



“Mr. W.F. Wienen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW). Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: www.wvtadvocaten.nl of u kunt bellen met 036-8200322 of e-mailen naar wienen@wvtadvocaten.nl”

Ontslagaanvraag uwv: bedrijfseconomische redenen

In voorgaande columns werden het ontslag op staande voet en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden onder de loep genomen.

Een andere mogelijkheid waarop een arbeidsovereenkomst tot een einde kan komen is via een door de werkgever gedane ontslagaanvraag bij het UWV WERKBEDRIJF.

De werkgever vraagt het UWV dan om hem een zogeheten ontslagvergunning te verlenen.

Aanleiding voor een ontslagaanvraag bij het UWV kunnen bedrijfseconomische omstandigheden zijn, zoals een slechte financiële situatie bij de werkgever, bijvoorbeeld vanwege de economische crisis.

De werkgever moet de ontslagaanvraag en de redenen die daarvoor worden gegeven, zoals bedrijfseconomische omstandigheden, goed onderbouwen en dat er geen andere mogelijkheden zijn. Ook zal de

werkgever moeten laten zien dat is voldaan aan het zogeheten afspiegelingsbeginsel.

Het afspiegelingsbeginsel houdt kort gezegd in dat de werkgever niet willekeurig kan kiezen wie hij wil ontslaan. Op grond van dat beginsel dient de werkgever de werknemers die hij wil ontslaan te verdelen in groepen met uitwisselbare functies. Uitwisselbare functies zijn banen die vergelijkbaar zijn. Het aantal werknemers binnen een groep van diezelfde functies dient de werkgever vervolgens in vijf leeftijdscategorieën te verdelen. Een ontslagvergunning mag de werkgever enkel vragen voor een werknemer die in een bepaalde leeftijdsgroep het kortste dienstverband heeft.

Tot slot, de werknemer mag tegen een ingediende ontslagaanvraag altijd verweer voeren. Dat heeft in veel gevallen ook zin, niet in de laatste plaats omdat werkgevers de hiervoor genoemde spelregels niet altijd correct hanteren.