

Personneelskosten

De kredietcrisis heeft Nederland in een recessie gebracht. Veel ondernemingen zijn gedwongen om kostenbesparingen door te voeren. Omdat bij de meeste ondernemingen het personeel de grootste kostenpost vormt, kunnen besparingen op de personeelskosten daarbij bijna niet uitblijven.

Door: mr Joop van Zijl

Veel werkgevers en hun adviseurs komen daardoor te staan voor vragen zoals 'hoe kunnen de personeelskosten worden teruggebracht?' 'Hoe lang duurt dat?' en 'wat kost het?'

Uitgangspunt is dat de werkgever zijn personeelskosten wil verlagen en een of meer werknemers ontslaat. De werkgever die een of meer werknemers wil ontslaan, dient in beginsel een ontslagvergunning aan te vragen bij UWV WERKbedrijf (het voormalige CWI). Om die ontslagvergunning te krijgen moet hij aantonen dat de arbeidsplaats van de betreffende werknemers vervalt. Omdat het laten vervallen van arbeidsplaatsen in vergaande mate behoort tot de beleidsvrijheid van een ondernemer, wordt deze beslissing op zichzelf door UWV WERKbedrijf zeer terughoudend getoetst. De kans is niet groot dat UWV WERKbedrijf op de stoel van de ondernemer zal gaan zitten en zal oordelen dat de ondernemer bepaalde arbeidsplaatsen niet mag laten vervallen.

Anders ligt dit ten aanzien van de vraag welke werknemers als gevolg van het vervallen van de arbeidsplaatsen dienen te worden ontslagen. UWV WERKbedrijf toetst nauwgezet of de juiste werknemers voor ontslag worden voorgedragen.

Stappen doorlopen

De volgorde wordt bepaald door het afspiegelingsbeginsel. Op grond daarvan moet de werkgever achtereenvolgens een aantal stappen doorlopen om te bepalen wie de werknemers zijn die als gevolg van het vervallen van de arbeidsplaatsen kunnen worden ontslagen. Uitgangspunt is dat de werkgever bepaald heeft welke arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Vervolgens moet de werkgever per vestiging bepalen welke functies er binnen de vestiging zijn en deze in functiegroepen indelen, aldus dat functies (let wel: de functies vervullen!) die onderling uitwisselbaar in één groep zijn ingedeeld. Vervolgens worden per functiegroep de werknemers ingedeeld in leeftijdsgroepen (15-25 jaar, 25-35 jaar, 35-45 jaar, 45-55 jaar en ouder dan 55 jaar).

Indien in een functiegroep een of meer arbeidsplaatsen vervallen, moeten de werknemers die worden ontslagen zo gelijk mogelijk worden verdeeld over de verschillende leeftijdsgroepen. De leeftijdsgroep waarin de meeste werknemers zitten is de leeftijdsgroep waarvan het eerst een werknemer in aanmerking komt voor ontslag. Binnen die leeftijdsgroep komt dan de werknemer met het kortste dienstverband het eerst

voor ontslag in aanmerking. Zijn er verschillende leeftijdsgroepen met evenveel werknemers, dan wordt de werknemer ontslagen die binnen die leeftijdsgroepen het kortst in dienst is. Moeilijk misbare werknemers kunnen worden overgeslagen, maar werknemers met een moeilijke arbeidsmarktpositie (zoals gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers) kunnen door UWV WERKbedrijf eveneens worden overgeslagen.

Onderbouwing

Wordt voor de juiste werknemers ontslag gevraagd, dan zal de ontslagvergunning in beginsel worden verleend. De werkgever kan dan de arbeidsovereenkomsten met de betreffende werknemers gaan opzeggen. Daarbij moet hij de opzegtermijn in acht nemen die voortvloeit uit de wet, de arbeidsovereenkomst en/of de CAO. Na het verstrijken daarvan eindigt de arbeidsovereenkomst per de eerste dag van de volgende kalendermaand. UWV WERKbedrijf heeft niet de bevoegdheid om een ontslagvergoeding aan de werknemer toe te kennen, maar de werknemer kan zich wel tot de kantonrechter wenden met het verzoek om alsnog een ontslagvergoeding aan hem toe te kennen, stellend dat het ontslag zonder ontslagvergoeding kennelijk onredelijk is vanwege de ernstige

omlaag

gevolgen van het ontslag voor de werknemer. Of de kantonrechter een dergelijke ontslagvergoeding zal toekennen (en zo ja hoeveel) is vooraf vaak moeilijk te voorspellen. De gevolgen van het ontslag voor de werknemer wegen daarbij zwaar (en die gevolgen zijn doorgaans groter naarmate de werknemer ouder is en langer in dienst), maar de financiële omstandigheden van de werkgever worden, mits voorzien van een goede financiële onderbouwing, zeker ook meegewogen.

Een alternatief voor de procedure bij het UWV WERKbedrijf biedt de procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter. Ook met een ontslag om bedrijfseconomische redenen kan men in beginsel bij de kantonrechter terecht. Omdat de kantonrechter iedere zaak afzonderlijk mondeling moet behandelen is deze methode echter minder geschikt voor het ontslag van grotere aantallen werknemers. De procedure bij de kantonrechter is wat sneller dan die bij UWV WERKbedrijf en duurt doorgaans zo'n twee maanden tussen de datum van indiening van het verzoekschrift en de datum van de beschikking van de kantonrechter. Als de kantonrechter dat wil kan de arbeidsovereenkomst daarna zelfs per direct worden ontbonden. Groot nadeel voor de werkgever is echter dat de kantonrechter bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen als regel een ontslagvergoeding zal toekennen gebaseerd op de kantonrechtersformule met correctiefactor 1. Maar ook de kantonrechter houdt bij een goede onderbouwing rekening met de financiële mogelijkheden en onmogelijkheden van de werkgever. Al met al is bij de kantonrechter maatwerk mogelijk.

Weg van overleg

Een ander belangrijk alternatief, en wellicht zelfs het eerste dat de werkgever zou dienen te overwegen, is de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen langs de weg van overleg met de werknemer. Die zal voor zijn medewerking doorgaans een ontslagvergoeding verlangen. De voorwaarden om een WW-uitkering te krijgen staan niet in de weg aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op deze wijze. Wel dient bij het bepalen van de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst rekening te worden gehouden met wettelijke regels die aangeven wanneer de WW-uitkering in een dergelijk geval ingaat.

Sinds 1 april 2009 kunnen de personeelskosten niet alleen worden verlaagd door werknemers te ontslaan, maar ook door werknemers minder te laten werken en hen voor het deel waarvoor zij niet meer werken in aanmerking te laten komen voor een WW-uitkering. Een belangrijke

voorwaarde van de regeling is dat werknemers na het einde van de werktijdverkortening (maximaal 50% in maximaal 65 weken) nog 13 weken lang in dienst van de werkgever moeten blijven. De werkgever die het niet ziet zitten dat hij zijn werknemers op die termijn weer volledig te werk kan stellen, kan beter tot ontslag overgaan.

Ook bij ontslag om bedrijfseconomische redenen kan men in beginsel bij de kantonrechter terecht.

Tot slot: de ruimte in dit magazine liet niet toe om alle details van de besproken regelingen weer te geven. Werkgevers die willen besparen op personeelskosten doen er goed aan eerst nader advies in te winnen. ■

