

Salaris Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als lezer van Salaris Rendement bent u altijd op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op het gebied van loonheffingen, sociale verzekeringen, arbeidsrecht en loonadministratie. Zo behaalt uw onderneming het hoogste rendement.

Salaris Rendement biedt u:

- praktische artikelen over nieuwe wet- en regelgeving, vol tips voor de praktijk;
- al het relevante nieuws voor u als salarisprofessional;
- verdieping en jurisprudentie over actuele onderwerpen;
- antwoorden op veelgestelde vragen;
- handige stappenplannen;
- gedegen vergelijkend warenonderzoek onder leveranciers en dienstverleners;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op het gebied van salarisadministratie;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/salarisblad

MANIEREN OM AF TE WIJKEN VAN HET AFSPIEGELINGSBEGINSEL

De juiste mensen zien te behouden

Bij een reorganisatie moet een werkgever soms afscheid nemen van werknemers om het voortbestaan van de organisatie te kunnen (blijven) waarborgen. Het is dan belangrijk om de juiste werknemers te behouden. Maar het arbeidsrecht beperkt de vrijheid om te bepalen wie u mag ontslaan. U moet namelijk aan de hand van het afspiegelingsbeginsel bepalen wie moet worden ontslagen. In dit artikel leest u in welke situaties u kunt afwijken van het afspiegelingsbeginsel.

Er is een aantal manieren om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel. In dit artikel zijn ze op een rij gezet. De eerste afwijkingsmogelijkheid geldt voor de gedetacheerde werknemers. Steeds vaker werken ondernemingen met detachingsconstructies, misschien bent u er wel één van. Het kan dan voorkomen dat u bij een reorganisatie afscheid moet nemen van een gedetacheerde werknemer.

Bijzonder

Mogelijk is het voor u onwenselijk of zelfs onmogelijk om deze gedetacheerde werknemer te vervangen. In dat geval kunt u afwijken op grond van de zogenoemde hardheidsclausule. U moet in die situatie wel aannemelijk maken dat vervanging redelijkerwijs niet kan worden gerealiseerd en dat er daarom moet worden afgeweken van het afspiegelingsbeginsel. Daarbij kunnen allerlei omstandigheden een rol spelen. Denk bijvoorbeeld aan de inhoud van de opdrachtovereenkomst of de persoonlijke kwaliteiten van de gedetacheerde werknemer.

De tweede afwijkingsmogelijkheid geldt voor de werknemer die zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden heeft dat een ontslag van deze werknemer bezwaarlijk is voor het functioneren van de onderneming.

Impact

Om van deze uitzondering gebruik te kunnen maken, moet u aannemelijk maken dat de werknemer daadwerkelijk de bijzondere kennis en bekwaamheden heeft. Ook moet u aannemelijk

Maatwerk leveren

Hoewel het in praktijk vaak niet mogelijk is om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel, is het wel belangrijk om de afwijkingsmogelijkheden te kennen. Doen de bijzondere omstandigheden zich namelijk voor, dan kunt u daarmee maatwerk leveren. Op die manier kunt u de juiste mensen behouden.

maken dat die bijzondere kennis en bekwaamheden anders zijn dan de normale functievereisten. De werknemer die beter functioneert, valt daar dus niet onder. Vervolgens wordt beoordeeld wat de negatieve gevolgen zijn voor uw onderneming als deze werknemer wordt ontslagen. Als blijkt dat de impact van het ontslag te groot is voor de organisatie, kunt u gebruikmaken van de uitzondering. UWV geeft voor deze situatie als voorbeeld de werknemer die in een kleine onderneming werkt en beschikt over een grootrijbewijs en dus in een vrachtwachten mag rijden. Hierdoor kan hij de enige vrachtwagenchauffeur in de onderneming bij afwezigheid vervangen.

Toekomst

De derde afwijkingsmogelijkheid geldt voor de werknemer die bovengemiddeld presteert of de potentie heeft dat in de toekomst te doen. U kunt maximaal 10% van de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen, uitzonderen van het afspiegelingsbeginsel op basis van deze afwijkingsmogelijkheid. Deze uitzonderingsmogelijkheid moet dan wel zijn vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of een regeling van een bestuursorgaan.

Complex

Als u aan deze voorwaarden voldoet, moet u aan nog een aantal strenge vereisten voldoen. Zo moet u aannemelijk maken dat de werknemer bovengemiddeld presteert of de potentie heeft dat in



Toepassen van het afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel heeft tot doel de samenstelling van de werknemers voor en na de reorganisatie qua leeftijdsopbouw zo veel mogelijk te behouden.

Uitwisselbaar

Eerst neemt u afscheid van ingeleende werknemers, werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt of dat binnen 26 weken doen, oproepkrachten met een nulurencontract en werknemers van wie het tijdelijk contract binnen 26 weken eindigt. Daarna zet u volgende stappen:

- 1 U bepaalt binnen welke categorie (wederkerig uitwisselbare) functies moet worden ingekrompen en van hoeveel werknemers u afscheid moet nemen.

- 2 Per categorie (wederkerig uitwisselbare) functies worden de werknemers op basis van hun leeftijd ingedeeld in leeftijdsgroepen.
- 3 Met behulp van een rekenmethode wordt bepaald binnen welke leeftijdsgroepen de ontslagen moeten vallen en hoeveel werknemers dat per leeftijdsgroep zijn.
- 4 Vervolgens komt binnen een aangewezen leeftijdsgroep steeds de werknemer met het kortste dienstverband als eerste in aanmerking voor ontslag (last in, first out-principe).

Door op deze manier de ontslagvolgorde te bepalen, wordt discriminatie en willekeur voorkomen.

de toekomst te doen. Dit moet periodiek zo zijn beoordeeld. Het moet ook aan alle werknemers kenbaar zijn gemaakt dat de specifieke werknemer bovengemiddeld presteert of de potentie heeft dat te gaan doen. Verder moeten alle werknemers dezelfde mogelijkheden hebben gekregen om zich te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer. Het toepassen van deze afwijkingsmogelijkheid mag er niet toe leiden dat er ineens meer werknemers uit de jongste en de oudste leeftijdsgroepen voor ontslag in aanmerking komen. Deze regeling is echter zo complex dat daar in de praktijk eigenlijk geen gebruik van wordt gemaakt.

Overslaan

U mag ook afwijken van het afspiegelingsbeginsel voor de werknemer die een arbeidsbeperking heeft. Door gebruik te maken van deze uitzondering kunt u een werknemer met een arbeidsbeperking in dienst houden, ook al komt deze werknemer op basis van het afspiegelingsbeginsel eigenlijk in aanmerking voor ontslag. Deze werknemer kan in dit geval worden overgeslagen. De eerstvolgende werknemer op basis van het afspiegelingsbeginsel komt dan voor ontslag in aanmerking. Voor sommige werkne-

mers met een arbeidsbeperking kunt u een loonkostensubsidie ontvangen.

Afscheid

Als deze loonkostensubsidie vervalt, kunt u genoodzaakt zijn afscheid te nemen van deze werknemer. In die situatie kunt u de werknemer met een arbeidsbeperking ontslaan wegens het vervallen van de loonkostensubsidie, zonder dat u het afspiegelingsbeginsel hoeft toe te passen.

Ontslagcommissie kan eigen criteria vaststellen

Om het afspiegelingsbeginsel te omzeilen, kan uw organisatie ook de samenwerking zoeken met cao-partijen.

Selectiecriteria

Gezamenlijk kan worden besloten om een onafhankelijke ontslagcommissie in te stellen. Van deze mogelijkheid kan alleen gebruik worden gemaakt, als dat is vastgelegd in de

cao. Verder moet er daadwerkelijk een cao-ontslagcommissie zijn opgericht. Er is inmiddels een aantal cao's waarin van deze mogelijkheid gebruik is gemaakt. De ontslagcommissie neemt in dat geval de taken van UWV over. Deze commissie kan in die situatie dus bepalen of er een bedrijfseconomisch ontslag kan worden gerealiseerd. Een ontslagcommissie kan daarbij eigen selectiecriteria vaststellen die worden gebruikt om de ontslagvolgorde te bepalen.

Stoelendansmethode

De laatste mogelijkheid om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel is de zogenaamde stoelendansmethode. Eigenlijk wordt met deze methode niet zozeer afgeweken van het afspiegelingsbeginsel, maar met deze methode kunt u wel de uitkomst beïnvloeden.

De stoelendansmethode houdt in dat u een functie laat vervallen (waardoor alle werknemers in die functie boventallig worden) en vervolgens een nieuwe functie creëert. U kunt dan in principe zelf bepalen welke werknemer u plaatst in de nieuwe functie. Hierbij kunt u dan selecteren op kwaliteit en/of geschiktheid.

Omgekeerd

Dit is niet mogelijk als in de nieuwe functie een deel van de oude werkzaamheden terugkomen én de boventallige werknemers even geschikt zijn om in deze functie te worden geplaatst. In dat geval zal de werkgever op basis van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel een werknemer in de nieuwe functie moeten plaatsen. Kort samengevat moet de werknemer met het langste dienstverband dan als eerste worden geplaatst.

Laura Smit, advocaat bij HerikVerhulst Advocaten. tel.: (010) 297 39 18, e-mail: smit@herikverhulst.nl, www.herikverhulst.nl

! In het kader kunt u lezen over de ontslagvolgorde bij het afspiegelingsbeginsel. U vindt hiervoor een rekentool op rendement.nl/salaristools.