Arbeidsrechtelijke gevolgen van de coronacrisis

Bedrijfseconomisch ontslag

Online Adfiz Platformbijeenkomst, 14 april 2021

Even voorstellen

Sandra Bonestroo-van Zon

Expert jurist Arbeidsrecht bij ARAG

Krijgt uw klant te maken met bedrijfseconomisch ontslag?

De impact van COVID-19 op sommige bedrijven is groot. Eén van de gevolgen kan zijn dat de werkgever mensen moet ontslaan. Zij doen dat op basis van bedrijfseconomisch ontslag. Er zijn 3 manieren:

- ✓ Beëindigingsregeling (vso)
- ✓ Instemming met opzegging
- ✓ Opzegging na ontslagprocedure UWV / cao-commissie

Beëindigings-regeling (VSO)

Beëindigingsregeling (art. 7:670b BW)

- ✓ Bedrijfseconomisch: initiatief werkgever
- ✓ Schriftelijk - vaststellingsovereenkomst
- ✓ Geen verplichting opzegtermijn en transitievergoeding, maar …
- ✓ Voordeel: allesomvattende regeling inclusief finale kwijting
- ✓ Geen tussenkomst UWV of kantonrechter – Deel A
- ✓ Bedenktermijn
- ✓ Geen wederindiensttredingsvoorwaarde

Instemming met opzegging

Instemming met opzegging (art. 7:671 BW)

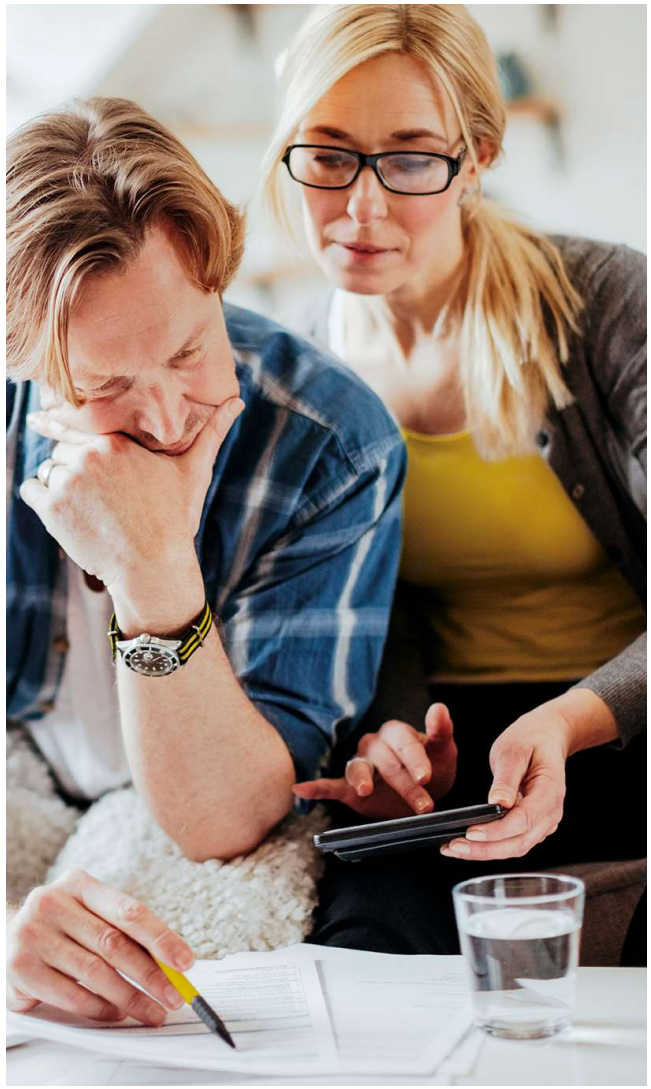
- ✓ Initiatief werkgever
- ✓ Schriftelijke (individuele) instemming werknemer volstaat
- ✓ Bij instemming werknemer gelden opzegverboden niet
- ✓ Opzegtermijn & transitievergoeding
- ✓ Geen tussenkomst UWV of kantonrechter – Deel A
- ✓ Bedenktermijn
- ✓ Wederindiensttredingsvoorwaarde

Vereisten WW

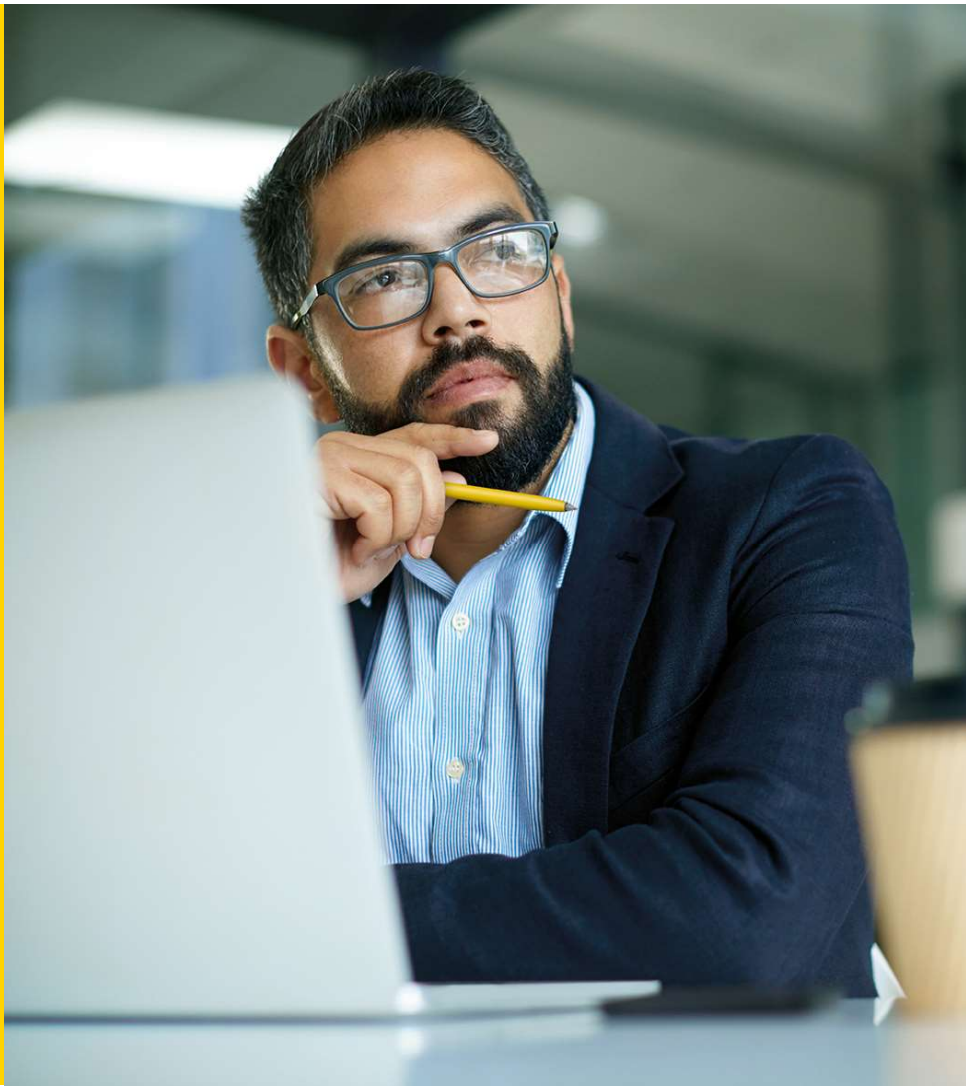
Voor de WW moet aan vier eisen worden voldaan:

- Het initiatief is afkomstig van de werkgever
- Er is geen dringende reden
- Er moet rekening worden gehouden met de opzegtermijn
- Werknemer mag niet ziek zijn

Let op: arbeidsverleden is relevant in kader duur WW.



Ontslag-procedure UWV



Ontslagprocedure UWV (art. 7:671a BW)

Waarom UWV? Bepaald in art. 7:671a BW:

a) bedrijfseconomisch ontslag (UWV)

b) langdurige arbeidsongeschiktheid (UWV)

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding: kantonrechter.

Ontslagprocedure UWV (vervolg)

- ✓ Indienen door invullen van 3 formulieren: deel a, b en c
- ✓ Stukken ter onderbouwing bijgevoegen (staat in formulieren)
- ✓ Zodra de aanvraag compleet is, door naar de werknemer
- ✓ Werknemer heeft 14 dagen om verweer te voeren
- ✓ In beginsel volgt dan beslissing UWV
- ✓ Duur ongeveer 4 weken, in geval van een tweede ronde ongeveer 8 weken
- ✓ Duur van de procedure mag in mindering worden gebracht op de opzegtermijn, tenzij…
- ✓ Voor de volledige arbeidsomvang
- ✓ Hoger beroep bij de kantonrechter binnen 2 maanden na afwijzende beslissing (werkgever) of twee maanden na einde arbeidsovereenkomst (werknemer)

Ontslagprocedure UWV (vervolg)

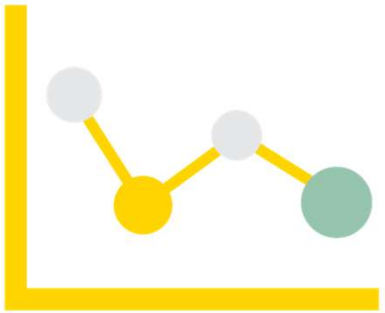
Toetsingskader. De werkgever moet aannemelijk maken dat:

1. er structureel (dat wil zeggen: bezien over een periode van minimaal 26 weken) arbeidsplaatsen vervallen door volledige bedrijfsbeëindiging of door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering;
2. de juiste volgorde voor ontslag is toegepast;
3. er geen mogelijkheden zijn om de werknemer binnen een redelijke termijn al dan niet met scholing te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep.

Ontslagprocedure UWV (vervolg)

Bedrijfseconomische redenen:

- ✓ slechte of slechter wordende financiële situatie
- ✓ werkvermindering
- ✓ organisatorische en/of technologische veranderingen
- ✓ bedrijfsverhuizing
- ✓ (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging
- ✓ vervallen loonkostensubsidie



Een combinatie van redenen is ook mogelijk.

UWV toetst of deze redenen het vervallen van het opgegeven aantal arbeidsplaatsen kan rechtvaardigen.

Ontslagprocedure UWV (vervolg)

Afspiegelingsbeginsel:

- ✓ Bepaalt welke werknemer(s) in aanmerking komt (of komen) voor ontslag
- ✓ Afwijken enkel in zeer specifieke situaties
- ✓ Uitwisselbare functies
- ✓ Alternatief afspiegelingsbeginsel is mogelijk als dit in een cao of regeling van een bestuursorgaan is vastgelegd
- ✓ Wanneer niet: bedrijfsbeëindiging, unieke functie, categorie uitwisselbare functies komt geheel te vervallen

Ontslagprocedure UWV (vervolg)

Herplaatsingsverplichting

“De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.”

Redelijk termijn ≠ opzegtermijn. Voor arbeidsgehandicapten 26 weken.

NB: Er moet ook worden gekeken naar arbeidsplaatsen die worden ingevuld door uitzendkrachten, oproepkrachten, ingeleend personeel, werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, zzp’ers of arbeidsplaatsen die vrijkomen door het van rechtswege eindigen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Wederindiensttredings-voorwaarde

- ✓ Werkgever mag vanaf moment van opzegging gedurende 26 weken geen andere werknemers of zzp’ers aantrekken voor hetzelfde werk.
- ✓ Eerst aanbod aan ontslagen werknemer op basis van de op dat moment gebruikelijke arbeidsvoorwaarden.
- ✓ Oud-werknemer kan kantonrechter vragen om de opzegging te vernietigen of hem een billijke vergoeding toe te kennen.

Opzegverbod

- ✓ UWV zal de toestemming weigeren indien er sprake is van een opzegverbod, bijvoorbeeld wegens ziekte, zwangerschap of lid van de ondernemingsraad.
- ✓ Tenzij redelijkerwijs is te verwachten dat het opzegverbod niet meer geldt binnen 4 weken na dagtekening van de beslissing op het verzoek.
- ✓ Opzegverbod geldt niet als werknemer zich heeft ziekgemeld na indienen ontslagaanvraag.
- ✓ Opzegverbod geldt niet bij volledige bedrijfsbeëindiging.

Transitievergoeding

- ✓ Een derde maandsalaris voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd, maakt de werknemer aanspraak op een evenredig deel.
- ✓ Vanaf 1e dag dienstverband verschuldigd. Let op: rechtsvoorgangers
- ✓ Bij cao of regeling door een daartoe bevoegd bestuursorgaan mag een gelijkwaardige voorziening worden overeengekomen die in de plaats komt van de transitievergoeding.
- ✓ Eventueel in termijnen betaald.
- ✓ Maximaal € 84.000,- bruto of gelijk aan een jaarsalaris indien dat hoger is dan dit bedrag.
- ✓ Aftrek inzetbaarheidskosten.

In een Sociaal Plan of cao kan uiteraard ook een hogere vergoeding zijn opgenomen of aanvullende voorzieningen.

U kunt uw klanten op weg helpen!

Met onze RechtsCheck

Werk & Inkomen!

Bedankt voor uw aandacht!