

Geen vrije keuze voor bepaalde werknemer(s) bij reorganisatie

Reorganisatie

Als er noodgedwongen, vanwege financiële redenen, de 'keuze' gemaakt dient te worden voor een reorganisatie, dan is het vervolgens niet zo dat de werkgever tevens vrij is om bepalen van welke werknemers afscheid genomen gaat worden. De toepasselijke wet- en regelgeving dient gevolgd te worden om werknemers boventallig te kunnen verklaren en het is de taak van het UWV om erop toe te zien dat de regels op een correcte manier worden toegepast en nageleefd.

Afspiegelingsbeginsel

Het Ontslagbesluit bepaalt dat de werkgever de ontslagvolgorde moet vaststellen aan de hand van het zogenaamde 'afspiegelingsbeginsel'. Kort gezegd komt dit erop neer dat naar leeftijdsopbouw per categorie uitwisselbare functies gekeken wordt van een bepaalde onderneming en/of vestiging. Er kan gesproken worden over een uitwisselbare functie als de functie-inhoud, competenties, kennis & kunde, vaardigheden, niveau en beloning vergelijkbaar zijn. Qua leeftijd wordt een vijftal groepen (te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd) gehanteerd, om ervoor te zorgen dat de leeftijdsopbouw binnen een bedrijf door een reorganisatie niet ineens te drastisch wijzigt.

Het afspiegelingsbeginsel hoeft niet gebruikt te worden wanneer het bedrijf(svestiging) gaat sluiten, wanneer er een unieke functie komt te vervallen (die slechts door één werknemer wordt ingevuld) of wanneer er een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen.

Van het afspiegelingsbeginsel kan daarnaast in een aantal gevallen - bij zwaarwegende redenen - worden afgeweken, te weten op grond van de hardheidsclausule (alleen uitzendwerkgevers en andere werkgevers die werknemers onder toezicht en leiding van een derde te werk hebben gesteld, kunnen hier een beroep op doen), bij een onmisbare werknemer of indien een voor ontslag voor te dragen werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft en dit niet het geval is met de werknemer die alsdan voor ontslag in aanmerking komt.

AOW-gerechtigden

Per 1 april 2014 is in het Ontslagbesluit het afspiegelingsbeginsel gewijzigd. Wanneer er in het kader van een reorganisatie binnen uitwisselbare functies arbeidsplaatsen komen te vervallen en er in die uitwisselbare functies AOW-gerechtigden werkzaam zijn, moeten deze AOW-gerechtigden bij voorrang worden ontslagen. Zij worden als eerste voor ontslag voorgedragen en niet meegenomen in de berekening volgens het afspiegelingsbeginsel. Hiermee wordt voorkomen dat een werknemer die voor zijn inkomen aangewezen is op het verrichten van arbeid plaats moet maken voor een AOW-gerechtigde werknemer voor wie dat niet het geval is.

Stoelendans

Door werkgevers wordt nogal eens getracht onder een juiste afspiegeling uit te komen, door bijvoorbeeld een gehele functiegroep te laten vervallen en op die manier iedere werknemer in die groep boventallig te verklaren. Vervolgens kunnen de werknemers die de werkgever wel behouden wenst te zien in een andere nieuwe functie worden aangenomen. Dit wordt ook wel de 'stoelendans' of 'kwalitatieve selectie methode' genoemd. Het spreekt voor zich dat het UWV dergelijke constructies ook meer dan eens voorbij heeft zien komen en daar met grote regelmaat dan ook doorheen prikt. Daarnaast ben je als werkgever met een ondernemingsraad verplicht de OR te informeren over het laten vervallen van een volledige functielaag en de selectie van werknemers voor nieuwe functies.

VRAGEN?

Neem gerust contact op: