

Welkom!

Driedaagse arbeidsrecht - dag 3
Vivium

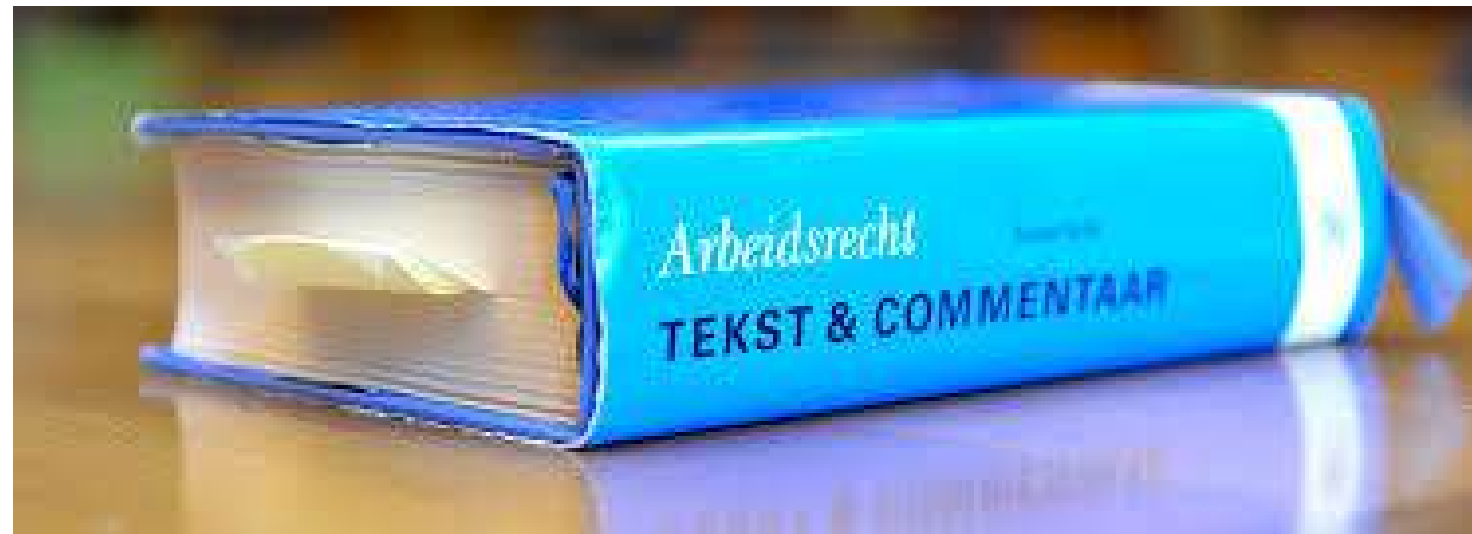


> Arbeidsrecht Zonder Zorgen®

> Arbeidsrecht in de Zorg

> Academy

Even voorstellen: Annemarie Wieringa



• 06 303 527 07



• wieringa@hanzeadvocaat.nl **in** • Annemarie

HANZE ADVOCaat

arbeidsrecht in de zorg



Arbeidsrecht in de Zorg



Agenda

1 Ontslag: de mogelijkheden

2 De exoot

3 Opzegging door werknemer

4 Opzegging door werkgever

5 Bedrijfseconomisch ontslag en
langdurige ziekte

6 Ontbinding door kantonrechter

7 De vaststellingsovereenkomst

8 Ontslag op staande voet

9 Ontslagvergoedingen



Ontslag: de mogelijkheden

Ontslag: hoe kan de arbeidsovereenkomst eindigen?

- 1....
- 2....
- 3....
- 4....
- 5....
- 6....
- 7....
- 8....
- 9....
- 10....
- 11....
- 12....



Ontslag: de smaken

1. Opzeggen door werknemer
2. Overlijden werknemer / werkgever (?)
3. Aflopen tijdelijk contract
4. Intreden ontbindende voorwaarde
5. Ontslag tijdens proeftijd
6. Ontslag op staande voet (door werkgever of werknemer)
7. Opzeggen met instemming werknemer
8. Opzeggen met toestemming UWV / een Cao ontslagcommissie
9. Ontbinding door kantonrechter (op verzoek werknemer en/of werkgever)
10. Beëindiging via vaststellingsovereenkomst
11. Bereiken Aow-leeftijd
12. Van rechtswege bij niet mee willen bij ovo



Agenda

1 Ontslag: de mogelijkheden

2 De exoot

3 Opzegging door werknemer

4 Opzegging door werkgever

5 Bedrijfseconomisch ontslag en
langdurige ziekte

6 Ontbinding door kantonrechter

7 De vaststellingsovereenkomst

8 Ontslag op staande voet

9 Ontslagvergoedingen



Begin bij het begin

Stel: je gaat de schoonmaak uitbesteden.

Je vindt een organisatie die dit werk voor jullie gaat doen.

Er werken bij jou nu 20 werknemers in de functie van schoonmaker/schoonmaakster.

Ga je dan een ontslagtraject starten of zijn er andere mogelijkheden?



Overgang van onderneming

- overgang: door fusie, splitsing of overeenkomst
- economische eenheid
- met behoud van identiteit



Overgang van onderneming

Waar hebben we het over?

Als een deel van een onderneming wordt **verkocht of overgaat**. Bijvoorbeeld:

- outsourcing of insourcing (schoonmaakdienst / catering / groenonderhoud)
- overname van een locatie van een andere instelling
- maar ook: bij een concessiewissel (!)

Gevolg: iedereen die tot het overgenomen bedrijfsonderdeel hoort, gaat **van rechtswege mee over** naar de nieuwe werkgever

Voor de oude werkgever fijn want o.a. geen transitievergoeding verschuldigd



Overgang van onderneming

Voor identiteitsbehoud: de 'Spijkersfactoren'

- Aard van de betrokken onderneming
- **Al dan niet overnemen van materiële activa**
- De waarde van de immateriële activa
- **Al dan niet overnemen van vrijwel al het personeel (qua aantal en deskundigheid)**
- Al dan niet overdragen klantenkring
- Mate waarin de activiteiten vóór en na de overdracht overeenkomen
- Duur van eventuele onderbreking van de activiteiten



Overgang van onderneming

Gevolgen overgang van onderneming:

- **Alle rechten en verplichtingen gaan over** op de nieuwe werkgever
 - uitzondering pensioen (bedrijfstakpensioenfonds)
- Oude werkgever nog verantwoordelijk tot één jaar na overgang voor nakoming verplichtingen die zijn ontstaan vóór de overgang
- Nieuwe werkgever **mag geen andere arbeidsvoorwaarden** aanbieden
- Oude cao gaat mee over, tot:
 - cao oude werkgever afloopt
 - nieuwe werkgever aan nieuwe cao gebonden is
- **Werknemer hoeft niet mee over, maar als hij daarvoor kiest eindigt het dienstverband**
- Werkgever moet tijdig (indien geen OR/PvT) werknemer informeren
- Geldt niet bij faillissementen



Agenda

1 Ontslag: de mogelijkheden

2 De exoot

3 Opzegging door werknemer

4 Opzegging door werkgever

5 Bedrijfseconomisch ontslag en
langdurige ziekte

6 Ontbinding door kantonrechter

7 De vaststellingsovereenkomst

8 Ontslag op staande voet

9 Ontslagvergoedingen



Opzegging door werknemer

Eigen opzegging werknemer

Ik heb er geen zin meer in.... Doeii!!

Ervaringen mee?



Stelling

Moet je een eigen opzegging
van een werknemer
bevestigen?



Vraag

Kan een werknemer
terugkomen op een eigen
opzegging?

Ben je verplicht om daaraan
mee te werken?



Eigen opzegging werknemer

Uitspraak kantonrechter Rotterdam, 15 juli 2022 (2022:5820)

VIG-er

- Vanaf 18 december: kerstverlof (2 weken)
- Op 4 januari mailt zij:
 - “De afgelopen 2 weken waren voor mij helaas geen vakantie zoals gewend. Wil je deze 2 weken verwerken in ziekteverzuim ipv vakantieverlof? Vandaag gaat mij niet lukken om te werken”
- Op 7 januari belt werknemer met leidinggevende: “ik wil stoppen”
- Op 7 januari mailt zij haar collega's:
 - “Zojust heb ik mijn leidinggevende telefonisch gesproken. Ik zal ook hier maar gelijk met de deur in huis vallen. Ik heb weloverwogen besloten mijn ontslag in te dienen bij Salem. In de vakantie had ik rust en heb de dingen naast elkaar gezet en overwogen. Voor mezelf is het nu beter de keuze te maken, omdat ik het gevoel heb dat ik anders echt de mist in ga. Ik blokkeer.”



Eigen opzegging werknemer

Op 8 januari mailt werknemer aan de leidinggevende:

- “Bij deze dien ik schriftelijk mijn ontslag in binnen Salem. Gisteren hebben dit telefonisch besproken. Ik hoor graag wat de opzegtermijn is”.

- Op 11 januari mailt leidinggevende aan werknemer:

- “Zoals afgesproken heb ik vandaag met de collega's gesproken over je vertrek en over de consequenties die dit voor hen heeft. Hoewel we het jammer vinden dat je deze keuze maakt, begrijpen we het en respecteren we het natuurlijk. Omdat je in ons gesprek ook duidelijk hebt aangegeven bij voorkeur per direct te willen stoppen hebben de collega's nagedacht over het overnemen van je taken per heden. Ik stel het zeer op prijs dat ze daartoe bereid zijn, al hebben we uiteraard nog een aantal vragen. De vragen aan jou zijn of je: (...) je mailbox wilt schonen en overdragen, afspraken met mij wilt maken over een afscheid en het inleveren van spullen (laptop, sleutels, uniformen etc.) en last but not least: je kerstattentie en andere persoonlijke eigendommen wilt afhalen?”

- Op 12 januari mailt de werknemer:

- “Dat is prima”.

- Op 18 januari mailt de leidinggevende aan het team:

- “Vanmiddag heb ik met werknemer afgesproken om het ontslag in te laten gaan per 15 januari jl.”

Eigen opzegging werknemer

Op 26 januari mailt werknemer aan leidinggevende:

- "Graag reageer ik even op jouw telefoontje van 7 januari en mijn mailtje van 8 januari 2021 ten aanzien van mijn opzegging bij Salem. Ik heb jou gevraagd wat mijn opzegtermijn is en hierop geen antwoord gehad. Jij maakt er nu van dat ik eenzijdig per (direct) 15 januari uit dienst ga bij Salem, dit klopt niet en deze afspraken hebben wij samen niet gemaakt, dit is wat jij ervan maakt en daar ben ik niet blij mee. Ik wil ontslag nemen met wederzijds goedvinden nadat ik van de Corona hersteld ben."
- Op 1 februari reageert leidinggevende:
 - "In je mails van 7 en 8 januari heb je aangegeven dat en waarom je je ontslag hebt ingediend. Op de vraag naar je opzegtermijn heb ik niet meer expliciet gereageerd omdat je in ons gesprek van 11 januari nadrukkelijk hebt aangegeven bij voorkeur per direct te willen stoppen. Vervolgens hebben we in goede overleg alles in het werk hebben om tot een goede en voorspoedige overdracht en afronding van je werkzaamheden te komen. Dit is gelukt per 15 januari jl. Een en ander hebben we in- en expliciet bevestigd in onze mails."
- Werkgever heeft de eindafrekening opgemaakt per 15 januari.
- Werknemer stapt naar de rechter en stelt dat haar contract niet is geëindigd en vordert salaris etc.

Wat vind jij?

Eigen opzegging werknemer

Wat vindt **de kantonrechter** ervan?

Duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op de beëindiging van het dienstverband.

Werkgever mocht er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat werknemer haar dienstverband wilde opzeggen:

- Werknemer pleegt benadelingshandeling Ziektewet
- Onrust en emoties waren bekend bij de werkgever
- Aan werknemer is geen tijd gegund om na te denken over haar opzegging

Wat had de werkgever hier moeten doen?



Eigen opzegging werknemer

Dus:

Werknemer mag opzeggen, maar...
risico's bij:

- Verhitte discussie
- Zieke werknemer
- Werknemer die psychisch in de knoop zit



Eigen opzegging werknemer

Werknemer zegt op 13 november op tegen 1 december.
De **opzegtermijn** bedraagt 1 maand.

Mag dat?



Agenda

1 Ontslag: de mogelijkheden

2 De exoot

3 Opzegging door werknemer

4 Opzegging door werkgever

5 Bedrijfseconomisch ontslag en
langdurige ziekte

6 Ontbinding door kantonrechter

7 De vaststellingsovereenkomst

8 Ontslag op staande voet

9 Ontslagvergoedingen



Opzegging door werkgever

Opzegging met instemming (anders dan vso)

Opzegging met schriftelijke instemming werknemer:

- Sinds de WWZ (1 juli 2015) nieuwe ontslagmogelijkheid
- Transitievergoeding is verschuldigd (anders dan bij vso)
- Werknemer kan binnen 14 dagen instemming herroepen

Ervaringen?



Opzegging werkgever zonder instemming van de werknemer

Opzegging werkgever zonder schriftelijke instemming werknemer:



Opzegging zonder instemming

Mag niet, **tenzij**:

- Ontslag op staande voet
- Proeftijdontslag
- Toestemming UWV
- Aow-leeftijd
- Geestelijke/huishoudelijke hulp/bestuurder

Gevolgen:

- Werknemer kan herstel arbeidsovereenkomst of billijke vergoeding en transitievergoeding vorderen
- Vervaltermijn van 2 maanden na einddatum



Agenda

1 Ontslag: de mogelijkheden

2 De exoot

3 Opzegging door werknemer

4 Opzegging door werkgever

5 Bedrijfseconomisch ontslag en
langdurige ziekte

6 Ontbinding door kantonrechter

7 De vaststellingsovereenkomst

8 Ontslag op staande voet

9 Ontslagvergoedingen



Bedrijfseconomisch ontslag en langdurige ziekte

De ontslaggronden

De 9 ontslaggronden ('redelijke gronden'):

- **Bedrijfseconomische omstandigheden (UWV)**
- **Langdurige arbeidsongeschiktheid (UWV)**
- Frequent ziekteverzuim (KTR)
- Disfunctioneren (KTR)
- Verwijtbaar handelen of nalaten (KTR)
- Werkweigering wegens gewetensbezwaren (KTR)
- Verstoorde arbeidsrelatie (KTR)
- Restgrond, bijv. detentie werknemer (KTR)
- Cumulatiegrond (KTR)

+ herplaatsing in passende functie binnen een redelijke termijn niet mogelijk



Bedrijfseconomisch ontslag

- Wanneer kan dat?
- Kan dat ook bij zwarte cijfers?
- Kan het ook bij 1 medewerker?
- Moet er een sociaal plan komen?

Ervaringen?

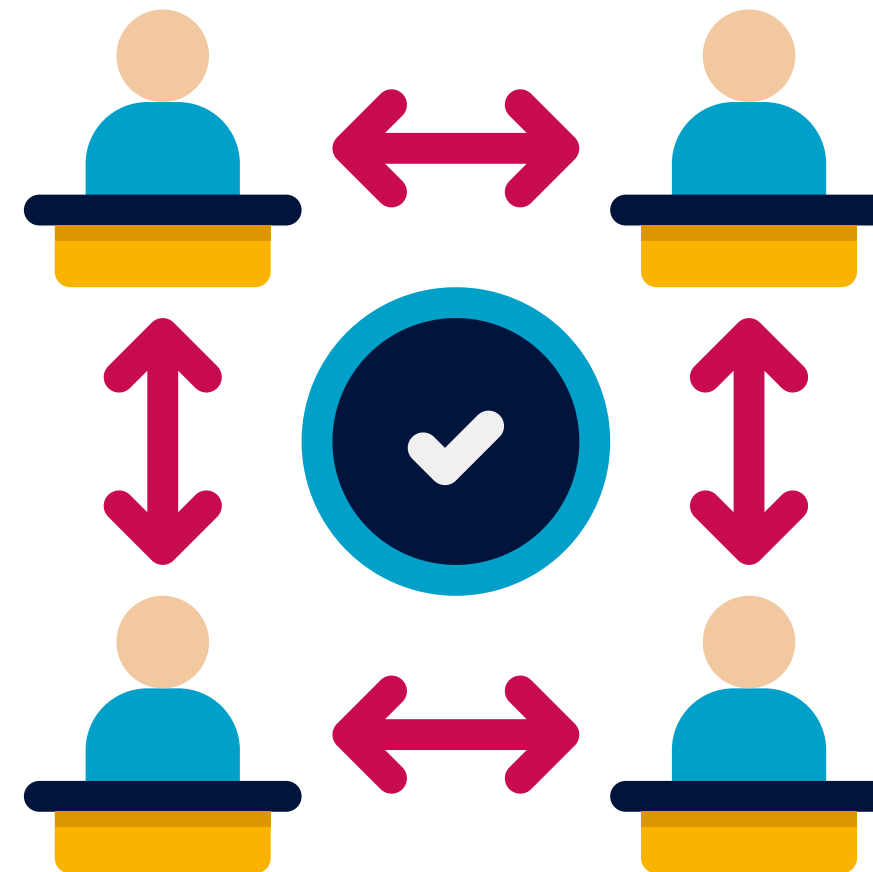


Vraag....

Wat is een reorganisatie?

Alternatieve benamingen:

- Transformatie
- Organisatiewijziging
- Herstructurering
- Etc.



Welke bedrijfseconomische redenen zijn er?

1. De slechte, of slechter wordende, financiële situatie van het bedrijf
2. Werkvermindering
3. Organisatorische en/of technologische veranderingen
4. (Gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging
5. Een bedrijfsverhuizing
6. Vervallen van een loonkostensubsidie



Proces: reorganisatieplan

1. Achtergronden en motieven die tot de **voorgenomen organisatieverandering** hebben geleid
2. **Personele gevolgen** (was/wordt-lijst: hoeveel fte/werknemers)
3. **Sociale regelingen**: sociaal plan?
4. **Financiële onderbouwing**: wat kost de reorganisatie en wat levert deze (op termijn) op?
5. **Planning- en implementatie** (data van boventalligheid)
6. **Advies- en besluitvormingsproces** (OR, CR, vakbonden)
7. **Communicatie**

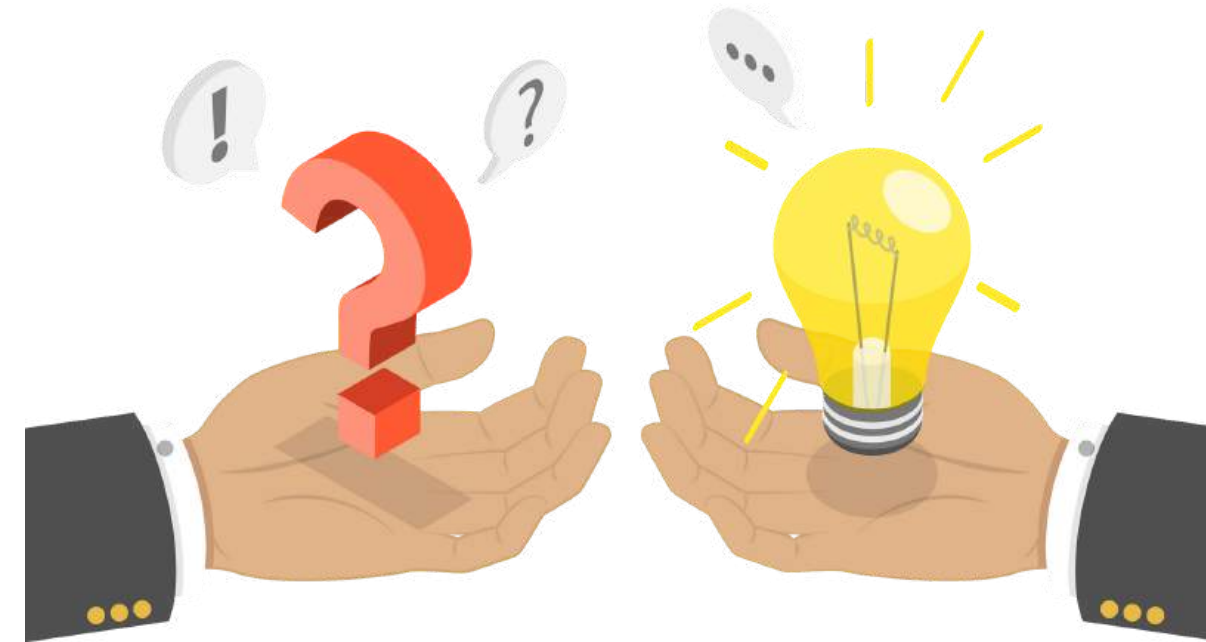


Stelling

De OR hoeft niet altijd
betrokken te worden



Adviestraject OR



OR: wanneer?

- Art. 25 WOR:
 - “De OR wordt in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot:
- beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan
- belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming
- belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming

Wat is belangrijk?

Adviestraject OR

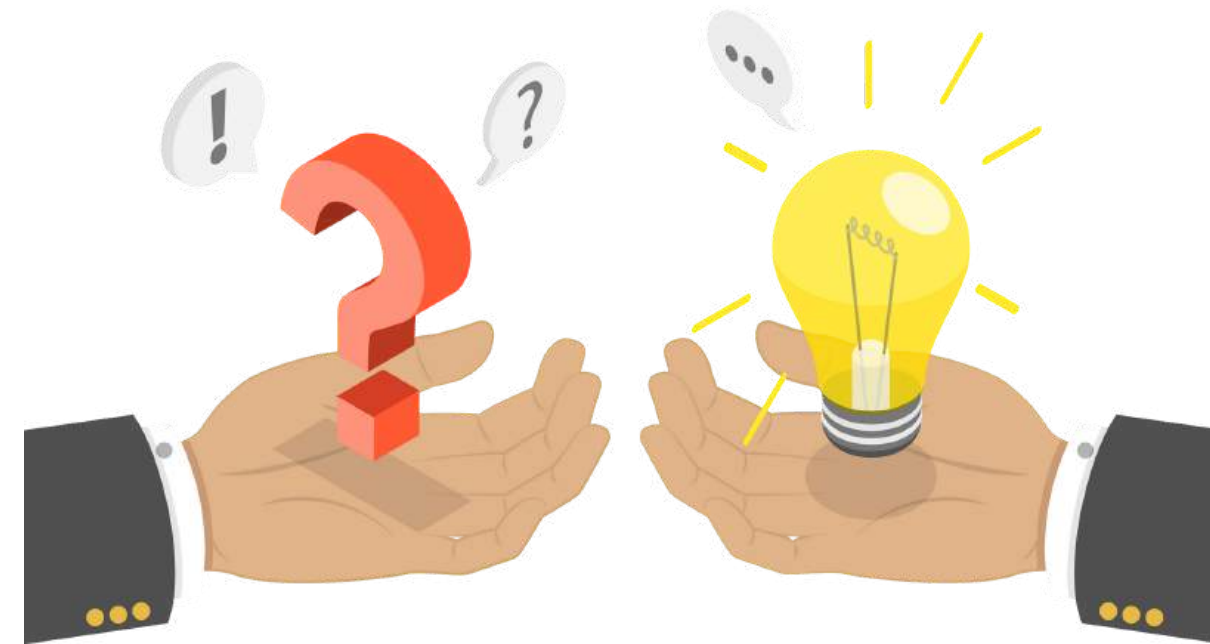
Belangrijk

- Niet alledaags besluiten
 - gewicht van het besluit
 - de aard en omvang van de onderneming
 - aantal werknemers voor wie het besluit grote gevolgen heeft

Alle omstandigheden van het geval

Gedwongen ontslag of opheffing afdeling/werkzaamheden > al snel belangrijk

Soms **ondernemingsregeling** > meer bevoegdheid voor de OR



Adviestraject OR

- Erken de rol van de OR/PvT en vraag tijdig om advies
- OR kan gehele proces bevriezen – overleg prioriteren
- Neem de OR serieus...
- Vragen moeten beantwoord worden
- Bied een adviseur voor de OR aan
- Investeer in de relatie met de OR (op voorhand bijv. informeel overleg tussen RvB en vz OR)
- **= organisatie is verantwoordelijk voor bewaking traject van medezeggenschap!**



Hoe vraag je advies?

- **Reorganisatieplan** van grote betekenis
- OR moet namelijk geïnformeerd worden over:
 - **beweegredenen**
 - **gevolgen voor werknemers**
 - **sociale voorzieningen**
- Formulering voorgenomen besluit(en)!
- Maak procedureafspraken (uiterlijke termijn voor advies)
- Geheimhouding?
 - Art. 20 WOR
 - Welke gegevens, hoe lang en tegenover wie deze niet zal gelden
 - Gevolg: achterban kan hierover niet geïnformeerd worden



Stelling

Als de OR het niet eens is met het voorgenomen besluit, kan ik gewoon door met de organisatiewijziging.



Advies OR en daarna

- Er moet **ten minste 1x een overlegvergadering** zijn geweest
- Geeft de OR positief of negatief advies?
- Bestuurder neemt definitief besluit aan de hand van advies OR
- OR moet **geïnformeerd worden** over het definitieve besluit
- Indien het advies niet of niet volledig is gevolgd, **schriftelijk uitleggen waarom niet + 1 maand wachttijd!**
- Reden: OR kan besluit laten toetsen bij **Ondernemingskamer in Amsterdam**

Beroepsrecht en wachttijd geldt niet voor PvT of personeelsvergadering



Adviestraject OR

Voorbeeld:

- **Voorgenomen besluit:** krimp functie Woonassistent en groei functie Helpende
- **Advies OR:** geen krimp in de functie van Woonassistent en juist groei in de functie van VIIG-er in plaats van Helpende

Wat nu?



Negatief of ander advies OR?

- Ga het gesprek aan de met de OR
- Neem de adviezen van de OR in overweging
- Als je ze niet overneemt: let uit waarom niet + schriftelijke vastlegging
- Vervolgens definitief besluit bestuurder + 1 maand wachttijd
- OR kan de zaak voorleggen aan de Ondernemingskamer in Amsterdam



Ondernemingskamer "kennelijk onredelijk"

OK toetst **procedureregels volop** ("zorgvuldig en fairplay")

- geen advies gevraagd
- te laat gevraagd
- geen beweegredenen benoemd
- afwijking van het advies onvoldoende gemotiveerd

- OK toetst **inhoud marginaal** ("begrijpelijk en redelijkerwijs")

- De OR bepaalt welke informatie zij nodig heeft.
- Motiveer goed waarom wordt afgeweken van het advies van de OR
- Laat zien dat alternatieven zijn onderzocht en waarom deze toegepast worden

- OK kan verplichting opleggen om **besluit geheel of voor een deel in te trekken of de gevolgen ongedaan te maken**
- Of een **verbod** opleggen (onder dwangsom) om uitvoering aan het besluit te geven



Proces: OR en UWV aanvraag

UWV toetst of de OR is geraadpleegd

- Het UWV **weigert de ontslagvergunning** indien:
 - de **OR nog niet is geraadpleegd**
 - het definitieve besluit afwijkt van het advies van de OR en de **maand wachttijd nog niet is verstreken**
 - beroep is ingesteld bij de **Ondernemingskamer** en deze heeft bepaald dat er geen uitvoering mag worden gegeven aan het besluit



De cliëntenraad

Artikel 7 of 8 Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen
Adviesrecht of instemmingsrecht

Voorbeeld van adviesrecht:

- De gehele of gedeeltelijke beëindiging dan wel belangrijke uitbreiding van de zorgverlening
- Een belangrijke wijziging in de organisatie van de zorgverlening

Voorbeeld van instemmingsrecht:

- Het algemene beleid over kwaliteit, veiligheid en hygiëne
- Inrichting van voor de zorgverlening bestemde ruimtes bij ingrijpende verbouwing, nieuwbouw of verhuizing van een instelling die erop is ingericht cliënten langdurige te laten verblijven

Ook hier: overlegvergadering



Negatief of ander advies CR?



Overleggen over oplossing

Komen instelling en
cliëntenraad er niet uit?

Dan kan zaak worden
voorgelegd aan “Commissie
van vertrouwenslieden”
= marginale toets

Hierna kan zaak worden
voorgelegd aan de
Ondernemingskamer in
Amsterdam

Denk ook aan:

Verpleegkundige en verzorgende adviesraad (en evt. andere adviesraden)

Cao VVT: 8.1. (mee-spraak van werknemers bij voorgenomen veranderingen in de organisatie)

- Vroegtijdig stadium in staat stellen om mening te geven als er sprake is van een voorgenomen besluit dat van invloed is op de organisatie en uitvoering van het werk of vak

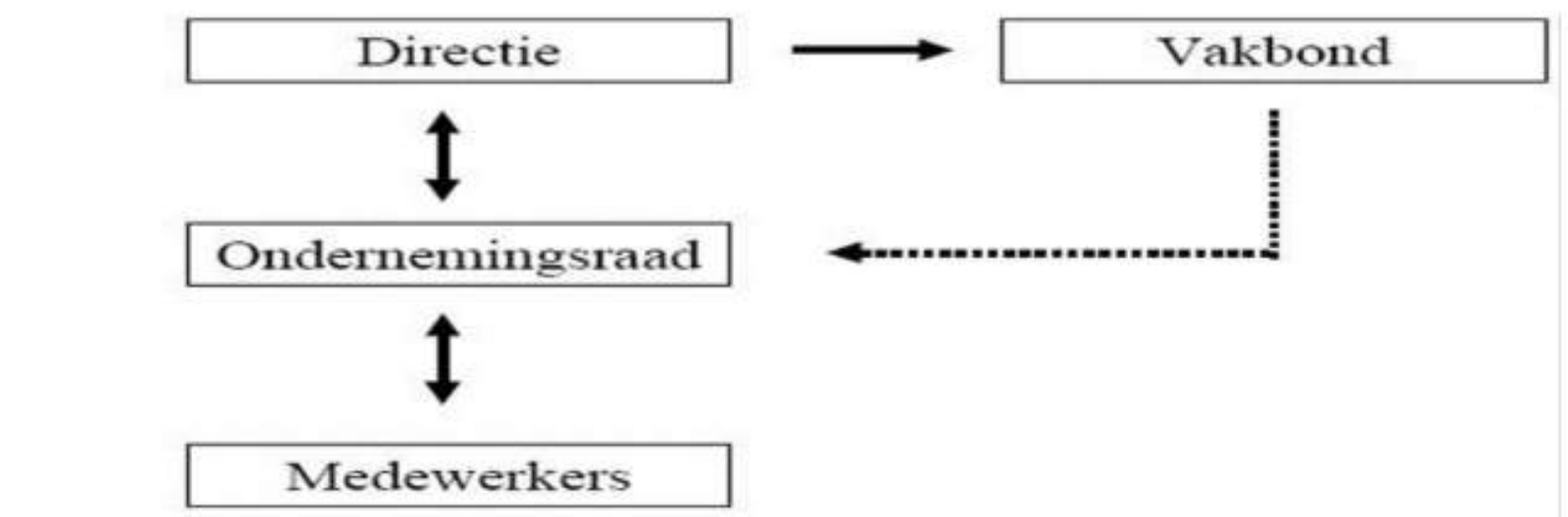
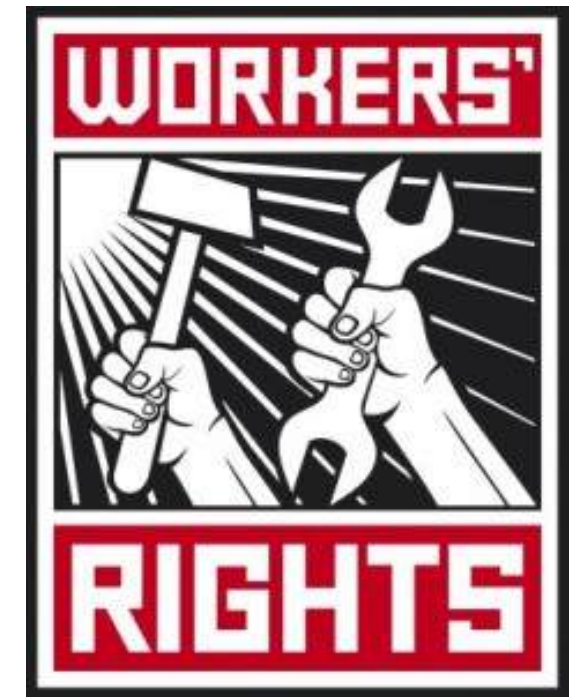


Proces: vakbonden

Waarom relevant bij bedrijfseconomisch ontslag?

- Verplichting vanuit de Wet Melding collectief ontslag
- Verplichting vanuit de cao (?)

Nb. verplichting in cao kan verder gaan dan uit Wet melding collectief ontslag!



Proces: wet melding collectief ontslag & vakbonden

Doel: overleg met bonden en treffen maatregelen om werkloosheid te voorkomen

- voornemen **20 ontslagen** binnen 3 maanden binnen een UWV werkgebied
- drie maanden termijn: bepalend is moment van indiening aanvraag UWV / ondertekeningen VSO

Melding dient te worden gericht aan UWV en vakbonden



Werkgebieden UWV

Friesland, Groningen, Drenthe

Overijssel en Gelderland

Noord-Brabant en Limburg

Zuid-Holland en Zeeland

Flevoland en Utrecht

Noord-Holland



Proces: werkgebieden UWV

Opletten dus als je meerdere locaties hebt

Risico?

- Billijke vergoeding of vernietiging van de vso/opzegging (als achteraf blijkt dat het toch collectief ontslag was)
- Of aanvraag wordt niet in behandeling genomen (als er geen melding is gedaan)



Vakbonden en cao

VVT: hfst. 9

GHZ: hfst. 10

Sociaal werk: hfst. 7

Ziekenhuizen: hfst. 15

ZKN: hfst. 8

Huisartsenzorg: -

Jeugdzorg: hfst. 4

GGZ: hfst. 9

Vaak een verdergaande verplichting om met de vakbonden **om tafel te gaan** en om te komen tot een **sociaal plan**

Bijvoorbeeld:

- Geen aantal van 20
- Bij rechtspositionele wijziging van 20 of meer
- Geen termijn van 3 maanden

Proces: zorg cao's & vakbonden

Cao VVT (9.2.1.)

Er is sprake van een reorganisatie als de werkgever moet besluiten tot het sterk wijzigen, verminderen of beëindigen van de werkzaamheden van (een deel van) de organisatie.

Als je werkgever overgaat tot een reorganisatie waarbij:

- de **arbeidssituatie van 20 of meer medewerkers aanmerkelijk wordt gewijzigd**, omdat er sprake is van een wijziging in de aard of omvang van de arbeidsovereenkomst of functie **óf**;
- de arbeidsovereenkomst **van 20 of meer medewerkers beëindigd moet worden**, dan is je werkgever verplicht tijdig met de vakbonden, die betrokken zijn bij deze cao, **overleg te voeren over de totstandkoming van een sociaal plan**.
- bij voorgenomen organisatiewijzigingen met aanmerkelijke gevolgen voor of beëindiging van het dienstverband van **minder dan 20 werknemers, kan de ondernemingsraad aan de werkgever verzoeken overleg te voeren met de werknemersorganisaties**, betrokken bij deze cao.

Nb. Overname WMO hulp bij het huishouden (9.2.2.)

Proces: zorg cao's & vakbonden

Cao Ziekenhuizen (art. 15.3)

- Indien de werkgever het voornemen heeft een organisatieverandering door te voeren **die sociale gevolgen heeft voor twintig of meer werknemers**, stelt hij alle werknemersorganisaties hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg over een **sociaal plan**.
- Indien zich in een tijdvak van drie maanden meerdere met elkaar samenhangende organisatieveranderingen voordoen die gezamenlijk sociale gevolgen hebben voor twintig of meer werknemers, worden zij geacht een organisatieverandering te zijn zoals bedoeld in lid 1.
- Het overleg wordt gevoerd met alle in deze cao genoemde werknemersorganisaties, tenzij een (of enkele) werknemersorganisatie(s) te kennen heeft (hebben) gegeven niet aan het overleg te zullen deelnemen, of niet binnen een redelijke termijn heeft gereageerd op de uitnodiging door de werkgever.

Stelling

Je mag zelf bepalen wie zijn of haar functie verliest!



Hoe bepaal je wie zijn of haar functie verliest?

Relevante begrippen:

- Afspiegeling in uitwisselbare functie
- Peildatum
- Bedrijfsvestiging



Afspiegelingsbeginsel: uitwisselbare functie

Afspiegelen binnen categorie uitwisselbare functie

- vergelijkbaar naar **functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties**
- gelijkwaardig naar **niveau en beloning**

Buschauffeur en taxichauffeur?

Directiesecretaresse en afdelingssecretaresse?

Wijkverpleegkundige en verpleegkundige? Of fysiotherapeut en kinderfysiotherapeut?

Fulltime of parttime?

Gaat om de **uitwisselbaarheid van functies**, niet van mensen!

FWG-advies



Bedrijfsvestiging

Hoofdregel

De bedrijfsvestiging bepaalt **waarbinnen je moet afspiegelen** in de uitwisselbare functie

De bedrijfsvestiging is de werkgever (lees: stichting / BV / etc.) of een bedrijfsvestiging binnen de werkgever

Dus stel er is een werkgever (een BV) met 5 locaties.

Uitgangspunt is dan dat je afspiegelt op werkgeversniveau (dus binnen de BV), **tenzij** één van de 5 locaties als separate bedrijfsvestiging moet worden gezien.

Er zijn uitzonderingen voor meeste zorginstellingen



Bedrijfsvestiging - uitzondering zorg

Bedrijfsvestiging = de werkgever (lees: stichting / BV / etc.) of de bedrijfsvestiging

Tenzij: Thuiszorg, kraamzorg, jeugdgezondheidszorg, gehandicaptenzorg, jeugdhulp, GGZ, welzijn en maatschappelijke dienstverlening, verpleeg- en verzorgingshuizen

in dat geval: gemeente is bepalend, daar waar de werkzaamheden plaatsvinden

Uitzondering:

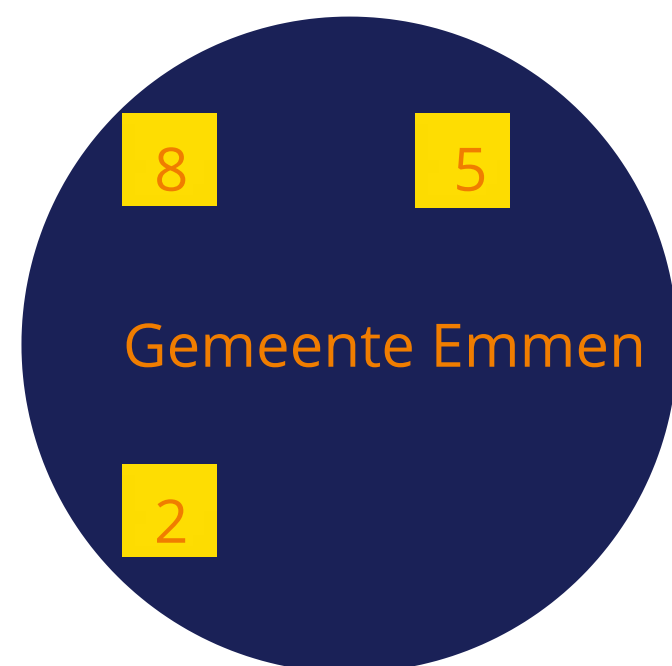
- binnen de gemeente meerdere bedrijfsvestigingen, of:
- wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd

Uiteindelijk beoordeling door het UWV!

Voor bijv. ziekenhuizen, ZKN en huisartsenzorg geldt dus geen uitzondering op de bedrijfsvestiging



Bedrijfsvestiging - (zorg - gemeente)

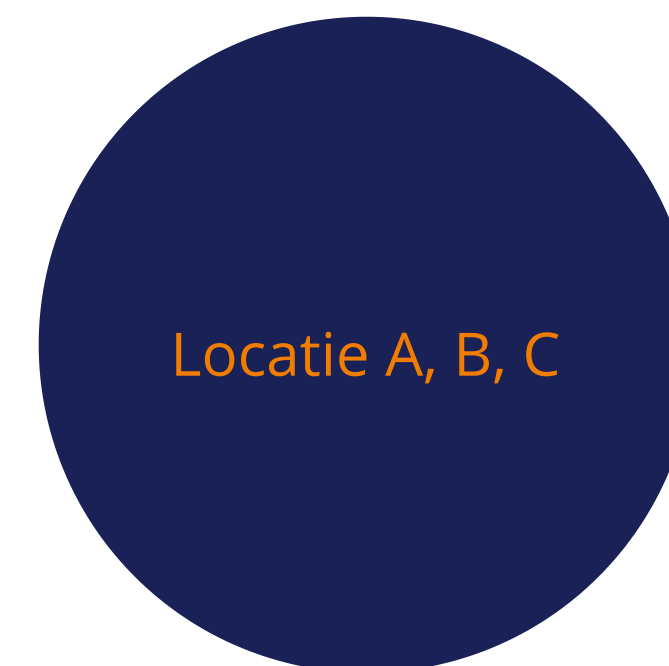


Locatie

Bedrijfsvestiging - (zorg - geen gemeente bijv. ziekenhuizen)



of:



Peildatum

Dan maak je de **foto van het personeelsbestand**

Moment van indienen ontslagaanvraag bij het UWV

Problematisch bij sociaal plan met herplaatsingstermijnen!

Escape: eerder objectief vast te stellen moment.

- bijv. datum van **definitief besluit bestuurder**
- **vereist**: mag niet gelegen zijn op een datum voor het moment dat de werknemers geïnformeerd worden over het verval van arbeidsplaatsen



Ontslagvolgorde

Doel:

De ontslagen zo evenredig mogelijk over de verschillende leeftijdsgroepen binnen een bepaalde functiecategorie te verdelen.

Binnen de leeftijdsgroep: last in first out



Groepen medewerkers

UWV onderscheidt de volgende groepen medewerkers:

- Groep 1: **externe werknemers** (gedetacheerden, uitzendkrachten, zzp-ers, ingeleend personeel)
- Groep 2: **aow**-gerechtigden
- Groep 3: werknemers met oproepcontract (**0-uren**)
- Groep 4: **tijdelijke dienstverbanden** waarvan het contract **binnen 26 weken eindigt na de datum waarop op de aanvraag wordt beslist door het UWV**
- Groep 5: **vaste dienstverbanden** & tijdelijke dienstverbanden waarvan het **contract langer duurt dan 26 weken na de datum waarop op de aanvraag wordt beslist door het UWV**



Afspiegeling - voorbeeld

Functie Woonassistent (uitwisselbare functie):

Totaal aantal werknemers in de functie van Woonassistent = **22**

- 2 externe medewerkers
- 1 aow-gerechtigde werknemer
- 1 werknemer met een oproepcontract 0-uren
- 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

Er moet met 7 worden ingekrompen

Wie moeten er dan uit?



Stap 1: ontslagen halen uit groep 1 t/m 4

Stap 1. Kan de krimp (7 werknemers) **volledig** worden gehaald uit groep 1 t/m 4?

Groep 1: 2 externe medewerkers

Groep 2: 1 aow-gerechtigde werknemer

Groep 3: 1 werknemer met een oproepcontract

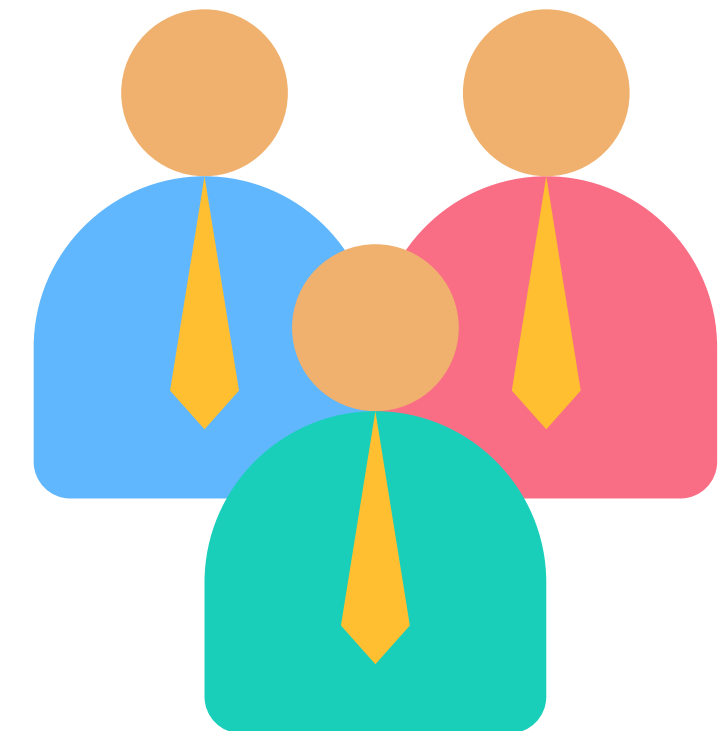
Groep 4: 1 werknemer met een tijdelijk contract dat binnen 26 weken afloopt

Groep 5: 17 werknemers met een tijdelijk contact dat na 26 weken afloopt en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Groep 1 t/m 4 = 5 werknemers.

Te weinig. De nog te realiseren krimp is 2. Die komen dan dus uit groep 5.

Gevolg: volledig afspiegelen en dan als eerst afscheid nemen van werknemers uit groep 1 t/m 4.



Hoe dan?

Afspiegelen over het personeelsbestand met alle **werknemers** uit groep 2,3,4 en 5. Dit zijn dus 20 werknemers (22 minus 2 externen). Er moet nog met 5 worden ingekrompen (2 externen zijn er al afgetrokken).

15-24	25-34	35-44	45-54	55-ouder	totaal
3 wn	5 wn	3 wn	4 wn	5 wn	20 wn
3/20x5	5/20x5	3/20x5	4/20x5	5/20x5	
0,75	1,25	0,75	1	1,25	

En nu?

Hoe dan?

15-24	25-34	35-44	45-54	55-ouder	totaal
3 wn	5 wn	3 wn	4 wn	5 wn	20 wn
3/20x5	5/20x5	3/20x5	4/20x5	5/20x5	
0,75	1,25	0,75	1	1,25	
	1		1	1	Voor de komma:3
1		1			Hoogste na komma
1	1	1	1	1	Totaal: 5

Hoe dan?

Ben je er dan? Nee, eerst afscheid nemen van groep 2, 3 en 4. Stel dat deze personen allemaal 56 jaar oud zijn.

15-24	25-34	35-44	45-54	55-ouder	totaal
3 wn	5 wn	3 wn	4 wn	5 wn	20 wn
3/20x5	5/20x5	3/20x5	4/20x5	5/20x5	
0,75	1,25	0,75	1	1,25	
	1		1	1	Voor de komma:3
1		1			Hoogste na komma
1	1	1	1	1	Totaal: 5
				3	Groep 2,3,4
-1		-1			
	1		1	3	=5

En wie is die 1 dan?

Degene met het kortste dienstverband in die leeftijdscategorie.

Afwijken afspiegelingsbeginsel?



- Arbeidsbeperking (achtergrond: Participatiewet)
- Bij een werknemer die bij een derde partij is gedetacheerd vervanging redelijkerwijs niet mogelijk, te bezwaarlijk
- Onmisbare werknemer (bijzondere kennis of bekwaamheden) ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk
 - onvoldoende: beter functioneren
- Bij cao: 10% afwijken bij high potentials... (art. 16 ontslagregeling)

Herplaatsing in een passende functie - wettelijke basis

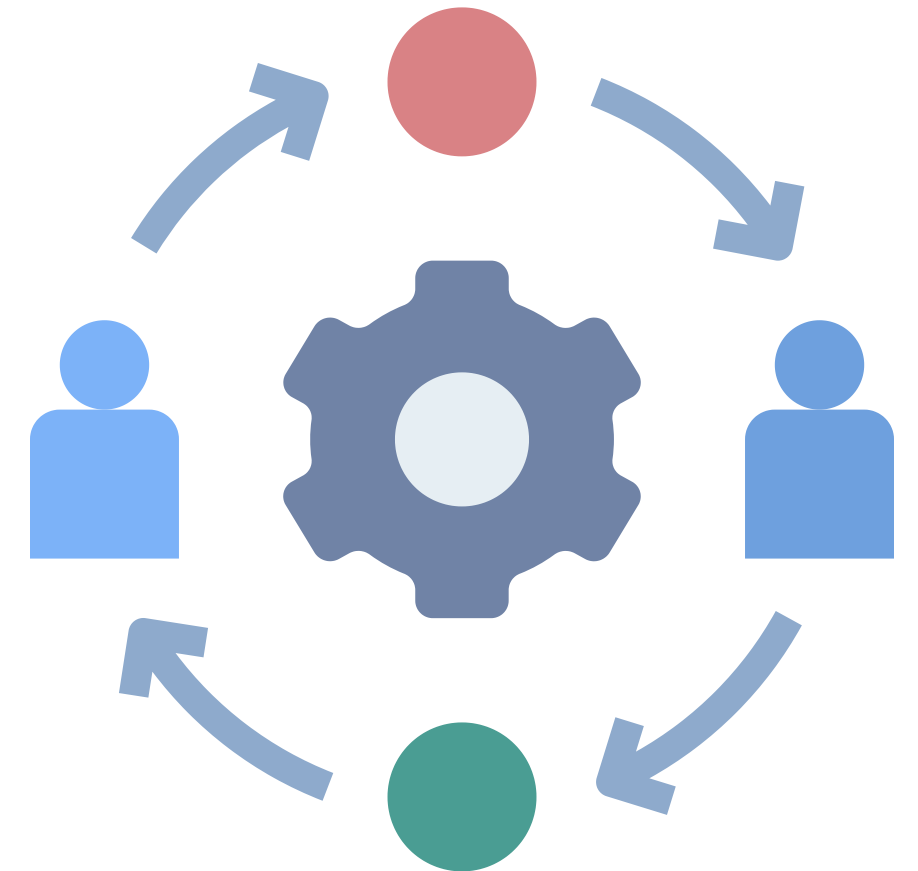
Criterium UWV: functie die aansluit bij **opleiding, ervaring en capaciteiten** (of waarvoor hij binnen een **redelijke termijn** mbv **scholing** geschikt zal kunnen zijn).

- Vacatures + te verwachten vacatures
- maar ook tijdelijke dienstverbanden die aflopen binnen de redelijke termijn
- en functies die vervuld worden door aow-ers, uitzendkrachten, zzp-ers
- Je hoeft geen functie te creëren

Redelijke termijn UWV: wettelijke opzegtermijn (vanaf moment beslissing UWV)

Scholing: geen scholing als er geen zicht is op herplaatsing

Herplaatsing binnen **de groep** (dus niet alleen binnen de bedrijfsvestiging!)



Herplaatsing in een passende functie - wettelijke basis

Meerdere kandidaten?

Werkgever mag de meest **geschikte** werknemer kiezen, tenzij in deze functie een deel van de oude functie wordt voortgezet.
Dan omgekeerde afspiegeling.



Uitvoering: bijzonderheden in de zorg

Sociaal plan of sociaal kader

- Lange herplaatsingstermijnen (12 maanden?) + geen gedwongen ontslag (?)
- Afwijkende bepalingen over de herplaatsing in een passende functie
 - 1 FWG hoger of lager
 - Groter verschil in FWG? Mogelijk een geschikte functie
- **Sleutelfuncties** (meest geschikte kandidaat kiezen)
- Meerdere kandidaten voor **passende** functie: vaak anciënniteit ipv meest geschikt



De generieke functie....

Hoe bepaal je wie boventallig wordt? --> afspiegeling in de **uitwisselbare functie**

Uitgangspunt is toetsing aan de hand van de **functieomschrijving**. En dat is lastig met generieke functieomschrijvingen.

Hoge Raad: je mag niet uitsluitend naar de functieomschrijving kijken. Maar ook wat behelst de functie in de praktijk. Werkgever moet dit dan kunnen toelichten.

Administratief medewerker = generieke functie

Op de afdeling HR

Op de afdeling financiën

Uitwisselbaar?



Vrijwillig vertrekregelingen en mobiliteitsregelingen

Vrijwillig vertrek: vaak vóór boventalligheid (ook wel premobiliteit genoemd)

Mobiliteitsregelingen: van toepassing ná boventalligheid (werknemer ziet dan af van de herplaatsingstermijn)

Wees kritisch!

Deze regelingen zijn (vaak) standaard opgenomen in de model sociale plannen van de vakbonden

Je wilt niet dat jouw medewerkers met een zak geld vertrekken, terwijl je genoeg passende vacatures hebt.

Let dus op de formulering in een sociaal plan of sociaal kader.



VSO of ontslagvergunning

Vaak een **vaststellingsovereenkomst** (tip: biedt net iets extra's dan de UWV route, bijv. een tekenbonus)

Soms **ontslagvergunning aanvragen UWV** (tenzij geen gedwongen ontslag in je sociaal plan)

Na doorlopen procedure: wel of geen toestemming

Bij toestemming: recht op de **transitievergoeding**

Opzegtermijn: volledige proceduretermijn in mindering brengen (moet wel 1 maand overblijven)

Geen bezwaar of beroep mogelijk bij UWV.

Je kunt wel naar **de kantonrechter** om het besluit van het UWV te laten toetsen!



UWV procedure

Deel A: werkgever

Deel B: werknemer

Deel C: onderbouwing

Overall toetsingscriterium blijft:

1. Is er sprake van een **bedrijfseconomische noodzaak**?
 - Structureel (over een periode van tenminste 26 weken) + nodig voor doelmatige bedrijfsvoering
2. Is het **afspiegelingsbeginsel** goed toegepast?
3. Is er gekeken naar **herplaatsing**, al dan niet door scholing?



Reorganiseren en opzegverboden

Ziekte = absoluut opzegverbod bij bedrijfseconomische gronden, tenzij sprake is van **volledige bedrijfsbeëindiging**

Nb. opzegverbod geldt niet bij ziekmelding na indiening ontslagaanvraag

Zwangerschap? Geen opzegverbod bij:

- Volledige bedrijfsbeëindiging, tenzij sprake is van zwangerschaps- of bevallingsverlof
- Beëindiging onderdeel onderneming waar werkneemster tenminste 26 werkzaam is, tenzij sprake is van zwangerschaps- of bevallingverlof

Tenzij: verwacht mag worden dat het opzegverbod binnen 4 weken na de dag waarop het UWV beslist op het verzoek niet meer geldt (verklaring arts, geboortekaartje)



10 punten - actieplan

1. Schrijf een (reorganisatie/transformatie) plan
2. Maakt een tijdspad
3. Heeft de OR advies (of instemmings) recht?
4. Hoe zit dat met de CR? (of andere adviesraden?)
5. Moet je melding doen van collectief ontslag?
6. Moet je op grond van de cao met de vakbonden aan tafel?
7. Is er al een (doorlopend) sociaal plan? Wat is de werkingssfeer?
8. Geen vakbonden, maar wel OR adviesrecht: alsnog opvang personele gevolgen beschrijven
9. Afhankelijk van de grootte van de wijziging: projectteam
10. Afhankelijk van de grootte van de wijziging: extern bureau begeleiding herplaatsing



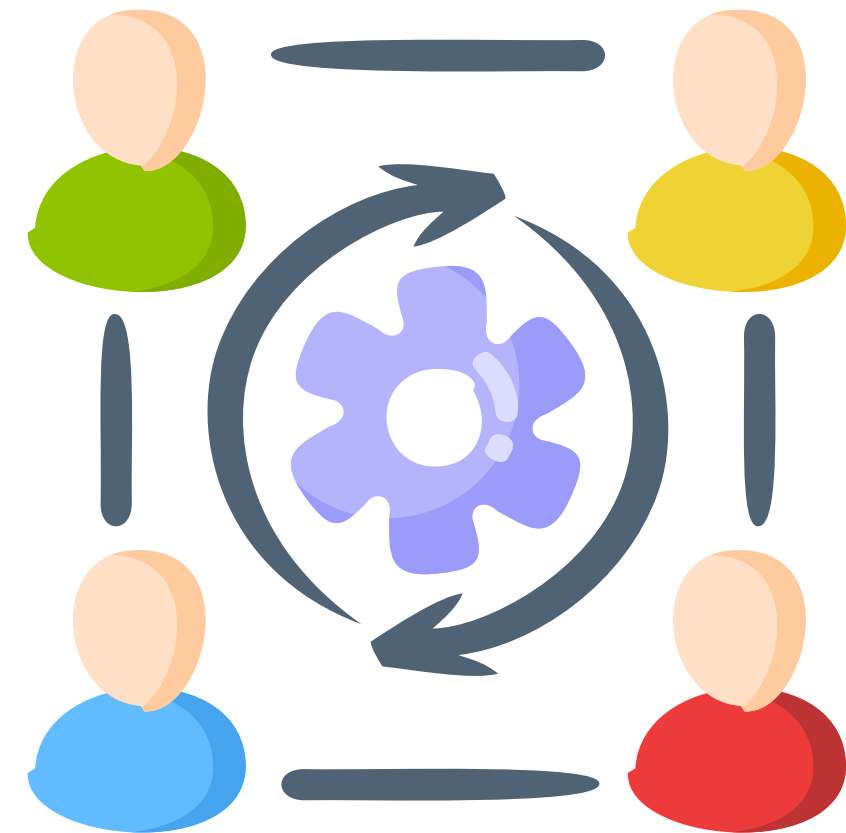
10 tips:

1. Investeer in de relatie met de medezeggenschap / adviesraden
2. Besteed aandacht aan het communicatieplan
3. Laat de reorganisatie goed doorrekenen. (Transitie)vergoedingen kunnen hoog oplopen!
4. Check of de informatie in de systemen nog wel up-to-date zijn (contracten, functies)
5. Sorteert in je reorganisatieplan alvast voor op evt. ontslag bij UWV
6. Vraag (bij twijfel) een externe partij om een toets op de uitwisselbaarheid van functies te doen
7. Herplaatsing is een inspanningsverplichting, maar leg de gesprekken hierover wel vast
8. Wees kritisch op het model sociaal plan/kader van de vakbonden. Hierover kun je onderhandelen. Wees met name kritisch op de vrijwillig vertrekregelingen en duur van de herplaatsingstermijn.
9. Heb je al een sociaal plan? Check de werkingssfeer, wanneer is dit plan van toepassing?
10. Communiceer veel/vaak met de boventallige werknemer.



Waar of niet waar?

Bij elke organisatorische wijziging heb je een sociaal plan nodig.



2 jaar ziekte

Ervaringen?

In 99% van de gevallen beëindiging met een VSO + transitievergoeding

Per welke datum bereken je de transitievergoeding?

Compensatie UWV

Wachten op UWV beschikking?



Ontslagvergunning & 2 jaar ziekte

- Gaat om arbeidsongeschiktheid voor de **bedongen arbeid** (bij WIA beschikking hoort een arbeidsdeskundig rapport met beschrijving taken)
- Herstel mag niet te verwachten zijn **binnen 26 weken na beslissing UWV**
 - Recente (niet ouder dan 3 maanden) verklaring van de bedrijfsarts + prognose (tenzij sprake is van IVA-uitkering)
- Geen mogelijkheid om bedongen arbeid in aangepaste vorm te doen
 - aanpassing eigen functie in aantal uren, werkrooster of taken
 - aanpassing werkplek (vb. PC die reageert op spraak)



Ontslagvergunning & 35 minner

Ook afspraken in bijvoorbeeld een cao, die de werknemer meer ontslagbescherming bieden dan de wet, kunnen bij de beoordeling worden betrokken.

Zorg cao's:

Als je voor 0-35% arbeidsongeschikt bent, is dat geen reden voor ontslag. Dit is niet hetzelfde als een absoluut ontslagverbod, omdat de vorige redenen voor ontslag van toepassing blijven.



Herplaatsing & 2 jaar ziekte

Dezelfde criteria als bij bedrijfseconomisch ontslag

- Uiteraard relevant: welke arbeidsmogelijkheden heeft de werknemer?
 - aantonen met een door de bedrijfsarts opgestelde verklaring over de belasting/belastbaarheid (inzetbaarheidsprofiel) en/of arbeidsdeskundigonderzoek
- Werknemer kan eigen of passende functie uitoefenen maar voor minder uur?
 - **weigering ontslagvergunning, geen deeltijdontslag mogelijk**



Agenda

1 Ontslag: de mogelijkheden

2 De exoot

3 Opzegging door werknemer

4 Opzegging door werkgever

5 Bedrijfseconomisch ontslag en
langdurige ziekte

6 Ontbinding door kantonrechter

7 De vaststellingsovereenkomst

8 Ontslag op staande voet

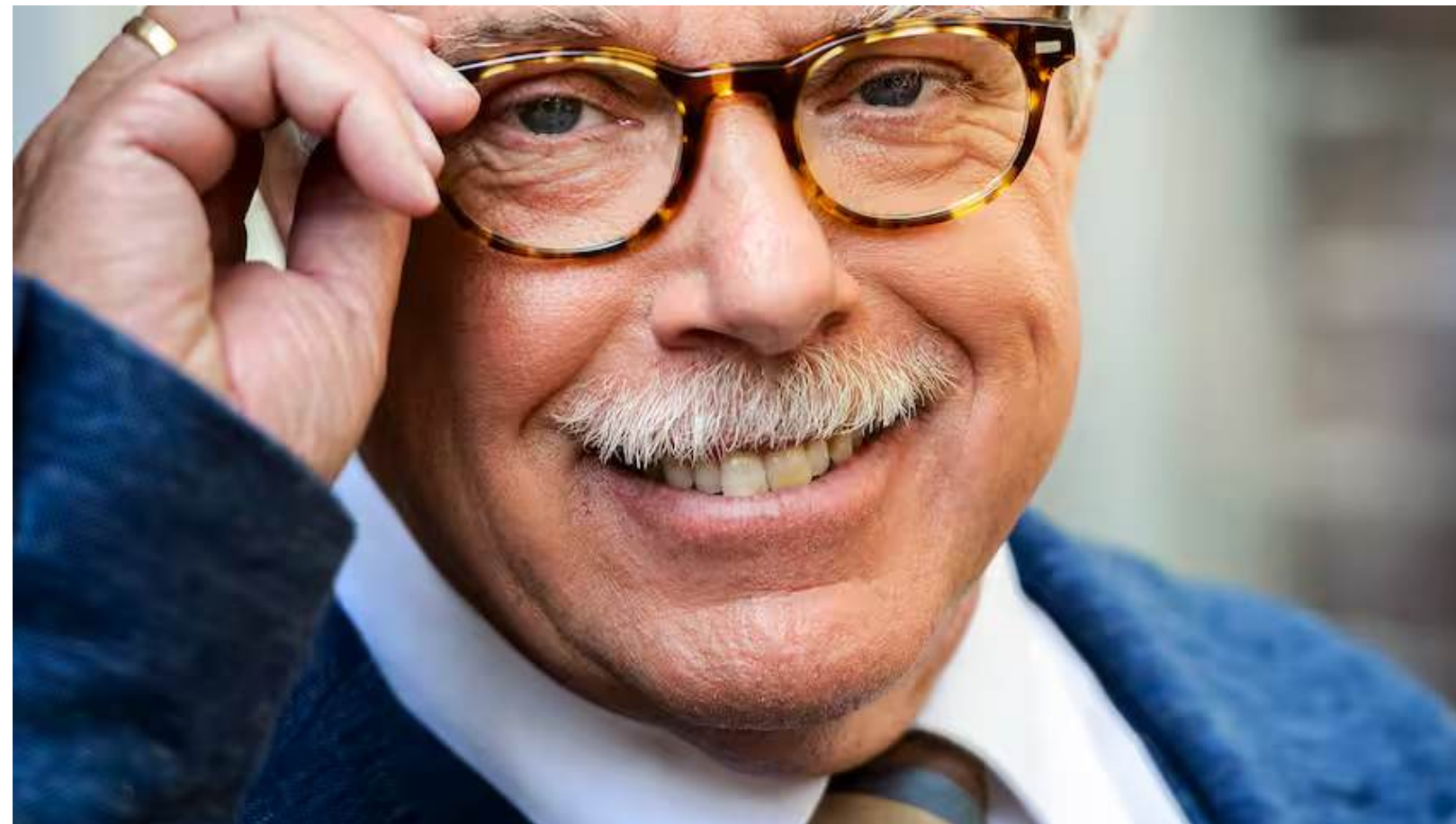
9 Ontslagvergoedingen



Ontbinding door kantonrechter

Ontbinding via kantonrechter

Als het echt oorlog wordt:



Maar wat moet je dan aantonen?

Ontbinding via kantonrechter

Ontslaggronden voor ontbinding bij kantonrechter:

- c. frequent verzuim
- d. disfunctioneren
- e. verwijtbaar handelen werknemer
- f. gewetensbezwaren
- g. verstoorde arbeidsverhouding
- h. de restgrond
- i. cumulatiegrond



Let op: ook hier geldt (eerst) een herplaatsingsverplichting met uitzondering van grond e.

Hoeveel gronden voer je tegelijk aan in een procedure?

Ontbinding via kantonrechter

Grond c (frequent ziekteverzuim):

- moet leiden tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering
- mag geen gevolg zijn van onvoldoende zorg werkgever t.a.v. arbeidsomstandigheden
- geen herstel te verwachten binnen 26 weken (6 weken bij werknemer boven Aow-leeftijd)
- werkgever dient over deskundigenoordeel UWV te beschikken

Kans op succes: 0,0%

--> snel vergeten



Ontbinding via kantonrechter

Grond d (disfunctioneren):

- goed dossier is essentieel
- verbetertraject is essentieel

Kans op succes? < 50%



Ontbinding via kantonrechter

Grond e (verwijtbaar handelen / nalaten)

- 'ontslag op staande voet light'
- werknemer moet duidelijk zijn dat zijn gedrag niet toelaatbaar was (waarschuwingen / protocollen?)
- moet ernstig genoeg zijn voor een einde dienstverband
- hoeft niet onverwijld

Recht op transitievergoeding? --> *'ernstig verwijtbaar'*



Ontbinding via kantonrechter

Grond e (verwijtbaar handelen / nalaten)

Voorbeelden:

- diefstal / bedrog / verduistering
- grensoverschrijdend gedrag richting collega's of cliënten
- werkweigering
- continue te laat komen
- stelselmatig in strijd handelen met verlichtingen Poortwachter
- zonder grond inzien van cliëntendossiers



Ontbinding via kantonrechter

Gerechtshof Amsterdam, 16 augustus 2022 (ECLI:NL:GHAMS2022:2333):

- werknemer in dienst als begeleider bij zorginstelling, sinds 1982
- draagt zorg voor begeleiding kwetsbare bewoners met complexe problemen
- diverse waarschuwingen gehad (1999, 2007, 2013, 2016, 2017, 2018, 2018, 2019)
- mediation (2018)
- begin 2021 dienen 4 bewoners schriftelijk klachten over werknemer in (o.a. diefstal cadeaubonnen / intimiderend gedrag)

Kantonrechter ontbindt arbeidsovereenkomst vanwege talloze incidenten tijdens dienstverband, maar met name vanwege 4 klachten bewoners

--> ernstig verwijtbaar handelen, dus geen transitievergoeding

Hof: niet komen vast te staan dat klachten daadwerkelijk van bewoners afkomstig zijn. 1 klachtenformulier is ingevuld door werknemer van instelling. Instelling wil bewoners niet als getuige oproepen. Werknemer betwist inhoud van klachten.

--> onvoldoende grond voor ontbinding op e-grond

Ontbinding via kantonrechter

Grond e (verwijtbaar handelen / nalaten)

Grens werk / privé?

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 16 mei 2022 (ECLI:NL:GHARL:2022:3869): werknemer die op LinkedIn corona-vaccinatie met WO II en genocide vergelijkt.



Ontbinding via kantonrechter

Grond f (gewetensbezwaren):

- Religieuze overwegingen
- Maatschappelijk erkende ethische en politieke motieven
- Kan werk in aangepaste vorm worden aanboden?

Voorbeelden:

- drukken/verspreiden uitgaven met een onzedelijk karakter
- aanleg van een weg door een natuurgebied
- verzekeren van bontjassen
- meewerken aan de bouw van een kerncentrale

Kans op succes: >0% --> (ECLI:NL:RBMNE:2022:2027)



Ontbinding via kantonrechter

Grond g (verstoorde arbeidsverhouding):

Wat is een verstoorde arbeidsrelatie?

Wet: “zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren”

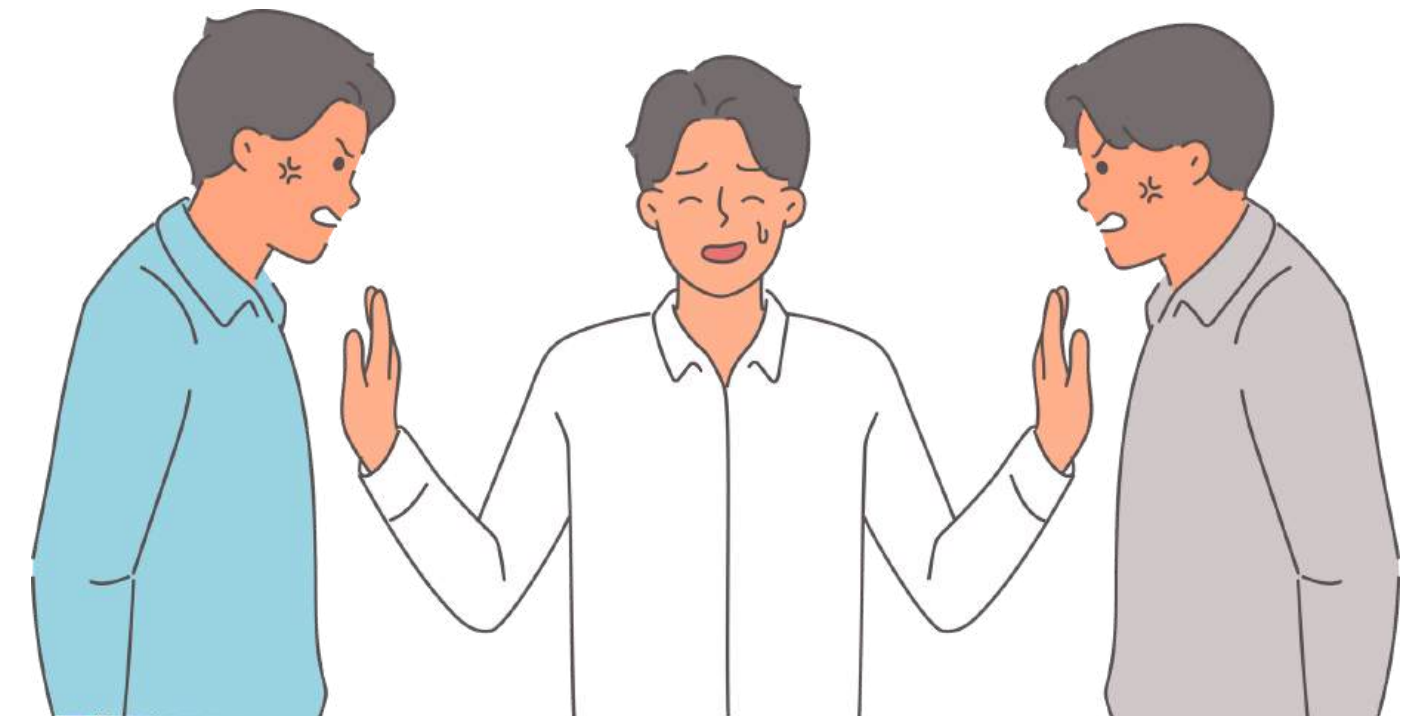
- Moet duurzaam verstoord zijn
- Werkgever mag niet linea recta op aansturen op verstoorde arbeidsverhouding
- Moet zien op verhouding werkgever (leidinggevende) / werknemer.
Verstoring tussen werknemer en collega's leidt minder snel tot ontbinding op g-grond.



Ontbinding via kantonrechter

Grond g (verstoorde arbeidsverhouding): mediation?

- Mediation is 'zo goed als' een voorwaarde voor een ontbinding
- Als bedrijfsarts deze heeft geadviseerd: sowieso doen
- Moet een serieuze poging zijn
- Als de oorzaak van verstoorde relatie bij werkgever ligt, risico op afwijzing of billijke vergoeding
- Werkgever mag geen (financiële) voorwaarden aan mediation stellen
- 'Geheimhouding'



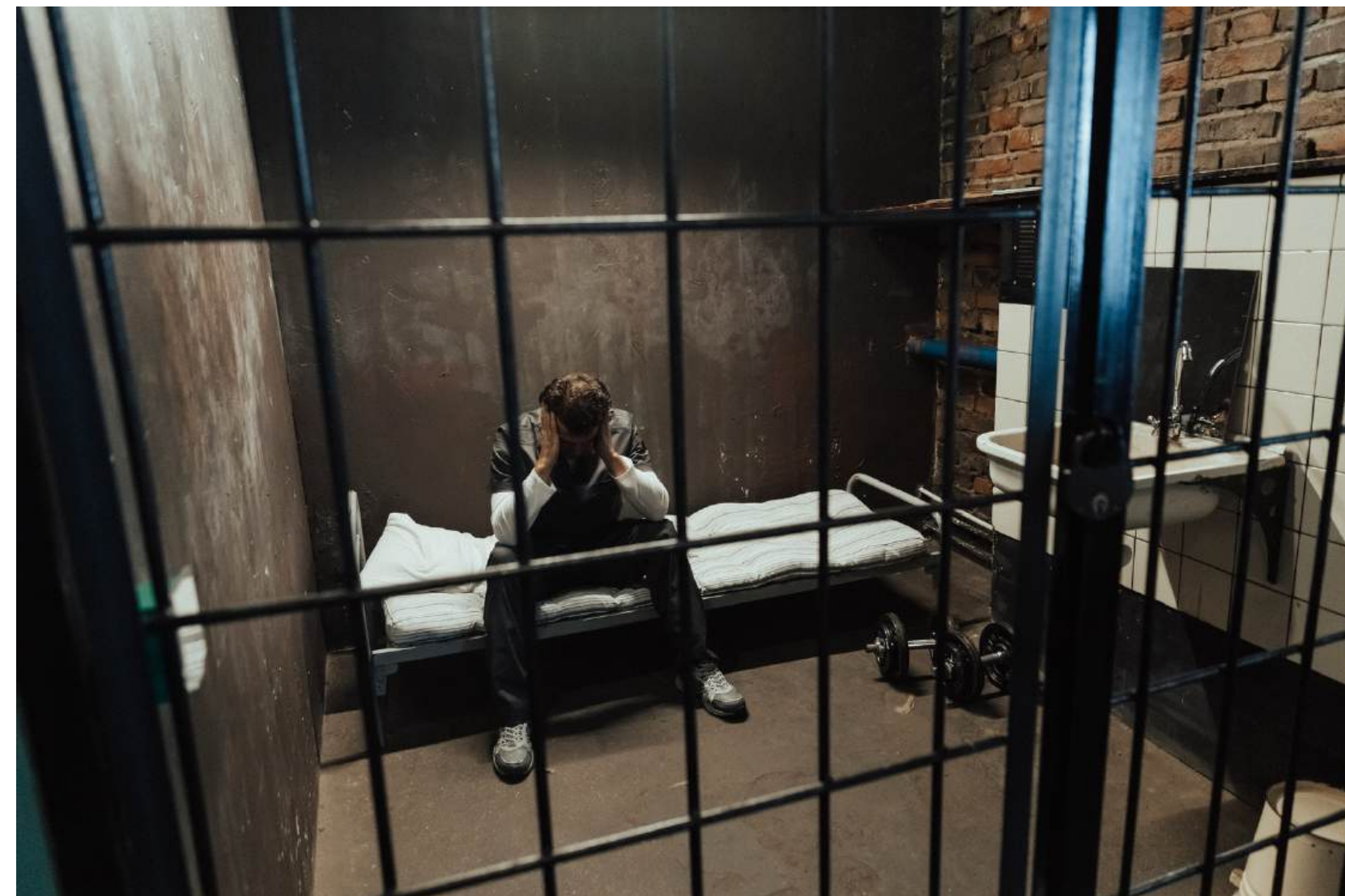
Ontbinding via kantonrechter

Grond h (restgrond):

- Moet beperkt worden uitgelegd
- Mag niet een reparatie zijn van een andere grond

Voorbeelden:

- Detentie / illegaliteit of niet beschikken over werkvergunning
- Voetbaltrainer met slechte prestaties
- Manager die niet op één lijn zit qua uit te voeren beleid



Ontbinding via kantonrechter

Grond i (cumulatiegrond):

- Alleen cumulatie van gronden c, d, e, g en h.
- Moet gaan om situatie dat ondanks dat geen andere ontslaggrond is 'voldragen' er een situatie is die maakt dat van de werkgever niet in redelijkheid kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- Transitievergoeding kan worden verhoogd tot 150%.

Kans op succes: niet te veel van verwachten!



Ontbinding via kantonrechter

Ontbinding op verzoek van de werknemer:

‘Wegens omstandigheden die van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.’

- want anders zou werknemer gewoon kunnen opzeggen
- doorgaans moet sprake zijn van (ernstig) verwijtbaar handelen door werkgever



Agenda

1 Ontslag: de mogelijkheden

2 De exoot

3 Opzegging door werknemer

4 Opzegging door werkgever

5 Bedrijfseconomisch ontslag en
langdurige ziekte

6 Ontbinding door kantonrechter

7 De vaststellingsovereenkomst

8 Ontslag op staande voet

9 Ontslagvergoedingen



De vaststellingsovereenkomst

De vaststellingsovereenkomst

- Sinds WWZ in wet opgenomen
- Moet schriftelijk
- Bedenktermijn van 14 dagen voor werknemer
- Is alternatief voor procedure bij UWV/kantonrechter:
 - goedkoper
 - sneller
 - geen onzekerheid over uitkomst
 - niet gebonden aan transitievergoeding
 - maatwerk mogelijk
 -

.....maar je moet er wel samen uitkomen



De vaststellingsovereenkomst

Considerans:

- Achtergronden en feiten bij aangaan vso:
- Ontslaggrond: Verschil van inzicht/bedrijfseconomisch/twee jaar ziekte
- Geen sprake van dringende reden en dat werkgever initiatief heeft genomen
- Werknemer tijd heeft gehad voor beraad/juridisch advies
- Wijzen op herroepingstermijn van 14 dagen



De vaststellingsovereenkomst

Inhoud overeenkomst:

onderhandelingen zien met name op:

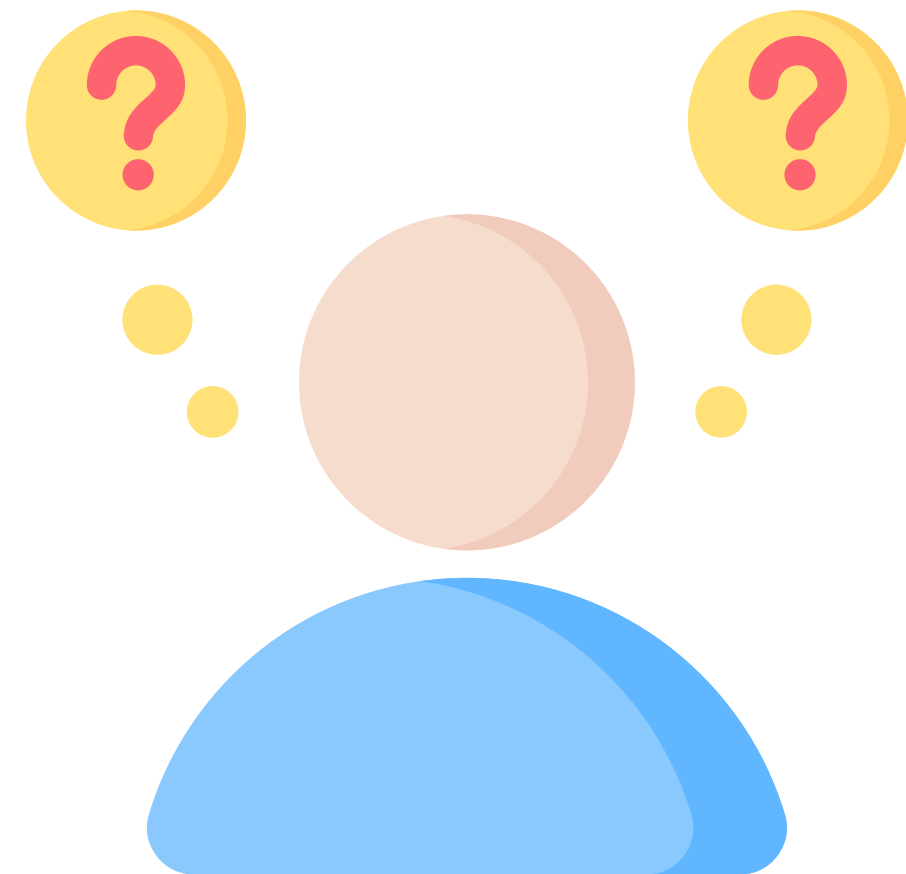
- einddatum, al dan niet in combinatie met vrijstelling van werk
- beëindigingsvergoeding
- extra vergoedingen: juridische kosten, financieel advies, outplacement/loopbaanbegeleiding/studiekosten
- vakantiedagen uitbetalen
- concurrentie-/relatiebeding?



De vaststellingsovereenkomst

Ter overweging:

- Werknemer geen andere baan op moment van tekenen
- Eerder einde bij nieuwe baan werknemer: sollicitatiebonus?
- Positieve referenties?



De vaststellingsovereenkomst

RVU (Regeling Vervroegd Uittreden)

- 'verbod' om afscheid te nemen vanwege leeftijd werknemer
- doel is om mensen tot Aow-datum te laten doorwerken
- kan de werknemer met de ontslaguitkering de periode tot Aow overbruggen?
- kwalitatieve toets: er moet een (objectieve) ontslaggrond zijn --> dan geen RVU
- kwantitatieve toets: kan de werknemer 70% van zijn laatst verdiende loon behouden tot 2 jaar voor Aow-leeftijd?
- WW-uitkering, pre-pensioen-betalingen en transitievergoeding tellen mee
- Verlof uren tellen mee, als deze speciaal aan oudere werknemer zijn toegekend en als dit meer is dan 100 maal de wekelijkse arbeidsduur
- indien fiscus oordeelt dat er sprake is van RVU: 52% naheffing over de vergoeding (!)



De vaststellingsovereenkomst

RVU (Regeling Vervroegd Uittreden)

Uitzondering:

Wettelijk

- per 1-1-2021: tijdelijke vrijstelling voor laatste 36 maanden vóór AOW, van EUR 2.182 per maand
 - ineens uitkering of per maand?
 - WW-rechten werknemer?
 - voor iedereen of zwaar beroep?
 - werkgever verplicht meewerken?
 - subsidie?
- > afwijkende regelingen bij Cao mogelijk (zie bijvoorbeeld VVT)



De vaststellingsovereenkomst

VSO met zieke werknemer

- VSO gewoon geldig, mits werknemer over gevolgen is voorgelicht/gelegenheid heeft gehad voor juridisch advies
- Werknemer krijgt geen WW-uitkering, want: niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt
- Werknemer krijgt geen ZW-uitkering, want: benadelingshandeling omdat werkgever eerste 104 weken het loon dient te betalen
- Hersteld melden werknemer?



Agenda

1 Ontslag: de mogelijkheden

2 De exoot

3 Opzegging door werknemer

4 Opzegging door werkgever

5 Bedrijfseconomisch ontslag en
langdurige ziekte

6 Ontbinding door kantonrechter

7 De vaststellingsovereenkomst

8 Ontslag op staande voet

9 Ontslagvergoedingen



Ontslag op staande voet

Ontslag op staande voet

Ontslag op staande voet, wat is dat nou precies?

- Direct einde aan arbeidsovereenkomst
- Werknemer geen loon meer, geen WW-aanspraak en is verplicht om een schadevergoeding aan de werkgever te betalen
- Zwaarste sanctie die je als werkgever kan opleggen
- Rechter toetst dit achteraf
- Rechters zijn uiterst kritisch als ze dit moeten beoordelen
- Groot risico voor werkgever, als rechter het onterecht vindt

Dus: zorgvuldig en terughoudendheid bij toepassen ontslag op staande voet --> alleen bij zeer uitzonderlijke situaties



Wettelijke vereisten voor ontslag op staande voet

Vereisten voor ontslag op staande voet

Een dringende reden: een dusdanig ernstige situatie die ontslag per direct rechtvaardigt

Onverwijlde opzegging: ontslag moet meteen worden gegeven

Onverwijlde mededeling van de reden van het ontslag op staande voet



Dringende reden

Wat is een dringende reden?

Een dusdanig ernstig vergrijp van de werknemer, die maakt dat je arbeidsovereenkomst per direct kan beëindigen

Bijvoorbeeld:

- diefstal van een cliënt
- fraude
- seksueel grensoverschrijdend gedrag richting cliënt/collega
- diefstal van medicijnen



Dringende reden

Wat is een dringende reden?

Het kan ook gaan om kleinere vergrijpen, bijvoorbeeld:

- Werkweigering
- Keer op keer te laat komen
- Langdurig onbereikbaar zijn / niet op komen dagen
- Leuke TikTokfilmpjes maken

--> hiervoor is vereist dat de werknemer hierop vaker is aangesproken en één of meerdere waarschuwingen heeft ontvangen



Dringende reden

Je moet ook alle overige opstandigheden betrekken bij het beoordelen van de dringende reden:

- de soort dienstbetrekking
- de lengte van het dienstverband
- de manier waarop de werknemer zijn dienstbetrekking heeft vervuld (eerdere waarschuwingen?)
- leeftijd
- de persoonlijke gevolgen van het ontslag op staande voet



Onverwijld geven

Je moet het ontslag 'onverwijld' geven (direct)

- Je mag de tijd nemen voor onderzoek (wel voortvarend oppakken)
- Je mag kort de tijd nemen om intern te overleggen en juridisch advies in te winnen
- Zet de werknemer in de tussentijd op non-actief (of leg schorsing op), tenzij...



Onverwijld of niet?

Rechtbank Noord-Holland, 28 juni 2021, ECLI:RBNHO:2021: 10068

- Medewerker Zorg & Wonen op afdeling voor dementerende ouderen
- Op Oudejaarsdag 2020 heeft deze medewerker een kwetsbare, dementerende cliënt een rietje gegeven en voorgedaan/aangemoedigd met dit rietje poedersuiker in haar neus te snuiven (alsof het een lijntje coke is)
- Onder hard gelach is dit gefilmd en aan enkele collega's getoond
- Werkgever hoort hiervan op 6 januari 2021



Dringende reden

Rechtbank Noord-Holland, 28 juni 2021, ECLI:RBNHO:2021: 10068

- Op 7 januari 2021 wordt medewerker (en collega) gehoord en wordt extern onderzoeksbureau ingeschakeld en wordt medewerker op non-actief gesteld
- Op 21 januari 2021 is rapport extern onderzoeksbureau gereed
- Op vrijdag 22 januari 2021, wordt medewerker uitgenodigd voor gesprek op maandag 25 januari 2021. In dit gesprek krijgt zij ontslag op staande voet.
- Kantonrechter oordeelt dat ontslag op staande voet terecht was en onverwijld is gegeven:
 - werkgever moet deugdelijk onderzoek doen, het is een precaire kwestie met kwetsbare cliënt, dat het onderzoek door extern bureau is uitgevoerd is extra zorgvuldig



Onverwijld redenen meedelen

Je moet onverwijld de reden van het ontslag op staande voet aan de werknemer meedelen

- De werknemer moet weten waarom hij ontslagen is
- Bevestig het ontslag per brief en noem daarin de redenen
- Je mag later in een procedure geen nieuwe redenen toevoegen, dan degene die je in de brief hebt staan

De ontslag-op-staande-voet-brief is daarom cruciaal



Onverwijld redenen meedelen

De ontslag-op-staande-voet-brief:

- Houdt de verwijten zo 'feitelijk' mogelijk
- Vermijdt strafrechtelijke termen
- Als je meerdere redenen aanvoert: 'alle redenen zijn ieder voor zich en in onderlinge samenhang...'
- Laat deze opstellen of controleren door jurist/advocaat

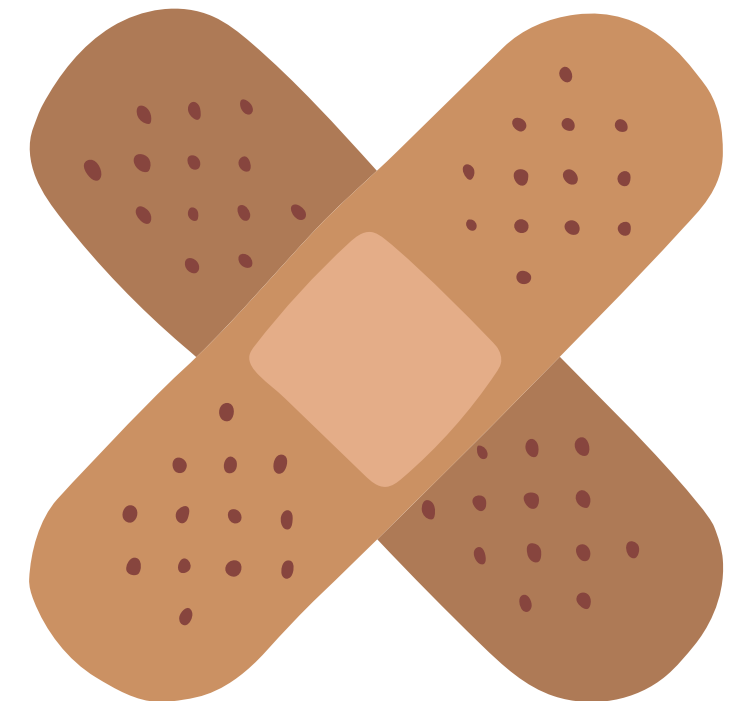


Onverwijld reden meedelen

Rechtbank Rotterdam, 31 maart 2021 (ECLI:NL:RBROT:2021:2927):

- Ontslag gegeven om *mishandeling* en *diefstal morfinepleisters*
- Mishandeling zou bestaan uit niet plaatsen nieuwe morfinepleister bij cliënt
- Mishandeling is volgens de Van Dale: 'toebrengen lichamelijk letsel', wat betekent dat cliënt pijn moet hebben geleden. Dit is niet komen vast te staan.

--> Ontslag op staande voet hield geen stand



Wat kan werknemer doen?

Werknemer kan ontslag op staande voet aanvechten door procedure te beginnen

Dit moet binnen twee maanden, nadat ontslag is gegeven

Werknemer kan binnen deze termijn ook nog proberen om in overleg met werkgever het ontslag om te zetten in een beëindiging van het dienstverband via een vso

- Wil je dat als werkgever wel, met een werknemer die ernstig verdrag heeft vertoond? Signaal naar rest organisatie / eventuele slachtoffers?
- Kom je er wel uit qua voorwaarden? Wel geen vergoeding / opzegtermijn met loondoorbetaling?

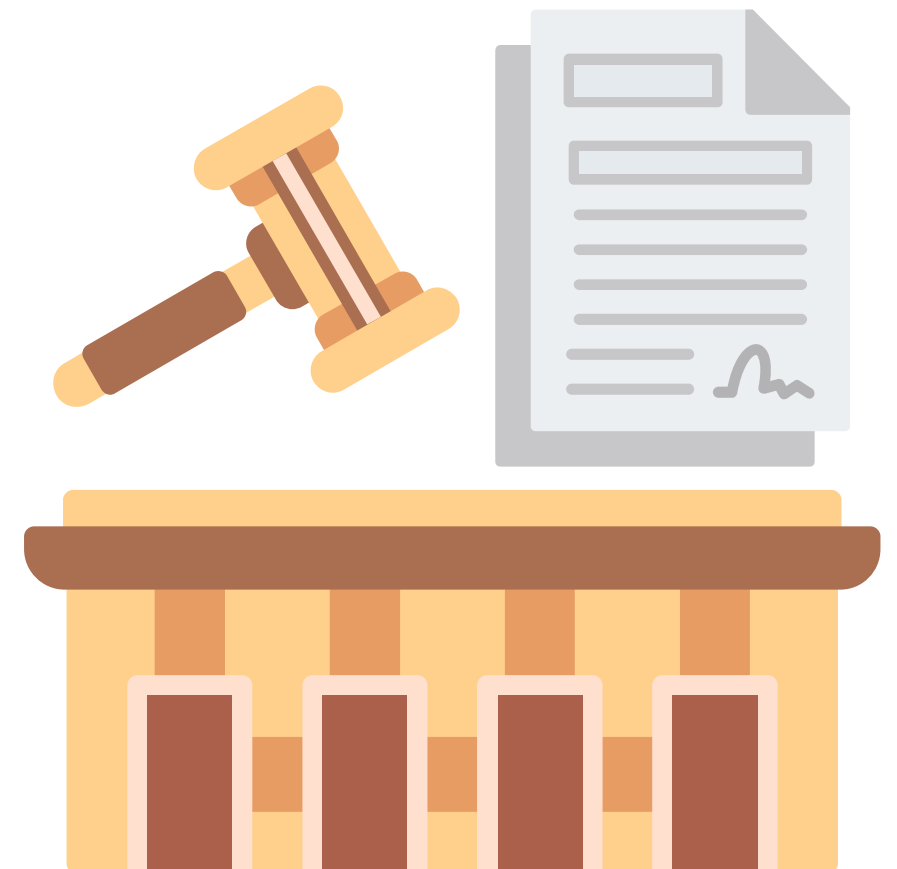
Na procedure bij kantonrechter is voor beide partijen hoger beroep mogelijk



Wat kan werknemer doen?

Bij rechter geeft werknemer de keuze:

1. Vernietiging van ontslag op staande voet --> herstel van het dienstverband, nabetaling van loon over tussenliggende periode
2. Berusten in einde dienstverband --> vorderen transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding



Wat kan werknemer doen?

Rechter zal toetsen of:

(1) het ontslag onverwijld is gegeven,

en

(2) of de onverwijld meegedeelde reden(en) ernstig genoeg zijn voor een ontslag op staande voet

De werkgever heeft de bewijslast van de feiten die hij aanvoert voor het ontslag op staande voet
--> komen deze feiten onvoldoende vast te staan: dan houdt ontslag op staande voet geen stand



Risico - zelfs als je gelijk hebt

Hof Den-Haag 23 februari 2016 (ECLI:NL:GHDHA:2016:435): groepsleidster kinderopvang laat per ongeluk kind van twee jaar oud, op warme zomerse dag 1,5 uur in warme auto.

Ontslag op staande voet op 14 augustus 2015

Kantonrechter: ontslag op staande voet een te zware sanctie --> herstel dienstverband, maar alsnog beëindiging dienstverband per 1 januari 2016

Gerechtshof: ontslag op staande voet terecht --> gevolg?



Ontslag op staande voet, casus

Een leidinggevende belt je op dat er bij diverse bewoners regelmatig contant geld lijkt te verdwijnen.

Wat doe je?



Stappenplan o.o.s.v.

Je hebt vermoedens dat een werknemer zich ernstig heeft misdragen of je weet het al meteen zeker:

1. Zet de werknemer op non-actief, tenzij...
2. Doe onderzoek --> waaronder hoor en wederhoor
3. Zoek juridisch advies over de beslissing die je wilt nemen:
 - genoeg bewijs?
 - staande voet juiste sanctie?
 - alternatief: waarschuwing, 'normale' ontbindingsprocedure kantonrechter, vso?
 - denk je dat werknemer het gaat aanvechten?



Stappenplan o.o.s.v.

4. Neem contact op met de werknemer om het ontslag te geven

- in een gesprek
- telefonisch
- per brief

5. Zorg dat de werknemer de bevestigingsbrief zo snel mogelijk krijgt

--> afgeven in gesprek, thuis afgeven, per (aangetekende) post, per e-mail, per whatsapp, per fax, per postduif



Stappenplan o.o.s.v.

6. Verreken de gefixeerde schadevergoeding met de eindafrekening
7. Bedenk alvast of je nog een regeling (vso) met deze werknemer wilt, als hij daarom vraagt
8. Houd de termijn van twee maanden in de gaten
 - voor werknemer om het aan te vechten
 - voor jezelf om de (resterende) gefixeerde schadevergoeding nog te vorderen

Daarnaast: doe melding bij de Inspectie (binnen 3 dagen na ontslag) en overweeg of je strafrechtelijke aangifte wilt doen



Agenda

1 Ontslag: de mogelijkheden

2 De exoot

3 Opzegging door werknemer

4 Opzegging door werkgever

5 Bedrijfseconomisch ontslag en
langdurige ziekte

6 Ontbinding door kantonrechter

7 De vaststellingsovereenkomst

8 Ontslag op staande voet

9 Ontslagvergoedingen



Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen: transitievergoeding

Wanneer is de transitievergoeding verschuldigd?

Beëindiging op initiatief werkgever:

- niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst
- ontbinding kantonrechter
- opzegging

--> tenzij Aow'er of ernstig verwijtbaar handelen werknemer

Of beëindiging op initiatief werknemer:

- niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst
- ontbinding kantonrechter
- opzegging

--> bij ernstig verwijtbaar handelen werkgever



Transitievergoeding: welke elementen tellen mee?

Hoogte transitievergoeding: 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar (naar rato). Maximaal EUR 94.000,- bruto of een jaarsalaris (als dat hoger is).

Hoe bereken je het maandsalaris?

1. Het 'reguliere' maandsalaris

- Bruto uurloon x uren per week, of
- Bruto uurloon x gemiddelde aantal uur per week (periode van 12 maanden voor einde)

en

2. vakantietoeslag & eindejaarsuitkering

3. overeengekomen **vaste looncomponenten** (gem. afgelopen 12 maanden)

4. overeengekomen **variabele looncomponenten** (gem. afgelopen 36 maanden)



Transitievergoeding: welke elementen tellen mee?

Wat zijn vaste looncomponenten?

Alleen:

- Overwerkvergoeding
- Ploegentoeslag

Let op: gaat om de bedoeling van de toeslag! Bijv. ORT

Wat zijn variabele looncomponenten?

Alleen:

- Bonussen
- Winstuitkeringen
- eindejaarsuitkeringen



Transitievergoeding: in mindering brengen?

Maar...

- minus transitie- en inzetbaarheidskosten (scholingskosten), mits toestemming, tenzij BBL
- afwijking CAO mogelijk (bijv. artikel 9.2.3 cao VVT)



Billijke vergoeding

Bij **ernstig** verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever

Wetsgeschiedenis:

- werkgever voert een valse grond voor het ontslag aan
- werkgever discrimineert
- er is sprake van grovelijke niet-nakoming door de werkgever van zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, of
- er is sprake van laakbaar gedrag van de werkgever
- onterecht ontslag op staande voet



Billijke vergoeding

Hoe te berekenen?

- schade werknemer?
- afstraffing werkgever?

‘New hearstyle-arrest’

- Grove schadeberekening: hoe lang had dienstverband nog geduurd? Hoe snel andere baan?

Minimum?

Maximum?

Conclusie:



Kers op de taart!

Quizzz...

www.kahoot.it



Heb je nog vragen?

Contactmogelijkheden



06-30352707 (Annemarie)



wieringa@hanzeadvocaat.nl



[Volg ons op LinkedIn](#)

