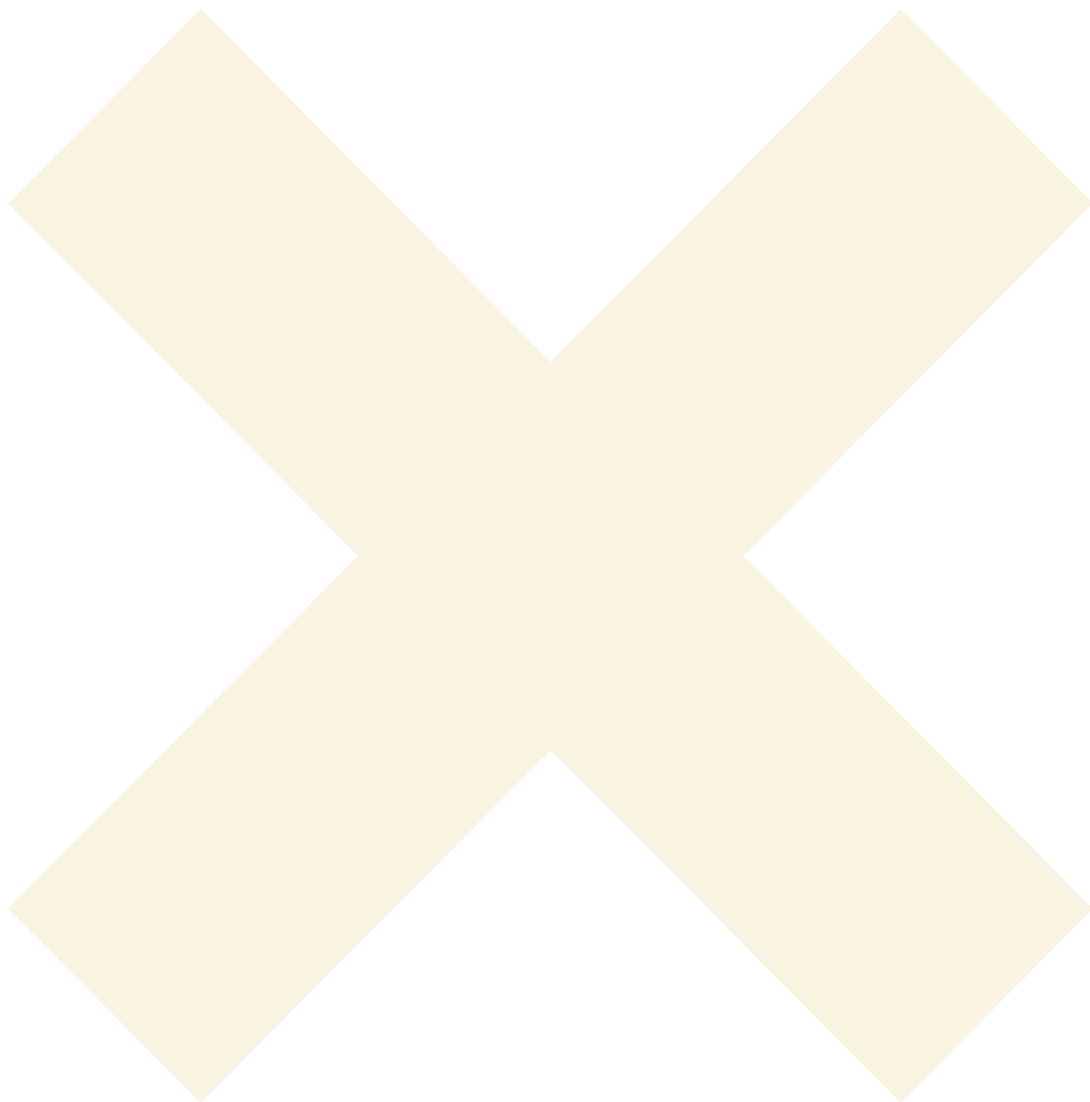


**> WHITEPAPER
REORGANISEREN -
UITVOERING <**

INHOUD

1	Inleiding	3
2	Stappenplan ontslagprocedure bij UWV	3
	Ontslagaanvraag indienen bij UWV	3
	In behandeling nemen ontslagaanvraag door UWV	4
	Werknemer geeft visie op de ontslagaanvraag	4
	Eventueel tweede ronde	4
	Oordeel UWV	4
	Opzegging	5
	Hoger beroep en cassatie	5
3	Opzegverboden	5
4	Timing vaststellingsovereenkomst	7
5	Bedenktermijn	7
6	Voordelen vaststellingsovereenkomst	7



➤ 1 INLEIDING

Nadat u de reorganisatie heeft voorbereid, is het tijd om de daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomsten in te zetten. Wanneer de reorganisatie binnen uw bedrijf posities raakt van personeel met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, kunt u ervoor kiezen deze contracten te laten aflopen. Er is dan geen beëindigingshandeling nodig. Het is wel belangrijk dat u deze tijdelijke werknemers dan uiterlijk één maand van tevoren schriftelijk informeert dat het contract niet wordt verlengd ('de aanzegging'). Indien er arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden geraakt door de reorganisatie, of wanneer u de wens heeft om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voortijdig te beëindigen, zijn er in principe twee ontslagroutes:

1. de formele ontslagprocedure bij UWV; of
2. onderling afspraken maken over beëindiging. In deze whitepaper wordt u uitgelegd welke stappen er nodig zijn voor beide ontslagroutes, wat de voor- en nadelen zijn en welke termijnen relevant zijn.

In deze whitepaper wordt u uitgelegd welke stappen er nodig zijn voor beide ontslagroutes, wat de voor- en nadelen zijn en welke termijnen relevant zijn.

➤ 2 STAPPENPLAN ONTSLAGPROCEDURE BIJ UWV

Binnen het Nederlands ontslagstelsel bestaat een beperkt aantal ontslaggronden. Bij een reorganisatie is er sprake van ontslag wegens bedrijfseconomische of -organisatorische redenen. Voor ontslag op deze grond is het noodzakelijk bij UWV toestemming te vragen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Pas nadat UWV deze toestemming heeft gegeven, kunt u rechtsgeldig opzeggen.

Ontslagaanvraag indienen bij UWV

U start de UWV-procedure door het indienen van de ontslagaanvraag. Hierbij zijn er twee mogelijkheden:

1. De complete ontslagaanvraag wordt direct ingediend. Dit betekent dat u de volledige motivering voor het ontslag onderbouwt bij UWV en vraagt om een oordeel. Deze ontslagaanvraag moet worden ingediend in de vorm van de drie standaardformulieren die UWV verstrekt: formulier A bevat gegevens over uw bedrijf, formulier B bevat gegevens over de boventallige werknemers en formulier C bevat de inhoudelijke motivering voor de ontslagen.
2. Een pro forma ontslagaanvraag wordt ingediend. Dit houdt in dat u de UWV-procedure opstart, maar nog niet de inhoudelijke motivering voor het ontslag onderbouwt. Het pro forma starten van de UWV-procedures is

belangrijk omdat hiermee wordt voorkomen dat een werknemer die zich ziek meldt zich kan beroepen op het opzegverbod tijdens ziekte (dit geldt voor ziekmeldingen vanaf de dag na indiening ontslagaanvraag). U kunt bij deze pro forma ontslagaanvraag aangeven dat u 14 dagen tijd wenst om te onderzoeken of u met de werknemer een beëindigingsregeling kunt treffen (zie volgende paragraaf). Aan het einde van deze 14 dagen moet u UWV informeren wat de uitkomst van de onderhandelingen is. Indien u geen regeling bereikt met de werknemer, krijgt u een extra week om alsnog de motivering van de ontslagaanvraag bij UWV in te dienen. Indien u wel een regeling met de werknemer bereikt, kunt u de pro forma ontslagaanvraag intrekken.

In behandeling nemen ontslagaanvraag door UWV

UWV beoordeelt of de ontslagaanvraag volledig is. Het is mogelijk dat UWV nog aanvullende vragen stelt, voordat de ontslagaanvraag in behandeling wordt genomen. UWV geeft u acht dagen om deze aanvullende informatie te verstrekken.

Werknemer geeft visie op de ontslagaanvraag

Zodra de ontslagaanvraag volledig wordt geacht, stuurt UWV een kopie van de aanvraag naar de werknemer. De werknemer krijgt veertien dagen om

verweer te voeren tegen de ontslagaanvraag.

Eventueel tweede ronde

Zodra de reactie van de werknemer is ontvangen, besluit UWV of partijen nog een keer op elkaars visie mogen reageren of dat er direct een oordeel wordt gegeven. Wanneer de werknemer geen verweer voert, ligt het voor de hand dat er niet een tweede ronde plaatsvindt. In het geval dat de werknemer wel verweer voert, wordt deze extra ronde vaak wel gepland. Dit betekent dat u zeven dagen krijgt om te reageren op het verweer van de werknemer. De werknemer krijgt vervolgens ook zeven dagen om daar weer op te reageren.

Oordeel UWV

Nadat beide partijen hun visie hebben gedeeld met UWV, komt UWV tot een besluit. UWV streeft ernaar om binnen vier weken nadat de ontslagaanvraag volledig is, tot een oordeel te komen. De praktijk leert dat de hele UWV-procedure vaak zes tot tien weken duurt.

Het oordeel van UWV kan twee uitkomsten hebben:

1. Indien UWV weigert toestemming te geven, kunt u de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen. Toestemming kan worden geweigerd wanneer bijvoorbeeld niet aan alle criteria voor deze ontslaggrond wordt voldaan, wanneer de ontslagaanvraag

prematuur is, of wanneer sprake is van een opzegverbod. Zonder toestemming van UWV, kunt u niet eenzijdig de arbeidsovereenkomst beëindigen op grond van de reorganisatie. U kunt de kantonrechter vragen om de kwestie opnieuw te beoordelen en de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter zal hierbij dezelfde criteria toetsen als UWV. Na deze procedure bij de kantonrechter is het mogelijk nog mogelijk om door te procederen in hoger beroep en in cassatie.

2. Indien UWV toestemming geeft om op te zeggen, kunt u binnen vier weken de arbeidsovereenkomst opzeggen. U moet dus nog een opzeghandeling doen.

Opzegging

U kunt de arbeidsovereenkomst opzeggen door een opzegbrief naar de werknemer te sturen. In deze brief bevestigt u dat u gebruikmaakt van de toestemming van UWV en de arbeidsovereenkomst opzegt. De werknemer heeft in dit geval aanspraak op de wettelijke transitievergoeding en u moet de opzegtermijn in acht nemen. Wanneer in de arbeidsovereenkomst of in een cao geen afwijkende afspraken zijn gemaakt, dan gelden de volgende wettelijke opzegtermijnen:

- 1 maand, bij een dienstverband tot vijf jaar;
- 2 maanden, bij een dienstverband van minstens 5, maar korter dan 10 jaar;

- 3 maanden, bij een dienstverband van minstens 10, maar korter dan 15 jaar;
- 4 maanden, bij een dienstverband van minstens 15 jaar.

U mag de proceduretijd bij UWV aftrekken van de geldende opzegtermijn (UWV bevestigt deze proceduretijd in haar oordeel). Er blijft altijd minstens één maand opzegtermijn over. U kunt ook besluiten om de opzegtermijn niet in acht te nemen (dit heet een 'onregelmatige opzegging'). De werknemer heeft in dat geval aanspraak op het salaris over de periode dat de opzegtermijn nog liep.

Hoger beroep en cassatie

Indien u de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd met toestemming van UWV, kan de werknemer dit nog aanvechten in een procedure bij de kantonrechter. De werknemer kan de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te herstellen, of – als alternatief – een billijke vergoeding te betalen.

3 OPZEGVERBODEN

Houd er rekening mee dat UWV in een aantal gevallen geen toestemming verleent, wanneer er sprake is van een opzegverbod. Het gaat samengevat om:

Opzegverbod	Gevolg
Gedurende arbeidsongeschiktheid werknemer UW	UWV verleent geen toestemming, tenzij (1) er sprake is van volledige bedrijfsbeëindiging of (2) de ziekmelding heeft plaatsgevonden minstens een dag later dan de start van de UWV procedure.
Gedurende zwangerschap	UWV verleent geen toestemming, tenzij er sprake is van (1) volledige bedrijfsbeëindiging of (2) beëindiging activiteiten onderdeel bedrijf en de werknemer al minstens een halfjaar op de arbeidsplaats werkt.
Gedurende zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en zes weken daarna (of zes weken na werkhervatting indien ziekte na het verlof verband houdt met bevalling of zwangerschap)	UWV verleent geen toestemming.
Gedurende dienstplicht of vervangende dienst	UWV verleent geen toestemming, tenzij er sprake is van (1) volledige bedrijfsbeëindiging of (2) beëindiging activiteiten onderdeel bedrijf en de werknemer al minstens een halfjaar op de arbeidsplaats werkt
Overige opzegverboden, zoals lidmaatschap ondernemingsraad, deskundige in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet, etc.	UWV verleent wel toestemming, behalve wanneer de werknemer korter dan zes maanden op de arbeidsplaats werkte.

Indien wordt verwacht dat het opzegverbod binnen vier weken na de beslissing van UWV niet meer geldt (bijvoorbeeld door herstel van ziekte), kan UWV wel toestemming verlenen. In tegenstelling tot de UWV-route, is het ook mogelijk dat u in overleg met de werknemer afspraken maakt over beëindiging. Dit betekent dat u samen besluit onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst eindigt. Deze afspraken worden meestal in een vaststellingsovereenkomst vastgelegd.

Wilt u meer informatie over de vaststellingsovereenkomst? Lees dan onze whitepaper 'Reorganisatie – vergoedingen'.

➤ 4 **TIMING VASTSTELLINGSOVEREENKOMST**

Het is verstandig dat u de werknemer informeert over de boventalligheid een dag nadat de pro forma ontslagaanvraag is ingediend. Indien de werknemer zich namelijk direct ziek meldt nadat hij is geïnformeerd, ontstaat er geen opzegverbod tijdens ziekte. U kunt op het moment dat u de werknemer informeert over de reorganisatie, en de gevolgen daarvan, ook direct een vaststellingsovereenkomst aanbieden. Geef de werknemer vervolgens een termijn om na te denken over het beëindigingsvoorstel en het inwinnen van juridisch advies. Het is het beste om de onderhandeling over een vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen af te ronden, omdat UWV dan moet worden geïnformeerd of er wel of geen regeling is bereikt (en of de UV-procedure wel of niet wordt voortgezet).

➤ 5 **BEDENKTERMIJN**

Wanneer de werknemer de vaststellingsovereenkomst accepteert, geldt er nog een wettelijke bedenktijd. Dit betekent dat de werknemer binnen 14 dagen na de totstandkoming van de overeenkomst zich nog mag bedenken. Door middel van een schriftelijk bericht kan de werknemer binnen deze termijn de vaststellingsovereenkomst ontbinden.

➤ 6 **VOORDELEN VASTSTELLINGSOVEREENKOMST**

Het is geen verplichting om een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. U kunt ook besluiten om de UWV-procedure te doorlopen en – na het krijgen van toestemming – de arbeidsovereenkomst op te zeggen. In veel gevallen is het wel aantrekkelijker om een regeling met werknemers te bereiken over beëindiging, omdat dit de volgende voordelen biedt:

- u bent voor de beëindiging niet afhankelijk van het oordeel van UWV;
- indien er snel een regeling wordt bereikt, bespaart u (juridische) kosten voor het doorlopen van de UWV-procedure;
- het risico dat de werknemer na een UWV-procedure nog in beroep gaat speelt niet;
- u kunt afwijkende afspraken maken over de afwikkeling van het dienstverband (bijvoorbeeld de opzegtermijn niet uitdienen, maar uitkeren in geld).

Wilt u meer informatie? Lees dan ook ons stappenplan.



Lexence

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam
Postbus 75999
1070 AZ Amsterdam

T: +31 20 573 6736
E: info@lexence.com