

Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Dat veel ondernemingen hard worden geraakt door de coronacrisis, moge inmiddels duidelijk zijn. De verwachting was en is dan ook al langere tijd dat bedrijven maatregelen zullen moeten gaan nemen om hun hoofd boven water te kunnen houden.

Eén van de maatregelen waaraan in dit kader kan worden gedacht is het afscheid nemen van werknemers om zo de (loon)kosten te beperken. De eerste grote reorganisaties zijn inmiddels aangekondigd en opgestart.

Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Wanneer een bedrijf afscheid wil nemen van een werknemer wegens de omstandigheden in het bedrijf, noemen we dit een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Bij een bedrijfseconomische redenen kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- de slechte, of slechter wordende, financiële situatie van het bedrijf;
- werkvermindering;
- organisatorische en/of technologische veranderingen, zoals automatisering;
- (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging;
- een bedrijfsverhuizing.

Wanneer een werkgever een werknemer om een bedrijfseconomische reden wil ontslaan zal de werkgever hier in beginsel toestemming voor moeten vragen aan het UWV doormiddel van het doen van een ontslagaanvraag. Het UWV zal de bedrijfseconomische noodzaak van het vervallen van de

arbeidsplaats of arbeidsplaatsen onderzoeken. De werkgever zal in dat kader moeten aantonen dat:

1. er sprake is van een bedrijfseconomische redenen;
2. waardoor functies vervallen, waaronder die van de werknemer (afspiegelingsbeginsel);
3. dat personeelsverloop of herplaatsing geen oplossing bieden, al dan niet met behulp van scholing.

Als het UWV over voldoende informatie beschikt en de ontslagaanvraag in behandeling heeft genomen, krijgt de betreffende werknemer de kans op hierop te reageren, om verweer te voeren. Nadat de reactie van de werknemer is ontvangen, bepaalt het UWV of er een tweede (en daarna mogelijk derde) ronde zal plaats vinden of dat zij voldoende informatie heeft om te beslissen over de ontslagaanvraag.

Pas wanneer het UWV toestemming heeft gegeven voor het ontslag, mag de werkgever overgaan tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Deze toestemming wordt een ontslagvergunning genoemd. In sommige gevallen is er sprake van een opzegverbod. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een zieke of zwangere werknemer. In dat geval kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen, ook niet met toestemming van het UWV.

De invloed van corona

Het bestaan van een financiële slechte situatie is gezien het voorgaande niet de enige reden waarop een bedrijfseconomische reden aangenomen kan worden. Toch ligt het in lijn der verwachting dat dit veelal de bedrijfseconomische reden zal zijn die in de komende reorganisaties zal worden aangedragen.

Hoewel het aantonen van slechte(re) resultaten, gezien de huidige crisis, voor veel bedrijven niet moeilijk zal zijn, is een goede financiële onderbouwing bij deze grond van groot belang. Het betreft niet alleen een slechte financiële

situatie op dit moment, maar ook een verwachting dat deze slechte financiële situatie minimaal 26 weken zal aanhouden indien er geen maatregelen worden genomen. Immers, het vervallen van arbeidsplaatsen dient gezien de bedrijfseconomische reden noodzakelijk te zijn.

In het kader van deze noodzakelijkheid van het vervallen van arbeidsplaatsen is tevens van belang welke andere maatregelen zijn genomen of konden worden genomen om ontslag te voorkomen. In dit kader kan worden gedacht aan het aanvragen van de zogenaamde NOW-regeling.

NOW-regeling 1,2,3

Overgaan tot bedrijfseconomische ontslagen in de periode dat gebruik wordt gemaakt van de NOW-regeling had tot voor kort invloed op de hoogte van de NOW-subsidie. Tijdens de NOW 1.0 kreeg een bedrijf een boete van 50% van het loon van de ontslagen werknemer. Daarbovenop werd de loonsom van de ontslagen werknemer afgetrokken van de uiteindelijke subsidie. Tijdens de NOW 2.0 was er geen sprake meer van een boete, maar werd de loonsom van de medewerker nog wel afgetrokken van de uiteindelijke subsidie.

Inmiddels zijn we alweer aangekomen bij NOW 3.0. De aftrek van subsidie voor het aanvragen van bedrijfseconomisch ontslag geldt onder NOW 3.0 niet langer. Er zijn onder NOW 3.0 geen gevolgen meer voor de hoogte van de subsidie als een werkgever bedrijfseconomisch ontslag aanvraagt. Wel geldt een inspanningsplicht voor de werkgever om mensen die hun baan gaan verliezen naar nieuw werk te begeleiden.

Met het verval van korting op de subsidie voor het aanvragen van bedrijfseconomisch ontslag onder de vanaf 1 oktober 2020 van kracht zijnde NOW 3.0 regeling, staan de deuren tot het doen van een ontslagaanvraag wegens een bedrijfseconomische reden weer volop open. De verwachting is dan ook dat bedrijven, in een poging hun hoofd boven water te houden,

gebruik gaan maken van deze mogelijkheid om afscheid te nemen van werknemers om zo de (loon)kosten te beperken. Zoals aan het begin van deze bijdrage al is opgemerkt, zijn de eerste (grote) reorganisatie inmiddels aangekondigd.

Bij Kop Advocaten zijn wij gespecialiseerd in het arbeidsrecht en in het begeleiden van grote en kleine reorganisaties. Wij staan zowel werkgevers als werknemers bij. Aarzel niet om contact op te nemen met een van onze arbeidsrechtadvocaten.