

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

**Voordelig proefabonnement aanvragen?** [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)



WAARMEE MOET U REKENING HOUDEN ALS U EEN ONTSLAGAANVRAAG INDIENT?

# Bedrijfseconomisch ontslag onder WWZ

**Sinds 1 juli 2015 is het ontslagrecht drastisch veranderd. Dit heeft zeker ook gevolgen voor het ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen. De hoofdlijnen zijn bekend: er gelden wettelijk bepaalde ontslagroutes die afhankelijk zijn van de reden van de beëindiging en – onafhankelijk van de ontslagroute – kan de werknemer (meestal) aanspraak maken op de zogeheten transitievergoeding. Waar moet u nog meer rekening mee houden als u een ontslagaanvraag indient?**

Wilt u een werknemer ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen, dan moet er eerst een preventieve toets plaatsvinden. Sinds 1 juli 2015 bent u verplicht om hiervoor de ontslagroute via UWV te bewandelen.

## Noodzakelijk

Bij het indienen van een ontslagaanvraag vanwege bedrijfseconomische redenen is het verstandig om aandacht te besteden aan het nieuwe toetsingskader. Vóór 1 juli 2015 moest u voordat u kon overgaan tot ontslag aannemelijk maken dat één of meerdere arbeidsplaatsen diende te vervallen vanwege bedrijfseconomische redenen. Een rekbaar begrip dat slechts ruimte liet voor een marginale toetsing door UWV of de kantonrechter. In het nieuwe ontslagrecht is opgenomen dat bedrijfseconomisch ontslag mogelijk is als:

*‘het vervallen van arbeidsplaatsen – over een periode van 26 weken bezien – noodzakelijk is voor het treffen van maatregelen*

*voor een doelmatige bedrijfsvoering als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden.’*

Met name de toevoeging van het woord ‘noodzakelijk’ lijkt op een strengere toets te duiden. De ministeriële regeling benoemt weliswaar dat er ruimte moet zijn voor de werkgever om hierover beslissingen te nemen, maar weidt niet expliciet uit over de toevoeging van het

woord ‘noodzakelijk’. Het is daarmee afwachten of UWV inderdaad een andere beoordelingsmaatstaf zal hanteren dan voorheen en de werkgever uitsluitend toestemming zal krijgen als hij de noodzakelijkheid van het verval van arbeidsplaatsen aannemelijk weet te maken.

## Digitaal

Om kortere doorlooptijden te realiseren, bent u verplicht een ontslagaanvraag vanwege bedrijfseconomische redenen digitaal in te dienen. De formele indiening is uitsluitend mogelijk via het werkgeversportaal van UWV. Een inhoudelijke onderbouwing kan eventueel na die tijd door een gemachtigde (bijvoorbeeld een advocaat) worden ingediend.

De werknemer moet binnen twee weken inhoudelijk reageren op de ontslagaanvraag van de werkgever. In principe is het de bedoeling één schriftelijke ronde van hoor en wederhoor toe te passen. UWV streeft ernaar om de procedure binnen vier weken af te ronden. Verleent UWV de gevraagde toestemming, dan heeft u vier weken de tijd (voorheen waren dit acht weken) om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. U mag de proceduretijd van het UWV-traject aftrekken van de opzegtermijn, maar er moet altijd minimaal één maand overblijven.

## Afspiegelingsbeginsel

Ter voorkoming van willekeur bij de selectie van voor ontslag voor te dragen werknemers, bent u bij bedrijfseconomisch ontslag al sinds jaar en dag ver-

## Geen ontslagaanvraag

U hoeft niet altijd een ontslagaanvraag in te dienen als u afscheid wilt nemen van een werknemer. In de volgende situaties is dit niet het geval:

- als de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag;
- als de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd;
- bij ontslag tijdens de proeftijd;
- bij ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

plicht het afspiegelingsbeginsel te hanteren. Het afspiegelingsbeginsel moet ervoor zorgen dat de benodigde ontslagen evenredig over het personeelsbestand worden verdeeld. Ook onder het nieuwe ontslagrecht is het afspiegelingsbeginsel het uitgangspunt gebleven. Wel zijn er een aantal verschillen.

Waar u onder de oude situatie alleen van het afspiegelingsbeginsel kon afwijken met een beroep op de onmisbaarheid van een specifieke werknemer – wat uiterst streng getoetst werd – lijkt het nieuwe ontslagrecht hiervoor meer mogelijkheden te bieden. U mag nu namelijk ook maximaal 10% van de werknemers die volgens afspiegeling voor ontslag in aanmerking komen, en bovengemiddeld presteren of bovengemiddelde potentie hebben voor de toekomst, buiten het afspiegelingsbeginsel houden.

Anderzijds is de vrijheid van de werkgever onder het afspiegelingsbeginsel ook ingeperkt. Voorheen kon u als u wilde afwijken van het afspiegelingsbeginsel nog naar de kantonrechter stappen. Rechters wilden afwijkingen die door de ondernemingsraad waren goedgekeurd dan nog wel eens honoreren. Maar omdat u nu voor ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen altijd bij UWV moet zijn, is die mogelijkheid van de baan.

## Ziekte

Hoewel de zieke werknemer is uitgesloten van bedrijfseconomisch ontslag (zie kader 'Zieke werknemer mag u niet ontslaan'), moet u deze werknemer wel meenemen in het afspiegelingsbeginsel. Hierdoor kan er een ontslagvolgorde ontstaan die in de praktijk niet uitvoerbaar is. Wijst het afspiegelingsbeginsel een

## Zieke werknemer mag u niet ontslaan

Het ontslaan van een zieke werknemer is bij bedrijfseconomisch ontslag onder de WWZ niet mogelijk. Bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen bent u nu immers verplicht om de route via UWV te bewandelen en dan geldt een opzegver-

## Ontslagcommissie vervangt UWV-procedure

Onder de WWZ is het mogelijk om in de cao een eigen procedure op te nemen voor bedrijfseconomisch ontslag. Een onafhankelijke commissie beoordeelt dan – in plaats van UWV – de ontslagaanvraag.

### Voordeel

Een voordeel van zo'n commissie is bijvoorbeeld dat personen die dicht bij de organisatie en werknemers staan mogelijk een beter oordeel kunnen geven over

de noodzaak van het bedrijfseconomisch ontslag dan UWV. Daarnaast is het instellen van een onafhankelijke commissie verplicht als cao-partijen willen afwijken van het afspiegelingsbeginsel. Het valt dan ook te verwachten dat vakbonden en werkgevers dit zullen willen benutten en dat de mogelijkheid om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel bij cao-onderhandelingen door de partijen als wisselgeld zal worden gebruikt.

zieke werknemer aan voor ontslag, dan mag u hem immers niet ontslaan. Het is ook niet toegestaan om een andere werknemer – van wie de arbeidsovereenkomst wel mag worden beëindigd – in zijn plaats voor ontslag in aanmerking te laten komen. Zo kan het dus voorkomen dat uw organisatie een krimp van slechts acht arbeidsplaatsen kan realiseren in plaats van de benodigde tien. De wet geeft voor die situatie geen alternatief. Het is de verwachting dat een werkgever de ontslagaanvraag dan zo zal formuleren dat de benodigde krimp hoger wordt ingeschat. Hij zal dan bijvoorbeeld proberen aan te tonen dat er twaalf arbeidsplaatsen moeten vervallen in plaats van tien, zodat hij uiteindelijk nog steeds tien werknemers kan ontslaan. Het is afwachten hoe UWV hiermee zal omgaan.

## Opzegverbod

Ook is een nieuwe voorwaarde ingevoerd ten aanzien van de zogenoemde 'tijdens-opzegverboden'. Een aantal van deze opzegverboden is niet van toepassing bij

bedrijfseconomisch ontslag. Denk bijvoorbeeld aan een werknemer die lid is van de ondernemingsraad. Voorwaarde is wel dat de werknemer op wie het 'tijdensverbod' van toepassing is, ten minste 26 weken werkzaam is in de functie waarbinnen zijn arbeidsplaats vervalt. De gedachte achter de 26 weken is dat een werkgever het opzegverbod niet mag omzeilen door een OR-lid vlak voor een reorganisatie nog snel even voor een andere functiecategorie in aanmerking komt. 26 weken is echter een lange periode en het is goed voor te stellen dat een werkgever lang niet altijd met een vooropgezet plan een functiewijziging doorvoert en daarbij ook niet steeds 26 weken vooruitkijkt.

## Veranderingen

Ondanks dat de uitgangspunten en hoofdlijnen gelijk zijn gebleven, heeft de UWV-procedure voor bedrijfseconomisch ontslag onder de WWZ toch aardig wat veranderingen ondergaan. Enerzijds zijn er mogelijkheden geïntroduceerd, terwijl anderzijds de vrijheid van de werkgever is ingeperkt. Met het verval van de alternatieve rechtsgang naar de kantonrechter, lijkt het echter moeilijker geworden om in bepaalde situaties flexibel te handelen. Voor u is het daarmee nog meer van belang om u de exacte vereisten en procedurele voorschriften eigen te maken.

*Lis van Engelen, advocaat bij GMW advocaten, tel. (070) 361 50 48, e-mail: [l.vanengelen@gmw.nl](mailto:l.vanengelen@gmw.nl), [www.gmw.nl](http://www.gmw.nl)*