



VNO-NCW digitale workshop december 2020





de a-grond



De Bijenkorf schrapt 35 banen op hoofdkantoor vanwege coronavirus

Grote reorganisatie bij Accor

Toch corona-ontslag. Zijn de miljarden noodsteun weggegooid geld?

Nog jaren pijn

Zware tijden voor Schiphol: luchthaven wil honderden banen schrappen

28 augustus 2020 08:28
Aangepast: 28 augustus 2020 13:45

Apenheul ontslaat deel personeel vanwege coronacrisis: 'Dit doet heel erg pijn'

MediaMarkt en Saturn gaan duizenden banen schrappen

CORONA DWINGT BNR TOT REORGANISATIE

KLM maakt haast met reorganisatie: 5000 banen schrappen

HOME » ONDERNEMEN » FNV VREEST MASSAAL ONTSLAG VAN VASTE WERKNEMERS VANAF JUNI
FNV vreest massaal ontslag van vaste werknemers, als bedrijven met coronasteun vanaf juni mogen reorganiseren

ANP
ANP @11:21:2020

NIEUWS ECONOMIE

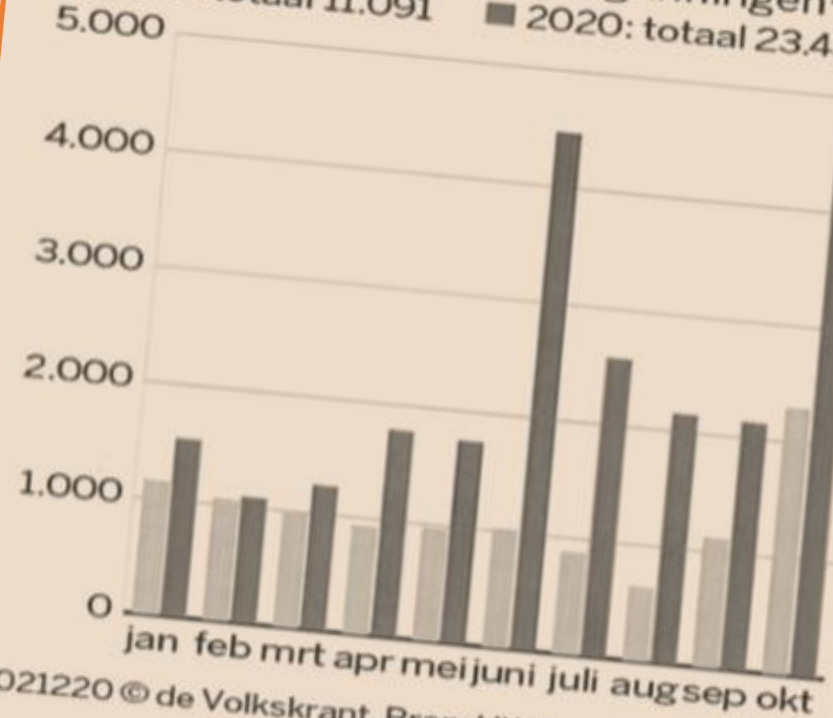
Aantal ontslagaanvragen verdubbeld

Het aantal ontslagaanvragen is in oktober meer dan verdubbeld. Werkgevers vroegen voor ruim 4.600 vaste werknemers gedwongen ontslag aan bij het UWV. In september waren dat er 2.100.

MEER ONTSLAGEN IN 2020

Aangevraagde ontslagvergunningen*

■ 2019: totaal 11.091 ■ 2020: totaal 23.438



021220 © de Volkskrant. Bron: UWV, *t/m oktober

De laatste keer dat deze aantallen werden bereikt was in 2013, toen de kredietcrisis toesloeg op de arbeidsmarkt. Toen schommelde het aantal ontslagaanvragen rond de zesduizend. Toch laten de cijfers zich niet vergelijken. Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid in 2015 worden namelijk steeds meer ontslagen buiten het UWV om geregeld.



Programma a-grond

- NOW
- Bedrijfseconomisch ontslag
 - Algemeen (redenen, toetsing en deeltijdontslag)
 - Ontslagvolgorde
 - Herplaatsing
- Medezeggenschap
- Ontslagprocedure
- Collectief ontslag
- Wederindiensttredingsvoorwaarde

NOW en ontslag

- (NOW 1 →) NOW 2
 - Geen 'boete' meer van 50% bij bedrijfseconomisch ontslag
 - Toch soort boete: loon werknemer wordt ingehouden op subsidie
 - Ook als ontslagaanvraag wordt afgewezen!
 - Geen rekening gehouden met minder omzetverlies!
 - Extra voorwaarden bij ontslag van 20 of meer werknemers:
 - Ontslagaanvraag niet eerder dan 4 weken na WMCO-melding
 - Overeenstemming vereist met vakbond (of anderszins een werknemersvertegenwoordiging)
 - Lukt dat niet? Dan aanvraag voor mediation bij Stichting van de Arbeid
 - Als dit verzoek (en overeenstemming vakbond) ontbreekt: subsidiebedrag wordt met 5% gekort.
- Wijziging NOW 3 (per 1 oktober 2020)
 - Geen korting subsidie i.v.m. ontslag werknemer(s)
- Marginale toets of NOW als alternatief kan i.p.v. ontslag



Bedrijfseconomisch ontslag

Bedrijfseconomisch ontslag (7:669 lid 3 sub a BW):

- het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming

of

- het noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen
- over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien
- als gevolg van het treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering
- als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden

+ herplaatsing niet mogelijk



Bedrijfseconomische redenen

- Slecht of slechter wordende financiële situatie
- Werkvermindering
- Organisatorische of technologische veranderingen
 - Bijv. andere indeling werk, uitbesteding van werkzaamheden, automatisering, etc.
- (Gedeeltelijke) beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming
- Bedrijfsverhuizing
- Vervallen loonkostensubsidie



Toets bedrijfseconomisch ontslag

Marginale toets door UWV:

Werkgever moet aantonen dat de maatregelen bijdragen aan een doelmatige bedrijfsvoering

“of een andere weldenkende en weloverwogen ondernemer tot dezelfde afweging had kunnen komen”



Toets bedrijfseconomisch ontslag

Vraag:

Moet de noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen adhv de bedrijfseconomische omstandigheden van een betrokken bedrijfsonderdeel, de onderneming of in het gehele concern worden beoordeeld ?



Toets bedrijfseconomisch ontslag

Ontslagregeling:

De noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen moet adhv de bedrijfseconomische omstandigheden van de betrokken onderneming worden beoordeeld en niet adhv omstandigheden in het gehele concern.

HR 13 juli 2018, ECLI:NL:HR:2018:1212 (ANWB):

Als een rechtspersoon verschillende zelfstandige bedrijfsonderdelen heeft, moet naar de bedrijfseconomische omstandigheden van dat specifieke bedrijfsonderdeel worden gekeken.



Deeltijdontslag

Vraag:

Is een ontslagvergunning voor gedeeltelijke opzegging mogelijk?



Deeltijdontslag

Een ontslagvergunning voor gedeeltelijke opzegging is slechts mogelijk als:

- dit onvermijdelijk is;
- de werkgever de werknemer schriftelijk heeft aangeboden de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur.

De werknemer kan dit ook als verweer aanvoeren. Dat kan mogelijk de redelijke grond voor een ontslag ontnemen als de werkgever ogv goed werkgeverschap gehouden is het aanbod 'gedeeltelijk te blijven werken' moet aanvaarden. (Zie HR 21 februari 2020, ECLI:NL:HR:2020:283 (Victoria))



Ontslagvolgorde

Welke werknemers kunnen voor ontslag worden aangedragen?

- Unieke functie
- Uitwisselbare functies moeten worden afgespiegeld:
 - Functies die vergelijkbaar zijn voor zover het betreft (gezichtspunten):
 - De inhoud van de functie
 - De voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties
 - De tijdelijke of structurele aard van de functie
 - De gelijkwaardigheid qua niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning

Ontslagvolgorde

HR 15 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:229 (KLM):

- Bij de beoordeling of functies uitwisselbaar zijn, moet slechts naar de in de vorige sheet genoemde gezichtspunten worden gekeken (die zijn limitatief).
- Het gaat er niet om hoe een werknemer een functie in de praktijk uitoefent, noch of een bepaalde werknemer zowel de ene als de andere functie kan vervullen.
- Het gaat om de functie en niet om de werknemer.
- Bij de beoordeling of aan de gezichtspunten is voldaan en de functies dus uitwisselbaar zijn, wordt in eerste instantie naar de functiebeschrijving gekeken, maar kunnen ook alle omstandigheden van het geval van belang zijn.
 - Bijv. wat de functie in de praktijk in het algemeen behelst en onder welke algemene omstandigheden de functie moet worden uitgeoefend. Het gaat er bij de beoordeling van uitwisselbaarheid immers om dat een vergelijking tussen functies wordt gemaakt op basis van de werkelijke inhoud ervan.



Ontslagvolgorde

Tips:

- zorg dat je functiegebouw (tijdig) in orde is.
- kijk ook hoe je de ontslagvolgorde nog tijdig kan beïnvloeden door alsnog met daarvoor in aanmerking komende werknemers een unieke functie overeen te komen en deze uit de afspiegeling te halen. Daarmee kan je mogelijk deze werknemer sparen en juist een andere voor ontslag in aanmerking brengen.

Ontslagvolgorde

Rangorde:

1. Externe medewerkers: gedetacheerden, uitzendkrachten, zzp'ers en ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging
2. Werknemers* die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt
3. Werknemers* met nulurencontracten
4. Werknemers* met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, die binnen ten hoogste 26 weken eindigt na datum beslissing ontslagaanvraag
5. Werknemers* met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
en
werknemers* met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvoor de looptijd van het contract meer dan 26 weken bedraagt vanaf datum beslissing ontslagaanvraag

* incl. payrollwerknemers



Ontslagvolgorde

Afspiegelen:

1. Uitwisselbare functies (per vestiging) op 1 hoop
2. Eerst afscheid nemen van externe medewerkers (groep 1 op vorige sheet)
3. Groepen 2 t/m 5 (vorige sheet) indelen op leeftijd (15-25, 25-35, 35-45, 55+)
4. De ontslagen worden evenredig verdeeld over de leeftijdsgroepen
5. Last in, last out - maar groepen 2 t/m 4 (vorige sheet) met voorrang (Let op duur dienstverband bij vorige werkgever bij opvolgend werkgeverschap!)

Tip: diverse tools om af te spiegelen!



Ontslagvolgorde

Voorbeeld 1 - afspiegeling

Team met 11 personen; ontslag voor 4 personen

Stap 1: uitwisselbare functie op een hoop:

- 9 werknemers (waarvan 1 met tijdelijk contract dat over 3 maanden afloopt)
- 1 zzp'er
- 1 ingeleende werknemer



Ontslagvolgorde

Voorbeeld 1 - afspiegeling

Team met 11 personen; ontslag voor 4 personen

Stap 2: afscheid van de zzp'er en de ingeleende werknemer

Stap 3: overige werknemers indelen in leeftijdscategorieën

- 15-25: 3 werknemers (1 met tijdelijk contract)
- 25-35: 3 werknemers
- 35-45: 2 werknemers
- 45-55: 1 werknemer

Stappen 4 en 5:

- 1 werknemer uit categorie 15-25 → de werknemer met een tijdelijk contract
- 1 werknemer uit categorie 25-35 → last in, first out



Ontslagvolgorde

Voorbeeld 2 - afspiegeling

Team met 12 personen; ontslag voor 1 persoon

Stap 1: uitwisselbare functie op een hoop:
- 12 werknemers

Stap 2: geen (externe) personen om afscheid van te nemen.



Ontslagvolgorde

Voorbeeld 2 - afspiegeling

Team met 12 personen; ontslag voor 1 persoon

Stap 3: werknemers indelen in leeftijdscategorieën

- 15-25: 3 werknemers
- 25-35: 3 werknemers
- 35-45: 3 werknemers
- 45-55: 3 werknemers



Ontslagvolgorde

Voorbeeld 2 - afspiegeling

Team met 12 personen; ontslag voor 1 persoon

Stappen 4 en 5:

- Per groep: last in, first out.
- De 4 personen met het kortste dienstverband per leeftijdscategorie op een hoop
- Opnieuw last in, first out



Ontslagvolgorde

Voorbeeld 3 - afspiegeling

Team met 8 personen; ontslag voor 4 persoon

Stap 1: uitwisselbare functie op een hoop:
- 8 werknemers

Stap 2: geen (externe) personen om afscheid van te nemen.

Stap 3: werknemers indelen in leeftijdscategorieën

- 15-25: 2 werknemers
- 25-35: 2 werknemers
- 35-45: 4 werknemers (2 met zelfde duur dienstverband)
- 45-55: 0 werknemers



Ontslagvolgorde

Voorbeeld 3 - afspiegeling

Team met 8 personen; ontslag voor 4 persoon

Stappen 4 en 5:

- 1 werknemer uit categorie 15-25: last in, first out
- 1 werknemer uit categorie 25-35: last in, first out
- 2 werknemers uit categorie 35-45: last in, first out (van de 2 met het kortste dienstverband, is het dienstverband even lang. Dan is het aan de werkgever te kiezen tussen die 2 werknemers)



Ontslagvolgorde

Complicaties bij afspiegelen

Wat te doen bij:

- meerdere bedrijfsvestigingen?
- een werknemer die bij meerdere vestigingen werkt?
- een stop van een loonkostensubsidie; ook afspiegelen?

Ontslagvolgorde

Overige uitzonderingen op afspiegelingsbeginsel (ter keuze van werkgever):

- Een werknemer die bij een andere werkgever is gedetacheerd en vervanging niet kan worden verlangd van werkgever
- Werknemer heeft uitzonderlijke kennis of bekwaamheden (boven normaal functioneren), waardoor hij onmisbaar is
- Werknemer met een arbeidsbeperking
- Indien mogelijkheid in cao is opgenomen: max. 10% van werknemers veilig stellen. Strenge eisen aan gekoppeld:
 - Werknemers moeten bovengemiddeld functioneren
 - Werknemers moet periodiek worden beoordeeld
 - Voor alle werknemers is kenbaar gemaakt dat zij buiten toepassing kunnen blijven bij evt. afspiegelen
 - Alle werknemers hebben dezelfde mogelijkheid gekregen om zich te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer



Herplaatsing

Herplaatsing (voor zover mogelijk):

- Binnen een redelijke termijn (opzegtermijn werkgever)
- Al dan niet behulp van scholing
- In een andere passende functie

Denk aan:

- Vacatures bij de werkgever maar ook groepsondernemingen
- Arbeidscontracten die binnen herplaatsingstermijn aflopen
- Werknemers met een nulurencontract, uitzendkrachten, gedetacheerden, gepensioneerde werknemers, evt. zzp'ers, etc.

Herplaatsing

- Actieve rol van werkgever verwacht
- Bijv. bij grote ondernemingen ook herplaatsingsgesprek voeren met werknemer (wat zou de werknemer willen, wat is reëel qua reistijd, wat zijn passende functies, etc.)
- Mogelijkheid van kennisname van vacatures door werknemer binnen onderneming en groep
- Slechts wijzen op vacatures is vaak onvoldoende!

HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64 (Shell)

- De herplaatsingsplicht is niet beoogd een resultaatsverplichting in het leven te roepen. Er moet worden gekeken wat in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden geleverd. De werkgever heeft daarbij een zekere beoordelingsruimte.



Stoelendans

Functiegroep wordt vervangen door nieuwe functies

- Bij volledig nieuwe functies: geen omgekeerde afspiegeling, maar meest geschikte persoon
- Bij gedeeltelijk nieuwe functie, waarbij deel van werkzaamheden in functie terugkomt: geschikte personen omgekeerd afspiegelen

HR ANWB:

- werknemers die niet geschikt zijn, maar wel geschikt kunnen worden gemaakt, hoeven hier niet in mee te worden genomen (als de nieuwe functie niet uitwisselbaar is met de vervallen functie).
- Echter voordat een functie wordt aangeboden aan een externe kandidaat, moet in het kader van herplaatsing wel gekeken worden of de functie binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn voor de werknemer van wie de functie is opgeheven.

Medezeggenschap

Ondernemingsraad (verplicht bij 50+ werknemers):

- Overlegvergadering 2x per jaar: vooraankondiging besluiten in voorbereiding (24 WOR)
- Informatierecht: o.a. stand van zaken t.a.v. aangelegenheden 25 WOR (31a WOR)
- Adviesrecht (25 WOR) onder andere over:
 - b.** (...) alsmede het aangaan van, het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming (...);
 - c.** beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - d.** belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
 - e.** belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming;
 - g.** het groepsgewijze werven of inlenen van arbeidskrachten;
 - i.** het aantrekken van een belangrijk krediet ten behoeve van de onderneming;
 - k.** invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening;
- Oftewel: bijna altijd bij een reorganisatie
- Let ook op (uitbreiding) medezeggenschapsrechten in CAO en wetten (zoals in de zorg of in het onderwijs)!



Medezeggenschap

Procedure adviesaanvraag:

- Voorgenomen besluit schriftelijk voorleggen aan OR
 - Advies moet op zo'n moment worden gevraagd dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het besluit
 - Redelijke termijn geven om te reageren
 - Overzicht beweegredenen, personele gevolgen en maatregelen
- Minimaal 1 overlegvergadering
- Schriftelijk kennisgeving van besluit
 - (uitleg geven bij afwijking van het besluit + uitvoering besluit opschorten met een maand)
- Evt. nog inwinnen advies uitvoeringsbesluit
- Geen positief advies of geen maand gewacht? → ontslagaanvraag is prematuur en wordt door UWV afgewezen



Medezeggenschap

Personeelsvergadering

- bij een onderneming met 10 tot 50 werknemers en geen (vrijwillige) OR moet een personeelsvergadering plaatsvinden bij het vervallen van 25% of meer van de arbeidsplaatsen of een voor (ongeacht of een Pvt is ingesteld).
- In de vergadering hebben de werknemers de gelegenheid advies uit te brengen (tenzij de aangelegenheid al is geregeld in de CAO).
- Geen recht op beroep (ex artikel 26 WOR)



Ontslagprocedure UWV

- 3 formulieren:
 - Deel A: gegevens werkgever
 - Deel B: gegevens werknemer
 - Deel C: onderbouwing van de bedrijfseconomische reden (<https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-ontslagvergunning-wegens-bedrijfseconomische-redenen-deel-c.aspx>)
- Voorlopige ontslagaanvraag (A-formulier) ter voorkoming evt. opzegverbod tijdens ziekte
- Eventueel: 2+2 weken de tijd voor onderhandeling VSO
 - Na sluiten VSO nog 2 weken ontslagaanvraag aanhouden wegens bedenktijd werknemer
- Binnen de door UWV gegeven termijn formulieren B en C indienen
- Binnen +/- 4-6 weken uitspraak UWV
- Na verkregen toestemming: arbeidsovereenkomst opzeggen met aftrekproceduretijd (min. 1 maand opzegtermijn overhouden)
- Verzoek afgewezen: binnen 2 maanden naar kantonrechter



Collectief ontslag

Wet melding collectief ontslag

- ≥ 20 ontslagen op basis van bedrijfseconomische redenen
- Binnen 2 maanden
- Binnen 1 werkgebied van het UWV

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0042813/2020-01-01>

Wat te doen?

- Schriftelijke melding bij UWV (daarna maand wachttijd)
- Schriftelijke melding bij belanghebbende vakbonden



Wederindiensttreedingsvoorwaarde

- Niet binnen 26 weken na opzegging andere werknemers aannemen voor dezelfde functie(s)
- Eerst mogelijkheid geven aan de ontslagen werknemer(s) om functie(s) weer te vervullen (last out, first in)
 - Doe je dat niet? Werknemer kan naar de rechter stappen en stellen dat opzegging vernietigbaar is (opzegging vernietigen of billijke vergoeding)



Vragen ?

?