

Toepassing afspiegelingsbeginsel in het onderwijs en de kinderopvang

Versie 1 van 19 juli 2021, drs W. (Wilma) Rijndorp-Kreft, senior adviseur/manager advies i.s.m. mr. B. (Bianca) Brouwer, mr. E.(Erik) Bal en mr. B. (Bettina) van der Meijden, juristen Dyade Advies

In deze notitie werken wij de beslispunten uit die aan de orde zijn bij bedrijfseconomisch ontslag.

Per 1 juli 2015 is het ontslagstelsel voor het bijzonder onderwijs gewijzigd. De wijzigingen hebben onder andere tot gevolg dat bedrijfseconomisch ontslag op basis van het afspiegelingsbeginsel plaatsvindt en dat het UWV voorafgaand aan een ontslag de reden voor het ontslag toetst. Vanaf 1 januari 2020 geldt het afspiegelingsbeginsel, vanwege de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) die op 1 januari 2020 is ingegaan, ook voor het openbaar onderwijs.

Voor het primair onderwijs geldt dat daarnaast de toets achteraf via het Participatiefonds blijft bestaan.

Vanaf juli 2016 gelden aangepaste uitvoeringsregels van UWV, gebaseerd op de laatst in werking getreden wetgeving. Het UWV heeft een en ander neergelegd in haar 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen'. Regelmatig worden deze uitvoeringsregels aangepast. Deze notitie is mede gebaseerd op de uitvoeringsregels van UWV van september 2020.

De onderliggende wetgeving is neergelegd in de volgende regelingen en wetten:

- Regeling van de Minister van SZW van 23 april 2015 tot vaststelling van regels met betrekking tot toestemming van het UWV tot opzegging van de arbeidsovereenkomst (regeling UWV Ontslagprocedure)
- Regeling van de Minister van SZW van 23 april 2015 tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling);
- Regeling van de Minister van SZW van 1 juli 2016 tot wijziging van de ontslagregels vanwege het afschaffen van de VAR en enkele andere wijzigingen;
- Verzamelwet SZW 2016 t/m 2021;
- Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van 1 juli 2016 (Stb. 2015, 376) en technische aanpassingen;
- Het Burgerlijk Wetboek, boek 7.

Bovenstaande vraagt sinds 1 juli 2015 een andere aanpak voor het bepalen welke medewerker als eerste voor ontslag in aanmerking komt. Daarnaast zijn de procedurevereisten voor het organiseren van het ontslag aangepast.

Er is in 2015 op initiatief van Dyade en in samenspraak met de PO-raad contact gelegd met het UWV om te komen tot een eenduidige procedure voor schoolbesturen richting het UWV. Een en ander om de administratieve last en complexiteit voor schoolbesturen te beperken. De opbrengsten van dat overleg zijn neergelegd in handreikingen en instrumenten. Naast de handreiking die nu voor u ligt verwijzen wij u graag naar de overige stukken en informatie op onze site. Zie <https://dyade.nl/advies/po-advies/>

In deze notitie behandelen wij stapsgewijs de te doorlopen procedure bij bedrijfseconomisch ontslag.

1. Toetsingskader van het UWV

Het UWV respecteert in beginsel dat een organisatie de geëigende beslissingen moet kunnen nemen die nodig zijn voor een gezonde en doelmatige bedrijfsvoering, ook op de langere termijn. Het UWV toetst deze bedrijfsbeslissingen marginaal. Marginale toetsing betekent dat het UWV de voorliggende zaak niet benadert vanuit de positie van de belanghebbende, maar juist vanuit een bepaalde afstandelijkheid in de benadering en oordeelsvorming.

Bedrijfseconomische redenen kunnen zijn: een slechte financiële positie, werkvermindering (door daling van het aantal leerlingen), organisatorische veranderingen/reorganisatie, technologische veranderingen, beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, bedrijfsverhuizing of het vervallen van een loonkostensubsidie of een combinatie van deze factoren (artikel 1, begripsbepaling Ontslagregeling). Vanwege de WNRA is hieraan toegevoegd ontslag als gevolg is van een democratisch genomen besluit.

Het moet gaan om structurele afname van werk, herstel van werkgelegenheid moet niet binnen 26 weken na het besluit over de aanvraag ontslagvergunning door UWV verwacht worden (artikel 8, Ontslagregeling). En herplaatsing van de met ontslag bedreigde persoon of personen moet, eventueel met scholing, niet binnen een redelijke termijn mogelijk zijn. En de ontslagen moeten noodzakelijk zijn in verband met een doelmatige bedrijfsvoering.

Let wel, het moet wel echt gaan om het vervallen van arbeidsplaatsen en niet het vervangen van medewerkers in vaste dienst voor goedkopere arbeidskrachten. Het UWV controleert hier sterk op. Wel wordt redelijk gevonden dat er sprake is van uitbesteden van activiteiten die niet direct met het primair proces te maken hebben (zoals de financiële administratie voor een schoolbestuur) of als het noodzakelijk is te beëindigen om innovaties mogelijk te maken die van belang zijn voor het voortbestaan van een organisatie. Daarbij is nieuw opgenomen dat uitbesteden aan zelfstandigen alleen aan échte zelfstandigen moet plaatsvinden (artikel 6, Ontslagregeling).

In eerste instantie toetst het UWV de redelijke grond voor het ontslag. De werkgever moet de reden voor het ontslag of de ontslagen helder en inzichtelijk onderbouwen.

Voor het primair onderwijs: Volgens het reglement van het Participatiefonds wordt een formatief ontslag onderbouwd op basis van het verschil tussen de personele inkomsten van één schooljaar ten opzichte van de personele inkomsten van het opvolgend schooljaar. Het verschil is dan de ruimte waarbinnen ontslagen kunnen vallen, de ontslagruimte. Het Participatiefonds heeft in haar reglement aangegeven dat zij voor beëindiging van dienstverbanden van medewerkers in vaste dienst, onder voorwaarden, vrijstelling verlenen voor het vergoedingsverzoek in geval het UWV een ontslagvergunning heeft afgegeven. Daartoe is aan de set modelverklaringen van het Participatiefonds enkele specifieke verklaringen toegevoegd. Uit haar toelichting blijkt echter dat het Participatiefonds vast blijft houden aan de artikelen in het reglement die bepalen dat een ontslagruimteberekening als basis dient voor het bepalen voor de omvang van de ontslagen. De ontslagregels van UWV voorzien niet in deze bijkomende verplichting. Vooralsnog blijft het primair onderwijs te maken hebben met twee uiteenlopende verantwoordingen voor ontslag op bedrijfseconomische gronden.

Het UWV kijkt breder naar een organisatie. Ook personele uitgaven, materiële inkomsten en uitgaven en zelfs investeringen moeten in de onderbouwing worden betrokken.

Bij een bedrijfseconomisch ontslag wegens een slechte financiële positie verwacht het UWV van een werkgever minimaal dat hij de oorzaak van de slechte financiële positie helder en inzichtelijk presenteert en toelicht, concreet feiten en omstandigheden benoemt waaruit de bedrijfseconomische noodzaak blijkt, onder verwijzing naar specifieke posten/passages in de meegestuurd cijfermatige rapportages, een (concrete) onderbouwing geeft van het minimaal te bezuinigen bedrag op personeelskosten en benoemt welke andere kostenbesparende maatregelen zijn of worden genomen.

De werkgever dient de aanvraag te onderbouwen met cijfermatige gegevens over de afgelopen drie jaren en het huidige jaar. Financiële verslaglegging over alle drie de jaren is niet nodig indien de slechte financiële positie mede uit andere documentatie blijkt, bijvoorbeeld uit een gemotiveerde brief van de accountant en/of de bank waarin het krediet wordt opgezegd of beperkt. Daarnaast dient de werkgever een liquiditeitsbegroting voor minimaal de komende zes maanden te verstrekken.

Bij bedrijfseconomisch ontslag wegens werkvermindering, bijvoorbeeld vanwege leerlingendaling, geldt een andere onderbouwing, te weten een toelichting op oorzaak en achtergrond, een toelichting op de ontwikkeling in de omvang van de werkzaamheden gedurende de laatste 18 maanden en de personeelsopbouw (aantal werknemers en functie), een prognose voor de komende 26 weken, activiteiten voor behoud/verkrijgen van werk, een toelichting op het laten vervallen van arbeidsplaatsen, de jaarrekening van het laatste boekjaar en de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Ook moet u aantonen dat een andere inrichting van de organisatie voor uw organisatie geen oplossing van het probleem zou zijn.

Voor de overige gronden voor bedrijfseconomisch ontslag (organisatorische veranderingen/ reorganisatie, technologische veranderingen, etc.) geldt per grond een eigen onderbouwing. In deze verwijzen wij u graag naar de aanvraagformulieren ontslagvergunning, bijlage C, welke u op [UWV.nl](https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-ontslagvergunning-wegens-bedrijfseconomische-redenen-deel-a.aspx) kunt vinden. Zie: <https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-ontslagvergunning-wegens-bedrijfseconomische-redenen-deel-a.aspx>.

Bij elke aanvraag dient een volledig personeelsoverzicht aangeleverd te worden met daarin alle medewerkers die op de peildatum werkzaam zijn bij de werkgever. Ook medewerkers met flexibele contracten, tijdelijke werknemers en AOW-gerechtigden moeten hierin meegenomen worden. Daarbij hoort een vermelding van de omvang van de urenvermindering en welke functies en welke aantallen functies met ontslag worden bedreigd (hoofdstuk 1, Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen, UWV)

Indien lijvige dossiers worden aangeboden of ingewikkelde bijlagen worden bijgevoegd vraagt het UWV een samenvatting. Het bijvoegen van een reorganisatie-, herstructurerings- of inkrimpingsplan voorziet in die behoefte. In een dergelijk plan wordt beschreven hoe de situatie nu is, hoe de situatie op termijn zal zijn en wat de gevolgen zijn voor de medewerkers. Voorts wordt aangegeven welke keuzes worden gemaakt met betrekking tot de inkrimping van het personeelsbestand.

Bij beëindiging van dienstverbanden of ontslag van meer dan 20 medewerkers (inclusief payrollmedewerkers) binnen een periode van 3 maanden binnen één werkgebied van het UWV, is de werkgever verplicht de vakbonden te informeren en consulteren. In dat geval heeft de werkgever de bedrijfseconomische noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen niet nogmaals te onderbouwen richting het UWV. Indien uit een schriftelijke verklaring van de vakbonden blijkt dat voor een doelmatige bedrijfsvoering het noodzakelijk is dat de arbeidsplaatsen komen te vervallen is dat voldoende. Het UWV zal dan uitgaan van de verklaring van de bonden, tenzij er sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden.

In paragraaf 1.5 van de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen, UWV, is opgenomen dat bij gedwongen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen de OR (lees medezeggenschapsraad voor onderwijsorganisaties) om advies gevraagd moet worden.

Voor het primair onderwijs geldt nog de verplichting jaarlijks voor 1 mei een meerjarenformatieplan en bestuursformatieplan te hebben vastgesteld (artikel 2.1 cao po 2019-2020). Ook in de andere onderwijssectoren is een formatiebeleid aan de orde.

Voorts geldt in het PO, VO, MBO en HBO dat als er sprake is van (dreigend) gedwongen ontslag er contact op moet worden genomen met de vakbonden voor het maken van afspraken. Voor de Kinderopvang geldt dat er, als er leden zijn van de vakbonden, ook met de vakbonden gesproken moet worden.

Bij het bepalen van de personele inkrimping dient het afspiegelingsbeginsel strikt gehanteerd te worden (zie paragraaf 2° van deze notitie), zodat de juiste medewerkers voor ontslag worden voorgedragen.

Er moet in dezen aandacht zijn voor de mogelijkheden voor herplaatsing. Indien herplaatsing binnen een redelijke termijn mogelijk is, met of zonder scholing, kan geen ontslag worden doorgevoerd. De redelijke termijn is gesteld op de wettelijke opzegtermijn van één tot vier maanden die voor een werknemer in acht genomen moet worden, afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Voor werknemer met een arbeidshandicap wordt deze termijn gesteld op 26 weken (artikel 9 Ontslagregeling). Zie ook onderstaand overzicht.

Aantal jaren in dienst herplaatsingstermijn

Tot 5 jaren	: 1 maand
5 tot 10 jaren	: 2 maanden
10 tot 15 jaren	: 3 maanden
15 jaren en langer	: 4 maanden
werknemer met arbeidshandicap	: altijd 26 weken
AOW-gerechtigde	: altijd 1 maand

In geval van het bekijken van de mogelijkheden tot herplaatsing geldt een breder kader dan de bedrijfsvestiging (zie paragraaf 2a van deze notitie). Mogelijkheden moeten worden onderzocht binnen de gehele organisatie, concern of groep (een rechtsvorm waaronder bijvoorbeeld zorg en onderwijs actief zijn).

Mochten er passende vacatures ontstaan in de periode na ontslag dan is het redelijk dat de laatste medewerker die in afgevoerd als eerste op sollicitatiegesprek komt. U mag echter wel selecteren op basis van argumenten. Dat kan betekenen dat u een andere ex-collega voor laat gaan.

Omdat deeltijdontslag niet mogelijk is omdat een arbeidsovereenkomst ondeelbaar is, is het wel mogelijk een medewerker volledig te ontslaan en dan voor een lagere betrekkingsomvang aan te nemen. Dit mag alleen als er bij de aanvraag ontslagvergunning aan UWV een bewijs wordt gevoegd met de toezegging aan de medewerker voor het terug in dienst nemen onder dezelfde voorwaarden, doch voor een minder aantal uren. Het bewijs bestaat uit een brief aan de medewerker waarin de afspraken over de aanpassing van het dienstverband worden bevestigd.

Nu de omvang van uw formatieve probleem in beeld is kunt u het afspiegelingsbeginsel toe gaan passen.

Zoals aangegeven moeten er besluiten genomen worden. In onderstaande paragrafen behandelen wij deze besluiten in een logische volgorde in de vorm van een stappenplan.

2. Stappenplan

2a. Bedrijfsvestiging (artikel 3 Ontslagregeling)

Zodra, op basis van de feitelijke stand van zaken en de prognoses, de omvang van de problematiek bekend is zal de boventalligheid per bedrijfsvestiging moeten worden vastgesteld.

Een bedrijfsvestiging is een 'in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband'. Voor het primair onderwijs zal er veelal sprake zijn van een inkrimping op bestuursniveau, waarbij het bestuur wordt gezien als bedrijfsvestiging.

In bijzondere gevallen kan een bestuur claimen dat er sprake is van separate bedrijfsvestigingen. Dit kan aan de orde zijn als er sprake is van een zelfstandige interne organisatie door de aanwezigheid van een aparte rechtspersoon, het hanteren van een zelfstandige financiële rapportage, eigen verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering en aanneming en ontslag van personeel en een eigen medezeggenschap. Voorts moet er ook sprake zijn van een zelfstandige externe presentatie, wat wordt gecontroleerd door te kijken naar het adres, de klantenkring, de naam, het logo, de website, het briefpapier, eigen producten, registratie bij KvK en ook de geografische afstand tussen locaties. Op onze website treft u een uitwerking aan van de bedrijfsvestiging in het primair onderwijs. Vanuit Dyade Advies, het hoofdkantoor van het UWV en de PO-raad wordt u geadviseerd deze notitie te gebruiken als basis en deze toe te schrijven naar uw omstandigheden en mee te zenden met de aanvraag ontslagvergunning aan het UWV. Zie: <https://dyade.nl/advies/po-advies/>.

2b. Peildatum (Artikel 12 Ontslagregeling)

Een volgend belangrijk punt is de peildatum. Deze datum moet objectiveerbaar zijn en mag dan ook niet in de toekomst liggen. Niemand kan immers de toekomst met zekerheid voorspellen.

De keuze voor een bepaalde peildatum kan gevolgen hebben voor de medewerkers. Indien een medewerker in een bepaalde maand jarig is en de peildatum verschuift juist in die maand, dan zou deze medewerker terecht kunnen komen in een ander leeftijdscohort en op een andere plek in de afvloeiingsvolgorde.

Het UWV adviseert in artikel 12 lid 1 om als peildatum de datum dat de ontslagaanvragen aan het UWV worden gestuurd aan te houden. In lid 2 van hetzelfde artikel wordt de mogelijkheid geboden om uit te gaan van een eerder objectief vast te stellen moment. Een objectiveerbaar moment kan bijvoorbeeld zijn de datum van de boventalligheidsverklaring, waarna een herplaatsing- of mobiliteitstraject gaat lopen.

Hoe verder de datum in de toekomst ligt hoe meer personele mutaties kunnen optreden die de toepassing van het afspiegelingsbeginsel kunnen doorkruisen.

Schoolbesturen in het VO worden geadviseerd de datum ontslagaanvraag als peildatum te hanteren.

2c. Uitwisselbare functies (artikel 13 Ontslagregeling)

U kent inmiddels de omvang van het personele vraagstuk, die u als bedrijfsvestiging hanteert en u weet welke peildatum u moet hanteren. Dan is het nu zaak het personeelsbestand te bekijken.

De werkgever moet bekijken welke functies (en dus niet welke medewerkers) uitwisselbaar zijn en welke niet. Uitwisselbare functies worden in één functiecategorie geplaatst.

Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en qua niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

Bij het bepalen van de uitwisselbaarheid van functies wordt een zekere overdrachtsperiode ingecalculleerd. Het UWV hanteert het uitgangspunt dat een medewerker vrijwel direct inzetbaar moet zijn in de andere functie. In de praktijk zou het dan gaan om het kunnen aanleren/overdragen van de benodigde kennis en vaardigheden in enkele dagen of weken voor bepalende functie-eisen en 3 tot 6 maanden voor minder bepalende functie-eisen. Naarmate de overdrachtsperiode langer wordt, zal eerder worden geconcludeerd dat de functies niet uitwisselbaar zijn.

De omstandigheid dat een functie in deeltijd of op een specifieke dag wordt uitgevoerd kan een aanwijzing zijn voor de al dan niet uitwisselbaarheid van een functie. Denk aan twee secretaresses, één parttime en één fulltime. De fulltime medewerker verricht coördinerende taken en maakt op vaste dagen verslag van vergaderingen. Deze functies zijn niet uitwisselbaar omdat de parttime medewerker niet beschikbaar is op de dag dat er vergaderingen zijn.

Functies waarbij tijdelijk (minder dan 26 weken) vergelijkbaar werk wordt gedaan zijn niet uitwisselbaar. Het moet gaan om structurele werkzaamheden.

Binnen het primair onderwijs achten de vakbonden de functies L10 en L11 binnen het regulier basisonderwijs en L11 en L12 op het SBO en (V)SO uitwisselbaar. In de bijbehorende functiebeschrijving zou er niet heel veel verschil zitten en er is ook slechts één salarisschaal verschil. Een schoolbestuur zal moeten aantonen dat de invulling van de functies wezenlijk anders is om te rechtvaardigen dat de functies niet uitwisselbaar zijn. Dat kan bijvoorbeeld doordat er een specifiek functieprofiel met opleidingseisen ten grondslag ligt aan een functie. Zoals in veel gevallen aan de orde is bij de functie van intern begeleider of zorgcoördinator.

De werkgever moet de indeling in uitwisselbare functies onderbouwen met het tonen van haar functiebouwwerk en de functiebeschrijvingen daarin.

2d. Vaststellen personeelsbestand met daarin alle voorkomende contracten (artikel 17 Ontslagregeling)

Aan medewerkers in vaste dienst komt een grotere rechtsbescherming toe dan aan flexibele medewerkers. De volgende ontslagvolgorde wordt aangehouden:

Groep 1	Externe medewerkers: gedetacheerden, uitzendkrachten, zelfstandigen zonder personeel, werknemers die zijn ingeleend van een andere bedrijfsvestiging.
Groep 2	AOW-gerechtigden. Ook payrollmedewerkers

	die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
Groep 3	Werknemers (inclusief payrollmedewerkers als bedoeld in artikel 7:628a BW zijnde oproepkrachten met een nul-uren contract.
Groep 4	Tijdelijke werknemers (inclusief payrollmedewerkers) van wie het contract binnen 26 weken eindigt na de datum waarop op de aanvraag wordt beslist.
Groep 5	Werknemers (inclusief payrollmedewerkers) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (inclusief payrollmedewerkers) waarvoor de looptijd van het contract meer dan 26 weken bedraagt, te rekenen vanaf de datum waarop op de aanvraag wordt beslist.

Per 1 januari 2015 is de ontslagbescherming van payrollwerknemers aangepast. Hierdoor hebben zij dezelfde bescherming tegen ontslag als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij diezelfde opdrachtgever. Zij vallen daarom niet onder groep 1 'ingeleend personeel' maar in één van de andere groepen, afhankelijk van het contract.

Werknemers uit groep 5 komen pas voor ontslag in aanmerking als de noodzakelijke personeelsinkrimping niet (volledig) gerealiseerd kan worden door afscheid te nemen van werknemers uit de groepen 1 tot en met 4.

Dienstverbanden van medewerkers met een tijdelijk contract, een oproepcontract of ingeleende medewerkers moeten eerst beëindigd worden (groep 1 t/m 4).

Dit met uitzondering van medewerkers die een (tijdelijk) contract hebben dat op het moment van ontslagaanvraag nog meer dan 26 weken loopt (groep 5).

Bij tijdelijke contracten die op de peildatum nog langer dan 26 weken duren, maar op de beslissingsdatum van UWV nog minder dan 26 weken geldt ook dat zij eerder voor ontslag in aanmerking komen. Betrokken tijdelijke uit groep 5 vertrekt dan alsnog op basis van groep 4 en de betrokken voorgedragen collega in dezelfde leeftijdscategorie met de meeste dienstdaag in groep 5 blijft in dienst.

Kortom, de werkgever moet bij het vervallen van arbeidsplaatsen eerst afscheid nemen van personen/werknemers uit groep 1 die werkzaam zijn in de betreffende categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging. Pas als daarmee de noodzakelijke personeelsinkrimping niet (voldoende) kan worden gerealiseerd, komen werknemers in dezelfde categorie uitwisselbare functies uit groep 2, 3, 4 en 5 voor ontslag in aanmerking.

De werknemers uit groep 2, 3 en 4 tellen wel mee bij de berekening van het aantal werknemers dat uit de verschillende leeftijdscategorieën voor ontslag in aanmerking komt, maar moeten op grond van artikel 7: 671a, lid 5 BW en artikel 17 Ontslagregeling vervolgens bij voorrang worden ontslagen. Als een leeftijdsgroep daardoor

al voldoende heeft bijgedragen, hoeven geen andere werknemers uit die leeftijdsgroep voor ontslag te worden voorgedragen.

Indien een werknemer tegelijkertijd meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft, dan tellen de arbeidsovereenkomsten samen als de omvang van het contract. Deze medewerker telt overigens maar één keer mee op de afspiegelingslijst en wel op basis van het contractgedeelte voor onbepaalde tijd.

Denk in deze aan min-max contracten. Deze groep wordt ingedeeld in 4 of 5 afhankelijk van de (resterende) duur van het contract. Uit de regelgeving volgt ook dat de werkgever deze werknemer niet meer uren kan laten werken dan het minimum aantal te werken uren in de periode dat andere medewerkers in deze functiecategorie ontslagen worden en in de 26 weken erna.

Let op: het verplicht eerder vertrek van een medewerker in tijdelijke dienst geldt voor het UWV alleen voor die functiegroepen uitwisselbare functies waarbinnen de ontslagen/beëindigingen vallen. Alleen indien een tijdelijke medewerker een functie bezet die passend is voor een medewerker in vaste dienst die met ontslag wordt bedreigd, zal deze tijdelijke medewerker, vanwege de herplaatsingsplicht, toch moeten vertrekken.

Afwijking van het uitgangspunt dat medewerkers in vaste dienst het laatst aan de beurt zijn voor ontslag is mogelijk als het vervallen van arbeidsplaatsen van vaste medewerkers noodzakelijk is en de arbeid niet zo (althans niet in voldoende mate) georganiseerd kan worden dat vaste werknemers elkaar bij afwezigheid kunnen vervangen. De flexibele schil wordt dan ingezet in geval van ziekte, vakantie en ander kortdurend verlof van de vaste medewerker.

Binnen het onderwijs kan dit een steekhoudend argument zijn gezien de noodzaak om vervanging te organiseren vanwege ziekte.

Kortom, er wordt eerst afscheid genomen van medewerkers in de groepen 1, 2, 3 en 4 en als dit onvoldoende perspectief biedt dan wordt voor de groep 5 het afspiegelingsbeginsel toegepast.

In deze moet nog wel aandacht geschonken worden aan bijzondere groepen. Zie onder.

2.d1 Duurzame relatie opdrachtgever gedetacheerde (artikel 11 lid 4, Ontslagregeling)

U mag een gedetacheerde overslaan als u aannemelijk kunt maken dat deze medewerker niet vervangen kan worden door een ander omdat er een duurzame relatie met opdrachtgever is en omdat een andere medewerker niet binnen redelijke termijn met scholing de medewerker kan vervangen. Zie voor de onderbouwing de uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2020, pagina 39.

2.d2 Onmisbare medewerker (artikel 11 lid 5, Ontslagregeling)

In bepaalde gevallen kan een medewerker op basis van zijn unieke kennis en kunde als onmisbaar worden aangemerkt. Vereiste is dat het niet gaat om zaken die voor de functie zijn vereist maar om andere zaken. Bijvoorbeeld iemand die dusdanig lang in de organisatie werkt dat deze onmisbare bedrijfsinformatie kent. Indien een medewerker als onmisbaar wordt aangemerkt is er sprake van een uitzondering op de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Dit vraagt om een gedegen onderbouwing.

2.d3 Werknemer met een arbeidsbeperking (artikel 11 lid 6, Ontslagregeling)

Op grond van artikel 11, lid 6 kan de werkgever een werknemer met een arbeidsbeperking bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing laten en wel als niet voldaan is aan het quotum wat is neergelegd

in de Participatiewet voor betreffende sector. Zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/stimulering-werkgevers-aannemen-mensen-met-arbeidsbeperking>.

2.d4 10% regeling (artikel 16 Ontslagregeling)

Het is mogelijk 10% van de medewerkers bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing te laten indien deze bovengemiddeld presteren ten opzichte van andere medewerkers die de zelfde ontwikkelingskansen hebben gehad. Of indien deze medewerkers werkzaam zijn bij derden en niet vervangen kunnen worden. De 10% ontheffing geldt niet voor de groepen 15-25 jaar en 55plus in die zin dat daar door de toepassing van de 10% regeling niet meer ontslagen mogen vallen. De 10% is op basis van het aantal ontslagen en wordt naar boven afgerond (0,1 wordt 1 medewerker). Om de 10% regeling te kunnen toepassen moet de organisatie een werkend beoordelingsbeleid toepassen.

2.d5. Opzegverboden (artikel 7 Regeling UWV ontslagprocedure)

UWV verleent geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen als sprake is van een tijdens-opzegverbod (bijvoorbeeld tijdens ziekte, zwangerschap een bevallingsverlof tot 6 weken na datum werkhervatting e.d.) tenzij dit opzegverbod naar verwachting vervalt binnen vier weken na de beslissing van UWV. Een tijdens-opzegverbod geldt niet als wordt opgezegd wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Wanneer er ontslagverboden aan de orde zijn wegens ziekte of zwangerschap moet u een medewerker overslaan indien het ontslagverbod ook na de beoogde ontslagdatum nog aan de orde is. Dit opzegverbod is geldend, tenzij redelijkerwijs te verwachten is dat het verbod binnen vier weken na verlening van toestemming door UWV vervalt.

Bij ziekte is het vaak lastig te bewijzen of iemand binnen vier weken na verlening van toestemming door UWV hersteld zal zijn of niet. U hebt in dit geval een verklaring nodig van de bedrijfsarts. Is de verwachting dat de medewerker niet herstelt binnen de termijn en de medewerker herstelt wel, dan zal het UWV de ontslagaanvraag voor de medewerker die in plaats is gekomen van de zieke medewerker afwijzen. Is de verwachting dat de medewerker wel herstelt binnen de termijn en dat blijkt niet het geval, dan mag u deze medewerker niet alsnog ontslaan. In deze heeft u, uw bedrijfsarts nodig. Een goed contact met uw bedrijfsarts is dan ook van belang.

Onderstaand, samengevat, de opzegverboden:

- a. tijdens de eerste twee jaren van ziekte, tenzij het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Dan is het opzegverbod tijdens ziekte dertien weken;
- b. tijdens zwangerschap;
- c. tijdens de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof en zes weken na hervatting;
- d. gedurende het vervullen van dienstplicht of vervangende dienst;
- e. de werknemer die lid is van de OR of een personeelsvertegenwoordiging (pvt), of als secretaris is toegevoegd aan de OR of pvt;
- f. de werknemer die geplaatst is op een kandidatenlijst voor een OR of pvt, of korter dan twee jaar geleden daarvan lid is geweest;
- g. de werknemer die lid is van een voorbereidingscommissie van een OR;
- h. de deskundige werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet;
- i. tijdens de verlengde wachttijd langdurige ziekte.

Artikel 7:670a lid 2 onderdeel d BW bepaalt dat het opzegverbod tijdens ziekte (en tijdens zwangerschap, dienstplicht en lidmaatschap OR) niet geldt als wordt opgezegd wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.

In de overige situaties genoemd in de hierboven genoemde onderdelen e t/m i gelden de opzegverboden niet bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen.

2e. Afspiegelen (artikel 11 Ontslagregeling)

Na het vaststellen van de ontslagvolgorde wordt de afspiegelingsberekening voor de categorieën uitwisselbare functies gemaakt, op basis van alle werknemers in de groepen 2, 3, 4 en 5 die op de peildatum binnen de bedrijfsvestiging in deze functiecategorie werkzaam zijn. De externe medewerkers in groep 1 blijven buiten de afspiegelingsberekening.

Zodra u hebt bepaald welke functies uitwisselbaar zijn kunnen de medewerkers worden ingedeeld in functiecategorieën.

In dezen heeft u voorts weer een keuze in het bepalen uit welke functiecategorieën de inkrimping zal plaatsvinden. In uw herstructurerings- of reorganisatieplan kunt u de keuze onderbouwen. Bijvoorbeeld de keuze voor vermindering van de formatie voor assistenten omdat door natuurlijk verloop de afgelopen periode de formatie van leerkrachten al is afgenomen.

Voorts worden de medewerkers per functiecategorie ingedeeld in leeftijdscohorten. Dit zijn:

15 tot en met 24 jaar

25 tot en met 34 jaar

35 tot en met 44 jaar

45 tot en met 54 jaar

55 en ouder

Het doel van de toepassing van het afspiegelingsbeginsel is de leeftijdsverdeling over de functiecategorieën, voor en na de inkrimping, zo veel als mogelijk gelijk te houden.

Ervaring leert dat de medewerkers, binnen de functiecategorie die is aangewezen voor inkrimping, in een bepaald leeftijdscohort waarbinnen de grootste groep medewerkers is geplaatst het eerste aan de beurt is. De medewerker in dat cohort die onder groep 2, 3 of 4 valt en daarna de medewerker die de minste diensttijd heeft komt voor ontslag in aanmerking.

Let wel, de diensttijd betreft de diensttijd bij het bestuur en eventuele rechtsvoorgangers. Het UWV neemt in dezen alleen doorlopende diensttijd mee. In artikel 15, ontslagregels UWV, is bepaald dat een arbeidsovereenkomst opvolgend is indien er zes maanden of minder tussen heeft gezeten. Bij onderbreking van meer dan zes maanden wordt het dienstverband doorbroken en begint de telling van de diensttijd opnieuw. Dit is de regeling zoals deze vanaf 1 juli 2015 geldt. In het vierde lid van artikel 15 van de nieuwe ontslagregeling wordt bepaald dat er een afwijkende regeling geldt voor dienstverbanden met een ingangsdatum voor 1 juli 2015. Vóór 1 juli 2015 gold dat er sprake is van een opvolgend dienstverband bij tussenpozen van drie maanden of korter. Bij tussenpozen van meer dan drie maanden is er dan geen sprake van opvolgend dienstverband en begint de telling van het dienstverband opnieuw te lopen.

De diensttijdberekening op basis van diensttijd in het onderwijs, zoals in het onderwijs gebruikt wordt, wordt voor het bepalen van de volgorde van afvloeiing volledig losgelaten. Het overgrote deel van de schoolorganisaties hanteert nu de diensttijd in het onderwijs. Dit betekent dat deze schoolbesturen, om het afspiegelingsbeginsel goed te kunnen toepassen, alle diensttijden zullen moeten (laten) herrekenen.

In geval van een unieke functie (één medewerker in een functiecategorie) of indien een gehele functiegroep van uitwisselbare functies zal afvloeien, is toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet aan de orde omdat in deze situatie voor de volledige groep van medewerkers ontslag zal worden gemeld bij het UWV.

Voorts past u de volgende berekening toe:

Het aantal medewerkers in het leeftijdscohort/totaal aantal medewerkers in de functiecategorie x aantal medewerkers die met ontslag worden bedreigd.

Een voorbeeld:

Stap 1 en stap 2

Binnen de bedrijfsvestiging zijn in de categorie uitwisselbare functies 'leraar' **22** medewerkers/werknemers werkzaam. De categorie uitwisselbare functies *leraar* moet met **7** arbeidsplaatsen worden ingekrompen.

Stap 3

Het personeelsbestand van de bedrijfsvestiging, op de peildatum, in de categorie uitwisselbare functies *leraar* is als volgt opgebouwd:

- 2 externe medewerkers;
- 1 AOW-gerechtigde werknemer;
- 1 werknemer met een oproepcontract;
- 1 werknemer met een tijdelijk contract dat binnen 26 weken afloopt;
- 17 werknemers met een tijdelijk contract dat na 26 weken afloopt en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De AOW-gerechtigde werknemer, de oproepkracht en de werknemer met het contract dat binnen 26 weken afloopt zijn allen werkzaam in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar.

Stap 4

Ga na of de noodzakelijke inkrimping voldoende kan worden gerealiseerd als eerst afscheid wordt genomen van achtereenvolgens de medewerkers/werknemers uit groep 1, 2, 3 en 4.

- Groep 1 levert de 2 externe medewerkers. De nog te realiseren krimp is 5.
- Groep 2 levert 1 AOW-gerechtigde werknemer. De nog te realiseren krimp is 4.
- Groep 3 levert 1 werknemer met een oproepcontract. De nog te realiseren krimp is 3.
- Groep 4 levert 1 werknemer met een tijdelijk contract dat binnen 26 weken afloopt.

De nog te realiseren krimp is 2. De volledige krimp kan niet worden gerealiseerd uit de groepen 1, 2, 3 en 4. De 2 resterende werknemers komen uit groep 5.

Stap 5

Stel voor het bereiken van de resterende krimp van 2 werknemers het personeelsbestand vast waarover moet worden afgespiegeld. Dit personeelsbestand betreft **alle** werknemers (inclusief payrollwerknemers) uit de groepen 2, 3, 4 en 5.

Stap 6

In de categorie uitwisselbare functies *leraar* zijn 20 werknemers uit de groepen 2, 3, 4 en 5 werkzaam.

Stap 7

De 20 werknemers zitten in de volgende leeftijdsgroepen:

De 20 werknemers zitten in de volgende leeftijdsgroepen:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
3	5 wn	3 wn	4 wn	5 wn	20 wn

Stap 8

De categorie uitwisselbare functies *leraar* moet nog met 5 werknemers inkrimpen.

Stap 9

De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen wordt als volgt berekend:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
$3/20 \times 5 =$	$5/20 \times 5 =$	$3/20 \times 5 =$	$4/20 \times 5 =$	$5/20 \times 5 =$	
0,75	1,25	0,75	1	1,25	5 wn

Stap 10

Per leeftijdsgroep komen voor ontslag in aanmerking:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
Vaststelling krimp op basis van cijfer voor de komma					
--	1	--	1	1	3 wn
Aanvullende vaststelling krimp op basis van hoogste cijfers achter de komma					
1	--	1	--	--	2 wn
Verdeling noodzakelijke krimp					
1	1	1	1	1	5 wn

Stap 11

De werkgever moet eerst afscheid nemen van de 3 werknemers uit de groepen 2, 3 en 4. Deze zitten in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	--	--	--	3 wn	3 wn

Deze leeftijdsgroep levert 2 extra werknemers. Dat betekent dat de andere leeftijdsgroepen gezamenlijk 2 werknemers minder hoeven te leveren. Dit zijn de leeftijdsgroepen die als laatste een werknemer moesten leveren. Dat betekent in dit geval dat de leeftijdsgroepen 15-24 jaar (,75) en 35-44 jaar (,75) geen werknemer hoeven te leveren. De uiteindelijke krimp binnen de leeftijdsgroepen ziet er als volgt uit:

15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	vanaf 55 jaar	Totaal
--	1 wn	--	1 wn	3 wn	5 w

Let wel, doordat er wordt gewerkt met personen en niet met FTE kan het noodzakelijk zijn dat het afspiegelingsbeginsel meermalen, vanaf het begin, moet worden toegepast om tot de benodigde inkrimping te

komen. Dit is zeker in het onderwijs en de kinderopvang aan de orde vanwege het hoge aantal medewerkers met een parttime dienstverband.

Wij adviseren u op basis van de gemiddelde WTF van uw organisatie te bepalen om hoeveel medewerkers het gaat en voorts het afspiegelingsbeginsel toe te passen. U kunt ook het aantal medewerkers ruim nemen en na toepassing van het afspiegelingsbeginsel bepalen bij welke medewerker u uw doelstelling hebt bereikt.

Voorts kan het zijn dat er één medewerker moet vertrekken terwijl de som in twee categorieën hetzelfde is. In dit geval vertrekt diegene met de minste dienstdaag uit de samenvoeging van de twee betreffende categorieën bij de werkgever.

Zijn er twee medewerkers in hetzelfde leeftijdscohort met dezelfde dienstdaag, dan beslist de werkgever.

Zie voorts de voorbeelduitwerkingen in de 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen' van de website van het UWV.

2f. Aanvraag ontslagvergunning UWV (Regeling UWV ontslagprocedure)

Door het afspiegelingsbeginsel toe te passen heeft u nu in beeld welke medewerkers met ontslag worden bedreigd.

De aanvraag ontslagvergunning bij het UWV is de volgende stap.

Op de site van het UWV vindt u het formulier voor de aanvraag ontslagvergunning. Gebruik van dit formulier is verplicht.

Via het werkgeversportaal kunt u de aanvraag indienen. Let wel, u dient tijdig E-herkenning aan te vragen. De aanvraagprocedure voor het account kan wat tijd in beslag nemen.

De aanvraag voor de ontslagvergunning wordt ingediend bij de afdeling AJD (Arbeids Juridische Dienstverlening) van het UWV kantoor in de regio van de werkgever.

De aanvraag dient:

- via het standaardformulier aanvraag ontslagvergunning op de website van het UWV te worden gedaan;
- de naam en adres van de werkgever (aanvrager) bevatten;
- gedateerd te zijn;
- aangeven welke beschikking de aanvrager verzoekt;
- alle gegevens en bescheiden bevatten die voor de beslissing nodig zijn en waarover de werkgever redelijkerwijs kan krijgen.

Dit betekent dat de werkgever de ontslagredenen moet vermelden en toelichten. Bovendien moet een en ander blijken uit de bijgevoegde documentatie. Er moeten dus voldoende gegevens en bescheiden worden verstrekt om het verzoek (de aanvraag) inhoudelijk te kunnen beoordelen.

De reguliere verwerkingstermijn bedraagt 4 weken.

Indien de aanvraag onvolledig of onjuist is reageert het UWV binnen 2 werkdagen richting werkgever. De werkgever heeft dan 8 dagen om de aanvraag te herstellen. Gebeurt dat niet of onvoldoende dan wordt de aanvraag niet in behandeling genomen. Er staat tegen dit besluit geen bezwaar of beroep open. Het UWV zal deze beslissing binnen 4 weken kenbaar maken.

Indien de werkgever na een weigering van een ontslagvergunning opnieuw een aanvraag indient, neemt het UWV deze in beginsel niet in behandeling tenzij er een andere ontslagreden is aangevoerd, er nieuw gebleken feiten of veranderende omstandigheden zijn aangevoerd of als uit een afweging van de belangen van de werkgever en werknemer in de concrete situatie blijkt dat de belangen van de werkgever prevaleren en het redelijk is de aanvraag opnieuw in behandeling te nemen.

Uitstel aanvragen van de reactietermijn door de werkgever of werknemer is slechts vanwege zeer bijzondere omstandigheden mogelijk. Denk in dezen aan vertraging bij de post vanwege feestdagen, staking bij de post, het overlijden van familie of verwanten of ziekenhuisopname (artikel 4, vierde lid, regeling ontslagprocedure UWV).

De werknemer ontvangt een afschrift van de aanvraag ontslagvergunning van het UWV. Het UWV geeft de medewerker voorts 2 weken om verweer te voeren. De werkgever mag daar dan weer op reageren. Indien zaken dan niet duidelijk zijn, kan het UWV een tweede ronde hoor-wederhoor toepassen. De reactietermijn van deze tweede ronde is 7 dagen. In geval van een tweede ronde zal het UWV hoogstwaarschijnlijk de beslistermijn van 4 weken overschrijden.

Ten behoeve van het verweer ontvangt de medewerker alle door de werkgever ingestuurde stukken behorend bij de ontslagaanvraag. Er kan in dezen sprake zijn van bedrijfsgevoelige informatie die de werkgever niet aan de werknemer wil verstrekken. Indien werkgever of de werknemer bezwaren heeft tegen het ter kennis brengen van de vertrouwelijke gegevens aan de wederpartij, dan kan het UWV deze gegevens niet bij de beoordeling van het verzoek betrekken (artikel 5, derde lid, van regeling ontslagprocedure UWV).

Wanneer het van belang is dat een besluit snel wordt afgegeven kan het UWV een kop-staartbeschikking afgeven. Dit houdt in dat het besluit eerst wordt afgegeven en de motivering van dit besluit later (binnen 1 week) wordt verstuurd.

In geval van (administratieve) fouten door het UWV geldt de procedure zoals omschreven in de procedurevoorschriften van het UWV.

Binnen vier weken nadat de ontslagvergunning is afgegeven moet de werkgever het ontslag daadwerkelijk aanzeggen. Na vier weken is de vergunning verlopen.

Voorts gelden de procedurevereisten bij ontslag op grond van de CAO.

Van belang is dat u op de dag van de aanvraag ontslagvergunning de medewerker schriftelijk en aangetekend meldt dat u voornemens bent tot ontslag over te gaan en daartoe een aanvraag heeft ingediend bij het UWV (niet eerder vanwege het risico op een vlucht in verzuim waardoor het UWV de aanvraag mogelijk niet behandelt).

De tijd die het UWV kost om de aanvraagprocedure te doorlopen mag worden afgetrokken van de opzegtermijn van de medewerker, mits er minimaal een maand opzegtermijn resteert na uw ontslagbesluit.

2g. Ontslagadviescommissie (artikel 6 Regeling UWV ontslagprocedure)

Op grond van artikel 6 Ontslagregeling kan het UWV besluiten een ontslagadviescommissie in te richten mocht blijken dat de ontslagregels niet goed uitvoerbaar zijn voor een sector. In dat geval wordt een commissie samengesteld met onder andere deskundigen uit betreffende sector. De commissie neemt voorts een besluit over de toepassing van de ontslagregels. Binnen het Primair, Voortgezet en Middelbaar Onderwijs is, voor zover is na te gaan, geen Ontslagadviescommissie actief. Het HBO kent wel een ontslagadviescommissie. Binnen de Kinderopvang is, zover is na te gaan, geen commissie actief.

2h. Wederindiensttredingsvoorwaarde (artikel 18,19 en 22 Ontslagregeling)

De wederindiensttredingsvoorwaarde houdt onder meer in dat wanneer een werkgever binnen 26 weken na opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst een ander in dienst neemt voor dezelfde werkzaamheden als de werknemer voor zijn ontslag verrichte, de werknemer de rechter kan verzoeken de opzegging te vernietigen of de arbeidsovereenkomst te herstellen of in plaats daarvan een billijke vergoeding toe te kennen, als de werkgever niet eerst aan hem een aanbod heeft gedaan (artikel 7:681, eerste lid onderdelen d. en e. en 7:682, vierde en vijfde lid BW).

Bij het onverhoopt aantrekken van werkzaamheden binnen 26 weken na de opzegging of ontbinding dient de werkgever de laatste medewerker die op basis van toepassing van het afspiegelingsbeginsel zijn betrekking heeft verloren de functie aan te bieden.

2i. Transitievergoeding

Als een dienstverband op of na 1 juli 2016 op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet dient in principe een transitievergoeding te worden betaald. De hoogte van die vergoeding is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst en het salaris van de medewerker. De vuistregel is dat de transitievergoeding 1/3 maandsalaris per dienstjaar bij het schoolbestuur bedraagt.

Voor het bepalen van de duur van de arbeidsrelatie worden elkaar opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van niet meer dan zes maanden bij dezelfde werkgever samengeteld.

Er is overgangsrecht afgesproken, te weten:

- Dat er geen transitievergoeding hoeft te worden betaald als schriftelijk wordt vastgelegd dat de medewerker binnen zes maanden na het aflopen van de arbeidsovereenkomst opnieuw wordt aangesteld.
- Indien er voor 1 juli 2012 een gat van minimaal drie maanden tussen dienstverbanden heeft gezeten en de keten op dat moment was verbroken, tellen de dienstverbanden voor de breuk in de ketenregeling niet mee bij de berekening van de transitievergoeding.

Bij een ontslag op basis van een overeenkomst op basis van wederzijds goedvinden is geen transitievergoeding verschuldigd. Veelal zullen medewerkers hier echter wel om vragen.

2j. Voorbeeldplanning

In bijlage 1 en 2 voorbeeldplanningen van een traject bedrijfseconomisch ontslag.

3. Kan het ook anders ?

Ja, het kan anders.

Steeds meer besturen nemen deel in een transitiecentrum die de mogelijkheid biedt bovenformatieve medewerkers over te nemen van een schoolbestuur en te plaatsen in een pool voor de inzet van vervanging bij deelnemende schoolbesturen. Een dergelijk centrum kan mogelijk ook bovenformatieve medewerkers in de vervangingspool plaatsen waardoor u geen ontslagen hoeft aan te vragen.

Een andere mogelijkheid die u als bestuur zelf kunt initiëren is het hanteren van een eigen formatiestrategie waarbij het stimuleren van vrijwillig vertrek door inzet van een mobiliteitsplan/sociaal reglement uitgangspunt is. U heeft daar geen overleg met de bonden voor nodig.

Gebleken is dat deze aanpak zorgt voor een kortere periode van onrust en onzekerheid bij de werkgever en werknemer. Door medewerkers te betrekken in de problematiek en hen de ruimte te geven mee te werken aan de oplossing is gebleken dat formatieve problemen binnen enkele maanden opgelost worden.

Dyade Advies heeft de kennis en kunde om u te helpen bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel en/of uw formatiestrategie. Via Dyade Personeel kunt u terecht voor ondersteuning bij het opstellen van de diensttijdoverzichten.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met mevrouw drs W. (Wilma) Rijndorp-Kreft, senior-adviseur Dyade P&O/manager Advies, gsm: 06-25490300, E-mail: wilma.rijndorp@dyade.nl.

Dyade Advies besteedt de uiterste zorg aan de betrouwbaarheid en actualiteit van alle gepubliceerde data. Desondanks dragen wij geen verantwoordelijkheid voor eventuele foutieve vermeldingen.

Bijlage 1 Voorbeeld planning algemeen

Onderstaand een voorbeeld voor een planning van het proces van bedrijfseconomisch ontslag.

Actie	Termijnen
Overzichten diensttijd bestuur opmaken	Z.s.m.
Opstellen prognose en doorrekening gevolgen voor personeel (vaststellen omvang krimp)	Tegelijk met de meerjarenbegroting in het najaar jaar 0
Opstellen formatieplan met daarin de omvang van het probleem en keuzes toepassing afspiegelingsbeginsel	Voorjaar en voorleggen aan OR/P(G)MR (voor PO vast te stellen met instemming P(G)MR voor 1 mei jaar 1)
Bonden inschakelen	Nadat noodzaak gedwongen ontslag is vastgesteld en bij voorkeur
Keuze peildatum	Voorjaar jaar 1
Keuze functiecategorieën uitwisselbare functies	Voorjaar jaar 1
Keuze uit welke categorie vertrek gaat plaatsvinden	Voorjaar jaar 1
Toepassing afspiegelingsbeginsel	Voorjaar jaar 1
Aanvraag ontslagvergunning bij het UWV voorbereiden	Augustus/september jaar 1
Aanvraag ontslagvergunning naar het UWV insturen	Rond 1 oktober jaar 1
Melden aanvraag aan medewerker (voornemen ontslag)	Rond 1 oktober jaar 1, op dezelfde dag als aanvraag naar het uwv is gedaan of dag later
Na besluit van het UWV ontslag aanzeggen, opzegtermijn hanteren (minus duur procedure van het UWV en minimaal een maand)	Begin november jaar 1 (let op de toestemming van het UWV is slechts 1 maand geldig)
Ontslagdatum	1 februari jaar 2
Bij vacatureruimte 26 weken na ontslag (UWV) en voor het PO 5 jaar na ontslag (WPO/WEC)	Aanbieden passend werk aan ex-werknemers (Voor het PO: zie ook de herbenoemingsvolgorde in bijlage 1 ^E cao PO)

Bijlage 1 Voorbeeld planning sociaal plan

Onderstaand een voorbeeld voor een planning van het proces van bedrijfseconomisch ontslag in geval er met de bonden een sociaal plan wordt opgesteld.

Actie	Termijnen
Overleg vakbonden tbv sociaal plan	2,5 jaar voor beoogd datum ontslag
Sociaal plan vaststellen	2 jaar voor beoogd datum ontslag
Vrijwillige fase sociaal plan	Tot 1 jaar voor beoogd ontslag
Verplichte fase sociaal plan	1 jaar voor tot datum beoogd ontslag
Overzichten diensttijd bestuur opmaken	1,5 jaar voor datum beoogd ontslag
Keuze peildatum	1,5 jaar voor datum beoogd ontslag
Opstellen prognose en doorrekening gevolgen voor personeel (vaststellen omvang krimp)	1,5 jaar voor datum beoogd ontslag
Keuze functiecategorieën uitwisselbare functies	1,5 jaar voor datum beoogd ontslag
Keuze uit welke categorie afvloeien	1,5 jaar voor datum beoogd ontslag
Toepassing afspiegelingsbeginsel	1,5 jaar voor datum beoogd ontslag
Aanwijzen medewerkers die voor ontslag in aanmerking komen en onder de verplichte fase sociaal plan vallen	1 jaar voor beoogd ontslag
Aanvraag ontslagvergunning bij het UWV voorbereiden	6 maanden voor beoogd ontslag
Aanvraag ontslagvergunning naar het UWV insturen	Ruim 3 maanden (opzegtermijn) voor beoogd ontslag
Melden aanvraag aan medewerker (voornemen ontslag)	Op dezelfde dag als aanvraag naar het uwv is gedaan of dag later
Na besluit van het UWV ontslag aanzeggen, opzegtermijn hanteren (minus duur procedure UWV en minimaal een maand)	Binnen 4 weken na ontvangst ontslagvergunning
Ontslagdatum	Datum beoogd ontslag
Bij vacatureruimte 26 weken na ontslag UWV	Aanbieden passend werk aan ex-werknemers