

UITVOERINGSREGELS

ontslagprocedure

UWV
Arbeidsjuridische dienstverlening
Den Haag
April 2023



INHOUD

Toelichting bij versie april 2023	4
1. ALGEMEEN	6
1.1 Wettelijke grondslag	6
1.2 Absolute competentie.....	7
1.2.1 Nederlands recht.....	7
1.2.2 Ontslagredenen	7
1.2.3 Cao-ontslagcommissie	7
1.2.4 Arbitrage en bindend advies	7
1.2.5 Geen toestemming van UWV vereist.....	7
1.2.6 Tussentijdse opzegging.....	8
1.2.7 Voorwaardelijke opzegging.....	8
1.3 Relatieve competentie	8
1.3.1 Bedrijfseconomische redenen	8
1.3.2 Langdurige arbeidsongeschiktheid	9
1.4 Awb van toepassing	9
1.4.1 Uitgangspunten voor beoordeling van een ontslagaanvraag.....	9
1.4.2 Herhaalde aanvraag	10
1.4.2.1. Toelichting herhaalde aanvraag	10
1.4.3 Klachtregeling	10
1.5 Verzoek om inzage	11
2. PROCEDURE.....	12
2.1 Inrichting procedure bij UWV	12
2.2 Artikel 1 Ruo: begripsbepalingen	12
2.2.1 Werkgever	13
2.3 Artikel 2 Ruo: formulieren verzoek en verweer	13
2.3.1 Toelichting aanvraag- en verweerformulier.....	13
2.3.2 Voorlopige aanvraag.....	14
2.3.2.1. Procedure.....	14
2.4 Artikel 3 Ruo: aanvullen verzoek	15
2.4.1 Toelichting aanvullen verzoek.....	16
2.5 Artikel 4 Ruo: zienswijze en verweer.....	16
2.5.1 Gelegenheid voeren van verweer	17
2.5.2 Zienswijze en tweede verweer	18
2.5.3 Mondelinge behandeling.....	18
2.5.4 Reactietermijn	18
2.5.5 Actieve kennisvergaring	19
2.5.6 Uitstel 19	
2.5.7 Geen verzoek om verweer.....	19
2.6 Artikel 5 Ruo: vertaling en samenvatting van verstrekte gegevens	20
2.6.1 Koersgevoelige gegevens.....	20
2.7 Artikel 6 Ruo: Ontslagadviescommissie	21
2.7.1 Toelichting ontslagadviescommissie.....	21
2.7.1.1. Onduidelijkheid over toepassing van de regels	21
2.7.1.2. Behoeft aan (sector)specifieke kennis.....	21
2.8 Artikel 7 Ruo: vervallen.....	22

2.8.1	Toelichting vervallen artikel 7	22
2.9	Artikel 8 Ruo: vervallen	22
2.9.1	Toelichting vervallen artikel 8	22
2.10	Artikel 7:671a BW: geldigheid van de beslissing	22
2.10.1	Toelichting geldigheid van de beslissing	23
2.11	Artikel 7:672, lid 5, BW: aftrek proceduredtijd van de opzegtermijn	23
2.11.1	Toelichting aftrek proceduredtijd van de opzegtermijn.....	24

Toelichting bij versie april 2023

De ministeriële Regeling UWV ontslagprocedure (Ruo) bevat procedurele regels over bijvoorbeeld termijnen voor hoor en wederhoor, het raadplegen van de ontslagadviescommissie en het verlenen van uitstel. UWV wil naar werkgevers, werknemers en rechtshulpverleners transparant zijn over hoe UWV de ministeriële procedurele regels in de praktijk toepast. Daarom zijn de Uitvoeringsregels ontslagprocedure (eerste versie: september 2020) gemaakt. Aan de ontslagpraktijk wordt hiermee meer duidelijkheid geboden over bijvoorbeeld de absolute en relatieve competentie, het verlenen van uitstel, het doen van een voorlopige aanvraag, de herhaalde aanvraag, de klachtregeling en reactietermijnen.

De voorliggende nieuwe versie van de Uitvoeringsregels vervangt de versie van september 2020 en bevat naast een aantal verbeteringen ook een aantal aanvullingen. De wijzigingen worden hierna toegelicht.

Cao-ontslagcommissie

Als de werkgever gebonden is aan een bij cao ingestelde ontslagcommissie, dan heeft de werkgever voor opzegging van de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen de toestemming van deze cao-ontslagcommissie nodig. UWV is dan niet bevoegd. Dat volgt uit het tweede lid van artikel 7:671a BW. Paragraaf 1.2.3 licht toe dat deze bepaling zich richt tot de werkgever en dat niet van belang is of ook de werknemer aan de cao is gebonden.

Arbitrage of bindend advies

Na paragraaf 1.2.3 is een nieuwe paragraaf 1.2.4 ingevoegd. Daarin is toegelicht dat partijen een andere beslissende instantie dan UWV kunnen aanwijzen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst via arbitrage of bindend advies.

Voorwaardelijke opzegging

Soms is voor de werkgever onduidelijk of de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van UWV rechtsgeldig is of kan worden beëindigd, dan wel of een gedane opzegging door de rechter zal worden vernietigd. In zo'n situatie kan de werkgever zekerheidshalve toestemming bij UWV vragen zodat hij de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk kan opzeggen. Dit is toegelicht in paragraaf 1.2.7. Daaraan is toegevoegd dat UWV een standpunt over het inhoudelijke geschil inneemt als dat voor de beoordeling van de ontslagaanvraag nodig is.

Uitgangspunten voor beoordeling van een ontslagaanvraag

Na paragraaf 1.4 is een nieuwe paragraaf 1.4.1 ingevoegd met verplaatsing van de oude paragraaf 1.4.1 naar 1.4.3. Paragraaf 1.5 (oud) over de herhaalde aanvraag is vernummerd naar 1.4.2. De nieuwe paragraaf 1.4.1 bevat een aantal uitgangspunten voor de beoordeling van een ontslagaanvraag. De beoordeling van de aanvraag is niet beperkt tot toetsing aan de wet- en regelgeving. Ook afspraken in bijvoorbeeld een cao die de werknemer meer ontslagbescherming bieden dan de wet kunnen bij de beoordeling worden betrokken.

Verzoek om inzage

Er is een nieuwe paragraaf 1.5 ingevoegd. Daarin wordt onder verwijzing naar de Regeling inzage- en correctierecht UWV toegelicht hoe een verzoek om inzage in het dossier van een ontslagaanvraag kan worden gedaan.

Werkgever

Na paragraaf 2.2 is een nieuwe paragraaf 2.2.1 ingevoegd. Daarin wordt toegelicht wie als werkgever kunnen worden aangemerkt. Daarbij maakt het niet uit of de werkgever de werknemer werkzaamheden laat verrichten in het kader van een beroep of bedrijf of voor het particuliere huishouden van de werkgever/natuurlijke persoon.

2.3 is toegevoegd dat UWV bij de behandeling van de aanvraag gebruikmaakt van authentieke gegevens over de werkgever in het Handelsregister en authentieke gegevens over de werknemer in de Basisregistratie Persoonsgegevens (BRP).

Voorlopige aanvraag

Werkgevers kunnen een incomplete ontslagaanvraag indienen met een verzoek om uitstel om te onderhandelen over een beëindigingsovereenkomst. Dat is geregeld in paragraaf 2.3.2. Deze ontslagaanvraag wordt in de praktijk een voorlopige aanvraag genoemd.

Toegevoegd is dat UWV een verzoek om uitstel voor onderhandelingen afwijst als bijvoorbeeld niet voldaan is aan de Wet melding collectief ontslag of als de ondernemingsraad nog niet is geraadpleegd, als dat vereist is. Als de werkgever en de werknemer er binnen de periode van uitstel niet uit zijn gekomen, de werkgever de aanvraag intrekt en vervolgens binnen een periode van twee maanden een hernieuwde aanvraag indient, dan moet de werkgever de aanvraag direct volledig onderbouwen en toelichten.

Werkgevers voeren soms aan dat een voorlopige aanvraag geen ontslagaanvraag zou zijn, omdat het niet de bedoeling is de arbeidsovereenkomst met toestemming van UWV op te zeggen. Toegevoegd is dat dit standpunt onjuist is.

De paragraaf beschrijft drie situaties die zich bij een voorlopige aanvraag kunnen voordoen na afloop van de reguliere termijn van veertien dagen uitstel voor onderhandelingen. Gebleken is dat er behoefte bestaat aan de mogelijkheid om de voorlopige aanvraag te kunnen voortzetten als meer tijd nodig is voor onderhandelingen. Daarom is een vierde situatie toegevoegd dat aanvullend uitstel verleend kan worden als de werkgever daartoe een redelijk verzoek doet.

Tijdens de voorlopige aanvraag verleent UWV uitstel op basis van informatie van alleen de werkgever. Omdat de werknemer bij aanvullend uitstel te lang in het ongewisse blijft over dat een ontslagaanvraag is ingediend, informeert UWV de werknemer over de voorlopige aanvraag en het verleende uitstel voor onderhandelingen. Dit is toegevoegd aan paragraaf 2.3.2.1.

Onvolledige aanvraag

Paragraaf 2.4 licht toe dat UWV een aanvraag pas in behandeling neemt als deze volledig is. Als de aanvraag onvolledig is, stelt UWV de werkgever in de gelegenheid om de aanvraag aan te vullen. Daaraan is toegevoegd dat UWV daarbij zo volledig mogelijk meedeelt op welke onderdelen behoefte is aan verduidelijking en/of onderbouwing.

Voorts is in paragraaf 2.4 nader toegelicht dat UWV kan besluiten een onvolledige aanvraag toch in behandeling te nemen. Dat is bijvoorbeeld aan de orde als de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de beschikking kan krijgen over de door UWV gevraagde gegevens of stukken.

Verder is in deze paragraaf toegelicht hoe UWV omgaat met de situatie dat de werkgever meerdere bedrijfseconomische redenen aanvoert, maar deze niet allemaal volledig heeft onderbouwd. UWV zal de werkgever dan in de gelegenheid stellen om de aanvraag aan te vullen. Mocht na de hersteltermijn blijken dat nog steeds niet alle redenen voldoende zijn aangevuld, dan kan UWV besluiten de aanvraag in behandeling te nemen als de werkgever ten minste één reden volledig heeft onderbouwd.

Uit artikel 4 van de Regeling UWV ontslagprocedure volgt dat UWV de werknemer pas over een ontslagaanvraag informeert zodra de aanvraag volledig is. Als de werknemer echter op een eerder moment bij UWV informeert of een aanvraag is ingediend, deelt UWV mee of een aanvraag is ingediend. Dat is toegelicht in paragraaf 2.4.

Verweer

In paragraaf 2.5.1 wordt toegelicht dat UWV de behandeling van de aanvraag kan voortzetten zodra het verweer van de werknemer is ontvangen. Dat betekent dat UWV bij ontvangst van het verweer vóór het einde van de verweertermijn niet hoeft te wachten tot dat de verweertermijn volledig is verstreken, tenzij de werknemer in het verweer meedeelt dat er nog een aanvullende reactie van bijvoorbeeld een gemachtigde volgt.

1. ALGEMEEN

1.1 Wettelijke grondslag

Artikel 7: 671a, leden 1, 2 en 8, BW

(i.w. 1-7-2015)

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.
- ...
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.

Memorie van Toelichting

(TK 33818, 3 29-11-2013)

Algemeen deel (p. 36)

Inrichting procedure bij UWV

Over de inrichting van de procedure bij UWV en de hierbij te hanteren termijnen zullen bij ministeriële regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) regels worden gesteld. Uitgangspunt hierbij zal zijn – zoals in het sociaal akkoord is afgesproken – dat ontslagaanvragen in principe binnen een termijn van vier weken worden afgehandeld, uiteraard voor zover de zorgvuldigheid hieraan niet in de weg staat. (..)

Toelichting bij Regeling UWV ontslagprocedure

(Stcrt. 2015, nr 12688)

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.

Artikel 671, lid 1, sub a tot en met h, BW

(i.w. 1-7-2015)

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.

1.2 Absolute competentie

1.2.1 Nederlands recht

UWV is bevoegd om een ontslagaanvraag te behandelen voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst waarop Nederlands (ontslag)recht van toepassing is.¹ De nationaliteit van de werknemer of zijn woonland zijn niet van belang. Ook is niet van belang of de werkgever in Nederland of in het buitenland is gevestigd. UWV is niet bevoegd om de ontslagaanvraag te behandelen als op de arbeidsovereenkomst van een werknemer Nederlands (ontslag)recht niet van toepassing is. De werkgever kan dan niet bij UWV terecht.

1.2.2 Ontslagredenen

UWV is bevoegd als de werkgever toestemming verzoekt om de arbeidsovereenkomst op te zeggen om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het verzoek van de werkgever is niet ontvankelijk als dit om een andere reden wordt gedaan. Wanneer UWV een verzoek ontvangt mede wegens andere redenen, zal UWV deze andere redenen niet betrekken bij de beoordeling van de ontslagredenen waarvoor UWV wel bevoegd is. UWV informeert de werkgever daarover. De werkgever kan voor die andere redenen een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter indienen. UWV zal een dergelijk verzoek niet zelf aan de kantonrechter doorzenden (er is geen doorzendplicht op grond van artikel 2:3 Awb).

1.2.3 Cao-ontslagcommissie

Uit artikel 7:671a, tweede lid, BW volgt dat UWV niet bevoegd is een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische omstandigheden te behandelen als hiervoor bij cao een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige ontslagcommissie is aangewezen. De aan die cao gebonden werkgever heeft de toestemming van de cao-ontslagcommissie nodig om de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig te kunnen opzeggen. Daarbij is niet van belang of de werknemer aan de cao is gebonden. De cao-ontslagcommissie kan niet worden belast met de behandeling van ontslagaanvragen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

1.2.4 Arbitrage en bindend advies

Partijen kunnen contractueel overeenkomen dat niet UWV, maar een andere beslissende instantie wordt aangewezen om via arbitrage of bindend advies de arbeidsovereenkomst te beëindigen.² Door een afspraak over beëindiging van de arbeidsovereenkomst via arbitrage of bindend advies doen partijen afstand van hun recht op behandeling van een ontslagaanvraag door UWV. Voorwaarde daarvoor is dat het afstand doen ondubbelzinnig en vrijwillig geschiedt. Een geldige arbitrageclausule leidt tot onbevoegdheid van UWV.

1.2.5 Geen toestemming van UWV vereist

Artikel 7:671, eerste lid, aanhef, en onderdeel b tot en met h, BW bevat de situaties dat geen toestemming van UWV vereist is. Bijvoorbeeld als de werknemer schriftelijk instemt met de opzegging of als de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd tijdens de proeftijd of wegens een dringende reden (ontslag op staande voet). Ook bij faillissement en schuldsanering natuurlijke personen kan de arbeidsovereenkomst worden opgezegd zonder toestemming van UWV (artikel 40, artikel 68, derde lid, en artikel 313, van de Faillissementswet).

¹ Zie paragraaf 2.7 Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen voor een toelichting op het toepasselijke recht in een internationale situatie.

² Eerste Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 33 818, C, p. 52.

1.2.6 Tussentijdse opzegging

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, zonder dat voorafgaande toestemming vereist is. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst tussentijds wil beëindigen om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, kan hij alleen een verzoek bij UWV indienen als schriftelijk het recht is overeengekomen dat de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst tussentijds kunnen opzeggen. Dit kan blijken uit bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst of de cao. Is het recht om tussentijds te kunnen opzeggen niet overeengekomen, dan is UWV niet bevoegd. De werkgever kan dan een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter indienen (artikel 7:671b, eerste lid, onderdeel c, BW).

1.2.7 Voorwaardelijke opzegging

Soms is voor de werkgever onduidelijk of de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van UWV rechtsgeldig is of kan worden beëindigd dan wel of een gedane opzegging door de rechter zal worden vernietigd. In zo'n situatie kan de werkgever zekerheidshalve toestemming bij UWV vragen zodat hij de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk kan opzeggen. Op deze wijze kan de werkgever zijn financiële risico's, zoals doorbetaling van loon, beperken.

Voorbeelden:

- De onderneming is verkocht en het is onduidelijk of de werknemer bij de koper in dienst is gekomen door overgang van onderneming. De verkoper dient de ontslagaanvraag in.
- Onduidelijk is of de werknemer statutair bestuurder is.
- De werknemer is op staande voet ontslagen. De werknemer heeft de kantonrechter verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen of de vervaltermijn voor het indienen van dit verzoek is nog niet verstreken. Als de vervaltermijn tijdens de UWV-procedure is verstreken heeft de werkgever geen belang meer bij een voortzetting van de procedure.

UWV behandelt een dergelijke aanvraag als de werkgever aannemelijk maakt dat hij een belang heeft bij een toestemming van UWV. UWV neemt een standpunt in over het inhoudelijke geschil als dat voor de beoordeling van de ontslagaanvraag nodig is.

1.3 Relatieve competentie

De ontslagaanvraag wordt elektronisch of per post ingediend bij de afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening (AJD) van UWV. UWV stelt jaarlijks een Besluit werkgebieden vast. Bijlage 2 bij dit besluit bevat een overzicht van de AJD-vestigingen en geeft per AJD-vestiging aan welke gemeenten of provincie(s) tot haar werkgebied behoren. De vestigingen zijn Amsterdam, Arnhem, Eindhoven, Rotterdam en Zwolle. Het hoofdkantoor is gevestigd in Den Haag.

1.3.1 Bedrijfseconomische redenen

De ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen wordt ingediend bij de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de betrokken werknemer zijn arbeid verricht of heeft verricht.

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 uitsluitsel, dan wordt de ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen ingediend bij de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de woonplaats van de werknemer is gelegen.

Als een werknemer in het buitenland werkzaam is, dan dient de werkgever de aanvraag in bij de AJD-vestiging in het werkgebied waarbinnen de vestiging van de werkgever is gelegen van waaruit de aanvraag is ingediend. Als ook de vestiging van de werkgever in het buitenland is gelegen, kan de werkgever in overleg met UWV de aanvraag bij een AJD-vestiging indienen.³

Als een werkgever om bedrijfseconomische redenen voor meerdere werknemers een ontslagaanvraag indient en meerdere AJD-vestigingen in aanmerking komen, dient de werkgever

³ Deze situatie kan zich voordoen als de werkgever in het buitenland is gevestigd, de werknemer gewoonlijk in het buitenland werkzaam is en zij hebben afgesproken dat Nederlands (ontslag)recht op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

de ontslagaanvragen 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 de werkgever kan UWV beslissen dat de ontslagaanvragen bij een andere AJD-vestiging worden ingediend. UWV bepaalt waar de ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen wordt behandeld en kan deze behandeling zo nodig aan een andere AJD-vestiging overdragen.

1.3.2 Langdurige arbeidsongeschiktheid

De ontslagaanvraag 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 woont, bij de AJD-vestiging Rotterdam indien de werknemer in België woont en bij de AJD-vestiging Amsterdam indien de werknemer elders in het buitenland woont.

1.4 Awb van toepassing

Toelichting bij Regeling UWV ontslagprocedure

(Stcrt. 2015, nr 12688)

Algemeen

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.

1.4.1 Uitgangspunten voor beoordeling van een ontslagaanvraag

Een ontslagaanvraag is een aanvraag in de zin van de Awb. De algemene beginselen van behoorlijk bestuur zijn van toepassing. Van belang zijn onder meer een zorgvuldige voorbereiding van de te nemen beslissing en een deugdelijke, kenbare motivering die het besluit kan dragen. De UWV procedure is uitgewerkt in de (toelichting bij de) Regeling UWV ontslagprocedure.

UWV verleent toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen als de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij een redelijke grond voor ontslag heeft en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt, ook niet door middel van scholing (artikel 7:671a, eerste lid, artikel 7:669, eerste en derde lid, onderdelen a en b, BW). UWV verleent geen toestemming als sprake is van een wettelijk opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, eerste tot en met vierde, en tiende lid, BW, 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 de ontslagaanvraag (artikel 7:671a, elfde lid, BW).

UWV toetst bij de beoordeling van een ontslagaanvraag of voldaan is aan de wettelijke vereisten en past daarbij de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen, de Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en de Uitvoeringsregels ontslagprocedure toe.

Afspraken tussen werkgever, werknemer(s) en/of hun organisaties in een cao, sociaal plan of andere regeling binden alleen partijen. UWV houdt daarmee rekening onder de volgende condities. Afspraken in een cao, sociaal plan of andere regeling die de werknemer meer ontslagbescherming bieden, neemt UWV bij de beoordeling van de ontslagaanvraag wel in beschouwing. UWV moet immers zorgvuldig onderzoek doen en bij de voorbereiding van de beslissing alle relevante feiten meewegen (artikel 3:2 Awb). Daarmee verhoudt zich niet dat UWV toestemming zou verlenen terwijl duidelijk is dat de werkgever gebonden is aan afspraken waardoor hij de arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen.

1.4.2 Herhaalde aanvraag

Toelichting bij Regeling UWV ontslagprocedure

(Stcrt. 2015, nr 12688)

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.

1.4.2.1. Toelichting herhaalde aanvraag

Als de gevraagde toestemming niet wordt verleend, neemt UWV een herhaalde aanvraag alleen in behandeling als er nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden zijn (artikel 4:6 Awb). Hierbij gaat het volgens de jurisprudentie om feiten of omstandigheden die na het eerdere besluit zijn voorgevallen, dan wel feiten of omstandigheden die weliswaar voor het eerdere besluit zijn voorgevallen, maar die niet voor dat besluit konden worden aangevoerd. Kende de werkgever bepaalde feiten wel bij de eerste aanvraag, maar heeft hij ze niet aangevoerd, dan zijn het bij een herhaalde aanvraag geen nieuwe feiten.

Binnen bedrijfseconomische redenen zijn verschillende (sub)redenen te onderscheiden, bijvoorbeeld slechte financiële situatie, reorganisatie en bedrijfssluiting. De werkgever moet direct alle bedrijfseconomische redenen die van toepassing zijn aanvoeren. Als UWV het verzoek niet honoreert, zou de werkgever opnieuw een aanvraag bij UWV kunnen indienen op basis van een andere bedrijfseconomische reden. Dan is echter geen sprake van nieuwe feiten en omstandigheden als hij die (andere) bedrijfseconomische reden ook al eerder had kunnen aanvoeren, maar daar niet voor heeft gekozen.

Als de werkgever een andere reden aanvoert – niet bedrijfseconomische redenen maar langdurige arbeidsongeschiktheid – dan is geen sprake van een herhaalde aanvraag.

De werkgever hoeft geen nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden aan te voeren als UWV eerder toestemming heeft verleend maar de werkgever vervolgens geen gebruik heeft gemaakt van de ontslagvergunning. Wel zal de werkgever de aanvraag opnieuw moeten toelichten en onderbouwen. Daarbij zal de werkgever moeten motiveren of de reden voor de eerdere ontslagaanvraag nog aanwezig is en wat er sindsdien is gebeurd.

1.4.3 Klachtregeling

De werkgever en de werknemer kunnen een klacht bij UWV indienen over de wijze waarop UWV zich in de ontslagprocedure heeft gedragen. Dit recht is gebaseerd op artikel 9:1 e.v. Awb.

UWV heeft een klachtenreglement opgesteld.⁴ De klacht kan telefonisch, per brief of via een online klachtenformulier worden ingediend. UWV benut klachten als input om de ontslagprocedure te verbeteren.

⁴ Klachtenreglement UWV 2009, Stcrt 2008 nr. 1733, 11 december 2008, zie ook uwv.nl.

Als de klager het niet eens is met de klachtafhandeling door UWV, dan kan hij binnen een jaar na de klachtafhandeling op grond van artikel 9:17 e.v. Awb een klacht indienen bij de Nationale ombudsman.

De klachtafhandeling kan niet leiden tot een andere beslissing op de ontslagaanvraag. Als de werkgever of de werknemer het niet eens is met de beslissing op de ontslagaanvraag, dan kunnen zij een verzoek bij de kantonrechter indienen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden (artikel 7:671b, eerste lid, onderdeel b, BW) of te herstellen dan wel een billijke vergoeding vast te stellen (artikel 7:682, eerste lid, BW).

1.5 Verzoek om inzage

De werknemer kan als belanghebbende op grond van artikel 15 van de Algemene verordening gegevensbescherming en artikel 2 van de Regeling inzage- en correctierecht UWV⁵ een verzoek doen om inzage of om een kopie van een ontslagaanvraag die voor hem is ingediend. De werknemer moet het verzoek schriftelijk bij UWV indienen, dateren en ondertekenen. Het verzoek moet ten minste de volgende informatie van de werknemer bevatten:

- naam, voorletters en adres;
- geboortedatum;
- Burgerservicenummer (BSN); en
- kopie van een geldig legitimatiebewijs.

Als het verzoek aan bovenstaande voorwaarden voldoet, dan wordt inzage of een kopie van het (on)volledige ontslagdossier verstrekt.

⁵ Stcrt. 2018, 28604, zie ook uwv.nl.

2. PROCEDURE

2.1 Inrichting procedure bij UWV

Memorie van Toelichting bij artikel 7:671a BW

(TK 33818, 3 29-11-2013)

Algemeen deel (p. 36 en 37)

Inrichting procedure bij UWV

Over de inrichting van de procedure bij UWV en de hierbij te hanteren termijnen zullen bij ministeriële regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) regels worden gesteld. Uitgangspunt hierbij zal zijn – zoals in het sociaal akkoord is afgesproken – dat ontslagaanvragen in principe binnen een termijn van vier weken worden afgehandeld, uiteraard voor zover de zorgvuldigheid hieraan niet in de weg staat. Op hoofdlijnen zal de procedure als volgt worden vormgegeven.

Bij een voorgenomen ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden zal de procedure in hoofdzaak schriftelijk worden vormgegeven. De werkgever dient zijn aanvraag schriftelijk in en de werknemer krijgt veertien dagen de tijd om hierop te reageren. Als de zaak direct voldoende duidelijk is dan zal UWV de beslissing opstellen en aan werkgever en werknemer doen toekomen, na de Ontslagadviescommissie (OAC) hierover te hebben geraadpleegd. Dergelijke beslissingen zullen naar verwachting binnen vier tot vijf weken hun beslag krijgen. Als het verweer van de werknemer aanleiding geeft om een reactie hierop te vragen van de werkgever, of tot het stellen van nadere vragen aan de werkgever door UWV zelf, dan volgt een tweede (in beginsel) wederom schriftelijke ronde waarin beide partijen in de gelegenheid worden gesteld binnen zeven dagen op elkaars argumenten te reageren. Vervolgens zal de OAC worden geraadpleegd en zal mede op basis daarvan de beslissing worden opgesteld en aan partijen worden toegestuurd.

Bij een voorgenomen ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zal de procedure eveneens naar verwachting vier tot vijf weken in beslag nemen als op basis van de ontslagaanvraag en de schriftelijke reactie van de werknemer (binnen veertien dagen), duidelijk is hoe de zaken ervoor staan. Naar verwachting bedraagt dit 60% van de aanvragen. Als niet zonder meer duidelijk is welke beslissing genomen moet worden, zal hetzij een tweede schriftelijke ronde van hoor en wederhoor plaatsvinden, hetzij een mondelinge behandeling van de ontslagaanvraag plaatsvinden. Het is aan UWV om te beoordelen wat in een individueel geval het meest geëigende instrument is om tot een zorgvuldige afhandeling van de ontslagaanvraag te komen. Zo nodig zal door UWV het oordeel van een verzekeringsarts of een arbeidsdeskundige worden gevraagd. Het spreekt voor zich dat dergelijke (tweede ronde) zaken meer bewerkelijk zijn en de proceduuretijd navenant zal toenemen (tot acht à negen weken). Voor een zorgvuldige behandeling is dat onvermijdelijk. Bovendien moet worden bedacht dat in deze zaken de werkgever geen schade lijdt nu de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte na twee jaar arbeidsongeschiktheid inmiddels is gestopt en hij dus geen loon meer verschuldigd is.

2.2 Artikel 1 Ruo: begripsbepalingen

Regeling UWV ontslagprocedure

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

(i.w. 1-7-2015)

In deze regeling wordt verstaan onder:

- UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- werkgever, werknemer en arbeidsovereenkomst: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- 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;
- 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.

Toelichting bij artikel 1 Regeling UWV ontslagprocedure

(Stcrt. 2015, nr 12688)

In dit artikel wordt een aantal begrippen geduid waar in de regeling regelmatig naar wordt verwezen.

2.2.1 Werkgever

De werkgever is de rechtspersoon of de natuurlijke persoon waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft. Daarbij maakt het niet uit of werkgever de werknemer werkzaamheden laat verrichten in het kader van een beroep of bedrijf of voor het particuliere huishouden van de werkgever/natuurlijke persoon (tenzij de werknemer doorgaans op minder dan vier dagen in de week in de particuliere huishouding werkzaam is).

2.3 Artikel 2 Ruo: formulieren verzoek en verweer

Regeling UWV ontslagprocedure

Artikel 2 Formulieren

(i.w. 1-7-2015)

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.

Toelichting Algemeen

(Stcrt. 2015, nr 12688)

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.

Toelichting bij artikel 2

(Stcrt. 2015, nr 12688)

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.

2.3.1 Toelichting aanvraag- en verweerformulier

Voor het indienen van een ontslagaanvraag moet de werkgever aanvraagformulieren invullen en voorzien van bijlagen. De aanvraagformulieren zijn webformulieren en worden door UWV beschikbaar gesteld via uwv.nl. De formulieren geven inzicht in de gegevens en stukken die de werkgever dient te verstrekken ter onderbouwing van de ontslagaanvraag. Het gebruik van deze formulieren is verplicht gesteld⁶. Het verplicht gebruik van de formulieren is nodig om de procedure efficiënt te laten verlopen en een ontslagaanvraag binnen de beoogde termijn te kunnen afhandelen.

De werkgever moet in het aanvraagformulier informatie over de onderneming vermelden. Voor zover dit informatie is die ook beschikbaar is in de vorm van een authentiek gegeven in het Handelsregister, gebruikt UWV via een koppeling met het Handelsregister dat authentieke gegevens (artikel 30 van de Handelsregisterwet). Voorbeelden daarvan zijn het door de Kamer van Koophandel toegekende unieke nummer (RSIN) en de naam van de onderneming/rechtspersoon. Een vergelijkbare koppeling heeft UWV met de Basisregistratie Persoonsgegevens (BRP). Daar maakt UWV gebruik van voor informatie over de werknemer. Voorbeelden daarvan zijn de naam en het adres van de werknemer. Het BRP is gekoppeld aan het Burgerservicenummer van de

⁶ Besluit Verplicht gebruik ontslagaanvraagformulieren UWV, Stcrt. 2015, nr. 17968.

werknemer.

Ingevulde aanvraagformulieren kunnen elektronisch worden ingediend via het werkgeversportaal UWV of per post.

De formulieren worden met enige regelmaat geactualiseerd. Wanneer de werkgever geen gebruik heeft gemaakt van de (meest recente) formulieren, stelt UWV hem in de gelegenheid dit te herstellen. Als de werkgever dat nalaat, kan UWV besluiten de aanvraag niet in behandeling te nemen.

Wanneer UWV de werknemer in de gelegenheid stelt om verweer te voeren, wordt samen met een kopie van de aanvraag ook een verweerformulier aan de werknemer toegestuurd. Gebruik maken van dit verweerformulier is niet verplicht gesteld.

2.3.2 Voorlopige aanvraag

Als de werkgever met de werknemer wil onderhandelen over een beëindigingsovereenkomst, kan hij een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen indienen met een verzoek om uitstel voor het voeren van deze onderhandelingen. Het voeren van dergelijke onderhandelingen is kan een geldige reden voor uitstel zijn (zie artikel 4, vierde lid, van de Regeling UWV ontslagprocedure). UWV kan de werkgever daarom een termijn van veertien dagen geven om in overleg met de werknemer te treden en te onderzoeken of de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden kan worden beëindigd.

Een ontslagaanvraag met een verzoek om uitstel voor onderhandelingen wordt in de praktijk een voorlopige aanvraag genoemd. Soms wordt aangevoerd dat een voorlopige aanvraag geen ontslagaanvraag in de zin van artikel 7:671a, eerste lid, BW is omdat het niet de bedoeling zou zijn om de arbeidsovereenkomst met toestemming van UWV te gaan opzeggen. Dit standpunt is onjuist. Een voorlopige aanvraag is een aanvraag in de zin van artikel 1:3, derde lid, Awb en een (incomplete) ontslagaanvraag in de zin van artikel 7:671a, eerste lid, BW. Het verzoek om uitstel ziet op uitstel om de aanvraag aan te vullen met 'Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen – B' en 'Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen – C' (hierna: aanvraagformulieren deel B en C), met een motivering en onderbouwing.

De term 'voorlopig' wijst er niet op dat de werkgever niet het voornemen zou hebben de arbeidsovereenkomst met de werknemer te beëindigen. De voorlopige ontslagaanvraag faciliteert het belang om enige tijd over een beëindigingsovereenkomst te onderhandelen zonder risico dat een opzegverbod ontstaat doordat de werknemer zich ziek meldt. Als geen overeenstemming wordt bereikt, kan de werkgever de ontslagprocedure bij UWV voortzetten en de arbeidsovereenkomst na toestemming van UWV opzeggen.

2.3.2.1. Procedure

De werkgever moet in ieder geval 'Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen – A' (hierna: aanvraagformulier deel A) indienen met een lijst van werknemers die hij voor ontslag voordraagt. Op het aanvraagformulier deel A vraagt de werkgever meteen uitstel voor het voeren van onderhandelingen over een beëindigingsovereenkomst. Tegelijkertijd verklaart de werkgever dat hij de ontslagaanvraag intrekt met ingang van de dag waarop het uitstel is geëindigd, tenzij hij uiterlijk op de laatste dag van het uitstel aan UWV meedeelt dat hij de ontslagprocedure wil voortzetten.

UWV beoordeelt of uitstel verleend wordt. UWV verleent geen uitstel als sprake is van collectief ontslag en de werkgever niet voldaan heeft aan de verplichtingen van artikel 6a van de Wet melding collectief ontslag of als de ondernemingsraad nog niet is geraadpleegd. Ook wordt geen uitstel verleend als een voorlopige aanvraag achtereenvolgens wordt ingediend, ingetrokken⁷ en opnieuw ingediend. Als de werkgever en de werknemer er binnen de gegeven uitsteltermijn voor het voeren van onderhandelingen niet uit zijn gekomen, en de aanvraag wordt ingetrokken, moet de werkgever een hernieuwde ontslagaanvraag direct inhoudelijk onderbouwen via het indienen van aanvraagformulieren B en C. Zodra een termijn van twee maanden is verstreken, kan UWV bij een hernieuwde aanvraag opnieuw uitstel verlenen voor het voeren van onderhandelingen.

Na het eindigen van de veertien dagen uitstel voor het voeren van onderhandelingen zijn vier situaties mogelijk:

⁷ Onder ingetrokken valt ook de situatie dat de werkgever na verleend uitstel niets van zich laat horen (de aanvraag dus niet zelf intrekt) en UWV ervan uitgaat dat de aanvraag is ingetrokken.

1. De werkgever heeft UWV niets laten weten. In dat geval wordt de intrekking van de ontslagaanvraag definitief. UWV zal de aanvraag terzijde leggen;
2. De werkgever heeft UWV meegedeeld dat er een beëindigingsovereenkomst is gesloten. Omdat de werknemer veertien dagen de tijd heeft om zijn instemming met de beëindigingsovereenkomst te herroepen, kan de werkgever UWV vragen om veertien dagen uitstel ter overbrugging van de bedenkttermijn van de werknemer.⁸ Hierbij moet de werkgever tegelijkertijd verklaren dat hij de ontslagaanvraag op de dag na afloop van de bedenkttermijn intrekt, tenzij hij uiterlijk op die dag meedeelt dat hij de ontslagaanvraag wil voortzetten. Laat de werkgever UWV vervolgens niets of niet tijdig weten, dan wordt de intrekking van de ontslagaanvraag definitief. UWV zal dan de ontslagaanvraag terzijde leggen. Als de werkgever UWV echter tijdig heeft meegedeeld dat de werknemer zijn instemming met de beëindigingsovereenkomst heeft herroepen, dan wordt de ontslagprocedure voortgezet. De werkgever moet dan de ontslagaanvraag aanvullen en inhoudelijk motiveren door indiening van aanvraagformulieren deel B en C;
3. De werkgever heeft UWV meegedeeld dat er geen beëindigingsovereenkomst is gesloten en dat hij de ontslagprocedure wil voortzetten. De werkgever moet dan de ontslagaanvraag aanvullen en inhoudelijk motiveren door indiening van de aanvraagformulieren deel B en C;
4. De werkgever verzoekt UWV om aanvullend uitstel voor onderhandelingen. De werkgever moet daarbij toelichten waarom de reguliere veertien dagen uitstel onvoldoende zijn geweest en aanvullend uitstel wordt gevraagd. In het geval van een redelijk verzoek kan UWV aanvullend uitstel verlenen. UWV bepaalt hoeveel dagen aanvullend uitstel wordt verleend. UWV bevestigt dit aanvullende uitstel schriftelijk aan de werkgever en laat daarnaast de werknemer schriftelijk weten dat een voorlopige aanvraag is ingediend en dat aanvullend uitstel voor onderhandelingen is verleend. Tijdens de voorlopige aanvraag verleent UWV uitstel op basis van informatie van alleen de werkgever. Omdat de werknemer bij aanvullend uitstel te lang in het ongewisse blijft over de indiening van een ontslagaanvraag, informeert UWV de werknemer over de voorlopige aanvraag en het verleende uitstel voor onderhandelingen.

2.4 Artikel 3 RuO: aanvullen verzoek

Regeling UWV ontslagprocedure

Artikel 3 Aanvullen verzoek

(i.w. 1-7-2015)

Indien de verstrekke 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.

Toelichting Algemeen

(Stcrt. 2015, nr 12688)

Verzoek om toestemming voor opzegging

...

UWV kan in bepaalde gevallen besluiten om het verzoek om toestemming voor opzegging niet in behandeling te nemen. Dit is het geval indien de verstrekke 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.

Toelichting bij artikel 3

(Stcrt. 2015, nr 12688)

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

⁸ Indien de werkgever de werknemer niet op de ontbindings-/herroepingstermijn wijst is deze termijn 3 weken in plaats van 2 weken. Daar houdt UWV geen rekening mee.

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.

2.4.1 Toelichting aanvullen verzoek

Na ontvangst van de ontslagaanvraag beoordeelt UWV of de aanvraag volledig is. De ontslagaanvraag moet zijn ingediend met gebruikmaking van een aanvraagformulier (zie artikel 2 van de Regeling UWV ontslagprocedure en de paragrafen 2.3 en 2.4 hierboven). UWV gaat na of de vragen uit het formulier zijn beantwoord, of de antwoorden voldoende informatie geven om de aanvraag te kunnen beoordelen, of de aanvraag is ondertekend⁹ en of de benodigde bijlagen zijn bijgevoegd. Wanneer de ontslagaanvraag niet volledig is, kan UWV de werkgever in de gelegenheid stellen de aanvraag binnen acht dagen aan te vullen. UWV omschrijft bij elk verzoek om nadere informatie zo duidelijk mogelijk welke gegevens nog ontbreken. Als de aanvraag na de hersteltermijn nog steeds onvolledig is, zal UWV in de regel besluiten de aanvraag niet in behandeling te nemen (artikel 4:5 Awb). UWV kan op grond van artikel 4:5 Awb ook besluiten een onvolledige aanvraag toch in behandeling te nemen, bijvoorbeeld als aannemelijk is dat de werkgever de gevraagde nadere informatie redelijkerwijs niet kan verstrekken. De werkgever moet in dat geval aannemelijk maken dat hij zich voldoende heeft ingespannen om over de gevraagde informatie te beschikken, en waarom dit niet is gelukt. Op grond van artikel 4:2, tweede lid, en artikel 4:5 Awb wordt de onvolledige aanvraag dan toch in behandeling genomen.

Binnen bedrijfseconomische redenen zijn verschillende (sub)redenen te onderscheiden, bijvoorbeeld slechte financiële situatie, reorganisatie en bedrijfssluiting. Als de werkgever twee bedrijfseconomische redenen heeft aangevoerd, maar slechts één reden voldoende heeft onderbouwd en toegelicht, kan UWV de werkgever in de gelegenheid stellen de andere reden binnen 8 dagen aan te vullen. Als na 8 dagen blijkt dat de werkgever de tweede reden nog steeds onvoldoende heeft onderbouwd en toegelicht, kan UWV besluiten de aanvraag in behandeling te nemen, nu de werkgever ten minste één reden wel voldoende heeft onderbouwd en toegelicht.

Paragraaf 2.5 (zie hierna) beschrijft op welk moment UWV de *werknemer* informeert dat een ontslagaanvraag is ingediend.

2.5 Artikel 4 Ruo: zienswijze en verweer

Regeling UWV ontslagprocedure

Artikel 4 Zienswijze en verweer

(i.w. 1-7-2015)

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.

⁹ Een aanvraag die elektronisch op het werkgeversportaal van UWV wordt ingediend, hoeft niet te worden ondertekend omdat daarvoor inloggen met e-herkenning vereist is.

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.

Toelichting Algemeen

(Stcrt. 2015, nr 12688)

Verzoek om toestemming voor opzegging

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.

Toelichting bij artikel 4

(Stcrt. 2015, nr 12688)

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 proceduredtijd. 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.

2.5.1 Gelegenheid voeren van verweer

Na ontvangst van een volledig verzoek informeert UWV de werknemer dat voor hem een ontslagaanvraag is ingediend. UWV verzendt een kopie van het gehele verzoek (inclusief bijlagen)

naar de werknemer. UWV gebruikt daarvoor het adres dat de werkgever heeft opgegeven. Als dit adres afwijkt van het adres in de Basisregistratie Personen (BRP), dient de werkgever te motiveren dat de werknemer op het opgegeven adres verblijft.

UWV stelt de werknemer in de gelegenheid op het verzoek te reageren. De werknemer kan daarbij gebruikmaken van het meegestuurd verweerformulier en de daarin gestelde vragen beantwoorden.

UWV kan direct nadat het verweer is ontvangen de behandeling voortzetten, ook als de reactietermijn nog niet volledig is verstreken. Dat is anders als de werknemer in zijn verweer meedeelt dat er nog een aanvullende reactie (bijvoorbeeld van een gemachtigde) volgt. In dat geval wordt de volledige reactietermijn afgewacht.

Heeft UWV binnen de gestelde termijn geen (aanvullende) reactie van de werknemer ontvangen, dan deelt UWV de werknemer schriftelijk mee dat geen (aanvullende) reactie is ontvangen en dat een beslissing op het verzoek zal worden genomen.

2.5.2 Zienswijze en tweede verweer

UWV stelt een tweede ronde van hoor en wederhoor in indien het verweerschrift van de werknemer vragen oproept ten aanzien van de door werkgever aangevoerde feiten en/of omstandigheden die relevant zijn voor het nemen van een zorgvuldige beslissing op de ontslagaanvraag. Doel van de tweede ronde is om de voor een zorgvuldige beslissing benodigde informatie te vergaren en/of onduidelijkheden op te helderen. Als UWV het voor het nemen van een zorgvuldige beslissing nodig vindt, kan een extra (derde) ronde van hoor en wederhoor worden ingesteld.

2.5.3 Mondelinge behandeling

De ontslagprocedure bij UWV is in beginsel een schriftelijke procedure. Als een tweede ronde van hoor en wederhoor wordt ingesteld, kan UWV in bijzondere situaties ook kiezen voor een mondelinge behandeling. Uitgangspunt is dat mondeling horen van partijen – zo mogelijk – beperkt dient te blijven tot die gevallen waarbij het persoonlijk horen van de werkgever en de werknemer nodig moet worden geacht om een goed en volledig beeld van de ontslagmotieven te verkrijgen. Een mondelinge behandeling kan een toegevoegde waarde hebben bij ontslagaanvragen waarbij vragen en onduidelijkheden resteren die de persoon van de werknemer betreffen. Een mondelinge behandeling kan bijvoorbeeld helpen om duidelijkheid te krijgen welke taken de werknemer uitoefent (wel/geen uitwisselbare functie). Ook kan een mondelinge behandeling inzicht geven of een vacature wel/niet aansluit bij opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer (wel/geen passende functie).

Van belang is dat beide partijen bij de mondelinge behandeling aanwezig zijn. Ondanks het verzoek van UWV voor een mondelinge behandeling, vindt de tweede ronde van hoor en wederhoor schriftelijk plaats indien beide partijen daarom verzoeken.

De werkgever en de werknemer kunnen ook zelf verzoeken om een mondelinge behandeling in plaats van een schriftelijke tweede ronde. Of UWV aan dat verzoek gehoor geeft is onder meer afhankelijk van de volgende punten:

- tijdstip/fase in de procedure waarop het verzoek wordt gedaan;
- de motivering van het verzoek om mondeling gehoord te worden;
- of UWV het voor een zorgvuldig onderzoek nodig vindt partijen nogmaals in de gelegenheid te stellen hun zienswijze/verweer te geven (dat is niet het geval als UWV na de eerste ronde voldoende informatie heeft om een zorgvuldige beslissing te kunnen nemen);
- of de verzoeker zijn zienswijze/verweer al schriftelijk kenbaar heeft gemaakt (het is niet de bedoeling dat de mondelinge fase een herhaling wordt van de schriftelijke ronde).

Het is aan UWV om te beoordelen wat in een individueel geval het meest geëigende instrument is om tot een zorgvuldige afhandeling van de ontslagaanvraag te komen.

2.5.4 Reactietermijn

UWV gaat bij het stellen van reactietermijnen uit van kalenderdagen. De termijn die de werkgever of de werknemer krijgt om te reageren nadat UWV stukken heeft verstuurd vangt aan op de dag na de dag waarop het verzoek om een reactie is verzonden. Voorbeeld: op 1 juli verstuurt UWV de brief aan de werknemer waarin de werknemer de gelegenheid krijgt om binnen veertien dagen op het verzoek om toestemming te reageren. De termijn van veertien dagen start op 2 juli en eindigt op 15 juli. De reactie moet op 15 juli door UWV zijn ontvangen. Stukken die op de laatste dag van de termijn worden ontvangen zijn tijdig ontvangen. Als het einde van een termijn in het weekend

of op een algemene (of gelijkgestelde) feestdag¹⁰ valt, geldt de ontvangst als tijdig wanneer het document is ontvangen op de eerstvolgende werkdag na afloop van de gestelde termijn.

UWV kan besluiten dat informatie die na de gestelde termijn is ontvangen, bij de beoordeling van de ontslagaanvraag niet wordt meegenomen.

2.5.5 Actieve kennisvergaring

Op elk moment tijdens de behandeling van de ontslagaanvraag kan UWV op eigen initiatief aan de werkgever en/of de werknemer vragen stellen. Dit kan nodig zijn voor een voortvarende afhandeling van de ontslagaanvraag en een zorgvuldige voorbereiding van de te nemen beslissing. Te denken valt aan de situatie dat onduidelijkheden snel door de werkgever en/of de werknemer kunnen worden opgehelderd. UWV bepaalt in dat geval de termijn waarbinnen moet worden gereageerd. De wederpartij wordt hierover geïnformeerd.

2.5.6 Uitstel

Uit de toelichting bij artikel 4 blijkt dat bij het verlenen van uitstel vooral gedacht is aan situaties waardoor de werknemer niet tijdig binnen de gegeven termijn kan reageren. Van de werkgever zal minder snel sprake zijn van een bijzondere situatie waardoor het verlenen van uitstel redelijk is. Hij heeft immers zelf de datum gekozen waarop hij het verzoek indient en kan daardoor inschatten wanneer een eventuele aanvullende reactie of zienswijze zal moeten worden ingediend. Vakantie van de werkgever (of zijn vertegenwoordiger) is daarom geen reden voor uitstel. Maar een overlijden van een familielid of een storing in het elektronische verkeer zijn voorbeelden van bijzondere omstandigheden om ook de werkgever uitstel te verlenen.

Een vertegenwoordiger van de werkgever of de werknemer wordt geacht zorg te dragen voor een vervanger tijdens zijn afwezigheid.

Het onderhandelen over een beëindigingsovereenkomst kan ook tijdens de behandeling van de aanvraag reden zijn voor het geven van uitstel voor het indienen van een reactie. Een verzoek daartoe kan zowel door de werkgever als de werknemer worden gedaan. Net zoals bij de voorlopige aanvraag (zie paragraaf 2.3.2) kan ook in deze situatie twee keer veertien dagen uitstel worden verleend (voor de onderhandelingen en voor de bedenkttermijn). Als geen beëindigingsovereenkomst is gesloten of de werknemer in de bedenkttermijn zijn instemming heeft herroepen, moet de reactie alsnog worden gegeven binnen de resterende termijn van veertien dagen (verweer werknemer) of zeven dagen (zienswijze werkgever, tweede verweer werknemer).

2.5.7 Geen verzoek om verweer

UWV kan besluiten de werknemer niet in de gelegenheid te stellen verweer te voeren als op voorhand duidelijk is dat het verzoek om toestemming moet worden geweigerd. Het gaat dan om feiten in het dossier op grond waarvan objectief kan worden vastgesteld dat het verzoek van de werkgever niet tot een toestemming kan leiden. Naast het in de 'toelichting algemeen' gegeven voorbeeld van het niet in acht nemen van de herplaatsingstermijn door een uitzendwerkgever kan ook gedacht worden aan bijvoorbeeld de volgende situaties:

- er is een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, eerste tot en met vierde, en tiende lid, BW, en het is niet te verwachten dat dit opzegverbod vervalt binnen vier weken na de beslissing van UWV op het verzoek (artikel 7:671a, elfde lid, BW);
- er is sprake van een herhaalde aanvraag zonder nieuw gebleken feiten of veranderde omstandigheden (zie ook paragraaf 1.5 van deze Uitvoeringsregels).

Op deze wijze wordt ook voorkomen dat de werknemer onnodig verweer moet voeren.

UWV deelt de werkgever mee dat geen toestemming zal worden verleend en stelt de werkgever in de gelegenheid de aanvraag in te trekken. Als de werkgever de behandeling van de aanvraag wil voortzetten, volgt een afwijzende beschikking. Deze beslissing wordt verzonden naar de werkgever en de werknemer.

¹⁰ Algemene (en gelijkgestelde) feestdagen zijn geregeld in de Algemene termijnenwet. Het gaat om de volgende dagen: Nieuwjaarsdag, Goede vrijdag, Pasen (eerste en tweede paasdag), Koningsdag, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, Pinksteren (eerste en tweede pinksterdag), Kerstmis (eerste en tweede kerstdag).

2.6 Artikel 5 RuO: vertaling en samenvatting van verstrekte gegevens

Regeling UWV ontslagprocedure

Artikel 5 Vertaling en samenvatting van verstrekte gegevens

(i.w. 1-7-2015)

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.

Toelichting bij artikel 5

(Stcrt. 2015, nr 12688)

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.

2.6.1 Koersgevoelige gegevens

Soms verzoekt een beursgenoteerde onderneming UWV om bepaalde gegevens in de ontslagaanvraag over de bedrijfseconomische omstandigheden van de onderneming niet aan de werknemers toe te sturen omdat deze gegevens kunnen leiden tot voorwetenschap. De informatie is nog niet openbaar gemaakt en zou significante invloed kunnen hebben op de koers van de aandelen van de onderneming. Het gaat dan bijvoorbeeld om nog niet definitief vastgestelde jaarcijfers, een tussentijdse liquiditeitsbegroting en andere financiële prognoses. De beursgenoteerde onderneming is op grond van Europese regels gehouden deze informatie eerst openbaar te maken via bijvoorbeeld een persbericht bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en op de eigen website te plaatsen¹¹ voordat deze informatie aan werknemers kan worden verstrekt.

De gegevens die kunnen leiden tot voorwetenschap kunnen vereist zijn om de bedrijfseconomische redenen voor ontslag te onderbouwen en voor UWV aannemelijk te maken. Op grond van artikel 5 van de Regeling UWV ontslagprocedure kan UWV geen gevolg geven aan het verzoek van de werkgever om die vertrouwelijke gegevens niet aan de betrokken werknemers te verstrekken. Het ligt dan op de weg van de werkgever om deze gegevens vooraf (tussentijds) voor het publiek openbaar te maken. Als de werkgever volhardt dat deze gegevens vertrouwelijk zijn en niet aan de betrokken werknemers mogen worden toegestuurd, zal UWV deze gegevens niet bij de beoordeling van de aanvraag betrekken.

¹¹ Artikel 17, eerste lid, tweede alinea, van de Europese Verordening Marktmisbruik (MAR).

2.7 Artikel 6 Ruo: Ontslagadviescommissie

Regeling UWV ontslagprocedure

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, nr 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 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.

Toelichting bij artikel 6

(Stcrt. 2015, nr 12688)

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.

2.7.1 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.

2.7.1.1. 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.

2.7.1.2. 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 functiewaarderingssystemen.

Het advies omvat een zo concreet mogelijk antwoord op de door UWV 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.¹²

2.8 Artikel 7 Ruo: vervallen

Regeling UWV ontslagprocedure
Artikel 7 Geen toestemming bij opzegverbod
[Vervallen per 01-01-2016]

2.8.1 Toelichting vervallen artikel 7

Artikel 7 van de Regeling UWV ontslagprocedure bevatte de bepaling dat UWV geen toestemming mag verlenen als er een tijdens-opzegverbod van toepassing is, tenzij dit opzegverbod naar verwachting binnen 4 weken na de beslissing van UWV komt te vervallen. Deze bepaling is verplaatst naar artikel 7:671a, elfde lid, BW, zodat deze bepaling ook geldt voor de cao-ontslagcommissie. Deze bepaling uit het Burgerlijk Wetboek is met nadere toelichting opgenomen in hoofdstuk 4 van de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen en hoofdstuk 7 van de Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

2.9 Artikel 8 Ruo: vervallen

Regeling UWV ontslagprocedure
Artikel 8 Beoordeling financiële omstandigheden
[Vervallen per 01-01-2020]

2.9.1 Toelichting vervallen artikel 8

De werkgever en de werknemer konden UWV op grond van artikel 8 van de Regeling UWV ontslagprocedure vragen te beoordelen of de werkgever heeft voldaan aan de financiële voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding voor kleine werkgevers (artikel 7:673d, eerste lid, BW en artikel 24 van de Ontslagregeling). Deze regeling is met ingang van 1 januari 2020 vervallen.

2.10 Artikel 7:671a BW: geldigheid van de beslissing

Artikel 7:671a BW (i.w. 1-7-2015)

(...)

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.

(...)

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.

(...)

Memorie van Toelichting
Algemeen deel (p. 30 en 31)

(TK 33818, 3 29-11-2013)

Opzegging van de arbeidsovereenkomst na toestemming UWV

Na toestemming van UWV kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen. De door UWV verleende toestemming is geldig gedurende een periode van vier weken na de dagtekening daarvan. Een werknemer hoeft zo niet lang in onzekerheid te verkeren of de werkgever daadwerkelijk tot opzegging overgaat. Als een werkgever niet binnen deze periode de

¹² Zie ook Het Reglement ontslagadviescommissie UWV 2015, *Stcrt.* Nr. 27412, 1 september 2015.

arbeidsovereenkomst opzegt en daar op een later moment toch toe wil overgaan, zal hij opnieuw toestemming moeten vragen, tenzij de werknemer alsnog instemt met het ontslag.

Toelichting bij artikel 7:671a BW

Lid 4

Het vierde lid bepaalt dat in de beslissing op het verzoek door UWV of de commissie dient te worden aangegeven op welk moment het volledige verzoek is ontvangen alsmede de datum van het door hen genomen besluit. Dit is van belang in verband met het voorgestelde artikel 7:672, vierde lid, BW waarin wordt voorgesteld dat de opzegtermijn kan worden bekort met de proceduurtijd in zoverre dat er altijd een maand opzegtermijn moet resteren. De proceduurtijd gaat pas lopen als er sprake is van een verzoek dat compleet is en in behandeling kan worden genomen.

Lid 6

Op grond van het voorgestelde zesde lid dient de werkgever binnen vier weken gebruik te maken van de toestemming en dient hij bij de opzegging de reden voor de opzegging te vermelden. Dat wil zeggen dat de opzegging dient te zijn gebaseerd op de redelijke grond die is aangevoerd door de werkgever bij het verzoek om toestemming en op basis waarvan aan hem de toestemming is verleend. Zou de werkgever op een later moment willen opzeggen of op basis van een andere grond dan waarvoor toestemming is verleend, dan dient hij wederom toestemming te verkrijgen op basis van dit artikel.

2.10.1 Toelichting geldigheid van de beslissing

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen vanaf de dag dat hij de toestemming van UWV heeft ontvangen tot op de laatste dag van de termijn van vier weken. De termijn van vier weken wordt als volgt berekend. Als de beslissing is gedagtekend op dinsdag 5 januari dan is woensdag 6 januari de eerste dag van de termijn. De termijn duurt vier weken en eindigt daardoor op dinsdag 2 februari om 23.59 uur. Op deze dinsdag kan de werkgever de werknemer nog rechtsgeldig informeren over de opzegging en op woensdag niet meer.

2.11 Artikel 7:672, lid 5, BW: aftrek proceduurtijd van de opzegtermijn

Artikel 7:672, lid 5, BW

(i.w. 1-7-2015)

5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1 of lid 2, 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.

Memorie van Toelichting

(TK 33818, 3 29-11-2013)

Algemeen deel (p. 30 en 31)

Opzegging van de arbeidsovereenkomst na toestemming UWV (..)

Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever de proceduurtijd bij UWV, of bij de bij cao ingestelde commissie, in mindering brengen op de door hem in acht te nemen opzegtermijn. De wettelijke bepalingen betreffende de lengte van de opzegtermijn worden niet gewijzigd. Die blijft dus één tot vier maanden, afhankelijk van de lengte van het dienstverband. De werkgever moet, vanwege internationale verplichtingen, wel altijd een opzegtermijn van één maand in acht nemen. Deze mogelijkheid tot verrekening van de proceduurtijd met de opzegtermijn is bedoeld om te voorkomen dat een werknemer weigert in te stemmen met een voorgenomen ontslag, louter en alleen om dat ontslag te vertragen, en daarmee tevens om onnodig beroep op de UWV procedure tegen te gaan. De proceduurtijd wordt berekend vanaf de datum waarop UWV, of de bij cao ingestelde commissie, de volledige ontslagaanvraag heeft ontvangen en loopt tot de dagtekening van de beslissing van UWV respectievelijk de bij cao ingestelde commissie. In de beslissing zal UWV of de commissie aangeven wat de proceduurtijd is geweest zodat daarover geen misverstand kan bestaan en zowel werkgever als werknemer

weten welke termijn de werkgever in acht moet nemen. Dit is tevens van belang voor UWV voor het bepalen van de eerste dag waarop recht bestaat op een uitkering op basis van de WW.

Wat de relatie betreft tussen het moeten opzeggen tegen het einde van de maand, de opzegtermijn en het kunnen verrekenen van de proceduretijd wordt het volgende ter verduidelijking vermeld. Nadat UWV of de commissie toestemming voor opzegging heeft verleend, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen. De werkgever is in beginsel verplicht dit te doen, met inachtneming van de opzegtermijn, tegen het einde van de maand. Van die opzegtermijn mag de proceduretijd worden afgetrokken, waarbij een opzegtermijn van minimaal een maand moet resteren. Als de werkgever dus op 10 januari wil opzeggen, er een opzegtermijn geldt van drie maanden en de proceduretijd bij UWV of commissie drie weken is geweest, mag de opzegtermijn worden bekort van 10 april naar 20 maart waarna de werkgever tegen 1 april mag opzeggen.

Algemeen deel (p. 36 en 37)

Inrichting procedure bij UWV

...

Zoals uit het voorgaande blijkt, is het streven erop gericht het merendeel van de ontslagaanvragen binnen een termijn van vier tot vijf weken af te handelen. Als omwille van de zorgvuldigheid de procedure meer tijd vergt, hoeft dit echter niet problematisch te zijn of tot meerkosten voor de werkgever te leiden. Een werkgever moet de arbeidsovereenkomst namelijk altijd tegen het einde van de maand opzeggen (tenzij bij schriftelijke overeenkomst of het gebruik een andere dag is aangewezen). Dat betekent dat als een ontslagaanvraag bijvoorbeeld in de tweede week van een maand in behandeling wordt genomen, de werkgever pas tegen het einde van de daaropvolgende maand (dus zes à zeven weken later) de arbeidsovereenkomst kan opzeggen. De procedure bij UWV kan binnen die periode zijn afgerond. Bovendien kan de werkgever de volledige proceduretijd in mindering brengen op de opzegtermijn (met dien verstande dat hij altijd een opzegtermijn van één maand in acht moet nemen), daar waar thans (29-11-2013, toevoeging UWV) bij het volgen van de UWV procedure de opzegtermijn met een maand kan worden verkort. Ook hierdoor kan zijn eventuele schade als gevolg van een langere proceduretijd worden beperkt.

2.11.1 Toelichting aftrek proceduretijd van de opzegtermijn

Een werkgever mag de proceduretijd aftrekken van de opzegtermijn, zolang er maar 1 maand opzegtermijn overblijft. De eerste dag van de procedure is de dag waarop de volledige aanvraag is ontvangen. De laatste dag van de procedure is de dag waarop de toestemming wordt verleend. Voorbeeld: de volledige aanvraag is ontvangen op 1 september. De toestemming wordt verleend op 22 september. De in mindering te brengen proceduretijd bedraagt dan 22 dagen.

Als tijdens de procedure uitstel is verleend, telt deze termijn mee in de proceduretijd voor zover het uitstel is verleend op of na de datum waarop UWV het volledige verzoek om toestemming voor ontslag heeft ontvangen.