



## VERSLAG GESPREK MET UWV INZAKE KWESTIE APMTR – APMT MV II

Op maandag 29 januari jongstleden heeft een delegatie van CNV Vakmensen en FNV Havens een gesprek gehad met de districtsmanager en senior consulent “ontslag” van het UWV. Doel van dit gesprek was om te achterhalen of een eventueel toekomstig scenario van reorganisatie bij APMTR gevolgen zou kunnen hebben voor de werkgelegenheid bij APMT MV II. Gedurende het gesprek hebben zij ons deelgenoot gemaakt hoe het proces rondom een ontslagaanvraag bij het UWV gaat en welke afwegingen hierbij door UWV gemaakt worden. Onderstaande tekst is door UWV gecheckt en de opmerkingen die UWV maakte zijn erin verwerkt.

### Ontslagprocedure

Wanneer een bedrijf voornemt te reorganiseren zal zij eerst met haar ondernemingsraad en betrokken vakorganisaties in overleg gaan. De ondernemingsraad moet immers advies uitbrengen over het voorgenomen besluit en vakorganisaties zullen namens de werknemers trachten te komen tot een sociaal plan. Als deze drie partijen overeenstemming bereiken over hoe de reorganisatie moet vormkrijgen, wordt een gang naar het UWV over het algemeen niet gemaakt.

Wanneer echter wel een aanvraag tot (collectief) ontslag, door de desbetreffende directie, wordt gedaan bij het UWV, volgt het UWV deze drie stappen:

#### Stap 1.

Het UWV kijkt eerst naar de bedrijfseconomische noodzaak. Met andere woorden: geeft de bedrijfseconomische situatie van het bedrijf inderdaad aanleiding voor ontslagen?

#### Stap 2.

Als de bedrijfseconomische noodzaak naar mening van het UWV vaststaat, toetst UWV of de medewerkers die voor ontslag zijn aangedragen ook daadwerkelijk de medewerkers zijn waarvan de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden.

Hierbij kijkt UWV of er op een juiste manier wordt afgespiegeld. Afspiegeling dient te gebeuren **binnen de onderneming** of de bedrijfsvesting van de onderneming.

### Wat is de onderneming

Het UWV definieert de onderneming als de juridische werkgever, zoals deze genoemd staat in jouw arbeidsovereenkomst. In een eventueel toekomstige situatie van reorganisatie bij APMTR, wordt er dus binnen APMTR afgespiegeld (en niet ook binnen APMT MVII).

In een enkel geval is het zo dat het UWV verder kijkt dan de juridische werkgever.

Dat gebeurt:

1. Als de bedrijven onder de holding (in dit geval APMTR en APMT MVII) **geen** zelfstandige bedrijfsvoering hebben. APMTR en APMT MVII hebben echter beide een zelfstandige bedrijfsvoering.
2. In geval van misbruik, bijvoorbeeld als er opzet is om moedwillig van personeel af te komen of om personeel juist te vrijwaren van ontslag.

#### Stap 3.

Wanneer het UWV vindt dat de werknemers terecht voor ontslag in aanmerking komen, wordt voordat het UWV een ontslagvergunning afgeeft nog gekeken naar de

herplaatsingsmogelijkheden binnen de (eventuele) groep waartoe de onderneming behoort. Wanneer er sprake is van plaatsingsmogelijkheden (lees: *vacatures*) in passende functies bij een andere BV in de groep, dan dienen deze aangeboden te worden aan de werknemer die boventallig is verklaard. Wanneer deze plaatsingsmogelijkheden er niet zijn, wordt de ontslagvergunning verleend.

Bezwaar of beroep tegen de beslissing van UWV om wel of geen toestemming te verlenen voor ontslag, is niet mogelijk. De kwestie kan wel voorgelegd worden aan de rechter, die bij de beoordeling echter hetzelfde toetsingskader hanteert als UWV.

#### **Conclusie van FNV Havens en CNV Vakmensen**

Een eventuele reorganisatie bij APMTR heeft geen werkgelegenheidsgevolgen voor APMT MVII; afspiegeling vindt in beginsel alleen plaats binnen de zelfstandige "APMTR BV" en niet over het totale personeelsbestand van APMTR BV en APMT MVII BV.

De transitieafspraken die gemaakt zijn of die we nog maken, hebben hooguit invloed op stap 3, wanneer er vacatures te vervullen zijn bij APMT MVII en de vraag zich zou voordoen of de vrije functie (vacature) passend is voor iemand die bij APMTR op het punt staat af te vloeien. Het protocol kan dan immers een argument zijn om functies als "passend" te kwalificeren.

De enige disclaimer bij deze conclusie is dat die getrokken wordt op basis van de huidige juridische structuur van de APMT bedrijven en met de wet- en regelgeving anno 2018. Er zijn echter geen signalen dat hierin de komende jaren iets gaat wijzigen.

Met vriendelijke groet,

Joost van der Lecq  
FNV Havens

Tjeerd Orië  
CNV Vakmensen