergezeld gaan van een afschrift van de melding aan de belanghebbende verenigingen van werknemers. Hij zendt aan deze verenigingen een afschrift van de melding aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
4. Ten slotte geeft de werkgever bij de melding aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op:
  - a. of voor de onderneming waarin de betrokken werknemers werkzaam zijn, een ondernemingsraad is ingesteld;
  - b. of het voornemen van de werkgever verband houdt met een besluit als bedoeld in artikel 25, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden; en zo ja,
  - c. het tijdstip waarop de ondernemingsraad over het betrokken besluit is of zal worden geraadpleegd, dan wel daarvan in kennis gesteld en geraadpleegd over de uitvoering daarvan.
5. De werkgever houdt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op de hoogte van de raadpleging van de belanghebbende verenigingen van werknemers en van de ondernemingsraad.
6. Het derde tot en met vijfde lid zijn niet van toepassing op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst ten gevolge van faillissement van de werkgever of toepassing ten aanzien van hem van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

### **Artikel 5**

Indien bij een melding aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen de ingevolge artikel 4, eerste t/m vierde lid vereiste gegevens niet volledig zijn verstrekt, zendt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan de werkgever een schriftelijke mededeling, aangevende welke gegevens nog ontbreken. Zolang de ontbrekende gegevens niet zijn verstrekt, wordt de melding geacht niet te zijn gedaan.

### **Artikel 5a**

1. De arbeidsovereenkomst kan niet eerder door de werkgever worden opgezegd, op verzoek van de werkgever door de rechter worden ontbonden of op initiatief van de werkgever door middel van een beëindigingsovereenkomst worden beëindigd, dan een maand nadat het voornemen daartoe is gemeld, tenzij uit een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers blijkt dat zij zijn geraadpleegd en dat zij zich met de beëindigingen kunnen verenigen.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd ten gevolge van het faillissement van de werkgever of toepassing ten aanzien van hem van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

### **Artikel 6**

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of de commissie neemt verzoeken om toestemming tot het mogen opzeggen van de arbeidsovereenkomsten van werknemers niet eerder in behandeling, dan wel neemt verzoeken waarop het nog niet heeft beslist niet verder in behandeling dan nadat:
  - a. de werkgever aan de verplichting tot melding heeft voldaan; en
  - b. uit een schriftelijke verklaring van de werkgever blijkt dat de belanghebbende verenigingen van werknemers en de ondernemingsraad zijn geraadpleegd.
2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of de commissie kan de verplichting tot raadpleging, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, buiten toepassing laten indien de werkgever aannemelijk maakt dat de naleving hiervan de herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemers of de werkgelegenheid van de overige werknemers in de betrokken onderneming in gevaar zou brengen.
3. Een besluit als bedoeld in het tweede lid behoeft de goedkeuring van Onze Minister. De goedkeuring waaruit slechts worden onthouden wegens strijd met het recht of het algemeen belang.

### **Artikel 6a**

1. Een verzoek van de werkgever om de arbeidsovereenkomst met een werknemer om bedrijfseconomische redenen te ontbinden kan de rechter slechts inwilligen, indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met een voorgenomen beëindiging als bedoeld in artikel 3, eerste lid, en zo ja, of bij het verzoekschrift een schriftelijke verklaring is gevoegd van:
  - a. het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen waaruit blijkt dat aan de verplichting tot melding is voldaan; en
  - b. de werkgever waaruit blijkt dat de belanghebbende verenigingen van werknemers en de ondernemingsraad zijn geraadpleegd.
2. Indien niet is voldaan aan de verplichting tot raadpleging, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, kan de rechter een verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden slechts inwilligen, zo nodig met buiten toepassing laten van de termijn, bedoeld in artikel 5a, eerste lid, indien de werkgever aannemelijk maakt dat de naleving van die

verplichting de herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemers of de werkgelegenheid van de overige werknemers in de betrokken onderneming in gevaar zou brengen.

### **§ 3. Gevolgen van niet-naleving meldingsplicht**

#### **Artikel 7**

1. De opzegging door de werkgever, behoudens in het geval het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of de commissie daarvoor toestemming heeft verleend met toepassing van artikel 6, tweede en derde lid, en een op initiatief van de werkgever gesloten beëindigingsovereenkomst kunnen op verzoek van de werknemer door de kantonrechter worden vernietigd, indien:
  - a. de werkgever niet aan de verplichting tot melding heeft voldaan;
  - b. de werkgever de belanghebbende verenigingen van werknemers en de ondernemingsraad, niet heeft geraadpleegd; of
  - c. niet is voldaan aan artikel 5a, eerste lid.
2. In plaats van de opzegging door de werkgever of de beëindigingsovereenkomst te vernietigen, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
3. De werknemer kan tot twee maanden na de dag waarop hij redelijkerwijs op de hoogte had kunnen zijn van het feit dat de werkgever niet heeft voldaan aan één of meer verplichtingen als bedoeld in het eerste of tweede lid, maar uiterlijk tot zes maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst of het aangaan van de beëindigingsovereenkomst een verzoek doen als bedoeld in het eerste of tweede lid.
4. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in het eerste of tweede lid, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

#### **Artikel 7a**

Voor de toepassing van deze wet wordt de werkgever geacht aan de verplichting tot raadpleging van een belanghebbende vereniging van werknemers te hebben voldaan indien deze vereniging:

- a. geen gevolg geeft aan een schriftelijke uitnodiging daartoe van de werkgever, mits die uitnodiging ten minste twee weken voor de datum van het overleg door de vereniging is ontvangen; of
- b. schriftelijk heeft aangegeven af te zien van raadpleging.

### **§ 4. Slotbepalingen**

#### **Artikel 8**

Ieder die uit hoofde van zijn functie bij een vereniging van werknemers of in een commissie die het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van advies dient, kennis neemt van een melding als bedoeld in artikel 3, eerste lid is verplicht tot geheimhouding van deze melding en van de inhoud daarvan, indien de werkgever dit bij die melding, onder opgave van redenen, uitdrukkelijk heeft verzocht. Deze verplichting vervalt zodra de verzoeken om toestemming tot het mogen opzeggen van de arbeidsovereenkomst of verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst in behandeling worden genomen, dan wel zoveel eerder als daaromtrent overeenstemming wordt bereikt tussen de werkgever en de verenigingen van werknemers aan welke de melding is gedaan.

**Artikel 9**

1. Deze wet kan worden aangehaald als: Wet melding collectief ontslag.
2. Zij treedt in werking op een door Ons te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen, dat deze in het *Staatsblad* zal worden geplaatst, en dat alle ministeriële departementen, autoriteiten, colleges en ambtenaren, wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

## **Deel IV**

### Regelgeving UWV ontslagprocedure



# 1. Ontslagregeling (Tekst geldend op: 01-07-2016)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Besluit:

## **§ 1. Algemene bepalingen**

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *bedrijfseconomische omstandigheden*: bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. *werknemer*: de werknemer, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. *werkgever*: de werkgever, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. *bedrijfsvestiging*: een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft;
- e. *groep*: de groep, bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
- f. *payrollwerkgever*: de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een derde, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van die derde arbeid te verrichten, waarbij de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt alleen met toestemming van die derde gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen;
- g. *payrollwerknemer*: de werknemer, bedoeld in onderdeel f;
- h. *opdrachtgever*: de derde, bedoeld in onderdeel f;
- i. *uitzendwerkgever*: de werkgever, die als doelstelling heeft om in het kader van beroep of bedrijf werknemers ter beschikking te stellen aan derden om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn en zodoende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen en wiens premieplichtige loonsom op jaarbasis voor ten minste 50% wordt gerealiseerd in het kader van uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- j. *inleenopdracht*: een overeenkomst tussen een uitzendwerkgever en een derde, niet zijnde een opdrachtgever als bedoeld in onderdeel h;
- k. *UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

## **§ 2. Regels met betrekking tot een redelijke grond voor ontslag als bedoeld in artikel 669 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek**

### **Artikel 2. Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen**

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

### **Artikel 3. Verval arbeidsplaatsen groep**

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

### **Artikel 4. Deeltijdontslag**

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

### **Artikel 5. Uitbesteden werkzaamheden**

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

### **Artikel 6. Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen**

Indien de werkgever voornemens is werkzaamheden van een werknemer uit te besteden aan een persoon die deze werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal verrichten, is alleen sprake van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst als die persoon werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep en deze werkzaamheden zullen worden verricht door of namens een natuurlijke of rechtspersoon die is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

### **Artikel 7. Redelijke grond voor ontslag uitzendkracht**

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



### **Artikel 8. Verval arbeidsplaatsen over toekomstige periode bezien**

1. De periode van 26 weken, bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
2. Indien sprake is van het beëindigen van een inleenopdracht vangt de periode, bedoeld in het eerste lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt.

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

#### **Artikel 9. Herplaatsing**

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

#### **Artikel 10. Redelijke termijn**

1. De redelijke termijn, bedoeld in artikel 669, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is gelijk aan de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, tweede en derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Voor een werknemer met een arbeidshandicap bedraagt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste lid, 26 weken.
3. Als werknemer met een arbeidshandicap, bedoeld in het tweede lid, wordt aangemerkt de werknemer:
  - a. die voor 29 december 2005 als arbeidsgehandicapte is aangemerkt op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten voor zolang aanspraak bestaat op voorzieningen op grond van die wet;

- b. met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen of een uitkering of recht op arbeidsondersteuning op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;
  - c. waarvoor voorzieningen zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid; of
  - d. die bij ziekte recht heeft op ziekingeld als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.
4. De redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
5. Indien sprake is van het beëindigen van een inleenopdracht:
- a. vangt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt;
  - b. wordt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, verlengd met de perioden waarin de werknemer wegens ziekte of gebreken niet in staat is arbeid te verrichten.

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

##### **Artikel 11. Afspiegelingsbeginsel**

1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 13 gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar.
2. Indien in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek moet worden beëindigd alvorens toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wordt verleend, komen in volgorde van de lengte van het dienstverband achtereenvolgens voor ontslag in aanmerking:
- a. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
  - b. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
  - c. de werknemers bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indien de toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers doordat:
- a. op enig moment in de berekening, op grond van het eerste lid, twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden, waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, worden werknemers uit bedoelde leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze werknemers komt de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking.
  - b. in een bepaalde leeftijdscategorie, of bij het van toepassing zijn van onderdeel a, de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, beslist de werkgever welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komt.

4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
5. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
6. Arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen kunnen bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
7. Indien een werknemer voor ontslag in aanmerking wordt gebracht wegens het vervallen van een loonkostensubsidie die de werkgever voor die werknemer ontving, is het eerste lid niet van toepassing.

### **Artikel 12. Peildatum**

1. Bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van de werknemers die op het moment waarop het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomsten te beëindigen wordt ingediend werkzaam waren binnen een categorie uitwisselbare functies.
2. De werkgever kan voor de toepassing van artikel 11, eerste lid, uitgaan van een eerder objectief vast te stellen moment dan het moment, bedoeld in het eerste lid, indien daar een redelijke grond voor is en voor zover dat moment niet gelegen is voor het moment waarop aan de werknemers te kennen is gegeven dat arbeidsplaatsen zouden vervallen.
3. Indien het beëindigen van een inleenopdracht leidt tot het vervallen van één of meer arbeidsplaatsen bij een uitzendwerkgever, wordt, in afwijking van het eerste lid en tweede lid, bij de toepassing van artikel 11 uitgegaan van het moment waarop de inleenopdracht eindigt.

### **Artikel 13. Uitwisselbare functies**

1. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:
  - a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
  - b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.
2. De factoren, bedoeld in het eerste lid, worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

### **Artikel 14. In aanmerking te nemen uitwisselbare functies**

1. Bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de onderneming van de werkgever, tenzij de arbeidsplaatsen vervallen binnen een bedrijfsvestiging van de onderneming van de werkgever, in welk geval voor de toepassing van dat artikel wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de bedrijfsvestiging.
2. Indien de redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel dit, gelet op de omstandigheden, met zich meebrengt, worden, in afwijking van het eerste lid, uitwisselbare functies bij verschillende ondernemingen van de werkgever of onderdelen van een onderneming van de werkgever die worden aangemerkt als bedrijfsvestiging, samen genomen.
3. In afwijking van het eerste lid wordt, bij het vervallen van een inleenopdracht bij een uitzendwerkgever, bij de toepassing van artikel 11 uitgegaan van de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het bedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was

en de inleenopdrachten op grond waarvan bij andere bedrijven per bedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies, met dien verstande dat van de inleenopdrachten in andere bedrijven, de inleenopdrachten buiten beschouwing blijven waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedraagt te rekenen vanaf het moment waarop de inleenopdracht is komen te vervallen.

4. In afwijking van het eerste lid, wordt bij het vervallen van arbeidsplaatsen bij een werkgever in de thuiszorg, de kraamzorg, de jeugdgezondheidszorg, de gehandicaptenzorg, de jeugdhulp, de geestelijke gezondheidszorg met inbegrip van de verslavingszorg, de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening of bij een verpleeg- of verzorgingshuis, uitgegaan van de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen, tenzij de werkgever:
  - a. binnen de betreffende gemeente beschikt over meerdere bedrijfsvestigingen, in welk geval bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van die bedrijfsvestigingen; of
  - b. aannemelijk maakt dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd, uitgegaan moet worden van de onderneming of van een bedrijfsvestiging binnen de onderneming.
5. Indien een werknemer in meerdere gemeenten of bedrijfsvestigingen zijn werkzaamheden uitvoert wordt de werknemer bij de toepassing van het eerste en vierde lid toegerekend aan elk van die gemeenten of bedrijfsvestigingen voor het aantal uren waarin de werknemer in een gemeente of bedrijfsvestiging werkzaam is. Indien het aantal uren waarin de werknemer werkzaamheden uitvoerde in een gemeente of bedrijfsvestiging in een periode van ten hoogste zes maanden voorafgaand aan de peildatum, bedoeld in artikel 12, wisselend was, wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal uren waarin de werknemer in een gemeente of vestiging werkzaam was in die periode.

#### **Artikel 15. Opvolgende arbeidsovereenkomsten**

1. Voor de berekening van de duur van het dienstverband, bedoeld in artikel 11, eerste, tweede en derde lid, onderdeel a, worden een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.
2. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestond in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
3. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die deel uitmaken van een groep, indien van werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers verwacht wordt dat zij regelmatig binnen deze groep van functie veranderen.
4. In afwijking van het eerste lid worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.

#### **Artikel 16. Alternatief afspiegelingsbeginsel**

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

2. Werknemers kunnen uitsluitend op grond van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten, indien:
  - a. aannemelijk is dat de werknemer bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen;
  - b. de werknemers periodiek zijn beoordeeld, waarbij steeds aangegeven is of een werknemer bovengemiddeld functioneert of zich naar verwachting in de toekomst bovengemiddeld zal ontwikkelen;
  - c. voor alle werknemers kenbaar is gemaakt dat werknemers die bovengemiddeld functioneren of waarvan de verwachting is dat zij zich bovengemiddeld zullen gaan ontwikkelen buiten beschouwing gelaten kunnen worden bij de toepassing van artikel 11; en
  - d. aan alle werknemers dezelfde mogelijkheden zijn geboden om zich, al dan niet in de toekomst, te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer.
3. Toepassing van het eerste lid is toegestaan, voor zover dit er niet toe leidt dat meer werknemers uit de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd voor ontslag in aanmerking worden gebracht dan zonder toepassing van het eerste lid.
4. Het aantal werknemers dat op grond van het eerste lid buiten beschouwing wordt gelaten, wordt naar boven afgerond.

### **§ 5. Regels met betrekking tot het eerst beëindigen van andere arbeidsrelaties**

#### **Artikel 17. Opzeggen terwijl andere arbeidsrelaties nog niet zijn geëindigd**

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

- a. werknemers en personen die werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten, gedurende een periode van ten hoogste 26 weken;
- b. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, waarvan de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst meer bedraagt dan 26 weken, te rekenen vanaf de dag waarop op het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wordt beslist, voor zover deze werknemers niet op grond van artikel 11 in aanmerking komen voor ontslag;
- c. payrollwerknemers, die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, waarvan de resterende looptijd meer bedraagt dan 26 weken, te rekenen vanaf de dag waarop op het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wordt beslist, voor zover voor deze werknemers uit de toepassing van artikel 11 niet voortvloeit dat de overeenkomst met de payrollwerkgever moet worden opgezegd;
- d. personen die werkzaamheden verrichten anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst, indien de werkzaamheden worden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep, door of namens natuurlijke of rechtspersonen die zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, en het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat deze werkzaamheden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

## **§ 6. Regels met betrekking tot de wederindiensttreddingsvoorwaarde**

### **Artikel 18. Wederindiensttreddingsvoorwaarde buiten toepassing**

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

### **Artikel 19. Wederindiensttreddingsvoorwaarde na groepsontslag**

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

## **§ 7. Regels met betrekking tot het ontslag van de payrollwerknemer**

### **Artikel 20. Redelijke grond bij ontslag van payrollwerknemer**

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

- a. voor de toepassing van paragraaf 2 tot en met 5 de payrollwerknemer geacht wordt in dienst te zijn bij de opdrachtgever; en
- b. de opdrachtgever geacht wordt de werkgever, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek te zijn.

### **Artikel 21. Afwijking afspiegelingsbeginsel**

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

### **Artikel 22. Wederindiensttreddingsvoorwaarde bij payrolling**

Indien de arbeidsovereenkomst met een payrollwerknemer is opgezegd of ontbonden nadat de overeenkomst tussen een payrollwerkgever en een opdrachtgever is beëindigd, wordt de opdrachtgever geacht de werkgever te zijn die dezelfde werkzaamheden door een ander laat verrichten, bedoeld in de artikelen 681, eerste lid, onderdeel d, en 682, vierde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 23. Einde payrollovereenkomst bij niet-nakoming**

Indien de overeenkomst tussen de payrollwerkgever en de opdrachtgever op initiatief van de payrollwerkgever wordt beëindigd, omdat de opdrachtgever de financiële verplichtingen die voortvloeien uit de overeenkomst gedurende een periode van ten minste drie maanden in het geheel niet is nagekomen en de payrollwerkgever in voldoende mate heeft getracht nakoming van de overeenkomst af te dwingen:

- a. zijn de artikelen 11, 20 en 22, alsmede de artikelen 681, eerste lid, onderdelen d en e, en 682, vierde en vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing; en

- b. kan de toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden verleend zonder dat de payrollwerkgever arbeidsrelaties of inleenovereenkomsten als bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, heeft beëindigd.

## **§ 8. Regels met betrekking tot de transitievergoeding**

### **Artikel 24. Kleine werkgever**

1. Op een werkgever die deel uitmaakt van een groep zijn de artikelen 673a, tweede lid, en 673d van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing, indien de werkgevers die deel uitmaken van deze groep samen gemiddeld 25 of meer werknemers in dienst hadden in de tweede helft van het kalenderjaar, voorafgaand aan het kalenderjaar:
  - a. waarin voor de werknemer een verzoek om toestemming of een verzoek om ontbinding is ingediend; of
  - b. indien voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
2. Maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 kunnen voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst uitsluitend op grond van artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek buiten beschouwing worden gelaten, indien:
  - a. het netto resultaat van de onderneming van de werkgever over het boekjaar, bedoeld in het derde lid, en de twee daaraan voorafgaande boekjaren kleiner is geweest dan nul;
  - b. de waarde van het eigen vermogen van de onderneming van de werkgever, als bedoeld in het Besluit modellen jaarrekening, negatief was aan het einde van het boekjaar, bedoeld in het derde lid, en
  - c. binnen de onderneming van de werkgever aan het einde van het boekjaar, bedoeld in het derde lid, de waarde van de vlottende activa kleiner is dan de schulden met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar.
3. In het tweede lid, onderdelen a, b en c, wordt bedoeld het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar:
  - a. waarin het verzoek om toestemming of het verzoek om ontbinding wordt ingediend; of
  - b. indien voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
4. Indien in een boekjaar aan de eigenaar van de onderneming geen loon is toegekend, wordt voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel a, het netto resultaat van de onderneming in dat boekjaar verminderd met het bedrag, bedoeld in artikel 12a, onderdeel c, van de Wet op de loonbelasting 1964. Indien meerdere eigenaren arbeid verrichten ten bate van de onderneming, wordt het bedrag, bedoeld in de eerste zin, voor elk van deze eigenaren in mindering gebracht op het resultaat van de onderneming.
5. Payrollwerknemers, die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld, worden meegeerekend bij het bepalen van het aantal werknemers dat die werkgever in dienst heeft, bedoeld in de artikelen 673a, tweede lid, en 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
6. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

### **Artikel 25. Betalen in termijnen**

Indien van de mogelijkheid om de transitievergoeding in termijnen te betalen, bedoeld in artikel 673c, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek gebruik wordt gemaakt, wordt de betaling van de transitievergoeding verspreid over een periode van ten hoogste zes maanden na de dag waarop op grond van artikel 686a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek de wettelijke rente verschuldigd is over het bedrag van de transitievergoeding.

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

### **Artikel 26. Werkgebieden Wet melding collectief ontslag**

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

### **Artikel 27. Gelijikstelling payrollwerknemer**

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

## **§ 10. Slotbepalingen**

### **Artikel 28. Intrekken Ontslagbesluit en overgangsrecht**

1. Het Ontslagbesluit wordt ingetrokken.
2. Het Ontslagbesluit, zoals dat luidde op 30 juni 2015, blijft van toepassing op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en een opzegging gedaan na dat tijdstip op grond van een verzoek om toestemming van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben.

### **Artikel 29. Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Ontslagregeling.

### **Artikel 30. Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.



## 2. Regeling UWV ontslagprocedure (Tekst geldend op: 01-07-2016)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 671a, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

### **§ 1. Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- b. *werkgever, werknemer en arbeidsovereenkomst*: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. *toestemming*: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a of b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. *verzoek*: verzoek als bedoeld in artikel 671a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- e. *ontslagadviescommissie*: vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen.

### **§ 2. De procedure**

#### **Artikel 2 Formulieren**

1. Het UWV stelt een formulier beschikbaar voor de indiening van een verzoek om toestemming.
2. Het UWV stelt een formulier beschikbaar voor de indiening van een verweer.

#### **Artikel 3 Aanvullen verzoek**

Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek om toestemming heeft de werkgever de gelegenheid het verzoek binnen acht dagen na mededeling hiervan door het UWV, aan te vullen. Deze termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

#### **Artikel 4 Zienswijze en verweer**

1. Na ontvangst van een volledig verzoek om toestemming doet het UWV de werknemer hiervan mededeling onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen veertien dagen na deze mededeling verweer te voeren.
2. Na ontvangst van het verweer kan het UWV achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen zeven dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.

3. Indien het UWV advies van een deskundige inwint omtrent de arbeidsmedische mogelijkheden tot het verrichten van de bedongen arbeid, al dan niet in aangepaste vorm, of tot herplaatsing in een passende functie, al dan niet na scholing, stelt het UWV de werkgever en de werknemer in de gelegenheid binnen zeven dagen hun zienswijze op het uitgebrachte advies naar voren te brengen.
4. De in het eerste, tweede en derde lid voor de werkgever en werknemer gestelde termijnen kunnen worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.
5. Indien het in de procedure door partijen gewisselde hiertoe aanleiding geeft, kan het UWV werkgever of werknemer verzoeken aanvullende gegevens of bescheiden te verstrekken binnen een door het UWV te bepalen termijn. Het UWV kan de andere partij binnen een door het UWV te bepalen termijn in de gelegenheid stellen zijn zienswijze naar voren te brengen op de aanvullende gegevens en bescheiden.
6. Dit artikel is niet van toepassing, indien op grond van de door de werkgever verstrekte gegevens vastgesteld kan worden dat geen toestemming wordt verleend.

#### **Artikel 5 Vertaling en samenvatting van verstrekte gegevens**

1. Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden in een vreemde taal zijn gesteld en een vertaling daarvan voor de beoordeling van die gegevens noodzakelijk is, kan het UWV besluiten deze gegevens of bescheiden niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze gegevens of bescheiden heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door het UWV te bepalen termijn met een vertaling aan te vullen.
2. Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden omvangrijk of ingewikkeld zijn en een samenvatting voor de beoordeling van die gegevens of bescheiden nodig is, kan het UWV besluiten deze niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door het UWV te bepalen termijn met een samenvatting aan te vullen.
3. Indien de werkgever of de werknemer bezwaren heeft tegen het ter kennis brengen van vertrouwelijke gegevens aan de wederpartij, worden deze gegevens niet bij de beoordeling van het verzoek betrokken.

#### **Artikel 6 Ontslagadviescommissie**

Na ontvangst van het in artikel 4, eerste lid, bedoelde verweer van de werknemer dan wel nadat de werkgever en werknemer hun zienswijze krachtens artikel 4, tweede, derde en vijfde lid, naar voren hebben gebracht, kan het UWV het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de daarop betrekking hebbende gegevens en bescheiden voor advies aan de ontslagadviescommissie voorleggen.

#### **Artikel 7 Geen toestemming bij opzegverbod**

[Vervallen per 01-01-2016]

#### **Artikel 8 Beoordeling financiële omstandigheden**

1. Op verzoek van de werkgever, bedoeld in artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, die een verzoek om toestemming heeft ingediend, of de werknemer op wie het verzoek om toestemming betrekking heeft, geeft het UWV een oordeel over de toepasselijkheid van de voorwaarden, bedoeld in artikel 24, tweede lid, onderdelen a tot en met c, van de Ontslagregeling.
2. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt door de werkgever gelijktijdig met het verzoek om toestemming gedaan.

3. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt door de werknemer ten laatste gelijktijdig met zijn verweer, bedoeld in artikel 4, eerste lid, gedaan.
4. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

### **§ 3. Slotbepalingen**

#### **Artikel 9 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling UWV ontslagprocedure.

#### **Artikel 10 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

# 3. Besluit werkgebieden UWV 2016 (i.w. 01-01-16, Stcrt. 2015, nr. 46057)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 10 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Besluit:

## **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. *Wet Suwi*:  
de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- b. *UWV*:  
het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Suwi;
- c. *UWV-vestiging*:  
een vestiging van UWV waarin de taken, bedoeld in de artikelen 30a, 30b, 30c, en 31 Wet Suwi worden uitgevoerd
- d. *Ontslagaanvraag*:  
een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 671a, eerste lid jo artikel 669, derde lid, onderdeel a of b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
- e. *AJD-vestiging*:  
een vestiging van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV.

## **Artikel 2 Werkgebieden van de UWV-vestigingen**

1. Bijlage 1 geeft per vestiging de werkgebieden van die vestiging aan.
2. Bijlage 3 bevat de indeling in 35 arbeidsmarktregio's.

## **Artikel 3 Indiening ontslagaanvraag**

1. Een ontslagaanvraag wordt ingediend bij de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV. Bijlage 2 bevat een overzicht van de AJD-vestigingen en geeft per AJD-vestiging aan welke gemeenten of provincie(s) tot haar werkgebied behoren. Bijlage 2 omvat een onderdeel a voor ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen en een onderdeel b voor ontslagaanvragen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid.
2. De ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen wordt ingediend bij de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de betrokken werknemer zijn arbeid verricht of heeft verricht.
3. Als de werkzaamheden van de betrokken werknemer zich uitstrekken over een werkgebied van twee of meer AJD-vestigingen, wordt de ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen ingediend bij de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de standplaats van de werknemer is gelegen. Ontbreekt deze standplaats, dan wordt de aanvraag ingediend bij de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de vestiging van de werkgever is gelegen van waaruit de aanvraag is ingediend. Geeft dit geen uitsluiting, dan wordt de ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen ingediend bij

de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de woonplaats van de werknemer is gelegen.

4. Indien een werkgever om bedrijfseconomische redenen voor meerdere werknemers een ontslag aanvraag indient en op basis van het tweede en derde lid meerdere AJD-vestigingen in aanmerking komen, dient werkgever de ontslag aanvragen in bij de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de meeste van de werknemers de arbeid verrichten of hebben verricht. Ambtshalve of op verzoek van werkgever kan UWV beslissen dat de ontslag aanvragen bij een andere AJD-vestiging worden ingediend.
5. UWV bepaalt waar de ontslag aanvraag om bedrijfseconomische redenen wordt behandeld en kan deze behandeling zo nodig aan een andere AJD-vestiging overdragen.
6. Een ontslag aanvraag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid wordt ingediend:
  - a. bij de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de betrokken werknemer in Nederland woont.
  - b. bij de AJD-vestiging Eindhoven indien de werknemer in Duitsland woonachtig is, bij de AJD-vestiging Rotterdam indien de werknemer in België woonachtig is en bij de AJD-vestiging Haarlem indien de werknemer elders in het buitenland woonachtig is.

#### **Artikel 4 Indiening aanvraag tewerkstellingsvergunning**

Aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen op grond van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 worden ingediend bij de AJD-vestiging te Den Haag.

#### **Artikel 5**

Het Besluit werkgebieden UWV 2015 wordt ingetrokken.

#### **Artikel 6**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit werkgebieden UWV 2016.

#### **Artikel 7**

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2016.

Dit besluit wordt met de bijlagen in de Staatscourant geplaatst.

## Bijlage 1: De UWV-vestigingen en werkgebieden 2016

Gemeente van vestiging	Naam van de UWV-vestiging	Werkgebieden van de UWV-vestigingen (gemeenten, eventueel postcodegebieden)
Alkmaar	Alkmaar	Alkmaar, Bergen, Castricum, Heerhugowaard, Heiloo, Langedijk
Almelo <sup>1</sup>	Noord Twente	Almelo, Hellendoorn, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand, Wierden
Almere	Flevoland	Almere, Dronten, Lelystad, Noordoostpolder, Urk
Amersfoort	Amersfoort	Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Nijkerk, Soest, Woudenberg
Amsterdam	Groot Amsterdam	Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, De Ronde Venen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, Uithoorn
Apeldoorn	Activerium	Apeldoorn, Brummen, Deventer, Elburg, Epe, Ermelo, Harderwijk, Lochem, Nunspeet, Olst-Wijhe, Putten, Voorst, Zeewolde, Zutphen
Arnhem	Arnhem	Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rijnwaarden, Rozendaal, Westervoort, Zevenaar
Breda	Breda	Aalburg, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Werkendam, Woensdrecht, Woudrichem, Zundert
Den Helder <sup>1</sup>	Noordkop	Den Helder, Hollands Kroon, Schagen, Texel
Doetinchem	Doetinchem	Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Montferland, Oost Gelre, Oude IJsselstreek, Winterswijk
Dordrecht	Dordrecht	Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht, Zwijndrecht
Ede	Ede	Barneveld, Ede, Renkum, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal, Wageningen
Eindhoven	Eindhoven	Bergeijk, Best, Bladel, Cranendonck, Eersel, Eindhoven, Heeze-Leende, Nuenen CA, Oirschot, Reusel-De Mierden, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven, Waalre
Emmen	Zuidoost-Drenthe	Borger-Odoorn, Coevorden, De Wolden, Emmen, Hoogeveen, Midden-Drenthe
Enschede	Enschede	Borne, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal,
Goes	Goes	Borsele, Goes, Hulst, Kapelle, Middelburg, Noord-Beveland, Reimerswaal, Schouwen-Duiveland, Sluis, Terneuzen, Tholen, Veere, Vlissingen
Gorinchem	Gorinchem	Giessenlanden, Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Leerdam, Lingewaal, Molenwaard, Zederik
Gouda	Midden Holland	Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Krimpenerwaard, Waddinxveen
's-Gravenhage	Den Haag	Delft, 's-Gravenhage, Midden-Delfland, Rijswijk, Westland

Gemeente van vestiging	Naam van de UWV-vestiging	Werkgebieden van de UWV-vestigingen (gemeenten, eventueel postcodegebieden)
Groningen	Groningen	Aa en Hunze, Appingedam, Assen, Bedum, Bellingwedde, De Marne, Delfzijl, Eemsmond, Groningen, Grootegast, Haren, Hoogezand-Sappemeer, Leek, Loppersum, Marum, Menterwolde, Noordenveld, Oldambt, Pekela, Slochteren, Stadskanaal, Ten Boer, Tynaarlo, Veendam, Vlagtwedde, Winsum, Zuidhorn,
Haarlem	Haarlem	Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Heemskerk, Heemstede, Uitgeest, Velsen, Zandvoort
Heerlen	Heerlen	Brunssum, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Maastricht, Meerssen, Nuth, Onderbanken, Simpelveld, Vaals, Valkenburg aan de Geul, Voerendaal
Helmond	Regio Helmond-De Peel	Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren
's-Hertogenbosch	Noordoost-Brabant	Bernheze, Boekel, Boxmeer, Boxtel, Cuijk, Grave, Haaren, 's-Hertogenbosch, Landerd, Mill en Sint Hubert, Oss, Schijndel, Sint Anthonis, Sint-Michielsgestel, Sint-Oedenrode, Uden, Veghel, Vught
Hilversum	Gooi en Vechtstreek	Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Weesp, Wijdemeren
Hoorn <sup>1</sup>	West-Friesland	Drechterland, Enkhuizen, Hoorn, Koggenland, Medemblik, Opmeer, Stede Broec
Leeuwarden	Leeuwarden	Achtkarspelen, Ameland, Dantumadiel, De Friese Meren, Dongeradeel, Ferwerderadiel, Franekeradeel, Harlingen, Heerenveen, Het Bildt, Kollumerland en Nieuwkruisland, Leeuwarden, Leeuwarderadeel, Littenseradiel, Menameradiel, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Smallingerland, Súdwest Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel, Vlieland, Weststellingwerf
Leiden	Leidse regio	Alphen aan den Rijn, Hillegom, Kaag en Braassum, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Nieuwkoop, Noordwijk, Noordwijkerhout, Oegstgeest, Teylingen, Zoeterwoude
Nijmegen	Nijmegen	Beuningen, Druten, Groesbeek, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen, Wijchen
Roermond	Roermond	Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond, Weert
Rotterdam	Rotterdam Herenwaard	Albrandswaard, Barendrecht, Binnenmaas, Brielle, Cromstrijen, Goeree-Overflakkee, Hellevoetsluis, Korendijk, Nissewaard, Oud-Beijerland, Ridderkerk, Rotterdam (3071-3089, 3190-3199), Strijen, Westvoorne
Rotterdam	Rotterdam Schiekade	Capelle aan den IJssel, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Rotterdam (3000-3009, 3011-3016, 3021-3029, 3031-3039, 3041-3047, 3051-3056, 3059, 3061-3069, 3150-3151), Schiedam, Vlaardingen, Zuidplas
Sittard-Geleen <sup>1</sup>	Westelijke Mijnstreek	Beek, Schinnen, Sittard-Geleen, Stein
Tiel	Beursplein Rivierenland	Buren, Culemborg, Geldermalsen, Maasdriel, Neder-Betuwe, Neerijnen, Tiel, West Maas en Waal, Zaltbommel
Tilburg	Regio Tilburg	Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg, Waalwijk

Gemeente van vestiging	Naam van de UWV-vestiging	Werkgebieden van de UWV-vestigingen (gemeenten, eventueel postcodegebieden)
Utrecht <sup>2</sup>	Utrecht-Midden	Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden, Zeist
Venlo	Venlo	Beesel, Bergen (L), Gennep, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venlo, Venray
Zaanstad	Zaanstreek-Waterland	Beemster, Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland, Zaanstad
Zoetermeer	Zoetermeer	Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Voorschoten, Wassenaar, Zoetermeer
Zwolle	Regio Zwolle	Dalfsen, Hardenberg, Hattem, Heerde, Kampen, Meppel, Oldebroek, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Westerveld, Zwartewaterland, Zwolle

**Noot**

1 = UWV-vestiging waarvan UWV zich in de loop van 2016 terugtrekt.

2 = Werkgeversdienstverlening en AG dienstverlening wordt verleend vanuit het Stadskantoor in Utrecht (dependance).



## Bijlage 2: De werkgebieden van de afdeling arbeids-juridische dienstverlening van UWV

### Deel 2A Indienen ontslag aanvragen om bedrijfseconomische redenen

#### *AJD-vestiging Amersfoort*

Werkgebied: de gemeenten Almere, Amersfoort, Baarn, Blaricum, Bunnik, Bunschoten, De Bilt, De Ronde Venen, Dronten, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Houten, Huizen, IJsselstein, Laren, Lelystad, Leusden, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Noordoostpolder, Oudewater, Renswoude, Rhenen, Soest, Stichtse Vecht, Urk, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Veenendaal, Vianen, Weesp, Wijdemeren, Wijk bij Duurstede, Woerden, Woudenberg, Zeewolde en Zeist.

#### *AJD-vestiging Amsterdam*

Werkgebied: de gemeenten Aalsmeer, Alkmaar, Amstelveen, Amsterdam, Beemster, Bergen, Beverwijk, Bloemendaal, Castricum, Den Helder, Diemen, Drechterland, Edam-Volendam, Enkhuizen, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Haarlemmermeer, Heemskerk, Heemstede, Heerhugowaard, Heiloo, Hollands Kroon, Hoorn, Koggenland, Landsmeer, Langedijk, Medemblik, Opmeer, Oostzaan, Ouder-Amstel, Purmerend, Schagen, Stede Broec, Texel, Uitgeest, Uithoorn, Velsen, Waterland, Wormerland, Zaanstad en Zandvoort.

#### *AJD-vestiging Arnhem*

Werkgebied: de gemeenten Aalten, Apeldoorn, Arnhem, Barneveld, Berkelland, Beuningen, Bronckhorst, Brummen, Buren, Culemborg, Deventer, Doesburg, Doetinchem, Dru-ten, Duiven, Ede, Elburg, Epe, Ermelo, Geldermalsen, Groesbeek, Harderwijk, Heerde, Heumen, Lingewaal, Lingewaard, Lochem, Maasdriel, Montferland, Neder-Betuwe, Neerij-nen, Nijkerk, Nijmegen, Nunspeet, Olst-Wijhe, Oost Gelre, Oude IJsselstreek, Overbetuwe, Putten, Renkum, Rheden, Rozendaal, Rijnwaarden, Scherpenzeel, Tiel, Voorst, Wagenin-gen, Westervoort, West-Maas en Waal, Wijchen, Winterswijk, Zaltbommel, Zevenaar en Zutphen.

#### *AJD-vestiging Eindhoven*

Werkgebied: de provincie Limburg, de gemeenten Alphen-Chaam, Asten, Baarle-Nassau, Beesel, Bergeijk, Bernheze, Best, Bladel, Boekel, Boxmeer, Boxtel, Cranendonck, Cuijk, Deurne, Dongen, Eersel, Eindhoven, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Gennep, Gilze en Rijen, Goirle, Grave, Haaren, Heeze-Leende, Helmond, 's-Hertogenbosch, Heusden, Hilvarenbeek, Laarbeek, Landerd, Loon op Zand, Mill en Sint Hubert, Nuenen-Gerwen-Nederwetten, Oirschot, Oisterwijk, Oss, Reusel-De Mierden, Schijndel, Sint Anthonis, Sint-Michielsgestel, Sint-Oedenrode, Someren, Son en Breugel, Tilburg, Uden, Valkens-waard, Veghel, Veldhoven, Vught, Waalre en Waalwijk.

#### *AJD-vestiging Groningen*

Werkgebied: de provincies Friesland, Groningen en Drenthe.

*AJD-vestiging Hengelo [vervallen: per 1 juli 2016 is dit werkgebied toegevoegd aan het werkgebied van de AJD-vestiging Arnhem]*

Werkgebied: de gemeenten Almelo, Borne, Dalfsen, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hardenberg, Hattem, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Kampen, Losser, Oldebroek, Oldenzaal, Ommen, Raalte, Rijssen-Holten, Staphorst, Steenwijkerland, Tubbergen, Twenterand, Wierden, Zwolle en Zwartewaterland.

*AJD-vestiging Rotterdam*

Werkgebied: de provincie Zuid-Holland, de provincie Zeeland en gemeenten Aalburg, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Nissewaard, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Werkendam, Woensdrecht, Woudrichem en Zundert.

**Deel 2B Indiënen ontslagaanvragen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (woonplaats werknemer gelegen in werkgebied)**

*AJD-vestiging Amersfoort*

Werkgebied: de gemeenten Almere, Amersfoort, Baarn, Blaricum, Bunnik, Bunschoten, De Bilt, Dronten, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Houten, Huizen, IJsselstein, Laren, Lelystad, Leusden, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Nijkerk, Noordoostpolder, Oudewater, Soest, Stichtse Vecht, Urk, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Weesp, Woerden, Woudenberg, Wijdemeren, Wijk bij Duurstede en Zeist.

*AJD-vestiging Amsterdam*

Werkgebied: de gemeenten Aalsmeer, Alkmaar, Amstelveen, Amsterdam, Beemster, Bergen, Beverwijk, Bloemendaal, Castricum, De Ronde Venen, Den Helder, Diemen, Drechterland, Edam-Volendam, Enkhuizen, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Haarlemmermeer, Heemskerk, Heemstede, Heerhugowaard, Heiloo, Hollands Kroon, Hoorn, Koggenland, Landsmeer, Langedijk, Medemblik, Opmeer, Oostzaan, Ouder-Amstel, Purmerend, Schagen, Stede Broec, Texel, Uitgeest, Uithoorn, Velsen, Waterland, Wormerland, Zaanstad, Zandvoort en Buitenland, exclusief België en Duitsland.

*AJD-vestiging Arnhem*

Werkgebied: de gemeenten Aalten, Apeldoorn, Arnhem, Barneveld, Berkelland, Beuningen, Bronckhorst, Brummen, Buren, Culemborg, Deventer, Doesburg, Doetinchem, Dru-ten, Duiven, Ede, Elburg, Epe, Ermelo, Geldermalsen, Groesbeek, Harderwijk, Heumen, Lingewaard, Lochem, Maasdriel, Montferland, Mook en Middelaar, Neder-Betuwe, Neerij-nen, Nijmegen, Nunspeet, Olst-Wijhe, Oost Gelre, Oude IJsselstreek, Overbetuwe, Put-ten, Renkum, Rheden, Renswoude, Rhenen, Rozendaal, Rijnwaarden, Scherpenzeel, Tiel, Veenendaal, Voorst, Wageningen, Westervoort, West-Maas en Waal, Wijchen, Winterswijk, Zaltbommel, Zeewolde, Zevenaar en Zutphen.

*AJD-vestiging Eindhoven*

Werkgebied: de provincie Limburg met uitzondering van de gemeente Mook en Middelaar, de gemeenten Alphen-Chaam, Asten, Baarle-Nassau, Beesel, Bergeijk, Bernheze, Best, Bladel, Boekel, Boxmeer, Boxtel, Cranendonck, Cuijk, Deurne, Dongen, Eersel, Eindhov-ven, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Gennep, Gilze en Rijen, Goirle, Grave, Haaren, Heeze-Leende, Helmond, 's-Hertogenbosch, Heusden, Hilvarenbeek, Laarbeek, Landerd, Loon op Zand, Mill en Sint Hubert, Nuenen-Gerwen-Nederwetten, Oirschot, Oisterwijk, Oss, Reusel-De Mierden, Schijndel, Sint Anthonis, Sint-Michiëlsgestel, Sint-Oedenrode, Some-ren, Son en Breugel, Tilburg, Uden, Valkenswaard, Veghel, Veldhoven, Vught, Waalre en Waalwijk. Duitsland.

*AJD-vestiging Groningen*

Werkgebied: de provincies Friesland, Groningen en Drenthe met uitzondering van de gemeenten Meppel en Westerveld.

*AJD-vestiging Hengelo [vervallen: per 1 juli 2016 is dit werkgebied toegevoegd aan het werkgebied van de AJD-vestiging Arnhem.]*

Werkgebied: de gemeenten Almelo, Borne, Dalfsen, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hardenberg, Hattum, Heerde, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Kampen, Meppel, Losser, Oldebroek, Oldenzaal, Ommen, Raalte, Rijssen-Holten, Staphorst, Steenwijkerland, Tubbergen, Twenterand, Westerveld, Wierden, Zwolle en Zwartewaterland.

*AJD-vestiging Rotterdam*

Werkgebied: de provincie Zuid-Holland, de provincie Zeeland, de gemeenten Aalburg, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Lingewaai, Moerdijk, Nissewaard, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Werkendam, Woensdrecht, Woudrichem, Zundert en België.

## Bijlage 3: Arbeidsmarktregio's per gemeente

De arbeidsmarktregio		omvat de volgende gemeenten:
1	Groningen	Aa en Hunze, Appingedam, Assen, Bedum, Bellingwedde, De Marne, Delfzijl, Eemmond, Groningen, Grootegast, Haren, Hoogezand-Sappemeer, Leek, Loppersum, Marum, Menterwolde, Noordenveld, Oldambt, Pekela, Slochteren, Stadskanaal, Ten Boer, Tynaarlo, Veendam, Vlagtwedde, Winsum, Zuidhorn
2	Friesland	Achtkarspelen, Ameland, Dantumadiel, De Friese Meren, Dongeradeel, Ferwerderadiel, Franekeradeel, Harlingen, Heerenveen, Het Bildt, Kollumerland en Nieuwkruisland, Leeuwarden, Leeuwarderadeel, Littenseradiel, Menameradiel, Ooststellingwerf, Opsterland, Schiermonnikoog, Smallingerland, Súdwest Fryslân, Terschelling, Tytsjerksteradiel, Vlieland, Weststellingwerf
3	Noord-Holland Noord	Alkmaar, Bergen NH, Castricum, Den Helder, Drechterland, Enkhuizen, Heerhugowaard, Heiloo, Hollands Kroon, Hoorn, Koggenland, Langedijk, Medemblik, Opmeer, Schagen, Stede Broec, Texel
4	Drenthe	Borger-Odoorn, Coevorden, De Wolden, Emmen, Hoogeveen, Midden-Drenthe
5	Regio Zwolle	Dalfsen, Hardenberg, Hattum, Heerde, Kampen, Meppel Oldebroek, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Westerveld, Zwartewaterland, Zwolle
6	Flevoland	Almere, Dronten, Lelystad, Noordoostpolder, Urk
7	Zaanstreek/Waterland	Beemster, Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland, Zaanstad
8	Zuid-Kennemerland en IJmond	Beverwijk, Bloemendaal, Haarlem, Haarlemmerliede en Spaarnwoude, Heemskerk, Heemstede, Uitgeest, Velsen, Zandvoort
9	Twente	Almelo, Borne, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand, Wierden
10	Groot Amsterdam	Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, De Ronde Venen, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, Uithoorn
11	Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	Apeldoorn, Brummen, Deventer, Elburg, Epe, Ermelo, Harderwijk, Lochem, Nunspeet, Olst-Wijhe, Putten, Voorst, Zeewolde, Zutphen
12	Gooi en Vechtstreek	Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Weesp, Wijdemeren
13	Holland Rijnland	Alphen aan den Rijn, Hillegom, Kaag en Braassem, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Nieuwkoop, Noordwijk, Noordwijkerhout, Oegstgeest, Teylingen, Zoeterwoude
14	Midden-Utrecht	Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden, Zeist
15	Amersfoort	Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Nijkerk, Soest, Woudenberg
16	FoodValley	Barneveld, Ede, Renkum, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal, Wageningen

<b>De arbeidsmarktregio</b>		<b>omvat de volgende gemeenten:</b>
17	Achterhoek	Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Montferland, Oost Gelre, Oude IJsselstreek, Winterswijk
18	Zuid-Holland Centraal	Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Voorschoten, Wassenaar, Zoetermeer
19	Midden-Holland	Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Krimpenerwaard, Waddinxveen
20	Haaglanden	Delft, 's-Gravenhage, Midden-Delfland, Rijswijk, Westland
21	Midden-Gelderland	Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rijnwaarden, Rozendaal, Westervoort, Zevenaar
22	Rijnmond	Albrandswaard, Barendrecht, Binnenmaas, Brielle, Capelle aan den IJssel, Cromstrijen, Goeree-Overflakkee, Hellevoetsluis, Korendijk, Krimpen aan den IJssel, Maassluis, Nissewaard, Oud-Beijerland, Ridderkerk, Rotterdam, Schiedam, Strijen, Vlaardingen, Westvoorne, Zuidplas
23	Rivierenland	Buren, Culemborg, Geldermalsen, Maasdriel, Neder-Betuwe, Neerijnen, Tiel, West Maas en Waal, Zaltbommel
24	Gorinchem	Giessenlanden, Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Leerdam, Lingewaard, Molenwaard, Zederik
25	Rijk van Nijmegen	Beuningen, Druten, Groesbeek, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen, Wijchen
26	Drechtsteden	Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht, Zwijndrecht
27	Noordoost-Brabant	Bernheze, Boekel, Boxmeer, Boxtel, Cuijk, Grave, Haaren, 's-Hertogenbosch, Landerd, Mill en Sint Hubert, Oss, Schijndel, Sint Anthonis, Sint-Michielsgestel, Sint-Oedenrode, Uden, Veghel, Vught
28	West-Brabant	Aalburg, Bergen op Zoom, Breda, Drimmelen, Etten-Leur, Geertruidenberg, Halderberge, Moerdijk, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Werkendam, Woensdrecht, Woudrichem, Zundert
29	Zeeland	Borsele, Goes, Hulst, Kapelle, Middelburg, Noord-Beveland, Reimerswaal, Schouwen-Duiveland, Sluis, Terneuzen, Tholen, Veere, Vlissingen
30	Midden-Brabant	Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg, Waalwijk
31	Noord-Limburg	Beesel, Bergen (L), Gennep, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venlo, Venray
32	Helmond-De Peel	Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren
33	Zuidoost-Brabant	Bergeijk, Best, Bladel, Cranendonck, Eersel, Eindhoven, Heeze-Leende, Nuenen CA, Oirschot, Reusel-De Mierden, Son en Breugel, Valkenswaard, Veldhoven, Waalre
34	Midden-Limburg	Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond, Weert
35	Zuid-Limburg	Beek, Brunssum, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Maastricht, Meerssen, Nuth, Onderbanken, Schinnen, Simpelveld, Sittard-Geleen, Stein, Vaals, Valkenburg aan de Geul, Voerendaal

## 4. Besluit UWV Verplicht gebruik formulier transitievergoeding en formulier collectief ontslag (i.w. 13-08-15, Stcrt. 2015, nr. 24451)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32, lid 1 Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, artikel 8 van de Regeling UWV Ontslagprocedure, artikel 1, onderdeel c, en artikel 3, eerste lid van de Wet melding collectief ontslag en de artikelen 4:4 en 4:5 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

### **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. verzoek om een verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding: een verzoek als bedoeld in artikel 8 van de Regeling UWV Ontslagprocedure;
- b. melding collectief ontslag: een melding als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Wet melding collectief ontslag;
- c. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

### **Artikel 2 Wijze van indiening**

1. UWV heeft voor de werkgever formulieren vastgesteld voor het indienen van een verzoek om een verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding alsmede voor het doen van een melding collectief ontslag. Deze formulieren stelt UWV via haar website [uwv.nl](http://uwv.nl) en/of [werk.nl](http://werk.nl) beschikbaar.
2. Een verzoek om een verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding en een melding collectief ontslag worden ingediend met gebruikmaking van de in het eerste lid bedoelde formulieren.
3. Een verzoek om een verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding of een melding collectief ontslag wordt niet in behandeling genomen als deze niet op de voorgeschreven wijze, bedoeld in het tweede lid, is ingediend.

### **Artikel 3 Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit UWV Verplicht gebruik formulier transitievergoeding en formulier collectief ontslag.

### **Artikel 4 Inwerkingtreding**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

## **TOELICHTING**

UWV, heeft op grond van artikel 7:673d, eerste lid van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 8 van de Regeling Ontslagprocedure UWV, zoals die luiden na de inwerkingtreding van het ontslagdeel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015, de wettelijke taak om verzoeken om een verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding te behandelen. Op grond van de artikelen 1, 3 en 4 van de Wet melding collectief ontslag heeft UWV ook de wettelijke taak om meldingen collectief ontslag te beoordelen en af te handelen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft procedureregels vastgesteld, die zijn neergelegd in de Regeling UWV Ontslagprocedure en de Ontslagregeling. Op grond van artikel 8 van deze regeling kan een kleine werkgever verzoeken om afgifte van een zogeheten verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding indienen. Daartoe toetst UWV of is voldaan aan artikel 24 van de ontslagregeling. Het verzoek moet door de werkgever gelijktijdig met de ontslagaanvraag worden ingediend. UWV hecht er aan dat de informatie die de werkgever moet verstrekken bij de ontslagaanvraag naadloos aansluit op de informatie die verstrekt wordt bij het verzoek om een verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding. Dit kan alleen goed geborgd worden door, evenals het aanvraagformulier voor ontslag ook dit verzoek te laten verlopen via een verplicht gesteld formulier.

Daarnaast is het gebruik van de formulieren nodig om verzoeken om een verklaring overbruggingsregeling transitievergoeding en meldingen collectief ontslag gestructureerd, efficiënt en binnen een redelijke termijn te kunnen behandelen. Ook is het in het belang van de werkgever dat hij precies weet en toegelicht krijgt welke gegevens en bescheiden nodig zijn bij dergelijke verzoeken en meldingen. Op deze manier is de kans gering dat de verzoeken respectievelijk de meldingen niet in behandeling worden genomen respectievelijk niet worden aangemerkt als een rechtsgeldige melding.

De formulieren worden op de website van UWV ([www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/index.aspx](http://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/index.aspx)) en/of op [www.werk.nl](http://www.werk.nl) geplaatst. Met dit besluit wordt op grond van de artikelen 4:4 en 4:5 van de Algemene Wet Bestuursrecht het gebruik van deze formulieren verplicht gesteld. Indien en voor zover deze formulieren op een later moment gewijzigd worden geldt de alsdan op genoemde website nadien beschikbaar gestelde versie als de verplicht gestelde versie.

Het is denkbaar dat werkgevers na de inwerkingtreding van dit besluit nog niet goed op de hoogte zijn van de verplichtstelling en/of vragen heeft over de wijze van invulling van de formulieren. Daarom kan een werkgever zich met vragen over het in te vullen formulier zich via het KCC tot het 1e lijns plus-loket van AJD Rotterdam wenden. Dit sluit niet uit dat werkgevers bij gebruik van de formulieren een onvolledig verzoek of een incomplete melding indienen. Zij worden dan verzocht het verzoek resp. de melding aan te vullen.

Gelet op de korte tijdspanne voor inwerkingtreding van het verplicht gebruik van de vastgestelde formulieren, zal in voorkomende gevallen soepel worden omgegaan met gevraagd uitstel voor het aanvullen van een verzoek of melding dan wel het op de juiste wijze indienen van een verzoek of een melding.

# 5. Besluit Verplicht gebruik ontslag-aanvraagformulieren UWV (i.w. 01-07-15, Stcrt. 2015, nr. 17968)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32, lid 1 Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de artikelen 7: 671a lid 1 en 7:669, leden 1 en 3, onderdelen a en b van het Burgerlijk Wetboek, artikel 2, lid 1 van de Regeling UWV Ontslagprocedure en de artikelen 4:4 en 4:5 van de Algemene wet bestuursrecht;

Besluit:

## **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. toestemming: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a of b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. verzoek: verzoek als bedoeld in artikel 671a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

## **Artikel 2 Wijze indiening verzoek om toestemming**

1. Een verzoek om toestemming wordt ingediend met gebruikmaking van de ontslag-aanvraagformulieren, welke UWV via haar website [uwv.nl](http://uwv.nl) beschikbaar stelt.
2. Een verzoek om toestemming wordt niet in behandeling genomen als deze niet op de wijze, bedoeld in het eerste lid, is ingediend.

## **Artikel 3**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit verplicht gebruik ontslagaanvraagformulieren UWV.

## **Artikel 4**

Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2015.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

## **TOELICHTING**

UWV heeft op grond van artikel 7:671a, lid 1, respectievelijk artikel 7:669, leden 1 en 3, onderdelen a en b, van het Burgerlijk wetboek, zoals die luiden na de inwerkingtreding van het ontslagdeel van de Wet werk en zekerheid (Wwz) op 1 juli 2015, de wettelijke taak om verzoeken om toestemming voor ontslag te behandelen die verband houden met het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden en langdurige arbeidsongeschiktheid.



De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft procedureregels vastgesteld, die zijn neergelegd in de Regeling UWV Ontslagprocedure UWV en de Ontslagregeling. In artikel 2, lid 1, van de Regeling UWV Ontslagprocedure heeft de Minister van SZW UWV opgedragen formulieren beschikbaar te stellen aan de hand waarvan een werkgever zijn verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst kan indienen.

Deze ontslagaanvraagformulieren zijn in nauw overleg met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties ontwikkeld en na vaststelling door UWV op 8 juni 2015 op de website van UWV ([www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/index.aspx](http://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/index.aspx)) geplaatst. Indien en voor zover deze formulieren op een later moment gewijzigd worden geldt de alsdan op genoemde website nadien beschikbaar gestelde versie als de verplicht gestelde versie.

Met dit besluit wordt op grond van de artikelen 4:4 en 4:5 van de Algemene Wet Bestuursrecht het gebruik van deze formulieren verplicht gesteld.

Het verplicht gebruik van de formulieren is nodig om een gestructureerde informatievoorziening van alle betrokkenen bij een ontslagaanvraag te garanderen en aldus de verzoeken om toestemming efficiënt en kortaant, binnen de beoogde termijnen te kunnen afhandelen. Daarnaast is het ook in het belang van de werkgever, die precies weet en krijgt toegelicht welke gegevens en bescheiden nodig zijn voor de aangevoerde ontslagreden. Hierdoor is de kans geringer dat de aanvraag als onvolledig moet worden aangemerkt en niet (direct) in behandeling kan worden genomen.

Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2015, zijnde de datum waarop het deel van de Wet werk en zekerheid (Staatsblad 2014, 274) dat betrekking heeft op de nieuwe ontslagregels, in werking treedt.

## 6. Mandaatbesluit van de Raad van Bestuur van Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV)

De Raad van Bestuur van Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) besluit hierbij – in het kader van wettelijke regelingen sociale verzekeringen – bevoegdheden toe te kennen aan de functies vermeld in de bijlagen.

De bijlagen 2, 3, 4 en 5 maken deel uit van dit besluit.

De bevoegdheden zijn opgenomen in:

- bijlage 2 (arbeidsgeschiktheid)
- bijlage 3 (werkloosheid)
- bijlage 4 (Gegevensdiensten)
- bijlage 5 (WERKbedrijf)

In de bijlagen zijn de functies opgenomen die op het laagste niveau van UWV bevoegd zijn deze beslissingen te nemen en te ondertekenen.

Functies op een hiërarchisch hoger niveau hebben impliciet dezelfde bevoegdheden, tenzij de aard van de bevoegdheden zich hiertegen verzet.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt, dat op basis van individueel toegekende mandaten tevens de volgende UWV-functies bevoegd zijn:

- Leden van de Raad van Bestuur, integraal bevoegd
- Directeuren van de divisies en lijndirecties, integraal bevoegd voor hun divisie of directie
- Districtsmanagers en plaatsvervangers, integraal bevoegd voor hun district
- Afdelingsmanagers en plaatsvervangers, integraal bevoegd voor hun afdeling

In verband met de overdracht van taken door UWV aan de Rijksbelastingdienst is in de bijlagen de functie Directeur-Generaal van de Rijksbelastingdienst als bevoegde functie opgenomen. De langs deze weg gemandateerde bevoegdheden kunnen door de Directeur-Generaal van de Rijksbelastingdienst gemandateerd worden aan de medewerkers die direct met de uitvoering zijn belast.

In het kader van de Participatiewet voert UWV meeneembare voorzieningen uit voor de gemeenten. Bij de uitvoering van meeneembare voorzieningen neemt UWV namens de betreffende gemeente een beslissing over de toekenning van de aangevraagde voorziening. De betreffende gemeente zal de Raad van Bestuur van UWV mandateren voor het nemen van een beslissing, indien bij de gemeente een aanvraag voor een voorziening wordt ingediend. De door de gemeente aan de Raad van Bestuur gemandateerde bevoegdheden kent de Raad van Bestuur toe aan de met de uitvoering belaste functionarissen.

Op grond van de Algemene wet bestuursrecht moet UWV het van de gemeente ontvangen mandaat formeel accepteren. Om te voorkomen dat bij elk mandaat van een gemeente instemming van de Raad van Bestuur nodig is, wordt de functionaris die bevoegd is om een beslissing te nemen over een aanvraag van een meeneembare voorziening door de Raad van Bestuur ook gemandateerd om namens UWV in te stemmen met het van de betreffende gemeente ontvangen mandaat.

Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2015.

Het Mandaatbesluit UWV van 10 juni 2014 wordt ingetrokken.

Bijlage: z.o.z.

Bijlage 2: beslissingsbevoegdheden wettelijke regelingen arbeidsgeschiktheid

Bijlage 3: beslissingsbevoegdheden wettelijke regelingen werkloosheid

Bijlage 4: beslissingsbevoegdheden wettelijke regelingen Gegevensdiensten

Bijlage 5: beslissingsbevoegdheden wettelijke regelingen (niet-werknemersverzekeringen)

WERKbedrijf

## Bijlage 5: Beslissingsbevoegdheden wettelijke regelingen (niet-werknemers-verzekeringen) WERKbedrijf

### **Algemeen**

In de volgende artikelen worden bevoegdheden toegekend in het kader van de uitvoering door UWV van taken ingevolge wettelijke regelingen.

### **Inhoud**

Toestemming voor opzegging	Artikel 1
Toestemming voor opzegging eigen personeel wegens langdurige arbeidsongeschiktheid	Artikel 2
Verklaring in het kader van de overbruggingsregeling transitievergoeding	Artikel 3
Rapportages i.h.k.v. verzoeken om werktijdverkorting	Artikel 4
Ontslagadviescommissie	Artikel 5
Ontslagadviescommissie	Artikel 6
Melding collectief ontslag	Artikel 7
Wet arbeid vreemdelingen e.a.	Artikel 8
Bezwaarschriftprocedures	Artikel 9
Procedures bij de administratieve en civiele rechter	Artikel 10
Procedures bij de administratieve en civiele rechter	Artikel 11
Procedures bij de administratieve en civiele rechter	Artikel 12
Procedures bij de administratieve en civiele rechter	Artikel 13
Schadeloosstellingen	Artikel 14

Eventuele beperkingen in de bevoegdheden staan bij de functie vermeld waarvoor ze gelden.

### **Toestemming voor opzegging**

Artikel 1. Het nemen en bekendmaken van primaire beslissingen op grond van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, artikel 671a, eerste lid.

*WERKbedrijf*

Manager AJD-district

Senior ontslagconsulent AJD

### **Toestemming voor opzegging eigen personeel wegens langdurige arbeidsongeschiktheid**

Artikel 2. Voorbereiden, nemen en bekendmaken van primaire beslissingen op grond van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, artikel 671a, eerste lid m.b.t. ontslagaanvragen eigen personeel van UWV op grond van BW Boek 7, artikel 669, lid 3 onderdeel b.

*WERKbedrijf*

Manager AJD-district, district AJD Noordwest

### **Verklaring in het kader van de overbruggingsregeling transitievergoeding**

Artikel 3. Het nemen en bekendmaken van een oordeel op grond van artikel 8 van de Regeling UWV ontslagprocedure met betrekking tot de vraag of de werkgever voldoet aan de voorwaarden van artikel 24 van de Ontslagregeling.

*WERKbedrijf*

Manager AJD-district

Senior ontslagconsulent AJD

### **Rapportages i.h.k.v. verzoeken om werktijdverkorting**

Artikel 4. Ondertekenen van rapportages in het kader van verzoeken om werktijdverkorting op grond van artikel 8 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.

*WERKbedrijf*

Manager AJD-district

Senior ontslagconsulent AJD

Ontslagconsulent AJD

### **Ontslagadviescommissie**

Artikel 5. Benoemen, ontslaan en schorsen van leden van de Ontslagadviescommissie en de bepaling van het aantal leden op grond van het geldende Reglement Ontslagadviescommissie UWV.

*WERKbedrijf*

Directeur WERKbedrijf

### **Ontslagadviescommissie**

Artikel 6. Benoemen van leden van de Ontslagadviescommissie conform de voordracht van artikel 4 van het geldende Reglement Ontslagadviescommissie UWV. Besluiten over betaling van reiskosten en vacatiegelden.

*WERKbedrijf*

Landelijk manager AJD

Manager AJD-district (accordering van betaling reiskosten en vacatiegelden)

### **Melding collectief ontslag**

Artikel 7. Het nemen en bekend maken van primaire beslissingen op grond van de Wet melding collectief ontslag.

*WERKbedrijf*

Manager AJD-district

Senior ontslagconsulent AJD

### **Wet arbeid vreemdelingen e.a.**

Artikel 8. Het nemen en bekend maken van primaire beslissingen en arbeidadviezen aan de Immigratie- en Naturalisatiedienst op grond van de Wet arbeid vreemdelingen, de Regeling indicatiestelling no-riskpolis en premiekorting UWV.

*WERKbedrijf*

Manager TWV

### **Bezwaarschriftprocedures**

Artikel 9. Het nemen en ondertekenen van beslissingen op bezwaar, inclusief het nemen van beslissingen met betrekking tot de voorbereiding daarvan.

*WERKbedrijf*

Manager Arbeids- en Ontslagrecht

Businessadviseur AJD

### **Procedures bij de administratieve en civiele rechter**

Artikel 10. Het nemen van alle beslissingen met betrekking tot het voeren van administratieve procedures in eerste aanleg inzake aansprakelijkstellingen en beroepsprocedures met betrekking tot verzoeken om voorlopige voorziening bij de rechtbank, sector bestuursrecht, het ondertekenen van processuele stukken en het optreden ter terechtzitting, inclusief het treffen van schikkingen en het aangaan van dadingen. Ter zake van vergoeding van kosten van rechtsbijstand, proceskosten en overige schade gelden als maximum de bedragen vermeld in artikel 14.

*WERKbedrijf*

Manager Arbeids- en Ontslagrecht

Businessadviseur AJD

Senior jurist AJD (uitsluitend het optreden ter terechtzitting)

### **Procedures bij de administratieve en civiele rechter**

Artikel 11. Het nemen van de beslissing al dan niet verzet, hoger beroep of cassatieberoep in te stellen tegen uitspraken, beschikkingen of vonnissen of een verzoek om een voorlopige voorziening in te dienen.

*WERKbedrijf*

Manager Arbeids- en Ontslagrecht

### **Procedures bij de administratieve en civiele rechter**

Artikel 12. Het nemen van alle beslissingen met betrekking tot het voeren van administratiefrechtelijke procedures in tweede aanleg, het ondertekenen van processuele stukken en het optreden ter terechtzitting, inclusief het treffen van schikkingen en het aangaan van dadingen. Ter zake van vergoeding van kosten van rechtsbijstand, proceskosten en overige schade gelden als maximum de bedragen vermeld in artikel 14.

*WERKbedrijf*

Manager Arbeids- en Ontslagrecht

### **Procedures bij de administratieve en civiele rechter**

Artikel 13. Het opstellen en ondertekenen van processuele stukken in cassatieprocedures.

*WERKbedrijf*

Manager Arbeids- en Ontslagrecht

### **Schadeloosstellingen**

Artikel 14. Het nemen en ondertekenen van beslissingen met betrekking tot het toekennen van schadeloosstellingen, voortvloeiend uit de taken zoals in de voorgaande artikelen in deze Bijlage weergegeven en met betrekking tot vergoeding van proceskosten en griffierecht, inclusief het treffen van schikkingen en het aangaan van dadingen.

*WERKbedrijf*

Manager Arbeids- en Ontslagrecht, tot 25.000

Landelijk manager AJD, tot € 50.000

# 7. Reglement ontslagadviescommissie UWV 2015 (i.w. 01-07-15, Stcrt. 2015, nr. 2742)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 1, onder e, jo artikel 6, van de Regeling UWV ontslagprocedure;

Besluit:

## **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. *UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- b. *Toestemming*: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. *Verzoek*: verzoek als bedoeld in artikel 671a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. *Bedrijfseconomische redenen*: bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- e. *Beslissingsbevoegde*: de door de Raad van bestuur van UWV daartoe gemandateerde medewerker van de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV die beslist op het verzoek om toestemming;
- f. *Ontslagadviescommissie*: vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen;
- g. *Kamer*: de werkgeversvertegenwoordiger en de werknemersvertegenwoordiger uit de ontslagadviescommissie, die de beslissingsbevoegde desgevraagd adviseren;
- h. *AJD*: de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening van UWV;
- i. *Vestiging*: een vestiging van AJD;
- j. *Voorzitter*: de medewerker van AJD die de vergadering van de kamer technisch leidt.

## **Artikel 2 Instelling**

1. UWV stelt de ontslagadviescommissie samen en regelt haar werkwijze.
2. UWV bepaalt het aantal leden van de ontslagadviescommissie.

## **Artikel 3 Taak**

1. De ontslagadviescommissie heeft tot taak om – desgevraagd – UWV in individuele gevallen te adviseren over verzoeken om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen. UWV vraagt de ontslagadviescommissie om advies indien ten aanzien van een verzoek om toestemming waar onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels bij de beslissing die genomen moet worden en daar waar (sector)specifieke kennis waarover de leden van deze commissie uit hoofde van hun hoedanigheid beschikken, noodzakelijk is voor het kunnen beoordelen van het verzoek. Advies wordt alleen ingewonnen in situaties van ontslag om bedrijfseconomische redenen.



2. De ontslagadviescommissie neemt bij haar adviezen het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling, de Regeling UWV ontslagprocedure en de door UWV vastgestelde uitvoeringsregels in acht.

#### **Artikel 4 Samenstelling en benoemingsvereisten**

1. De ontslagcommissie bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties.
2. Bevoegd tot voordracht van een persoon voor benoeming tot lid van de ontslagadviescommissie zijn de organisaties van werkgevers en werknemers die door de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties zijn aangewezen.
3. De helft van het aantal voordrachten komt van organisaties van werkgevers en de helft van het aantal voordrachten komt van organisaties van werknemers. De door de Stichting van de Arbeid gehanteerde onderlinge getalsverhouding is bepalend voor het aantal voordrachten dat elke organisatie kan doen.
4. De organisaties selecteren de voor benoeming voor te dragen personen op basis van deskundigheid, alsmede de affiniteit die zij hebben met het gedachtengoed van de betreffende organisatie. De voorgedragen personen moeten aan meerdere van de volgende criteria voldoen:
  - a. zij zijn op het moment van benoeming actief werkzaam in/betrokken bij het bedrijfsleven/vakbond en beschikken over actuele kennis van vaktechnische ontwikkelingen en arbeidsmarktkennis;
  - b. zij hebben kennis van en voeling met het arbeidsproces/arbeidsmarkt in ruime zin. Om een brede inzetbaarheid mogelijk te maken is kennis van meerdere sectoren/branches noodzakelijk;
  - c. zij hebben kennis van en affiniteit met het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder;
  - d. zij hebben kennis van en affiniteit met financiële analyses;
  - e. zij kunnen zowel abstract als concreet redeneren, beschikken over goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden en relativiseringsvermogen;
  - f. zij zijn ten minste zes maal per jaar beschikbaar voor vergaderingen van de ontslagadviescommissie. Daarnaast zijn zij, indien de voortgang van de werkzaamheden van AJD dat vereist en in overleg met AJD, op korte termijn oproepbaar voor vergaderingen.
5. Een lid van de ontslagadviescommissie adviseert onafhankelijk en zonder last of ruggespraak.
6. Een lid van de ontslagadviescommissie heeft een geheimhoudingsplicht.
7. Een werknemer van UWV kan gedurende het dienstverband met UWV geen lid zijn van de ontslagadviescommissie. Het voorgaande geldt ook gedurende twee jaar na beëindiging van dat dienstverband.
8. Het voorgaande lid is eveneens van toepassing op personen die, buiten dienstverband met UWV, werkzaamheden voor UWV verrichten die vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden die gewoonlijk door werknemers van UWV worden verricht.

#### **Artikel 5 Benoeming, termijn**

1. Een lid van de ontslagadviescommissie wordt door UWV benoemd. UWV maakt de benoeming bekend aan het lid en de voordragende organisatie.
2. De benoeming geschiedt voor de duur van ten hoogste vier jaar. Een aftredend lid is terstond herbenoembaar.

### **Artikel 6 Tussentijds ontslag en schorsing**

1. UWV verleent een lid van de ontslagadviescommissie tussentijds ontslag:
  - a. op verzoek van dat lid;
  - b. op verzoek van de organisatie die het lid voor benoeming heeft voorgedragen;
  - c. indien een wetswijziging dit noodzakelijk maakt.
2. UWV kan tussentijds ontslag verlenen na raadpleging van de voordragende organisatie, wegens het niet (meer) voldoen aan de vereisten als genoemd in artikel 4, vierde lid of indien zich naar het oordeel van UWV een zwaarwegende reden voordoet.
3. UWV meldt het tussentijds ontslag aan het lid en de voordragende organisatie.
4. UWV kan een lid van de ontslagadviescommissie schorsen in afwachting van een beslissing in de zin van het tweede lid.

### **Artikel 7 Vacatiegeld**

Een lid van de ontslagadviescommissie ontvangt per deelname aan een vergadering van een kamer een vacatiegeld en een vergoeding voor reiskosten. De hoogte van het vacatiegeld en de reiskosten worden door UWV bij separaat besluit vastgesteld. Ter vergadering tekent het lid de presentielijst.

### **Artikel 8 Kamer**

1. De advisering in een ontslagzaak vindt plaats door een kamer.
2. UWV stelt de data van de vergaderingen, de samenstelling van de kamer en de vergaderlocatie vast. De leden van de kamer worden hiervan tijdig in kennis gesteld.
3. UWV kan besluiten een extra vergadering te houden of een vergadering te laten vervallen.

### **Artikel 9 Voorbereiding vergaderingen**

1. UWV stelt de leden van de kamer tijdig in de gelegenheid kennis te nemen van de door AJD voor advies geformuleerde vraagstelling en van de dossiers van de verzoeken om toestemming waarin advies wordt gevraagd.
2. In beginsel worden de dossiers ten minste vier dagen voor de bijeenkomst aan de leden van de kamer gezonden.
3. UWV kan besluiten een deel van een (omvangrijk) dossier niet toe te zenden. Dit deel van het dossier ligt voor de leden van de kamer ter inzage op een vestiging.
4. Bij verhindering meldt het lid dit zo tijdig mogelijk aan UWV. UWV draagt zorg voor een vervanger.

### **Artikel 10 Advisering**

1. De kamer brengt advies uit in een vergadering waarbij beide leden alsmede de voorzitter aanwezig zijn. Onder een vergadering wordt mede verstaan vergaderingen via telefoon, conference calls en soortgelijke voorzieningen. In bijzondere omstandigheden kan ook op andere wijze vergaderd worden indien uitstel van de advisering onevenredig bezwarend is voor werkgever of werknemer. De voorzitter heeft alleen een informerende inbreng in het door de kamer uit te brengen advies.
2. De behandelend medewerker kan op verzoek van de kamer of de voorzitter (een deel van) de vergadering bijwonen.
3. Het advies omvat een zo concreet mogelijk antwoord op de door AJD voorgelegde vraag of vragen omtrent de toepassing van de regels waarmee de bestaande onduidelijkheid kan worden opgeheven dan wel de voor een beslissing noodzakelijke (sector) specifieke informatie. De leden van de kamer motiveren hun advies op een daartoe bestemd formulier en ondertekenen dit.
4. De kamer brengt het advies uit aan de beslissingsbevoegde via de voorzitter.

### **Artikel 11 Beslissing**

De beslissingsbevoegde neemt, na ontvangst van het advies van de kamer, de beslissing op het verzoek om toestemming.

### **Artikel 12 Procedure bij verdeeld advies, geen advies mogelijk, afwijking unaniem advies**

1. Indien de kamer een verdeeld advies geeft, kan de beslissingsbevoegde, alvorens op de aanvraag te beslissen, advies vragen aan de landelijk manager AJD. Deze zal binnen 7 werkdagen advies geven. UWV draagt er zorg voor dat de leden van de kamer van het advies in kennis worden gesteld.
2. Indien de kamer van mening is dat er geen advies kan worden uitgebracht, kan de beslissingsbevoegde, alvorens op de aanvraag te beslissen, advies vragen aan de landelijk manager AJD. Deze zal binnen 7 werkdagen advies geven. UWV draagt er zorg voor dat de leden van de kamer van het advies in kennis worden gesteld.
3. Indien de kamer een unaniem advies geeft en de beslissingsbevoegde het voornemen heeft hiervan af te wijken, vraagt deze, alvorens op de aanvraag te beslissen, advies aan de landelijk manager AJD. Deze zal binnen 7 werkdagen advies geven. UWV draagt er zorg voor dat de leden van de kamer van het advies in kennis worden gesteld.

### **Artikel 13 Verschoning**

1. Een lid van de ontslagadviescommissie adviseert niet in een zaak waarbij hij op enigerlei wijze betrokken is of is geweest zodat van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn, dan wel dat de schijn zou kunnen bestaan dat van een onafhankelijke advisering geen sprake kan zijn. Om dit te waarborgen verstrekt een lid aan UWV gegevens over zijn functie(s), waarbij zich mogelijkerwijze een dergelijke situatie zou kunnen voordoen.
2. De voorzitter zit geen vergadering voor waarin advies wordt uitgebracht over een aanvraag waarin hij als behandelend medewerker optreedt.

### **Artikel 14 Vernietiging afschriften dossiers**

Na behandeling in de kamer worden de aan de leden toegezonden afschriften van de dossiers door UWV vernietigd.

### **Artikel 15 Informatieverstrekking**

UWV draagt zorg voor tijdige informatie aan de ontslagadviescommissie over wijzigingen in relevante wet- en regelgeving en voor overige informatie met betrekking tot de preventieve ontslagtoets.

### **Artikel 16 Intrekking en overgangsrecht**

1. Het Reglement ontslagadviescommissies UWV 2010 wordt ingetrokken.
2. De bepalingen van het Reglement ontslagadviescommissies UWV 2010 blijven van kracht voor de advisering door de ontslagadviescommissies over de te nemen beslissingen ter zake van verzoeken om toestemming te verlenen om de arbeidsverhouding te beëindigen zoals die zijn ingediend vóór 1 juli 2015.

### **Artikel 17**

Dit besluit wordt aangehaald als: Reglement ontslagadviescommissie UWV 2015.

### **Artikel 18**

Dit besluit treedt in werking met ingang de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 juli 2015.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

## **TOELICHTING**

In artikel 671a, eerste lid, jo artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat een werkgever toestemming nodig heeft van UWV om de arbeidsovereenkomst met een werknemer op te mogen zeggen. Ingevolge artikel 6, jo artikel 1, onderdeel e, van de Regeling UWV ontslagprocedure (Staatscourant 2015, nr. 12688) kan UWV vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers horen alvorens een beslissing te nemen. Dit kan vanaf 1 juli 2015 alleen nog bij verzoeken om toestemming om bedrijfseconomische redenen. Dit reglement regelt de instelling en de taken van de ontslagadviescommissie, de samenstelling van de commissie, de benoemings- en ontslagprocedure van de leden en de werkwijze bij de advisering in ontslagzaken.

### **Artikel 1**

Het artikel definieert een aantal begrippen en waar nodig wordt verwezen naar de wettelijke grondslag.

### **Artikel 2**

De fluctuaties in de omvang van het aantal verzoeken waarin advies gewenst is en het feit dat voor sommige adviezen leden met (sector)specifieke kennis nodig zijn, maken het wenselijk om de inzet van de leden van de ontslagadviescommissie flexibel te kunnen organiseren. De verbondenheid van een lid van de ontslagadviescommissie aan een vestiging blijft het uitgangspunt bij het samenstellen van de kamers. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om te adviseren bij een andere vestiging of in zaken afkomstig van een andere vestiging. UWV bepaalt de omvang en werkwijze van de ontslagadviescommissie en kan daarmee gepast inspelen op ontwikkelingen.

### **Artikel 3**

Het artikel omschrijft de taak van de ontslagadviescommissie en geeft aan dat de ontslagadviescommissie bij het uitbrengen van adviezen de betreffende bepalingen uit Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, het Ontslagbesluit, de Regeling ontslagprocedure UWV, en de door UWV vastgestelde uitvoeringsregels ter zake van de wettelijke ontslagtaak in acht moet nemen. De kamer van de ontslagadviescommissie adviseert op verzoek van AJD in individuele gevallen in situaties van ontslag om bedrijfseconomische redenen waar onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels en daar waar (sector)specifieke kennis, waarover de leden van de commissie uit hoofde van hun hoedanigheid beschikken, noodzakelijk is voor het kunnen beoordelen van het verzoek. Het gaat in de regel om ontslagaanvragen uit het werkgebied van de vestiging. Het kan echter ook zaken betreffen uit een ander werkgebied.

### **Artikel 4, eerste, tweede en derde lid**

De ontslagadviescommissie bestaat uit werknemersleden en werkgeversleden. De voordracht van leden van de ontslagadviescommissie wordt gedaan door de representatieve organisaties, die door de Stichting van de Arbeid als zodanig zijn aangemerkt. De voordracht vindt plaats naar evenredigheid van de door de Stichting van de Arbeid gehanteerde onderlinge getalsverhouding. De ene helft van de voordrachten is afkomstig van de werkgeversorganisaties en de andere helft van de voordrachten is afkomstig van de werknemersorganisaties.

### **Artikel 4, vierde lid**

In overleg met de voordragende organisaties is een aantal criteria geformuleerd die deze organisaties in acht zullen nemen bij het selecteren en voordragen van leden voor de

ontslagadviescommissie. Hierbij is ernaar gestreefd om leden van de ontslagadviescommissie een, relatief recente en directe betrokkenheid te laten hebben met het bedrijfsleven/de vakbond en recente kennis/ervaring met vaktechnische ontwikkelingen/arbeidsmarkt op het moment van advisering. Tot slot zijn, qua persoonlijkheidskenmerken (brede inzetbaarheid, flexibiliteit, formuleringsvermogen en dergelijke), waarborgen ingebouwd. Weloverwogen uitzonderingen zijn mogelijk. Leden dienen, in verband met de bij de nieuwe regelgeving beoogde snellere afhandeling van verzoeken om toestemming, op korte termijn (binnen enkele dagen) beschikbaar te zijn voor het uitbrengen van advies.

#### **Artikel 4, vijfde en zesde lid**

De leden adviseren zonder last of ruggespraak en hebben een geheimhoudingsplicht. In het reglement is voorzien in een aantal randvoorwaarden ter waarborging van kwalitatief goede adviezen.

#### **Artikel 4, zevende en achtste lid**

Een dienstverband met UWV is onverenigbaar met het vervullen van een adviesfunctie ten behoeve van UWV. Voor oud UWV-werknemers staat lidmaatschap van de ontslagadviescommissie eerst open twee jaar na beëindiging van het dienstverband met UWV. Deze periode wordt nodig geacht om een van UWV onafhankelijke advisering te waarborgen. In lid 8 wordt dit ook van toepassing verklaard op anderen die buiten dienstverband (bijvoorbeeld als stagiair of uitzendkracht) voor UWV werkzaam zijn (geweest).

#### **Artikel 5**

De leden van de ontslagadviescommissie worden na voordracht door hun organisaties door UWV benoemd voor een periode van ten hoogste 4 jaar. Een lid is met inachtneming van de voordrachtprocedure wel direct herbenoembaar.

#### **Artikel 6**

Zowel een lid als de organisatie die het lid heeft voorgedragen, kunnen UWV verzoeken tussentijds ontslag te verlenen. UWV kan ook uit eigen beweging tussentijds ontslag verlenen. UWV kan daartoe worden genoodzaakt ingeval van bijvoorbeeld een wetswijziging waardoor de taak van de ontslagadviescommissie wijzigt, of indien het lid niet (meer) voldoet aan de benoemingscriteria, of indien zich naar de mening van UWV een zwaarwegende reden voordoet.

Een zwaarwegende reden kan zich voordoen als in strijd met de bepalingen van het reglement wordt gehandeld. Het gaat dan met name om de bepalingen in dit reglement omtrent geheimhouding, onafhankelijkheid, zonder last of ruggespraak adviseren en het voorkomen van (de schijn van) belangenverstrengeling.

Indien UWV overweegt tussentijds ontslag te verlenen, omdat het lid niet (meer) voldoet aan de benoemingscriteria of als zich een zwaarwegende (andere) reden voordoet, wordt vooraf overlegd met de organisatie die het lid heeft voorgedragen. UWV zendt een afschrift van het besluit tot het verlenen van tussentijds ontslag naar het lid en de voordragende organisatie.

#### **Artikel 7**

Leden van de ontslagadviescommissie ontvangen voor deelname aan een vergadering een door UWV vastgesteld vacatiegeld en reiskostenvergoeding. Het vacatiegeld bedraagt thans € 137,50 per bijgewoonde vergadering, waarin maximaal 25 dossiers worden behandeld. De reiskostenvergoeding bedraagt thans € 0,19 per km. Declaraties kunnen door de

leden worden ingediend bij de vestiging via het daartoe vastgestelde declaratieformulier. De presentielijst wordt ter vergadering aan de leden aangereikt, ingevuld en geparafeerd. Indien de vergadering telefonisch, via conference call of anderszins niet via persoonlijke aanwezigheid van beide leden verloopt, wordt de presentielijst ingevuld, geparafeerd en per post/email toegezonden naar de vestiging.

### **Artikel 8**

De advisering over een dossier vindt plaats door een kamer van de ontslagadviescommissie. Deze bestaat uit één werkgeverslid en één werknemerslid. De vergaderingen van de kamers worden per vestiging ingepland. Het aantal te plannen vergaderingen en welke leden daarbij aanwezig moeten zijn is afhankelijk van het aantal dossiers waarin advies gewenst is en de vragen die voor advies voorgelegd worden. Vaak zal dit pas kort van te voren bekend zijn. Reden waarom de leden op korte termijn ingeschakeld moeten kunnen worden en de tijdstippen waarop vergaderd wordt flexibel worden ingevuld.

Bij collectieve ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen kan het voorkomen dat er meerdere zaken geclusterd in een vergadering worden behandeld.

Getracht zal worden om het uitgangspunt te handhaven dat bij de planning zo veel mogelijk gezorgd wordt voor een steeds wisselende samenstelling van de kamer die adviseert, zodat sprake is van een evenwichtige deelname van alle voordragende organisaties.

### **Artikel 9**

UWV zendt in beginsel de dossiers die voor een bijeenkomst van de kamer zijn geagendeerd minimaal vier dagen van tevoren compleet aan de leden van de kamer toe. Bij het toezenden van de dossiers wordt een uitnodiging en de agenda meegezonden. UWV kan besluiten een naar het oordeel van UWV voor de advisering niet relevant deel van een (omvangrijk) dossier, niet voorafgaand toe te zenden om een onnodige belasting van de leden te voorkomen. Het gehele dossier is altijd voor inzage beschikbaar op een vestiging.

Indien in noodzakelijke gevallen een dossier nog tijdens de vergadering moet worden ingebracht, dient voor beide leden van de kamer een kopie beschikbaar te zijn en last de voorzitter een leespauze in. Het inbrengen van dossiers tijdens de vergadering dient tot het uiterste beperkt te blijven en de behandeling ervan is ter beoordeling van de kamer.

Het kan voorkomen dat een lid verhinderd is om de vergadering bij te wonen. Het lid bericht dit zo tijdig mogelijk aan UWV. UWV zorgt dan voor een vervanger.

### **Artikel 10, eerste lid**

De leden van de kamer brengen gewoonlijk ter vergadering advies uit. De vergadering biedt de gelegenheid om op basis van een inhoudelijke bespreking van alle relevante feiten en toetsingscriteria te komen tot een afgewogen advisering. Omdat de dossiers waarin advies gewenst is en de vragen die voor advies voorgelegd worden vaak pas kort van te voren bekend zijn, kan een vergadering ook telefonisch, via conference call, of op soortgelijke wijze gehouden worden. In bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld bij een onvoorziene verhindering van een lid om ter vergadering het advies uit te brengen) kan het advies op andere wijze tot stand komen (bijvoorbeeld schriftelijk of via email).

UWV draagt zorg dat er voor iedere bijeenkomst van een kamer een medewerker van AJD beschikbaar is als voorzitter.

De voorzitter heeft tot taak het technisch leiden van de vergadering. In die hoedanigheid bewaakt hij de orde en draagt zorg voor een correcte afhandeling van de agenda. Per ontslagzaak geeft de voorzitter elk der leden van de kamer voldoende gelegenheid advies uit brengen. De voorzitter maakt zelf geen onderdeel uit van de kamer en heeft geen stemrecht bij de totstandkoming van het advies.

De voorzitter heeft daarnaast een informerende taak. De voorzitter kan de aan de orde zijnde ontslagzaak met de voorgelegde vraagstelling inleiden en bijvoorbeeld aangeven welke wettelijke regels en/of instructies van toepassing zijn in het kader van de te nemen beslissing. De voorzitter kan, wanneer hij of de kamer dat zinvol acht, de behandelend medewerker oproepen en in de gelegenheid stellen een nadere toelichting te geven.

In de regel treedt de beslissingsbevoegde op als voorzitter van de desbetreffende kamer van de ontslagadviescommissie. Dit heeft als voordeel dat de kamer het advies en de daaraan ten grondslag gelegde overwegingen rechtstreeks aan de beslissingsbevoegde uitbrengt. De beslissingsbevoegde kan de rol van voorzitter ook toebedelen aan een of meer andere medewerkers van AJD. Gewaarborgd dient te worden dat er te allen tijde een functiescheiding bestaat tussen de voorzitter van de kamer en de behandelend medewerker (zie artikel 13 lid 2).

#### **Artikel 10, tweede lid**

De medewerker van AJD die de ontslagaanvraag in behandeling heeft, kan bij de behandeling in de vergadering van de kamer aanwezig zijn en heeft in dat geval tijdens de vergadering een informatietaak. Onder de informatietaak valt het als dossierdeskundige geven van een toelichting op het dossier wanneer de voorzitter of leden hierom verzoeken. Tevens is de behandelend medewerker vraagbaak voor wat betreft de toepasselijke regelgeving en dient hij uit eigen beweging de kamer erop te wijzen wanneer tijdens de vergadering blijkt dat het risico bestaat dat de leden of de voorzitter de relevante regelgeving onjuist toepassen of wanneer sprake is van een (kennelijk) onjuiste interpretatie van feiten of omstandigheden uit het voorliggende ontslagdossier.

#### **Artikel 10, derde lid**

Het advies van de kamer omvat een zo concreet mogelijk antwoord op de door AJD voorgelegde vraag of vragen omtrent de toepassing van de regels waarmee de bestaande onduidelijkheid kan worden opgeheven dan wel de voor een beslissing noodzakelijke (sector)specifieke informatie.

Een advies kan ook bestaan uit het formuleren van een of meer nadere vragen aan degene die het verzoek om toestemming heeft ingediend indien met de beantwoording daarvan de noodzakelijke duidelijkheid kan worden verkregen. Uitgangspunt daarbij is dat met het antwoord op die vraag/vragen (en de zienswijze van werknemer(s) daarop) UWV kan beslissen op het verzoek.

Nu een advies anders dan voorheen, een antwoord op een of meer concrete vragen betreft, bestaat de mogelijkheid dat een kamer -gemotiveerd- van mening is geen advies uit te kunnen brengen. De leden kunnen dit op het adviesformulier, met vermelding van de bijbehorende motivering, aangeven.

Om een goed inzicht te krijgen in de motivering die de leden aan hun advies ten grondslag leggen, is een adviesformulier ontwikkeld. Dit adviesformulier wordt door beide leden van

de kamer voorzien van hun advies en motivering, ondertekend en vervolgens aan het ontslagdossier toegevoegd.

Ingeval een groepszaak of collectieve aanvraag aan de kamer wordt voorgelegd, is het mogelijk aan het adviesformulier een collectieve zaakslijst toe te voegen waarop de leden en de voorzitter tekenen. Een afschrift van het adviesformulier en de lijst wordt vervolgens aan ieder individueel dossier toegevoegd.

### **Artikel 12**

De praktijk zal moeten uitwijzen of de nieuwe wijze van adviseren zoals bij artikel 10 beschreven gevolgen heeft voor het aantal unanieme adviezen. Vooralsnog wordt er vanuit gegaan dat ook na 1 juli 2015 het grootste deel van de adviezen unaniem zal zijn. Hoewel UWV een eigen verantwoordelijkheid heeft bij het nemen van beslissingen, wordt in de regel niet afgeweken van een unaniem uitgebracht advies. Bestaat toch dit voornemen, dan dient de beslissingsbevoegde voorafgaand aan het nemen van een beslissing advies te vragen aan de landelijk manager AJD.

Wanneer sprake is van een verdeeld advies van de kamer kan de beslissingsbevoegde voorafgaand aan het nemen van een beslissing advies vragen aan de landelijk manager AJD.

Dit is ook het geval wanneer een kamer -gemotiveerd- van mening is dat er geen advies kan worden uitgebracht. De mogelijkheid dat een kamer geen advies kan uitbrengen is toegevoegd, nu een advies anders dan voorheen, een antwoord op een of meer concrete vragen moet betreffen.

Over de uitslag van deze raadpleging worden de leden die advies hebben uitgebracht ingelicht.

### **Artikel 13**

Leden van de ontslagadviescommissie geven advies zonder vooringenomenheid. Zij vermijden dat bij het advies enige schijn van vooringenomenheid kan ontstaan. Om die redenen mogen zij geen advies uitbrengen over een dossier waarbij zij een persoonlijk of zakelijk belang hebben. Datzelfde geldt voor dossiers waarbij de schijn zou kunnen ontstaan dat de inhoud van het advies door een persoonlijk of zakelijk belang wordt beïnvloed. Om (de schijn van) belangenverstremming te voorkomen, is het wenselijk om inzicht te hebben in de beroepsmatige activiteiten /functie(s) van de leden. Bij de benoeming wordt gevraagd om hierover een opgave te doen. Mutatie(s) geeft het lid door aan UWV.

Als een lid na ontvangst van de dossiers waarover advies wordt gevraagd, bemerkt dat hij zich dient te verschonen ten aanzien van een of meer ontslagaanvragen, meldt hij dit zo tijdig mogelijk aan UWV.

Een voorzitter verschoont zich als zodanig bij aanvragen waarbij hij als behandelend medewerker optreedt. Op deze wijze wordt de schijn van belangenverstremming vermeden en wordt een functionele scheiding aangebracht tussen de rol van behandelend medewerker en het technisch voorzitterschap van de vergadering.

### **Artikel 15**

De voordragende organisaties van werkgevers en werknemers zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor adequate scholing van hun leden in het kader van arbeids- en ontslagrecht. UWV licht de leden van de ontslagadviescommissies regelmatig voor over ontwikkelingen van belang voor een goede uitvoering van de ontslagtaak en stelt relevant



materiaal ter beschikking. Dit kan direct of indirect, via de vertegenwoordigende organisaties, verlopen. UWV zorgt voor een regelmatige (bij)scholingsactiviteit, waarbij de voor de uitvoering van de preventieve ontslagtoets relevante actuele ontwikkelingen (regelgeving en uitvoeringsregels) aan de orde worden gesteld.

#### **Artikel 16**

Het onderhavige Reglement is van toepassing verzoeken om toestemming die ingediend zijn vanaf het moment van inwerkingtreding van de bepalingen over ontslag in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015. In het tweede lid van artikel 16 wordt bepaald dat het Reglement ontslagcommissies UWV 2010 van kracht blijft voor de afwikkeling van de verzoeken om toestemming die vóór 1 juli 2015 bij UWV zijn ingediend. In die dossiers zal derhalve op conform de in dat reglement opgenomen bepalingen geadviseerd worden door de ontslagadviescommissies.



## **Deel V**

Overzicht historie ministeriële  
regelingen inclusief wijzigingen  
en toelichtingen



# 1. Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling) (i.w. 01-07-15, Stcrt. 2015, nr. 12685)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Besluit:

## **§ 1. Algemene bepalingen**

### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *bedrijfseconomische omstandigheden*: bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. *werknemer*: de werknemer, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. *werkgever*: de werkgever, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. *bedrijfsvestiging*: een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft;
- e. *groep*: de groep, bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
- f. *payrollwerkgever*: de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een derde, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van die derde arbeid te verrichten, waarbij de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt alleen met toestemming van die derde gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen;
- g. *payrollwerknemer*: de werknemer, bedoeld in onderdeel f;
- h. *opdrachtgever*: de derde, bedoeld in onderdeel f;
- i. *uitzendwerkgever*: de werkgever, die als doelstelling heeft om in het kader van beroep of bedrijf werknemers ter beschikking te stellen aan derden om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn en zodoende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen en wiens premieplichtige loonsom op jaarbasis voor ten minste 50% wordt

gerealiseerd in het kader van uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

- j. *inleenopdracht*: een overeenkomst tussen een uitzendwerkgever en een derde, niet zijnde een opdrachtgever als bedoeld in onderdeel h;
- k. *UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

## **§ 2. Regels met betrekking tot een redelijke grond voor ontslag als bedoeld in artikel 669 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek**

### **Artikel 2 Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen**

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

### **Artikel 3 Verval arbeidsplaatsen groep**

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

### **Artikel 4 Deeltijdontslag**

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

### **Artikel 5 Uitbesteden werkzaamheden**

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

### **Artikel 6 Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen**

Indien de werkgever voornemens is werkzaamheden van een werknemer uit te besteden aan een persoon die deze werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal verrichten, is alleen sprake van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst indien:

- a. de werkzaamheden zullen worden verricht door of namens een natuurlijke of rechtspersoon die is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
- b. aannemelijk is dat de voordelen die deze persoon geniet uit de arbeidsrelatie, kunnen worden aangemerkt als winst uit een onderneming in de zin van de Wet inkomstenbelasting 2001 of de werkzaamheden die deze persoon verricht, worden aangemerkt

als werkzaamheden verricht voor rekening en risico van een vennootschap waarin die persoon een aanmerkelijk belang heeft; en

- c. deze persoon beschikt over een beschikking als bedoeld in artikel 3.156 of 3.157 van de Wet inkomstenbelasting 2001, waaruit blijkt dat de voordelen die deze persoon geniet of zal genieten uit de arbeidsrelatie worden aangemerkt als winst uit onderneming, of dat de werkzaamheden die deze persoon zal verrichten verricht worden voor rekening en risico van de vennootschap waarin die persoon een aanmerkelijk belang heeft.

#### **Artikel 7 Redelijke grond voor ontslag uitzendkracht**

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

#### **Artikel 8 Verval arbeidsplaatsen over toekomstige periode bezien**

1. De periode van 26 weken, bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
2. Indien sprake is van het beëindigen van een inleenopdracht vangt de periode, bedoeld in het eerste lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt.

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

#### **Artikel 9 Herplaatsing**

1. Bij de beoordeling of binnen de onderneming van de werkgever een passende functie beschikbaar is voor een werknemer die voor ontslag in aanmerking komt, worden arbeidsplaatsen betrokken:
  - a. waarvoor een vacature bestaat, of waarvoor binnen de redelijke termijn, bedoeld in artikel 10, een vacature zal ontstaan;
  - b. van werknemers of personen die werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst of op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, of die, anders dan door een payrollwerkgever, door een derde ter beschikking zijn gesteld, voor zover op die arbeidsplaatsen geen werkzaamheden van tijdelijke aard worden verricht gedurende ten hoogste 26 weken.
2. Indien de onderneming van de werkgever deel uitmaakt van een groep, worden bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is mede arbeidsplaatsen in andere tot deze groep behorende ondernemingen betrokken.
3. Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.

#### **Artikel 10 Redelijke termijn**

1. De redelijke termijn, bedoeld in artikel 669, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is gelijk aan de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Voor een werknemer met een arbeidshandicap bedraagt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste lid, 26 weken.

3. Als werknemer met een arbeidshandicap, bedoeld in het tweede lid, wordt aangemerkt de werknemer:
  - a. die voor 29 december 2005 als arbeidsgehandicapte is aangemerkt op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten voor zolang aanspraak bestaat op voorzieningen op grond van die wet;
  - b. met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen of een uitkering of recht op arbeidsondersteuning op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;
  - c. waarvoor voorzieningen zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid; of
  - d. die bij ziekte recht heeft op ziekingeld als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.
4. De redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
5. Indien sprake is van het beëindigen van een inleenopdracht:
  - a. vangt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt;
  - b. wordt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, verlengd met de perioden waarin de werknemer wegens ziekte of gebreken niet in staat is arbeid te verrichten.

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

##### **Artikel 11 Afspiegelingsbeginsel**

1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 13 gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd.
2. Indien in de desbetreffende categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, komen deze werknemers, alvorens het eerste lid wordt toegepast, het eerst voor ontslag in aanmerking. Van deze werknemers komen vervolgens de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking.
3. Indien de toepassing van het eerste lid geen uitsluitsel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers, doordat in een bepaalde leeftijdscategorie de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, beslist de werkgever welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komen.
4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
5. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de



onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.

6. Arbeidsbeprekten als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen kunnen bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.
7. Indien een werknemer voor ontslag in aanmerking wordt gebracht wegens het vervallen van een loonkostensubsidie die de werkgever voor die werknemer ontving, is het eerste lid niet van toepassing.

#### **Artikel 12 Peildatum**

1. Bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van de werknemers die op het moment waarop het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomsten te beëindigen wordt ingediend werkzaam waren binnen een categorie uitwisselbare functies.
2. De werkgever kan voor de toepassing van artikel 11, eerste lid, uitgaan van een eerder objectief vast te stellen moment dan het moment, bedoeld in het eerste lid, indien daar een redelijke grond voor is en voor zover dat moment niet gelegen is voor het moment waarop aan de werknemers te kennen is gegeven dat arbeidsplaatsen zouden vervallen.
3. Indien het beëindigen van een inleenopdracht leidt tot het vervallen van één of meer arbeidsplaatsen bij een uitzendwerkgever, wordt, in afwijking van het eerste lid en tweede lid, bij de toepassing van artikel 11 uitgegaan van het moment waarop de inleenopdracht eindigt.

#### **Artikel 13 Uitwisselbare functies**

1. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:
  - a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
  - b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.
2. De factoren, bedoeld in het eerste lid, worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

#### **Artikel 14 In aanmerking te nemen uitwisselbare functies**

1. Bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de onderneming van de werkgever, tenzij de arbeidsplaatsen vervallen binnen een bedrijfsvestiging van de onderneming van de werkgever, in welk geval voor de toepassing van dat artikel wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de bedrijfsvestiging.
2. Indien de redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel dit, gelet op de omstandigheden, met zich meebrengt, worden, in afwijking van het eerste lid, uitwisselbare functies bij verschillende ondernemingen van de werkgever of onderdelen van een onderneming van de werkgever die worden aangemerkt als bedrijfsvestiging, samen genomen.
3. In afwijking van het eerste lid wordt, bij het vervallen van een inleenopdracht bij een uitzendwerkgever, bij de toepassing van artikel 11 uitgegaan van de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het bedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was en de inleenopdrachten op grond waarvan bij andere bedrijven per bedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies, met dien verstande dat van de inleenopdrachten in andere bedrijven, de inleenopdrachten buiten beschouwing blijven waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedraagt te rekenen vanaf het moment waarop de inleenopdracht is komen te vervallen.

4. In afwijking van het eerste lid, wordt bij het vervallen van arbeidsplaatsen bij een werkgever in de thuiszorg, de kraamzorg, de jeugdgezondheidszorg, de gehandicaptenzorg, de jeugdhulp, de geestelijke gezondheidszorg met inbegrip van de verslavingszorg, de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening of bij een verpleeg- of verzorgingshuis, uitgegaan van de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen, tenzij de werkgever:
  - a. binnen de betreffende gemeente beschikt over meerdere bedrijfsvestigingen, in welk geval bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van die bedrijfsvestigingen; en
  - b. aannemelijk maakt dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd, uitgegaan moet worden van de onderneming of van een bedrijfsvestiging binnen de onderneming.
5. Indien een werknemer zijn werkzaamheden in meerdere gemeenten uitvoert, of heeft uitgevoerd, wordt bij de toepassing van het vierde lid, aanhef, uitgegaan van de gemeente waar de werknemer het meest werkzaam is, of geweest is, te rekenen over een periode van twaalf maanden voorafgaande aan het indienen van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. De periode van twaalf maanden wordt naar rato toegepast indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter is dan twaalf maanden.

#### **Artikel 15 Opvolgende arbeidsovereenkomsten**

1. Voor de berekening van de duur van het dienstverband, bedoeld in artikel 11, eerste en tweede lid, worden een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.
2. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestond in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
3. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die deel uitmaken van een groep, indien bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat van werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers verwacht wordt dat zij regelmatig binnen deze groep van functie veranderen.
4. In afwijking van het eerste lid worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.

#### **Artikel 16 Alternatief afspiegelingsbeginsel**

1. Bij de toepassing van artikel 11 kan ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt buiten beschouwing worden gelaten, indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald dat van deze mogelijkheid gebruik kan worden gemaakt.
2. Werknemers kunnen uitsluitend op grond van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten, indien:
  - a. aannemelijk is dat de werknemer bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen;

- b. de werknemers periodiek zijn beoordeeld, waarbij steeds aangegeven is of een werknemer bovengemiddeld functioneert of zich naar verwachting in de toekomst bovengemiddeld zal ontwikkelen;
  - c. voor alle werknemers kenbaar is gemaakt dat werknemers die bovengemiddeld functioneren of waarvan de verwachting is dat zij zich bovengemiddeld zullen gaan ontwikkelen buiten beschouwing gelaten kunnen worden bij de toepassing van artikel 11; en
  - d. aan alle werknemers dezelfde mogelijkheden zijn geboden om zich, al dan niet in de toekomst, te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer.
3. Toepassing van het eerste lid is toegestaan, voor zover dit er niet toe leidt dat meer werknemers uit de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd voor ontslag in aanmerking worden gebracht dan zonder toepassing van het eerste lid.
  4. Het aantal werknemers dat op grond van het eerste lid buiten beschouwing wordt gelaten, wordt naar boven afgerond.

### **§ 5. Regels met betrekking tot het eerst beëindigen van andere arbeidsrelaties**

#### **Artikel 17 Opzeggen terwijl andere arbeidsrelaties nog niet zijn geëindigd**

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

- a. werknemers en personen die werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten, gedurende een periode van ten hoogste 26 weken;
- b. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst meer bedraagt dan 26 weken, te rekenen vanaf de dag waarop het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen is ingediend, voor zover deze werknemers niet op grond van artikel 11 in aanmerking komen voor ontslag; of
- c. payrollwerknemers, die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan de resterende looptijd meer bedraagt dan 26 weken, te rekenen vanaf de dag waarop het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen is ingediend, voor zover voor deze werknemers uit de toepassing van artikel 11 niet voortvloeit dat de overeenkomst met de payrollwerkgever moet worden opgezegd.

### **§ 6. Regels met betrekking tot de wederindiensttreedingsvoorwaarde**

#### **Artikel 18 Wederindiensttreedingsvoorwaarde buiten toepassing**

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

#### **Artikel 19 Wederindiensttreedingsvoorwaarde na groepsontslag**

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

door die derde niet geschikt wordt geacht, stelt de werkgever telkens de werknemer die daarna in aanmerking kwam voor opzegging of ontbinding in de gelegenheid de werkzaamheden te hervatten of te worden voorgedragen bij die derde.

## **§ 7. Regels met betrekking tot het ontslag van de payrollwerknemer**

### **Artikel 20 Redelijke grond bij ontslag van payrollwerknemer**

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

- a. voor de toepassing van paragraaf 2 tot en met 5 de payrollwerknemer geacht wordt in dienst te zijn bij de opdrachtgever; en
- b. de opdrachtgever geacht wordt de werkgever, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek te zijn.

### **Artikel 21 Afwijking afspiegelingsbeginsel**

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

### **Artikel 22 Wederindiensttredingsvoorwaarde bij payrolling**

Indien de arbeidsovereenkomst met een payrollwerknemer is opgezegd of ontbonden nadat de overeenkomst tussen een payrollwerkgever en een opdrachtgever is beëindigd, wordt de opdrachtgever geacht de werkgever te zijn die dezelfde werkzaamheden door een ander laat verrichten, bedoeld in de artikelen 681, eerste lid, onderdeel d, en 682, vierde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 23 Einde payrollovereenkomst bij niet-nakoming**

Indien de overeenkomst tussen de payrollwerkgever en de opdrachtgever op initiatief van de payrollwerkgever wordt beëindigd, omdat de opdrachtgever de financiële verplichtingen die voortvloeien uit de overeenkomst gedurende een periode van ten minste drie maanden in het geheel niet is nagekomen en de payrollwerkgever in voldoende mate heeft getracht nakoming van de overeenkomst af te dwingen:

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

## **§ 8. Regels met betrekking tot de transitievergoeding**

### **Artikel 24 Kleine werkgever**

1. Op een werkgever die deel uitmaakt van een groep zijn de artikelen 673a, tweede lid, en 673d van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing, indien de werkgevers die deel uitmaken van deze groep samen gemiddeld 25 of meer werknemers in dienst hadden in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet.

2. Maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 kunnen voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst uitsluitend op grond van artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek buiten beschouwing worden gelaten, indien:
  - a. het netto resultaat van de onderneming van de werkgever over de drie boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet kleiner is geweest dan nul;
  - b. de waarde van het eigen vermogen van de onderneming van de werkgever, als bedoeld in het Besluit modellen jaarrekening, negatief was aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet; en
  - c. binnen de onderneming van de werkgever aan het einde van het boekjaar dat eindigt voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet, de waarde van de vlottende activa kleiner is dan de schulden met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar.
3. Indien in een boekjaar aan de eigenaar van de onderneming geen loon is toegekend, wordt voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel a, het netto resultaat van de onderneming in dat boekjaar verminderd met het bedrag, bedoeld in artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964. Indien meerdere eigenaren arbeid verrichten ten bate van de onderneming, wordt het bedrag, bedoeld in de eerst zin, voor elk van deze eigenaren in mindering gebracht op het resultaat van de onderneming.
4. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

#### **Artikel 25 Betalen in termijnen**

Indien van de mogelijkheid om de transitievergoeding in termijnen te betalen, bedoeld in artikel 673c, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek gebruik wordt gemaakt, wordt de betaling van de transitievergoeding verspreid over een periode van ten hoogste zes maanden na de dag waarop op grond van artikel 686a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek de wettelijke rente verschuldigd is over het bedrag van de transitievergoeding.

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

#### **Artikel 26 Werkgebieden Wet melding collectief ontslag**

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

#### **Artikel 27 Gelijktelling payrollwerknemer**

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

## **§ 10. Slotbepalingen**

### **Artikel 28 Intrekken Ontslagbesluit en overgangsrecht**

1. Het Ontslagbesluit wordt ingetrokken.
2. Het Ontslagbesluit, zoals dat luidde op 30 juni 2015, blijft van toepassing op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en een opzegging gedaan na dat tijdstip op grond van een verzoek om toestemming van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben.

### **Artikel 29 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Ontslagregeling.

### **Artikel 30 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

## **TOELICHTING**

### **Algemeen**

De Wet werk en zekerheid (hierna: Wwz) biedt de kaders voor wijzigingen op het terrein van flexibele arbeid, ontslagrecht en werkloosheidsregelingen. Op onderdelen is de mogelijkheid gecreëerd om bij ministeriële regeling nadere regels te stellen.

In deze ministeriële regeling worden allereerst nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor ontslag waaronder regels met betrekking tot de mogelijkheid van deeltijdontslag en van ontslag bij het uitbesteden van werkzaamheden door een werkgever aan derden. Voorts worden hierin nadere regels gesteld met betrekking tot het herplaatsen van werknemers op een andere passende functie, wat onder een passende functie moet worden verstaan en de termijn die geldt om te bezien of herplaatsing mogelijk is. Ook worden regels gesteld voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij het vervallen van arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies, regels om te bepalen in welke volgorde werknemers in aanmerking komen voor wederindiensttreding en regels waarin wordt aangegeven wanneer het voorschrift, bedoeld in artikel 7:671a van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) dat geen toestemming wordt gegeven voor opzegging indien de werkgever niet eerst andere arbeidsrelaties heeft beëindigd, niet geldt.

Bij het stellen van deze regels is mede betrokken hetgeen in het Ontslagbesluit en de beleidsregels van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) met betrekking tot ontslag was geregeld, uiteraard voor zover de bepalingen van het Ontslagbesluit en de beleidsregels van het UWV niet reeds hun weerslag hebben gevonden in de Wwz en de memorie van toelichting bij deze wet. Daarenboven geldt meer in het bijzonder met betrekking tot de beleidsregels UWV dat deze in de onderhavige ministeriële regeling hun weerslag vinden voor zover deze regels (vaak in aanvulling op het toenmalige Ontslagbesluit) nog meer materiële normen behelzen met betrekking tot het ontslag van werknemers. Voor zover de beleidsregels UWV hier geen betrekking op hebben – bijvoorbeeld als het gaat om welke gegevens een werkgever moet aanleveren voor het onderbouwen van de bedrijfseconomische noodzaak van ontslag – zijn zij hier niet opgenomen. UWV zal dergelijke regels opnemen in uitvoeringsregels.

Verder is van belang dat in deze ministeriële regeling specifieke regels worden gesteld met betrekking tot payrolling. Bij payrolling bestaat een bijzondere contractuele relatie tussen de formele werkgever, de werknemer en de opdrachtgever.<sup>1</sup> De formele werkgever sluit weliswaar een arbeidsovereenkomst met de werknemer maar heeft geen zeggenschap over de werknemer. De zeggenschap ligt op basis van het contract tussen de formele werkgever en de opdrachtgever (of feitelijk) bij de opdrachtgever. Deze heeft zelf de werknemer geworven en geselecteerd en vervult het materiële werkgeverschap. De band tussen de formele werkgever en de werknemer is een beperkte en bestaat vooral uit de verplichting tot betaling van het loon. Toch is de formele werkgever de juridische werkgever. Dit heeft tot gevolg dat als de opdrachtgever de relatie met een payrollwerknemer wil beëindigen en om die reden de opdracht voor de desbetreffende werknemer beëindigt, het payrollbedrijf (zijnde de formele werkgever) de aangewezen partij is als het gaat om het ontslag van de desbetreffende werknemer.

Gelet op de specifieke aard van de contractuele relatie tussen het payrollbedrijf, de payrollwerknemer en de opdrachtgever – en de afspraken die bij het sociaal akkoord van 11 april 2013 met sociale partners zijn gemaakt over de ontslagbescherming van werknemers die via een payrollbedrijf werkzaam zijn bij een werkgever – worden in deze regeling voor hen regels gesteld, zodanig dat hun bescherming tegen ontslag niet afwijkt van de bescherming van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij diezelfde werkgever.

Voorts worden nadere regels gesteld over de betalingsregeling als bedoeld in artikel 7:673c BW die ten aanzien van de transitievergoeding kan worden getroffen indien betaling tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever leidt. Verder worden nadere regels gesteld over de werkgever met minder dan 25 werknemers (kleine werkgever) die is uitgezonderd van het betalen van de tijdelijk hogere transitievergoeding voor oudere werknemers (artikel 7:673a BW) en die tijdelijk uitgezonderd kan worden van de verplichting tot het betalen van de gehele transitievergoeding als de bedrijfseconomische reden voor ontslag is gelegen in een slechte financiële situatie van de werkgever (artikel 7:673d BW).

Ten slotte worden nadere regels gesteld met betrekking tot de toepassing van de zogenoemde wederindienststredingsvoorwaarde als bedoeld in de artikelen 7:681 en 7:682 BW, worden in deze regeling de werkgebieden, bedoeld in de Wet melding collectief ontslag (WMCO), vastgesteld en worden payrollwerknemers voor de toepassing van de WMCO gelijkgesteld met de eigen werknemers bij een opdrachtgever.

Nu de financiële gevolgen, de gevolgen voor de uitvoering, de administratieve lasten en de nalevingskosten reeds uitvoerig zijn behandeld in de memorie van toelichting bij de Wwz en deze ministeriële regeling hier geen wijzigingen in aanbrengt, wordt wat deze aspecten van de regeling betreft volstaan met hiernaar te verwijzen.

---

1 Zie de brief van de minister van SZW aan de Voorzitter van de Tweede Kamer van 24 maart 2010, referentie: AV/AR/2010/4573.

## **Artikelsgewijs**

### **§ 1. Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

##### **Onderdeel a Bedrijfseconomische omstandigheden**

In het *onderdeel a*, van dit artikel wordt geregeld dat voor de toepassing van deze regeling onder bedrijfseconomische omstandigheden wordt verstaan, bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW. Zoals in de memorie van toelichting bij de Wwz aangegeven, wordt hieronder een aantal situaties geschaard die aanleiding kunnen zijn voor het vervallen van arbeidsplaatsen. Dat betreft bijvoorbeeld een slechte financiële positie, werkvermindering, organisatorische veranderingen/reorganisatie, technologische veranderingen, beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, bedrijfsverhuizing en het vervallen van een loonkostensubsidie. Het spreekt voor zich dat in de praktijk zich ook een combinatie van redenen kan voordoen die leidt tot het vervallen van arbeidsplaatsen. In alle gevallen zal de werkgever, op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW, aannemelijk moeten maken dat het treffen van maatregelen die leiden tot het structureel vervallen van arbeidsplaatsen (dat wil zeggen, bezien over een toekomstige periode van 26 weken) noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Zoals in de memorie van toelichting bij de Wwz aangegeven, moet er wel ruimte zijn voor de werkgever om dergelijke beslissingen te kunnen nemen. De werkgever moet zijn onderneming zo kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Dat is niet alleen in zijn belang maar ook in het belang van het behoud van werkgelegenheid in meer algemene zin. Bij de toetsing van die beslissing past dan ook een zekere mate van terughoudendheid. De werkgever moet zich wel verantwoorden voor zijn beslissing. In uitvoeringsregels van UWV zal worden aangegeven welke informatie van een werkgever wordt verlangd om aannemelijk te kunnen maken dat het verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk is. Die informatie kan verschillen al naar gelang de bedrijfseconomische reden die de werkgever aanvoert. Aan de hand van die informatie moet worden getoetst of hetgeen hij aanvoert zijn beslissing voldoende ondersteunt, waarbij eventuele andere oplossingen mede kunnen worden betrokken, voor zover zij voor de hand liggend zijn. Als voorbeeld van een dergelijke situatie geldt een verzoek van een werkgever om toestemming voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst wegens het structureel gedeeltelijk niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid (als gevolg van fluctuaties in het werkaanbod). In dat geval zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat een andere inrichting van de werkzaamheden, waardoor ontslag voorkomen kan worden, niet tot de mogelijkheden behoort.

##### **Onderdelen b t/m d en k**

In deze onderdelen wordt een aantal begrippen geduid waar in de regeling regelmatig naar wordt verwezen.

##### **Onderdeel e**

In dit onderdeel wordt aangesloten bij de definitie van een groep, zoals deze is opgenomen in artikel 2:24b BW. Een groep betreft een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen, groepsmaatschappijen genaamd, organisatorisch zijn verbonden.



### **Onderdelen f t/m h**

In deze onderdelen worden definities gegeven van de payrollwerkgever, de payrollwerknemer en van de opdrachtgevende werkgever, namelijk degene met wie de payrollwerkgever een overeenkomst heeft gesloten.

### **Onderdeel i**

In dit onderdeel wordt de uitzendwerkgever gedefinieerd zoals deze was gedefinieerd in Bijlage B bij het voormalige Ontslagbesluit. Of de werkgever als doelstelling heeft het in het kader van beroep of bedrijf werknemers ter beschikking te stellen aan derden (opdrachtgevers) om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn en zodoende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen, kan blijken uit de statuten van de werkgever dan wel uit andere feiten en omstandigheden zoals het openstellen van de mogelijkheid tot inschrijving door werkzoekenden. Duidelijk moet zijn dat de bedrijfsactiviteiten gericht zijn op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dit impliceert een actieve werving van uitzendkrachten (de mogelijkheid van inschrijving als werkzoekende) en een actieve werving van inleners (al dan niet via internet), waarbij de intercedenten van de uitzendwerkgever de uitzendkrachten vervolgens (na actieve bemiddeling) onderbrengen bij inleners.

### **Onderdeel j**

In dit onderdeel wordt aangegeven wat onder de inleenopdracht wordt verstaan. Daarbij is aangegeven dat een opdracht tussen een uitzendwerkgever en een derde, die aangemerkt kan worden als de opdrachtgever van een payrollwerkgever, geen inleenopdracht is. Daarmee wordt bewerkstelligd dat de, op sommige punten afwijkende, regels die gelden voor de uitzendwerkgever niet van toepassing zijn als sprake is van payrolling. Het soort opdracht is daarbij dus bepalend.

### ***§ 2. Regels met betrekking tot een redelijke grond voor ontslag als bedoeld in artikel 669 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek***

In artikel 7:669 BW is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie bij de werkgever binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In het vijfde lid van dat artikel is onder meer geregeld dat nadere regels worden gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging. De hierna te bespreken artikelen strekken hiertoe.

### **Artikel 2 Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen**

Het spreekt voor zich dat als een werkgever aanvoert dat vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, voor een doelmatige bedrijfsvoering, het noodzakelijk is dat arbeidsplaatsen komen te vervallen, hij zulks ook aannemelijk moet maken, zoals hiervoor en in de memorie van toelichting bij de Wwz ook is aangegeven. Net als thans het geval is, geldt op grond van onderhavig artikel een uitzondering als het vervallen van arbeidsplaatsen plaatsvindt in het kader van een collectief ontslag. In dat geval hoeft een werkgever de bedrijfseconomische noodzaak voor het vervallen van arbeidplaatsen niet te onderbouwen als uit een schriftelijke verklaring van de bij een collectief ontslag betrokken verenigingen van werknemers blijkt dat voor een doelmatige bedrijfsvoering het noodzakelijk is dat arbeidsplaatsen komen te vervallen. Deze bepaling is (en was in het Ontslagbesluit) opgenomen om onnodige belasting van de werkgever (en daarmee van de ontslagprocedure) tegen te gaan en laat zich als volgt verklaren. In het kader van de Wet melding collectief ontslag (WMCO) is een werkgever gehouden om bij een voornemen om de arbeidsovereenkomsten van 20 of meer werknemers, werkzaam in één werkgebied van het UWV, op een

of meer binnen een tijdvak van drie maanden gelegen tijdstippen te beëindigen, de vakbonden te informeren en te consulteren. Hierbij moeten gegevens worden overgelegd met de overwegingen die tot het ontslagvoornemen hebben geleid en het aantal werknemers dat wordt ontslagen, het tijdstip of de tijdstippen waarop dat zal gebeuren en de criteria die bij de samenstelling van de ontslaglijst worden gehanteerd. De raadpleging van de vakbonden heeft betrekking op de mogelijkheden om het collectieve ontslag te voorkomen of het aantal ontslagen te verminderen, alsook de mogelijkheid om de gevolgen voor het personeel te verzachten. Het voorgaande betekent dat de betrokken vakbonden in geval van een collectief ontslag zelf zich een oordeel kunnen (en feitelijk ook moeten) vormen over de bedrijfseconomische noodzaak van een collectief ontslag. Als zij, na toetsing van de door de werkgever overgelegde informatie, tot het oordeel komen dat die noodzaak aanwezig is, hoeft de beoordeling hiervan niet nogmaals plaats te vinden. Dat is alleen anders als blijkt dat er sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden die ten tijde van de afgifte van de schriftelijke verklaring niet bekend waren. In dat geval zal de noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen alsnog door de werkgever aannemelijk moeten worden gemaakt.

### **Artikel 3 Verval arbeidsplaatsen groep**

In dit artikel is geregeld – zoals in de beleidsregels UWV was verwoord – dat indien een onderneming onderdeel uitmaakt van een concern, de noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen wordt beoordeeld aan de hand van de bedrijfseconomische omstandigheden die van toepassing zijn op de onderneming waar arbeidsplaatsen komen te vervallen. Dat kan betekenen dat ondanks het feit dat in concernverband winst wordt gemaakt maar in een onderneming behorend tot dat concern verlies wordt geleden, en er onvoldoende winstperspectieven zijn, het laten vervallen van arbeidsplaatsen binnen die onderneming als noodzakelijk kan worden aangemerkt voor een doelmatige bedrijfsvoering binnen de desbetreffende onderneming. In een dergelijke situatie kan de werkgever niet verweten worden dat hij passende maatregelen treft, activiteiten reorganiseert en zo nodig op personeelskosten bezuinigt. Het feit dat in concernverband winst wordt gemaakt, doet hier niet aan af. Dit betreft een andere situatie dan die waarin het concern in een slechte financiële positie verkeert en daarom ook van een onderneming die onderdeel uitmaakt van het concern, maar op zichzelf niet in een slechte financiële positie verkeert, offers kunnen worden gevraagd die kunnen leiden tot het verval van arbeidsplaatsen bij deze onderneming. Overigens geldt dat ten aanzien van de mogelijkheden tot herplaatsing in artikel 9, tweede lid, is geregeld dat in het geval een onderneming deel uitmaakt van een concern, bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is, steeds mede arbeidsplaatsen in andere tot dit concern behorende ondernemingen moeten worden betrokken.

### **Artikel 4 Deeltijdontslag**

De arbeidsovereenkomst is ondeelbaar. De toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst (of de ontbinding daarvan) kan dan ook uitsluitend de *gehele* arbeidsovereenkomst betreffen waardoor deeltijdontslag niet mogelijk is. Dit was zo geregeld in het Ontslagbesluit en is ook thans de strekking van onderhavig artikel waarin geregeld wordt dat er geen redelijke grond voor ontslag is als het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen groter is dan het aantal arbeidsplaatsen dat komt te vervallen. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat in geval sprake is van een functie die door twee werknemers wordt uitgeoefend in het kader van een duobaan, voor de toepassing van dit artikel sprake is van twee arbeidsplaatsen. Echter onder omstandigheden kan een structurele aanpassing van de personele bezetting, anders dan door middel van volledig ontslag van één of meer bepaalde medewerkers, noodzakelijk zijn. In dergelijke situaties zullen partijen uit het oogpunt van goed werkgeverschap en werknemerschap eerst in

onderling overleg het eens moeten zien te worden over het aanpassen van de omvang van de arbeidsovereenkomst. In de praktijk wordt deze weg ook vaak gevolgd maar voor die gevallen waar dat niet tot het gewenste resultaat leidt, wordt op de hoofdregel een uitzondering gemaakt als aannemelijk is dat deeltijdontslag onvermijdelijk is en de werkgever de werknemers van wie de arbeidsplaats gedeeltelijk vervalt, schriftelijk heeft toegezegd een nieuwe arbeidsovereenkomst te zullen aangaan onder dezelfde voorwaarden, doch voor een minder aantal uren, is deeltijdontslag mogelijk. In het verleden hebben de Nationale Ombudsman en de Hoge Raad deeltijdontslag onder deze restricties toelaatbaar geoordeeld.<sup>2</sup>

Ter verduidelijking enkele praktijkvoorbeelden van situaties waar deeltijdontslag noodzakelijk was. Een klein bedrijf dat zonwering plaatst, heeft twee monteurs in dienst. Door een halvering van de orderportefeuille zijn de montagewerkzaamheden structureel afgenomen. Aangezien het plaatsen van zware rolluiken de fysieke inzet van minimaal twee monteurs tegelijk vereist, kan het bedrijf niet volstaan met slechts één medewerker in dienst houden. Dan kan er immers helemaal niet meer geplaatst worden. Een ander voorbeeld betreft een restaurant dat altijd veel klandizie heeft gehad voor zakenlunches. Door allerlei oorzaken neemt deze omzet af: bedrijven verlaten de buurt, een economische recessie speelt op etc. Er zijn op enig moment nog nauwelijks klanten en dus ook weinig omzet en inkomsten tijdens de lunch. De werkgever kan dan op bedrijfseconomische gronden besluiten de lunch als verliespost te schrappen en nog slechts in de avonden open te blijven. Het restaurantpersoneel is echter volledig nodig om dan de minimaal vereiste bezetting te kunnen invullen, doch voor een minder aantal uren.

Kinderopvangorganisaties kunnen worden geconfronteerd met een daling van het aantal aangemelde kinderen of een daling van het aantal uren dat per kind wordt afgenomen. Daardoor vervallen bepaalde groepen/diensten op bepaalde dagen/dagdelen. Aantallen benodigde medewerkers kunnen variëren per dag(deel). Op dinsdagen is er doorgaans veel behoefte, op woensdagen weer minder. Onverkorte toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan dan leiden tot onoverkomelijke roosterproblemen op sommige dagen/dagdelen, en daarmee mogelijk tot strijd met overheidsvoorschriften (veiligheid). Strikte afspiegeling kan tot gevolg hebben dat er op bepaalde dagen/dagdelen te weinig personeel is, terwijl juist dan de voltallige bezetting vereist is. Door deze specifieke omstandigheid kan deeltijdontslag onvermijdelijk, en daardoor toelaatbaar zijn. Het spreekt voor zich dat alvorens aan deeltijdontslag wordt toegedomen de werkgever eerst tracht de door toepassing van het afspiegelingsbeginsel ontstane roosterprobleem op te lossen door de werknemer aan te bieden op andere dagen of dagdelen de arbeid te laten verrichten.

### **Artikel 5 Uitbesteden werkzaamheden**

In de memorie van toelichting bij de Wwz is aangegeven, dat geen toestemming voor opzegging zal worden verleend (en in het verlengde daarvan, in voorkomende gevallen de rechter de arbeidsovereenkomst niet zal kunnen ontbinden) als werknemers voor ontslag worden voorgedragen – vanwege door de werkgever noodzakelijk geachte kostenbesparing – terwijl het werk bij de werkgever naar aard en omvang in het geheel niet wijzigt. Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor daar waar een werkgever werknemers wil ontslaan en hen wil vervangen door goedkopere (al dan niet flexibele) arbeidskrachten. De reden voor het in dergelijke gevallen weigeren van toestemming is niet zozeer gelegen in de omstandigheid dat hiervoor geen bedrijfseconomische noodzaak zou zijn aan te wijzen. Dat kan in een individueel geval wel aan de orde zijn. De reden hiervoor is dat er

<sup>2</sup> Nationale ombudsman 26 juli 1996, oordeel 96/339, JAR 1996/171; HR 24 december 2010 09/01915, LJN: BO2420 (Woonzorg-arrest).

feitelijk geen sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen. Tegelijkertijd wordt hiermee bescherming geboden aan de sociaal economische verhoudingen binnen Nederland, zoals het tegengaan van het onnodig vervangen van vaste werknemers door flexibele werknemers en het tegengaan van het ontduiken van cao verplichtingen die voor een werkgever gelden.

Bij het uitbesteden van werkzaamheden zal de arbeid ten behoeve van de werkgever voor of door een derde worden verricht, waardoor er wel sprake zal zijn van het vervallen van arbeidsplaatsen bij de werkgever, terwijl ook dan de aard en de omvang van de werkzaamheden in feite niet wijzigt. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werkgever besluit productieactiviteiten uit te besteden aan een derde die deze werkzaamheden vervolgens met eigen personeel uitvoert ten behoeve van de werkgever. Om te voorkomen dat door middel van een dergelijke constructie het doel van de wettelijke regeling niet wordt bereikt, wordt in onderhavig artikel geregeld dat geen sprake is van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen, wanneer die uitbesteding uitsluitend geschiedt om vaste werknemers te vervangen door flexibele of goedkopere arbeidskrachten. Van een redelijke grond voor ontslag kan bijvoorbeeld sprake zijn als de werkgever zijn niet tot zijn primaire proces behorende boekhouding uitbestedt. Ook kan van een redelijke grond sprake zijn bijvoorbeeld wanneer een concurrent werkt met nieuwe geavanceerde apparatuur en hierdoor goedkoper kan produceren of een betere kwaliteit kan leveren terwijl de betreffende werkgever bijvoorbeeld gelet op de grootte van zijn bedrijf niet in staat is investeringen in deze apparatuur te doen en om die reden tot uitbesteding over gaat. De werkgever dient steeds de reden toe te lichten en aannemelijk te maken dat het uitbesteden van werkzaamheden ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering en niet enkel is ingegeven door het willen vervangen van vaste werknemers door flexibele of goedkopere arbeidskrachten.

### **Artikel 6 Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen**

In dit artikel wordt geregeld dat als een werkgever voornemens is werkzaamheden uit te besteden aan een persoon die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal verrichten, alleen dan sprake is van een redelijke grond voor ontslag als de betreffende werkzaamheden worden uitbested aan een 'echte zelfstandige'. Onder een echte zelfstandige wordt verstaan: iemand die in het bezit is van een relevante Verklaring arbeidsrelatie Winst uit onderneming (VAR-Wuo), die in fiscale zin als ondernemer kan worden aangemerkt en die ingeschreven is bij de Kamer van Koophandel. Ook kan als echte zelfstandige worden aangemerkt iemand die in het bezit is van een relevante Verklaring arbeidsrelatie directeur groot aandeelhouder (VAR-dga), van wie aannemelijk is dat de werkzaamheden die hij verricht of zal verrichten worden aangemerkt als werkzaamheden uitsluitend verricht voor rekening en risico van de onderneming van de vennootschap waarin hij een aanmerkelijk belang heeft (waarvan hij Directeur Groot Aandeelhouder is). De werkgever/opdrachtgever zal hierover duidelijkheid moeten verschaffen, meer in het bijzonder ook of de uit te besteden werkzaamheden overeenkomen met de afgegeven VAR verklaring (een VAR voor automatiseringswerkzaamheden kan bijvoorbeeld niet worden gebruikt voor timmermanswerk). Personen die op basis van een overeenkomst van opdracht voor een opdrachtgever willen werken en niet beschikken over een VAR-Wuo of VAR-dga, worden (behoudens tegenbewijs) niet als echte zelfstandigen, maar als schijnzelfstandigen beschouwd. Zij werken veelal tegen slechtere voorwaarden dan de voorwaarden die voor werknemers gelden terwijl hun positie hiermee in hoge mate vergelijkbaar is. Als een werkgever de arbeidsovereenkomsten van werknemers wil beëindigen en daarvoor in de plaats contracten wil aangaan met diezelfde werknemers, of met anderen, met als uitsluitend doel werknemerschap te vermijden, dan is er geen sprake van een redelijke grond voor ontslag.

Het doel van deze regeling is, net als bij het hiervoor besproken artikel, om schijnconstructies tegen te gaan en om te voorkomen dat werknemers in feite vogelvrij zijn.<sup>3</sup> Het volgende voorbeeld ter verduidelijking. Een werkgever besluit zijn boekhouding uit te besteden. Daardoor komt de arbeidsplaats van de boekhouder te vervallen. De werkgever heeft de betreffende werknemer aangeboden de werkzaamheden in het vervolg op basis van een overeenkomst van opdracht te vervullen. Als de werknemer dat aanbod aanvaardt dan zal geen toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst worden gevraagd. De werknemer stemt er immers mee in de werkzaamheden in het vervolg op basis van een ander contract te gaan vervullen. Als de werknemer weigert op het aanbod van de werkgever in te gaan en de werkgever in het verlengde daarvan toestemming voor opzegging vraagt, zal geen toestemming kunnen worden verleend nu geregeld wordt dat in een dergelijke situatie geen sprake is van een redelijke grond voor ontslag. Als de aanvraag wel zou kunnen worden gehonoreerd (wegens het vervallen van een arbeidsplaats), zou er geen sprake zijn van een vrije keuze die de werknemer heeft om al dan niet op het aanbod van de werkgever in te gaan. De werknemer zou zich immers altijd gedwongen voelen om op het aanbod van de werkgever in te gaan en daarmee ontslagbescherming ontberen.

### **Artikel 7 Redelijke grond voor ontslag uitzendkracht**

In dit artikel zijn enkele specifieke regels met betrekking tot de redelijke grond voor ontslag van een uitzendkracht opgenomen.

In de eerste plaats is geregeld dat er na het beëindigen van een inleenovereenkomst een redelijke grond voor ontslag bestaat als aannemelijk is dat de derde met wie de inleenovereenkomst was aangegaan, over een toekomstige periode van 26 weken bezien, voor de betreffende werknemer en voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden die de werknemer voorheen verrichtte, geen nieuwe inleenovereenkomst met de uitzendwerkgever zal aangaan. De zogenoemde vooruitblik over een periode van 26 weken om te bezien of sprake is van een structureel verval van arbeidsplaatsen wordt hiermee beperkt tot de laatste opdrachtgever van de desbetreffende werknemer. De reden hiervoor is dat het voor een uitzendwerkgever ondoenlijk is om in meer algemene zin te beoordelen of sprake is van een structureel verval van een arbeidsplaats nu hij voor opdrachten en het aannemen van een werknemer afhankelijk is van derden. Het is wel mogelijk om te beoordelen of terugkeer bij de laatste inlener binnen de genoemde periode mogelijk zal zijn, aangezien die inlener de desbetreffende werknemer kent en hij de uitzendwerkgever kan informeren over eventuele vervolgoopdrachten binnen de genoemde periode. Als uit die informatie blijkt dat dit niet het geval zal zijn, is dat voldoende om te concluderen dat terugkeer binnen 26 weken niet mogelijk zal zijn. Het 'kennen' van de desbetreffende werknemer kan overigens ook tot de conclusie leiden dat het niet aannemelijk is dat de werknemer weer bij dezelfde inlener aan de slag zal kunnen. Dat zal het geval zijn als de inlener de inleenovereenkomst heeft beëindigd omdat hij niet tevreden was over deze werknemer.

Verder geldt als voorwaarde dat de uitzendwerkgever zich gedurende een periode gelijk aan de redelijke termijn – voorafgaande aan het verlenen van toestemming voor opzegging of het ontbinden van de arbeidsovereenkomst – heeft ingespannen om de werknemer te herplaatsen in een passende functie, al dan niet met behulp van scholing, zoals dat op grond van Bijlage B bij het voormalige Ontslagbesluit ook het geval was. Als ook daaraan is voldaan, is sprake van een redelijke grond voor ontslag. Onder een passende functie

---

3 Zie ook de brief d.d. 1 maart 2011 van de minister van SZW met de antwoorden op Kamervragen van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, AV/AR/2011/1545 en het verslag van het VAO Arbeidsmarktbeleid van 19 april 2011, waarin de minister van SZW aangeeft dat onder geen enkele voorwaarde wordt meegewerkt aan dergelijke constructies.

wordt in dit verband verstaan de eigen functie van de werknemer, maar dan bij een andere inlener, of een functie die als passend kan worden aangemerkt in de zin van artikel 9 van deze regeling, bij dezelfde of een andere inlener. Als een werknemer op een passende functie wordt geplaatst, is voldaan aan de verplichting tot herplaatsing en komt deze plicht te vervallen. Als vervolgens ook deze nieuwe inleenopdracht komt te vervallen, ontstaat een nieuwe verplichting tot herplaatsing. Van belang in dit verband is op te merken dat als een werknemer tijdelijk andere – niet passende – werkzaamheden verricht, deze niet van invloed zijn op de herplaatsingstermijn. In dat geval loopt deze termijn door alsook de verplichting van de werkgever om zich in te spannen de werknemer te plaatsen op een functie die wel passend is. Ten slotte is van belang op te merken dat als een werknemer bij aanvang van de herplaatsingsperiode ziek is, de termijn gaat lopen op het moment dat de werknemer is hersteld.

### **Artikel 8 Verval arbeidsplaatsen over toekomstige periode bezien**

In het *eerste lid* is geregeld dat de periode van 26 weken, die relevant is voor de vraag of er sprake is van het structureel vervallen van een arbeidsplaats, aanvangt op de dag waarop het UWV beslist op een verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen of de rechter beslist op een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Voor een uitzendwerkgever geldt een afwijkende bepaling. In het *tweede lid* is geregeld dat de periode van 26 weken, in een situatie als bedoeld in artikel 7, ingaat op de dag waarop de inleenovereenkomst eindigt. Zou ook in deze gevallen worden uitgegaan van de datum waarop toestemming wordt verleend voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst dan zou in feite sprake zijn van een langere periode dan 26 weken omdat de uitzendwerkgever eerst de zogenoemde herplaatsingsperiode in acht moet nemen. Dat is ongewenst.

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

In artikel 7:669 BW is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen als daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie bij de werkgever binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In het vijfde lid, onderdeel a, van genoemd artikel is onder meer geregeld dat nadere regels zullen worden gesteld met betrekking tot de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers. De hierna te bespreken artikelen in de hierboven genoemde paragraaf strekken hiertoe.

### **Artikel 9 Herplaatsing**

De mogelijkheid van herplaatsing van een werknemer wordt bezien aan de hand van vacatures die er bij een werkgever zijn of mogelijkterwijs binnen afzienbare termijn komen. Dat is geregeld in het *eerste lid, onderdeel a*. Daarbij geldt, net als thans het geval, dat als de bedrijfsactiviteiten van een werkgever over meerdere vestigingen zijn gespreid, of als een onderneming deel uitmaakt van een concern, daarbij ook andere vestigingen, respectievelijk ondernemingen die deel uitmaken van een concern, betrokken dienen te worden dan die waar een werknemer werkzaam is. Het *tweede lid* van het onderhavige artikel strekt hiertoe.

In het *eerste lid, onderdeel b*, wordt geregeld dat als een passende functie wordt bezet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, door ingeleend personeel (niet zijnde payrollwerknemers) of door een oproepkracht, deze functie, indien die als passend kan worden aangemerkt, bij het beoordelen van de mogelijkheden tot herplaatsing van een werknemer wordt betrokken, hetgeen tot gevolg kan hebben dat genoemde werknemers plaats moeten maken voor een werknemer wiens arbeidsplaats

komt te vervallen. Hiermee wordt enerzijds aangesloten bij de thans bestaande praktijk. Anderzijds bij de regel in artikel 7:671a, zevende lid, BW op grond waarvan toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden slechts wordt verleend als een werkgever de arbeidsrelatie met de hiervoor genoemde categorieën van personen heeft beëindigd. De regel geldt echter niet als het werkzaamheden betreft van niet-structurele aard. Dat is ook logisch, enerzijds omdat de verplichting tot herplaatsing (veelal) werknemers zal betreffen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, anderzijds omdat als het tijdelijke werkzaamheden betreft (waaronder wordt verstaan: met een duur van korter dan 26 weken) een wisseling van personeel voor (veelal) een relatief korte periode niet voor de hand ligt.

In het *derde lid* is geregeld wat in dit verband onder een passende functie wordt verstaan, namelijk een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). In de regel zal het hierbij gaan om functies die aansluiten bij het niveau van de werkzaamheden die een werknemer verricht maar dat hoeft niet het geval te zijn. Bij disfunctioneren kan bijvoorbeeld sprake zijn van een passende functie wanneer dit ligt onder het functieniveau van de functie die wordt vervuld. Dat ligt ook in de rede als de reden voor disfunctioneren is dat een werknemer het vereiste niveau niet of niet langer aan kan. Bij de bepaling of een functie passend is voor een arbeidsgehandicapte, zal in ogenschouw moeten worden genomen of de functie aansluit bij de arbeids/medische mogelijkheden van de werknemer. Ook dat kan ertoe leiden dat een functie die beneden het niveau van de oorspronkelijke functie ligt als passend moet worden aangemerkt.

Met betrekking tot scholing wordt opgemerkt dat deze optie is gekoppeld aan het eventuele bestaan van een mogelijkheid tot herplaatsing. Dat betekent dat een werkgever niet verplicht kan worden om een werknemer te scholen als er geen zicht is op herplaatsing in een passende functie.

De duur (in relatie tot de in acht te nemen redelijke termijn, zie hierna bij de toelichting op artikel 10) en de kosten van scholing zijn bepalend voor de vraag welk scholingsaanbod bij een mogelijk geschikte functie van werkgever geveerd kan worden, waarbij de financiële positie van een onderneming relevant is.

Het is aan de werkgever om te beoordelen welke werknemer het meest geschikt is voor het vervullen van eventuele vacatures waarbij hij zijn keuze uiteraard wel moet verantwoorden als die ter discussie wordt gesteld. Echter, in een situatie waarin een categorie uitwisselbare functies wordt opgeheven en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een andere (niet met de vervallen functie uitwisselbare; zie artikel 13) functie, ligt het in de rede dat de werknemer die hiervoor geschikt is en op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen, als eerste in de gelegenheid wordt gesteld deze functie – na sollicitatie – te aanvaarden. Het spreekt voorts voor zich dat een werknemer die met ontslag wordt bedreigd voorrang geniet boven een externe sollicitant. Dat betekent dat als een werkgever (of een andere werkgever binnen een concern) een vacature vervult door een externe kandidaat terwijl die vacature als passend kan worden aangemerkt voor een met ontslag bedreigde werknemer de werkgever zijn verplichting tot herplaatsing niet heeft vervuld. UWV zal dan geen toestemming voor opzegging kunnen verlenen en de rechter zal de arbeidsovereenkomst niet kunnen ontbinden.

### **Artikel 10 Redelijke termijn**

De verplichting tot herplaatsing (al dan niet met behulp van scholing) geldt voor zover herplaatsing van een werknemer binnen een redelijke termijn mogelijk is. Zoals in de memorie van toelichting bij de Wwz reeds is aangegeven, wordt in het *eerste lid* van onderhavig artikel deze termijn gesteld op de wettelijke opzegtermijn (één tot vier maanden afhankelijk van de lengte van het dienstverband) die voor een werknemer in acht genomen moet

worden (zoals thans in de uitvoeringspraktijk als vuistregel wordt gehanteerd), zonder aftrek van de proceduredtijd UWV of rechter. Hiermee komt tot uitdrukking dat de zorgplicht van de werkgever jegens de werknemer toeneemt naarmate het dienstverband een langere looptijd heeft. De termijn wordt, op grond van het *vierde lid*, berekend vanaf de datum waarop wordt beslist omtrent het verzoek tot opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat een werkgever bij een verzoek aan UWV of de rechter aannemelijk moet maken dat herplaatsing binnen de genoemde redelijke termijn niet mogelijk is, rekening houdend met de proceduredtijd van UWV en de rechter. Voor uitzendwerkgevers geldt, op grond van artikel 7 een afwijkende regeling, namelijk dat de herplaatsingstermijn in acht moet zijn genomen alvorens toestemming voor opzegging kan worden verleend of de arbeidsovereenkomst door de rechter kan worden ontbonden. In het *vijfde lid* is geregeld dat deze termijn aanvangt op de dag waarop de inleenovereenkomst eindigt.

Voor werknemers met een arbeidshandicap wordt in het *tweede lid* de termijn gesteld op 26 weken zoals voor deze categorie van werknemers voorheen ook het geval was (dit was geregeld in de artikelen 4:4, eerste lid, en 5:2, onderdeel b, van het Ontslagbesluit). Deze termijn hangt samen met een toezegging aan de Tweede Kamer die gedaan tijdens de parlementaire behandeling van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Kamerstukken II 2004/05, 30 034) en de Wet invoering en financiering Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Kamerstukken II 2004/05, 30 118).

In het *derde lid* wordt aangegeven wat onder een werknemer met een arbeidshandicap wordt verstaan. Deze omschrijving wijkt niet af van hetgeen in het Ontslagbesluit was geregeld.

In het *vierde en vijfde lid* is geregeld op welk moment de redelijke termijn gaat lopen. De hoofdregel, welke in het vierde lid is opgenomen, is dat deze termijn gaat lopen op de dag waarop het UWV of de rechter beslist op een verzoek om toestemming voor opzegging respectievelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In het vijfde lid is geregeld dat voor een uitzendwerkgever de redelijke termijn gaat lopen vanaf het vervallen van een inleenopdracht.

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

In artikel 7:669, vijfde lid, onderdeel b, BW is aangegeven dat regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. In de memorie van toelichting bij de Wwz is aangegeven dat hierbij zal worden aangesloten bij de regels die thans gelden voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij het vervallen van uitwisselbare functies, te weten het afspiegelingsbeginsel met de daarbij reeds geldende uitzonderingen. Voorts is in de memorie van toelichting aangegeven dat bij het stellen van deze regels zal worden voorzien in de mogelijkheid voor werkgevers om werknemers die bovengemiddeld presteren, of die naar verwachting over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst, onder voorwaarden tot ten hoogste 10% van de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen, buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel te houden.

De artikelen in deze paragraaf strekken hiertoe waarbij (voor de goede orde) wordt opgemerkt dat toepassing van afspiegeling niet aan de orde is als een unieke functie (een functie die slechts door één werknemer wordt bekleed) komt te vervallen. Evenmin is afspiegeling aan de orde als een categorie uitwisselbare functies geheel komt te vervallen. In dat geval moeten immers alle werknemers binnen deze categorie uitwisselbare functies afvloeien.



### **Artikel 11 Afspiegelingsbeginsel**

In het *eerste lid* van dit artikel wordt geregeld dat voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaats of arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies (zie artikel 13) gaat, per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking worden gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De hiervoor genoemde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet (hierna AOW) genoemde leeftijd.

In het *tweede lid* is geregeld dat als in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, deze werknemers, alvorens het eerste lid wordt toegepast, het eerst voor ontslag in aanmerking worden gebracht. Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer die voor zijn inkomen aangewezen is op het verrichten van arbeid plaats moet maken voor een AOW-gerechtigde werknemer voor wie dat niet het geval is. Gezien de ratio van deze regeling, het willen voorkomen dat jongere werknemers plaats moeten maken voor AOW-gerechtigden, ligt het niet in de rede van de werkgever te verlangen dat hij mogelijkheden tot herplaatsing van deze werknemers onderzoekt alvorens tot het verlenen van toestemming voor opzegging (of ontbinding) van de arbeidsovereenkomst kan worden overgegaan. Uit de tweede zin van dit lid volgt dat van de AOW-gerechtigde werknemers de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking moeten worden gebracht als het aantal uitwisselbare functies dat vervalt minder is dan het aantal AOW-gerechtigde werknemers.

De situatie kan zich voordoen dat in een bepaalde leeftijdscategorie meerdere werknemers zijn van wie de duur van het dienstverband hetzelfde is, terwijl uit die leeftijdscategorie maar één werknemer voor ontslag hoeft te worden voorgedragen. Voor die situatie is in het *derde lid* geregeld dat de werkgever, gemotiveerd, zelf de keuze kan bepalen.

In het *vierde lid* wordt geregeld dat als de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, deze werknemer door de werkgever bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing kan worden gelaten. De reden hiervoor is dat steeds meer bedrijven (vooral in de zakelijke dienstverlening) gebruik maken van detacheringconstructies waarbij werknemers onder toezicht en leiding van derden werkzaamheden verrichten. Als de economische bedrijvigheid afneemt, kan er een situatie ontstaan dat er voor de ter beschikking gestelde werknemers op enig moment onvoldoende vervolgoopdrachten voorhanden zijn en bedrijven om die reden moeten inkrimpen. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel zou er dan toe kunnen leiden dat een bij een derde werkzame werknemer voor ontslag in aanmerking moet worden gebracht (vanwege een lagere anciënniteit dan een andere werknemer die dan voor hem in de plaats zou komen) hoewel een vervanging van deze werknemer bij die derde redelijkerwijs niet kan worden geëffectueerd. In dat geval kan van deze uitzondering gebruik worden gemaakt. De werkgever zal dan aannemelijk moeten maken dat vervanging van de werknemer, in het licht van de zakelijke relatie tussen de werkgever en de derde, te bezwaarlijk is. Daarbij kunnen verschillende omstandigheden een rol spelen, zoals:

- de inhoud van de opdrachtovereenkomst tussen werkgever en derde en de duurzaamheid van de relatie tussen hen beiden waarbij het enkele feit dat de opdrachtovereenkomst vermeldt dat vervanging niet is toegestaan, onvoldoende is;
- de mate waarin de persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden van de betrokken werknemer voor de opdrachtgever van belang zijn;

- de mate waarin bezwaren tegen vervanging zijn terug te voeren op een tekort aan scholingsinspanningen van de zijde van de werkgever;
- de duurzaamheid van de relatie tussen de betrokken werknemer en de opdrachtgever;
- de verhouding tussen de terbeschikkingstelling van de betrokken werknemer bij de opdrachtgever en het totaal van diens arbeidsduur bij deze werkgever;
- de wijze waarop vervanging van de betrokken werknemer is geregeld in andere gevallen, zoals bij ziekte of vertrek naar een andere werkgever, en de wijze waarop daarmee in de praktijk is omgegaan;
- de benodigde inwerkperiode in relatie tot de resterende looptijd van de werkzaamheden die voortvloeien uit de opdracht;
- de mate waarin de voortgang van de werkzaamheden door een eventuele vervanging worden geschaad.

In het *vijfde lid* wordt geregeld dat als een werknemer over zodanige bijzondere kennis en bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk is, deze werknemer door de werkgever bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing kan worden gelaten. Het betreft hier de zogenoemde onmisbare werknemer. Het moet dan gaan om *bijzondere* kennis en bekwaamheden, dus geen kennis en bekwaamheden die normaal binnen de functie al vereist zijn. Deze uitzondering biedt dan ook geen handvat voor het uitzonderen van een werknemer die in de ogen van een werkgever beter functioneert dan een andere werknemer binnen dezelfde functiegroep. Als aannemelijk is dat de werknemer over bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dient vervolgens te worden beoordeeld wat de negatieve gevolgen van het ontslag van deze werknemer zijn voor het functioneren van de onderneming. Als deze gevolgen te bezwaarlijk zijn, kan een werkgever zich met recht beroepen op deze uitzondering. Als voorbeeld wordt genoemd de werknemer met een langdurig dienstverband bij een onderneming, die binnen de onderneming diverse functies heeft vervuld en vanwege zijn grote (ook historische) kennis van het reilen en zeilen van de onderneming eigenlijk niet te missen is voor de werkgever. Andere, aan de praktijk ontleende voorbeelden, zijn een medewerker in een kleine onderneming die ook beschikt over een 'groot' rijbewijs waardoor hij de enige chauffeur in de onderneming bij afwezigheid kan vervangen en de medewerker die naast zijn normale functie op vrijwillige basis ook lid is van de bedrijfsbrandweer van zijn werkgever die hem in de gelegenheid heeft gesteld mee te doen aan oefeningen en die op zijn kosten (veiligheids-) certificaten heeft behaald.

In het *zesde lid* wordt geregeld dat werknemers met een arbeidsbeperking als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen (ingevoegd bij Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten) bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing kunnen worden gelaten. Deze bepaling houdt verband met de afspraken die zijn gemaakt tussen kabinet en werkgevers over het in dienst nemen van werknemers met een arbeidsbeperking. Het kan voorkomen dat een werkgever in een categorie uitwisselbare functies meerdere werknemers met een arbeidsbeperking in dienst heeft, maar de werkgever deze niet allemaal bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing wenst te laten. Voor de vraag welke van deze werknemers in dat geval voor ontslag zullen moeten worden voorgedragen is de ontslagvolgorde op basis van het afspiegelingsbeginsel bepalend. Werknemers met een arbeidsbeperking die op basis van het afspiegelingsbeginsel als eerste voor ontslag in aanmerking komen, zullen ook als eerste voor ontslag moeten worden voorgedragen.

In het *zevende lid* is geregeld dat het eerste lid niet van toepassing is als de aanleiding voor het ontslag van een werknemer is gelegen in het beëindigen van een voor hem bestemde (aldus persoonsgebonden) loonkostensubsidie. De reden hiervoor is dat onverkorte toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan leiden tot de situatie dat niet de werknemer van

wie de loonkostensubsidie vervalt voor ontslag in aanmerking komt (terwijl dat de reden is voor het ontslag van de betreffende werknemer) maar een andere werknemer voor wie de werknemer geen subsidie ontvangt. Dat is ongewenst. Als een werknemer waarvoor een loonkostensubsidie is verleend in feite hetzelfde (reguliere) werk verricht en even productief is als andere werknemers (waarvoor geen loonkostensubsidie is verleend), zal het enkele feit dat voor een werknemer de loonkostensubsidie vervalt geen reden kunnen zijn voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Het zevende lid is in dat geval niet van toepassing, omdat geen sprake is van het in aanmerking komen voor ontslag van een werknemer *wegens* het vervallen van een loonkostensubsidie. In dat geval geldt het reguliere regime waarbinnen in geval sprake is van verval van arbeidsplaatsen het afspiegingsbeginsel zal moeten worden toegepast.

### **Artikel 12 Peildatum**

Een relevante vraag in dit verband is wat de peildatum is aan de hand waarvan de indeling van werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen moet plaatsvinden. Als hoofdregel hiervoor geldt op grond van het *eerste lid* dat de peildatum de datum is waarop de aanvragen voor toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst worden ingediend. Dat is alleen anders (op grond van het *tweede lid*) als een eerdere objectieveerbare datum is aan te wijzen die in redelijkheid door de werkgever als peildatum mag worden gehanteerd. Hieraan ligt de volgende overweging ten grondslag. Aan grote reorganisaties gaat dikwijls een behoorlijke voorbereidingstijd vooraf (werknemers en vakorganisaties worden ingelicht, de ondernemingsraad wordt om advies gevraagd, er wordt een melding collectief ontslag gedaan). Al deze stappen hebben dikwijls tot gevolg dat er reeds mutaties in het personeelsbestand plaatsvinden voordat toestemming wordt gevraagd. Als de werkgever tot aan de dag van indiening van de aanvraag om toestemming rekening moet houden met deze mutaties, verandert dikwijls ook per dag wie voor ontslag moet(en) worden voorgedragen. Dit veroorzaakt niet alleen onrust onder het personeel maar leidt er ook toe dat de werkgever voortdurend zijn lijst met voor ontslag voor te dragen werknemers moet aanpassen, met als gevolg dat de werkgever geen gericht herplaatsingsbeleid kan voeren. Om die redenen mag de werkgever de peildatum stellen op een objectieveerbaar moment, gelegen vóór de datum waarop aanvragen om toestemming worden ingediend. Voorwaarde is dat dit moment niet is gelegen voor het moment waarop aan de werknemers te kennen is gegeven dat arbeidsplaatsen zouden vervallen. Een objectieveerbaar moment kan bijvoorbeeld zijn de datum van de boventaligheidsverklaring, waarna een herplaatsings- of mobiliteitstraject gaat lopen.

Van belang in dit verband is dat het hanteren van een eerdere peildatum geen afbreuk mag doen aan de regeling bedoeld in artikel 11, tweede lid, te weten het bij voorrang voor ontslag voordragen van werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Met andere woorden, als een dergelijke werknemer op de peildatum die leeftijd nog niet heeft bereikt maar bij het verzoek om toestemming of op de datum van de beslissing blijkt dat deze werknemer op dat moment die leeftijd wel heeft bereikt, en hij niet voor ontslag is voorgedragen, zal toestemming voor ontslag van werknemers uit andere leeftijdsgroepen worden geweigerd. De mogelijkheid om uit te gaan van een andere peildatum ziet immers uitsluitend op het eerste lid van artikel 11. Voor het tweede lid van dat artikel wordt derhalve niet de afwijkende peildatum gehanteerd. De werkgever dient hier dus rekening mee te houden bij het bepalen van de ontslagvolgorde op een eerdere peildatum.

Voor de uitzendsector geldt een afwijkende regeling voor afspiegeling en het daarbij in acht te nemen personeelsbestand. Dit heeft gevolgen voor de peildatum. Voor de uitzendsector geldt op grond van het *derde lid* als peildatum de datum waarop de inleenopdracht wordt beëindigd.

### **Artikel 13 Uitwisselbare functies**

In dit artikel wordt in het *eerste lid* geregeld wat onder uitwisselbare functies wordt verstaan, te weten functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. In het *tweede lid* van dit artikel is geregeld dat deze factoren in onderlinge samenhang worden beoordeeld.

Ter verduidelijking worden enkele voorbeelden genoemd van situaties waarin *geen* sprake is van uitwisselbare functie. Een buschauffeur en een taxichauffeur verrichten vergelijkbare werkzaamheden, te weten het vervoeren van passagiers. Daarmee is nog niet gezegd dat de functies ook uitwisselbaar zijn. Gelet op bijvoorbeeld een verschil in vereiste vakspecifieke kennis en vaardigheden (stratenkennis, diploma's, certificaten en type rijbewijs) is dat in de regel niet het geval. Een onderneming heeft twee secretaresses, te weten een secretaresse van de Raad van bestuur en een afdelingssecretaresse. De functie van secretaresse van de Raad van bestuur impliceert een hoger niveau van functioneren dan de functie van afdelingssecretaresse, bijvoorbeeld doordat sprake is van een groter afbreukrisico. Beide secretaresses verrichten secretariële werkzaamheden maar hun functies zijn niet gelijkwaardig (en waarschijnlijk ook niet vergelijkbaar).

In de IT-sector komt het regelmatig voor dat de functie van werknemers wordt omschreven als 'software ontwerper'. Maar bij een nadere beschouwing hebben zij geen uitwisselbare functies vanwege hun specialisatie naar software applicaties (verschil in functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden).

Andere voorbeelden zijn, de potentiële opvolger van de leiding van een familiebedrijf die in het kader van een loopbaantraject diverse functies vervult vooral ook met het oog op de opvolging. Het feit dat hij op een bepaald moment dezelfde functie (werkzaamheden) verricht als andere werknemers in het bedrijf, is dan niet doorslaggevend. Gelet op de context is de functie dan niet vergelijkbaar met de functie van de andere werknemers. Dat betekent dat de beoogd opvolger een unieke functie heeft en dus niet wordt toegekomen aan afspiegeling. Een vergelijkbare situatie betreft werknemers die als trainee werkzaam zijn waarbij zij door het achtereenvolgens werken in verschillende functies op diverse afdelingen binnen de onderneming (bijvoorbeeld) worden opgeleid voor een managementfunctie en de meewerkend partner in een klein familiebedrijf die (op papier) werkzaam is in dezelfde functie als collega's maar vanwege zijn of haar hoedanigheid ook andere taken, bevoegdheden en/of verantwoordelijkheden heeft. Dan is geen sprake van uitwisselbare functies.

### **Salarisschaal**

Een verschil in salarisschaal duidt al snel op een verschil in functieniveau zodat functies niet gelijkwaardig zijn. Bij een verschil in beloning van één salarisschaal zal – gesteld dat aannemelijk is geworden dat de functies vergelijkbaar zijn – een inhoudelijke beoordeling dienen plaats te vinden of de functies ook gelijkwaardig zijn. Dat betekent dat een verschil van één salarisschaal een sterke aanwijzing is dat functies niet gelijkwaardig zijn. De salarisschaal die aan de functie is gekoppeld, is derhalve het uitgangspunt voor de bepaling van uitwisselbaarheid. Dit is dus niet perse de salarisschaal die aan een willekeurige werknemer met de desbetreffende functie daadwerkelijk is toegewezen dan wel die deze werknemer heeft weten te bedingen, maar de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld. Indien aan twee werknemers in dezelfde functie een verschillende trede binnen de salarisschaal is toegekend, is ook dat (enkele) feit geen reden voor het oordeel dat er geen sprake is van uitwisselbare functies. Veelal zal een dergelijke toekenning een blijk van verschil in anciënniteit zijn.

### **Omvang van de functie**

Verder kan de omstandigheid dat een functie in deeltijd of op een specifieke dag wordt uitgeoefend een aanwijzing zijn voor de al dan niet uitwisselbaarheid van de functie. Het enkele feit dat er een andere arbeidsomvang is of er andere werktijden zijn, is onvoldoende. In beginsel zijn de taken verbonden aan de functie doorslaggevend. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een zaterdaghulp in een winkel die niet bevoegd is de kassa op te maken en in een andere salarisschaal zit dan de reguliere winkelbedienden. Of aan twee secretaresses waarvan er één parttime werkt en de andere fulltime, waarbij de fulltimer bepaalde coördinerende taken verricht en op vaste dagen verslag moet leggen van vergaderingen. In beide gevallen is er geen sprake van uitwisselbare functies. Voor een werknemer die op woensdag en vrijdag werkt en een werknemer die alle dagen werkt, terwijl hetzelfde werk wordt gedaan, geldt weer dat enkel en alleen de arbeidsomvang niets afdoet aan de uitwisselbaarheid van de functies die zij uitoefenen.

### **Tijdelijkheid van de functie**

Naast de hiervoor genoemde aspecten speelt ook het al dan niet tijdelijke karakter van een functie bij de beoordeling een rol. Zo dienen functies waar mogelijk dezelfde werkzaamheden worden verricht maar die duidelijk een tijdelijk karakter hebben, buiten beschouwing te worden gelaten. Te denken hierbij is aan kortdurende werkzaamheden die worden verricht voor het opvangen van pieken in de productie, of bij vervanging wegens ziekte of vakantie. Onder kortdurend wordt verstaan, korter dan 26 weken (zie artikel 17). Het wel betrekken van dergelijke werkzaamheden zou ertoe kunnen leiden dat tijdelijke werknemers moeten worden vervangen door vaste werknemers waarvoor vervolgens bij het beëindigen van de piekwerkzaamheden/de vervanging alsnog toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst moet worden gevraagd. Dat is ongewenst. Wel wordt hierbij opgemerkt dat bij het beoordelen van de bedrijfseconomische noodzaak van het structureel vervallen van arbeidsplaatsen dergelijke piek- of vervangingswerkzaamheden moeten worden betrokken. In die zin dat nagegaan moet worden of door een andere inrichting van de werkzaamheden (bijvoorbeeld een andere spreiding) incidentele werkzaamheden kunnen worden getransformeerd tot structurele werkzaamheden waardoor het vervallen van structurele arbeidsplaatsen kan worden voorkomen.

### **In relatie tot een nieuwe functie**

Een werkgever kan aangeven dat toepassing van het afspiegelingsbeginsel zijns inziens niet aan de orde is omdat de functie geheel is vervallen dan wel komt te vervallen. In deze situatie kan het voorkomen dat binnen de onderneming een nieuwe functie is of wordt gecreëerd die duidelijke overeenkomsten vertoont met de (te) vervallen functie. Als deze nieuwe functie als uitwisselbaar moet worden beschouwd met de (te) vervallen functie, te beoordelen aan de hand van de hiervoor genoemde factoren voor uitwisselbaarheid, is geen sprake van het verval van een arbeidsplaats.

### **Vershil uitwisselbare en passende functie**

Ten slotte is van belang dat het gaat om de uitwisselbaarheid van functies, dus niet van medewerkers. Als een medewerker bijvoorbeeld toevallig een achtergrond heeft die hem persoonlijk geschikt maakt voor een functie die niet uitwisselbaar is met zijn eigen functie, dan zal een beroep door de desbetreffende medewerker op uitwisselbaarheid niet worden gehonoreerd. De toets op uitwisselbaarheid is kortom objectief gerelateerd aan de functie en niet subjectief aan de medewerker. Dit in tegenstelling tot het begrip 'passende functie', waar wordt gekeken naar de subjectieve/persoonlijke mogelijkheden van de werknemer. Of een boventallige werknemer kan worden herplaatst in een passende functie, is immers afhankelijk van de beoordeling of hij geschikt is voor deze functie. In de tijd gezien, vindt

allereerst de selectie van de voor ontslag voor te dragen werknemers plaats. Dit gebeurt op basis van objectieve criteria (toepassing afspiegelingsbeginsel per categorie uitwisselbare functies). Indien er vervolgens een functie vacant is of binnen de termijn bedoeld in artikel 9 wordt, dient aan de hand van een beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor deze functie te worden bepaald of de functie voor hem/haar een passende functie is. Het begrip 'passende functie' is derhalve anders en ruimer dan het begrip 'uitwisselbare functie'.

#### **Artikel 14 In aanmerking te nemen uitwisselbare functies**

In dit artikel wordt geregeld dat bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies in de onderneming van de werkgever. Dat betekent dat wordt uitgegaan van de formele werkgever (de natuurlijke of rechtspersoon) bij wie de werknemer in dienst is. Dit is geregeld in het *eerste* lid. Hierop is vervolgens een aantal uitzonderingen geformuleerd.

In de eerste plaats geldt dat niet van alle uitwisselbare functies in de onderneming van de werkgever wordt uitgegaan als de werkzaamheden van een onderneming zijn verspreid over verschillende bedrijfsvestigingen, deze vestigingen in de maatschappij als zelfstandige eenheden zijn te herkennen en bij die vestigingen sprake is van een interne zelfstandige bedrijfsvoering. Bij de beoordeling of de vestigingen in de maatschappij als zelfstandige eenheid zijn te herkennen is van belang hoe deze zich naar buiten toe, extern, (maatschappelijk) presenteert en daarmee voor derden als zelfstandige eenheid zichtbaar is. Bij de beoordeling of hiervan sprake is, kan onder meer indicatief zijn (en in onderlinge samenhang te beoordelen) in hoeverre de eenheid zich extern publiekelijk als zelfstandige aanbieder van goederen en diensten presenteert, de eenheid een eigen adres c.q. bedrijfslocatie heeft, deze als aparte vestiging/locatie bij de Kamer van Koophandel is geregistreerd, deze een eigen klantenkring of doelgroep kent, deze een eigen producten/of dienstenlijn kent, een eigen naam bezigt, een eigen website, eigen briefpapier, een eigen logo of huisstijl kent en de geografische afstand tussen verschillende locaties. Bij de bepaling of sprake is van een interne zelfstandige bedrijfsvoering is van belang hoe de eenheid intern is georganiseerd, of er al dan niet interne zelfstandigheid qua bedrijfsvoering bestaat. Elementen die hierbij indicatief kunnen zijn (en in onderlinge samenhang moeten worden beoordeeld) zijn of sprake is van een aparte rechtspersoon, of er zelfstandig (financieel) wordt gerapporteerd, of deze eenheid als zelfstandig onderdeel in de (financiële) rapportage is opgenomen (blijkt bijvoorbeeld uit jaarplannen en een eigen winst- en verliesverantwoordelijkheid), in hoeverre een eigen management verantwoordelijk is voor de bedrijfsvoering, of de eenheid zelfstandig personeel in dienst kan nemen en ontslaan en of sprake is van een eigen, separate medezeggenschap.

Als van een bedrijfsvestiging sprake is, wordt uitgegaan van de uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging waar arbeidsplaatsen komen te vervallen. Dit is eveneens in het *eerste lid* geregeld.<sup>4</sup> Deze uitzondering geldt, voor zover dit niet tot onredelijke uitkomsten leidt. Dit vloeit voort uit het *tweede lid*. Van dat laatste is bijvoorbeeld sprake als het personeel van twee of meer bedrijfsvestigingen als gevolg van wisselingen in de hoeveelheid werkzaamheden – naar gelang de toe- en afname van die werkzaamheden, anders dan

4 Een hiermee vergelijkbare situatie betreft de situatie waar werknemers in dienst zijn van een zogenoemde personeel B.V. en van daaruit worden geplaatst bij verschillende werkmaatschappijen. In dat geval zal voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden uitgegaan van de werkmaatschappij waar arbeidsplaatsen komen te vervallen.

wegens ziekte of vakantie bijvoorbeeld – op regelmatige basis onderling tussen verschillende vestigingen wordt uitgewisseld. In dat geval moet worden uitgegaan van het totaal van de uitwisselbare functies bij de verschillende vestigingen samen. Hetzelfde geldt als twee of meer bedrijfsvestigingen organisatorisch worden samengevoegd, bijvoorbeeld vanwege kostenbesparing en synergie-effecten.<sup>5</sup> Een ander voorbeeld betreft de situatie waarin werknemers voorafgaande aan de peildatum, anders dan wegens herplaatsing als bedoeld in deze regeling, in een andere bedrijfsvestiging (of in een aan de werkgever gelieerde rechtspersoon) zijn geplaatst en het vermoeden bestaat dat de werkgever de bedoeling heeft het ontslag van deze werknemers te bevorderen, of de toepassing van het afspiegelingsbeginsel te ontwijken.<sup>6</sup> Een volgend voorbeeld betreft de situatie waarin sprake is van verschillende rechtspersonen die zelf geen zelfstandige bedrijfsvoering hebben. Ook dan kan het redelijk zijn dat voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt uitgegaan van de werknemers die bij de verschillende rechtspersonen werkzaam zijn op uitwisselbare functies die komen te vervallen.

Opgemerkt wordt ten slotte dat bij het vervallen van arbeidsplaatsen in een bepaald project, of op een bepaalde locatie, voor het bepalen van de ontslagvolgorde het totale personeelsbestand van de onderneming van de werkgever of van de bedrijfsvestiging waaronder het project valt in ogenschouw moet worden genomen. Dit betekent dat nagegaan moet worden of de werknemers die werkzaam zijn op het project (of locatie) dat komt te vervallen, rechten kunnen claimen ten opzichte van werknemers die werkzaam zijn op andere projecten (of locaties). Als eenmaal is vastgesteld wie van de werknemers in een project of op een locatie waar arbeidsplaatsen komen te vervallen *niet* voor ontslag in aanmerking komen, moet worden nagegaan of de desbetreffende werknemers bereid zijn op de arbeidsplaatsen aan de slag te gaan van werknemers die (bij een ander project of op een andere locatie) wel voor ontslag in aanmerking komen. Als dat in een individueel geval niet het geval is, kan deze werknemer alsnog voor ontslag worden voorgedragen.

In het *derde lid* wordt voor uitzendwerkgevers afgeweken van het eerste lid ten aanzien van de groep uitwisselbare functies. In het geval sprake is van het vervallen van een inleenopdracht bij een uitzendwerkgever wordt uitgegaan van een andere groep uitwisselbare functies. Hier wordt niet uitgegaan van alle uitwisselbare functies in de onderneming, of van alle uitwisselbare functies binnen een bedrijfsvestiging van de onderneming, maar enkel van de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het inleenbedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was en de inleenopdrachten bij de desbetreffende bedrijfsvestiging op grond waarvan bij andere inleenbedrijven per inleenbedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies. Dat laatste geldt met dien verstande dat van de inleenopdrachten in andere inleenbedrijven, de inleenopdrachten buiten beschouwing blijven waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedraagt te rekenen vanaf het moment waarop de inleenopdracht is komen te vervallen. Deze regeling is gelijklopend aan de regeling die gold op grond van Bijlage B bij het voormalige Ontslagbesluit.

In het vierde lid is een bijzondere regeling opgenomen voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij het vervallen van arbeidsplaatsen binnen categorieën uitwisselbare functies

---

5 De voorbeelden zijn ontleend aan de Toelichting bij de wijziging van het Ontslagbesluit, *Stcrt.* 27 december 2001, 249, p. 42.

6 Zie het antwoord van de minister van SZW op Kamervragen Vermeij/Bosman, TK, 2009/2010, Aanhangsel van de Handelingen, nr. 1614.

die worden vervuld op het terrein van de zorg, welzijn en maatschappelijke dienstverlening zoals die was opgenomen in Bijlage C bij het Ontslagbesluit. Voor deze bijzondere regels is destijds gekozen omdat onverkorte toepassing van het afspiegelingsbeginsel per bedrijfsvestiging voor werkgevers en werknemers (in deze sectoren) tot onredelijke uitkomsten kan leiden. Meer specifiek betreft het de branches thuiszorg, kraamzorg, jeugdgezondheidszorg, verpleeg en verzorgingshuis, gehandicaptenzorg, jeugdhulp, geestelijke gezondheidszorg (met inbegrip van de verslavingszorg) en welzijn en maatschappelijke dienstverlening. De bedrijfsvestiging wordt bepaald aan de hand van de wijze waarop de eenheid zich naar buiten toe presenteert en de wijze waarop de eenheid intern is georganiseerd. Indien een werkgever landelijk of regionaal georganiseerd is, kan dit er dan zonder nadere maatregelen toe leiden dat het afspiegelingsbeginsel moet worden toegepast op werknemers met uitwisselbare functies bij meerdere gemeenten. Het gevolg hiervan is dat de betreffende werkgevers met het indienen van hun verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst moeten wachten totdat de besluitvorming over inkoop (tot het leveren van voorzieningen door zorgaanbieders) van gemeenten is afgerond in alle gemeenten om te kunnen vaststellen wie voor ontslag in aanmerking komt.

Een ander gevolg van onverkorte toepassing van het afspiegelingsbeginsel is dat werknemers met een uitwisselbare functie van wie het werk in een gemeente niet vervalt, toch voor ontslag in aanmerking komen. Het werk van de betreffende werknemers moet worden overgenomen door werknemers met uitwisselbare functies uit een andere gemeente die niet voor ontslag in aanmerking komen, maar waar het werk wel vervalt. Dit kan tot onacceptabele reisafstanden voor de betreffende werknemers leiden. Het is tevens tegengesteld aan hetgeen wordt beoogd, namelijk dat zorgcliënten zoveel mogelijk hun 'eigen' hulpverlener als vast gezicht behouden en dat de zorg in die zin wordt gecontinueerd.

Verder wordt geregeld dat als een werknemer op wie deze regeling van toepassing is, zijn werkzaamheden in meerdere gemeenten uitvoert, uitgegaan wordt van de gemeente waar de werknemer het meest werkzaam is. Dat laatste moet worden berekend over een periode van twaalf maanden voorafgaande aan het indienen van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Als een werknemer over een kortere periode in dienst is van de werkgever, wordt uitgegaan van die kortere periode. Deze regeling geldt ook als een werknemer in meerdere gemeenten werkzaam is geweest. Dat laatste om te voorkomen dat door het enkele feit dat een werknemer (recent) in een andere gemeente is geplaatst, de ontslagvolgorde wordt beïnvloed.

Ten slotte wordt voorzien in twee uitzonderingen. In de eerste plaats betreft dat de situatie waar sprake is van meerdere bedrijfsvestigingen van een werkgever binnen dezelfde gemeente. In dat geval wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast op de werknemers die werkzaam zijn bij de afzonderlijke bedrijfsvestigingen. In de tweede plaats geldt een uitzondering als een werkgever aannemelijk maakt dat het bepalen van de ontslagvolgorde aan de hand van de werkzaamheden die binnen de afzonderlijke gemeenten komen te vervallen, niet in overeenstemming is met de wijze waarop de werkzaamheden in zijn organisatie zijn ingericht. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werkzaamheden regionaal zijn georganiseerd en het werk van de werknemers zich uitstrekt over verschillende gemeenten. In dat geval kan het onwenselijk zijn het afspiegelingsbeginsel per gemeente toe te passen en zal bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden uitgegaan van de onderneming of een bedrijfsvestiging van de onderneming. Het is aan het UWV om te beoordelen, aan de hand van de specifieke omstandigheden van het geval, of een werkgever terecht gebruik maakt van deze uitzonderingsmogelijkheid.



### **Artikel 15 Opvolgende arbeidsovereenkomsten**

In het *eerste lid* van dit artikel wordt geregeld dat voor de berekening van de duur van het dienstverband van een werknemer bij de toepassing van artikel 11 een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, of tussen een werknemer en een opvolgende werkgever, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld. In het *tweede lid* is geregeld dat onder een opvolgende werkgever wordt verstaan de situatie waarin een werkgever ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moet worden opvolger te zijn, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, waarmee aangesloten wordt bij de formulering van opvolgend werkgeverschap in de zogenoemde ketenbepaling.

Het *derde lid* regelt dat voor de toepassing van het eerste lid arbeidsovereenkomsten daarenboven worden geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die deel uitmaken van een groep, indien bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat van werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers verwacht wordt dat zij regelmatig binnen deze groep van functie veranderen. De ratio van deze bepaling is hierin gelegen dat er concerns zijn die een employability-beleid voeren waarbij van de werknemer in beginsel wordt verwacht dat zij regelmatig van functie veranderen. Het is in dat geval redelijk om eerdere dienstverbanden binnen dezelfde groep mee te tellen bij de berekening van de duur van het dienstverband ook als er geen sprake is van elkaar ten aanzien van de arbeid opvolgende werkgevers.

Het vierde lid regelt dat in afwijking van eerste lid voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet worden samengeteld voor de berekening van de duur van het dienstverband als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden. Voor alle arbeidsovereenkomsten die voorafgaan aan de laatste arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2015 is aangegaan geldt dus dat ze alleen worden samengeteld als de onderbreking drie maanden of korter was. Als de onderbreking langer duurt dan zes maanden geldt op grond van de hoofdregel reeds dat voorafgaande arbeidsovereenkomsten niet worden samengeteld. Opgemerkt wordt dat het moment waarop de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, dat is dus het moment waarop beide partijen gebonden zijn aan de overeenkomst, bepalend is voor de vraag of het vierde lid van toepassing is. Het moment waarop de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk ingaat speelt daarbij geen rol.

### **Artikel 16 Alternatief afspiegelingsbeginsel**

In het *eerste lid* van dit artikel wordt geregeld dat een werkgever ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan laten als bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald dat van deze mogelijkheid gebruik kan worden gemaakt. Het totale aantal werknemers betreft uiteraard het aantal werknemers gemoeid met het vervallen van arbeidsplaatsen binnen een categorie uitwisselbare functies dat betrokken is bij de afspiegeling ingevolge het eerste lid van artikel 11 en niet het totale aantal werknemers dat werkzaam is op uitwisselbare functies.

Bij het invoeren van deze gekwalificeerde (in plaats van een generieke) mogelijkheid tot afwijking is het volgende overwogen. Het afspiegelingsbeginsel is enerzijds bedoeld om ontslagen evenwichtig te spreiden over de verschillende leeftijdscategorieën en anderzijds als objectief criterium voor het bepalen van de ontslagkeuze. Het voordeel van het afspiegelingsbeginsel voor werkgevers is dat zij zich niet tegenover hun werknemers hoeven te

verantwoorden over de ontslagkeuze. Het nadeel is dat een werkgever niet kan selecteren op basis van kwaliteit van werknemers, waardoor het kan voorkomen dat werknemers die aantoonbaar beter functioneren (of waarvan de werkgever meent dat zij over veel potentie voor de toekomst beschikken), ontslagen moeten worden en (in vergelijking) minder goed presterende kunnen blijven. Het voordeel voor werknemers is dat de ontslagkeuze geschiedt aan de hand van objectieve getalscriteria, eventuele willekeur wordt voorkomen en werkgevers gedwongen worden in al hun werknemers in gelijke mate te investeren. Het nadeel voor werknemers is dat werknemers die aantoonbaar beter functioneren dan andere werknemers desondanks toch voor ontslag in aanmerking kunnen komen. Hoewel beide partijen, werkgevers en werknemers, er dus belang bij kunnen hebben dat afwijking van afspiegeling mogelijk wordt, mag de afwijkingmogelijkheid niet leiden tot willekeur, zowel als het gaat om de uiteindelijke ontslagvolgorde, als om de investeringsbereidheid van werkgevers in hun werknemers. Om die reden is dan ook gekozen voor een zogenoemde gekwalificeerde mogelijkheid tot afwijking (gebaseerd op de kwaliteit van werknemers) en niet voor een generieke regeling.

De werkgever zal voor een beroep op de regeling aannemelijk moeten maken dat de werknemers die het betreft meer dan gemiddeld functioneren of over een meer dan gemiddelde potentie beschikken voor de toekomst. De werkgever zal echter ook aannemelijk moeten maken dat andere werknemers dezelfde kansen hebben gehad als deze werknemers. Dat betekent dat de werkgever zich dus niet alleen moet verantwoorden voor de keuze die hij maakt, maar ook over het door hem gevoerde beleid als het gaat om scholing van werknemers. Het voorgaande vergt ook dat een werkgever een personeelsbeleid voert waar het periodiek beoordelen van werknemers en het identificeren van werknemers met veel potentie voor de toekomst, onderdeel van uitmaken. Verder mag van de werkgever worden verlangd dat het voor werknemers op voorhand duidelijk is dat hun functioneren deel uit kan maken van de beoordeling wie voor ontslag in aanmerking komt. Deze vereisten voor het toepassen van de regeling zijn opgenomen in het *tweede lid* van onderhavig artikel.

In het *derde lid* is een restrictie aangebracht als het gaat om jongere (15–25) en oudere werknemers (55–AOW leeftijd). Als het gaat om jongere werknemers, omdat zij nog onvoldoende de gelegenheid hebben gehad zich te manifesteren en als het gaat om oudere werknemers, gezien hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en om te voorkomen dat de investeringsbereidheid van werkgevers ten aanzien van deze groep af zal nemen. Deze restrictie betekent echter niet dat de maatregel niet kan worden toegepast binnen de genoemde leeftijdscategorieën, wel dat de maatregel als zodanig niet mag leiden tot meer ontslagen binnen deze leeftijdscategorieën. Ter toelichting: de 10%-regel kan gebruikt worden om werknemers die bij volledige toepassing van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking zouden komen, vanwege bovengemiddelde prestaties of een meer dan gemiddeld potentieel voor de toekomst te behouden. In plaats daarvan komen andere werknemers voor ontslag in aanmerking, waarbij het afspiegelingsbeginsel bepaalt welke werknemer volgens dit beginsel binnen dezelfde leeftijdscategorie vervolgens voor ontslag in aanmerking komt. Slechts in het geval de bedoelde leeftijdscategorie is uitgeput en aldus een werknemer vanwege toepassing van de 10%-regel uit een andere leeftijdscategorie volgens de afspiegeling als eerstvolgende voor ontslag in aanmerking komt, kan de beperking van de leeftijdscategorieën 15–25 en 55 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd een rol spelen. Dit kan zich voordoen als een werknemer uit bijvoorbeeld de leeftijdscategorie 25–35 jaar bovengemiddeld presteert (en overigens aan de voorwaarden voor toepassing van de 10%-regel is voldaan), maar hij de enige is binnen zijn leeftijdscategorie die voor ontslag in aanmerking komt. In dat geval is zijn leeftijdscategorie uitgeput en zal de eerstvolgende werknemer die voor ontslag in aanmerking komt afkomstig zijn uit een

andere leeftijdscategorie, met dien verstande dat dit niet kan betreffen een werknemer uit de leeftijdscategorie 15–25 dan wel 55 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Om mogelijke misverstanden te voorkomen, het gaat bij deze regeling niet om het beter functioneren van de werknemer die volgens afspiegeling voor ontslag in aanmerking komt (en die de werkgever wil behouden), in vergelijking tot een werknemer die daar in eerste instantie niet voor in aanmerking komt. Dat zou met zich brengen dat niet alleen de werkgever maar ook UWV (of de rechter) telkens de vergelijking tussen de ene en de andere werknemer moet maken. Dat is ongewenst, niet in de laatste plaats vanwege de uitvoerbaarheid van de regeling. Voor deze regeling geldt, dat werknemers die aan de door de werkgever gestelde kwaliteitseisen voldoen, buiten de toepassing van afspiegeling worden gehouden (mits aan de randvoorwaarden is voldaan). Als het gaat om de toetsing door UWV of de rechter geldt ten aanzien van de beoordeling van het bovengemiddeld functioneren of het bezitten van een bovengemiddelde potentie voor de toekomst van de werknemer, dat het oordeel van de werkgever leidend is. Enerzijds omdat hij daar het beste zicht op heeft, anderzijds omwille van de uitvoerbaarheid van de regeling. Van UWV of rechter kan niet worden verlangd de beoordeling door de werkgever over te doen (als dat al zou kunnen), wel om te bezien of aan de hiervoor genoemde randvoorwaarden is voldaan.

Voor de situatie waarin uit de berekening van 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt, geen hele getallen komen, regelt het *vierde lid* dat het aantal werknemers dat op grond van het eerste lid buiten beschouwing wordt gelaten, naar boven wordt afgerond. Als bijvoorbeeld 21 werknemers voor ontslag in aanmerking komen, dan kunnen op grond van het eerste lid 2,1 werknemers buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden gelaten. Gelet op het vierde lid, wordt dit naar boven afgerond tot 3.

### **§ 5 Regels met betrekking tot het eerst beëindigen van andere arbeidsrelaties**

#### **Artikel 17 Opzeggen terwijl andere relaties nog niet zijn beëindigd**

In het vijfde lid van artikel 7:671a BW zijn arbeidsrelaties aangewezen die de werkgever in ieder geval moet beëindigen, voordat toestemming kan worden verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In artikel 7:671a, zevende lid, BW is bepaald dat bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel kunnen worden aangewezen waarop die bepaling niet van toepassing is. In het onderhavige artikel worden deze arbeidsrelaties en overeenkomsten aangewezen. De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW kan wel worden verleend als de bij deze regeling aangewezen arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel niet zijn beëindigd.

Het betreft situaties waarin de werkzaamheden die op grond van die overeenkomsten of arbeidsrelaties worden verricht tijdelijk van aard zijn, dat wil zeggen, korter dan 26 weken duren (en niet structureel kunnen worden gemaakt). Dat is ook logisch, enerzijds omdat de toestemming voor opzegging (veelal) werknemers zal betreffen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, anderzijds omdat als het tijdelijke werkzaamheden betreft deze vanzelf aflopen en de hiermee gemoeide functies ook niet worden betrokken bij de toepassing van afspiegeling omdat zij niet als uitwisselbaar worden gezien.

Voorts is geregeld dat toestemming om een arbeidsovereenkomst op te zeggen wel kan worden verleend als de werkgever arbeidsovereenkomsten van werknemers van wie de

resterende duur van de arbeidsovereenkomst meer bedraagt dan 26 weken niet heeft beëindigd. Deze werknemers worden, in tegenstelling tot werknemers van wie de resterende duur van de arbeidsovereenkomst minder bedraagt dan 26 weken, meegenomen bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Ten slotte is in dit artikel geregeld dat het voorschrift van artikel 7:671a, vijfde lid, BW evenmin geldt voor zover het betreft payrollwerknemers, voor zover zij niet op grond van toepassing van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komen (op grond van de schakelbepaling artikel 20, tweede lid) waardoor de overeenkomst met het payrollbedrijf moet worden opgezegd. Zonder deze regeling zou gelden dat bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen een werkgever eerst afscheid zou moeten nemen van zijn payrollwerknemers. Dat is tegengesteld aan hetgeen met betrekking tot payrollwerknemers wordt beoogd, namelijk dat hun bescherming tegen ontslag niet afwijkt van de bescherming van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij diezelfde werkgever.

### **§ 6 Regels met betrekking tot de wederindiensttredingsvoorwaarde**

In de artikelen 7:681, eerste lid, onderdelen d en e, en 7:682, vierde en vijfde lid, BW is de zogenoemde wederindiensttredingsvoorwaarde geregeld. Deze voorwaarde houdt onder meer in dat als een werkgever binnen 26 weken na opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst een ander in dienst neemt voor dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer voor zijn ontslag verrichtte, de werknemer de rechter kan verzoeken de opzegging te vernietigen of de arbeidsovereenkomst te herstellen (of in plaats daarvan aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen) als de werkgever niet eerst aan hem een aanbod heeft gedaan zijn vroegere werkzaamheden te hervatten. Op grond van artikel 7:682a BW kunnen ten aanzien van deze voorwaarde nadere regels worden gesteld over wat in dit verband mede onder een werkgever moet worden verstaan, in welke gevallen en onder welke voorwaarden deze artikelen niet van toepassing zijn en in welke volgorde de voorwaarde wordt toegepast als het ontslag meer werknemers betreft. Deze nadere regels zijn in de navolgende artikelen opgenomen.

### **Artikel 18 Wederindiensttredingsvoorwaarde buiten toepassing**

In dit artikel wordt geregeld dat de wederindiensttredingsvoorwaarde niet geldt als een werkgever de vroegere werkzaamheden van de werknemer in het kader van uitbesteding van werkzaamheden, waar op grond van artikel 5 van deze regeling een redelijke grond voor bestaat, laat verrichten door 'echte' zelfstandigen nadat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 6 van deze regeling is opgezegd of ontbonden. Daarvoor wordt als voorwaarde gesteld dat de persoon die deze werkzaamheden verricht, voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 6, onderdelen a tot en met c.

De wederindiensttredingsvoorwaarde is aldus wel van toepassing als de vroegere werkzaamheden van een werknemer worden verricht door een persoon die niet aan genoemde voorwaarden voldoet en in de situatie waar de arbeidsovereenkomst niet met toepassing van artikel 6 is opgezegd of ontbonden en de vroegere werkzaamheden door een ander worden verricht waaronder tevens wordt verstaan een 'echte' zelfstandige.

### **Artikel 19 Wederindiensttredingsvoorwaarde na groepsontslag**

In dit artikel wordt geregeld dat als meer dan één arbeidsovereenkomst met betrekking tot dezelfde werkzaamheden wegens bedrijfseconomische omstandigheden is opgezegd of ontbonden, de werkgever de werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste in aanmerking kwam voor opzegging of ontbinding, als eerste in de gelegenheid stelt zijn vroegere werkzaamheden te hervatten dan wel als

kandidaat bij een derde te worden voorgedragen. Als een werknemer daar geen gebruik van maakt of een werknemer door een derde niet geschikt wordt geacht, dient de werkgever de werknemer die alsdan als laatste voor ontslag in aanmerking kwam een aanbod te doen of als kandidaat bij een derde voor te dragen.

### ***§ 7 Regels met betrekking tot het ontslag van een payrollwerknemer***

#### **Artikel 20 Redelijke grond bij ontslag van payrollwerknemers**

In de memorie van toelichting bij de Wwz is aangegeven dat bij het stellen van regels ook regels zullen worden gesteld voor werknemers die via een payrollwerkgever werkzaam zijn bij een opdrachtgever, zodanig dat hun bescherming tegen ontslag niet afwijkt van de bescherming van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgevende werkgever. Het onderhavige artikel strekt hiertoe.

In dit artikel is geregeld dat voor de beoordeling of sprake is van een redelijke grond voor ontslag (als bedoeld in artikel 7:669 BW) ingeval van een voorgenomen ontslag door een payrollwerkgever de omstandigheden bij de opdrachtgever bepalend zijn. Er moet dus worden bezien of – bij het beëindigen van een overeenkomst tussen de opdrachtgever en de payrollwerkgever die leidt tot een voornemen tot ontslag door de payrollwerkgever – er bij de opdrachtgever zodanige omstandigheden zijn dat er een redelijke grond is voor ontslag van de payrollwerknemer. Dit betekent dat als een opdrachtgever een overeenkomst opzegt, bijvoorbeeld omdat hij meent dat de werknemer onvoldoende functioneert, er voor de payrollwerkgever alleen sprake is van een redelijke grond voor ontslag als aan de voorwaarden voor een ontslag wegens onvoldoende functioneren bij (en door) de opdrachtgever is voldaan. Een ander voorbeeld betreft de situatie waarin een opdrachtgever een overeenkomst opzegt vanwege het feit dat er onvoldoende werk is voor de payrollwerknemer. In dat geval zal aannemelijk moeten worden gemaakt dat het vervallen van een arbeidsplaats bij de opdrachtgever noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Een volgend voorbeeld betreft de situatie waar een payrollwerkgever besluit zijn bedrijf te beëindigen. In dat geval geldt dat dit niet leidt tot een redelijke grond voor ontslag omdat, beoordeeld naar de omstandigheden bij de opdrachtgever, de bedrijfsbeëindiging door de payrollwerkgever niet leidt tot het vervallen van een arbeidsplaats bij de opdrachtgever. Het wel toestemming verlenen voor opzegging aan de payrollwerkgever wegens bedrijfsbeëindiging zou er toe zou leiden dat aan de payrollwerknemer niet de ontslagbescherming wordt geboden waar hij aanspraak op zou kunnen maken als hij rechtstreeks in dienst was geweest bij de opdrachtgever. Visa versa geldt dat als de reden voor het beëindigen van de overeenkomst is gelegen in het beëindigen van het bedrijf van de opdrachtgever, of in het faillissement van de opdrachtgever, er arbeidplaatsen komen te vervallen bij de opdrachtgever en er aldus sprake is van omstandigheden bij de opdrachtgever die leiden tot een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst door de payrollwerkgever.

Het voorgaande betekent ook dat de omstandigheden bij de opdrachtgever bepalend zijn voor de bevoegdheid van UWV respectievelijk de kantonrechter om het ontslag preventief te toetsen aan de hand van de door de payrollwerkgever over te leggen (van door hem van de opdrachtgever te verkrijgen) informatie en dat de toepassing van de bepaling niet afhankelijk is van de vraag door wie de overeenkomst wordt opgezegd (opdrachtgever of payrollwerkgever). Dat laatste voorkomt ook misbruik. Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat de payrollwerkgever een verzoek om toestemming voor de opzegging op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW, indient bij het UWV, ook indien op de opdrachtgever een cao van toepassing is waarin is bepaald dat een van de werkgever

onafhankelijke en onpartijdige commissie is ingesteld aan wie toestemming voor opzegging moet worden gevraagd.

In *onderdeel a* is geregeld dat als het ontslag van de payrollwerknemer wordt beoordeeld aan hand van de omstandigheden bij de opdrachtgever, § 2 tot en met § 5 van deze regeling worden toegepast als ware de opdrachtgever de werkgever van de payrollwerknemer. Dit betekent bijvoorbeeld dat bij het beëindigen van een overeenkomst met de payrollwerkgever om bedrijfseconomische redenen, niet alleen aan de overige voorwaarden voor een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomisch omstandigheden moet zijn voldaan (zie paragraaf 2), maar ook aan de verplichting tot herplaatsing binnen een redelijke termijn (paragraaf 3) en dient de werknemer die wordt voorgedragen voor ontslag ook de werknemer te zijn die volgens het afspiegelingsbeginsel (paragraaf 4), toegepast bij de opdrachtgever, hiervoor in aanmerking komt. Ten slotte, artikel 7:671a, zevende lid, BW biedt de grondslag om te bepalen wie tevens als werkgever bedoeld in het vijfde lid van dat artikel kan worden beschouwd. In *onderdeel b* is gebruik gemaakt van deze mogelijkheid door te regelen dat de opdrachtgever geacht wordt de werkgever van de payrollwerknemer te zijn bij de toepassing van artikel 7:671a, vijfde lid, BW. Voordat de arbeidsovereenkomst van de payrollwerknemer beëindigd kan worden, dienen derhalve eerst de in dat artikellid benoemde arbeidsrelaties beëindigd te worden. Uit artikel 17 vloeit voort dat bepaalde arbeidsrelaties van de plicht, bedoeld in artikel 7:671a, vijfde lid, BW zijn uitgezonderd. Die uitzondering is, ingevolge onderdeel a, ook van overeenkomstige toepassing op de opdrachtgever.

#### **Artikel 21 Afwijking afspiegelingsbeginsel**

Op grond van artikel 20 zijn de omstandigheden van de opdrachtgever bepalend voor de vraag of er een redelijke grond is voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van de payrollwerknemer. In geval een payrollwerknemer feitelijk werkzaam is bij een (overheids) organisatie waarbij niet het afspiegelingsbeginsel bepalend is voor de ontslagvolgorde, maar een andere volgorde als bijvoorbeeld lifo, is de ontslagvolgorde die geldt bij de opdrachtgever bepalend.

#### **Artikel 22 Wederindiensttredingsvoorwaarde bij payrolling**

In dit artikel is geregeld dat voor de toepassing van de wederindiensttredings-voorwaarde in geval van payrolling de opdrachtgever waar de payrollwerknemer op basis van een inleenovereenkomst met het payrollbedrijf in dienst was, als werkgever die een ander in dienst neemt, wordt aangemerkt. Dit betekent dat als een dergelijke opdrachtgever binnen 26 weken na opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst een ander in dienst neemt, de payrollwerknemer door de opdrachtgever (al dan niet via de payrollwerkgever) in de gelegenheid gesteld moet worden zijn vroegere werkzaamheden te hervatten. Als daar niet aan wordt voldaan, kan de payrollwerknemer de rechter verzoeken de opzegging te vernietigen, of de payrollwerkgever te veroordelen de arbeidsovereenkomst met de payrollwerknemer te herstellen, dan wel aan hem een billijke vergoeding toe te kennen ten laste van de payrollwerkgever. Ook hiermee wordt bereikt dat de bescherming van payrollwerknemers niet afwijkt van de bescherming van andere werknemers in dienst van de opdrachtgevende werkgever.

#### **Artikel 23 Einde payrollovereenkomst bij niet-nakoming**

In dit artikel is onder meer geregeld in welke situatie de omstandigheden bij de opdrachtgever niet bepalend zijn voor de vraag of er een redelijke grond voor ontslag is. Dat is het geval als de opzegging van de overeenkomst door de payrollwerkgever aantoonbaar het gevolg is van het gedurende een periode van ten minste drie maanden door de

opdrachtgever in het geheel niet naleven van de financiële verplichtingen (jegens de payrollwerkgever) die volgen uit de overeenkomst. De payrollwerkgever zal daarbij moeten aantonen dat hij zich heeft ingespannen om de opdrachtgever alsnog te bewegen om de financiële verplichtingen na te komen. Dit kan hij bijvoorbeeld aantonen door inzage te verschaffen in zijn boekhouding, alsmede door een bewijs van het inschakelen van een deurwaarder om de opdrachtgever te bewegen aan zijn verplichtingen te voldoen. De periode van drie maanden, alsmede het bewijs dat een payrollwerkgever moet aanleveren, zijn bedoeld om het omzeilen van de regeling, bedoeld in het eerste en tweede lid, te voorkomen wat bij het hanteren van een kortere periode mogelijk het geval zal kunnen zijn en tevens om te voorkomen dat wanprestatie te snel wordt afgewenteld op de werknemer.

Als deze situatie zich voordoet en de payrollwerkgever geen ander werk heeft voor de payrollwerknemer, kan – vanwege bedrijfseconomische redenen – toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst worden verleend (of in voorkomende gevallen de arbeidsovereenkomst om die reden door de rechter worden ontbonden). Wel geldt hierbij, net als voor andere werkgevers, dat een payrollwerkgever zich moet inspannen om ontslag te voorkomen. Als een overtollige werknemer herplaatst kan worden, is niet aannemelijk gemaakt dat het ontslag van de werknemer noodzakelijk is en zal geen toestemming voor opzegging worden verleend en de arbeidsovereenkomst niet door de kantonrechter kunnen worden ontbonden. In een situatie als hier aan de orde heeft dit voor de payrollwerkgever tot gevolg dat nagegaan moet worden of er bij andere aangesloten opdrachtgevers vacatures zijn dan wel op korte termijn vrij komen waar een overtollig geworden werknemer voor in aanmerking zou kunnen komen. Is dat het geval, dan moet daar serieus werk van worden gemaakt. Bij een ontslagverzoek moet dan ook blijken dat de payrollwerkgever is nagegaan of er bij andere bij hem aangesloten opdrachtgevers geschikte vacatures zijn (of op korte termijn komen). Informatie van de verschillende opdrachtgevers is hiervoor noodzakelijk. Ook moet blijken dat de payrollwerkgever de payrollwerknemer op het bestaan van vacatures heeft gewezen en hem met de desbetreffende opdrachtgever in contact heeft gebracht. Een reactie van de payrollwerkgever dat mogelijkheden om de overtollige werknemer te herplaatsen ontbreken omdat derden zelf hun werving en selectie doen, volstaat niet.

In deze situatie geldt het afspiegelingsbeginsel niet. Dat is ook logisch, enerzijds omdat het wel van toepassing verklaren van deze regels tot gevolg kan hebben dat andere payrollwerknemers bij andere opdrachtgevers voor ontslag moeten worden voorgedragen. Dat verhoudt zich niet tot de contractuele relatie die een payrollwerkgever met zijn opdrachtgevers heeft, op grond waarvan in feite alleen de opdrachtgever zeggenschap heeft over de desbetreffende werknemers. Anderzijds omdat in geval van het niet nakomen van financiële verplichtingen dat niet beperkt zal zijn tot een enkele payrollwerknemer, maar betrekking zal hebben op alle payrollwerknemers die via dezelfde payrollwerkgever bij een opdrachtgever werkzaam zijn. Ten slotte is in dit artikel geregeld dat in een situatie als hier aan de orde om dezelfde reden de zogenoemde wederindiensttreedingsvoorwaarde niet geldt, net zo min als de verplichting voor de werkgever op grond van artikel 7:671a, vijfde lid van het BW, om alvorens toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden verleend bijvoorbeeld eerst de arbeidsrelaties met werknemers te moeten beëindigen die niet op basis van een dergelijke overeenkomst werkzaam zijn.

## **§ 8 Regels met betrekking tot de transitievergoeding**

### **Artikel 24 Kleine werkgever**

In artikel 7:673a, eerste lid, BW is geregeld dat indien de werknemer bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, in afwijking van artikel 7:673, tweede lid, BW, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk is aan de helft van het in geld vastgestelde loon per maand. In artikel 7:673a, tweede lid, BW is vervolgens opgenomen dat het eerste lid niet van toepassing is op de werkgever die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had. Zoals in de memorie van toelichting bij de Wwz is aangegeven worden kleine werkgevers hiermee beschermd tegen een relatief te zware financiële verplichting die de tijdelijke regeling voor oudere werknemers met zich kan brengen. Artikel 7:673a, derde lid, BW biedt de mogelijkheid om bij ministeriële regeling werkgevers aan te wijzen waarop het tweede lid niet van toepassing is.

In artikel 7:673d, BW is geregeld dat in afwijking van artikel 7:673, tweede lid, BW onder bij ministeriële regeling te bepalen voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten als de werknemer in dienst was bij een werkgever, die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had en de arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW (bedrijfseconomische redenen) die het gevolg zijn van de slechte financiële situatie van de werkgever.

In het *eerste lid* van het onderhavige artikel wordt zowel met betrekking tot artikel 7:673a BW als met betrekking tot artikel 7:673d BW geregeld dat deze artikelen niet van toepassing zijn op een werkgever die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had, als deze werkgever onderdeel uitmaakt van een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW. Het gemiddeld aantal werknemers wordt bepaald door het aantal werknemers op 1 juli en het aantal werknemers op 31 december bij elkaar op te tellen en door tweeën te delen. Een groep is een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden. Uit de wetsgeschiedenis valt af te leiden dat ook het element centraleleiding essentieel is.<sup>7</sup> De groep wordt geacht draagkrachtig genoeg te zijn voor het de werkgever kunnen laten betalen van de tijdelijk verhoogde transitievergoeding voor oudere werknemers. Uiteraard geldt zulks enkel indien de groep in zijn geheel in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet gemiddeld 25 of meer werknemers in dienst had.

Verder wordt in het *tweede lid* van dit artikel geregeld onder welke cumulatieve voorwaarden artikel 7:673d BW van toepassing is. Het is aan de werkgever die gebruik maakt van de mogelijkheid om een lagere transitievergoeding te betalen om aan te tonen dat aan deze

---

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2003/04, 29 210, nr. 25 (Nota naar aanleiding van het Nader Verslag), p. 13–14.



voorwaarden voldaan is. In de eerste plaats (onderdeel a) moet worden aangetoond dat over de drie voorafgaande boekjaren het netto resultaat van de onderneming van de werkgever kleiner is geweest dan nul. Het gaat dan om de boekjaren gelegen voor het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt. Dit kan bijvoorbeeld blijken uit de enkelvoudige jaarrekeningen over de afgelopen drie boekjaren en de winst- en verliesrekening.

Het kan voorkomen dat de onderneming nog geen drie jaren bestaat of de onderneming nog niet beschikt over definitieve financiële gegevens over de gevraagde boekjaren. In dat geval kan worden uitgegaan van de periode dat de onderneming feitelijk bestaat respectievelijk voorlopige financiële stukken.

In de tweede plaats dient binnen de onderneming van de werkgever sprake te zijn van een negatief eigen vermogen (onderdeel b), dat wil zeggen dat waarde van de activa van de onderneming kleiner zijn dan de waarde van de passiva van de onderneming. Het gaat daarbij om het eigen vermogen dat is vastgesteld conform de regels die daaromtrent worden gesteld in het Besluit modellen jaarrekening. Ten slotte moeten de vlottende activa binnen de onderneming van de werkgever per het einde van het boekjaar dat eindigt voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet, kleiner zijn dan de kortlopende schulden (onderdeel c). Naar bedrijfseconomische maatstaven is van een dergelijke slechte liquiditeitspositie sprake als de zogenoemde current ratio minder dan 1 is.

In het *derde lid* wordt geregeld dat indien in een boekjaar aan de eigenaar van de onderneming geen loon is toegekend, voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel a, het resultaat van de onderneming in dat boekjaar wordt verminderd met een forfaitair bedrag. Dit betreft het bedrag bedoeld in artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964 dat op grond van het vijfde lid van dat artikel jaarlijks bij ministeriële regeling wordt vervangen. De rechtsvorm van de onderneming brengt met zich mee dat het loon voor de eigenaar (bijvoorbeeld bij een eenmanszaak, v.o.f., maatschap of commanditaire vennootschap) niet steeds in het resultaat betrokken wordt. In dat geval wordt de fictie gehanteerd dat de eigenaar zichzelf het in artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964 bedoelde bedrag als loon uitkeert. Indien er meerdere eigenaren zijn die arbeid ten bate van de onderneming verrichten, wordt dit bedrag voor elk van deze eigenaren in mindering gebracht op het netto resultaat van de onderneming.

Partijen kunnen UWV bij de behandeling van een verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, UWV vragen te beoordelen of aan deze voorwaarden is voldaan. Dit is geregeld in artikel 8 van de Regeling UWV ontslagprocedure. Als de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden door de rechter, dan kan de werkgever of de werknemer de rechter verzoeken vast te stellen of aan de genoemde voorwaarden is voldaan.

### **Artikel 25 Betalen in termijnen**

In artikel 7:673c, tweede lid, BW is geregeld dat in het geval de betaling van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 7:673, tweede lid, en 7:673a, eerste lid, BW leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden in termijnen kan worden betaald en dat daarbij kan worden bepaald dat de transitievergoeding met een bij die ministeriële regeling te bepalen percentage wordt verhoogd.

In onderhavig artikel wordt geregeld dat de betaling in termijnen zich over maximaal zes maanden mag uitstrekken. Deze periode gaat lopen op het moment waarop de wettelijke rente verschuldigd is over het bedrag van de transitievergoeding: een maand nadat de

arbeidsovereenkomst is geëindigd. Deze termijn biedt voldoende ruimte aan een werkgever en bewerkstelligt anderzijds dat de werknemer binnen een afzienbare termijn zijn volledige transitievergoeding ontvangt.

In artikel 7:686a, eerste lid, tweede zin, BW is opgenomen dat over het bedrag van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 7:673, 7:673a en 7:673c BW, de wettelijke rente verschuldigd is, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Uit deze systematiek volgt dat bij de toepassing van de betalingsregeling de werkgever steeds wettelijke rente verschuldigd is over dat deel van de transitievergoeding dat als gevolg van de betalingsregeling nog niet door de werkgever aan de werknemer is betaald.

### **Artikel 26 Werkgebieden Wet melding collectief ontslag**

De werkingsfeer van de WMCO wordt bepaald door het antwoord op de vraag of een voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst van 20 of meer werknemers binnen drie maanden plaatsvindt binnen één van de werkgebieden van de WMCO. Voor de werkingsfeer van de WMCO wordt aangesloten bij de in dit artikel bepaalde clustering van provincies. De clustering is niet gewijzigd ten opzichte van hetgeen geregeld was in artikel 1:3 van het Ontslagbesluit.

### **Artikel 27 Gelijikstelling payrollwerknemer**

Gelet op artikel 2 van deze regeling, wordt voor de beoordeling van de noodzaak van het verval van arbeidsplaatsen in geval sprake is van een collectief ontslag als bedoeld in de WMCO voor de toepassing van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW aangenomen dat voor een doelmatige bedrijfsvoering het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is, indien dit blijkt uit een schriftelijke verklaring van de belanghebbende vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 3, derde lid, WMCO, tenzij sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden. In het geval met toepassing van artikel 20, eerste lid, van deze regeling een payrollwerknemer wordt ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden bij de opdrachtgever, wordt – gelet op de gelijkstelling voor ontslag van de payrollwerknemer en de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever – de payrollwerknemer gelijk gesteld met werknemers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de WMCO. Dit betekent dat de melding op grond van de WMCO ook betrekking dient te hebben de beëindiging van een overeenkomst tussen de opdrachtgever en de payrollwerkgever voor zover dit tezamen met voorgenomen beëindigingen van andere arbeidsovereenkomsten met werknemers van de opdrachtgever binnen de reikwijdte van de WMCO valt.

### **Artikel 28 Intrekken Ontslagbesluit en overgangsrecht**

Dit artikel regelt dat het Ontslagbesluit wordt ingetrokken. Op grond van artikel XXII van de Wwz blijft het oude recht onder meer van toepassing bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst, indien voor de inwerkingtreding van het nieuwe ontslagrecht een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is gedaan. De lagere regelgeving blijft in dat geval ook van toepassing. Nu in deze regeling het Ontslagbesluit expliciet wordt ingetrokken, waardoor onduidelijkheid zou kunnen bestaan over de vraag of het Ontslagbesluit nog wel van toepassing is ten aanzien van overgangssituaties, is in het tweede lid geregeld dat het Ontslagbesluit, zoals dat luidde op 30 juni 2015, van toepassing blijft indien reeds een verzoek om toestemming was gedaan voor de inwerkingtreding van deze regeling.

## 2. Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102296, tot vaststelling van regels met betrekking tot toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst (Regeling UWV ontslagprocedure) (i.w. 01-07-15, Stcrt. 2015, nr 12688)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 671a, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

### **§ 1. Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- b. *werkgever, werknemer en arbeidsovereenkomst*: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. *toestemming*: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a of b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. *verzoek*: verzoek als bedoeld in artikel 671a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- e. *ontslagadviescommissie*: vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen.

### **§ 2. De procedure**

#### **Artikel 2 Formulieren**

1. Het UWV stelt een formulier beschikbaar voor de indiening van een verzoek om toestemming.
2. Het UWV stelt een formulier beschikbaar voor de indiening van een verweer.

### **Artikel 3 Aanvullen verzoek**

Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek om toestemming heeft de werkgever de gelegenheid het verzoek binnen acht dagen na mededeling hiervan door het UWV, aan te vullen. Deze termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

### **Artikel 4 Zienswijze en verweer**

1. Na ontvangst van een volledig verzoek om toestemming doet het UWV de werknemer hiervan mededeling onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen veertien dagen na deze mededeling verweer te voeren.
2. Na ontvangst van het verweer kan het UWV achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen zeven dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.
3. Indien het UWV advies van een deskundige inwint omtrent de arbeidsmedische mogelijkheden tot het verrichten van de bedongen arbeid, al dan niet in aangepaste vorm, of tot herplaatsing in een passende functie, al dan niet na scholing, stelt het UWV de werkgever en de werknemer in de gelegenheid binnen zeven dagen hun zienswijze op het uitgebrachte advies naar voren te brengen.
4. De in het eerste, tweede en derde lid voor de werkgever en werknemer gestelde termijnen kunnen worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.
5. Indien het in de procedure door partijen gewisselde hiertoe aanleiding geeft, kan het UWV werkgever of werknemer verzoeken aanvullende gegevens of bescheiden te verstrekken binnen een door het UWV te bepalen termijn. Het UWV kan de andere partij binnen een door het UWV te bepalen termijn in de gelegenheid stellen zijn zienswijze naar voren te brengen op de aanvullende gegevens en bescheiden.
6. Dit artikel is niet van toepassing, indien op grond van de door de werkgever verstrekte gegevens vastgesteld kan worden dat geen toestemming wordt verleend.

### **Artikel 5 Vertaling en samenvatting van verstrekte gegevens**

1. Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden in een vreemde taal zijn gesteld en een vertaling daarvan voor de beoordeling van die gegevens noodzakelijk is, kan het UWV besluiten deze gegevens of bescheiden niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze gegevens of bescheiden heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door het UWV te bepalen termijn met een vertaling aan te vullen.
2. Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden omvangrijk of ingewikkeld zijn en een samenvatting voor de beoordeling van die gegevens of bescheiden nodig is, kan het UWV besluiten deze niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door het UWV te bepalen termijn met een samenvatting aan te vullen.
3. Indien de werkgever of de werknemer bezwaren heeft tegen het ter kennis brengen van vertrouwelijke gegevens aan de wederpartij, worden deze gegevens niet bij de beoordeling van het verzoek betrokken.

### **Artikel 6 Ontslagadviescommissie**

Na ontvangst van het in artikel 4, eerste lid, bedoelde verweer van de werknemer dan wel nadat de werkgever en werknemer hun zienswijze krachtens artikel 4, tweede, derde en vijfde lid, naar voren hebben gebracht, kan het UWV het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a,

van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de daarop betrekking hebbende gegevens en bescheiden voor advies aan de ontslagadviescommissie voorleggen.

### **Artikel 7 Geen toestemming bij opzegverbod**

Indien uit een verzoek om toestemming, of tijdens de behandeling daarvan blijkt dat een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, eerste tot en met vierde en tiende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, geeft het UWV geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen vier weken na de dag waarop het UWV beslist op het verzoek niet meer geldt.

### **Artikel 8 Beoordeling financiële omstandigheden**

1. Op verzoek van de werkgever, bedoeld in artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, die een verzoek om toestemming heeft ingediend, of de werknemer op wie het verzoek om toestemming betrekking heeft, geeft het UWV een oordeel over de toepasselijkheid van de voorwaarden, bedoeld in artikel 24, tweede lid, onderdelen a tot en met c, van de Ontslagregeling.
2. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt door de werkgever gelijktijdig met het verzoek om toestemming gedaan.
3. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt door de werknemer ten laatste gelijktijdig met zijn verweer, bedoeld in artikel 4, eerste lid, gedaan.
4. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

## **§ 3. Slotbepalingen**

### **Artikel 9 Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling UWV ontslagprocedure.

### **Artikel 10 Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

## **TOELICHTING**

### **Algemeen**

In deze regeling worden nadere regels gesteld over de inrichting van de procedure tot het verlenen van toestemming door UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en de hierbij te hanteren termijnen. Een verzoek om toestemming dat ziet op een andere dan de hier genoemde ontslaggronden is niet ontvankelijk. Uitgangspunt voor de inrichting van de procedure is dat in het merendeel van de gevallen een verzoek binnen een termijn van vier weken wordt afgehandeld, te rekenen vanaf het moment dat een volledig verzoek is ontvangen. De zorgvuldige behandeling van een verzoek om toestemming kan met zich meebrengen dat een langere termijn nodig is voor de afhandeling.

Onderdeel van de procedure kan zijn dat advies wordt ingewonnen van de Ontslagadviescommissie (OAC), bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, alvorens UWV over een verzoek om toestemming beslist. Het spreekt voor zich dat het inwinnen van dat advies leidt tot een langere proceduredtijd en dat zulks daarom beperkt moet worden tot situaties van ontslag om bedrijfseconomische redenen

waar onduidelijkheid bestaat over de toepassing van de regels bij de beslissing die genomen moet worden met betrekking tot een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst en daar waar (sector)specifieke kennis, waarover de leden van deze commissie uit hoofde van hun hoedanigheid beschikken, noodzakelijk is voor het kunnen beoordelen van het verzoek.

Voor het betrekken van de Ontslagadviescommissie bij ontslagen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid bestaat geen aanleiding, nu deze zaken geen (sector)specifieke kennis vereisen waarover vertegenwoordigers van werknemers en werkgeversorganisaties vanuit die hoedanigheid beschikken en, voor zover dat noodzakelijk is, UWV een oordeel kan vragen van een deskundige (arbeidsdeskundige of verzekeringsarts) omtrent de arbeids-/medische mogelijkheden van een werknemer om binnen een termijn van 26 weken de bedongen arbeid al dan niet in aangepaste vorm of andere passende arbeid (al dan niet met behulp van scholing) te kunnen verrichten.

#### *Awb van toepassing*

Een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst valt onder de reikwijdte van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). De beslissing van UWV op het verzoek betreft een beschikking waartegen gelet op artikel 1 van bijlage 2 bij de Awb en artikel 7:1 van de Awb geen bezwaar en beroep open staat. Afdeling 4.1.1. geeft een aantal vereisten waaraan een aanvraag in het algemeen, dus ook een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst moet voldoen.

Volgens artikelen 4:1 en 4:2 van de Awb moet de aanvraag:

- schriftelijk worden gedaan;
- de naam en het adres van de aanvrager bevatten;
- gedateerd zijn;
- aangeven welke beschikking de aanvrager verzoekt;
- alle gegevens en bescheiden bevatten die voor de beslissing nodig zijn en waarover de aanvrager redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.

Dit betekent dat de werkgever de ontslagreden(en) moet vermelden en toelichten. Bovendien moet een en ander blijken uit de bijgevoegde documentatie. Er moeten dus voldoende gegevens en bescheiden worden verstrekt om het verzoek (de aanvraag) inhoudelijk te kunnen beoordelen.

#### *Verzoek om toestemming voor opzegging*

Om te bevorderen dat een verzoek om toestemming zo volledig mogelijk wordt ingediend, stelt UWV aan de werkgever een formulier ter beschikking waaruit blijkt welke informatie UWV nodig heeft voor het kunnen beoordelen van een volledig verzoek. De indiening van een verzoek, aan de hand van genoemd formulier, verloopt (zoveel mogelijk) langs elektronische weg.

UWV kan in bepaalde gevallen besluiten om het verzoek om toestemming voor opzegging niet in behandeling te nemen. Dit is het geval indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek of de voorbereiding van de beschikking, ook nadat de aanvrager in de gelegenheid is gesteld het verzoek aan te vullen (artikel 4:5, eerste lid, onderdeel c, Awb). De werkgever kan dan een nieuw verzoek indienen dat wel voorzien is van alle benodigde informatie en documentatie.

Als het verzoek volledig is, zal UWV dit in behandeling nemen. Indien op voorhand blijkt dat het verzoek om toestemming in het licht van de vigerende wet- en regelgeving moet worden geweigerd, zal de beschikking van UWV dienovereenkomstig komen te luiden en zal niet eerst om verweer van de werknemer worden verzocht, noch het advies van de Ontslagadviescommissie worden ingewonnen. Dit zal ook het geval zijn als een uitzendwerkgever een verzoek indient voor ommekomst van de periode gedurende welke hij zich moet inspannen om een werknemer te herplaatsen in een passende functie als bedoeld in artikel 7 van de Ontslagregeling. In dat geval is er immers geen sprake van een redelijke grond voor ontslag.

#### *Herhaald verzoek na weigering toestemming*

Het kan voorkomen dat een verzoek om toestemming voor opzegging wordt ingediend terwijl UWV op een eerder ingediend verzoek ten aanzien van diezelfde werknemer toestemming heeft geweigerd. Indien de werkgever na een weigering van toestemming opnieuw een verzoek indient, zal de werkgever op grond van artikel 4:6 Awb nieuw gebleken feiten en omstandigheden moeten vermelden. Doet de werkgever dit niet dan kan UWV, zonder de werkgever in de gelegenheid te stellen de aanvraag aan te vullen, het verzoek afwijzen. Het is immers in het belang van de betrokken werknemer dat hij er, gelet op het voor hem positieve besluit van de initieel geweigerde toestemming voor opzegging, op mag vertrouwen dat de werkgever het dienstverband niet alsnog door opzegging van de arbeidsovereenkomst mag beëindigen.

### **Artikelsgewijs**

#### *Artikel 1*

In dit artikel wordt een aantal begrippen gedefinieerd waar in de regeling regelmatig naar wordt verwezen.

#### *Artikel 2*

UWV stelt een formulier beschikbaar aan de hand waarvan werkgever zijn verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst indient. Uitgangspunt is dat het verzoek elektronisch wordt ingediend, waarbij het formulier inzicht geeft in de voor het kunnen doen van een volledig verzoek door werkgever te verstrekken gegevens en over te leggen bescheiden. Tevens stelt UWV een formulier beschikbaar ten behoeve van het verweer van de werknemer.

#### *Artikel 3*

Uitgangspunt is dat UWV de werkgever binnen twee werkdagen wijst op de onvolledigheid van het verzoek. UWV deelt de werkgever mee welke gegevens ontbreken. In dit artikel wordt de termijn waarbinnen de werkgever de gegevens moet aanvullen, bepaald op acht dagen. Het is echter denkbaar dat deze termijn in bijzondere omstandigheden niet door de werkgever kan worden gehaald. In die gevallen kan UWV deze termijn verlengen. Dit uitstel dient beperkt te blijven tot enkele dagen. Indien de werkgever de aanvraag binnen die tijd niet kan completeren, kan UWV besluiten op grond van artikel 4:5 van de Awb het verzoek niet in behandeling te nemen.

#### *Artikel 4*

Het eerste lid regelt de verplichting van UWV de werknemer in de gelegenheid te stellen binnen veertien dagen verweer te voeren tegen het verzoek. Uitgangspunt is dat UWV binnen twee werkdagen na ontvangst van een volledig verzoek de werknemer om verweer zal vragen. Uitgaande van een goed onderbouwd verzoek zal in de meeste gevallen na het

verweer van de werknemer voldoende informatie beschikbaar zijn gekomen voor UWV om tot een besluit te komen. Is dat niet het geval dan kan op grond van het tweede lid een volgende ronde van hoor en wederhoor worden gevoerd. De termijn hiervoor bedraagt zeven dagen. Deze termijn is in verband met de wens de procedure te versnellen drie dagen korter dan de termijn die gold op grond van artikel 2:2 van het Ontslagbesluit.

Het derde lid regelt dat werkgever en werknemer in de gelegenheid worden gesteld om binnen zeven dagen te reageren op een deskundigenadvies over arbeidsmedische mogelijkheden tot het verrichten van de bedongen arbeid, al dan niet in aangepaste vorm, of tot herplaatsing in een passende functie, al dan niet door scholing.

Het vierde lid maakt mogelijk dat bij bijzondere omstandigheden de hiervoor genoemde termijnen kunnen worden verlengd. Als bijzondere omstandigheden die een uitstel van enkele dagen kunnen rechtvaardigen, kunnen bijvoorbeeld worden aangemerkt: overlijden van naaste familie of verwanten of storingen van het elektronisch verkeer. Uitstel kan ook aan de orde zijn in een situatie waarin een werknemer is opgenomen in een ziekenhuis of een situatie waarin een werknemer om medische redenen niet in staat is adequaat verweer te voeren. UWV vraagt in dat geval om een verklaring van een arts/medicus. Ook een poging tot schikking kan een bijzondere omstandigheid zijn om uitstel te rechtvaardigen. Het verdient immers de voorkeur als partijen er samen zouden uitkomen. Voorts kan ook een vakantie of een buitenlandse dienstreis van de werknemer aanleiding vormen voor het verlengen van de termijn. Of hiervoor aanleiding bestaat, kan onder meer afhangen van omstandigheden als het tijdstip van de indiening van het verzoek om toestemming, de aangevoerde ontslaggrond, of sprake is van een collectieve of bedrijfsvakantie, het tijdstip in de procedure waarop werknemer om uitstel vraagt en of de werkgever instemt met uitstel. Het spreekt voor zich dat het verlenen van uitstel leidt tot een verlenging van de proceduretijd. Daarom is de mogelijkheid tot het verlenen van uitstel beperkt tot bijzondere omstandigheden en zal bij het verlenen van uitstel rekening worden gehouden met het belang dat partijen hebben bij een voortvarende afhandeling van het verzoek.

In het vijfde lid is geregeld dat UWV werknemer of werkgever kan verzoeken aanvullende stukken alsnog te verstrekken. Het gaat dan bijvoorbeeld om stukken waarnaar in een verweer of zienswijze wordt verwezen, maar die niet zijn bijgevoegd. De andere partij kan in dat geval zo nodig in de gelegenheid worden gesteld om daarop een zienswijze te geven. UWV bepaalt of dit aan de orde is en binnen welke termijnen dit gebeurt.

Als op voorhand vast komt te staan dat een verzoek afgewezen zal worden, wordt een dergelijk verzoek uiteraard niet voorgelegd aan de werknemer. Dit is in het zesde lid geregeld.

#### *Artikel 5*

In artikel 4:5, tweede en derde lid, van de Awb is geregeld hoe bij een aanvraag omgegaan wordt met stukken die in een vreemde taal zijn gesteld, of die zeer ingewikkeld of omvangrijk zijn. Omdat het bij een verzoek om toestemming waar deze regeling op ziet, ook kan voorkomen dat op een later moment, bijvoorbeeld naar aanleiding van het verweer, of bij het geven van een zienswijze, stukken worden ingebracht die in een vreemde taal zijn gesteld of die ingewikkeld of omvangrijk zijn, is in het eerste en tweede lid geregeld hoe hiermee omgegaan wordt. Hierbij wordt aangesloten bij hetgeen in de Awb is geregeld. Als UWV dit nodig acht, verzoekt UWV om een vertaling of samenvatting. Indien deze aanvulling niet binnen de gestelde termijn geleverd kan worden, laat UWV de stukken die het betreft buiten beschouwing bij de beoordeling van het verzoek.



Het derde lid maakt mogelijk dat vertrouwelijke gegevens van de werkgever of de werknemer niet tegen de wil van de desbetreffende partij ter kennis worden gebracht van de andere partij. Gelet op het beginsel van hoor- en wederhoor is de consequentie hiervan dat deze vertrouwelijke gegevens niet bij de beoordeling van het verzoek zullen worden betrokken.

#### *Artikel 6*

Nadat de procedure op grond van de voorgaande artikelen is afgerond, kunnen het verzoek en de daarop betrekking hebbende bescheiden voor advies worden voorgelegd aan de Ontslagadviescommissie indien het een voornemen van ontslag betreft op grond van artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) (bedrijfseconomische redenen). Nadat deze commissie heeft geadviseerd, neemt UWV een beslissing op het verzoek van de werkgever en worden partijen hierover geïnformeerd.

#### *Artikel 7*

Als uit het verzoek om toestemming of tijdens de behandeling van een verzoek om toestemming duidelijk wordt dat de arbeidsovereenkomst niet opgezegd mag worden door de werkgever, omdat een opzegverbod geldt, dan geeft UWV geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Daarom is het voor de werkgever niet zinvol om in een dergelijk geval toch een verzoek om toestemming te doen. Als lopende de behandeling van het verzoek blijkt dat een opzegverbod geldt, ligt het voor de hand dat de werkgever het verzoek intrekt. Tot een afwijzing van een verzoek om toestemming omdat een opzegverbod van toepassing is, zal het in de praktijk dus niet vaak komen. Als sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte en geen toestemming zal worden verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van deze zieke werknemer, kan in plaats daarvan een andere werknemer voor ontslag worden voorgedragen. Dat eerstbedoelde werknemer ziek is en voorlopig zal blijven, zal de werkgever aan de hand van een verklaring van de bedrijfsarts moeten aantonen.

Dit is anders als verwacht kan worden dat het opzegverbod op korte termijn niet langer van toepassing zal zijn op de werknemer. Als, naar verwachting, het opzegverbod niet meer zal gelden uiterlijk vier weken na de dag waarop UWV beslist op het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, kan UWV wel besluiten om toestemming te verlenen. De werkgever zal in deze situatie moeten aangeven waarom verwacht kan worden dat het opzegverbod binnen die termijn niet meer geldt. Dat kan hij bijvoorbeeld, in het geval de werknemer ziek is, doen aan de hand van een verklaring van de bedrijfsarts, waaruit blijkt dat de medewerker spoedig hersteld zal zijn. UWV zal in de beschikking vermelden dat indien mocht blijken dat het opzegverbod na de beslissing op het verzoek voortduurt, de arbeidsovereenkomst bij de aanwezigheid van het opzegverbod niet kan worden opgezegd.

Indien bij de behandeling van een verzoek om toestemming niet naar voren is gekomen dat er een opzegverbod van toepassing is, kan het zich voordoen dat UWV toestemming verleent, terwijl een opzegverbod van toepassing is. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst dan niet rechtsgeldig opzeggen met een beroep op de gegeven toestemming.

#### *Artikel 8*

Op grond van artikel 7:673d BW kunnen onder bij ministeriële regeling te bepalen voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst ten behoeve van de berekening van de transitievergoeding maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten. Hiervan kan volgens artikel 7:673d BW alleen gebruik

worden gemaakt als het betreft een kleine werkgever die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had en de arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens bedrijfseconomische omstandigheden (als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onderdeel a, BW) wegens een slechte financiële situatie van de werkgever. De ministeriële regeling met hierin opgenomen de voorwaarden als bedoeld in artikel 7:673d BW betreft de Ontslagregeling (artikel 24). Hierin is bijvoorbeeld geregeld wanneer sprake is van een kleine werkgever. In artikel 8 van onderhavige regeling is opgenomen dat de kleine werkgever of de werknemer die bij hem in dienst is, UWV kan verzoeken een oordeel te geven over de vraag of aan de drie voorwaarden, bedoeld in artikel 24, tweede lid, van de Ontslagregeling is voldaan. Als aan alle drie voorwaarden is voldaan, dan kan de werkgever bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing laten. Het oordeel van het UWV over deze situatie betreft geen beschikking in de zin van de Awb. Het betreft slechts een niet op rechtsgevolg gerichte verklaring.

In het tweede en derde lid is geregeld op welk moment de werkgever en de werknemer het UWV kunnen verzoeken te beoordelen of aan de voorwaarden van artikel 24 van de Ontslagregeling is voldaan. De werkgever kan dit verzoek uitsluitend tegelijk met het verzoek om toestemming doen. Voor de werknemer geldt dat het verzoek op zijn laatst tegelijk met het verweer kan worden gedaan. De behandeling van het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en de beoordeling of aan de voorwaarden van artikel 24 van onderhavige regeling is voldaan, zullen aldus in dezelfde procedure plaatsvinden. De door werkgever aangeleverde financiële stukken vormen immers de basis voor zowel het verzoek om toestemming voor opzegging als een beoordeling op grond van onderhavig artikel. Benodigde stukken voor het geven van een oordeel of aan de in artikel 24 Ontslagregeling opgenomen drie voorwaarden is voldaan, maken onderdeel uit van het volledig verzoek dat benodigd is om het verzoek om toestemming in behandeling te kunnen nemen. UWV zal partijen tegelijk met de beslissing op een verzoek om toestemming voor opzegging op de hoogte stellen van de beoordeling van het verzoek op grond van onderhavig artikel, alsmede andere werknemers die betrokken zijn in de ontslagprocedure.

### 3. Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 25, 2015-0000300381, tot wijziging van de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure in verband met de Verzamelwet SZW 2016 en technische aanpassingen (i.w. 01-01-16, Stcrt. 2015, nr. 45451)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikelen 669, vijfde lid, onderdelen a en b, artikel 671a, zevende en achtste lid, en 673a, derde en vierde lid, 673d, eerste en tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

#### **ARTIKEL I WIJZIGING VAN DE ONTSLAGREGELING**

De Ontslagregeling wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 9, eerste lid, onderdeel b, wordt na 'uitzendovereenkomst' ingevoegd: , op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 628a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

B

Artikel 11 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt in de tweede volzin 'van 55 jaar' vervangen door 'vanaf 55 jaar' en vervalt 'tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd'.
2. Het tweede lid komt te luiden:
  2. Indien in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek moet worden beëindigd alvorens toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wordt verleend, komen in volgorde van de lengte van het dienstverband achtereenvolgens voor ontslag in aanmerking:
    - a. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
    - b. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
    - c. de werknemers bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

3. Het derde lid komt te luiden:

3. Indien de toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers doordat:
  - a. op enig moment in de berekening, op grond van het eerste lid, twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden, waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, worden werknemers uit bedoelde leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze werknemers komt de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking.
  - b. in een bepaalde leeftijdscategorie, of bij het van toepassing zijn van onderdeel a, de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, beslist de werkgever welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komt.

C

Aan het slot van artikel 14, vierde lid, onderdeel a, wordt 'en' vervangen door: of.

D

In artikel 15, eerste lid, wordt 'eerste lid en tweede lid' vervangen door: eerste, tweede en derde lid, onderdeel a.

E

Artikel 17 wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel b wordt na 'een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' ingevoegd ', anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek,', wordt na 'waarop' ingevoegd 'op' en wordt 'is ingediend' vervangen door 'wordt beslist'.
2. In onderdeel c wordt na 'een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' ingevoegd ', anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek,', wordt na 'waarop' ingevoegd 'op' en wordt 'is ingediend' vervangen door 'wordt beslist'.

F

Artikel 24 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:
  1. Op een werkgever die deel uitmaakt van een groep zijn de artikelen 673a, tweede lid, en 673d van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing, indien de werkgevers die deel uitmaken van deze groep samen gemiddeld 25 of meer werknemers in dienst hadden in de tweede helft van het kalenderjaar, bedoeld in die artikelen.
2. In het derde lid wordt 'artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964' vervangen door: artikel 12a, onderdeel c, van de Wet op de loonbelasting 1964.
3. Onder vernummering van het vierde lid tot vijfde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:
4. Payrollwerknemers, die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld, worden meegeteld bij het bepalen van het aantal werknemers dat die werkgever in dienst heeft, bedoeld in de artikelen 673a, tweede lid, en 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

## **ARTIKEL II WIJZIGING VAN DE REGELING UWV ONTSLAGPROCEDURE**

Artikel 7 van de Regeling UWV ontslagprocedure vervalt.

### **ARTIKEL III OVERGANGSRECHT**

Artikel 11, eerste lid, van de Ontslagregeling, zoals dat luidde op 31 december 2015 blijft van toepassing op een verzoek om:

- a. toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat voor 1 juli 2016 is ingediend indien de peildatum, bedoeld in artikel 12, tweede lid, van de Ontslagregeling, gelegen is voor 1 januari 2016;
- b. ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat op of na 1 juli 2016 is ingediend omdat de toestemming, bedoeld in onderdeel a, is geweigerd.

### **ARTIKEL IV INWERKINGTREDING**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2016.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

### **TOELICHTING**

De wijzigingen van de Ontslagregeling en de Regeling UWV ontslagprocedure betreffen technische aanpassingen mede naar aanleiding van de Verzamelwet SZW 2016, waarbij onder andere enkele bepalingen uit Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW) zijn gewijzigd.

#### **Artikel I Ontslagregeling**

##### *Onderdeel A (artikel 9)*

Zoals uit de artikelsgewijze toelichting bij artikel 9 van de Ontslagregeling reeds blijkt, wordt in het kader van de herplaatsing als bedoeld in artikel 7:669, eerste lid, BW ook de arbeidsplaats betrokken van de oproepkracht als bedoeld in artikel 7:628a BW. Zulks was verzuimd op te nemen in de tekst van artikel 9 van de Ontslagregeling. Deze ommissie wordt hiermee hersteld.

##### *Onderdeel B (artikel 11)*

Met de Verzamelwet SZW 2016 is een onderdeel d toegevoegd aan artikel 7:671a, vijfde lid, BW waarin is bepaald dat de werkgever de arbeidsrelatie met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dient te beëindigen alvorens hem toestemming wordt verleend om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen. Hiermee is op wetsniveau geregeld dat de arbeidsrelatie met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, het eerst beëindigd moeten worden. In het verlengde hiervan komt in het eerste lid van artikel 11 de aparte categorie van AOW-gerechtigden te vervallen en wordt in het tweede lid geregeld in welke volgorde de arbeidsrelaties moeten worden beëindigd van de werknemers van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 7:671a, vijfde lid, BW eerst moet worden beëindigd. Dat betreft, in volgorde van de lengte van het dienstverband, eerst de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan de werknemers bedoeld in artikel 7:628a BW (oproepkrachten) en dan de werknemers van wie de resterende duur van het dienstverband minder bedraagt dan 26 weken.

In het nieuwe derde lid, onderdeel a, wordt geregeld dat als toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers, omdat in de berekening van de afspiegeling twee of meer leeftijdscategorieën aange merkt worden waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, werknemers uit die leeftijdscategorieën worden samengenomen. Vervolgens komt de werknemer met het kortste dienstverband dan voor ontslag in aanmerking. In het derde lid, onderdeel b, wordt geregeld dat als in een bepaalde leeftijdscategorie – of bij het van toepassing zijn van onderdeel a – de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, de

werkgever beslist welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Net als nu het geval dient de werkgever zijn keuze wel te motiveren.

#### *Onderdeel C (artikel 14)*

In het vierde lid van artikel 14 is geregeld dat in afwijking van artikel 11 bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet wordt uitgegaan van de onderneming of een bedrijfsvestiging van de werkgever maar van de gemeente waarbinnen de werkzaamheden worden verricht. Hierop bestaan twee uitzonderingen (onderdeel a en onderdeel b van het vierde lid). Deze twee uitzonderingen staan op zichzelf. Niet is vereist dat aan beide elementen wordt voldaan. Om die reden wordt het woord 'en' vervangen door: of.

#### *Onderdeel D (artikel 15)*

Onderhavige wijziging is van technische aard en houdt verband met het nieuwe artikel 11, derde lid, onderdeel a.

#### *Onderdeel E (artikel 17)*

Op grond van artikel 7:671a, vijfde lid, BW kan geen toestemming worden verleend voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan nadat de werkgever eerst afscheid neemt van personen die niet op grond van een dergelijke arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Uitzonderingen op de in artikel 7:671a, vijfde lid, BW genoemde categorieën arbeidsrelaties en arbeidsovereenkomsten staan opgenomen in artikel 17 van de Ontslagregeling. Op grond van artikel 7:671a, vijfde lid, onderdeel b en d, BW in samenhang met artikel 17, onderdelen b en c, van de Ontslagregeling moet een werkgever, alvorens UWV toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan verlenen, eerst afscheid nemen van (payroll)werknemers die werkzaam zijn op arbeidsplaatsen die komen te vervallen wier arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog maximaal 26 weken duurt. Als op het moment van de beslissing van UWV sprake is van een dergelijke arbeidsovereenkomst, zal UWV geen toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen geven. Het moment van de beslissing van UWV is derhalve bepalend, niet alleen voor de vraag of sprake is van een structureel verval van arbeidsplaatsen te rekenen vanaf dat moment (op grond van artikel 8, eerste lid, van de Ontslagregeling), maar tevens voor de vraag of gelet daarop en de aanwezigheid van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een resterende maximale duur van 26 weken toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet worden geweigerd. Anders dan nu in artikel 17, onderdelen b en c, is opgenomen vangt de periode van 26 weken derhalve aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst (in plaats van de dag van indiening van een verzoek om toestemming). Voorts is verduidelijkt dat hetgeen in artikel 17, onderdelen b en c, is opgenomen alleen ziet op tijdelijke arbeidsovereenkomsten anders dan bedoeld in artikel 7:671a, vijfde lid, onderdeel b (oproepkrachten) en d (AOW-gerechtigden), BW. Dergelijke arbeidsovereenkomsten moeten als eerste worden beëindigd.

#### *Onderdeel F (artikel 24)*

Met de Verzamelwet SZW 2016 is in de artikelen 7:673a en 7:673d BW een aanpassing gedaan ten aanzien van het referentiejaar waarvan over de tweede helft van het jaar het gemiddeld aantal werknemers wordt berekend om te bezien of sprake is van een – voor de toepassing van die artikelen relevante – werkgever met gemiddeld minder dan 25 werknemers. Voor de berekening van het gemiddelde aantal werknemers in de tweede helft van een kalenderjaar, is waar mogelijk, het moment waarop de ontslagprocedure is

gestart, bepalend. Met onderhavige wijziging wordt artikel 24, eerste lid, van de Ontslagregeling met de via de Verzamelwet SZW 2016 gerealiseerde wijziging in overeenstemming gebracht.

Het derde lid van artikel 24 regelt dat wanneer in een boekjaar aan de eigenaar van de onderneming geen loon is toegekend, voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel a, het resultaat van de onderneming in dat boekjaar wordt verminderd met een forfaitair bedrag. De toelichting bij artikel 24 vermeldt reeds dat dit betreft het bedrag, bedoeld in artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964. Dit betreft het bedrag bedoeld in artikel 12a, onderdeel c, van de Wet op de loonbelasting 1964 en ziet niet op andere categorieën. Met onderhavige wijziging is dit nader gespecificeerd.

Gelet op de gelijkstelling voor ontslag van de payrollwerknemer en de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever – wordt in het vierde lid (nieuw) van artikel 24 de payrollwerknemer voor de toepassing van artikel 7:673a, eerste lid, en 7:673d, eerste lid, aanhef, BW gelijk gesteld met werknemers als bedoeld in de artikelen 7:673a, tweede lid, en 7:673d, eerste lid, BW.

### **Artikel II Regeling UWV ontslagprocedure**

In artikel 7 van de Regeling UWV ontslagprocedure is geregeld dat het UWV geen toestemming geeft om een arbeidsovereenkomst op te zeggen, indien uit (de behandeling van) het verzoek om die toestemming blijkt dat er sprake is van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, eerste tot en met vierde en tiende lid, BW, of een naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift, tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen vier weken na de dag waarop het UWV beslist op het verzoek niet meer geldt. Met de Verzamelwet SZW 2016 is dit in een elfde lid aan artikel 7:671a BW toegevoegd. Om die reden kan artikel 7 van de Regeling UWV ontslagprocedure vervallen.

### **Artikel III Overgangsrecht**

Bij langer lopende reorganisaties kan voor het bepalen van de ontslagvolgorde reeds zijn uitgegaan van de regels zoals die gelden voor 1 januari 2016. Vaak zijn de werknemers dan al geïnformeerd over het feit dat zij al dan niet voor ontslag in aanmerking komen, dan wel herplaatst zullen worden in een andere functie. Niet wenselijk is dat de werkgever als gevolg van de wijziging van artikel 11, eerste lid, van de Ontslagregeling voor een andere werknemer toestemming voor opzegging moet verzoeken dan op basis van de regeling voor 1 januari 2016 het geval zou zijn. Dit leidt bovendien tot onzekerheid onder werknemers. Daarom wordt via overgangsrecht bewerkstelligd (in artikel III, eerste lid, onderdeel a) dat op verzoeken om toestemming voor opzegging en ontbinding van de arbeidsovereenkomst die zijn ingediend voor 1 juli 2016 het oude recht van toepassing blijft indien de peildatum, bedoeld in artikel 12, tweede lid, Ontslagregeling gelegen is vóór 1 januari 2016. Daarmee wordt tevens geregeld dat op verzoeken die zijn ingediend voor 1 januari 2016 het oude recht van toepassing blijft omdat in die gevallen de peildatum uiteraard voor 1 januari 2016 ligt. Ten slotte kan zich de situatie voordoen dat een verzoek om toestemming dat is ingediend voor 1 juli 2016 waarbij de peildatum voor 1 januari 2016 ligt wordt geweigerd en de werkgever zich tot de rechter wendt met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Omdat een dergelijk verzoek mogelijk op of na 1 juli 2016 wordt ingediend, wordt in artikel III, eerste lid, onderdeel b, geregeld dat op een dergelijk verzoek eveneens het oude recht van toepassing blijft.

## 4. Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 juni 2016, nr. 2016-0000141518, tot wijziging van de Ontslagregeling in verband met de afschaffing van de VAR en enkele andere wijzigingen (i.w. 01-07-16, Stcrt. 2016, nr. 34013)

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 669, vijfde lid, onderdeel a, en 673d van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

Besluit:

### **ARTIKEL I**

De Ontslagregeling wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 6 komt te luiden:

#### **Artikel 6. Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen**

Indien de werkgever voornemens is werkzaamheden van een werknemer uit te besteden aan een persoon die deze werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal verrichten, is alleen sprake van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst als die persoon werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep en deze werkzaamheden zullen worden verricht door of namens een natuurlijke of rechtspersoon die is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

B

Artikel 9, eerste lid, onderdeel b, komt te luiden:

- b. waarop werknemers of personen, die geen werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten gedurende ten hoogste 26 weken, werkzaam zijn:
  - 1°. op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, die binnen de redelijke termijn, bedoeld in artikel 10, eindigt;
  - 2°. op basis van een uitzendovereenkomst;
  - 3°. op basis van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd;
  - 4°. die ter beschikking zijn gesteld, anders dan door een payrollwerkgever;
  - 5°. die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt; of



6°. anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst, tenzij deze werkzaamheden worden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep, deze werkzaamheden worden verricht door of namens natuurlijke of rechtspersonen die zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, en het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat deze werkzaamheden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

C

In artikel 10, eerste lid, wordt 'tweede lid' vervangen door: tweede en derde lid.

D

Artikel 14, vijfde lid, komt te luiden:

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

E

In artikel 15, derde lid, vervalt: bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat.

F

Artikel 17 wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel b vervalt: of.
2. Onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel c door een puntkomma, wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:
  - d. personen die werkzaamheden verrichten anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst, indien de werkzaamheden worden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep, door of namens natuurlijke of rechtspersonen die zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, en het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat deze werkzaamheden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

G

In artikel 18 vervalt: , onderdelen a tot en met c.

H

Artikel 24 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:
  1. Op een werkgever die deel uitmaakt van een groep zijn de artikelen 673a, tweede lid, en 673d van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing, indien de werkgevers die deel uitmaken van deze groep samen gemiddeld 25 of meer werknemers in dienst hadden in de tweede helft van het kalenderjaar, voorafgaand aan het kalenderjaar:

- a. waarin voor de werknemer een verzoek om toestemming of een verzoek om ontbinding is ingediend; of
  - b. indien voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
2. In het tweede lid, onderdeel a, wordt 'de drie boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet' vervangen door: het boekjaar, bedoeld in het derde lid, en de twee daaraan voorafgaande boekjaren.
  3. In het tweede lid, onderdeel b, wordt 'voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet' vervangen door: , bedoeld in het derde lid,.
  4. In het tweede lid, onderdeel c, wordt 'dat eindigt voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet' vervangen door: , bedoeld in het derde lid,.
  5. Onder vernummering van het derde tot en met vijfde lid tot vierde tot en met zesde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:
    3. In het tweede lid, onderdelen a, b en c, wordt bedoeld het boekjaar, voorafgaand aan het boekjaar:
      - a. waarin het verzoek om toestemming of het verzoek om ontbinding wordt ingediend; of
      - b. indien voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.

#### **ARTIKEL II**

1. De artikelen 14, vijfde lid, en 15, derde lid, van de Ontslagregeling, zoals deze luiden op 30 juni 2016 blijven van toepassing op een verzoek om:
  - a. toestemming voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat is ingediend voor 1 januari 2017 indien de peildatum, bedoeld in artikel 12, tweede lid, gelegen is voor 1 juli 2016;
  - b. ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat is ingediend omdat de toestemming, bedoeld in onderdeel a, is geweigerd.
2. Indien een verzoek om toestemming voor opzegging of ontbinding is ingediend op of na 1 juli 2016 en de werkgever daarom heeft verzocht, blijft het eerste lid buiten toepassing ten aanzien van artikel 14, vijfde lid, of artikel 15, derde lid.

#### **ARTIKEL III**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2016.

#### **TOELICHTING**

##### **Algemeen**

De wijziging van de Ontslagregeling betreft een aanpassing naar aanleiding van de inwerkingtreding van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) en enkele andere wijzigingen.

## Artikelsgewijs

### *Artikel I Onderdelen A en G*

Door de Wet DBA is met ingang van 1 mei 2016 de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) afgeschaft. In verband hiermee wordt artikel 6 van de Ontslagregeling dat betrekking heeft op het uitbesteden van werkzaamheden aan zogenoemde echte zelfstandigen aangepast. In onderdeel c van dit artikel wordt als vereiste gesteld dat de persoon aan wie de werkzaamheden worden uitbesteed, beschikt over een VAR.

In plaats van de VAR wordt een systematiek geïntroduceerd waarbij belangenorganisaties van opdrachtgevers of belangenorganisaties van opdrachtnemers, en ook individuele opdrachtgevers of opdrachtnemers, overeenkomsten kunnen voorleggen aan de Belastingdienst, waarna de Belastingdienst bepaalt of een overeenkomst leidt tot een dienstbetrekking of niet. Partijen kunnen hieraan zekerheid ontleen omtrent de loonheffingen. De Belastingdienst zal beoordeelde overeenkomsten (voor zover mogelijk) openbaar maken, zodat deze door andere opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen worden gebruikt. Daarmee is nog niet gezegd dat de opdrachtnemer ook werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep hetgeen vereist is voor opzegging van een arbeidsovereenkomst als gevolg van het uitbesteden van werkzaamheden. De regeling is hierop aangepast.

Op grond van de gewijzigde bepaling zal de werkgever in de eerste plaats aannemelijk moeten maken dat de werkzaamheden worden uitbesteed aan een persoon die de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst verricht. Hij kan dat doen aan de hand van een vooraf door de Belastingdienst goedgekeurde en door partijen gesloten (model)overeenkomst. Als daarvan sprake is, zal bij de beoordeling hiervan worden uitgegaan. Bij het ontbreken daarvan zal de werkgever anderszins aannemelijk moeten maken dat de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht bijvoorbeeld aan de hand van de specifieke overeenkomst van opdracht. Tevens geldt als voorwaarde dat de betreffende persoon ingeschreven is bij de Kamer van Koophandel zoals dat nu ook al geldt.

Verder zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat de opdrachtnemer een echte zelfstandige is, zoals dat thans ook het geval is. Elementen die dit aannemelijk kunnen maken zijn bijvoorbeeld dat door de opdrachtnemer jaarstukken worden opgemaakt voor de Belastingdienst, dat de opdrachtnemer in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf een gemiddeld aantal uren per jaar werkt dat vereist is om in aanmerking te komen voor fiscale zelfstandigenaftrek, dan wel dat hij gebruik maakt van de fiscale zelfstandigenaftrek. Andere elementen zijn dat de opdrachtnemer winst maakt, meer dan één opdrachtgever heeft, ondernemersrisico loopt, aantoonbaar aan acquisitie doet en zich naar buiten toe als zelfstandig ondernemer presenteert. Als de werkgever niet aannemelijk kan maken dat de opdrachtnemer werkzaamheden verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep, wordt de persoon die de werkzaamheden van de werknemer die voor ontslag in aanmerking komt gaat verrichten niet als zelfstandige beschouwd, maar als schijnzelfstandige, ook als de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht. In dat geval is er geen redelijke grond voor ontslag. Tenslotte, wanneer in de praktijk blijkt dat niet overeenkomstig de overeenkomst wordt gewerkt en de arbeidsrelatie feitelijk als een werkgever/werknemer relatie moet worden aangemerkt (en er dus sprake is van een arbeidsovereenkomst), dan kan een werknemer binnen 26 weken na opzegging of de datum van de ontbindingsbeschikking een beroep doen op de zogenoemde wederindienststredingsvoorwaarde. Dit geldt ook als blijkt dat de persoon die de werkzaamheden is gaan verrichten niet werkzaam is in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep. De ontslagen werknemer kan

de kantonrechter vragen de opzegging te vernietigen of, in geval van ontbinding herstel van de arbeidsovereenkomst, of een billijke vergoeding verzoeken.

In *onderdeel G* wordt een verwijzing naar artikel 6 aangepast.

#### *Onderdeel B*

In deze bepaling is verduidelijkt dat een arbeidsplaats van een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst alleen dan wordt betrokken bij de beoordeling of herplaatsing van een met ontslag bedreigde werknemer mogelijk is als die arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt binnen de redelijke termijn voor herplaatsing.

Voorts werd in deze bepaling, ter nadere bepaling van wat moet worden verstaan onder 'oproepcontract', verwezen naar artikel 7:628a BW. Dit geeft niet voldoende duidelijkheid over welk onderdeel van dat artikel relevant is. Relevant is enkel of sprake is van een overeengekomen arbeidsduur. Als dat niet het geval is, oftewel de omvang van de arbeid is in zijn geheel niet vastgelegd, dan is sprake van een oproepcontract, waarbij de desbetreffende arbeidsplaats in aanmerking komt voor herplaatsing. Of de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht al dan niet zijn vastgelegd is, anders dan voor het doel waarvoor artikel 7:628a is geschreven, niet relevant bij herplaatsing. Het betreffende onderdeel wordt aangepast zodat dit in overeenstemming wordt gebracht met deze bedoeling. Verder is in deze bepaling verduidelijkt dat ook arbeidsplaatsen van werknemers die zijn ingeleend van bijvoorbeeld een andere vestiging betrokken dienen te worden bij de mogelijkheden tot herplaatsing, net zoals dat geldt voor arbeidsplaatsen van werknemers die van een andere werkgever zijn ingeleend.

Toegevoegd aan deze bepaling is dat ook een arbeidsplaats van een AOW-gerechtigde werknemer betrokken dient te worden bij de hiervoor genoemde beoordeling.

Hetzelfde geldt ook voor de arbeidsplaats van degene die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is, tenzij de werkzaamheden worden verricht door een echte zelfstandige. De werkgever zal dit aannemelijk moeten maken op de wijze zoals hiervoor is toegelicht bij de wijziging van artikel 6. De werkgever dient daarbij tevens toe te lichten en aannemelijk te maken dat het uitbesteden van de werkzaamheden aan de zelfstandige ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. Uit artikel 7:669 derde lid, onderdeel a, BW en de artikelen 5 en 6 van de Ontslagregeling vloeit voort dat alleen als aan deze vereisten is voldaan er een redelijke grond voor ontslag is wegens het uitbesteden van werkzaamheden aan een zelfstandige. Deze zelfde voorwaarden gelden derhalve bij de vraag of een dergelijke arbeidsplaats in aanmerking komt voor herplaatsing van de werknemer die voor ontslag in aanmerking komt.

#### *Onderdeel C*

In afwijking van artikel 7:672, tweede lid, BW geldt voor de werknemer die de Aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een afwijkende opzegtermijn. In die situatie is die opzegtermijn ook de redelijke termijn, bedoeld in artikel 7:669, eerste lid, BW.

#### *Onderdeel D*

Het vijfde lid van artikel 14 regelt dat als het werk in één gemeente vervalt terwijl een medewerker zijn werkzaamheden in meerdere gemeenten uitvoert, uitgegaan wordt van de gemeente waar de werknemer het meest werkzaam was. Deze bepaling blijkt niet toepasbaar wanneer werkzaamheden van de werknemer in meerdere gemeenten vervallen, hetgeen in de praktijk vaak voorkomt. De bepaling wordt daarom als volgt aangepast. Wanneer werkzaamheden in één of meerdere gemeenten of bedrijfsvestigingen vervallen, wordt de werknemer aan die gemeenten of bedrijfsvestigingen toegerekend voor het aantal uren dat hij in de betreffende gemeenten of bedrijfsvestigingen werkt. Fluctueert het aantal uren waarin de werknemer in de verschillende gemeenten of bedrijfsvestigingen

werkt, dan vindt deze toerekening plaats op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren in de periode van ten hoogste zes maanden voorafgaand aan de peildatum. Daarbij wordt uitgegaan van de periode waarin sprake was van wisselende uren. Derhalve wordt van een periode korter dan zes maanden uitgegaan, indien gedurende een kortere periode voorafgaand aan de peildatum sprake was van wisselende uren of indien de werknemer korter dan zes maanden in een gemeente of bedrijfsvestiging werkzaam is.

Het moet gaan om structurele werkzaamheden in verschillende gemeenten of bedrijfsvestigingen. Incidentele werkzaamheden in een andere bedrijfsvestiging of gemeente blijven buiten beschouwing.

#### *Onderdeel E*

Het vereiste van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) komt te vervallen omdat in de praktijk is gebleken dat dit tot onredelijke uitkomsten leidt. Het doet zich regelmatig voor dat er geen sprake is van een cao waarin het employability-beleid van een groep is geregeld, bijvoorbeeld in een cao die geldt voor de bedrijfstak of branche, terwijl een dergelijk beleid wel op andere wijze is vastgelegd. Hierdoor worden eerdere dienstverbanden van werknemers binnen dezelfde groep niet meegeteld bij de berekening van de duur van het dienstverband waardoor zij eerder voor ontslag zullen worden voorgedragen dan wanneer daar wel rekening mee wordt gehouden. Dat is ongewenst.

#### *Onderdeel F*

In artikel 7:671a, vijfde lid, BW is geregeld dat de toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen vanwege bedrijfseconomische redenen onder andere slechts wordt verleend als de werkgever de arbeidsrelatie heeft beëindigd met personen die niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam zijn op arbeidsplaatsen die vervallen (zie onderdeel a van het vijfde lid). Dat betreft bijvoorbeeld werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst maar ook opdrachtnemers, al dan niet echte zelfstandigen. In het zevende lid van dit artikel is geregeld dat bij ministeriële regeling beperkingen kunnen worden aangebracht op deze regel.

Dat is gebeurd in artikel 17 van de Ontslagregeling. Aan dit artikel wordt een onderdeel d toegevoegd waarin een beperking wordt aangebracht als het gaat om echte zelfstandigen (dus niet ook voor andere opdrachtnemers). Die beperking is dat als zij nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering, de arbeidsrelatie met hen niet hoeft te worden beëindigd. De werkgever zal wel aannemelijk moeten maken dat dit het geval is.

#### *Onderdeel H*

Op grond van artikel 24, tweede lid, dienen stukken over één of meer boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet te worden aangeleverd met het oog op de beoordeling van de financiële situatie van de werkgever. Bij een verzoek om toestemming of ontbinding ingediend aan het einde van een boekjaar, kan het zich voordoen dat de arbeidsovereenkomst pas in het daaropvolgende boekjaar eindigt. In dat geval zouden er stukken over het nog lopende boekjaar aangeleverd moeten worden, hetgeen niet mogelijk is. Om deze reden wordt nu uitgegaan van het boekjaar of de boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin het verzoek om toestemming of ontbinding wordt ingediend. Voor arbeidsovereenkomsten die zonder toestemming of ontbinding eindigen wordt wel het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd of niet wordt voortgezet gehanteerd. Er wordt daarbij aangesloten bij artikel 673d, eerste lid, waar op dezelfde wijze naar voorafgaande jaren wordt verwezen.

De formulering van het eerste lid wordt in lijn gebracht met de nieuwe formulering van het tweede en derde lid (nieuw). Inhoudelijk is hiermee geen wijziging beoogd aan te brengen.

## **Artikel II**

Omdat er in lopende of aanstaande verzoeken om toestemming om arbeidsovereenkomsten te beëindigen, reeds uitgegaan zal zijn van artikel 14, vijfde lid, en artikel 15, derde lid, is geregeld dat deze artikelleden, zoals deze luiden, nog zes maanden na inwerkingtreding van toepassing blijven indien de peildatum is gelegen voor de dag van inwerkingtreding van deze regeling. Daarmee wordt tevens geregeld dat op verzoeken die zijn ingediend voor 1 juli 2016 het oude recht van toepassing blijft omdat in die gevallen de peildatum uiteraard voor 1 juli 2016 ligt.

Tevens is geregeld dat de gewijzigde artikelleden – voor op of na 1 juli 2016 in te dienen verzoeken om toestemming – gedurende deze overgangperiode worden toegepast als de werkgever daarom verzoekt. Dit geldt voor verzoeken om toestemming voor opzegging of voor ontbinding, en tevens voor verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst die worden gedaan nadat de toestemming is geweigerd (alsook in hoger beroep en beroep in cassatie).

Indien de werkgever dit verzoek ten aanzien van artikel 14, vijfde lid, of artikel 15, derde lid, of beide artikelleden heeft gedaan, dan is het desbetreffende gewijzigde artikellid van de Ontslagregeling van toepassing op het verzoek om toestemming of ontbinding, maar ook in de situatie waarin de werkgever de rechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden nadat het verzoek om toestemming is afgewezen (alsook in hoger beroep en beroep in cassatie). In dat geval blijft artikel II buiten toepassing.

# Register

10% regeling 90

## A

aanbestedingsprocedure 25, 26  
afspiegelingsbeginsel 43, 50, 54, 57  
– andere werknemer voor ontslag voordragen 108  
– groepen medewerkers 48  
alternatief afspiegelingsbeginsel 88  
AOW-gerechtigd 48, 50, 51, 53, 55, 56, 76, 89, 98, 103, 104, 107, 139, 141, 151, 156  
arbeidsbeperking 52, 57  
arbeidsbeperkten 50  
arbeidshandicap 97, 98, 99, 149, 151  
arbeidsmogelijkheden 144  
arbeidsongeschiktheid 141  
arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 45, 55, 93, 95, 148  
arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 45, 48, 55

## B

bedongen arbeid 138, 140, 143  
bedrijfsbeëindiging 28, 107, 108  
bedrijfseconomische omstandigheden 21  
bedrijfseconomische redenen 108, 110  
bedrijfsverhuizing 27  
bedrijfsvestiging 57, 81, 85  
– in de maatschappij als zelfstandige eenheden te herkennen 81  
– interne zelfstandige bedrijfsvoering 81  
beoordeling financiële omstandigheden 118  
beslissing op het verzoek 100, 155  
bij een derde tewerkgesteld 51  
bijzondere kennis en bekwaamheden 52  
bovengemiddeld functioneren 88

## C

collectief ontslag 32  
concern 34, 93, 146

## D

datum beslissing 47, 55, 56, 76, 96, 144  
deeltijdontslag 34, 73, 96, 154  
deskundigenadvies 152  
detachering 51  
dienstplicht 108, 156  
disfunctioneren 147  
duur van het dienstverband 86

## E

economische eenheid 24, 115  
externe medewerkers 48

## F

familiebedrijf 78  
financiële kerngegevens 23  
flexibele medewerkers 48  
fluctuaties in het werkaanbod 20, 22, 26  
forfaitair bedrag 116, 118  
functiebeschrijving 79, 143

## G

gedetacheerden 48  
groep 24, 33, 92, 115, 146

## H

herplaatsing 91, 92, 145, 146

## I

ingeleend personeel 93, 95, 148  
inleenopdracht 82, 97, 149  
IVA-uitkering 142, 144

## K

kleine werkgever 113, 114

## L

langdurige arbeidsongeschiktheid 138, 142  
leeftijdsgroep 50, 51, 55, 59, 76  
leegloopuren 26  
liquiditeit 24  
loonkostensubsidie 29  
loonsanctie 107, 142

## M

meerdere arbeidsovereenkomsten 54  
meerdere gemeenten of bedrijfsvestigingen 80  
min/max-contract 48

## N

nieuwe functie 79, 95  
no-riskpolis 151

## O

omvang functie 78  
onderneming 107  
ondernemingsraad 31, 102  
onmisbare werknemer 56  
ontslagadviescommissie 110  
ontslagvolgorde 42  
opdrachtsovereenkomst 52  
oproepkracht 53, 93, 95, 148  
– met een nul-urencontract 48, 55

opvolgend werkgeverschap 86  
opzegverboden 100, 106, 107, 109, 155, 156  
organisatorische veranderingen 26  
overbuitingsregeling transitievergoeding 112, 114  
overgang van onderneming 28

## P

passende arbeid 143  
passende functie 79, 92, 93, 96, 147  
payrollwerknemer 45, 55, 93, 114, 116  
peildatum 54, 76  
personeelsbestand 58, 82  
piekwerkzaamheden 43, 78  
poortwachterstoets 156  
proeftijd 106  
prognose 23, 25  
proportionaliteit 23

## R

rangorde lijst 74  
redelijke grond 20, 39  
redelijke termijn 91, 97, 149, 150  
rentabiliteit 24  
reorganisatie 54, 76

## S

salarisschaal 78  
samenvoeging bedrijfsvestigingen 81  
schijnconstructies 37  
schijnzelfstandige 27, 37  
scholing 89, 93, 147  
schoonmaaksector 45  
schriftelijk aanbod wijziging  
    arbeidsovereenkomst 74  
slechte of slechter wordende financiële situatie  
    22, 117, 119  
Sociaal Medische Zaken 152  
sociaal plan 96, 98, 150  
solvabiliteit 24  
structureel vervallen arbeidsplaats 41

## T

technologische veranderingen 26  
tijdelijkheid van de functie 78  
transitievergoeding 112, 117, 118, 119

## U

uitbesteden werkzaamheden 26, 36, 37  
uitwisselbare functies 58, 77, 81  
uitzendkracht 39, 43, 48, 95, 148  
uitzendovereenkomst 92  
uitzendsector 77  
uitzendwerkgever 41, 76, 80, 82, 97  
unieke functie 49

## V

vacature 93, 95, 146, 147  
vakbonden 33  
Verklaring arbeidsrelatie Winst uit onderneming  
    37, 38  
verklaring bedrijfsarts 100, 108, 109, 142, 144, 152, 155

## W

wachttijd 103, 107, 139, 142, 156  
werkvermindering 25  
werkzaamheden van tijdelijke aard 45  
Wet melding collectief ontslag 32  
WIA-beschikking 142, 143, 156

## Z

zelfstandigen zonder personeel 37, 38, 45, 48, 95, 149  
ziekte 101, 103, 107, 109, 138, 140, 156  
zorgsector 30, 82, 85  
    - branche welzijn en maatschappelijke  
      dienstverlening 30, 82, 85  
zwangerschap 101, 107, 156