

Blog in de blogreeks Herstructurering: Waar moet u op letten?

Reorganisatie en gedwongen ontslag: Hoe stelt u als werkgever de ontslagvolgorde vast?

Datum: 15 januari 2024

Deze blog maakt onderdeel uit van de 12-delige blogreeks 'Herstructureren: waar moet u op letten?'.

Ondernemingen moeten kunnen bijsturen wanneer dat nodig is. Een van de manieren om dit te doen is een reorganisatie met gedwongen ontslag. Dit vergt een zorgvuldige voorbereiding. Een werkgever is niet (geheel) vrij om te selecteren welke werknemers wel en welke niet voor ontslag in aanmerking komen. In deze blog gaan we in op de belangrijkste uitgangs- en aandachtspunten bij het bepalen van de ontslagvolgorde.

Zorgvuldige voorbereiding van de reorganisatie: Vaststellen bedrijfsvestiging

Als de organisatie van de werkgever uit meerdere bedrijfsvestigingen bestaat, is het allereerst van belang om vast te stellen op welk niveau de reorganisatie plaatsvindt. De ontslagselectie wordt namelijk bepaald per bedrijfsvestiging. Meestal is dit gelijk aan de formele werkgever waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft. De werkgever moet daarnaast een goed en volledig overzicht hebben van het gehele personeelsbestand van de bedrijfsvestiging.

Uitgangspunt ontslagvolgorde: Eerst beëindigen andere (niet vaste) arbeidsrelaties

Het wettelijke uitgangspunt is dat aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een grotere bescherming toekomt dan aan (sommige) flexibele medewerkers die dezelfde werkzaamheden verrichten. Bij een bedrijfseconomisch ontslag geldt een zekere rangorde tussen groepen medewerkers.

Van een werkgever wordt verwacht dat hij eerst afscheid neemt van externe medewerkers, waaronder: uitzendkrachten, gedetacheerden en zzp'ers (groep 1). Vervolgens moet afscheid worden genomen van de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt (groep 2) en daarna van werknemers met een oproepcontract (groep 3). Vervolgens komen de werknemers aan de beurt met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en van wie het contract binnen ten hoogste 26 weken eindigt (groep 4). Tot slot, als hiermee onvoldoende resultaat wordt geboekt, kan dan worden overgegaan tot ontslag van vaste werknemers (groep 5). De werkgever moet daarbij rekening houden met het zogenoemde afspiegelingsbeginsel.

Het afspiegelingsbeginsel

Afspiegelen houdt, kort samengevat, in dat de werknemers met het kortste dienstverband per leeftijdsgroep binnen een categorie vergelijkbare ('uitwisselbare') functies, als eerste in aanmerking komen voor ontslag. Daarmee blijft de leeftijdsopbouw voor en na de reorganisatie zo veel mogelijk gelijk. Er zijn vijf leeftijdsgroepen: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder.

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien a) de functies *vergelijkbaar* zijn wat betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie en b) het niveau en de bij de functie behorende beloning

gelijkwaardig zijn. De functieomschrijvingen spelen hierbij een belangrijke rol; zorg dus (tijdig) dat deze op orde zijn!

Afspiegelen is dus niet aan orde als een functie niet uitwisselbaar is, maar 'uniek' (ingevuld door slechts één werknemer). Verder is het goed om te vermelden dat er onder omstandigheden uitzonderingen mogelijk zijn op het afspiegelingsbeginsel, bijvoorbeeld als een werknemer kan worden gekwalificeerd als een 'onmisbare werknemer' of als een werknemer een arbeidsbeperking heeft.

Invloed van de cao op ontslagvolgorde

Tot slot is het belangrijk om te controleren of afwijkende regels gelden op grond van een toepasselijke cao. In de cao kan – als een onafhankelijke en onpartijdige ontslagcommissie is aangewezen – worden bepaald dat een ander selectiesysteem wordt gevolgd dan het afspiegelingsbeginsel. Ook kan in de cao worden afgesproken dat de werkgever de mogelijkheid krijgt om maximaal 10% van het totaal aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt, buiten beschouwing te laten bij de afspiegeling. Hieraan zijn wel strikte voorwaarden verbonden. Laat u zich hierover dus goed informeren.

Afsluitende tip

Als u eenmaal de juiste werknemers hebt geselecteerd voor ontslag, bent u er nog niet. Er moet dan nog worden gekeken of de boventallige werknemer binnen de organisatie (of concern) kan worden herplaatst in een andere passende functie (de herplaatsingsverplichting).

Mocht u een reorganisatie overwegen of willen doorvoeren, neem dan gerust contact op met één van onze specialisten voor advies.

Deze blog is geschreven door Evelien Brussee en is onderdeel van onze reeks Herstructureren: Waar moet u op letten? Heeft u vragen naar aanleiding van een van onze blogs herstructureren, neemt u dan gerust contact met ons op. Wij zijn u graag van dienst.

Voor meer informatie:

Evelien Brussee

030 – 25 95 546

evelienbrussee@vbk.nl