

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét 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 wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en 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;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Het Zorgkatern

Abonnees uit de sector zorg en welzijn ontvangen bij hun vakblad het Zorgkatern. In dit katern vindt u het laatste nieuws én verdiepende artikelen over ontwikkelingen in de zorg. Thema's zijn onder meer de diverse cao's, subsidies, nieuwe sectorspecifieke wet- en regelgeving, arbeidsomstandigheden en personeelsbeleid. Rendement Uitgeverij heeft ook andere branchespecifieke katernen voor in het vakblad, zoals het Advieskatern en katernen voor groot- en detailhandel.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

© 2018 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

VRAAG & ANTWOORD

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Wij hebben begrepen dat er in de zorgsector andere regels gelden voor het afspiegelingsbeginsel. Wat houden deze afwijkende regels precies in en geldt dit ook voor ons?

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen bepaalt het zogenoemde afspiegelingsbeginsel de volgorde van ontslagen. In de volgende gevallen is sprake van een bedrijfseconomische reden:

- slechte financiële situatie;
- structurele werkvermindering of omzetvermindering;
- beëindiging van (een deel van) de activiteiten;
- technologische veranderingen, zoals automatisering van werkzaamheden;
- bedrijfsverhuizing.

Uitwisselbaar

Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel is in de eerste plaats van belang welke werknemers zogenoemde uitwisselbare functies uitoefenen. Dit zijn functies die vergelijkbaar zijn wat betreft inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, competenties en de tijdelijke of structu-

rele aard van de functie. Ook moet het niveau en de bijbehorende beloning gelijkwaardig zijn. Alle werknemers binnen een uitwisselbare functiegroep waarin de gedwongen ontslagen zullen vallen, worden vervolgens verdeeld over de volgende vijf leeftijdsgroepen:

- 15 tot 25 jaar;
- 25 tot 35 jaar;
- 35 tot 45 jaar;
- 45 tot 55 jaar;
- 55 jaar en ouder.

Vervolgens wordt het aantal gedwongen ontslagen evenredig verdeeld over de leeftijdsgroepen. Hierbij wordt uiteraard rekening gehouden met het aantal werknemers in elke groep. Binnen de groepen zelf wordt tot slot gekeken naar het dienstverband van de werknemers. De werknemer die als laatste is aangenomen, zal als eerste worden voorgedragen voor ontslag.

Afwijkend

In de Ontslagregeling is een afwijkende bepaling opgenomen voor werkgevers in de thuiszorg, de kraamzorg, de jeugdgezondheidszorg, de gehandicaptenzorg, de jeugdhulp, de geestelijke gezondheidszorg (inclusief de verslavingszorg), de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening en verpleeg- of verzorgingshuizen. Deze bepaling heeft betrekking op de vaststelling van het aantal uitwisselbare functies. In de zorg moeten werkgevers (enkele uitzonderingen daargelaten) niet de uitwisselbare functies binnen de organisatie, maar in de gemeente meewegen. Als een werknemer werkzaam is in meerdere gemeenten, wordt hij toegerekend aan elke gemeente voor het respectievelijk aantal uren. Is het aantal uren wisselend, dan wordt het

gemiddelde berekend. Hiervoor moet de werkgever maximaal zes maanden terugkijken.

Onredelijk

Er is voor deze afwijkende bepaling gekozen omdat 'normale' toepassing van het afspiegelingsbeginsel in de zorg tot onredelijke uitkomsten kan leiden. Voor werkgevers zou dit betekenen dat een verzoek om de arbeidsovereenkomst op te zeggen pas ingediend kan worden als de besluitvorming over inkoop van zorg is afgerond in alle gemeenten. Voor werknemers zou het 'normale' afspiegelingsbeginsel betekenen dat zij (binnen de organisatie) voor ontslag in aanmerking kunnen komen, terwijl er in hun gemeente geen werk komt te vervallen. Dit zou kunnen leiden tot onacceptabele reisafstanden voor werknemers en afbreuk doen aan het doel om zo veel mogelijk dezelfde hulpverlener voor zorgcliënten te behouden.

Uitzonderingen

Er zijn twee uitzonderingen op deze regel. In de eerste plaats als sprake is van meerdere bedrijfsvestigingen van een werkgever binnen dezelfde gemeente. Het afspiegelingsbeginsel wordt dan slechts toegepast op die vestigingen. Ten tweede kan een werkgever aannemelijk maken dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd, alleen uitgegaan moet worden van de organisatie of van een vestiging van de organisatie. Het is aan UWV om hier een oordeel over te vellen.

Ayşegül Avci, advocaat bij CMS, tel. (020) 301 64 32, e-mail: aysegul.avci@cms-dsb.com, www.cms.law