

Regel een ontslag om bedrijfseconomische redenen

Snel en effectief naar een bedrijfseconomisch ontslag



CHECKLIST

Publicatiedatum:
19 juni 2020

Uw organisatie wil of moet om bedrijfseconomische redenen medewerkers ontslaan. Een pijnlijk, maar noodzakelijk besluit voor de toekomstbestendigheid van uw organisatie.

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen moet u rekening houden met veel en ingewikkelde regels, die uw organisatie stap-voor-stap nauwkeurig moet toepassen.

Met deze toolbox doorloopt u alle stappen die nodig zijn voor het regelen van een snelle en effectieve ontslagprocedure.

Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

| | |
|--|-----|
| Lees over ontslag om bedrijfseconomische redenen | p.2 |
| Onderzoek ook andere opties | p.3 |
| Houd rekening met de rol van de medezeggenschap | p.3 |
| Stel de uitwisselbare functies vast | p.3 |
| Stel de ontslagvolgorde vast | p.4 |
| Motiveer en bewijs de bedrijfseconomische noodzaak | p. |
| Voldoe aan de herplaatsingsverplichting | p.4 |
| Opzeggen en einde dienstverband | p.5 |

Stao voor stap naar een ontslag om bedrijfseconomische redenen

Een besluit om afscheid te nemen van medewerkers is nooit leuk, maar kan noodzakelijk zijn om de toekomst van uw organisatie veilig te stellen. Het regelen van een ontslag om bedrijfseconomische redenen is geen eenvoudige klus. Deze toolbox helpt u bij nemen van de juiste beslissingen en het doorlopen van alle noodzakelijke stappen.

Stap 1 Download de interactieve checklist



CHECKLIST

[Regel een ontslag om bedrijfseconomische redenen](#)

De eerste checklist heeft u nu voor u liggen Hierin staan alle onderdelen van de toolbox genoemd. U kunt de status van de te nemen stappen in deze checklist bijhouden en afvinken welke onderdelen u heeft afgerond. Dit vinkje kunt u dus vast zetten.

Opmerkingen

Stap 2 Lees over ontslag om bedrijfseconomische redenen



ARTIKEL

[Ontslagaanvraag via UWV](#)

De coronacrisis leidt in veel organisaties tot dusdanige financiële malaise dat het aanvragen van een ontslag van werknemers onvermijdelijk is. Maar ook andere maatregelen die een organisatie neemt voor een doelmatige bedrijfsvoering kunnen leiden tot een ontslag op bedrijfseconomische redenen. Hoe steekt een ontslag op bedrijfseconomische gronden in elkaar? Lees het in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**CHECKLIST****[Alle wet- en regelgeving op een rij](#)**

Met deze checklist heeft u snel een overzicht van alle wet- en regelgeving die van toepassing is bij een ontslag(aanvraag) op bedrijfseconomische gronden. Zo weet u zeker dat u aan alles gedacht heeft. In de checklist staat uitleg over de rol van het Burgerlijk Wetboek (BW), de Ontslagregeling, de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV, de Regeling UWV ontslagprocedure en de Wet melding collectief ontslag (WMCO). Bekijk de checklist voor een goed overzicht.

Opmerkingen**ARTIKEL****[Afspiegelen per groep, onderneming of bedrijfsonderdeel?](#)**

Om de toekomst veilig te stellen, moet u reorganiseren. Het is immers van groot belang voor de gezondheid van uw organisatie om mee te bewegen met veranderingen in de markt: stilstand is achteruitgang.

Als de werkgever UWV om een ontslagvergunning vraagt, zal UWV de bedrijfseconomische noodzaak toetsen. Hetzelfde geldt voor een ontslag via de rechter. In dit verdiepingsartikel leest u of UWV in uw situatie de bedrijfseconomische redenen toetst per groep van ondernemingen, per onderneming of per bedrijfsonderdeel.

Opmerkingen



V & A

[Wat is de rol van de Ontslagadviescommissie \(OAC\)?](#)

Uw organisatie heeft een ontslaaanvraag ingediend om bedrijfseconomische redenen bij UWV. Nu is UWV advies aan het inwinnen bij de Ontslagadviescommissie (OAC). Dit levert vertraging op in de afhandeling van de ontslaaanvraag. Wat is een OAC? En waarom heeft het UWV daar advies van nodig? Het antwoord leest u in deze V&A.

Opmerkingen



V & A

[Wat is de rol van de kantonrechter?](#)

Helaas moeten in uw organisatie ook banen verdwijnen. Om de toekomst van de organisatie financieel veilig te stellen, moeten die ontslagen zo snel mogelijk geregeld zijn. Bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen moet u een ontslagvergunning bij UWV aanvragen. Maar moet u ook nog rekening houden met een gang naar de rechter? In de V&A vindt u het antwoord op deze vraag.

Opmerkingen



ARTIKEL

[Ontslag via de cao-ontslagcommissie](#)

De Wet werk en zekerheid biedt de mogelijkheid om bij cao een ontslagcommissie in te stellen. Dit heeft als gevolg dat de werkgever voor bedrijfseconomisch ontslag geen toestemming aan UWV moet vragen, maar aan de ontslagcommissie. Het oprichten van een ontslagcommissie is verplicht als cao-partijen willen afwijken van de ontslagvolgorde uit de Ontslagregeling. Hoe werkt dit in de praktijk? U leest het in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

Stap 3 Onderzoek ook andere opties



OVEREENKOMST

Beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden

Als uw medewerker hiermee instemt, dan kunt u de arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden. Gebruik hiervoor deze voorbeeldovereenkomst.

Opmerkingen



Collectief ontslag

Houd er rekening mee dat ook een beëindiging via een beëindigingsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische omstandigheden meetelt bij het vaststellen van het aantal ontslagen volgens de [Wet melding collectief ontslag](#).



V & A

Mag een deeltijdontslag nu wel of niet?

Uw organisatie heeft nog wel werk, maar niet meer zoveel. Daarom wilt u een aantal werknemers voor een gedeelte van hun uren ontslaan. Is de arbeidsovereenkomst ondeelbaar, waardoor een deeltijdontslag niet bestaat? Of is het wél mogelijk? Hoe zit het nu precies? Dat leest u in deze V&A.

Opmerkingen



ARTIKEL

[Is een loonoffer mogelijk?](#)

Als een werkgever met tegenslag te maken krijgt en in de financiële problemen komt, zal hij op zoek gaan naar maatregelen die ervoor kunnen zorgen dat zijn organisatie het hoofd boven water houdt. Een loonoffer van werknemers kan zo'n maatregel zijn. Als werknemers hier echter niet aan willen meewerken, is een wijziging van de arbeidsvoorwaarden in veel gevallen niet mogelijk om door te voeren. In dit verdiepingsartikel veel informatie over het loonoffer.

Opmerkingen

Stap 4 Houd rekening met de rol van de medezeggenschap



CHECKLIST

[Medezeggenschap bij ontslag om bedrijfseconomische redenen](#)

Aan de hand van deze checklist stelt u vast welke rechten de vakbonden en de ondernemingsraden hebben bij ontslag op bedrijfseconomische gronden. Als uw organisatie wil of moet reorganiseren dan speelt de medezeggenschap een rol. Onder medezeggenschap vallen zowel de vakbonden, de ondernemingsraden, de personeelsvertegenwoordiging (PVT) als de personeelsvergadering. Gebruik de checklist om er zeker van te zijn dat u niets over het hoofd ziet.

Opmerkingen



INFOGRAPHIC

[Verplicht melden collectief ontslag](#)

Wilt u in een periode van 3 maanden ten minste 20 werknemers ontslaan? Dan is het mogelijk dat u op grond van de Wet melding collectief ontslag hiervan melding moet maken bij de vakbonden en UWV. Bekijk de infographic om te weten of u verplicht bent een collectief ontslag te melden.

Opmerkingen

Stap 5 Stel de uitwisselbare functies vast



V & A

[Wat is een stoelendans bij reorganisatie?](#)

In onze organisatie laten we een functie volledig vervallen. Delen van die functie komen terug in een nieuwe functie. Nu zegt één van de medewerkers dat hij aanspraak maakt op de nieuwe functie, vanwege de stoelendans. Maar wat is een stoelendans? De stoelendans is uitgelegd in deze V&A.

Opmerkingen



V & A

[Wat is het verschil tussen een uitwisselbare en passende functie?](#)

Uw organisatie moet reorganiseren en helaas komen daardoor ook functies te vervallen. Nu zit u met de vraag wat het verschil is tussen een uitwisselbare functie en een passende functie. En waarom dat verschil belangrijk is bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. In de V&A vindt u de uitleg.

Opmerkingen



STAPPENPLAN

Vaststellen uitwisselbare functies

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, als de functies vergelijkbaar zijn wat betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, de tijdelijke of structurele aard, het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. Dit stappenplan helpt u bij het bepalen van de uitwisselbaarheid van functies.

Opmerkingen

Stap 6 Stel de ontslagvolgorde vast



V & A

Waarom is de peildatum zo belangrijk?

U bent binnen de organisatie druk bezig met een reorganisatie. Hierbij komen ook banen te vervallen. De peildatum is erg belangrijk. Wat is precies een peildatum, hoe stelt u die vast en waarom is die datum eigenlijk zo belangrijk? U leest het in deze V&A.

Opmerkingen



V & A

Wat is de positie van de payrollmedewerker?

U heeft werknemers die rechtstreeks bij u in dienst zijn en werknemers die op basis van payroll werken. Nu moet u bezuinigen en dat betekent ook dat uw organisatie medewerkers moet ontslaan. Moet u de overeenkomsten van de payrollmedewerkers als eerste beëindigen? Het antwoord op deze vraag vindt u in de V&A.

Opmerkingen



STAPPENPLAN

De eerste ontslagen bij bedrijfseconomisch ontslag

Met dit stappenplan stelt u snel vast welke werknemers u eerst moet ontslaan bij ontslag om bedrijfseconomische redenen en in welke volgorde. Voordat u de arbeidsovereenkomsten van vaste medewerkers of van medewerkers met een tijdelijk contract dat langer duurt dan 26 weken mag opzeggen, moet u eerst afscheid nemen van andere medewerkers. De medewerkers zijn onderverdeeld in 5 groepen, waarvan u op een vaste volgorde de (arbeids)overeenkomst moet beëindigen. Op basis van dit stappenplan deelt u de medewerkers in de juiste groep in en weet u welke medewerkers als eerste voor ontslag in aanmerking komen.

Opmerkingen

Stap 7 Voldoe aan de herplaatsingsverplichting



ARTIKEL

[Een ontslag voorkomen door herplaatsing](#)

De wet beschermt een werknemer op verschillende manieren tegen ontslag. Eén daarvan is de herplaatsingsplicht: uw organisatie moet voor een werknemer die op de schopstoel zit op zoek naar een andere passende functie. Dat scheelt de werknemer mogelijk een vermoeiende sollicitatieperiode. Voor uzelf betekent de herplaatsingsplicht in de eerste plaats extra werk. Lees in dit verdiepingsartikel wat de werknemer van u mag verwachten.

Opmerkingen



FORMULIER

[Het herplaatsingsgesprek](#)

In veel gevallen moet u, voordat u een werknemer mag ontslaan, onderzoeken of u de werknemer in een passende functie kunt herplaatsen. Met behulp van dit formulier stelt u de juiste vragen en legt u die duidelijk vast.

Opmerkingen

Stap 8 Motiveer en bewijs de bedrijfseconomische noodzaak



CHECKLIST

[Motiveer de bedrijfseconomische noodzaak bij ontslag](#)

Een goed gemotiveerde en met bewijsstukken onderbouwde ontslagaanvraag kan de doorlooptijd van de besluitvorming van UWV aanzienlijk versnellen. De Uitvoeringsregels bij ontslag om bedrijfseconomische gronden kennen 6 verschillende bedrijfseconomische gronden. Per grond vindt u in de checklist de relevante motivatie en bewijsstukken. Zorg met behulp van de checklist dat u niets vergeet.

Opmerkingen

Stap 9 Pas het afspiegelingsbeginsel toe



INFOGRAPHIC

[Hoe zit het afspiegelingsbeginsel in elkaar?](#)

Bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen bepaalt de werkgever welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Het afspiegelingsbeginsel zorgt ervoor dat de ontslagen eerlijk verdeeld worden en dat de leeftijdsopbouw van de werknemers binnen de organisatie gelijk blijft. Bekijk de infographic voor uitleg over het afspiegelingsbeginsel.

Opmerkingen

**CHECKLIST****[Uitzonderingen op het afspiegelingsbeginsel](#)**

Aan de hand van deze checklist bepaalt u welke medewerker u mag uitzonderen van afspiegeling of ontslag bij een ontslagaanvraag op bedrijfseconomische gronden. Bij een ontslagaanvraag op bedrijfseconomische gronden bepaalt u in principe niet zelf welke medewerkers voor ontslag in aanmerking komen. U moet het afspiegelingsbeginsel toepassen. Toch is er ruimte om specifieke medewerkers uit te zonderen van ontslag en afspiegeling. Bekijk daarvoor de checklist.

Opmerkingen**CHECKLIST****[Opzegverboden bij ontslag om bedrijfseconomische redenen](#)**

Met deze checklist controleert u snel met welke opzegverboden u rekening moet houden bij een ontslag op bedrijfseconomische gronden. In de checklist is het verschil tussen een 'tijdens'-opzegverbod en een 'vanwege'-opzegverbod uitgelegd. Ook vindt u uitleg over het belang van dat verschil.

Per opzegverbod staat beschreven of dat opzegverbod wel of niet van toepassing is bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen en hoe u daarmee omgaat bij het vragen van een ontslagvergunning aan UWV. Gebruik de checklist om alle opzegverboden te checken.

Opmerkingen



REKENTOOL

[Afspiegelingsbeginsel toepassen](#)

Bij een ontslaanvraag om bedrijfseconomische redenen mag u niet zelf de medewerkers kiezen waar uw organisatie afscheid van wil nemen. U moet eerst de externe medewerkers, AOW'ers en flexkrachten ontslaan en daarna is het afspiegelingsbeginsel van toepassing. Deze rekentool helpt u bij het hanteren van de correcte ontslagvolgorde. Zo maakt u snel de juiste afwegingen. Vul de rekentool in om te weten welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen.

Opmerkingen

Stap 10 Opzeggen en einde dienstverband



MAATWERKBRIEF

[Opzeggen arbeidsovereenkomst](#)

De werkgever moet binnen 4 weken na ontvangst van de ontslagvergunning de arbeidsovereenkomsten opzeggen, met inachtneming van de opzegtermijn. Hierbij mag de werkgever de opzegtermijn verkorten met de duur van de UWV procedure, zolang minimaal één maand opzegtermijn overblijft. Gebruik de maatwerkbrief voor een rechtsgeldige opzegging.

Opmerkingen

**REKENTOOL**

[Transitievergoeding bepalen](#)

Als uw organisatie een werknemer ontslaat of het contract van een werknemer niet verlengt, kan de werknemer recht hebben op een transitievergoeding. Na invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) moet uw organisatie al vanaf de eerste dag van het dienstverband een transitievergoeding betalen, bij onvrijwillig vertrek van de werknemer. Met deze online rekentool bepaalt u om welk bedrag het gaat.

Opmerkingen

**CHECKLIST**

[Wat telt mee voor de hoogte van de transitievergoeding?](#)

U moet de transitievergoeding berekenen aan de hand van het maandloon van de werknemer. Deze tool geeft u een overzicht van de looncomponenten waarover u de verschuldigde transitievergoeding moet berekenen. Controleer met behulp van de checklist welke loonbestanddelen wel en niet meetellen voor de berekening van de transitievergoeding.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Transitievergoeding is vanaf 1 juli vaker te verlagen](#)

Werkgevers kunnen vanaf 1 juli 2020 in meer gevallen de kosten voor de transitievergoeding verlagen. Zij mogen dan kosten voor activiteiten gericht op een andere functie binnen de eigen organisatie ook in mindering brengen op de transitievergoeding. U leest hierover meer in dit nieuwsartikel

Opmerkingen

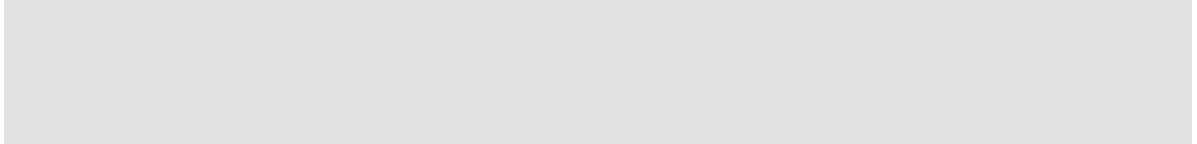


V & A

Wat is de wederindiensttredingsvoorwaarde?

U heeft iets gehoord over een verplichting om ontslagen werknemers weer in dienst te nemen, als er weer vacatures zijn. Hoe zit dat precies in elkaar? Het antwoord vindt u in deze V&A.

Opmerkingen



Toch nog vragen?

Als u na het bestuderen van deze toolbox nog vragen heeft over ontslag om bedrijfseconomische redenen in uw organisatie, dan kunt u die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis uw vraag via rendement.nl/adviesdesk en ontvang binnen 5 werkdagen een antwoord.