

➤ WHITEPAPER REORGANISEREN - VERGOEDINGEN ◀

Inhoud

1	Inleiding	3
2	De UWV-route	3
3	De vaststellingsovereenkomst	4
4	Opzegtermijn	4
5	Werkgeverslasten besparen	4
6	Transitievergoeding	5
7	Beëindigingsvergoeding	5
8	Overige vergoedingen	5
9	Extra incentives	6
10	Sociaal plan of CAO	6

➤ 1 INLEIDING

Een goede voorbereiding op uw reorganisatie bestaat onder meer uit het in kaart brengen van de financiële scenario's. In deze whitepaper wordt uiteengezet welke mogelijkheden u heeft én hoe u kosten en tijd kunt besparen.

➤ 2 DE UWV-ROUTE

Bij een reorganisatie kan de arbeidsovereenkomst op twee manieren worden beëindigd. De eerste manier is om toestemming voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aan te vragen bij UWV. Als UWV na het beoordelen van uw aanvraag toestemming geeft, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd (UWV-route). Een andere mogelijkheid is om een beëindigingsregeling te treffen met de werknemers, waarbij onderling afspraken worden gemaakt over de beëindiging. Deze afspraken worden vervolgens vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Als u kiest voor de UWV-route, dient u met de volgende kosten rekening te houden:

- U betaalt in ieder geval het loon van de werknemer door totdat de benodigde toestemming is verkregen. De procedure bij UWV duurt doorgaans zes tot tien weken, wat neerkomt op twee of drie

maandsalarissen, vermeerderd met werkgeverslasten.

- De werkgeverslasten zijn de kosten van de werkgever voor zijn werknemer. In Nederland bedragen de werkgeverslasten ongeveer 30% van het brutoloon. Onder werkgeverslasten vallen bijvoorbeeld pensioenlasten, premies voor het Algemeen Werkloosheidsfonds, de werkgeversbijdrage voor de Zorgverzekeringswet, premies voor het Algemeen Arbeidsongeschiktheidsfonds en overige cao afhankelijke premies en bijdragen.
- De werkgeverslasten zijn bij een reorganisatie een niet te onderschatten factor en kunnen een groot verschil maken in de ontslagkosten (waarover hierna meer).
- Als UWV toestemming verleent, kan de arbeidsovereenkomst worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Ook gedurende de opzegtermijn betaalt u het loon (en werkgeverslasten) door.
- De werknemer heeft minimaal recht op de wettelijke transitievergoeding.
- In een cao of sociaal plan kunnen (aanvullende) afspraken opgenomen zijn (bijvoorbeeld wachtgeld).

➤ 3 DE VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

In plaats van de UWV-route kunt u ervoor kiezen om de werknemer een beëindigingsregeling aan te bieden. Als de werknemer met deze regeling instemt, eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. De regeling wordt vervolgens vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. U bent vrij om met de werknemer afspraken te maken over de (hoogte van de) vergoeding die u in het kader van de beëindiging aan de werknemer zult betalen. Hoewel niet verplicht, spelen bij een beëindigingsregeling gewoonlijk de volgende financiële aspecten een rol:

- de beëindigingsvergoeding, waarbij de wettelijke transitievergoeding vaak als uitgangspunt (en minimum) wordt genomen;
- andere vergoedingen, zoals een retentiebonus of een extra vergoeding voor 'snelle beslissers';
- extra incentives om de werknemer te bewegen akkoord te gaan met de beëindigingsregeling, zoals het vergoeden van de juridische kosten of een outplacementtraject;
- in een cao of sociaal plan kunnen ook afspraken zijn gemaakt over vergoedingen.

➤ 4 OPZEGTERMIJN

Als u kiest voor de UWV-route, geldt (minimaal) de wettelijke opzegtermijn. Afhankelijk van het aantal dienstjaren is de wettelijke opzegtermijn één tot vier maanden. Let op: in de arbeidsovereenkomst kan een langere opzegtermijn overeen zijn gekomen. De tijd die de procedure bij UWV heeft gekost mag van de wettelijke opzegtermijn worden afgetrokken, maar er dient ten minste één maand opzegtermijn over te blijven.

➤ 5 WERKGEVERSLASTEN BESPAREN

Bij een beëindigingsregeling kan een kortere opzegtermijn worden afgesproken dan de wettelijke opzegtermijn, bijvoorbeeld dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang eindigt. De opzegtermijn wordt dan gekapitaliseerd en afgekocht.

Dit is interessant, omdat de werknemer dan niet langer op de payroll staat en de opzegtermijn met één bedrag wordt afgekocht, bestaande uit alleen het brutoloon over de opzegtermijn. U bespaart dan de werkgeverslasten die u wel had moeten betalen wanneer de werknemer gedurende de opzegtermijn in dienst zou zijn gebleven. Deze methode kan bij een reorganisatie veel geld schelen. Dat is wat wij 'doeltreffend reorganiseren' noemen.

➤ 6 TRANSITIEVERGOEDING

Kiest u voor de UWV-route, dan bent u wettelijk verplicht om de transitievergoeding aan de werknemer te betalen. Door de inwerkingtreding van de WAB op 1 januari 2020 is de berekening van de transitievergoeding gewijzigd. Werknemers hebben sindsdien vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding. Ook wordt de transitievergoeding nu per dag berekend en is de berekeningswijze voor alle leeftijden gelijkgetrokken. De berekening van de transitievergoeding is nu als volgt:

- 1/3 van het loon per maand per kalenderjaar;
- Het resterende deel wordt berekend met de volgende formule: (het brutosalaris ontvangen over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris/12).

Bij de berekening van de transitievergoeding moet rekening worden gehouden met de volgende looncomponenten:

- vakantiebijslag;
- een vaste eindejaarsuitkering (bijvoorbeeld een dertiende maand);
- gemiddelde vaste looncomponenten van de afgelopen twaalf maanden (overwerkvergoedingen en ploegentoeslag);

- gemiddelde variabele looncomponenten van de afgelopen 36 maanden (bonussen, winstuitkering en eindejaarsuitkeringen).

➤ 7 BEËINDIGINGSVERGOEDING

Als wordt gekozen voor de vaststellingsovereenkomst, dan wordt gewoonlijk een beëindigingsvergoeding betaald. Partijen zijn vrij om de hoogte van deze vergoeding te bepalen, maar vaak wordt het bedrag van de wettelijke transitievergoeding als uitgangspunt genomen. De kans is immers groot dat de werknemer niet akkoord gaat met de beëindigingsregeling als hij financieel gezien slechter af is in vergelijking met de UWV-procedure. Daarom wordt de transitievergoeding vaak verhoogd met één of twee maandsalarissen.

➤ 8 OVERIGE VERGOEDINGEN

Naast de beëindigingsvergoeding kunt u ook andere vergoedingen aan de werknemer betalen. Deze vergoedingen kunnen de werknemer ertoe bewegen akkoord te gaan met de beëindigingsregeling. Hieronder volgen enkel voorbeelden:

- snelle beslissersvergoeding: deze vergoeding ontvangt de werknemer als hij vóór een bepaalde datum instemt met de beëindigingsregeling;

- retentiebonus: als de werknemer niet wordt vrijgesteld van werk, kan deze bonus worden uitgekeerd als de werknemer zijn werkzaamheden tot het einde van het dienstverband verricht.

9 EXTRA INCENTIVES

Om de werknemer te bewegen akkoord te gaan met de beëindigingsregeling worden vaak extra incentives aangeboden, zoals:

- het vergoeden van de juridische kosten;
- een outplacementtraject;
- het volgen van een opleiding of training.

10 SOCIAAL PLAN OF CAO

In een cao of sociaal plan kunnen afspraken staan over de beëindigingsvergoeding. In de meeste gevallen wordt uitgegaan van de wettelijke transitievergoeding, maar soms wordt er gewerkt met de kantonrechtersformule.

Een sociaal plan dat eenzijdig door u is opgesteld, kan geen individuele werknemers binden. Datzelfde geldt voor een sociaal plan dat met de ondernemingsraad is opgesteld. De reden daarvoor is dat er – met name in de kleinere organisaties – geen garantie bestaat dat de ondernemingsraad voldoende afstand kan nemen tot de ondernemer/bestuurder om een objectieve

uitspraak te doen. De noodzaak van de reorganisatie en het treffen van afvloeiingsregelingen zijn tenslotte gevoelige onderwerpen. Bovendien is de ondernemingsraad een overlegorgaan dat de werknemers niet kan binden aan een sociaal plan.

Ook als u het sociaal plan afsluit in overleg met representatieve vakorganisaties, kan de kantonrechter alsnog besluiten om het sociaal plan niet van toepassing te verklaren op een werknemer. De kantonrechter besluit daartoe als toepassing van het sociaal plan tot een zogeheten 'evident onbillijke' uitkomst leidt. Dit geeft de kantonrechter de mogelijkheid om van het sociaal plan af te wijken. Te denken valt aan gevallen waarin onvoldoende rekening is gehouden met de lengte van het dienstverband en de vergoeding substantieel lager uitvalt dan de transitievergoeding.

Wilt u meer informatie over het sociaal plan? Lees dan ons blog hierover.



Lexence

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam
Postbus 75999
1070 AZ Amsterdam

T: +31 20 573 6736
E: info@lexence.com