



Bijlagen

Auteur:
Studentnummer:
Afstudeerorganisatie:
Onderwijsinstelling:
Opleiding:
Stageperiode:

Lindsey Teerink
2022901
UWV, afdeling Arbeidsjuridische dienstverlening
Juridische Hogeschool Avans-Fontys
HBO-Rechten
3 februari 2014 – 26 mei 2014

Afstudeermentor:
Eerste afstudeerdocent:
Tweede afstudeerdocent:

Dhr. B. Wilhelmus
Dhr. M. Kooij
Mevr. S. de Rooij

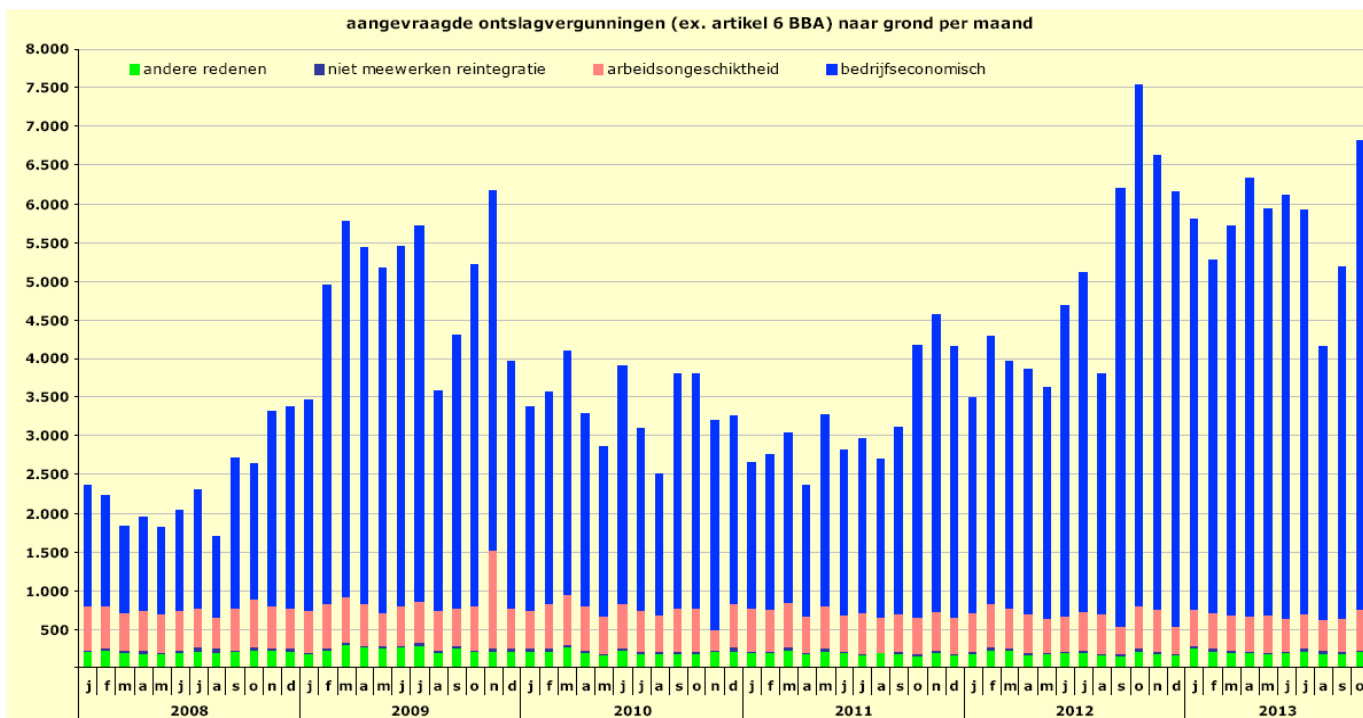
Inhoudsopgave

Bijlage A	<i>Figuur 1:</i> aangevraagde ontslagvergunningen (ex. art. 6 BBA 1945) naar grond per maand
Bijlage B	<i>Figuur 2:</i> afhandelingswijze per ontslaggrond in 2013
Bijlage C	<i>Figuur 3:</i> minder ontslagaanvragen ingediend en verleend dan in 2013
Bijlage D	Telefonisch interview met mevrouw L. Bijpost
Bijlage E	Telefonisch interview met de heer K. Sparrius
Bijlage F	Telefonisch contact met de heer R. Hansma
Bijlage G	Telefonisch interview met mevrouw J. ter Haar
Bijlage H	Telefonisch interview met de heer H. Hoogendoorn

BIJLAGE A

Figuur 1: aangevraagde ontslagvergunningen (ex. art. 6 BBA 1945) naar grond per maand

Figuur 1: aangevraagde ontslagvergunningen (ex. art. 6 BBA 1945) naar grond per maand



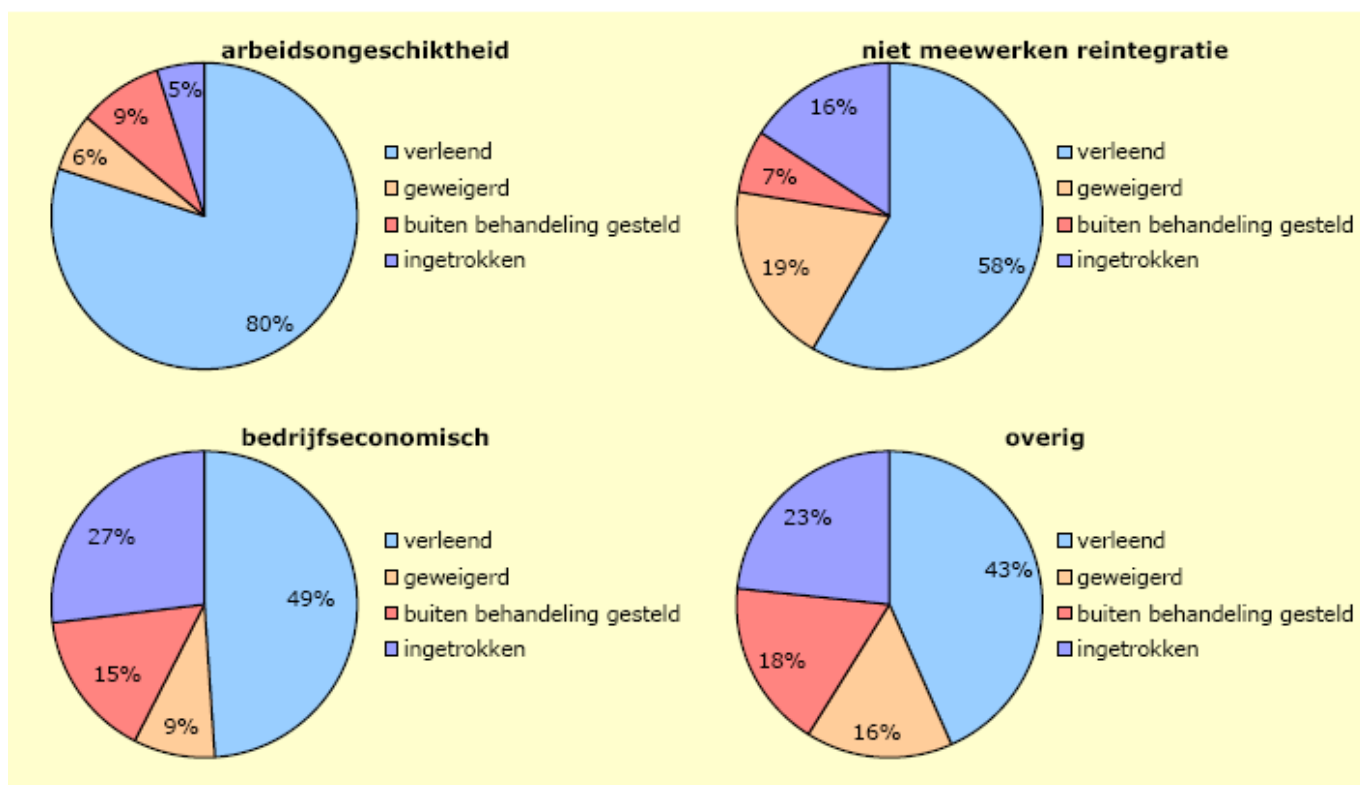
1

Opmerking: Bovenstaande grafiek geeft weer hoeveel ontslagaanvragen naar grond per maand binnen komen bij het UWV. Overduidelijk is dat het UWV voor het grootste deel de bedrijfseconomische aanvraag behandelt.

BIJLAGE B

Figuur 2: afhandelingswijze per ontslaggrond in 2013

Figuur 2: afhandelingswijze per ontslaggrond in 2013



2

BIJLAGE C

Figuur 3: Minder ontslagaanvragen ingediend en verleend dan in 2013

Figuur 3: minder ontslagaanvragen ingediend en verleend dan in 2013

	JAN T/M MAART		% MUT.	AANDEEL	
	2013	2014		2013	2014
VERLEEND					
-bedrijfseconomisch	5.427	8.102	-33%	81%	85%
-arbeidsongeschiktheid	1.045	1.159	-10%	16%	12%
-andere redenen	268	320	-16%	4%	3%
totaal	6.740	9.581	-30%	100%	100%
INGEDIEND	11.908	16.790	-29%		

3

Opmerking: deze tabel illustreert het percentuele verschil tussen januari t/m maart 2013 en 2014.

BIJLAGE D

Telefonisch interview met mevrouw L. Bijpost

Mevrouw L. Bijpost werkt als beleidsadviseur bij CNV Vakmensen. CNV Vakmensen is de grootste bond binnen het CNV. De bond komt op voor werknemers in het vervoer, de industrie, de voeding en de bouw. CNV Vakmensen heeft professionele onderhandelaars die zo'n 400 cao's afsluiten. Daarnaast bieden ze hulp aan leden bij vragen over werk en inkomen.

Zijn jullie op de hoogte van de nieuwe mogelijkheid die wordt gegeven in het BW tot het instellen van een eigen ontslagcommissie wanneer het gaat om bedrijfseconomische redenen?

"Ja, wij zijn hiervan op de hoogte. Wij sluiten ongeveer 400 cao's af. Aangezien dit een nieuwe mogelijkheid zal zijn die moet worden opgenomen in cao's is hier wel over gesproken".

Wat zijn jullie ideeën hierover? In hoeverre leeft het onderwerp?

"Het onderwerp leeft wel, maar er is weinig over bekend. Het nieuwe ontslagrecht wordt natuurlijk pas volgend jaar ingevoerd en is dus nog erg ver weg. Binnen onze organisatie leeft het onderwerp wel en ik heb gehoord dat partijen er ook over nadenken maar er zijn nog geen concrete ontslagcommissies opgetuigd. Daarnaast is het ook zo dat er ook negatieve verhalen over rond gaan. Het optuigen van een ontslagcommissie kost veel tijd en geld en moet aan bepaalde eisen voldoen. Wil een partij hier energie in steken en er het belang van inzien is het belangrijk dat van te voren is bepaald dat ze er ook daadwerkelijk baat bij zullen hebben".

Heeft u enig idee wie er gebruik van een eigen ontslagcommissie zullen maken? (verschillende sectoren / branches, zoals metaal/gezondheid)

"Ook hier kan ik geen concreet antwoord op geven. Zoals ik al aangaf ligt het nog heel ver weg en zullen er nog onderhandelingen over komen. Het is lastig in te schatten wie er wel of geen gebruik van zullen maken. Dit hangt echt af van het feit of zij het belang van een eigen ontslagcommissie zien. Er zijn in bepaalde branches wel eens ontslagcommissies geweest, deze partijen zullen gaan kijken of zij dit weer willen of toch niet".

En zo ja, hoe ver zijn ze met de onderhandelingen en met het inrichten van de ontslagcommissies?

"Er zijn nog geen onderhandelingen over dit onderwerp. Het leeft wel, maar er worden geen concrete afspraken gemaakt. Ik denk dat als je een half jaar verder bent dit onderwerp veel meer aan bod zal zijn. En er dan veel meer over bekend is en er wellicht onderhandelingen plaatsvinden en ontslagcommissies worden ingericht".

Hoeveel werknemers vallen er onder die cao?

N.v.t.

Waarom wordt er gekozen voor deze mogelijkheid en niet voor de UWV-procedure?

N.v.t.

BIJLAGE E

Telefonisch interview met de heer K. Sparrius

De heer K. Sparrius is senior adviseur bij het CAOP en tevens secretaris van de Bezwaaradviescommissie personele aangelegenheden van de Landelijke eenheid van de politie. Het CAOP staat voor Centrum voor arbeidsverhoudingen bij overheidspersoneel. Het CAOP is het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein. Het CAOP adviseert en ondersteunt meer dan tweehonderd opdrachtgevers in onder andere de rijksoverheid, onderwijs en zorg.

Zijn jullie op de hoogte van de nieuwe mogelijkheid die wordt gegeven in het BW tot het instellen van een eigen ontslagcommissie wanneer het gaat om bedrijfseconomische redenen?

Het CAOP is op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen rondom het nieuwe ontslagrecht.

Wat zijn jullie ideeën hierover? In hoeverre leeft het onderwerp?

Het CAOP denkt dat grotere ondernemingen wellicht gebruik gaan maken van de mogelijkheid tot een eigen ontslagcommissie. Het CAOP merkt dat werkgevers behoefte hebben aan meer flexibiliteit. Door middel van een eigen ontslagcommissie kan er worden afgeweken van het afspiegelingsbeginsel, dit is een vorm van flexibiliteit die ze wellicht zoeken.

Het CAOP juicht een eigen ontslagcommissie toe. Het CAOP adviseert en ondersteunt een groot aantal geschillencommissies. Wanneer partijen gebruik gaan maken van de mogelijkheid tot een eigen ontslagcommissie zal dat meer werk opleveren voor het CAOP. Hoe de criteria voor de ontslagcommissie er uit zien is niet bekend. Dit zal met vakbonden moeten worden overlegd en uitgewerkt worden.

Heeft u enig idee wie er gebruik van een eigen ontslagcommissie zullen maken? (verschillende sectoren / branches, zoals metaal/gezondheid)

Waarschijnlijk zullen overheidswerkgevers de behoefte krijgen om een preventieve toetsing via een ontslagcommissie in te zetten. In het huidige ontslagrecht zijn de ambtenaren uitgezonderd van de preventieve toetsing door het UWV. Door de Wet werk en zekerheid zijn zij geen uitzondering meer en zullen onder het BW vallen. Het wetsvoorstel normalisering rechtspositie ambtenaren heeft als uitgangspunt dat de arbeidsverhoudingen bij de overheid uiteindelijk gelijk moeten zijn aan de verhoudingen in het private bedrijfsleven. Overheidswerkgevers willen misschien het ontslag in eigen hand houden.

En zo ja, hoe ver zijn ze met de onderhandelingen en met het inrichten van de ontslagcommissies?

N.v.t.

Hoeveel werknemers vallen er onder die cao?

N.v.t.

Waarom wordt er gekozen voor deze mogelijkheid en niet voor de UWV-procedure?

N.v.t.

BIJLAGE F

Telefonisch contact met de heer R. Hansma

De heer R. Hansma is werkzaam bij de universiteit Leiden, lid van de (eigen) UWV-ontslagcommissie en lid van de Ontslagadviescommissie van UWV Noordwest Nederland in Haarlem. In zijn voormalige functie bij ABN AMRO heeft de heer Hansma jarenlang ervaring opgedaan met afwijkmogelijkheden binnen de cao.

NB. Het telefonisch contact met de heer Hansma was geen interview met standaardvragen. De heer Hansma heeft zijn ervaringen gedeeld en aangegeven wat zijn idee is over de nieuwe mogelijkheid tot het opstellen van een eigen ontslagcommissie. Zijn bevindingen heb ik hier samengevat.

ABN AMRO heeft sinds 2000 een eigen cao, met daarin een commissie (hoogleraar Arbeidsrecht als neutrale voorzitter, 2 leden van de bank en 2 leden van de vakbonden), die bij geschillen over de cao over de uitleg niet-bindend adviseert, hoewel het advies in de praktijk steeds gevolgd wordt. Sinds het sociaal plan uit 2001 is die commissie ook de uitlegger van de sociaal plannen. Die commissie deed dan een bindende uitspraak, wat in 2003 een arbitrale uitspraak geworden is, waardoor de civiele rechter onbevoegd is over geschillen rond een sociaal plan (aangemeld als cao en via incorporatie bindend voor alle medewerkers, zie HR 17 januari 2003, JAR 2003/40 (ABN AMRO-Teisman)). Arbitrage is eigenlijk private rechtspraak. De bank heeft sinds februari 2004 afwijkende selectieregels in het sociaal plan. Men vergelijkt de oude met de nieuwe functie en onderscheidt ingrijpend gewijzigde functies (dan gewoon solliciteren) en niet-ingrijpend gewijzigde functies. Bij die laatste wordt over vier leeftijdscategorieën afgespiegeld, waarbij dienstjaren en kwaliteit (onder meer uit de jaarlijkse beoordeling) maximaal hetzelfde aantal punten oplevert. Sindsdien hebben zeker 25,000 medewerkers met deze selectieregels te maken gekregen.

De voorspelling van de heer Hansma is dat er niet veel gebruik gemaakt zal worden van de mogelijkheid van een eigen ontslagcommissie. Mogelijk wel een paar grote organisaties, zoals (ook nu al) de bank en UWV of bedrijfstakken, zoals (ook nu al) het bijzonder onderwijs. Bij de afweging om zo'n eigen ontslagcommissie te beginnen spelen een aantal punten:

1. De WWZ stelt zo'n commissie als voorwaarde om bij cao andere selectieregels dan het afspiegelingsbeginsel te mogen maken. Maar het is maar helemaal de vraag of de werkgever moet reorganiseren en of hij dan niet met het afspiegelingsbeginsel uit de voeten kan. Je kunt als je de tijd neemt om het goed voor te bereiden ook met die regels wat spelen: overplaatsingen, mooie functiebeschrijvingen waardoor er veel unieke functies ontstaan, van te voren individueel disfunctionerende medewerkers uitkopen, samenvoegingen afdelingen waardoor het UWV-begrip 'bedrijfsvestiging' verandert. Als je daarna met de afspiegeling redelijk uitkomt, hoef je geen aparte selectieregels af te spreken en niet de moeite te doen om een commissie te maken.

2. De WWZ eist dat afwijking van het afspiegelingsbeginsel en de ontslagcommissie in de cao wordt afgesproken (driekwart dwingend recht). Maar je moet dan maar zien dat je een cao krijgt (sommige bedrijven willen geen vakbonden in huis, hebben een zeer lage organisatiegraad of hanteren geen incorporatiebedingen in de individuele arbeidsovereenkomsten, zodat binding aan de cao van niet-vakbondsleden praktisch moeilijk kan. En hoe erger de afwijking van de selectieregels van het afspiegelingsbeginsel is, hoe minder vakbonden bereid zullen zijn daarmee akkoord te gaan, laat staan of het akkoord de stemming van de leden (vaak ouderen) overleeft. Een willekeurig systeem is ook voor de werkgever niks, want moeilijk te hanteren en uit te leggen, wat weer leidt tot vele discussies en het stroever lopen van de reorganisatie. En men moet na die reorganisatie ook weer voluit gaan werken en dat gebeurt voorlopig niet als ook de achterblijvers vinden dat de werkgever unfair ex-collega's heeft weg geselecteerd. Of de werkgever betaalt bij een forse afwijking veel daarvoor via de cao. En vind überhaupt maar een vakbond die een acceptabele cao wil sluiten.
3. De werkgever moet zich ook afvragen of zijn management wel goed en eerlijk kan selecteren op kwaliteit. In de regel worden de jaarlijkse beoordelingen ook een 'goed' of 'zeer goed', omdat men elkaar de waarheid over de performance niet durft te zeggen, het functioneren ook niet zo goed zelf heeft gezien, de medewerker wel een sociaal persoon op de afdeling is of juist privé moeilijke tijden doormaakt en dan geef je hem toch geen trap na, de oude medewerker probeert het wel maar het lukt gewoon niet (meer).
4. Het opzetten van een ontslagcommissie kost moeite, aandacht en geld. Het reglement moet goed in elkaar zitten om het goed te laten werken. Zo is bij ABN AMRO het ook mogelijk bij de commissie 'in kort geding' voorlopige voorzieningen te vragen, ook bedoeld om de civiele kort geding-rechter onbevoegd te houden. Er moet vertrouwen zijn binnen de commissie zelf (de bankvertegenwoordigers moeten niet alles wat de werkgever fout doet door de vingers zien, terwijl vertegenwoordigers van de bonden natuurlijk querulanten of medewerkers die klagen over de cao-regeling zelf niet gelijk moeten willen geven) maar ook binnen het bedrijf, zowel medewerkers als management) duurt het langere tijd voordat de uitspraken van de commissie een natuurlijk gezag krijgen. Daarbij helpt een goede behandeling van de zaak op zitting.
Verder wordt dat gezag verstevigd door een mooie gemotiveerde uitspraak op papier, gewoon in mensentaal (bijvoorbeeld CAO-adviescommissie ABN AMRO 21 maart 2007, JAR 2007/94 en ABN AMRO Geschillencommissie 8 oktober 2013, JAR 2014/1). Dat maakt (als de commissie een arbiter is en er daar eerst geklaagd is) het voor een rechter ook makkelijker zich onbevoegd te verklaren, omdat hij dan aan die uitspraak ziet dat het geschil in volle omvang is bekeken en de medewerker (en zijn advocaat) via 'hoor en wederhoor' ruim aan hun trekken zijn gekomen, en dat de afweging en beoordeling van de commissie ook acceptabel is.

BIJLAGE G

Telefonisch interview met mevrouw J. ter Haar

Mevrouw J. ter Haar is werkzaam als beleidsadviseur bij Abvakabo FNV en als arbeidsjurist betrokken bij de Wet werk en zekerheid en de gevolgen voor werknemers en vakbonden. Abvakabo FNV is de grootste vakbond in de publieke sector. Abvakabo FNV is een behartiger van collectieve én individuele belangen van werknemers op het gebied van werk en inkomen. De bond organiseert, activeert en mobiliseert werknemers, zodat ze hun belangen op een solidaire wijze kunnen behartigen en niet tegen elkaar worden uitgespeeld.

Zijn jullie op de hoogte van de nieuwe mogelijkheid die wordt gegeven in het BW tot het instellen van een eigen ontslagcommissie wanneer het gaat om bedrijfseconomische redenen?

Ja wij zijn hier van op de hoogte. Het nieuwe ontslagrecht speelt een rol bij onze dagelijkse werkzaamheden.

Wat zijn jullie ideeën hierover? In hoeverre leeft het onderwerp?

FNV-bonden zijn momenteel nog intern aan het bespreken welke voor- en nadelen er zijn bij het inrichten van een eigen ontslagcommissies in een sector, de al dan niet wenselijkheid om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel, dan wel de cao-rol bij de wettelijke transitievergoedingen en welke vakbondsbeleid daarvoor gemaakt kan worden.

Heeft u enig idee wie er gebruik van een eigen ontslagcommissie zullen maken? (verschillende sectoren / branches, zoals metaal/gezondheid)

Dat is in dit stadium helaas nog niet bekend. Als we een half jaar verder zijn zullen we er waarschijnlijk meer over weten.

En zo ja, hoe ver zijn ze met de onderhandelingen en met het inrichten van de ontslagcommissies?

Dit is nog in een intern stadium, het is nog geen actueel gespreksonderwerp op de grote cao-tafels bij Abvakabo FNV zoals de zorgsector, welzijn, jeugdsector. De ambtelijke sectoren vallen nog niet onder de nieuwe wet Werk en Zekerheid.

Te verwachten is wel dat het komend jaar met meer urgentie besproken gaat worden in organisaties die nu nog niet onder het BBA-regime vielen (en geen ambtenarenstatus hadden), al eigen ervaringen hebben met interne (bezwaar)procedures, en straks wel onder het nieuwe stelsel vallen. Te denken is aan UWV, COA, SVB e.d.

Eerder heb ik gewezen op het advies in het Bijzonder Onderwijs aan cao-partners over een dergelijke commissie:

“(..)met de komst van de Wet werk en zekerheid verdwijnen de Commissies van Beroep in hun huidige vorm. Als voorzitter van de door het Expertisecentrum van Onderwijsgeschillen ingestelde onafhankelijke adviesgroep, deed de heer Bouwens een oproep aan de sociale partners om de Commissies van Beroep via de cao's in het onderwijs, om te vormen tot een arbitraal scheidsrecht dat met uitsluiting van de civiele rechter bindende uitspraken doet. (..)

Hoeveel werknemers vallen er onder die cao?

N.v.t.

Waarom wordt er gekozen voor deze mogelijkheid en niet voor de UWV-procedure?

N.v.t.

BIJLAGE H

Telefonisch interview met de heer H. Hoogendoorn

De heer H. Hoogendoorn is werkzaam bij FME als beleidsadviseur sociale zekerheid. Naast sociale zekerheid heeft hij ook arbeidsrecht, gezondheidszorg en arbeidstijdenwetgeving tot zijn portefeuille. De heer Hoogendoorn houdt de ontwikkelingen op deze beleidsterreinen nauwlettend in de gaten en onderhoudt namens de FME-leden contact met zowel uitvoerende als beleidsvormende instanties. Daarnaast adviseert hij bedrijven over wetgeving. FME is in Nederland de grootste ondernemersorganisatie in de technologische industrie en actief belangenbehartiger voor haar leden op nationaal en internationaal niveau, biedt dienstverlening aan individuele lidbedrijven en aan clusters van lidbedrijven en ondersteuning aan 105 brancheorganisaties.

Zijn jullie op de hoogte van de nieuwe mogelijkheid die wordt gegeven in het BW tot het instellen van een eigen ontslagcommissie wanneer het gaat om bedrijfseconomische redenen?

Wij zijn op de hoogte van het nieuwe ontslagrecht en deze nieuwe mogelijkheid. We zijn net klaar met onze landelijke voorlichtingsronde over het nieuwe ontslagrecht.

Wat zijn jullie ideeën hierover? In hoeverre leeft het onderwerp?

Wanneer een ontslagcommissie ingezet wordt moet hierover eerst worden onderhandeld. Partijen zullen het eens moeten worden over de inrichting hiervan. Er moet nagedacht worden over de inrichting van de procedure van de ontslagcommissie. Een ontslagcommissie heeft de mogelijkheid om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel. Verder zal de ontslagcommissie aan dezelfde voorwaarden moeten voldoen als de procedure bij het UWV. De vraag die dan ontstaat is of een ontslagcommissie efficiënter is dan de procedure bij het UWV. Of je dit als sector beter kan dan het UWV valt nog te betwijfelen. Het UWV heeft jarenlange ervaring op het gebied van ontslag om bedrijfseconomische redenen en is dus expert. Daarnaast komt er ook nog eens bij kijken dat er geprocedeerd kan worden tot de Hoge Raad. Hoe gaat een kantonrechter de ontslagen via een ontslagcommissie bekijken, terwijl de kantonrechter aan dezelfde voorwaarden moet toetsen als het UWV? Hoe dit in het vat wordt gegoten weet niemand. Wij verwachten dat de ontslagcommissies geen grote slag zullen maken. Er staan veel concessies tegenover en daarnaast is het nog onzeker en diffuus. FME heeft grote vraagtekens bij deze nieuwe mogelijkheid.

Heeft u enig idee wie er gebruik van een eigen ontslagcommissie zullen maken? (verschillende sectoren / branches, zoals metaal/gezondheid)

Doordat nog niet duidelijk is welke sectoren er gebruik van gaan maken kan ik hier geen antwoord op geven. Wel denk ik dat partijen die nu al een eigen ontslagcommissie hebben dit zullen voortzetten. De snelheid binnen het ontslagrecht is een belangrijk punt, hoe langer het ontslag duurt hoe meer kosten er aan verbonden zitten. Daarnaast dient het ontslagrecht transparant te zijn. Het is dus de vraag of partijen hier aan kunnen voldoen.

En zo ja, hoe ver zijn ze met de onderhandelingen en met het inrichten van de ontslagcommissies?

N.v.t.

Hoeveel werknemers vallen er onder die cao?

N.v.t.

Waarom wordt er gekozen voor deze mogelijkheid en niet voor de UWV-procedure?

N.v.t.