



Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen

Deel B - Werknemer

1 Gegevens werkgever

1.1 Naam bedrijf

1.2 Loonheffingnummer

L

1.3 RSIN

2 Gegevens werknemer

2.1 Voorletters en achternaam

Man

Vrouw

2.2 Geboortedatum

(dd-mm-jjjj)

2.3 Burgerservicenummer

2.4 Telefoonnummer(s)

2.5 Woonadres

Straat

Huisnummer

Toevoeging

Postcode

Plaats

Land

Correspondentieadres

2.6 Is het correspondentieadres hetzelfde als het woonadres van de werknemer?

Ja ► *Ga verder met vraag 3.1.*

Nee

2.7 Correspondentieadres

Straat of postbus

Huisnummer

Toevoeging

Postcode

Plaats

Land

3 Bedrijfsvestiging

Voor het bepalen van de ontslagvolgorde wordt gekeken naar de bedrijfsvestiging. Met het begrip bedrijfsvestiging wordt bedoeld: een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft.

3.1 Heeft de werkgever meer dan één bedrijfsvestiging?

Nee ► *Ga verder met vraag 4.1.*

Ja

3.2 Tot welke bedrijfsvestiging behoort de werknemer?

Naam vestiging

Straat of postbus

Huisnummer

Toevoeging

Postcode

Plaats

Land

Vervolg Bedrijfsvestiging	
3.3	Waar verricht de werknemer zijn werkzaamheden?
4 Arbeidsovereenkomst	
4.1	Begindatum dienstverband <i>(dd-mm-jjjj)</i>
4.2	Heeft de werknemer voor hij bij de werkgever in dienst trad ook voor de werkgever gewerkt? Nee Ja ► <i>Licht dit toe en vermeld hierbij de begin- en eindata, functie(s) en soort contract(en).</i>
4.3	Wat voor arbeidsovereenkomst heeft de werknemer nu? ► <i>Stuur de huidige arbeidsovereenkomst mee.</i> Onbepaalde tijd ► <i>Ga verder met vraag 5.1.</i> Bepaalde tijd
4.4	Is er een einddatum van de arbeidsovereenkomst? Ja ► Einddatum <i>(dd-mm-jjjj)</i> Nee ► <i>Licht toe op welk moment de arbeidsovereenkomst dan eindigt.</i>
4.5	Kan de overeenkomst voor bepaalde tijd tussentijds worden opgezegd? Ja Nee
4.6	Is afgesproken dat deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vooraf moet worden opgezegd? Ja Nee
5 Functie	
5.1	Welke functie heeft de werknemer?
5.2	Heeft de werkgever een actuele functieomschrijving van deze functie? Ja ► <i>Stuur deze functieomschrijving mee.</i> Nee of gedeeltelijk ► <i>- Geef een beschrijving van de functie. Ga daarbij in op de functie-inhoud (taken/te behalen resultaten), vereiste kennis en vaardigheden, vereiste competenties, functieniveau en loon.</i> <i>- Geef een overzicht van de feitelijke werkzaamheden van de werknemer in het afgelopen half jaar</i> <i>- Stuur documenten ter onderbouwing mee.</i>
5.3	Hoeveel uur is de werknemer gemiddeld per week in dienst? uur ► <i>Stuur de laatste loonstrook mee.</i>

6 Arbeidshandicap

- 6.1 Heeft de werknemer een arbeidshandicap?
 Nee ► *Ga verder met vraag 7.1.*
 Ja
- 6.2 Welke situatie is van toepassing?
 De werknemer is vóór 29 december 2005 aangemerkt als arbeidsgehandicapte op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten en heeft nog steeds aanspraak op voorzieningen op grond van die wet.
 De werknemer heeft recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, WIA, WAZ of Wajong.
 De werknemer heeft recht op voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid (bijvoorbeeld een aanpassing van de werkplek, een vervoersvoorziening of een doventolk).
 De werknemer heeft bij ziekte recht op recht op een Ziektewet-uitkering als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet (de no-riskpolis).

7 Opzegverboden

In sommige situaties krijgt de werkgever geen toestemming van UWV om de werknemer te ontslaan. Dit is bijvoorbeeld zo bij de volgende opzegverboden.

- 7.1 Welke situatie is van toepassing?
 De werknemer is korter dan 2 jaar (104 weken) ziek.
 De werknemer is zwanger, maar nog niet met zwangerschapsverlof.
 De werknemer heeft zwangerschaps- of bevallingsverlof (tot 6 weken na werkhervatting).
 De werknemer is na het bevallingsverlof nog steeds ziek door de zwangerschap of de bevalling.
 De werknemer zit in militaire- of vervangende dienst.
 De werknemer is lid van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of arbocommissie.
 De werknemer is geplaatst op de kandidatenlijst voor een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of arbocommissie.
 De werknemer is korter dan 2 jaar geleden lid geweest van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
 De werknemer is arbodeskundige.
 De werknemer is een functionaris voor de gegevensbescherming.
 De periode van verplicht langer loon doorbetalen bij ziekte (loonsanctie) is nog niet verstreken.
 Een opzegverbod vergelijkbaar met één van de hiervoor genoemde opzegverboden.
 Geen van deze opzegverboden is van toepassing. ► *Ga verder met vraag 8.1.*
- 7.2 Stopt deze situatie vermoedelijk binnen 2 maanden na het indienen van uw aanvraag?
 Ja ► *Ga verder met vraag 7.4.*
 Nee ► *In sommige gevallen is er toch geen sprake van een opzegverbod (zie art. 7: 670a BW).*

Vervolg Opzegverboden

- 7.3 Welke situatie is van toepassing?
- De opzegging vindt plaats wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.
- De werknemer is werkzaam in een onderdeel van de onderneming. De opzegging vindt plaats wegens beëindiging van de werkzaamheden van dit onderdeel van de onderneming.
- De werknemer is ten minste 26 weken werkzaam op de arbeidsplaats die vervalt.
- Geen van deze situaties is van toepassing. ► *Ga verder met vraag 8.1.*

- 7.4 Waarom en wanneer verwacht de werkgever dat deze situatie vervalt binnen 2 maanden na het indienen van uw aanvraag?
- *Stuur document(en) mee ter onderbouwing.*

8 Herhaalde aanvraag

- 8.1 Heeft de werkgever al eerder een ontslagaanvraag ingediend voor deze werknemer om een bedrijfseconomische reden?
- Nee
- Ja ► *Geef een toelichting op deze eerdere ontslagaanvraag en geef aan welke nieuwe feiten of veranderde omstandigheden er zijn.*

9 Overig

- 9.1 Is de werknemer de komende 2 maanden meer dan 3 aaneengesloten dagen afwezig?
- Bijvoorbeeld door een verblijf in het buitenland, vakantie, verlof of ziekenhuisopname.*
- Nee
- Niet bekend
- Ja ► *Geef aan wanneer de werknemer de komende 2 maanden afwezig is en waarom.*

- 9.2 Wilt u nog een nadere toelichting geven bij dit deel van deze aanvraag? Of wilt u nog documenten toevoegen van deze werknemer die privacygevoelig zijn?
- Nee
- Ja ► *Voeg de documenten bij dit formulier.*

10 Overzicht bijlagen

- 10.1 Welke bijlagen stuurt u mee?
- Arbeidsovereenkomst
- Laatste loonstrook
- Functieomschrijving
- Document(en) ter onderbouwing van de functieomschrijving
- Document(en) ter onderbouwing van het opzegverbod
- Overige (privacygevoelige) document(en) die deze aanvraag onderbouwen
(Let op: stuur geen medische gegevens mee)

11 Ondertekening

(dd-mm-jjjj)

Datum en handtekening