

CWI en de scholingscomponent

Onderzoek naar de toetsing van de scholingscomponent door
CWI JuZa Breda bij ontslagaanvragen voor 35-minners.



Naam: Mariska A.M.L. van de Sanden
Titel: CWI en de scholingscomponent
Ondertitel: Onderzoek naar de toetsing van de scholingscomponent door
CWI Breda bij ontslagaanvragen voor 35-minners
Opdrachtgever: CWI Juridische Zaken Breda
Afstudeerbegeleider: Bert Wilhelmus, consulent juridische zaken
Stageperiode: 6 februari 2008 – 14 mei 2008
Functie: stagiaire
School: Juridische Hogeschool Avans-Fontys
Opleiding: HBO-Rechten
Locatie: Tilburg
Klas: 4^e leerjaar, module E3 en E4
Studentnummer: 9952972
Afstudeerdocent: mevr. Mr. N. Sommers, eerste afstudeerdocent
mevr. Mr. M. Duijs – Bomhof, tweede afstudeerdocent
Datum verschijning: 1 juni 2008
Plaats, datum: Breda, 29 mei 2008

Toelichting illustratie: de afgebeelde figuren symboliseren van links naar rechts het UWV, CWI en de vakbond. Er is voor de kleuren blauw, oranje en zwart gekozen omdat het logo van het UWV blauw is, het logo van CWI oranje en de vakbond is zwart gemaakt omdat die kritiek levert op de toetsingswijze van CWI. CWI staat in het midden omdat het onderzoek om CWI draait. De vakbond wijst met zijn kritiek alleen naar CWI, hoewel ook naar het UWV had moeten worden gewezen. Vandaar dat het UWV op afstand staat.

Voorwoord

Voor u ligt het rapport 'CWI en de scholingscomponent'. Dit rapport is geschreven in het kader van een afstudeeronderzoek bij de Centrale organisatie voor Werk en Inkomen Juridische Zaken Breda (CWI JuZa Breda) ter afsluiting van de opleiding HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys.

Centraal in de scriptie staat een dossieronderzoek naar de toetsing van de scholingscomponent door CWI Breda bij ontslagaanvragen voor langdurige arbeidsongeschiktheid bij 35-minners. Via een medescholier had ik vernomen dat CWI Breda, afdeling JuZa, bereid was om begeleiding te bieden tijdens het afstudeerproces. Het vinden van een geschikte afstudeeropdracht bleek echter moeilijker dan gedacht. Uiteindelijk zijn we tot een afstudeeropdracht gekomen waar ik met ontzettend veel plezier aan heb gewerkt en ongelofelijk veel van heb geleerd.

Graag wil ik hierbij een aantal personen bedanken voor de begeleiding en de feedback tijdens het onderzoek. Allereerst wil ik alle medewerkers binnen CWI JuZa Breda bedanken voor hun collegialiteit en behulpzaamheid. Een bijzonder woord van dank daarbij voor Bert Wilhelmus van CWI JuZa Breda, die mij tijdens het gehele afstudeeronderzoek heeft begeleid. Tevens wil ik de afstudeerdocenten Nicolle Sommers en Marieke Duijs- Bomhof bedanken voor de begeleiding en ondersteuning bij de totstandkoming van de scriptie. Beiden hebben mij uitstekende feedback gegeven. Tot slot wil ik iedereen uit mijn privé-omgeving bedanken die mij tijdens deze afstudeerperiode heeft gesteund.

Met het voltooien van het afstudeeronderzoek en studie ben ik aan het einde gekomen van mijn opleiding aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys. Een periode waar ik met veel plezier op terugkijk en waar ik vooral ook veel juridische kennis en vaardigheden heb opgedaan.

Tilburg, mei 2008

Mariska van de Sanden

Inhoudsopgave

Samenvatting

- 1 Inleiding 6**
- 2 Onderzoeksopzet 7**
 - 2.1 Aanleiding 7
 - 2.2 Doelstelling 7
 - 2.3 Vraagstelling 7
 - 2.4 Afbakening 8
 - 2.5 Belanghebbenden 8
 - 2.6 Attenderende begrippen 9
- 3 CWI Juridische Zaken 10**
 - 3.1 De organisatie CWI JuZa 10
 - 3.2 De missie en doelstellingen 10
 - 3.3 De werkzaamheden van de organisatie 11
- 4 De invoering van de Wet verbetering poortwachter, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de wijziging van het Ontslagbesluit 13**
 - 4.1 De Wet verbetering poortwachter 13
 - 4.1.1 Waarom is de wet ingevoerd? 14
 - 4.1.2 Wat houdt de wet in? 15
 - 4.1.3 Wat zijn de gevolgen van de invoering van de wet? 16
 - 4.2 De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen 18
 - 4.2.1 Waarom is de wet ingevoerd? 18
 - 4.2.2 Wat houdt de wet in? 19
 - 4.2.3 Wat zijn de gevolgen van de invoering van de wet? 20
 - 4.3 Het Ontslagbesluit 21
 - 4.3.1 Waar dient het Ontslagbesluit voor? 21
 - 4.3.2 Wijziging artikel 5:2 van het Ontslagbesluit 21
- 5 Toetsing van de scholingscomponent door CWI 23**
 - 5.1 Toetsing volgens het Ontslagbesluit 23
 - 5.1.1 De scholingscomponent 23
 - 5.1.2 Toetsing 24
 - 5.1.3 Tweede spoor 25
 - 5.1.4 Criteria beoordeling ontslagaanvraag 25
 - 5.1.5 Belangrijke punten 26
 - 5.2 De onderzoeksresultaten 27
 - 5.2.1 Aantal ontslagaanvragen 27
 - 5.2.2 Resultaten gebruik scholingscomponent 28
 - 5.2.3 Oorzaak niet slagen herplaatsing na scholing 30
 - 5.2.4 Het UWV- advies 30
 - 5.2.5 Individuele dossiers 31
- 6 Hoe kunnen de 35-minners worden beschermd tegen ontslag? 33**
 - 6.1 Door CWI JuZa 33
 - 6.1.1 Deeltijdontslag 33
 - 6.1.2 Redelijkheidstoets 33
 - 6.1.3 Tweede spoor 33
 - 6.2 Andere opties 35
 - 6.2.1 Het UWV- advies 35
 - 6.2.2 Geen ontslag 35
 - 6.2.3 Ontslagvergoeding 35

6.2.4	Mobiliteitscentra	35
6.2.5	Financiële beloning werkgevers	35
6.2.6	Schattingsbesluit herzien	36
6.2.7	Maatwerkoplossingen	36
6.2.8	Meer voorlichting	36
6.2.9	Overheid	36

7 De conclusies 37

8 De aanbevelingen 41

9 Evaluatie 43

9.1	Onderzoeksproces	43
9.2	Onderzoeksresultaat	43
9.3	Suggesties voor verder onderzoek	44

Literatuurlijst 46

Bijlagen 49

Samenvatting

Deze scriptie gaat over de vraag in hoeverre de toetsing van de scholingscomponent bij ontslagaanvragen van 35-minners door CWI JuZa Breda in overeenstemming is met de bedoeling van de wetgever.

Sinds 2006 dient CWI JuZa bij de beoordeling van een ontslagaanvraag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid, de aanvraag niet alleen te beoordelen op grond van de herstel mogelijkheden binnen 26 weken en de herplaatsingsmogelijkheden binnen het bedrijf voor de werknemer maar ook of scholing een herplaatsingsmogelijkheid creëert. Indien dat zo is dient de aanvraag te worden afgewezen. Voor de arbeidsongeschikte werknemer is zo een extra bescherming ontstaan tegen het ontslag.

De vakbonden hebben destijds met een aantal veranderingen ingestemd, waaronder de invoering van de Wet verbetering poortwachter (WVP), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de zojuist genoemde verandering in het Ontslagbesluit, op voorwaarde dat getracht zou worden de 35-minners niet te ontslaan. Door die veranderingen werd de verantwoordelijkheid voor de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer bij de werkgever en werknemer gelegd. Er zijn bepaalde inspanningsverplichtingen ontstaan waar beide partijen aan moeten voldoen.

Inmiddels twee jaar later vinden de vakbonden dat niet aan de voorwaarde, dat de 35-minners niet mogen worden ontslaan, wordt voldaan. Nog steeds worden er teveel 35-minners ontslagen en dat zou volgens de vakbonden aan CWI JuZa liggen. CWI JuZa wordt verweten de scholingscomponent niet kritisch genoeg te beoordelen.

Naar aanleiding van de signalen die de vakbonden afgaven is vanuit CWI JuZa Breda de vraag gerezen of dat daadwerkelijk zo is. Om dat te achterhalen is een dossieronderzoek gedaan onder de langdurige arbeidsongeschiktheid dossiers van 35-minners van 2006, 2007 en begin 2008. Uit dat dossieronderzoek is gebleken dat CWI JuZa Breda niet altijd even consequent en kritisch de scholingscomponent beoordeelt. In meer dan de helft van de ontslagaanvragen voor 35-minners wordt niets gevraagd over de scholingscomponent. In een aantal andere gevallen wordt er wel over de scholingscomponent geschreven maar niet kritisch over doorgevraagd. Het aantal ontslagen onder de 35-minners valt echter niet alleen aan CWI te verwijten, maar ook gedeeltelijk aan de werkgever zelf en aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Ondanks dat de ontslagen onder de 35-minners niet geheel aan CWI JuZa Breda te verwijten valt is het wel van belang dat door CWI JuZa Breda in de ontslagaanvragen consequent en kritisch over de scholingscomponent wordt doorgevraagd.

1 Inleiding

Toen in 1967 de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) werd ingevoerd was de verwachting dat er zo'n 20.000 arbeidsongeschikten gebruik van zouden maken. In 2001 kwam echter de miljoenste WAO'er in zicht. Het aantal WAO'ers was schrikbarend hoog.¹ De regering vond dat het tijd werd om maatregelen te nemen. Een van de maatregelen die uiteindelijk is genomen is de invoering van de scholingscomponent. De scholingscomponent houdt in dat CWI JuZa sindsdien niet alleen moet toetsen of er een herplaatsingsmogelijkheid is voor een arbeidsongeschikte werknemer. Maar ook of er door middel van scholing een herplaatsingsmogelijkheid zal ontstaan.

Dit rapport gaat over de scholingscomponent en hoe CWI JuZa Breda die component toetst bij ontslagaanvragen voor arbeidsongeschikten die voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. Die arbeidsongeschikten worden ook wel de 35-minners genoemd.

De aanleiding voor dit rapport was een aantal signalen, die CWI JuZa had opgevangen. Volgens die signalen zou CWI JuZa de ontslagaanvragen voor 35-minners niet kritisch genoeg toetsen. Er worden nog steeds teveel 35-minners ontslagen. Het doel van het onderzoek was om te achterhalen of de signalen terecht zijn afgegeven. Dat was voor CWI JuZa destijds nog niet duidelijk. Om daar inzicht in te verschaffen is een dossieronderzoek uitgevoerd. Aan de hand van de resultaten van dat onderzoek kan CWI JuZa bekijken wat eventuele vervolgstappen kunnen zijn.

De vraag die centraal staat in het onderzoek is: in hoeverre is de toetsing van de scholingscomponent bij ontslagaanvragen van 35-minners door CWI JuZa Breda in overeenstemming met de bedoeling van de wetgever?

De doelgroep van dit rapport is CWI JuZa Breda. Daarnaast is het rapport bedoeld voor allen die belang hebben bij de re-integratie van 35-minners.

Het rapport bestaat uit negen hoofdstukken. Na de inleiding wordt in dit rapport allereerst de onderzoeksopzet uiteen gezet. Hierna wordt kort de organisatie CWI JuZa weergegeven en de missie, doelstellingen en werkzaamheden van de organisatie zodat een indruk kan worden gegeven van de relatie van het onderzoek en CWI JuZa. Vervolgens zijn de meest relevante wetten beschreven om inzicht te krijgen in de problematiek. Van die wetten wordt kort de achtergrond en de werking ervan weergegeven. Het betreft de Wet verbetering poortwachter, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en het Ontslagbesluit. Voordat beschreven wordt hoe CWI JuZa Breda in de praktijk toetst, wordt in een hoofdstuk beschreven hoe de scholingscomponent volgens de wet- en regelgeving getoetst zou moeten worden. Daarop volgend zijn de onderzoeksresultaten uiteengezet waaruit blijkt hoe CWI JuZa Breda de scholingscomponent in de praktijk toetst. Deze hoofdstukken zijn in die volgorde geplaatst zodat een vergelijking kan worden gemaakt tussen de theorie en de praktijk. Vervolgens is onderzocht hoe 35-minners beter beschermd zouden kunnen worden tegen het ontslag. Hierbij worden de mogelijkheden bij zowel CWI als andere instanties bekeken. Met inachtneming van alle informatie zijn de conclusie en aanbevelingen opgesteld. Het rapport wordt afgesloten met een evaluatie, bronnenlijst en bijlagen. Volledigheidshalve dient nog opgemerkt te worden dat waar 'hij' wordt geschreven, 'hij/zij' dient te worden gelezen. Dit is gedaan om de scriptie leesbaar te houden.

¹ Tijdschrift WAO, NOS, <www.nos.nl/nosjournaal/dossiers/tijdschriftwao.html>, geraadpleegd 30 mei 2008.

2 De onderzoeksopzet

In dit hoofdstuk wordt de opzet van het onderzoek besproken. Met betrekking tot de opzet worden onder andere de aanleiding, doelstelling, vraagstelling en de afbakening aangehaald.

2.1 Aanleiding

Sinds 2006 dient CWI JuZa bij de beoordeling van een ontslagaanvraag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid, naast de andere toetsingscriteria, te toetsen of de werknemer na scholing herplaatst zou kunnen worden binnen het bedrijf. Is er geen herplaatsingsmogelijkheid aanwezig binnen 26 weken dan is er voor CWI JuZa geen aanleiding om de ontslagvergunning te weigeren. Daarnaast is sinds 2006 de WIA ingevoerd. Anders dan bij de WAO ligt de grens voor het recht op een uitkering hierbij op 35 procent of meer. Indien een werknemer dus minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is, heeft hij geen recht op een WIA-uitkering. Bij de WAO lag de grens op vijftien procent, dat scheelt twintig procent. Voor de arbeidsongeschikte werknemers die net daartussen vallen brengt het grote gevolgen met zich mee. Het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering vervalt voor hen. De vakbonden hebben destijds ingestemd met de invoering van de WIA op voorwaarde dat getracht zou worden om de 35-minners niet te ontslaan en zoveel mogelijk te beschermen.

De aanleiding voor het onderzoek, zijn de signalen die CWI JuZa van de vakbonden heeft ontvangen. Volgens de vakbonden worden er teveel 35-minners ontslagen en valt dat te verwijten aan de toetsing van de scholingscomponent door CWI JuZa. De signalen geven aan dat CWI JuZa de ontslagaanvragen voor 35-minners niet kritisch genoeg toetst, met name waar het de beoordeling van de scholingscomponent betreft.

2.2 Doelstelling

De doelstelling van deze scriptie is om binnen de afstudeerperiode te onderzoeken in hoeverre de toetsing van de scholingscomponent bij ontslagaanvragen voor 35-minners overeenkomt met de bedoeling van de wetgever. Om vervolgens daar een uitspraak over te kunnen doen en te bekijken of het wenselijk is dat CWI JuZa Breda de toetsing van de scholingscomponent aanpast.

2.3 Vraagstelling

Het antwoord op de centrale vraagstelling moet leiden tot een verwezenlijking van de doelstelling. De centrale vraagstelling luidt als volgt:

‘In hoeverre is de toetsing door CWI JuZa Breda van de scholingscomponent bij ontslagaanvragen van 35-minners in overeenstemming met de bedoeling van de wetgever?’

Om tot beantwoording van de centrale vraagstelling te komen zijn een aantal deelvragen ontwikkeld. De deelvragen zijn:

- Wat zijn 35-minners?
- Wat houdt de WVP in?
- Wat houdt de WIA in?
- Wat houdt de ontslagtaak van CWI JuZa in?
- Wat houdt de scholingscomponent in zoals deze in het Ontslagbesluit is opgenomen?
- Hoe zou de toetsing moeten plaatsvinden?
- Hoe toetst CWI JuZa Breda de scholingscomponent in de praktijk?
- Hoe kunnen 35-minners beter worden beschermd tegen ontslag?

2.4 Afbakening

Het betreft in dit onderzoek alleen de ontslagaanvragen voor de langdurig arbeidsongeschikte werknemers die voor 35 procent of minder arbeidsongeschikt zijn verklaard en geen recht hebben op een WAO-uitkering. De arbeidsongeschikte werknemers die voor 2004 al arbeidsongeschikt waren of binnen vijf jaar door dezelfde oorzaak weer arbeidsongeschikt raken hebben nog recht op een WAO-uitkering.²

Er is bewust gekozen voor deze afbakening van het onderzoek om de volgende redenen:

- Het gaat om ontslagaanvragen op grond van langdurig arbeidsongeschiktheid. Hier is voor gekozen omdat bij alleen de toetsing van een ontslagaanvraag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid door CWI JuZa de scholingscomponent beoordeeld dient te worden.
- CWI dient per 1 januari 2006 de scholingscomponent te beoordelen. Per die datum is de scholingscomponent opgenomen in het Ontslagbesluit. Vandaar dat de ontslagaanvragen vanaf die datum zijn doorgenomen. De ontslagaanvragen waar in 2008 een beslissing over is genomen en waarvan het dossier is gesloten zijn tot 1 maart 2008 bekeken.
- De kritiek die is gegeven gaat over het aantal ontslagen van de 35-minners. Het probleem bij de 35-minners is dat zij geen arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen na een ontslag en moeilijker werk kunnen vinden dan een arbeidsgeschikte werknemer. De andere arbeidsongeschikte werknemers hebben wel recht op een dergelijke uitkering. Vandaar dat de ontslagaanvragen voor 35-minners zijn onderzocht.
- Bij de WIA ligt de grens voor het recht op een uitkering op 35 procent of meer arbeidsongeschikt. Ook de WIA is per 2006 ingevoerd. De arbeidsongeschikte werknemers die nog recht hebben op een WAO-uitkering vallen buiten dit onderzoek omdat zij niet onder de WIA vallen.

2.5 Belanghebbenden

Niet alleen CWI JuZa Breda heeft baat bij het onderzoek, maar ook de 35-minners, de werkgevers, het UWV en de vakbonden kunnen belang hebben bij het onderzoek. Het is voor iedere partij van belang dat de scholingscomponent op een correcte manier wordt getoetst. Het betreft de 35-minners en door de toetsing van de scholingscomponent kunnen zij wellicht voor een ontslag worden behoed. De werkgevers hebben er eventueel baat bij doordat zij de werknemer niet hoeven te ontslaan maar kunnen herplaatsen. Het UWV toetst de inspanningen van zowel de werkgever als werknemer met betrekking tot de herplaatsing. Daarbij behoort het UWV ook de inspanningen betreffende de scholingscomponent te toetsen. Dit onderzoek gaat over de toetsing daarvan en het behoeden van een ontslag voor de 35-minners. Vandaar dat de onderzoeksresultaten ook van belang kunnen zijn voor het UWV. De vakbonden hebben de signalen afgegeven dat de scholingscomponent door CWI JuZa niet kritisch genoeg zou worden getoetst. Nu kan er een antwoord worden gegeven op die signalen. De belangrijkste belanghebbende blijft uiteraard CWI JuZa Breda. Het onderzoek wordt in opdracht van CWI JuZa Breda uitgevoerd en richt zich ook op de toetsing van de scholingscomponent door CWI JuZa Breda. Uit de onderzoeksresultaten zal blijken hoe CWI JuZa Breda de scholingscomponent in de praktijk toetst en daar zou CWI JuZa Breda wellicht haar voordeel uit kunnen halen door eventuele aanpassingen aan de toetsingsmethode.

² 'Wat is WAO? Opnieuw een WAO-uitkering krijgen', UWV 2008 <www.uwv.nl/particulieren/ziek-of-zwanger/recht-op-loondoorbetaling/WAO-uitkering/index.aspx> , geraadpleegd 15 mei 2008.

2.6 Attenderende begrippen

- 35-minners: werknemers die voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard.
- BBA: Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.
- BOC: Beleidsregels Ontslagtaak CWI.
- CWI: Centrale organisatie voor Werk en Inkomen (tevens Centrum voor Werk en Inkomen).
- Eerste spoor: re-integratie bij de eigen werkgever.
- Langdurige arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid dat inmiddels twee jaar of langer duurt.
- Ontslag: verbreking van de arbeidsverhouding.³
- Ontslagaanvraag: aanvraag voor het ontslag van een werknemer.
- Ontslagbesluit: besluit waarin veel is geregeld rondom de ontslagaanvraag. Het Ontslagbesluit bevat richtlijnen waaraan CWI zich dient te houden omtrent het al dan niet verlenen van een ontslagvergunning.⁴
- Scholingscomponent: toetsingscriteria bij een ontslagaanvraag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. De werkgever moet daarbij aan kunnen tonen dat er ook door middel van scholing geen herplaatsingsmogelijkheid is voor de werknemer.
- Tweede spoor: re-integratie bij een andere werkgever.
- WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
- WVP: Wet verbetering poortwachter.

³ N.E. Algra 2004, p. 337.

⁴ 'Begrip Ontslagbesluit', *Encyclo* 2007, <www.encyclo.nl/begrip/Ontslagbesluit>, geraadpleegd 23 mei 2008.

3 CWI Juridische Zaken

In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven in de organisatie en de werkzaamheden van de afdeling JuZa van CWI. Dit inzicht is nodig om duidelijk te maken wat de relatie is tussen het onderzoek en CWI.

3.1 De organisatie CWI JuZa

De organisatie is in het leven geroepen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)⁵. CWI werkt dan ook in opdracht van de Minister maar is verder een zelfstandig bestuursorgaan. Het is een platte organisatie die is onderverdeeld in zes districten. Ieder district heeft een districtsmanager die de leiding heeft over dat district. Het hoofdkantoor van CWI is in Amsterdam gevestigd. Vandaar uit wordt het beleid gecoördineerd en bewaakt. De overige vestigingen worden vanuit het hoofdkantoor ondersteund en geïnformeerd over relevante zaken zoals de arbeidsmarktinformatie. De organisatie CWI is een trefpunt voor zowel werkzoekenden als werkgevers. Dit komt onder andere tot uiting in de nauwe samenwerking met het UWV. Samen proberen zij het uitgangspunt 'werk boven inkomen' te realiseren.⁶

Voor de ontslagtaak heeft CWI een aparte bedrijfskolom in het leven geroepen. In dit rapport gaat het over die bedrijfskolom, genaamd de afdeling JuZa. Op dit moment telt CWI elf JuZa- vestigingen verspreid over heel Nederland.⁷ De werkgebieden zijn te vinden in het Besluit werkgebieden CWI.

Er dient onderscheid te worden gemaakt tussen de Centra voor Werk en Inkomen en de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen, waarvan de afdeling Juridische Zaken zich bezighoudt met de ontslagaanvragen. Als in de scriptie wordt geschreven over CWI, dan wordt de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen bedoeld. De Centra voor Werk en Inkomen zijn de lokale vestigingen die primair de bemiddeling van werkzoekenden en de intake voor uitkeringen tot taak hebben.⁸

3.2 De missie en doelstellingen

De missie van CWI is: 'CWI wil de veerkracht van de economie versterken door actief bij te dragen aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt en aan een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie.'

De missie van CWI is vertaald naar doelstellingen. Elke doelstelling laat zien welke rol en toegevoegde waarde CWI heeft in de keten van werk en inkomen:

- CWI draagt bij aan een goed functionerende arbeidsmarkt en een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie.
- CWI ondersteunt en stimuleert werkzoekenden om zo snel als mogelijk (weer) aan het werk te gaan. Hiermee voorkomt CWI een mogelijke uitkering of verkort hierdoor de uitkeringsduur.
- CWI ondersteunt werkgevers bij het vervullen van hun vacatures. En CWI verleent ontslag- en tewerkstellingsvergunning aan werkgevers.
- CWI is innovatief en effectief. CWI biedt nieuwe vormen van klantgerichte dienstverlening aan die aansluiten op de arbeidsmarkt van nu en morgen.
- CWI presteert beter door intensief samen te werken met partners, UWV en gemeenten voorop.⁹

⁵ Hierna zal alleen nog worden gesproken over de Minister, hiermee wordt dan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bedoeld.

⁶ www.werk.nl (CWI en cijfers/ meerwetenoverCWI).

⁷ www.werk.nl (Werknemer/ meerweten/ contactmetCWI).

⁸ T.M.J. Smits 2007, p. 25.

⁹ www.werk.nl (CWIencijfers/ meerwetenoverCWI/ missie)

3.3 De werkzaamheden van de organisatie

De afdeling JuZa is onder meer belast met de ontslagtaak. Dat houdt in dat de afdeling JuZa de ontslagaanvragen behandelt. Voor de ontslagtaak is Nederland in zes werkgebieden onderverdeeld die in totaal elf vestigingen kennen.¹⁰ Net zoals bij de lokale CWI-vestigingen heeft ieder kantoor een eigen manager. De medewerkers van de afdeling JuZa worden ook wel consultants genoemd. Naast de manager en de consultants is er een aantal administratieve krachten. De administratieve krachten zorgen voornamelijk voor de verzorging van de correspondentie.

De ontslagtaak

Werkgevers hebben in een groot aantal gevallen, als ze een werknemer of werknemers willen ontslaan, een ontslagvergunning nodig.¹¹ De medewerkers toetsen de ontslagaanvragen op grond van de criteria zoals die zijn opgenomen in het Ontslagbesluit. De procedure gaat als volgt:

- De werkgever stuurt de ontslagaanvraag naar het district waaronder het werkgebied valt zoals staat aangegeven in het Besluit werkgebieden CWI. Wordt de aanvraag naar het verkeerde district gestuurd, dan stuurt CWI JuZa de aanvraag door naar het juiste district.
- Indien de ontslagaanvraag alle benodigde informatie bevat, krijgt de werknemer twee weken de tijd om te reageren op de aanvraag. Bevat de ontslagaanvraag niet alle informatie, dan krijgt de werkgever nog acht dagen de tijd om dat aan te vullen. Daarna gaat de tweewekentermijn van de werknemer lopen.
- Nadat het verweer van de werknemer is ontvangen kan CWI JuZa besluiten om de werkgever en de werknemer nog een ronde te geven waar een termijn van tien dagen bij geldt.
- Zodra CWI JuZa van mening is voldoende informatie te hebben, stuurt zij de aanvraag door naar de Ontslagadviescommissie. Die commissie vergadert op gezette tijden en geeft CWI JuZa advies over de besluitvorming omtrent de ontslagaanvraag. Oftewel het al dan wel of niet afgeven van een ontslagvergunning.¹²
- Indien CWI JuZa toestemming verleent, heeft de werkgever acht weken de tijd om de arbeidsverhouding met de werknemer op te zeggen. Zegt de werkgever niet binnen acht weken de arbeidsverhouding op, dan is de ontslagvergunning niet meer geldig en mag er niet meer worden opgezegd.¹³

Als door CWI JuZa een ontslagvergunning wordt verleend betekent dit dat CWI JuZa toestemming aan de werkgever geeft om de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer op te zeggen. De werkgever moet hierbij wel de opzegverboden in acht nemen. Als door CWI JuZa een ontslagvergunning wordt onthouden betekent dit dat CWI JuZa geen toestemming aan de werkgever geeft om de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer op te zeggen.

De procedure verloopt in beginsel schriftelijk. CWI kan zelf ambtshalve of op verzoek van een van de partijen tot een mondelinge behandeling beslissen. Over het algemeen duurt een procedure rond de zes tot acht weken. Indien CWI JuZa het UWV inschakelt voor een advies duurt het vaak langer.¹⁴ Dit komt voornamelijk bij ontslagaanvragen voor langdurige arbeidsongeschiktheid voor.¹⁵

¹⁰ www.werk.nl (werknemer/ meerweten/ ontslag/ contactmetCWI).

¹¹ Artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) & zie hoofdstuk 4.3.

¹² T.M.J. Smits 2007, p. 26.

¹³ Artikel 2:7 lid 1 Ontslagbesluit.

¹⁴ Artikel 5:2 lid 2 Ontslagbesluit.

¹⁵ T.M.J. Smits 2007, p. 26.

Naast de ontslagaanvragen behandelt de afdeling JuZa aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen. Dit zijn werkvergunningen die een werkgever moet aanvragen indien hij iemand in dienst wil nemen van buiten de Europese Economische Ruimte (EER). Naast de twee genoemde taken buigt de afdeling JuZa zich ook over de ontslagadvisering van WSW¹⁶- werknemers en behandelt bezwaarschriften van de WSW-indicering. Naast de andere werkzaamheden voert de afdeling JuZa andere opdrachten en projecten uit die door de Minister aan CWI JuZa zijn opgedragen.¹⁷ De hoofdtaak blijft echter de ontslagtaak.

¹⁶ WSW staat voor Wet sociale werkvoorziening.

¹⁷ www.werk.nl (CWIencijfer/ meerweten/ overCWI/ taken).

4 De invoering van de Wet verbetering poortwachter, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de wijziging van het Ontslagbesluit

Sinds de publicatie van het rapport Commissie Donner in 2001 zijn enkele maatregelen genomen waardoor de activerende werking van het arbeidsgeschiktheidstelsel is vergroot. Uitgangspunt van het rapport was dat arbeidsongeschiktheid niet moet worden verzekerd maar arbeidsgeschiktheid moet worden geactiveerd.

In 2000 besloot het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat het tijd werd om maatregelen te nemen. Het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen had zijn toppunt bereikt en de verwachtingen waren dat dit alleen maar zou toenemen. Het Ministerie gaf Donner de opdracht een commissie samen te stellen. Dit werd de commissie Donner. De commissie kreeg de opdracht om te bekijken waar de knelpunten zaten en daar aanbevelingen over te doen. Daarnaast moest zij maatregelen voorbereiden om het aantal arbeidsongeschikten dat recht op een uitkering heeft terug te dringen. Volgens betrokkenen was het aantal veel te groot en onnodig. Het betrof daarbij voornamelijk arbeidsongeschikten met psychische klachten.¹⁸

De commissie Donner hanteerde de opvatting dat het niet vanzelfsprekend mag zijn dat het verstrekken van een arbeidsongeschiktheidsuitkering de oplossing is voor de problemen. De commissie Donner wilde het geheel anders gaan aanpakken. Om voor een omslag te zorgen stelde de commissie voor de verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij de werkgever en de werknemer te leggen waardoor een wisselwerking moet ontstaan. Uitgangspunt van het rapport is dat er moet worden gekeken naar wat de werknemers nog wel kunnen in plaats van naar wat ze niet (meer) kunnen.¹⁹

De eerste maatregel die sinds het uitbrengen van het rapport Donner werd ingevoerd was de Wet verbetering poortwachter (WVP) in 2002. Daarna kwam eind 2005 de invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en daarop volgend een wijziging van het Ontslagbesluit. In de wet- en regelgeving werd de voorgestelde aanpak van de commissie overgenomen en legde een zware verantwoordelijkheid bij werkgever en werknemer om langdurig ziekteverzuim en daarmee arbeidsongeschiktheid te voorkomen.

In dit hoofdstuk worden de meest relevante wetten uiteengezet. De wetten die worden besproken zijn de WVP, de WIA en het Ontslagbesluit. Om inzicht te krijgen in de problematiek is het van belang kennis te hebben van de totstandkoming, het doel en de werking van de genoemde wetten.

4.1 De Wet verbetering poortwachter

De WVP stelt regels die kunnen worden getoetst bij een ontslagaanvraag op grond van langdurig ziekteverzuim. Bij een ontslagaanvraag kan CWI JuZa een advies bij het UWV opvragen. Na afloop van de verplichte loondoorbetalingstermijn van twee jaar²⁰ die geldt bij ziekte toetst het UWV als 'poortwachter' zijnde of de werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen om re-integratie van de werknemer te realiseren. Acht het UWV de re-integratie-inspanningen niet voldoende dan zal de WIA-aanvraag uitgesteld worden en kan het UWV als sanctie de loondoorbetalingsverplichting verlengen.²¹ Doel van de loonsanctie is dat de

¹⁸ Journalistiek algemeen, Florine koning, 6 mei 2008.

¹⁹ Kamerstukken II 2004-05, 30 034, nr 3, p. 6 (MvT).

²⁰ Artikel 7:629 BW.

²¹ Artikel 7:629 lid 11BW, met maximaal 52 weken.

tekortkomingen die het UWV heeft gesignaleerd in de re-integratie, worden hersteld. De WIA- uitkering kan pas worden aangevraagd als aan de inspanningsverplichtingen is voldaan. Zolang niet aan de re-integratieverplichtingen voor het eerste spoor is voldaan zou CWI JuZa geen ontslagvergunning moeten afgeven.

4.1.1 Waarom is de wet ingevoerd?

De WVP is ingevoerd om de procesgang van het eerste ziektejaar te verbeteren. De procesgang verliep namelijk niet zoals gewenst was. Ondanks de pogingen om het aantal langdurig arbeidsongeschikten zo laag mogelijk te houden hadden teveel werknemers een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De verantwoordelijkheid voor de bestrijding van langdurig ziekteverzuim lag sinds 1996 bij de werkgever, die daarin werd ondersteund door de arbodienst. Indien de werknemer niet meer terug kon keren bij de eigen werkgever dan trad het UWV op als 'poortwachter' voor de WAO.²² Op die manier werd getracht het collectief te behoeden voor de financiële gevolgen van het beroep op de WAO.

Destijds was het ook zo dat de werkgever pas na 13 weken de ziekmelding diende door te geven aan het UWV.²³ Door de melding werd een signaal afgegeven dat er sprake was van een ernstiger ziektegeval en werd in het systeem de wachttijd voor de WAO-uitkering vastgelegd. De ziekmelding diende gepaard te gaan met een re-integratieplan. In dit re-integratieplan gaf de werkgever aan wanneer hij de werknemer terug aan het werk verwachtte. Was die verwachting er niet dan diende, binnen 8 maanden, een volledig re-integratieplan te worden ingediend. Werden de re-integratieplannen niet tijdig ingediend dan kon ter sanctie een boete worden opgelegd aan de werkgever.

Dit poortwachtersmodel bleek echter niet goed te functioneren. Vanuit het UWV, de arbodiensten en het College van Toezicht Sociale Verzekeringen werden signalen afgegeven waarbij de volgende oorzaken werden aangewezen:

- Zowel de functie als het doel van de re-integratieplannen waren niet helder, evenmin als de wederzijdse taken en verantwoordelijkheden van de werkgever en werknemer.
- De re-integratieplannen gaven daarnaast geen inzicht in de re-integratie-inspanningen, waardoor nauwelijks een inhoudelijke beoordeling kon plaatsvinden, de re-integratieplannen werden uiteindelijk ook als een formele verplichting gezien en als belastend ervaren door alle partijen.
- Het UWV leek procedurele en administratieve criteria te hanteren ter compensatie van (ontbrekende) inhoudelijke criteria.
- Het opleggen van sancties leidde tot vermijdingsgedrag bij werkgevers en zette niet tot de voorgenomen re-integratieactiviteiten aan.
- Werkgevers bleken zich onvoldoende bewust te zijn van de financiële consequenties waardoor ze vaak een afwachtende houding aannamen.
- Van de werknemer werd te weinig verwacht en de werknemer nam dan ook vaak een te passieve houding aan.²⁴

Gebleken is dat het van belang is om in een zo vroeg mogelijk stadium te bekijken of terugkeer bij de oude werkgever tot de mogelijkheden behoort. Zolang daar geen

²² Waar WAO wordt geschreven moet ook WIA worden gelezen. Ten tijde van de invoering van de WVP bestond de WIA nog niet, vandaar dat wordt gesproken over de WAO. De WVP is echter ook van toepassing op de WIA.

²³ Indertijd waren er vijf afzonderlijke uitvoeringsinstellingen: GAK, CADANS, GUO, SFB en USZO. De overheid heeft deze samengevoegd tot het UWV.

²⁴ *Kamerstukken II 2000-01, 27 678, nr. 3, p. 2 (MvT).*

duidelijkheid over is zal de werkgever zich vaak nog niet inspannen om de werknemer te herplaatsen bij een andere werkgever. In het vorige poortwachtersmodel bleek men vooral oog te hebben voor de mogelijkheden bij de eigen werkgever waardoor het vaak te lang duurde alvorens een traject bij een andere werkgever op gang kwam. Daarnaast bracht het model teveel bureaucratische rompslomp met zich mee, die de re-integratie eerder belemmerde dan bevorderde.

In 1999 besloot het kabinet dat het tijd werd voor een verandering. Door de procesgang van het eerste ziektejaar te herzien wilde het kabinet een oplossing bieden voor de hiervoor geschetste problemen.

4.1.2 Wat houdt de wet in?

De volgende maatregelen zijn genomen om het doel van de WVP te realiseren:

- vervroeging van de ziekmelding naar 6 weken;
- de werknemer informeren via de arbodienst;
- werkgever informeren over de (financiële) gevolgen van arbeidsongeschiktheid door het UWV;
- de papieren rompslomp die bij het vorige poortwachtersmodel bestond is afgeschaft;
- de invoering van een re-integratieverslag waarin verantwoording wordt afgelegd over het verloop van, en de verrichte re-integratie-inspanningen, tijdens het eerste ziektejaar;
- de werknemer zal moeten bijdragen aan de totstandkoming van het re-integratieverslag en deze zelf moeten indienen bij de aanvraag van een WIA-uitkering;
- het re-integratieverslag moet medische en arbeidskundige basisinformatie bevatten voor de claimbeoordeling;
- flexibilisering van het moment van de WIA-beoordeling, door uitstel mogelijk te maken op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer;
- verlenging doorbetalingsverplichting van de werkgever indien hij onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie van zijn zieke werknemer, wat tevens leidt tot een verlenging van het opzegverbod bij ziekte²⁵. De sanctie wordt afgestemd op de aard en de ernst van het verzuim en de periode die nodig wordt geacht om alsnog aan de re-integratieverplichtingen te voldoen;
- uitstel van de WIA-beoordeling als werkgever én werknemer onvoldoende re-integreren. De werkgever moet dan het loon doorbetalen;
- het aanvragen van een second opinion bij het UWV is mogelijk voor zowel de werknemer als werkgever. Zij kunnen het UWV om een oordeel vragen over de vraag of er binnen het bedrijf passende arbeid aanwezig is, dan wel of er voldoende re-integratieactiviteiten worden ontplooid;
- mogelijkheid tot het inhouden van het loon door de werkgever en het treffen van maatregelen door het UWV als de werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie.²⁶

Toonaangevend bij deze maatregelen is de nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling. Het nieuwe poortwachtersmodel gaat ervan uit dat het UWV erop toeziet dat mensen niet onnodig in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het UWV behoudt dus wel de controlerende taak. Daarnaast wordt vooral de signaalfunctie van de ziekmelding versterkt door de genomen maatregelen. De ziekmelding wordt eerder gemeld en er worden eerder maatregelen genomen om de

²⁵ Artikel 7:670 lid 10 BW.

²⁶ Kamerstukken II 2000-01, 27 678, nr. 3, p. 3 (MvT).

werknemer te re-integreren. Bovendien is het re-integratieplan vervangen door het re-integratieverslag dat tegelijkertijd met de uitkeringsaanvraag moet worden ingediend. In plaats van een formele verplichting moet het re-integratieverslag een wezenlijk onderdeel gaan vormen van het besluitvormingsproces rond langdurig zieke werknemers. Het re-integratieverslag moet daarom de volgende onderdelen bevatten:

- een verslag van de re-integratieactiviteiten,
- de visie van de werknemer op de eigen verrichte inspanningen en op de inspanningen die de werkgever heeft geleverd met betrekking tot de re-integratie,
- een verslag dat medisch en arbeidskundige informatie bevat en als basisinformatie kan dienen voor de claimbeoordeling.²⁷

4.1.3 Wat zijn de gevolgen van de invoering van de wet?

Het doel van de WVP is om een re-integratieproces te creëren waardoor het langdurige ziekteverzuim beter kan worden bestreden. Dit moet gerealiseerd worden door fouten uit de procesgang te verwijderen en op een zo eenvoudig mogelijke manier voorwaarden te maken. Daarnaast heeft het kabinet getracht de publieke toezichtsfunctie te verscherpen door de activiteiten van de werknemer en werkgever te beoordelen aan de hand van een inhoudelijk gedeeld normenkader. Hierdoor weten werknemer en werkgever wat er van ze verwacht wordt met betrekking tot de re-integratie. De wet beoogt stimulansen te creëren voor effectiever optreden in het eerste ziektejaar, de verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever te versterken en de samenwerking tussen de private re-integratiemarkt en de publieke uitvoeringsinstelling te verbeteren.²⁸

De positieve gevolgen die de WVP met zich meebrengt zijn de volgende:

- Doordat de normen worden vastgelegd in een protocol waarbij de belangrijkste richtlijn is dat in het eerste ziektejaar vroegtijdig ingegrepen dient te worden, zal het vroegtijdig ingrijpen ook worden bevorderd.
- De eigen verantwoordelijkheid van de werknemer is aanzienlijk versterkt wat resulteert in een actievere opstelling.
- De poortwachtersfunctie van het publieke domein wordt versterkt door het re-integratieverslag.
- Het re-integratieverslag zal voldoende inhoudelijke gegevens bevatten zodat het een goede basis kan bieden voor de claimbeoordeling door het UWV.²⁹

De WVP werkt in het voordeel van de gedeeltelijke arbeidsongeschikten doordat de werkgever meer verplichtingen heeft gekregen met betrekking tot de re-integratie. De wet geeft wederzijdse verplichtingen maar ook sancties indien niet aan de verplichtingen wordt voldaan. Bovendien controleert het UWV als 'poortwachter' de verrichte inspanningen waardoor de arbeidsongeschikten een bescherming genieten. Voor de groep 35-minners gelden echter dezelfde verplichtingen als bij de overige groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Voor hen zijn geen speciale re-integratie-inspanningen gecreëerd. De geheel arbeidsongeschikten hoeven niet gere-integreerd te worden en voor hen gelden de inspanningsverplichtingen dan ook niet.

Eerste en tweede spoor

In artikel 658a boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is het volgende opgenomen:

²⁷ Kamerstukken II 2000-01, 27 678, nr. 3, p. 9 (MvT).

²⁸ Kamerstukken II 2000-01, 27 678, nr. 3, p. 3 (MvT).

²⁹ Kamerstukken II 2000-01, 27 678, nr. 3, p. 10 (MvT).

'De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven 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. 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 de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.'

Wat in dit artikel is opgenomen wordt het eerste en het tweede spoor genoemd. Het eerste spoor zijn de re-integratieverplichtingen bij de werkgever zelf. In de vorm van het eigen of ander passend werk. Indien er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen het bedrijf kan worden gekeken voor een herplaatsingsmogelijkheid bij een andere werkgever. Dat wordt het tweede spoor genoemd. Vaak zijn er in een klein bedrijf geen eerste spoor mogelijkheden omdat er weinig ander werk is.³⁰ Of omdat iemand de bedongen arbeid niet meer kan verrichten, bijvoorbeeld door een allergie.

Het eerste en het tweede spoor staan dicht op de WVP omdat met de invoering van de WVP artikel 7: 658a BW is ingevoerd en daarmee de re-integratieverplichtingen van de werkgever en de werknemer.³¹ Vandaar dat de uitleg over het eerste en het tweede spoor in dit hoofdstuk is beschreven.

³⁰ http://www.reintegratietweedespoor.nl/df_index.php?show=reintegratie.

³¹ *Kamerstukken II* 2000-01, 27 678, nr. 3, p. 28.

4.2 De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Mensen die door een ziekte of handicap niet (meer) in hun eigen onderhoud kunnen voorzien zijn arbeidsongeschikt. De eerste twee ziektejaren betaalt de werkgever in de regel het loon door.³² Na de eerste twee jaar zullen de werknemers ook van een inkomen moeten worden voorzien. Er bestaan drie wetten om de arbeidsongeschikten van een inkomen te voorzien: de WAO voor werknemers die vóór 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden, de WIA voor werknemers die na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden³³ en de wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) voor arbeidsongeschikten die op hun 17^e jaar al ziek zijn of tijdens hun studie ziek zijn geworden.³⁴ De WIA is in 2004 in de plaats van de WAO gekomen. In dit hoofdstuk wordt de WIA behandeld. Allereerst zal worden beschreven waarom de wet is ingevoerd, vervolgens wat de wet inhoudt en tenslotte zullen de gevolgen van de invoering van de wet worden beschreven. De WAO en de Wajong zijn niet aan de orde in dit onderzoek en zullen verder niet behandeld worden.

4.2.1 Waarom is de wet ingevoerd?

De aanleiding voor de invoering van de WIA was het weinig activerende arbeidsongeschiktheidsstelsel in Nederland. In vergelijking met het buitenland onderscheidde Nederland zich vooral door het aantal arbeidsongeschikten. In de maatschappelijke beeldvorming van Nederland stonden arbeidsongeschikten definitief buiten het arbeidsproces. Die beeldvorming zorgde voor demotivering en kwam in veel gevallen niet overeen met de werkelijkheid. Doordat ziekte en arbeidsongeschiktheid een geaccepteerde weg uit het arbeidsproces waren geworden werd een relatief groot beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen gedaan. De activerende werking van het arbeidsongeschiktheidsstelsel schoot duidelijk tekort. In plaats van actief werden de arbeidsongeschikten steeds passiever. De regering beschouwde het als een groot probleem en wilde daarom een grote omslag in het stelsel.³⁵ De regering nam allerlei maatregelen om de activerende werking van het arbeidsongeschiktheidsstelsel tijdens de loondoorbetalingperiode te vergroten. Een omslag werd gemaakt met de invoering van de WVP. Ook na de doorbetalingperiode moest een omslag worden gemaakt naar het leggen van de nadruk op de arbeidsgeschiktheid in plaats van de arbeidsongeschiktheid. De WIA sluit naadloos daarop aan en zorgt voor een activerende werking na de loondoorbetalingperiode.³⁶

De WIA zorgt voor een activerende werking door het accent te leggen op wat iemand nog wel kan in plaats van wat iemand niet meer kan. Arbeidsongeschikten zijn erbij gebaat als prioriteit wordt gegeven aan de activering van de arbeidsgeschiktheid. Bovendien is het van belang voor de samenleving als geheel en voor de economie. De samenleving is gebaat bij een optimale inschakeling van de mogelijkheden die de arbeidsongeschikten nog wel hebben in het arbeidsproces. Daarnaast is de optimale inschakeling ook van belang in het licht van de vergrijzing. Om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen is een grotere inzet nodig van de potentiële beroepsbevolking. De regering wil dit bereiken door van iedereen participatie te vragen naar arbeidsvermogen.³⁷

³² Ook wel de loondoorbetalingsverplichting/periode genoemd.

³³ J. Meijer 2007, p.304 & M. Diebels 2008, p. 37.

³⁴ N. Tursucu 2008, p.299

³⁵ Kamerstukken II 2004-05, 30 034, nr 3, p. 3 (MvT).

³⁶ Kamerstukken II 2004-05, 30 034, nr 3, p. 4 (MvT).

³⁷ Kamerstukken II 2004-05, 30 034, nr 3, p. 4 (MvT).

4.2.2 Wat houdt de wet in?

Werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn, kunnen na 104 weken in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. De eerste 104 weken betaalt de werkgever het loon door of krijgt de zieke een Ziektewetuitkering van het UWV. Na 104 weken komt de WIA in beeld.³⁸

Om voor een WIA-uitkering in aanmerking te komen, moet iemand aan een aantal voorwaarden voldoen. Hij moet:

- als werknemer verzekerd zijn;
- na afloop van de wachttijd van 104 weken nog arbeidsgeschikt zijn;
- ten minste 35 procent arbeidsongeschikt zijn;
- zich houden aan de voorschriften (zoals het op tijd aanvragen van de uitkering, voldoen aan oproepen);
- niet in een land wonen waarmee geen verdrag is gesloten;
- niet gedetineerd zijn.³⁹

De WIA bestaat uit twee afzonderlijke regelingen, die elke een eigen uitkeringsregime kennen.⁴⁰ De WIA maakt onderscheid tussen enerzijds gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid en anderzijds duurzame en volledige arbeidsgeschiktheid.

Hierbij horen de volgende uitkeringen:

- de IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten): uitkering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten,
- de WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten): uitkering voor ofwel gedeeltelijk arbeidsongeschikten ofwel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten.

Doorgaans krijgt iemand die tussen de 35 en 80 procent arbeidsongeschikt is een WGA-uitkering. En iemand die meer dan 80 procent arbeidsongeschikt is een IVA-uitkering, tenzij de arbeidsgeschiktheid van tijdelijke aard is. In dat geval ontvangt de arbeidsgeschikte een WGA-uitkering. De werknemers die voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden verklaard komen niet in aanmerking voor de WIA. Het is de bedoeling dat de groep 35-minners in dienst blijft bij de eigen werkgever, dan wel wordt herplaatst bij een andere werkgever. De werkgever moet samen met de werknemer ervoor zorgen dat de werknemer aan het werk blijft of komt en het loon de eerste twee ziektejaren doorbetalen. Beoogd wordt om de werknemers in de categorie 35-minners slechts in het uiterste geval te ontslaan.⁴¹

Er zijn drie soorten WGA- uitkeringen:

- De loongerelateerde uitkering: wie in de 36 weken, voordat hij ziek werd, ten minste 26 weken heeft gewerkt of een WW- uitkering had, heeft recht op deze uitkering. De uitkering is gebaseerd op het oude salaris.
- De loonaanvullingsuitkering: wie ten minste de helft verdient van wat hij volgens het UWV nog kan verdienen, krijgt deze uitkering na afloop van de loongerelateerde uitkering. Ook deze uitkering is gebaseerd op het oude salaris.
- De vervolguitkering: wie minder dan de helft verdient van wat hij volgens het UWV nog kan verdienen, krijgt deze uitkering. Deze uitkering is gebaseerd op het minimumloon.⁴²

³⁸ Artikel 23 lid 1 WIA.

³⁹ Tursucu 2008, p. 300.

⁴⁰ J. Meijer e.a., 'Beleidsregels Ontslagtaak CWI. Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving', Zoetermeer: SDU Uitgevers 2007, p. 304

⁴¹ J. Meijer e.a., 'Beleidsregels Ontslagtaak CWI. Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving', Zoetermeer: SDU Uitgevers 2007, p. 304

⁴² Tursucu 2008, p. 204.

4.2.3 Wat zijn de gevolgen van de invoering van de wet?

De WIA heeft een activerende werking voor de gedeeltelijke arbeidsongeschikten door de financiële prikkel. Het is voor de gedeeltelijke arbeidsongeschikte altijd voordeliger om te gaan werken. Bovendien geeft de WIA hen aanvullende inkomensondersteuning. Voor de volledige en duurzame arbeidsongeschikten geeft de WIA volledige inkomensondersteuning. De WIA biedt voor de groep 35-minners geen inkomensondersteuning. De groep 35-minners komt – als de periode van de verplichte loondoorbetaling van de werkgever tijdens ziekte voorbij is – tijdens het dienstverband met zijn werkgever eventueel in aanmerking voor een WW-uitkering voor het verlies aan arbeidsuren. Het is de bedoeling om deze groep zo goed mogelijk te re-integreren en aan het werk te houden.⁴³ Indien echter sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid en in het eigen bedrijf geen arbeid (meer) verricht kan worden, kan de werkgever een ontslagprocedure starten. Als een werkgever een ontslagvergunning aanvraagt dan gelden de regels van het Ontslagbesluit.⁴⁴ Aan de groep 35-minners wordt hierbij geen bijzondere bescherming toegekend ondanks het ontbreken van een aanvullende inkomensuitkering. Zodra de (ex)werknemer geen aanspraak meer kan maken op de werkloosheidsuitkering is er eventueel recht op een bijstandsuitkering ingevolge de Wet Werk en Bijstand.⁴⁵

⁴³ In combinatie met de WVP

⁴⁴ Zie §4.3 Het Ontslagbesluit en §5.1 Toetsing volgens het Ontslagbesluit

⁴⁵ J. Meijer e.a., *Beleidsregels Ontslagtaak CWI. Ontslagprocedure CWI Beleidsregels en regelgeving*, Zoetermeer: SDU Uitgevers 2007, p. 304-305

4.3 Het Ontslagbesluit

Het Ontslagbesluit is de ministeriële uitvoeringsregeling voor de wettelijke ontslagprocedure zoals opgenomen in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA). In dat artikel is opgenomen dat de werkgever een ontslagvergunning van CWI JuZa moet verkrijgen alvorens hij de arbeidsverhouding met de werknemer mag opzeggen.⁴⁶ Tenzij de opzegging om een dringende reden geschiedt, tijdens de proeftijd plaatsvindt of ten gevolge van een faillissement of schuldsaneringsregeling. Het Ontslagbesluit is een uitwerking van het BBA en bevat zowel procedurevoorschriften als materiële toetsingscriteria.

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van het Ontslagbesluit, waarbij speciale aandacht wordt besteed aan de wijziging van artikel 5:2 van het Ontslagbesluit.

4.3.1 Waar dient het Ontslagbesluit voor?

Het Ontslagbesluit bevat de regels die CWI JuZa in acht moet nemen bij het behandelen van verzoeken om beëindiging van de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever. De bevoegdheid om toestemming te verlenen voor de opzegging van de arbeidsverhouding is toegekend aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Die bevoegdheid is destijds (tijdelijk) gedelegeerd aan de afdeling Juridische Zaken van CWI. Met de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid is die bevoegdheid geattribueerd. Bij de uitvoering van de preventieve ontslagtoets dient CWI rekening te houden met de regels zoals deze zijn neergelegd in het Ontslagbesluit.⁴⁷

In het Ontslagbesluit wordt allereerst de algemene toetsingsmaatstaf aangegeven. CWI JuZa moet iedere ontslagaanvraag, ongeacht de ontslaggrond, daaraan toetsen. In die algemene maatstaf staat dat ieder ontslag redelijk moet zijn en daarbij de mogelijkheden en belangen van de betrokken partijen in aanmerking moeten worden genomen. Dit wordt ook wel de redelijkheidstoets genoemd. Die toets biedt tevens een handvat voor ontslagaanvragen waar de overige toetsingscriteria geen oplossing voor bieden. Vervolgens worden in het Ontslagbesluit per ontslaggrond de toetsingscriteria behandeld.

4.3.2 Wijziging artikel 5:2 van het Ontslagbesluit.

Artikel 5:2 van het Ontslagbesluit regelt het toetsingskader voor ontslagaanvragen in verband met arbeidsongeschiktheid. Het gaat dan met name om langdurige arbeidsongeschiktheid. Er kan ook sprake zijn van regelmatig ziekteverzuim, maar dat komt maar sporadisch voor.⁴⁸

Per 1 januari 2006 is artikel 5:2 lid 1 van het Ontslagbesluit gewijzigd.⁴⁹ Aan artikel 5:2 lid 1 sub b van het Ontslagbesluit is toegevoegd dat de werkgever ook naar de mogelijkheden met scholing moet kijken. Voorheen behoefde de werkgever alleen aannemelijk te maken dat de werknemer niet kon worden herplaatst in een aangepaste of andere passende functie binnen de onderneming. Sedert 1 januari 2006 moet de werkgever dus ook aannemelijk maken dat de herplaatsing ook door middel van scholing niet mogelijk is. Voorts is met ingang van de laatstgenoemde datum ook in artikel 5:2 lid 1 sub b opgenomen dat de werkgever bij zijn overwegingen met betrekking tot de herplaatsingsmogelijkheden 26 weken vooruit

⁴⁶ Zie bijlage 1: BBA.

⁴⁷ C.J. Loonstra 2007, p.1040.

⁴⁸ C.J. Loonstra 2007, p.1040.

⁴⁹ Stcrt. 2005, 242, p. 24.

dient te kijken. Volgens het overgangsrecht geldt deze wijziging van artikel 5:2 lid 1 sub b van het Ontslagbesluit alleen voor ontslagaanvragen die zijn ingediend vanaf 1 januari 2006.⁵⁰

Artikel 5:2 van het Ontslagbesluit luidt als volgt:

Lid 1. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, kan de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend, indien de werkgever:

a. deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden; en

b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen 26 weken, indien nodig door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

Lid 2. Indien de Centrale organisatie werk en inkomen dat voor haar besluitvorming in het kader van een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond noodzakelijk acht, wint zij het advies in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of de mogelijkheid, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht.

⁵⁰ C.J. Loonstra 2007, p.1040.

5 Toetsing van de scholingscomponent door CWI

Voordat antwoord kan worden gegeven op de vraag in hoeverre de toetsing van de scholingscomponent door CWI JuZa Breda bij ontslagaanvragen voor langdurig arbeidsongeschiktheid bij 35-minners overeenkomt met de bedoeling van de wetgever is het belangrijk om allereerst weer te geven hoe CWI JuZa de scholingscomponent volgens de wet- en regelgeving zou moeten toetsen. Daarna zal in dit hoofdstuk worden beschreven hoe CWI JuZa Breda de scholingscomponent in de praktijk toetst, aan de hand van de resultaten die zijn voortgekomen uit het dossieronderzoek. Door de twee paragrafen te vergelijken is een conclusie getrokken die in het volgende hoofdstuk is uitgewerkt.

5.1 Toetsing van de scholingscomponent volgens de wet- en regelgeving

CWI JuZa dient zich bij de toetsing van de scholingscomponent te houden aan de criteria die zijn opgenomen in het Ontslagbesluit.⁵¹ Naast het Ontslagbesluit dient CWI JuZa zich ook te houden aan de beleidsregels die zijn ontwikkeld. In 2002 is door de Inspectie Werk en Inkomen geconstateerd dat de uniformiteit in de uitvoering van CWI JuZa zou kunnen worden verhoogd door de beleidskeuzes en werkinstructies vast te leggen en bekend te maken. In reactie daarop heeft CWI JuZa de Beleidsregels Ontslagprocedure CWI (BOC) ontwikkeld. De beleidsregels zijn een gespecificeerde vorm van de criteria zoals die zijn opgenomen in het Ontslagbesluit. Bij de toetsing van de scholingscomponent houdt CWI JuZa zich vast aan de criteria die zijn opgenomen in de BOC.⁵² Hieronder zullen de toetsingscriteria zoals die daarin zijn opgenomen worden beschreven.

5.1.1 De scholingscomponent

Volgens het Ontslagbesluit⁵³ dient de werkgever te onderzoeken of er herplaatsingsmogelijkheden voor de werknemer zijn met behulp van scholing binnen het bedrijf. De optie van scholing is gekoppeld aan het beschikbaar zijn of beschikbaar komen van een herplaatsingsmogelijkheid. Dit houdt in dat de werkgever geen scholing hoeft aan te bieden aan de werknemer indien er geen herplaatsingsmogelijkheid aanwezig is. Hetzelfde geldt indien de scholing niet binnen 26 weken tot het gewenste resultaat zal leiden.⁵⁴

Indien blijkt dat er een herplaatsingsmogelijkheid aanwezig is als de arbeidsongeschikte werknemer geschoold zou worden, dan dient de werkgever die scholing aan te bieden. In hoeverre de werkgever zich daarvoor in moet spannen hangt af van een aantal aspecten die in het BOC zijn opgenomen. Aan de hand van die aspecten kan worden bepaald wat er van de werkgever aan inspanningen gevergd kan worden en daar dient de werkgever dan ook rekening mee te houden. Het gaat daarbij om de volgende aspecten:

- kosten van de opleiding (afgezet tegen het scholingsbudget per werknemer);
- duur van de opleiding (moet binnen 26 weken tot herplaatsing leiden);
- omvang van het bedrijf;
- financiële positie;
- oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (in of buiten het werk gelegen);
- mogelijke relatie arbeidsongeschiktheid en de arbeidsomstandigheden;
- betreft het een eerste of een vervolgherplaatsing;
- duur dienstverband;

⁵¹ Zie ook hoofdstuk 4.3 Het Ontslagbesluit.

⁵² J. Meijer 2007, p.5.

⁵³ Art. 5:2 lid 1 sub b Ontslagbesluit.

⁵⁴ J. Meijer 2007, p. 295.

- arbeidsmarktpositie van betrokkene (kans op het vinden van ander werk buiten het bedrijf);
- leeftijd van de betrokkene;
- overige feiten en omstandigheden.⁵⁵

Een voorbeeld is dat hoe langer een werknemer in dienst is, des te meer inspanningen van de werkgever verwacht mogen worden. De aspecten zijn met name van belang voor het UWV. Het UWV toetst de inspanningen die verricht zijn door de werkgever en werknemer. Worden de inspanningen als onvoldoende beoordeeld dan kan daar door het UWV een sanctie aan worden gehangen.

5.1.2 Toetsing

Bij de toetsing van een ontslagaanvraag gaat CWI JuZa aan de hand van het toetsingskader na of de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat de werknemer arbeidsongeschikt is, binnen 26 weken niet zal herstellen en dat er geen mogelijkheden zijn om de werknemer, indien nodig door middel van scholing, binnen 26 weken te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere passende functie binnen de onderneming. CWI JuZa zal hierbij een afweging maken van een aantal aspecten. Hierbij dient rekening te worden gehouden met andere aspecten dan bij de afweging over de inspanningsverplichting van de werkgever voor scholing. Bij de toetsing wordt op de volgende aspecten gelet:

- mate van arbeidsongeschiktheid;
- aard van het werk;
- aard van de organisatie;
- omvang van het personeelsbestand;
- mogelijkheden van aanpassing van de werkplek;
- kosten voor de eventuele aanpassingen;
- de scholingsmogelijkheden.

Het is belangrijk dat CWI JuZa bovenstaande omstandigheden kritisch toetst. CWI JuZa moet daarbij vooral kijken naar de mogelijkheden tot omscholing. CWI JuZa behoort ook te kijken naar eventuele aanpassingen op de werkplek en andere passende functies.⁵⁶ In dit rapport ligt de nadruk echter op de mogelijkheden met scholing.

Voor de beoordeling over de inspanningen van de werkgever en de herplaatsingsmogelijkheden dient CWI JuZa als hulpmiddel een adviesaanvraag aan het UWV te vragen.⁵⁷ Het is mogelijk dat door de werkgever of de werknemer al een UWV-advies is toegevoegd bij de ontslagaanvraag. Is dat advies nog actueel dan is het niet noodzakelijk dat door CWI JuZa nog een UWV-advies wordt opgevraagd. CWI JuZa heeft de discretionaire bevoegdheid om zelf te bepalen of ze een UWV-advies opvraagt.⁵⁸ Het UWV beoordeelt in hoeverre de werknemer belastbaar is en door middel van scholing bij de werkgever kan re-integreren.⁵⁹ Het advies van het UWV weegt zwaar mee voor CWI JuZa bij de beoordeling van de ontslagaanvraag. Indien CWI JuZa een advies heeft aangevraagd bij het UWV dan moet dit advies worden afgewacht alvorens er een beslissing mag worden genomen over de ontslagaanvraag.⁶⁰

⁵⁵ J. Meijer 2007, p. 295. & C.J. Loonstra 2007, p.1042.

⁵⁶ J. Meijer 2007, p. 294.

⁵⁷ Art. 5:2 lid 2 Ontslagbesluit.

⁵⁸ Art. 5:2 lid 2 Ontslagbesluit.

⁵⁹ J. Meijer 2007, p. 295.

⁶⁰ J. Meijer 2007, p. 235.

5.1.3 Tweede spoor

Zoals al eerder is vermeld, staat in het Ontslagbesluit dat CWI JuZa de herplaatsingsmogelijkheden, indien nodig door middel van scholing, binnen het bedrijf toetst. CWI JuZa toetst dus geen tweede spoor. Het UWV toetst het tweede spoor wel. Het UWV toetst het tweede spoor omdat zij beoordeelt of de werkgever en werknemer aan de wederzijdse inspanningsverplichtingen hebben voldaan. Zo niet, dan kan het UWV daar een sanctie aan hangen.

5.1.4 Criteria beoordeling ontslagaanvraag

Uit de ontslagaanvraag moet aannemelijk worden dat de werknemer arbeidsongeschikt is voor de bedongen arbeid, er binnen 26 weken geen herstel zal optreden en herplaatsing, indien nodig door middel van scholing, binnen 26 weken ook niet mogelijk is. De BOC geeft een aantal criteria waar een ontslagaanvraag voor langdurige arbeidsongeschiktheid aan moet voldoen alvorens een ontslagvergunning mag worden verleend. Dit zijn de volgende criteria:

- Bij de onderbouwing moeten minimaal die (actuele) stukken worden meegestuurd met betrekking tot het voorafgaande re-integratietraject.
- Indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, dan dient de werkgever aan te geven wat hij heeft ondernomen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Is de werknemer arbeidsgeschikt verklaard voor ander dan zijn eigen arbeid, dan zal de werkgever aannemelijk moeten maken dat hij daarin geen passende functie voor de werknemer heeft.
- Aan werkgever kunnen de volgende standaardvragen worden voorgelegd:
 - Sinds welke datum kan de betrokken werknemer de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken niet meer verrichten?
 - Kan de werknemer binnen 26 weken de bedongen arbeid hervatten?
 - De werkgever moet gemotiveerd aangeven voor welke werkzaamheden/functies werknemer nog arbeidsgeschikt wordt geacht. Komen de werkzaamheden/ functies voor binnen de onderneming?
 - Welke functies heeft de werkgever binnen het bedrijf tot en met het niveau van de bedongen arbeid van werknemer?
 - De werkgever moet gemotiveerd aangeven welke pogingen hij heeft ondernomen om de werknemer te herplaatsen in aangepaste of andere passende arbeid. De werkgever dient ook aan te geven waarom dit niet is gelukt.
 - Zou een herplaatsing (binnen 26 weken) wel mogelijk zijn, zo nodig met (bij)scholing?
 - De werkgever dient de aanvraag te onderbouwen met alle relevante correspondentie t.a.v. de re-integratie.
 - De werkgever dient een recent oordeel (niet ouder dan drie maanden) van de bedrijfsarts of een deskundigenoordeel van het UWV te overleggen waarmee de herstelprognose binnen 26 weken dan wel mogelijkheden t.a.v. aangepaste/ andere passende arbeid worden onderbouwd.⁶¹

⁶¹ J. Meijer 2007, p. 295 en 310.

5.1.5 Belangrijke punten

Bij de beoordeling van een ontslagaanvraag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid dient rekening te worden gehouden met de volgende punten:

- Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het door ziekte of gebreken niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid. Met de bedongen arbeid worden de overeengekomen uren van de functie en de daarmee samenhangende werkzaamheden bedoeld.⁶²
- Met 'herstel binnen 26 weken' wordt bedoeld dat binnen die periode een zodanige wijziging in de medische beperkingen van de werknemer op zal treden, dan wel een zodanige wijziging in de arbeidsorganisatie zal optreden dat de werknemer weer in staat is de bedongen arbeid te verrichten.⁶³
- Of er sprake is van passende arbeid wordt per individueel geval beoordeeld. Als leidraad wordt gevolgd dat het gaat om beschikbare en beschikbaar te maken functies die voldoende aansluiten bij de opleiding, ervaring, gezondheidstoestand en capaciteiten van de betrokkene. Bovendien mag het niet teveel afwijken van het loon en arbeidspatroon van de oorspronkelijke (eigen) functie. Het kan hierbij ook gaan om een plaatsing voor minder uren.⁶⁴
- De meeste ontslagaanvragen zijn gebaseerd op het argument dat de werknemer inmiddels meer dan twee jaar ziek is.⁶⁵ Het komt ook voor dat de werknemer nog geen twee jaar ziek is geweest. Er is dan sprake van een opzegverbod zoals vermeld in artikel 7:670 lid 10 van het Burgerlijk Wetboek. CWI JuZa zal de aanvrager op dit opzegverbod wijzen, maar hoeft verder geen rekening daarmee te houden. Indien de aanvrager wenst verder te gaan met de procedure, dan dient CWI JuZa in de regel daarmee verder te gaan. Zolang voldaan is aan de criteria van het Ontslagbesluit is CWI JuZa bevoegd de ontslagvergunning af te geven. Wordt de ontslagvergunning verleend, dan kan de werknemer binnen twee maanden na de opzegging een beroep doen op de vernietigingsgrond en daarmee het rechtseffect van de opzegging te niet doen.⁶⁶

⁶² J. Meijer 2007, p. 293.

⁶³ J. Meijer 2007, p. 293.

⁶⁴ J. Meijer 2007, p. 294.

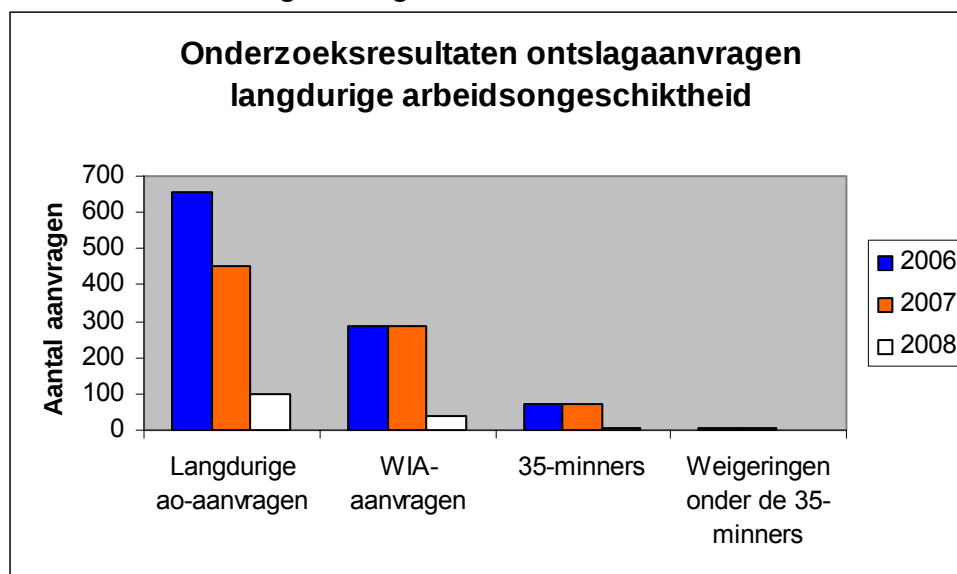
⁶⁵ J. Meijer 2007, p. 293.

⁶⁶ J. Meijer 2007, p. 300; art. 7:677 lid 5 BW.

5.2 Toetsing van de scholingscomponent in de praktijk

Nu dient nog te worden bekeken hoe het toetsingskader in de praktijk wordt uitgevoerd. Vanuit de vakbonden is een aantal signalen afgegeven dat de scholingscomponent niet voldoende wordt getoetst bij met name de groep 35-minners door CWI JuZa.⁶⁷ Naar aanleiding daarvan is een dossieronderzoek gedaan naar de werkwijze van CWI JuZa Breda. Hiervoor zijn alle langdurige arbeidsongeschiktheidsdossiers van 2006, 2007 en de eerste drie maanden van 2008 onderzocht waarbij het een ontslagaanvraag voor een 35-minner betrof. De resultaten die daaruit zijn voortgevloeid, zijn hieronder uiteengezet.

5.2.1 Aantal ontslagaanvragen



Tabel 1 Onderzoeksresultaten

Uit het dossieronderzoek is gebleken dat het aantal ontslagaanvragen voor 35-minners ten opzichte van het totaal aantal aanvragen redelijk laag ligt. De resultaten van het onderzoek worden weergegeven in tabel 1.

In 2006 zijn 658 ontslagaanvragen behandeld op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. Van die 658 ontslagaanvragen heeft bij 284 ontslagaanvragen een WIA-beoordeling plaatsgevonden. Daarvan hebben 74 aanvragen betrekking op een werknemer die 35 procent of minder arbeidsongeschikt is. Onder de ontslagaanvragen voor de 35-minners zijn vier ontslagvergunningen onthouden, de overige ontslagvergunningen zijn wel verleend.

In 2007 zijn 453 ontslagaanvragen behandeld op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid. Van die 453 ontslagaanvragen heeft bij 284 ontslagaanvragen een WIA-beoordeling plaatsgevonden. Daarvan hebben 73 aanvragen betrekking op een werknemer die 35 procent of minder arbeidsongeschikt is. Onder de ontslagaanvragen voor de 35-minners zijn vier ontslagvergunningen onthouden, de overige ontslagvergunningen zijn verleend.

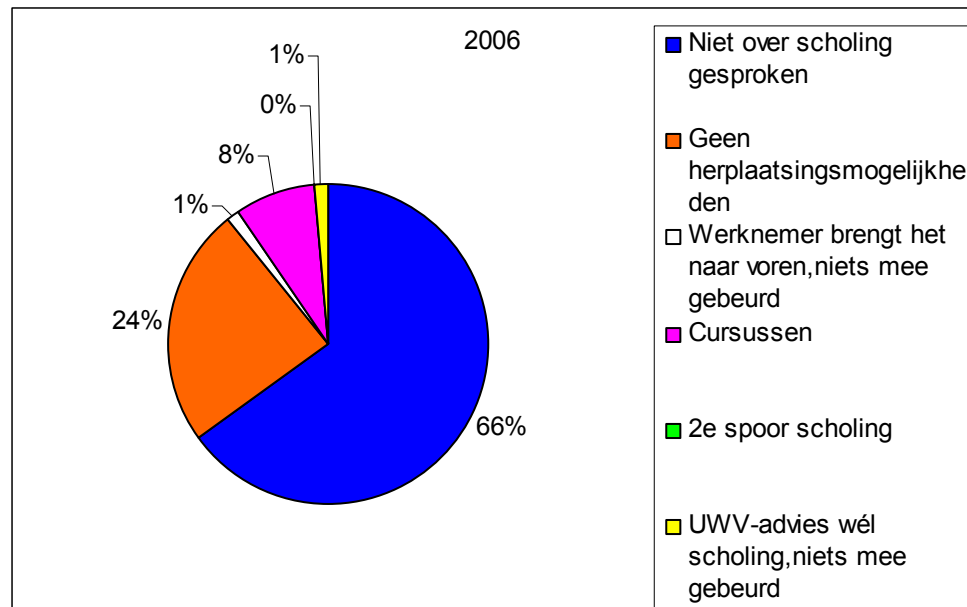
Van 2008 zijn de eerste 100 ontslagaanvragen bekeken die zijn behandeld. Van die 100 ontslagaanvragen heeft bij 37 ontslagaanvragen inmiddels een WIA-beoordeling plaatsgevonden. Daarvan hebben vijf aanvragen betrekking op een werknemer die

⁶⁷ 1. 'CWI moet kritischer zijn bij ontslag arbeidsongeschikten', <www.destentor.nl/algemeen/economie/article1004638.ece>, *De Stentor*, 12 januari 2007.
2. *Eindhovens Dagblad*, 26 februari 2008, p. A02(1).
3. *Eindhovens Dagblad*, 26 februari 2008, p. A02(2).

35 procent of minder arbeidsongeschikt is. Onder de bekeken ontslagaanvragen zijn geen ontslagvergunningen onthouden.

5.2.2 Resultaten gebruik scholingscomponent

Onder de ontslagaanvragen voor 35-minners is bekeken waarom scholing bij hen niet tot een herplaatsing heeft geleid. De redenen hiervoor staan per jaar (2006, 2007 en 2008) weergegeven in respectievelijk tabel 2, 3 en 4.

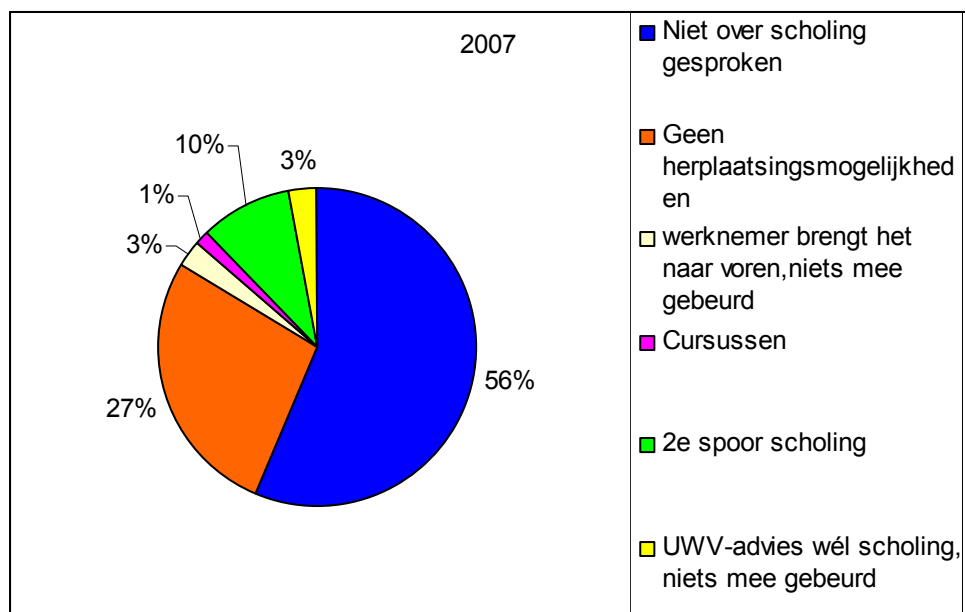


Tabel 2 Onderzoekresultaten 2006

De meest voorkomende reden waarom scholing in 2006 bij de 35-minners niet tot een herplaatsing heeft geleid is, omdat er niet over scholing is gesproken. De reden waarom er niets over de scholingscomponent is gevraagd is niet bekend. Indien er wel over scholing is gesproken, leidde dat in 24 procent van de ontslagaanvragen voor 35-minners niet tot een herplaatsingsmogelijkheid binnen het bedrijf. Vaak ontstaat er ook na scholing geen vacature voor de werknemer of is het gewenste resultaat na scholing niet binnen 26 weken te behalen. Waardoor er dus geen herplaatsingsmogelijkheid ontstaat, ook niet na scholing.

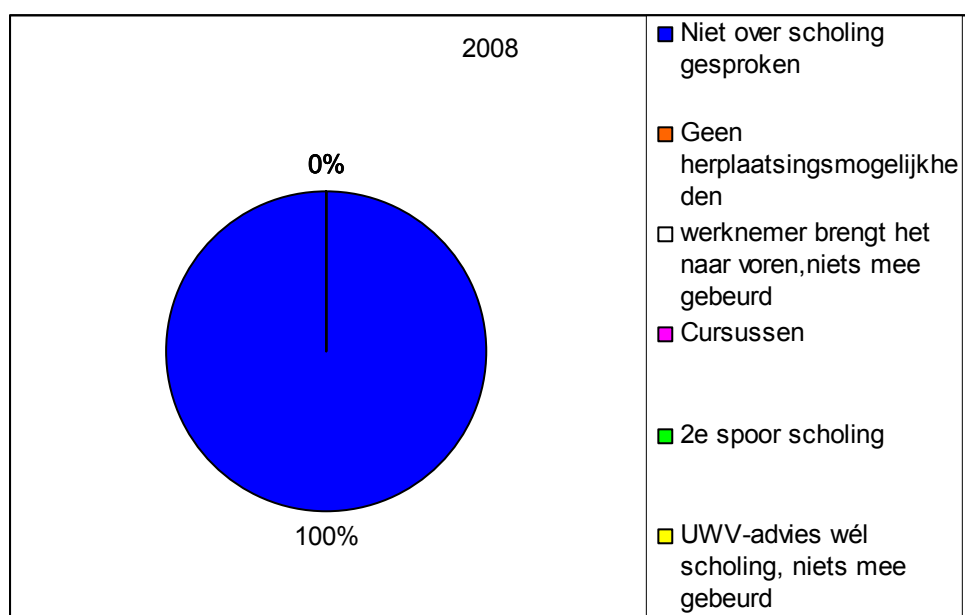
Bij acht procent van de ontslagaanvragen voor 35-minners kreeg de werknemer scholing aangeboden in de vorm van een cursus. Meestal betrof dit een administratieve- of computercursus. Ook die cursussen leiden niet tot een herplaatsing van de 35-minner binnen het bedrijf doordat de cursus vaak pas aan het einde van het tweede jaar werd aangeboden. Of omdat de scholing geen herplaatsingsmogelijkheid bij de eigen werkgever biedt, maar meer is gericht op de tweede spoor mogelijkheden.

In het UWV- advies is in één procent van de ontslagaanvragen voor 35-minners van 2006 aangegeven dat er wel degelijk herplaatsingsmogelijkheden zouden zijn binnen het bedrijf. Met dat advies is niets gedaan door zowel de werkgever als de werknemer. Het is één keer voorgekomen dat de werknemer de optie scholing in het verweer naar voren bracht waar niets mee werd gedaan. In 2006 wordt in geen van de dossiers gesproken over scholing via of voor het tweede spoor traject.



Tabel 3 Onderzoekresultaten 2007

Evenals in 2006 is ook in 2007 de meest voorkomende reden waarom scholing niet tot herplaatsing heeft geleid dat er niet over scholing wordt gesproken in de dossiers. Het percentage ligt lager dan in 2006 maar is nog steeds meer dan de helft van de ontslagaanvragen voor 35-minners. In 27 procent van de ontslagaanvragen voor 35-minners werd wel over scholing gesproken, maar werd verondersteld dat scholing niet tot een herplaatsing zou leiden. In drie procent van de ontslagaanvragen bracht de werknemer in zijn verweer naar voren dat de werknemer na scholing eventueel herplaatst zou kunnen worden. Hier werd verder niet op ingegaan. Slechts éénmaal is door een 35-minner een cursus gevolgd. In tien procent van de ontslagaanvragen werd ook een cursus gevolgd of scholing gegeven, maar pas tijdens het tweede spoor traject. Daarnaast is in 2007 een aantal keer door het UWV aangegeven dat met scholing wel herplaatsingsmogelijkheden zouden zijn voor de werknemer, maar is met dat advies niets gedaan.



Tabel 4 Onderzoekresultaten 2008

In 2008 hadden slechts vijf aanvragen betrekking op een 35-minner. In geen van die vijf aanvragen is over scholing gesproken.

5.2.3 Oorzaak niet slagen herplaatsing na scholing

Indien in de afgelopen jaren wel naar scholing werd gekeken, leidde dit vaak toch niet tot herplaatsing om de volgende redenen:

- Geen functies aanwezig (onvoldoende ander werk); bijvoorbeeld in een kapperszaak. Indien de werknemer een allergie heeft ontwikkeld tegen bepaalde stoffen waar mee wordt gewerkt of haren zal er niet snel ander passend werk binnen het bedrijf voorhanden zijn.
- Fysiek niet voldoende belastbaar; bijvoorbeeld in een bouwbedrijf. Indien de werknemer erg veel last heeft van zijn arm en die niet mag belasten, zal de werknemer niet binnen het bedrijf kunnen worden herplaatst omdat alle bouwwerkzaamheden belastbaar zullen zijn voor zijn arm.
- Niet haalbaar binnen 26 weken; het niveau van de werknemer is niet altijd hoog genoeg om binnen 26 weken zodanig omgeschoold te kunnen worden dat er werkzaamheden op een hoger niveau uitgevoerd kunnen worden.
- Werknemer had elders al werk gevonden; een aantal keer komt het voor dat de werknemer zelf al op zoek is gegaan naar ander werk en ook ander werk heeft gevonden.
- De reisafstand is te lang; bij een bedrijf met meerdere vestigingen kan het voorkomen dat bepaalde werkzaamheden (administratieve) centraal op één vestiging worden uitgevoerd. Indien de werknemer fysiek weinig belastbaar is, kan het zijn dat de reisafstand fysiek te zwaar zal worden voor de werknemer. Bijvoorbeeld omdat de werknemer met het openbaar vervoer moet komen, met een lange reistijd.
- Te laag opleidingsniveau (voor de openstaande vacatures); zoals daarnet al werd aangegeven is het opleidingsniveau van de werknemer soms te laag. Ook na scholing is het benodigde niveau vaak niet haalbaar.
- De leeftijd van de betrokkene; een aantal keer geeft de werkgever aan geen scholing te hebben aangeboden omdat de werknemer daar te oud voor zou zijn. De werkgever gaat er vanuit dat de werknemer niet meer in staat is om te leren. Volgens het BOC dient juist dan de werkgever extra inspanningen te leveren. Dit is een onjuiste reden om geen scholing aan te bieden.

5.2.4 Het UWV-advies

In 2006 was er bij 57 van de 74 ontslagaanvragen voor 35-minners een UWV-advies gegeven. In 2007 was dat 65 van de 73 keer en in 2008 bij drie van de vijf ontslagaanvragen voor 35-minners. In de UWV-adviezen werd vaak niet ingegaan op de scholingscomponent. Soms werd een standaardzin als: 'werknemer zou ook met scholing niet te herplaatsen zijn' gebruikt. Hoewel het UWV-advies voor CWI JuZa zwaar meeweegt bij de overwegingen om een ontslagvergunning wel of niet af te geven, wordt bijna nooit uitleg gegeven door het UWV waarom herplaatsing niet mogelijk is met scholing. Tevens wordt niet uitgelegd waar het UWV precies op heeft gelet bij het trekken van die conclusie.

5.2.5 Individuele dossiers

Naast de bovenstaande zaken waren er een aantal dossiers die opvielen. Om een indruk te geven van de verschillende casus zijn die dossiers hieronder kort uitgewerkt met een uitleg waarom die dossiers eruit sprongen.

- Dossier 01; er is gestopt met zoeken naar een herplaatsingsmogelijkheid omdat de werknemer moeilijk herplaatsbaar is op de arbeidsmarkt in verband met haar leeftijd, ervaring en opleidingsniveau.
Volgens het toetsingskader moet de werkgever juist bij die werknemers extra inspanningen verrichten.
- Dossier 02; de werknemer bracht zelf een mogelijke herplaatsing naar voren. Omdat het echter tweede spoor betrof is er niets meer over gevraagd of gezegd.
Zou CWI JuZa ook tweede spoor toetsen dan was de vergunning wellicht niet afgegeven. Nu is deze werknemer ontslagen terwijl ze waarschijnlijk herplaatst had kunnen worden.
- Dossier 03; de werknemer heeft elders voor een aantal uur werk gevonden. De overige uren zijn nog niet opgevuld. Werkgever heeft een groot bedrijf maar heeft geen scholing aangeboden voor eventuele andere functies. In het UWV-advies wordt niet aangegeven dat er geen mogelijkheden zijn bij de eigen werkgever. De ontslagvergunning is wel afgegeven.
Het gaat hier niet om een volledige baan. Het gaat slechts om een aantal uur die nog opgevuld moeten worden. Het UWV geeft niet aan dat er geen mogelijkheden zijn voor een herplaatsing. CWI JuZa Breda had daar wellicht op door kunnen gaan.
- Dossier 04; in het UWV-advies staat aangegeven dat er voor een conclusie over de herplaatsingsmogelijkheden nog een extra onderzoek moet worden uitgevoerd. De ontslagvergunning is wel afgegeven.
Het UWV-advies geeft aan dat de mogelijkheden tot herplaatsing nog niet zijn onderzocht. In het dossier wordt niet veel duidelijk over de herplaatsingsmogelijkheden behalve de bewering van de werkgever dat er geen mogelijkheid tot herplaatsing is.
- Dossier 05; de werknemer wil graag blijven werken. Desondanks is geen scholing aangeboden omdat de werkgever haar daar te oud voor achtte.
Volgens het toetsingskader zou juist bij de oudere werknemers extra inspanningen moeten worden geleverd. Bovendien geeft de werknemer aan zelf overal voor open te staan. De ontslagvergunning is wel verleend.
- Dossier 06; de werkgever heeft het re-integratietraject stop gezet omdat de 104 weken verstreken waren. In het UWV-advies wordt aangegeven dat de werkgever geen deugdelijke grond had om de re-integratie stop te zetten. Het betrof echter een tweede spoor traject waardoor CWI JuZa Breda de ontslagvergunning wel heeft verleend.
Zou CWI JuZa tweede spoor toetsen dan was wellicht geen ontslagvergunning verleend.
- Dossier 07; in het UWV-advies werd aangegeven dat er geen herstel zal plaatsvinden voor een functie binnen de onderneming maar wellicht wel binnen 26 weken voor een functie buiten de onderneming. CWI JuZa toetst alleen eerste spoor en de vergunning is dan ook verleend.

Bij een tweede spoor toetsing zouden wellicht meerdere herplaatsingsmogelijkheden zijn bekeken en had de werknemer misschien ander werk gekregen.

- Dossier 08; in het UWV-advies werd aangegeven dat de werkgever extra inspanningen dient te verrichten, in verband met de lange arbeidsduur en de leeftijd van de werknemer. Binnen het bedrijf waren geen mogelijkheden en de vergunning is verleend zonder dat de werkgever iets aan het tweede spoor traject heeft gedaan. Hoewel de werkgever juist extra inspanningen had moeten leveren.
Zoals al bij andere dossiers is aangegeven had CWI JuZa Breda, indien zij ook tweede spoor zou toetsen, de ontslagvergunning misschien niet afgeven.

6 Hoe kunnen de 35-minners worden beschermd tegen ontslag?

Het kabinet heeft in de wetsgeschiedenis tot uitdrukking gebracht dat het niet de bedoeling is dat werkgevers overgaan tot het ontslaan van werknemers in de categorie 0-35%.⁶⁸ Dit is echter niet verder geformaliseerd waardoor er geen belemmering bestaat om 35-minners te ontslaan. Zoals al eerder is aangegeven zijn er signalen vanuit de samenleving gekomen dat de 35-minners te snel worden ontslagen. In dit hoofdstuk wordt bekeken welke opties er zijn om de groep 35-minners beter te kunnen beschermen tegen ontslag. Allereerst worden de mogelijkheden om de 35-minners beter te beschermen via CWI JuZa bekeken waarna de andere opties worden beschreven.

6.1 Door CWI JuZa

In deze paragraaf wordt bekeken op welke manieren CWI JuZa bijdraagt en kan bijdragen aan de bescherming van de 35-minners tegen het ontslag.

6.1.1 Deeltijdontslag

De enige vorm van bescherming die er op dit moment is voor de 35-minners is de beleidswijziging bij CWI JuZa voor 'deeltijd-ontslag'⁶⁹ bij gedeeltelijk gere-integreerde werknemers. Vanaf 1 oktober 2006 verleent CWI JuZa geen ontslagvergunning meer in situaties dat arbeidsongeschikte werknemers na twee jaar arbeidsongeschiktheid het werk gedeeltelijk hebben hervat, en de werkgever voor het niet-hervatte deel een ontslagvergunning wenst.⁷⁰ Indien nu een 35-minner gedeeltelijk de werkzaamheden heeft hervat, danwel zijn eigen werkzaamheden danwel in passende arbeid, mag CWI JuZa geen vergunning afgeven. Biedt de werkgever echter een nieuw contract aan voor een minder aantal uren dan wordt in de regel de ontslagvergunning wel afgegeven.⁷¹

6.1.2 Redelijkheidstoets

Een ontslagaanvraag die binnenkomt zal, naast de criteria voor de ontslaggrond zelf, altijd getoetst worden op de redelijkheid van het voorgenomen ontslag.⁷² CWI JuZa neemt daarbij de mogelijkheden en belangen van zowel de betrokken werkgever als werknemer mee.⁷³ Bij iedere ontslagaanvraag voor een 35-minner zal bekeken worden of het redelijk is om de ontslagvergunning af te geven. Of het redelijk is hangt af van de mogelijkheden die er zijn om, eventueel binnen 26 weken, te re-integreren. Zijn die mogelijkheden er niet dan is het volgens de criteria redelijk om een ontslagvergunning af te geven.

CWI JuZa toetst de herplaatsingsmogelijkheden echter niet kritisch genoeg volgens de vakbonden. Om de 35-minners tegemoet te komen zou CWI JuZa speciaal bij die groep de herplaatsingsmogelijkheden kritischer kunnen controleren.

6.1.3 Tweede spoor

Volgens het Ontslagbesluit⁷⁴ hoeft CWI JuZa alleen het eerste spoor te toetsen. Momenteel is het aan het UWV om het tweede spoor te toetsen. Het UWV bekijkt of er voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht. Zijn er onvoldoende inspanningen verricht dan kunnen daar sancties aan worden verbonden. Op die manier wordt het tweede spoor traject afgedwongen. Bij de toetsing hiervan heeft de wetgever echter geen rol weggelegd voor CWI JuZa. Voor CWI JuZa is het alleen

⁶⁸ Kamerstukken II 2004-05, 30 034, nr 3, p. 32 (MvT).

⁶⁹ J. Meijer 2007, p. 185.

⁷⁰ G.A. Diebels 2007, p. 89.

⁷¹ J. Meijer 2007, p. 185.

⁷² Artikel 3:1 van het Ontslagbesluit.

⁷³ J. Meijer 2007, p. 172.

⁷⁴ Artikel 5:2 lid 1 sub b van het Ontslagbesluit.

relevant indien de werknemer het niet eens is met de inspanningen die zijn verricht voor het eerste spoor. Mogelijk omdat de werknemer van mening is dat er nog wel herplaatsingsmogelijkheden zijn bij de eigen werkgever. Dit zal dan blijken uit het verweer van de werknemer. Het is aan CWI JuZa om dan te onderzoeken in hoeverre inderdaad nog herplaatsing mogelijk is bij de eigen werkgever.

Daarnaast wordt door het UWV de verdien capaciteit gemeten en niet de productiecapaciteit. Vanuit de werkgever gezien draait het uiteindelijk om de productiecapaciteit. Het productieverlies bij de eigen werkgever is bij de groep 35-minners vaak veel groter dan 35 procent. Re-integratie via het tweede spoor levert veel grotere maatschappelijke baten op dan re-integratie via het eerste spoor.⁷⁵ Met name bij de MKB-bedrijven levert de eerste spoort re-integratie problemen op.⁷⁶ De kleinere bedrijven hebben slechts zeer beperkte opnamecapaciteit voor in passende dan wel aangepaste werkzaamheden te herplaatsen werknemers. Daarom zou re-integratie met name in het tweede spoor plaatsvinden en daar dus ook gecontroleerd moeten worden.

⁷⁵ MKB-Nederland, Niet wachten op de WIA, maart 2007, p. 18

⁷⁶ JZ Bulletin 2008 nr 2. p. 6

6.2 Andere opties

In deze paragraaf wordt bekeken op welke wijze andere partijen dan CWI JuZa, kunnen bijdragen aan de bescherming van de 35-minners tegen het ontslag.

6.2.1 Het UWV-advies

De bescherming van de 35-minners is afhankelijk van de toetsing door de consulenten van CWI JuZa. Die toetsing moet daarom zorgvuldig gebeuren. Om die zorgvuldigheid te kunnen waarborgen is het belangrijk dat CWI JuZa inzicht heeft in de re-integratie-inspanningen die zijn verricht door werkgever en werknemer.⁷⁷ Om daar inzicht in te krijgen wordt met name het UWV-advies gebruikt. Het UWV-advies is formeel gezien niet lijdend maar in de praktijk wordt het UWV-advies wel vaak als lijdend gezien bij de overwegingen om een ontslagvergunning te onthouden of te verlenen. Zoals uit het vorige hoofdstuk bleek geeft het UWV vaak niet meer aan dan 'dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, ook niet na scholing'.

6.2.2 Geen ontslag

Wat inmiddels al in een aantal cao's is opgenomen is dat er aan 35-minners geen ontslag mag worden gegeven op grond van arbeidsongeschiktheid. Dit is bijvoorbeeld al het geval bij Compaxo Vlees Goud en Sara Lee (Douwe Egberts). FNV Bondgenoten is hier een voorstander van. Nadeel hierbij is echter dat het oneerlijk overkomt bij de andere werknemers. Daarnaast brengt het grote financiële gevolgen met zich mee voor de werkgevers.

6.2.3 Ontslagvergoeding

Een andere manier om de 35-minners te beschermen is om alleen een ontslagvergunning af te geven indien aan de 35-minner een ontslagvergoeding wordt meegegeven. Of alle ontslagaanvragen voor 35-minners via de rechter laten lopen. Via CWI JuZa is volgens FNV Bondgenoten een veel te eenvoudige en goedkope oplossing.⁷⁸ Bij een ontslagaanvraag via de rechter wordt gewaarborgd dat een 35-minner niet vanzelfsprekend kan worden ontslagen.

6.2.4 Mobiliteitscentra

Re-integratie via het tweede spoor vraagt om een goed werkende arbeidsmarkt.⁷⁹ Met een mobiliteitscentra moet worden gezorgd dat mensen weer aan het werk komen. Op die manier zouden op regionaal en sectoraal niveau groepen werkgevers samen komen die verantwoording kunnen nemen voor de arbeidsongeschikte werknemers. Op die manier kan zowel binnen als buiten de sector gere-integreerd worden.⁸⁰ Door de samenwerking tussen de werkgevers kan de arbeidsmarktwerking soepeler verlopen. Belangrijk daarbij is dat beide partijen goede informatie hebben over openstaande vacatures in de regio die passen bij de werknemer en de werknemer op een professionele wijze naar een nieuwe baan kunnen begeleiden.⁸¹

6.2.5 Financiële beloning werkgevers

Werkgevers die in het kader van tweede spoor re-integratie een 35-minner in dienst nemen zouden daarvoor financieel moeten worden beloond. Dit zou hetzelfde voordeel moeten opleveren als het in dienst nemen van een werknemer met een WIA-uitkering.⁸²

⁷⁷ JZ Bulletin nr 2 2008, p 28.

⁷⁸ Petitie FNV Bondgenoten, 2007, brief aan het ministerie.

⁷⁹ MKB-Nederland, niet wachten op de WIA, p. 36.

⁸⁰ Idem.

⁸¹ MKB-Nederland, niet wachten op de WIA, p. 36.

⁸² Petitie FNV Bondgenoten, 2007. brief aan de minister.

6.2.6 Schattingsbesluit herzien

Als blijkt dat er structureel een grote groep 35-minners blijft die niet succesvol kan re-integreren moet volgens FNV het schattingsbesluit worden herzien. FNV vindt dat de afkeuringspercentages en de reële kansen op de arbeidsmarkt op elkaar moeten aansluiten na uitvoering van alle mogelijke stimulerende maatregelen.⁸³

6.2.7 Maatwerkoplossingen

Het is belangrijk dat voor iedere werknemer afzonderlijk naar een individuele oplossing wordt gezocht. Dit vergt maatwerk. Om de werknemer te kunnen helpen aan een nieuwe baan zijn verschillende mogelijkheden:

- De oude werkgever kan bijdragen door gedurende de proeftijd de kosten en het risico voor de nieuwe werkgever te beperken. Hoe dat precies moet gebeuren is afhankelijk van de concrete situatie. Bijvoorbeeld door middel van een detacheringconstructie of een tijdelijke terugkeergarantie indien de werknemer bij de nieuwe werkgever opnieuw langdurig gaat verzuimen.⁸⁴
- De arbodiensten kunnen door meer betrokkenheid en concretere oplossingen per individu bijdragen aan meer maatwerk. De arbodienst heeft vaak goede kennis van het bedrijf en de bedrijfscultuur, kunnen faciliteren bij wachtlijstbemiddeling en kunnen zoeken naar een goede zorgverlener.⁸⁵
- Bij eerdere betrokkenheid van de arbodiensten, verzuimverzekeraar en het re-integratiebedrijf kan snel worden bekeken wat de mogelijkheden zijn voor de zieke werknemer.⁸⁶ Het re-integratiebedrijf heeft vaak ook kennis van andere bedrijven voor re-integratie op het tweede spoor, flexibiliteit in het trajectaanbod en een goede terugkoppeling naar de arbodienst en de werkgever.⁸⁷

Door het maatwerk kan gericht worden gere-integreerd waardoor het proces efficiënter zal verlopen.

6.2.8 Meer voorlichting

Zowel de werkgevers als de werknemers kunnen meer worden voorgelicht over de wet- en regelgeving en de financiële consequenties omtrent ziekte en arbeidsongeschiktheid. Door beide partijen meer voorlichting te geven raken zij meer betrokken en weten zij beter wat zij kunnen doen en wat zij kunnen verwachten.⁸⁸

6.2.9 Overheid

De wetgeving heeft de verantwoordelijkheid voor het ziekteverzuim bij de werkgever en werknemer gelegd. De overheid speelt daar geen rol meer in en komt pas in beeld bij het aanvragen van een uitkering. Er zijn wel faciliteiten, zoals de premiekorting en de no-risk polis, maar die zijn gericht op het tweede spoor traject. De overheid zou faciliteiten kunnen creëren die al in een vroegtijdig stadium gebruikt kunnen worden. De overheid zou onder andere mee kunnen helpen met de financiering van mobiliteitscentra. De overheid zou ook een financiële stimulans kunnen geven door werkgevers die 35-minners in dienst houden na afloop van de doorbetalingsperiode, een aftrek te geven op de af te dragen loonbelasting en premies.

⁸³ Petitie FNV Bondgenoten, 2007. brief aan de minister

⁸⁴ MKB-Nederland, niet wachten op de WIA, p. 36.

⁸⁵ JZ Bulletin nr 2 2008, p 28

⁸⁶ JZ Bulletin nr 2 2008, p 28

⁸⁷ JZ Bulletin nr 2 2008, p 28

⁸⁸ MKB-Nederland, niet wachten op de WIA, p. 36.

7 Conclusies

Naar aanleiding van het rapport Commissie Donner zijn er enkele maatregelen genomen om het aantal arbeidsongeschikten die uitkeringsgerechtigd zijn, terug te dringen. De belangrijkste maatregelen die zijn genomen, zijn de invoering van de WVP, de WIA en de wijziging van het Ontslagbesluit. Die maatregelen hebben ervoor gezorgd dat de verantwoordelijkheid voor de re-integratie(-inspanningen) bij zowel de werkgever als werknemer is komen te liggen. Bovendien spoort de WIA de gedeeltelijke arbeidsongeschikten aan om te gaan werken omdat werken voor hen altijd lonender is dan het ontvangen van een uitkering.⁸⁹ De wijziging van het Ontslagbesluit heeft een extra voorwaarde geschept bij de toetsingscriteria voor een ontslagaanvraag. CWI JuZa moet sindsdien ook beoordelen of er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn na het aanbieden van scholing aan de werknemer. Door middel van scholing zou gerealiseerd moeten worden dat de werknemer meer beschermd wordt tegen het ontslag dan voorheen.

De vakbonden vinden echter dat er teveel 35-minners worden ontslagen. Zij verwijten CWI JuZa dat zij de scholingscomponent niet kritisch genoeg beoordeelt.

In dit hoofdstuk wordt een conclusie getrokken over de vraag of CWI JuZa Breda de scholingscomponent kritisch genoeg toetst bij ontslagaanvragen voor 35-minners. De centrale vraagstelling luidt:

In hoeverre is de toetsing van de scholingscomponent door CWI JuZa Breda bij ontslagaanvragen van 35-minners in overeenstemming met de bedoeling van de wetgever?

Om die vraag te kunnen beantwoorden is een dossieronderzoek gehouden naar de ontslagaanvragen in 2006, 2007 en begin 2008 van langdurig arbeidsongeschikte werknemers die voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. Door de bevindingen uit het dossieronderzoek te vergelijken met de signalen uit het werkveld kan een antwoord worden gegeven op de centrale vraagstelling. De centrale vraagstelling moet in twee vragen worden gesplitst alvorens een antwoord op de centrale vraag kan worden gegeven. De twee vragen die worden beantwoord zijn:

- Hoe moet CWI JuZa de scholingscomponent volgens de wet- en regelgeving toetsen?
- Hoe toetst CWI JuZa Breda de scholingscomponent bij ontslagaanvragen voor 35-minners?

Hierna zal iedere vraag afzonderlijk worden beantwoord. Daarna zal de conclusie ten aanzien van de centrale vraagstelling worden gegeven.

Hoe moet CWI JuZa de scholingscomponent volgens de wet- en regelgeving toetsen?

Volgens de wet- en regelgeving moet CWI JuZa bij de beoordeling van de herplaatsingsmogelijkheden binnen het bedrijf voor de arbeidsongeschikte werknemer ook beoordelen of er met scholing herplaatsingsmogelijkheden zouden ontstaan. Dit is geformaliseerd in artikel 5:2 van het Ontslagbesluit. Zoals het artikel aangeeft toetst CWI JuZa alleen eerste spoor. Alles wat met de inspanningsverplichting of herplaatsing buiten het bedrijf te maken heeft (het tweede spoor) wordt ter beoordeling overgelaten aan het UWV.

⁸⁹ Kamerstukken II 2004-05, 30 034, nr. 3, p. 5 (MvT).

De scholingscomponent is het toetsingscriterium dat de werkgever ook dient te bekijken of er na scholing een herplaatsingsmogelijkheid voor de werknemer is. CWI JuZa moet bij de beoordeling van de scholingscomponent de volgende punten toetsen:

- Er moet voor de werknemer een herplaatsingsmogelijkheid zijn of komen na de scholing.
- Het beoogde resultaat door middel van scholing dient binnen 26 weken te bereiken zijn.

Is er geen herplaatsingsmogelijkheid aanwezig of zou scholing meer dan 26 weken in beslag nemen dan hoeft de werkgever geen scholing aan te bieden.⁹⁰

Indien er geen scholing is aangeboden of het niet tot herplaatsing heeft geleid, moet de werkgever dat aannemelijk maken. CWI JuZa toetst de motivering van de werkgever aan de volgende omstandigheden:

- mate van arbeidsongeschiktheid;
- aard van het werk;
- aard van de organisatie;
- omvang van het personeelsbestand;
- mogelijkheden van aanpassing van de werkplek;
- kosten voor de eventuele aanpassingen.

Het Ontslagbesluit geeft geen speciale regeling voor de 35-minners. De 35-minners krijgen niet meer bescherming tegen ontslag dan de andere arbeidsongeschikte werknemers. In de Memorie van toelichting van de WIA geeft de wetgever wel aan dat het niet de bedoeling is dat werkgevers 35-minners worden ontslagen. Maar blijkbaar biedt dat niet voldoende bescherming voor de 35-minners. De wetgever legt daarmee de verantwoordelijkheid wel bij de werkgever en niet bij CWI JuZa.

Hoe toetst CWI JuZa Breda de scholingscomponent bij ontslagaanvragen voor 35-minners?

Uit het dossieronderzoek blijkt dat er bij de meeste ontslagaanvragen niet over scholing wordt geschreven indien het over de herplaatsingsmogelijkheden van een werknemer gaat. Dit kan komen doordat het wellicht al meteen duidelijk is uit het dossier dat er geen herplaatsingsmogelijkheid is. Bijvoorbeeld omdat er sprake is van een eenmanszaak of omdat het om een schoonmaakbedrijf gaat waar geen andere functies aanwezig zijn.

Indien er wel over scholing werd geschreven, was er vaak geen herplaatsingsmogelijkheid binnen het bedrijf. Meestal gaat het bij de herplaatsingsmogelijkheden binnen het bedrijf om dezelfde soort werkzaamheden als de bedongen werkzaamheden waar de werknemer arbeidsongeschikt voor is. De werkzaamheden zijn vaak fysiek te zwaar en scholing voor een andere functie is geen optie omdat het niveau te hoog ligt om het gewenste resultaat binnen 26 weken te bereiken. Het komt ook voor dat de werknemer zelf al elders werk heeft gevonden. Voor een aantal 35-minners werd de reisafstand te groot ten opzichte van wat ze fysiek aankunnen. Wat opviel was dat een aantal keren door de werkgever werd aangegeven dat er geen scholing was aangeboden omdat de werknemer daar te oud voor zou zijn. Maar volgens de beleidsregels zoals die zijn opgenomen in het BOC zou juist dan een extra inspanning moeten worden geleverd door de werkgever. Het was opvallend dat CWI JuZa Breda daar niet verder op in ging.

⁹⁰ J. Meijer 2007, p. 295.

Een ontslagaanvraag voor langdurige arbeidsongeschiktheid moet verplicht een medisch advies bevatten. Vaak is dit een UWV-advies. Het UWV-advies is volgens het Ontslagbesluit niet bindend. Het UWV is echter de organisatie die de inspanningen- en herplaatsingsmogelijkheden van de werkgever en werknemer beoordeelt. CWI JuZa heeft daar minder zicht op omdat zij zich niet in het werkveld begeeft. Vandaar dat CWI JuZa Breda in de praktijk bijna altijd het UWV-advies volgt. Het UWV-advies bevat echter bijna nooit concrete informatie over de scholingsmogelijkheden. Vaak worden er standaardzinnen gebruikt waar geen verdere uitleg bij wordt gegeven. Het UWV-advies moet als een deskundig advies worden beschouwd, maar het is voor de beoordeling belangrijk dat ook de motivering achter het advies kan worden gelezen.

Wat over het algemeen opgemerkt kan worden is dat de werkgever zich er soms te gemakkelijk vanaf maakt. Door bijvoorbeeld te veronderstellen dat hij geen inspanningsverplichting heeft indien de werknemer op leeftijd is, weinig ervaring heeft en een laag opleidingsniveau. CWI JuZa Breda is bij die ontslagaanvragen niet kritisch genoeg. Juist bij die gevallen zou de werkgever extra inspanningen moeten leveren.

Daarnaast zouden veel 35-minners niet zijn ontslagen indien CWI JuZa Breda ook het tweede spoor zou toetsen. Uit het dossieronderzoek bleek dat een aantal 35-minners uit zichzelf aangaf dat er wel een herplaatsingsmogelijkheid zou zijn buiten het bedrijf. Een enkele keer kwam het zelfs voor dat het UWV in haar advies aangaf dat de werkgever niet aan zijn inspanningsverplichtingen voor het tweede spoor had voldaan. Maar CWI JuZa toetst geen tweede spoor en dus werden de 35-minners ontslagen. Wat eigenlijk een onterecht ontslag is. De 35-minners hebben wel het recht om naar de rechter stappen maar dit brengt een aantal neveneffecten met zich mee, zoals tijd, geld en energie. Hierdoor wordt veel van de werknemer verlangd.

In hoeverre komt de toetsing van de scholingscomponent door CWI JuZa Breda bij ontslagaanvragen van 35-minners overeen met de bedoeling van de wetgever?
Uit het dossieronderzoek blijkt dat het CWI JuZa Breda gedeeltelijk valt te verwijten dat er teveel 35-minners worden ontslagen. Enerzijds treedt CWI JuZa Breda soms niet streng genoeg op en bekijkt de scholingsmogelijkheden bij de herplaatsing van een 35-minner niet kritisch genoeg. Anderzijds zijn er ook andere partijen bij betrokken die ook ieder hun eigen aandeel hebben in de ontslagen van de 35-minners. Ten eerste heeft de wetgever de verantwoordelijkheid bij de werkgever gelegd. De werkgever zou ervoor moeten zorgen dat hij de 35-minner in dienst houdt. Daarnaast houdt CWI JuZa Breda vaak vast aan het UWV-advies. Het UWV-advies wordt als een deskundigenadvies gezien. Aangezien CWI zelf niet het werkveld ingaat kan moeilijk worden beoordeeld of er wel of geen herplaatsingsmogelijkheden zijn met scholing. Vandaar dat CWI JuZa Breda het UWV-advies als lijdend beschouwt en verder afgaat op de informatie die de werkgever verschaft. Het UWV zou haar adviezen meer moeten toespitsen op de scholingscomponent en beter motiveren zodat het voor CWI JuZa Breda ook duidelijk wordt waarom er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, ook niet na scholing. Nu wordt door CWI JuZa Breda de conclusie van het UWV aangenomen. Indien er een motivering bij staat vermeld, kan CWI JuZa Breda zelf beter en kritischer beoordelen in hoeverre er (g)een herplaatsingsmogelijkheden zijn na scholing. Bovendien toetst CWI JuZa Breda geen tweede spoor. Veel ontslagen van 35-minners zijn daaraan te wijten. Indien CWI JuZa Breda wel het tweede spoor zou toetsen zouden er wellicht een stuk minder ontslagen vallen. Uit de dossiers bleek dat de werkgever vaak niet aan de re-integratieverplichtingen voor het tweede spoor voldoet. Het is wel van belang dat CWI JuZa Breda ook bij het tweede spoor de scholingscomponent consequent en kritisch toetst. Bovendien is het opmerkelijk dat

de werkgever inspanningsverplichtingen heeft voor zowel het eerste als het tweede spoor maar CWI JuZa alleen het eerste spoor toetst. Redelijker zou zijn als beide sporen door CWI JuZa zouden worden getoetst.

Vastgesteld kan worden dat er door CWI JuZa Breda niet consequent naar de scholingscomponent gevraagd wordt. De toetsing door CWI JuZa Breda van de scholingscomponent bij ontslagaanvragen van 35-minners komt niet geheel overeen met de bedoeling van de wetgever. CWI JuZa Breda toetst niet altijd even consequent en kritisch. Bij de ene ontslagaanvraag wordt er uitstekend ingegaan op de scholingscomponent, maar bij de volgende ontslagaanvraag weer helemaal niet. Daarnaast dient wel opgemerkt worden dat het aantal ontslagen dat valt onder de 35-minners niet geheel te verwijten valt aan CWI JuZa Breda. De andere partijen zoals de werkgever en het UWV hebben daar ook duidelijk een aandeel in.

Na geconcludeerd te hebben dat CWI JuZa Breda niet consequent naar de scholingscomponent vraagt, terwijl dit wel zou moeten, zullen in het volgende hoofdstuk aanbevelingen worden gedaan. Dit zullen voornamelijk suggesties zijn om de 35-minners beter te kunnen beschermen door zowel CWI JuZa Breda als de andere partijen.

8 Aanbevelingen

Naar aanleiding van de resultaten die uit het dossieronderzoek naar voren zijn gekomen en de getrokken conclusies, zijn er verscheidene oplossingsmogelijkheden bedacht. De belangrijkste oplossingsmogelijkheden worden hieronder, als zijnde aanbevelingen, per partij weergegeven. Er worden dus aanbevelingen gedaan over hoe CWI JuZa Breda de toetsing meer kan laten overeenkomen met de wetgever en hoe andere partijen kunnen bijdragen aan het beter beschermen van de 35-minner.

CWI JuZa Breda

CWI JuZa Breda zou de scholingscomponent consequenter kunnen gaan controleren. Er zou standaard aan de werkgever moeten worden gevraagd wat hij met de scholingscomponent heeft gedaan. Om de continuïteit te bewaren zou dit bij iedere ontslagaanvraag voor 35-minners moeten worden gevraagd. Indien de werkgever meteen duidelijk maakt dat er ook na scholing geen herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen het bedrijf. Dan hoeft CWI JuZa Breda niet te vragen naar de scholingscomponent. Dit kan het geval zijn bij bijvoorbeeld een eenmanszaak. Indien er geen andere werkzaamheden zijn is het duidelijk dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen het bedrijf, ook niet na scholing. CWI JuZa Breda dient daarbij wel op te letten dat de scholingscomponent naast consequent ook kritisch moet worden getoetst. Als de werkgever aangeeft dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, maar daar geen verdere uitleg bij geeft, moet CWI JuZa Breda daar geen genoegen mee nemen. Er moet dan kritisch worden doorgevraagd naar de motivering van de werkgever. Maar ook bij de motivering dient CWI JuZa Breda kritisch te zijn. Als de werkgever aangeeft dat er geen scholingsmogelijkheden zijn omdat de werknemer daar te oud voor is, moet daarop doorgegaan worden. Waarom is de werknemer te oud? Waarom kan de werknemer niet meer leren? Daarnaast zou ook de werknemer om zijn mening moeten worden gevraagd. Zo kan de werknemer zelf aangeven of hij te oud is voor scholing en waarom. Indien de werknemer aangeeft niet te oud voor scholing en ook bereid is om scholing te volgen is er wellicht wel een herplaatsingsmogelijkheid. De werkgever zal dan eerst de scholing moeten aanbieden alvorens de werknemer te ontslaan.

Het UWV

In het UWV-advies mogen consequenter uitspraken worden gedaan over de scholingscomponent. Het UWV zou standaard moeten vragen naar de scholingsmogelijkheden en daarover verslag doen aan CWI JuZa Breda. Daarbij zou het UWV moeten zorgen dat er een korte motivering bij komt te staan waaruit blijkt hoe het UWV tot een conclusie is gekomen. Als de werknemer het UWV-advies dan weerlegt kan CWI JuZa Breda bekijken of dat inderdaad blijkt uit de motivering. Op die manier kunnen er ook geen misverstanden ontstaan waarbij het UWV per abuis een verkeerd hokje aankruist.⁹¹

Overheid

De overheid zou bij moeten dragen aan de financiering van mobiliteitscentra. Mobiliteitscentra zijn centrale plaatsen waar werkgevers en werknemers bij elkaar kunnen komen. Door vraag en aanbod te combineren kunnen mobiliteitscentra bijdragen aan een goede arbeidsmarktwerking waardoor de 35-minners sneller herplaatst kunnen worden. De mobiliteitscentra dragen op dit moment vooral bij aan de re-integratie via het tweede spoor. Wellicht dat de mobiliteitscentra ook meer kunnen worden ingezet bij het eerste spoor.

⁹¹ Op de adviesformulieren van het UWV staat een aantal hokjes die aangekruist dienen te worden. Een enkele keer kan het voorkomen dat een verkeerd hokje aangekruist wordt.

De overheid zou ook een proef kunnen doen met betrekking tot de toetsing van het tweede spoor. De overheid zou CWI JuZa tijdelijk het tweede spoor moeten laten toetsen om te bekijken of dat daadwerkelijk het aantal ontslagen van 35-minners naar beneden haalt. Het UWV- advies zal zich dan ook meer moeten toespitsen op het tweede spoor om CWI JuZa goed te kunnen informeren over de mogelijkheden.

Werkgever en werknemer

Goede informatievoorziening aan beide partijen is erg belangrijk bij het voorkomen van ontslagen. Hoe sneller en beter beide partijen geïnformeerd zijn over de mogelijkheden en de gevolgen, des te sneller kunnen zij ook ingrijpen om ontslag te voorkomen. De werkgever zou meer geïnformeerd kunnen worden over de mobiliteitscentra. Daarnaast zou meer informatie mogen worden verstrekt over de scholingsmogelijkheden aan beide partijen.

9 Evaluatie

Tot slot wordt in dit hoofdstuk het verloop van het onderzoek kort geëvalueerd. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen het onderzoeksproces en het onderzoeksresultaat. Als eerste komt het onderzoeksproces aan de orde waarna de evaluatie van het onderzoeksresultaat wordt beschreven. Als laatste wordt een suggestie gedaan voor eventueel verder onderzoek.

9.1 Onderzoeksproces

Het onderzoeksproces is niet geheel zonder problemen verlopen. Met name in het begin liep het onderzoek redelijk moeizaam. Het eerste probleem had te maken met de eerste onderzoeksopdracht. Samen met Bert Wilhelmus was de volgende onderzoeksopdracht bedacht: 'Is het beoogde doel, het minimaliseren van het aantal opzeggingen en ontbindingen, met het wederzijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst zonder de werknemer als verwijtbaar werkeloos aan te merken, sinds 1 oktober 2006, behaald?'. In eerste instantie was het de bedoeling om die opdracht uit te werken en te onderzoeken. De onderzoeksopzet en verschillende informatiebronnen stonden al klaar om verder uitgewerkt te worden, toen de opdracht veranderd moest worden. Op aanraden van Nicolle Sommers is de opdracht niet verder uitgewerkt en is er gezocht naar een andere opdracht. Nicolle Sommers was van mening dat de opdracht niet diep genoeg in het juridische aspect ging en teveel een statistiekopdracht zou worden. Bij nader inzien had zij daar ook gelijk in. Vandaar dat er naar een nieuwe opdracht gezocht werd. Een geschikte opdracht vinden bleek moeilijker dan gedacht. In een uitgebreid overleg met een van de adviseurs uit Zoetermeer⁹², werd aangegeven dat er al een tijd signalen werden ontvangen vanuit de vakbonden dat CWI JuZa de scholingscomponent niet kritisch genoeg zou toetsen bij met name ontslagaanvragen voor 35-minners.

Ook toen trad er echter een probleem op. Het formuleren van een correcte centrale vraagstelling bleek eveneens moeilijker dan gedacht. Tijdens de eerste terugkomdag is er met zowel Nicolle Sommers als een aantal medescholieren nagedacht over een eventuele formulering. Na een uur brainstorming kwam er een formulering van de centrale vraagstelling. Later kwam Marieke Duijs- Bomhof nog met goede feedback waardoor uiteindelijk tot de volgende vraagstelling is gekomen: 'In hoeverre komt de toetsing van de scholingscomponent door CWI JuZa Breda bij ontslagaanvragen voor 35-minners overeen met de bedoeling van de wetgever?'.

Het proces is verder goed verlopen. Bij het dossieronderzoek is even getwijfeld over het aantal dossiers dat doorgenomen zouden worden, maar uiteindelijk is besloten om alle dossiers door te nemen in verband met de betrouwbaarheid van het onderzoek.

Door de problemen in het begin liep het onderzoek wel een grote vertraging op. Er moest ontzettend veel worden gedaan om de deadlines te halen. Vooral in het begin werkte dat erg ontmoedigend, maar desondanks is het onderzoek verder goed verlopen.

9.2 Onderzoeksresultaat

Na de evaluatie van het proces komt nu het onderzoeksresultaat aan de orde. Van het onderzoeksresultaat worden zowel de sterke als de zwakke kanten beschreven. Daarbij wordt gekeken of de centrale vraagstelling daadwerkelijk is beantwoord.

⁹² Het hoofdkantoor van de bedrijfskolom Ontslagaanvragen.

Door het onderzoek is inzicht verkregen in de manier van toetsing door CWI JuZa Breda bij ontslagaanvragen voor 35-minners. Door te bekijken wat de bedoeling van de wetgever is geweest met de scholingscomponent en de toetsing in te praktijk is een vergelijking gemaakt. Daarmee is een antwoord gegeven op de centrale vraagstelling. Naast de beantwoording van de centrale vraagstelling is ook gekeken naar de inbreng van de scholingscomponent door andere partijen, zoals het UWV en de werkgever. Hierdoor is niet alleen bekeken hoe CWI JuZa Breda met de scholingscomponent omgaat, maar ook wat het aandeel van andere partijen is en wat het zou kunnen zijn.

De conclusies en aanbevelingen kan CWI JuZa Breda gebruiken om de toetsing van de scholingscomponent eventueel aan te passen. Er is geen format gemaakt omdat de criteria al uitgebreid staan beschreven in de BOC. Daarnaast is het van belang om kritischer en consequenter te toetsen. Dat is iets wat de consulenten zelf zullen moeten doen. Door consequenter en kritischer te toetsen zullen de consulenten uiteindelijk zelf merken of er minder ontslagen vallen onder de ontslagaanvragen voor de 35-minners. De theorie die in de scriptie is gebruikt, komt terug in de praktijk waardoor het herkenbaar zal zijn voor de consulenten.

Een zwak punt van het onderzoek is vooral gelegen in de periode die stond voor het onderzoek. Door de vertraging die in het begin opgelopen is, stond er maar een relatief korte periode gepland voor het onderzoek. Daarom moest in een hoog tempo de dossiers worden doorgenomen en alles worden uitgewerkt. Hierdoor is wellicht niet alles vermeld dat normaal gesproken wel zou zijn vermeld. Dit betekend echter niet dat het onderzoek in twijfel kan worden getrokken. Alle dossiers zijn grondig doorgenomen en alle relevante onderwerpen en punten komen terug in het dossier.

Tijdens het onderzoek hebben zich verder geen andere grote problemen gevormd dan die hierboven zijn beschreven.

Een sterk punt van het onderzoek is dat er een expliciet antwoord kan worden gegeven op de centrale vraagstelling. Door het dossieronderzoek is het duidelijk hoe CWI JuZa Breda de scholingscomponent sinds 2006 heeft getoetst. Een ander sterk punt is dat de ontslagdossiers in een hoog tempo moesten maar ook zijn doorgenomen. Door alleen naar de belangrijkste punten te kijken in de dossiers konden de dossiers snel worden doorgenomen en nam het dossieronderzoek zelf niet te veel tijd in beslag.

Wat zowel een sterk als een zwak punt is, was de literatuur. Er is erg veel te vinden over het onderwerp de scholingscomponent en daarbij de WVP en de WIA. Aan de ene kant is dit erg fijn omdat er altijd voldoende informatie is. Aan de andere kant maakt zoveel informatie het onderzoek ingewikkelder. Doordat er zoveel informatie is, moet er een duidelijke selectie worden gemaakt, welke informatie uit welke bron zal worden gebruikt. Hierbij is getracht zoveel mogelijk de meest rechtstreekse bron te gebruiken. Met name de BOC, het Ontslagbesluit en de memorie van toelichting van zowel de WVP als de WIA hebben bijgedragen aan het literatuuronderzoek.

9.3 Suggesties voor verder onderzoek

Op grond van de resultaten wordt aan CWI JuZa Breda aanbevolen om consequenter en kritischer op de scholingscomponent te letten en erover door te vragen. Uit het onderzoek bleek dat er op dit moment nog niet consequent en kritisch genoeg naar wordt gevraagd. Een suggestie voor een vervolgonderzoek zou zijn om over een half jaar (of een jaar) weer een dergelijk onderzoek uit te voeren. En dan te bekijken of de scholingscomponent sindsdien inderdaad consequenter en kritischer wordt getoetst.

Een andere suggestie zou zijn om bij het UWV een onderzoek te laten uitvoeren en daar te bekijken in hoeverre door hen de scholingscomponent consequent en kritisch wordt getoetst. Met name bij het UWV omdat zij een belangrijk advies over de 35-minners aan CWI JuZa geven.

Daarnaast zou ook een onderzoek kunnen worden uitgevoerd onder de 35-minners zelf. Om bijvoorbeeld te bekijken hoe vaak scholing wel tot een herplaatsing leidt. Bij CWI JuZa Breda is daar op dit moment geen zicht op, omdat er voor die groep logischerwijs geen ontslagvergunning wordt aangevraagd. Zou dat worden onderzocht dan kan worden bekeken in hoeverre de scholingscomponent effectief is voor de 35-minners in het algemeen. En niet alleen als een ontslagvergunning al is aangevraagd.

Bronnenlijst

Aangehaalde en geraadpleegde literatuur:

- **Algra 2004**
N.E. Algra e.a., *Juridisch woordenboek*, Groningen: Marinus Nijhoff 2004.
- **Baarda, De Goede & Teunissen 2005**
D.B. Baarda, M.P.M. de Goede & J. Teunissen, *Basisboek Kwalitatief onderzoek, Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen; Stenfert Kroese 2005.
- **Bastiaans e.a. 2004**
M.H. Bastiaans e.a., *Leidraad voor juridische auteurs 2004*, Deventer; Kluwer 2004.
- **Diebels 2007**
G.A. Diebels, *Beleidintegraal. De zieke werknemer*, serie 3, SDU Uitgevers 2007.
- **Diebels 2008**
Mark Diebels, *De kleine gids voor het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2008.
- **Hogeweg 2004**
Reinout Hogeweg, *Een goed rapport*, Utrecht: Thiememeulenhoff 2004.
- **Hop 2007**
A. Hop, *De kleine gids voor de Nederlandse sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer- StimulanSZ, 2007.1.
- **Hop e.a. 2007**
A.D. Hop e.a., *Praktische informatie over sociale zekerheid*, Utrecht: Kluwer, 2007.
- **Loonstra e.a. 2007**
C.J. Loonstra e.a., *SDU Commentaar Arbeidsrecht*, Den Haag: SDU Uitgevers, 2007.
- **Meijer e.a. 2007**
J. Meijer e.a., *Ontslagprocedure CWI; beleidsregels en regelgeving*, Zoetermeer: SDU Uitgevers, 2007.
- **Smits 2007**
T.M.J. Smits, *Vaardig met arbeidsrecht: de CWI-ontslagprocedure*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers, 2007.
- **Tursucu 2008**
N. Tursucu, *Consulentengids FNV Arbeid en sociale zekerheid*, Utrecht: StimulanSZ, 2008.
- **Van Genderen 2006**
D.M. van Genderen, *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: SDU uitgevers, 2006.

Artikelen:

- H. van der Kolk, 'Petitie voor een betere positie van de 35-minners', *FNV Bondgenoten* juni 2007.
- M. van Wissen, 'WIA: geen baan, geen uitkering', *Eindhovens Dagblad* 27 februari 2008, p. A02.
- M. van Wissen, 'Keuringsregels van WIA moeten echt worden bijgesteld' *Einhoves Dagblad* 27 februari 2008, p. A02.

Internetsites:

- www.google.nl
- www.nieuwsbank.nl
- www.overheid.nl
- www.rechtspraak.nl
- www.uwv.nl
- www.werk.nl
- '35-minners vaker aan het werk', *HR Praktijk* 2008, <www.waocafe.nl> (35-minners), publicatie 7 februari 2008.
- 'Begrip Ontslagbesluit', *Encyclo* 2007, <www.encyclo.nl/begrip/Ontslagbesluit>, geraadpleegd 23 mei 2008.
- 'CWI moet kritischer zijn bij ontslag arbeidsongeschikten', *De Stentor* 2007, <www.destentor.nl/algemeen/economie/article1004638.ece>, publicatie juni 2007.
- 'RWI: re-integratie langdurig zieke naar andere werk weinig succesvol', *ANP* 2008, <www.waocafe.nl/waowia/waowia_nieuws/i5525.html> publicatie 18 maart 2008.
- 'Tijdljn WAO', *NOS*, <www.nos.nl/nosjournaal/dossiers/tijdljnwao.html>, geraadpleegd 30 mei 2008.
- 'Wat is WAO? Opnieuw een WAO-uitkering krijgen', *UWV* 2008, <www.uwv.nl/particulieren/ziek-of-zwanger/recht-op-loondoorbetaling/WAO-uitkering/index.aspx>, geraadpleegd 15 mei 2008.

Kamerstukken:

- Kamerstukken II 2000/01, 27 678, nr. 3 (MvT WVP).
- Kamerstukken II 2004/05, 30 034, nr. 3 (MvT WIA).

Rapporten:

- **Rapport 'Geen WIA, wel werk' 2008**
Eindrapport 'Geen WIA, wel werk'. Vervolgmeting van het onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard, Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek 2008.
- **Rapport 'Niet wachten op de WIA' 2007**
Rapport 'Niet wachten op de WIA'. 35-min in het MKB: knelpunten en oplossingsrichtingen, Delft: Koninklijke Vereniging MKB- Nederland 2007.
- **Rapport 'Onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35 % arbeidsongeschikt zijn 2007**
Rapport 'Onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. Minder dan 35 procent arbeidsongeschikt: blijven werken of toch niet?', Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek 2007.

Readers:

- Centrum voor werk en inkomen, *JZ- Bulletin arbeids-en ontslagrecht*, Maart 2008 nummer 2.
- Juridische Hogeschool Avans-Fontys, *Competentieboek stage E3-E4*, November 2006 versie 4.

Wetteksten en besluiten:

- Besluit werkgebieden CWI.
- Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.
- Burgerlijk Wetboek.
- Ontslagbesluit.
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- Wet verbetering poortwachter.
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
- Wijziging Ontslagbesluit.
- Ziektewet.

BIJLAGE 1 VAN 1

HET ONTSLAGBESLUIT

(Geldend op 28-05-2008)

Ontslagbesluit

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelet op artikel 6, derde en vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en artikel 1, onder d, van de Wet melding collectief ontslag;

Gezien de adviezen van de Stichting van de Arbeid inzake aanpassing van de preventieve ontslagtoets van 29 mei 1995 (Publicatienr. 3/95), van 3 juni 1997 (S.A.97.13584/Ha) inzake anciënniteit bij projectgebonden activiteiten en van 11 november 1998 (S.A. 98.25147/Ha) inzake uitzendrelaties;

Besluit:

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1:1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a.** Centrale organisatie werk en inkomen: de Centrale organisatie werk en inkomen, bedoeld in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- b.** Werkgever, werknemer en arbeidsverhouding: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 1, onderdelen b tot en met d, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;
- c.** Ontslagadviescommissie: de vertegenwoordigers van de voor de toepassing van artikel 6, vierde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen;
- d.** Arbeidsinspectie: de bevoegde directeur van het regionaal kantoor van de Arbeidsinspectie, bedoeld in artikel 5 van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit Arbeidsinspectie 2002;
- e.** Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 1:2 [Vervallen per 17-03-2002]

Artikel 1:3

- 1.** Het werkgebied, bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet melding collectief ontslag is gelijk aan een district, vastgesteld krachtens artikel 24 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
- 2.** Indien de Centrale organisatie werk en inkomen een melding van een collectief ontslag ontvangt, zendt hij 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.

§ 2. De procedure

Artikel 2:1

Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding heeft de werkgever de gelegenheid het verzoek binnen acht dagen na mededeling hiervan door de Centrale organisatie werk en inkomen, aan te vullen. Deze termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

Artikel 2:2

1. Na ontvangst van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding doet de Centrale organisatie werk en inkomen de werknemer hiervan onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek schriftelijk mededeling en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen twee weken na deze mededeling verweer te voeren.
2. Na ontvangst van het verweer kan de Centrale organisatie werk en inkomen achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen tien dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.
3. De in het eerste en tweede lid voor de werkgever en werknemer gestelde termijnen kunnen worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.
4. Indien de werkgever of de werknemer bezwaren heeft tegen het ter kennis brengen van vertrouwelijke gegevens aan de wederpartij, worden deze gegevens niet in beschouwing genomen bij de beoordeling van het verzoek en per omgaande teruggezonden.

Artikel 2:3

1. Indien aannemelijk is dat een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding verband houdt met de arbeidsomstandigheden kan de Centrale organisatie werk en inkomen de Arbeidsinspectie verzoeken een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden van de betrokken werknemer in te stellen.
2. Binnen twee weken na ontvangst van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, zendt de Arbeidsinspectie de Centrale organisatie werk en inkomen een rapport toe waarin de resultaten van het onderzoek zijn opgenomen.
3. De Centrale organisatie werk en inkomen kan de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen twee weken hun zienswijze op het rapport naar voren te brengen.

Artikel 2:4

Indien een advies als bedoeld in artikel 5:2 is uitgebracht kan de Centrale organisatie werk en inkomen de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen twee weken hun zienswijze op het advies naar voren te brengen.

Artikel 2:5

Na ontvangst van het in artikel 2:2, eerste lid, bedoelde verweer van de werknemer dan wel nadat de werkgever en werknemer hun zienswijze krachtens artikel 2:2, tweede lid, artikel 2:3, derde lid, of artikel 2:4 naar voren hebben gebracht, zendt de Centrale organisatie werk en inkomen een afschrift van het verzoek om toestemming en van de daarop betrekking hebbende gegevens en bescheiden voor advies aan de Ontslagadviescommissie.

Artikel 2:6 [Vervallen per 01-01-2007]

Artikel 2:7

1. Indien de Centrale organisatie werk en inkomen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding verleent, bepaalt hij daarbij gedurende welke termijn de toestemming geldt. Deze termijn, welke begint te lopen vanaf de bekendmaking van de toestemming, wordt op ten hoogste acht weken gesteld.

2. Behoudens de in artikel 4:5 genoemde voorwaarde kunnen aan de beslissing inzake het verlenen van toestemming geen voorwaarden worden verbonden.

§ 3. Algemene toetsingsmaatstaf

Artikel 3:1

De Centrale organisatie werk en inkomen beoordeelt of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt daarbij in aanmerking de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer, en andere belangen voor zover de navolgende regels dit inhouden.

§ 4. Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Artikel 4:1

1. In geval van redenen van bedrijfseconomische aard moet de werkgever aannemelijk maken dat op grond hiervan een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. De eerste volzin is niet van toepassing indien bij het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, vierde lid van de Wet melding collectief ontslag is gevoegd dat de door de werkgever aangevoerde redenen leiden tot het vervallen van het door werkgever voorgestelde aantal arbeidsplaatsen.

2. De Centrale organisatie werk en inkomen verleent toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van de daarbij betrokken werknemers met inachtneming van de artikelen 4:2 tot en met 4:4.

3. Indien een uitzendwerkgever als bedoeld in Bijlage B een verzoek om toestemming tot opzegging van een arbeidsverhouding doet op grond van bedrijfseconomische redenen wordt bij de beoordeling van die redenen tevens die bijlage in acht genomen.

Artikel 4:2

1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, worden per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking 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 betreffende 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 en ouder.

2. In afwijking van het eerste lid is op een verzoek om toestemming tot opzegging van overeenkomst in de schoonmaaksector bijlage A en van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bijlage B bij deze regeling van toepassing.

3. 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 de Centrale organisatie werk en inkomen deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing laten.

4. 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 de Centrale organisatie werk en inkomen deze werknemer bij de toepassing van het eerste en tweede lid buiten beschouwing laten.

5. De Centrale organisatie werk en inkomen kan toestemming weigeren ten aanzien van een werknemer die overeenkomstig het eerste of tweede lid voor ontslag in aanmerking komt, indien deze werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft, en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt.

Artikel 4:3

De Centrale organisatie werk en inkomen weigert toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding indien het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen groter is dan het aantal arbeidsplaatsen dat komt te vervallen, tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat dit onvermijdelijk is.

Artikel 4:4

1. Indien toepassing van de artikelen 4:1 en 4:2 er toe leidt dat een of meer werknemers met een arbeidshandicap voor ontslag in aanmerking komen, kan toestemming te hunner aanzien slechts worden verleend indien is voldaan aan artikel 5:2, eerste lid onder b, en tweede lid.

2. Als werknemers met een arbeidshandicap, bedoeld in het eerste lid, worden aangemerkt werknemers:

- die voor 29 december 2005 als arbeidsgehandicapte zijn aangemerkt op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten voor zolang aanspraak bestaat op voorzieningen op grond van die wet;

- met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;

- waarvoor voorzieningen zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid; of

- die bij ziekte recht hebben op ziekengeld als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.

Artikel 4:5

Indien de Centrale organisatie werk en inkomen toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding wegens bedrijfseconomische redenen verleent, kan hij aan zijn toestemming de voorwaarde verbinden dat de werkgever binnen 26 weken na de bekendmaking van die toestemming geen werknemer in dienst zal nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij degene voor wie de toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding wordt verleend, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten.

§ 5. Ontslag wegens andere dan bedrijfseconomische redenen

Artikel 5:1

1. Indien de werkgever als grond voor de opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer in onvoldoende mate aan de gestelde functie-eisen voldoet en derhalve ongeschikt is voor zijn functie, kan de toestemming slechts worden verleend indien:

- a. de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt, en

- b. is vastgesteld dat deze ongeschiktheid niet voortvloeit uit ziekte of gebreken van de werknemer, en

- c. de werkgever voldoende contact met de werknemer heeft gehad teneinde te trachten verbetering teweeg te brengen in diens functioneren, en

- d. aannemelijk is dat het disfunctioneren van de werknemer niet toe te schrijven is aan onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de zijde van de werkgever.

2. Met betrekking tot de vaststelling, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b wint de Centrale organisatie werk en inkomen, voorzover het verzoek om toestemming een werknemer met een arbeidshandicap als bedoeld in artikel 4:4, tweede lid, betreft,

alvorens een beslissing te nemen, het advies in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

3. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer de bedongen arbeid niet wil verrichten met een beroep op ernstig gewetensbezwaar, wordt de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts verleend indien de werkgever redelijkerwijs geen mogelijkheid heeft om de werknemer een aangepaste dan wel andere functie aan te bieden.

4. Indien de werkgever verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, wordt de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts verleend, indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat deze grond terecht is aangevoerd, en indien, gelet op dat handelen of nalaten, van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Indien het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ziet op de op grond van artikel 7:660a van het Burgerlijk Wetboek op hem rustende verplichtingen, neemt de Centrale organisatie werk en inkomen in zijn besluitvorming een daarop betrekking hebbend advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen mede in beschouwing.

5. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert, dat de relatie tussen de werknemer en de werkgever ernstig en duurzaam is verstoord, wordt de toestemming op die grond slechts verleend indien door de werkgever aannemelijk is gemaakt dat van zodanige verstoring inderdaad sprake is, en dat herstel van de relatie, al dan niet door middel van overplaatsing van de werknemer binnen de onderneming, niet mogelijk is.

Artikel 5:2

1. Indien de werkgever als grond voor opzegging van de arbeidsverhouding aanvoert dat de werknemer tengevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, kan de toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever:

a. deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt en aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en

b. aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen zesentwintig weken, indien nodig door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

2. Indien de Centrale organisatie werk en inkomen dat voor zijn besluitvorming in het kader van een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding op de in het eerste lid genoemde grond noodzakelijk acht, wint hij het advies in van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot de vraag of aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en de vraag of de mogelijkheid, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, aanwezig kan worden geacht.

§ 6. Bijzondere groepen

Artikel 6:1

1. In geval van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding van een werknemer die optreedt of minder dan twee jaar geleden is opgetreden als vertegenwoordiger bij de uitvoering van pré-akkoorden als bedoeld in artikel 13 van de Europese Richtlijn EU 94/45, kan toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding slechts worden verleend indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat het voorgenomen ontslag geen verband houdt met de activiteiten van de werknemer bij de uitvoering van de pré-akkoorden.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op een werknemer die activiteiten verricht of minder dan twee jaar geleden heeft verricht ten behoeve van de oprichting van een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging.

§ 7. Overige bepalingen

Artikel 7:1

Bij de toepassing van de artikelen 4:1 tot en met 5:2 besteedt de Centrale organisatie werk en inkomen extra aandacht aan het tegengaan van discriminatie.

§ 8. Slotbepalingen

Artikel 8:1

Het Delegatiebesluit 1993 wordt ingetrokken.

Artikel 8:2

Deze regeling treedt in werking met ingang van het tijdstip waarop het bij Koninklijke boodschap van 7 maart 1997 ingediende voorstel van wet tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid) (Stb. 1998, 300) in werking treedt.

Artikel 8:3

Deze regeling wordt aangehaald als: Ontslagbesluit.

Deze regeling zal met toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

's-Gravenhage,, 7 december 1998.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

K.G. de Vries.

Bijlage A

Titel: Ontslagen in het Schoonmaakbedrijf

Gelet op de bijzondere aard van de dienstverlening van het schoonmaakbedrijf worden in geval van ontslag wegens beëindiging of inkrimping van een project werknemers voor ontslag in aanmerking gebracht met toepassing van artikel 4:2, eerste lid, met dien verstande dat daarbij niet wordt uitgegaan van de bedrijfsvestiging maar van die ploegen binnen de bedrijfsvestiging,

- die korter dan één jaar te rekenen vanaf de startdatum van het project samenwerken;
- waarbinnen in het voorafgaande jaar méér dan eens de samenstelling is gewijzigd, anders dan bijvoorbeeld ten gevolge van inval of uitval wegens ziekte, vakantie, promotie, opleiding of ontslag van een werknemer.

Voor deze afwijkingsmogelijkheid is gekozen omdat bij één vestiging van een schoonmaakbedrijf meerdere schoonmaakprojecten kunnen zijn aanbesteed en een strikte toepassing van artikel 4:2, eerste lid, per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging tot onredelijke resultaten kan leiden. Dit zou er onder meer toe kunnen leiden dat werknemers met een uitwisselbare functie, werkzaam in het kader van een ander project, op grond van een kortere diensttijd ontslagen zouden moeten worden, hoewel het project, waarin zij werken □ vaak al lange tijd in een vaste ploeg □ niet wordt beëindigd.

Voor de betrokken werknemers, die vaak al lange tijd in één ploeg werkzaam zijn, is het ontslag in zo'n geval veelal onbegrijpelijk, omdat het project waar zij werkzaam zijn niet wordt beëindigd.

De herindeling van bestaande ploegen, die hiervan noodzakelijkerwijs het gevolg zou zijn, zou voor werkgevers een groot probleem vormen, omdat

- ten gevolge van de looptijd (gemiddeld 3 jaar) van de projecten vrij frequent opnieuw een indeling van ploegen gemaakt moet worden;
- de veelvuldige herindelingen de kwaliteit van de dienstverlening in gevaar zou kunnen brengen;
- opdrachtgevers in de praktijk veel waarde blijken te hechten aan een vaste ploeg schoonmakers, waarin zij vertrouwen hebben.

Bijlage B

Titel: Ontslagen in de Uitzendsector

In geval van een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsverhouding vanwege bedrijfseconomische redenen, dat is ingediend door een uitzendwerkgever, is deze bijlage van toepassing. Onder uitzendwerkgever wordt in deze bijlage verstaan de werkgever (natuurlijke persoon of rechtspersoon)

- die als doelstelling heeft om 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 (hetgeen kan blijken uit de statuten van de werkgever-rechtspersoon dan wel uit andere feiten of omstandigheden zoals het openstellen van de mogelijkheid tot inschrijving door werkzoekenden); én
- wiens premieplichtige loonsom op jaarbasis voor ten minste 50% wordt gerealiseerd in het kader van uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:690 BW (onder andere conform het Besluit indeling uitzendbedrijven van 6 oktober 1999 als vermeld in de Stcrt. 2000, nr. 49).

Indien de werkgever aan deze twee criteria voldoet zijn de ontslagregels in deze bijlage van toepassing ten aanzien van werknemers met wie uitdrukkelijk is overeengekomen dat zij uitsluitend en voor de volledige bedongen arbeidsduur onder toezicht en leiding van een derde werkzaam zullen zijn. Daarbij worden korte perioden waarin deze werknemers ter vermindering van leegloopkosten eventueel anderszins werkzaam zijn buiten beschouwing gelaten. Een dergelijk ontslag voor een of meer werknemers moet aannemelijk worden gemaakt aan de hand van bescheiden, waaruit blijkt dat de inleenopdracht is komen te vervallen en herplaatsingsmogelijkheden ontbreken.

Voor de beoordeling van de herplaatsingsmogelijkheden is de actuele situatie relevant en worden de herplaatsingsinspanningen door de werkgever □ afhankelijk van de periode dat een werknemer heeft gewerkt □ gepleegd in een periode van 1, 3 of 4 maanden, te rekenen vanaf het moment dat inleenopdracht is komen te vervallen. Indien de werknemer korter dan 5 jaar heeft gewerkt spant werkgever zich tenminste 1 maand in om de werknemer(s) te herplaatsen, bij een arbeidsverleden van 5 tot 10 jaar voor een periode van tenminste 3 maanden en indien een werknemer meer dan 10 jaar heeft gewerkt gedurende een periode van tenminste 4 maanden. Het spreekt voor zich, dat de Centrale organisatie werk en inkomen genoemde termijnen buiten beschouwing kan laten, indien hierdoor de werkgelegenheid van de overige werknemers in gevaar zou worden gebracht.

Bij aanwezige herplaatsingsmogelijkheden neemt werkgever voor het doen van een aanbod de volgorde van de opgebouwde diensttijd van de met ontslag bedreigde werknemers zoveel mogelijk in acht.

Gelet op het specifieke, driezijdige karakter van de uitzendrelatie, waarbij het inbreken in een lopende uitzendrelatie onder omstandigheden op gespannen voet kan komen te staan met het genoemde bijzondere karakter van de uitzendsector, worden in geval van ontslag wegens beëindiging van een inleenopdracht werknemers voor ontslag in aanmerking gebracht met toepassing van artikel 4:2, eerste lid, met

dien verstande dat daarbij niet wordt uitgegaan van alle inleenopdrachten van de bedrijfsvestiging maar slechts van

- de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het inleenbedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was, en
- de inleenopdrachten op grond waarvan bij andere inleenbedrijven per inleenbedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies.

Van de inleenopdrachten bij andere inleenbedrijven blijven in ieder geval die inleenopdrachten buiten beschouwing waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedraagt, te rekenen vanaf het moment waarop de inleenopdracht voor de voor ontslag voorgedragen werknemer(s) is komen te vervallen.

Voor deze beperking van het toepassingsgebied van artikel 4:2, eerste lid, is gekozen, omdat op deze wijze lopende uitzendrelaties op grond van uitzendopdrachten bij andere inleenbedrijven dan degene waarbij de werkzaamheden komen te vervallen zo min mogelijk behoeven te worden doorkruist.

Bij de toepassing van artikel 4:2, eerste lid, wordt uitgegaan van het moment waarop de betreffende inleenopdracht en dus de uitzendarbeid voor de betrokken werknemer(s) is komen te vervallen.

Afwijking van artikel 4:2, eerste lid, is mogelijk op grond van artikel 4:2, derde, vierde en vijfde lid.

Bijlage C [Vervallen per 01-03-2006]