



Iemand ontslaan... Wie en hoe

In deze tijden van mindere economie komen veel werkgevers er niet onderuit om onder andere ook te gaan snijden in hun personeelsbestand. Maar hoe pak je dit aan en welke werknemers komen hiervoor in aanmerking?

Er zijn diverse vormen van ontslag te noemen, echter in deze tijd is het meest voor de hand liggende ontslag toch wel op basis van economische gronden.

Ontslag op basis van economische gronden geeft aan dat uw bedrijf het zwaar heeft door minder werk, financiële tegenvallers, te hoge kosten enz. Met andere woorden, de werknemer kan hier niets aan doen. En kan dan ook niet verwijtbaar werkloos worden. Daardoor heeft hij of zij bij het aanvragen van een WW- uitkering wel recht op deze uitkering.

Maar wie dient u in zo'n geval te gaan ontslaan?

Het is niet mogelijk voor de werkgever om degene die de werkgever het minst aardig vindt of de werknemer die het meeste kost te ontslaan. Het UWV heeft strikte regels die ook worden gecontroleerd door hun met betrekking tot de aanvraag en het afspiegelingsbeginsel wat gehanteerd dient te worden.

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies binnen het bedrijf op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen.

De leeftijdscategorieën bestaan uit;

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

De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en na de ontslagen verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

Echter zijn op bovenstaande ontslagwijze wel uitzonderingen mogelijk. Hierbij te denken aan een functie die maar door één werknemer wordt uitgevoerd en waarvan de functie vervalt, of als een hele afdeling komt te vervallen.

Daarnaast kan ook iemand buiten het afspiegelingsbeginsel vallen als de medewerker als enige de functie uitvoert of als enige alle kennis heeft. Met andere woorden, deze medewerker kan gezien worden als een onmisbare werknemer.

UWV hanteert als uitgangspunt dat eerst de werkzaamheden van uitzendkrachten, gedetacheerden en ingeleende werknemers van andere bedrijven dienen te worden beëindigd, uiteraard voor zover zij werkzaam zijn in een categorie uitwisselbare functies waar de ontslagen vallen.



Voor zover hiermee de totale noodzakelijke krimp binnen de categorie uitwisselbare functies niet wordt bereikt, dient een werkgever eerst de tijdelijke dienstverbanden te beëindigen. Het gaat dan om de tijdelijke dienstverbanden die binnen 26 weken na de datum van indiening van de ontslagaanvraag van rechtswege eindigen. Bij tijdelijke dienstverbanden gaat het ook om de oproepkrachten.

De werkgever dient in de ontslagaanvraag aan te geven dat deze niet worden verlengd. Pas daarna komen werknemers met een vast dienstverband voor ontslag in aanmerking. Oproepkrachten vallen op zo'n moment ook onder de vaste dienstverbanden.

Ontslag met wederzijds goedvinden

Echter is ontslag via het UWV of het kantongerecht niet noodzakelijk als ontslag met wederzijds goedvinden wordt overeengekomen. Werkgever en werknemer dienen op zo'n moment de gemaakte afspraken vast te leggen in een beëindigingsovereenkomst. Partijen gaan in deze situatie na goed overleg uit elkaar, zonder dat hierbij toestemming nodig is voordat het ontslag in kan gaan.

Wel dienen partijen zich aan bepaalde voorwaarden te houden. Hierbij te denken aan het hanteren van de juiste opzegtermijn en partijen dienen het eens te zijn over eventuele financiële afwikkelingen zoals een beëindigingvergoeding. Ook wordt in de beëindigingsovereenkomst opgenomen dat de werknemer niet verwijtbaar werkloos is en dat de werknemer en de werkgever samen overeengekomen zijn om het dienstverband te beëindigen op basis van economische gronden.

De werknemer hoeft niet bang te zijn dat hij/zij door het wederzijds goedvinden van het ontslag geen recht heeft op een WW- uitkering. Het UWV zal de aanvraag toetsen op verwijtbare werkloosheid, m.a.w. ontslag door schuld van de werknemer zelf en kijken naar de basiseisen van een WW- uitkering. Ook kan aan de werkgever gevraagd worden om inzicht te geven in de financiële situatie. Echter wanneer er opgezegd wordt tijdens de wettelijke ontslagverboden, o.a. ziekte en zwangerschap, kunnen er voor de werknemer nadelige risico's aan de orde komen.

Wanneer u als werkgever genoodzaakt bent om tot ontslag over te gaan, is het daarom zeker te overwegen om te kiezen voor de variant met wederzijds goedvinden. Dit proces kan zorgen voor een kortere looptijd, heeft minder papierwerk en de werkgever en werknemer gaan in goed overleg uit elkaar.

Is deze situatie ook voor u van toepassing, dan staan wij u graag bij om de juiste keuze te maken en het proces in goede banen te begeleiden. Hiervoor kunt u contact opnemen met Dedi Jans van ons kantoor.