

Ontslag in crisistijd

Valkuilen en mogelijkheden

Ontbijtsessie RRA

3 februari 2010



Maud Murrer

Ontslag in crisistijd

RRA Advocaten N.V.
Kerkstraat 4
6367 JE Ubachsberg
045-5620540



www.rra.nl

RRA Advocaten N.V.

- **Één visie, vier pijlers**
- **Deskundig.** Dankzij ons niveau, kennis en ervaring. De juiste opleidingen, de nieuwste bijscholing en kennis van de meest recente ontwikkelingen. Een sterke combinatie om ons volledig en succesvol op uw zaak te storten.
- **Persoonlijk.** Dichtbij onze cliënten staan. Echt naar hen luisteren. Weten wat hen beweegt en hoe ze hun situatie het liefst opgelost willen zien. Zodat ze er later met de beste oplossing en een goed gevoel op terug kunnen kijken.
- **Ondernemend.** Weten wat te doen op welk moment. In de kortst mogelijke tijd. De juiste personen benaderen. Snel en doortastend handelen. Alleen dat leidt tot maximaal rendement.
- **Nuchter.** Door onze reële kijk op geschillen. We kunnen vechten als een pitbull. Maar liever adviseren we eerst. Of vervullen we de rol van onderhandelaar. Pas als het moet, duiken we in de juridische arena. Voor ons ook geen opzichtig uiterlijk vertoon. Ook dát hoort bij onze nuchterheid.

RRA Advocaten

- Thema's
- Onderneming
- Vastgoed
- Schade en Aansprakelijkheid
- Arbeid

RRA Advocaten N.V.

- Arbeidsrecht

Maud Murrer



Denise Deguelle



Inleiding: spreker

Mr. Maud Murrer

- **Advocaat sinds 2006**
- **Gespecialiseerd in:**
 - **Arbeidsrecht en in 2008 cum laude voor de Grotius specialisatie-opleiding arbeidsrecht geslaagd.**
- **Arbeidscontracten**
- **Bedrijfsreglementen**
- **Arbeidsgeschillen**
- **Ontslagprocedures**

10 jaar RRA Advocaten N.V.



2 hoofdvormen van arbeidsovereenkomsten

- **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**
- **Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

Eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarden

- Mogelijkheden voor eenzijdige wijziging
- Voorwaarden voor wijziging
- Wijze van aanpak: tips

Eenzijdig wijzigingsbeding

7:613 BW

- **Voorwaarden wijziging:**
 - Wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst
 - Werkgever heeft een zwaarwichtig belang
 - Het belang van de werknemer moet daarvoor wijken
- **Zware eis: risico langdurige discussie!**

Geen eenzijdig wijzigingsbeding

- **Driedubbele redelijkheidstoets**
- **Werknemer behoort positief te reageren op redelijke voorstellen, tenzij aanvaarding in redelijkheid niet kan worden gevergd**
- **Belangenafweging door rechter:**
 - Belang werkgever bij wijziging
 - Belang werknemer bij behoud

Wijze van aanpak

- **Redelijk voorstel van de werkgever impliceert:**
- **Overleg**
 - Werkgever: initiatief tot overleg
 - Werknemer: bij weigering overleg ontbinding arbeidsovereenkomst mogelijk
- **Bedenktijd**
 - Bedenktijd voor werknemer na voorstel

Voorbeelden uit de rechtspraak

- **Wijziging bonusregeling (JAR 2005/73)**
- **Wijziging telefoonkostenregeling (JAR 2004/219)**
- **Wijziging functie, onvoldoende functioneren (JAR 2008/98)**
- **Idem (JAR 2005/91)**

Ontslag om bedrijfseconomische redenen

- Beëindiging met wederzijds goedvinden
- Inhoudelijke procedure via de Kantonrechter
- Procedure via UWV Werkbedrijf (voorheen CWI)

Beëindiging met wederzijds goedvinden

- Overeenkomst waarbij partijen overeenkomen het dienstverband op een bepaalde datum te beëindigen
- Ontslagverboden niet van toepassing
- Let op jurisprudentie! Strenge eisen aan de totstandkoming van wederzijds goedvinden

Ontslag om bedrijfseconomische redenen

- Beëindiging met wederzijds goedvinden
- Inhoudelijke procedure via de Kantonrechter
- Procedure via UWV Werkbedrijf (voorheen CWI)

Inhoudelijke procedure via de kantonrechter

- Verschil met opzeggingsprocedure (duur, moment van beëindigen, opzegverboden, vergoeding)
- Ontbinding wegens gewichtige redenen altijd mogelijk (ook tijdens ziekte)
- Geen hoger beroep of cassatie, tenzij schending fundamenteel rechtsbeginsel

Ontslag om bedrijfseconomische redenen

- Beëindiging met wederzijds goedvinden
- Inhoudelijke procedure via de Kantonrechter
- Procedure via UWV Werkbedrijf (voorheen CWI)

Procedure via UWV Werkbedrijf

- Wat zijn bedrijfseconomische redenen?
- Aanvraag door werkgever
- Hoor en wederhoor
- Ontslagadviescommissie
- Beslissing UWV Werkbedrijf

Toetsing door UWV op drietal gronden

1. Noodzaak tot ontslag om bedrijfseconomische redenen
2. Mogelijkheden tot herplaatsing voldoende onderzocht
3. Juiste ontslagvolgorde

Beslissing UWV Werkbedrijf

- **Geen bezwaar of beroep mogelijk**
- **Geldigheidsduur beslissing UWV Werkbedrijf**
- **Bij toestemming: opzeggen arbeidsovereenkomst**
- **Bij geen toestemming: werknemer blijft in dienst**

Voordeel procedure via UWV Werkbedrijf

- In beginsel geen vergoeding voor werknemer

Nadelen procedure via UWV Werkbedrijf

- Cijfers openleggen voor werknemer
- Doorlooptijd procedure en opzegtermijn
- Wederindiensttredingsvoorwaarde?
- Opzegverbod bij ziekte
- Risico kennelijk onredelijk ontslag procedure

Het bepalen van de ontslagvolgorde

- **Vóór 1 maart 2006**
 - Werknemer met kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking brengen = anciënniteitsbeginsel = 'lifo'
 - Ontslag \geq 10 werknemers \rightarrow keuze: anciënniteits- of afspiegelingsbeginsel
- **Na 1 maart 2006**
 - Afspiegeling verplicht voor alle ontslagaanvragen

Afspiegelingsbeginsel

- Binnen een categorie uitwisselbare functies
- wordt per leeftijdsgroep
- de werknemer met het kortste dienstverband
- het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht

**NB in de uitwisselbaarheid van functies schuilt
creatieve component!**

Afspiegelingsbeginsel

- **Uitwisselbare functies =**
Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties *vergelijkbaar* en naar niveau en beloning *gelijkwaardig* zijn
- objectief beoordelen, dus los van de persoon in kwestie

Afspiegelingsbeginsel

- **5 Leeftijdsgroepen**
 - 15 tot 25 jaar
 - 25 tot 35 jaar
 - 35 tot 45 jaar
 - 45 tot 55 jaar
 - 55 jaar en ouder
- **Hierdoor moet de leeftijdsopbouw per uitwisselbare functie zoveel mogelijk gelijk blijven na ontslag!**

Afspiegelingsbeginsel

- **Geen afspiegeling**
 - bij verval van één unieke functie
 - bij verval gehele categorie uitwisselbare functies
- **Afwijking afspiegelingsbeginsel**
 - Onmisbare werknemer
 - Hardheidsclausule
 - Zwakke arbeidsmarktpositie werknemer
 - → uitvoerige motivatie vereist!

Stappenplan

- **Stap 1: Stel de bedrijfsvestiging vast.**
 - Bedrijfsvestiging = iedere in de maatschappij als *zelfstandige* eenheid optredend organisatorisch verband
- **Stap 2: overzicht van de op de *peildatum* in of vanuit de bedrijfsvestiging *werkzame personen***
- **Stap 3: vaststelling totale personeelsbestand**

Stappenplan

- **Stap 4: stel uitwisselbare functies vast**
- **Stap 5: stel aantal werknemers per uitwisselbare functie vast**

Stappenplan

- **Stap 6: stel leeftijdsgroep van deze werknemers vast**
- **Stap 7: stel per leeftijdsgroep de procentuele verdeling van de leeftijdsopbouw vast**

$$\frac{\text{aantal werknemers binnen de leeftijdsgroep}}{\text{totaal werknemers cat. uitwisselbare functies}} \times 100$$

Stappenplan

- **Stap 8: stel vast met hoeveel werknemers de categorie uitwisselbare functies moet krimpen**
 - Stel totale inkrimping vast: totaal aantal dienstverbanden dat in het kader van de reorganisaties wordt beëindigd
 - 1 parttimer = 1 dienstverband
 - Dus: 1 dienstverband is niet hetzelfde als 1 full timer!

Stappenplan

- **Stap 9: vermenigvuldig de uitkomsten van stap 7 met de uitkomst van stap 8**

= het percentage uitgerekend bij stap 7 maal het aantal werknemers dat u wilt inkrimpen (vastgesteld bij stap 8)

- Stel vast of de hele getallen (voor de komma) overeenkomen met aantal voor ontslag aan te dragen werknemers
- Voorbeeld: 0 = 1 te weinig!

Rekenvoorbeeld I

15-24 jr	25-34 jr	35-44 jr	45-54 jr	55+	Totaal
(20%x1)	(30%x1)	(0%x1)	(10%x1)	(40%x1)	
0,20	0,30	0,00	0,10	0,40	1 wn

Stappenplan

- **Het klopt niet: u dient af te ronden**
- **afronding naar *beneden* bij getal *achter* de komma = 0 t/m 49**
→ Bijv. 3,26 wordt 3
- **Afronding naar *boven* bij getal *achter* de komma = 50 t/m 99**
→ Bijv. 3,52 wordt 4

Rekenvoorbeeld I

15-24 jr	25-34 jr	35-44 jr	45-54 jr	55+	Totaal
(20%x1)	(30%x1)	(0%x1)	(10%x1)	(40%x1)	
0,20	0,30	0,00	0,10	0,40	1 wn
0 wn	0 wn	0 wn	0 wn	0 wn	0 af-gerond

Stappenplan

- **Aantal voor ontslag aan te dragen is nog steeds niet correct:**
- **Nadere toepassingsregel**
 - **Te weinig berekend:**

Leeftijdsgroep met hoogste waarde achter de komma tussen 1 t/m 49 levert de voor ontslag aan te dragen werknemer op.
 - **Te veel berekend:**

Leeftijdsgroep met hoogste waarde(n) achter de komma tussen 50 t/m 99 levert voor ontslag aan te dragen werknemer op.

Oplossing

15-24 jr	25-34 jr	35-44 jr	45-54 jr	55+	Totaal
(20%)	(30%)	(0%)	(10%)	(40%)	
0,20	0,30	0,00	0,10	0,40	1 wn
0 wn	0 wn	0 wn	0 wn	1 wn	1 af-gerond

- De leeftijdsgroep met de hoogste waarde achter de komma tussen 1 t/m 49 levert de voor ontslag aan te dragen werknemer op.

Stappenplan

- **Stap 10: stel vast welke werknemer voor ontslag wordt voorgedragen**

CASUS

- **Personeelsbestand: 200 werknemers**
 - Categorie uitwisselbare functies: 'verkoper'
 - Aantal personen categorie 'verkoper': 17
 - Inkrimpen met 2 werknemers
 - Indelen in 5 leeftijdsgroepen en procentuele verdeling vaststellen:

14-24 jr	25-34 jr	35-44 jr	45-54 jr	55+	Totaal
1 wn	4 wn	7 wn	4 wn	1 wn	17 wn
6%	24%	41%	24%	6%	100%

CASUS

- De categorie uitwisselbare functies 'verkoper' moet met 2 medewerkers inkrimpen. Na **afronding** op hele getallen:

14-24 jr	25-34 jr	35-44 jr	45-54 jr	55+	Totaal
$0,06 \times 2 =$	$0,24 \times 2 =$	$0,41 \times 2 =$	$0,24 \times 2 =$	$0,06 \times 2 =$	
$0,12 \rightarrow 0$ wn	$0,48 \rightarrow 0$ wn	$0,82 \rightarrow 1$ wn	$0,48 \rightarrow 0$ wn	$0,12 \rightarrow 0$ wn	1 wn

- Dus 1 werknemer te weinig berekend! Hoe op te lossen?

Vragen?

**Bedankt voor uw
aandacht!**