

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.

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

Reorganiseren kunt u leren

Bij het reorganiseren van uw organisatie kunt u behoorlijk wat hobbels tegenkomen, zeker als er ontslagen vallen. Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft u bovendien met andere regels en formulieren te maken. Het is van groot belang dat u hier zorgvuldig mee omgaat. HR Rendement zet een aantal praktische tips voor u op een rij.

Sinds het nieuwe ontslagrecht inging op 1 juli 2015 kunt u voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen alleen nog terecht bij UWV en (in eerste instantie) niet meer bij de kantonrechter. De kantonrechter komt wel weer in beeld als u beroep instelt tegen het besluit van UWV om geen ontslagvergunning af te geven.

Ontslagregeling

Vóór 1 juli 2015 waren de regels voor UWV of de kantonrechter bij een bedrijfseconomisch ontslag, geregeld in het Burgerlijk Wetboek (BW) en in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA). Dit was vervolgens uitgewerkt in het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Sinds de invoering van het nieuwe ontslagrecht vindt een ontslagaanvraag plaats op basis van nieuwe bepalingen uit het BW en de Ontslagregeling, niet te verwarren met het oude Ontslagbesluit. De Ontslagregeling is vervolgens nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels. Zowel UWV als de kantonrechter zijn aan het BW en de Ontslagregeling gebonden. Het aanvragen van een ontslagvergunning wordt verplicht gedaan door middel van de for-

mulieren die u kunt vinden op de website van UWV: het A-, B-, en C-formulier.

A-formulier

Als een werknemer boventallig is, wilt u meestal zo snel mogelijk duidelijkheid over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De procedure bij UWV start op het moment dat het A-formulier is ingediend. Na indiening van het A-formulier geeft UWV op verzoek van de werkgever veertien dagen uitstel voor onderhandelingen met de werknemer.

Beëindigingsovereenkomst

Als u ná indiening van het A-formulier alsnog met wederzijds goedvinden een beëindigingsovereenkomst overeenkomt, houdt dan rekening met de wettelijke bedenkttermijn van veertien dagen voor de werknemer. De werknemer kan de beëindigingsovereenkomst ontbinden gedurende de veertien dagen na het overeenkomen daarvan. Verzoek UWV dan ook de procedure stop te zetten voor deze periode.

Lukt dat niet, dan kunt u na die veertien dagen de procedure bij UWV voortzetten door het B- en C-formulier in te dienen.

Tip 1

Als het A-formulier is ingediend en de werknemer zich de dag daarna ziek meldt, geldt er geen opzegverbod. U kunt dan – nadat UWV een ontslagvergunning heeft afgegeven – de arbeidsovereenkomst gewoon opzeggen, ook al is de werknemer ziek. Het is dus verstandig

Voer gesprek met werknemer na indiening A-formulier

om het boventalligheidsgesprek met de werknemer te voeren nadat het A-formulier is ingediend en niet hiervoor.

Tip 2

In sommige situaties kan het slim zijn om bij indiening van het A-formulier direct uitstel te vragen voor indiening van het B- en C-formulier, in verband met onderhandelingen met de werknemer. Dit kan eenzijdig. Als binnen veertien dagen na het indienen van het A-formulier de onderhandelingen nog niet afgerond zijn, kan op verzoek (van beide partijen) UWV nogmaals uitstel verlenen bij bijzondere omstandigheden. In sommige gevallen vraagt UWV dan bewijs van de reden voor dat uitstel (werknemer afwezig, nog in onderhan-

deling, werknemer denkt nog na over aanvaarden passende functie et cetera).

Tip 3

Bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst mag u de proceduretijd bij UWV van de opzegtermijn van de werknemer aftrekken. Wel moet er minimaal één maand opzegtermijn overblijven. De proceduretijd gaat lopen vanaf het moment dat een volledige ontslagaanvraag is ingediend bij UWV. Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst moet nog steeds tegen het einde van de maand gebeuren. De timing van de indiening van de ontslagaanvraag kan dus van invloed zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst. In ieder geval geldt: hoe sneller de volledige aanvraag bij UWV is ingediend, hoe sneller u de arbeidsovereenkomst kunt beëindigen.

C-formulier

In het C-formulier geeft u aan wat de bedrijfseconomische reden voor ontslag is. De meest voorkomende reden is 'organisatorische of technologische' veranderingen. In de praktijk blijkt vaak dat deze organisatorische of technologische verandering voortvloeit uit bijvoorbeeld een slechte financiële situatie, werkvermindering of een bedrijfssluiting. Het is dan van belang deze onderliggende reden te onderbouwen in het C-formulier.

Tip 4

Als de onderbouwing van de bedrijfseconomische reden gebaseerd is op meerdere bedrijfseconomische gronden, moet u al deze gronden onderbouwen in het C-formulier. Ook moet u de verschillende vragen bij de verschillende categorieën in het C-formulier beantwoorden. Dit verhoogt de kans dat UWV een ontslagvergunning afgeeft.

Tip 5

U moet de functiebeschrijvingen van de boventallige werknemers naar UWV sturen, zodat zij kan bepalen welke functies als gevolg van de bedrijfseconomische reden vervallen. Voor UWV is bij het vaststellen van de functie-inhoud de func-

tiebeschrijving het uitgangspunt. Als er geen schriftelijke functieomschrijving is, of deze sterk afwijkt van de praktijk, gaat UWV uit van de feitelijke situatie. Die feitelijke situatie moet u dan goed kunnen onderbouwen. Het is dus van belang om voordat u gaat reorganiseren, de functiebeschrijvingen goed op orde te hebben (in lijn met de werkelijkheid). Laat uw werknemers de functiebeschrijvingen ook tekenen zodat er geen misverstand bestaat over wie welke functie heeft.

Herplaatsingsverplichting

In de WWZ is een herplaatsingsverplichting opgenomen. Hierdoor krijgt u pas een ontslagvergunning als u kunt aantonen dat herplaatsing binnen een redelijke termijn – al dan niet met behulp van scholing – niet mogelijk is in een passende functie. Behoort uw organisatie tot een concern, dan moet u niet alleen de herplaatsingsmogelijkheden onderzoeken binnen uw eigen organisatie, maar binnen het hele concern waar- toe uw organisatie eventueel behoort. UWV wil dat u bij de ontslagvergunningsaanvraag de vacaturelijst van uw organisatie en het concern overlegt.

Tip 6

In de vacaturelijst die u moet overleggen bij de ontslagaanvraag moet u bij elke vacature aangeven waarom de functie wel of niet passend is. In de praktijk blijkt dit vaak lastig, vooral bij grotere organisaties waar niet alle vacatures op één plek zijn

Ook buitenland telt mee

De praktijk leert dat een passende functie – in het kader van de herplaatsingsverplichting – voor een werknemer die een aantal jaren in het buitenland heeft gewerkt geografisch niet is beperkt. De werknemer is in het verleden bereid geweest naar het buitenland te gaan, waardoor verwacht kan worden dat hij dat nu ook weer doet. In dat geval moeten dus óók alle buitenlandse vacatures in het overzicht opgenomen worden.

geregistreerd. Verzamel voor indiening van de aanvraag bij UWV dus alle vacatures binnen het concern en kijk ook online rond (LinkedIn, Facebook, recruitment-sites) of hier nog verdwaalde vacatures staan. Vooral binnen een concern is de beschikbare data soms niet accuraat. Een online check is daarom aan te raden.

Tip 7

Voor de herplaatsingsmogelijkheden moet u niet alleen kijken naar openstaande vacatures, maar ook naar functies die worden bezet door AOW'ers, tijdelijke en flexibele werknemers. De werkgever neemt deze niet altijd mee en in het verweer van de werknemer wordt hier pas op gewezen. Onderzoek daarom ook deze mogelijkheden voordat u de ontslagaanvraag indient.

Tip 8

Om onduidelijkheid in een ontslagprocedure te voorkomen, omschrijft een sociaal plan of herplaatsingsbeleid vaak hoe een werkgever omgaat met de

Voor UWV is een sociaal plan niet altijd leidend

herplaatsingsplicht. Daarin wordt dan omschreven hoever de herplaatsingsplicht reikt door de contouren van een passende functie te omschrijven. Denk aan de functievereisten, de reistijd en salarisschaal van de passende functie. Voor UWV of de kantonrechter zijn deze eigen regels helaas niet leidend, al kan UWV dit wel meewegen. Vooral in het stadium voordat een werkgever ontslagvergunningen aanvraagt, geeft dergelijk beleid houvast waardoor werknemers sneller een passende functie zullen aanvaarden dan wel aanvaarden dat er geen passende functie voor hen beschikbaar is.

Fleur van Assendelft de Coningh en Barbara Veldmaat, beiden advocaat arbeidsrecht bij CMS, www.cms.law