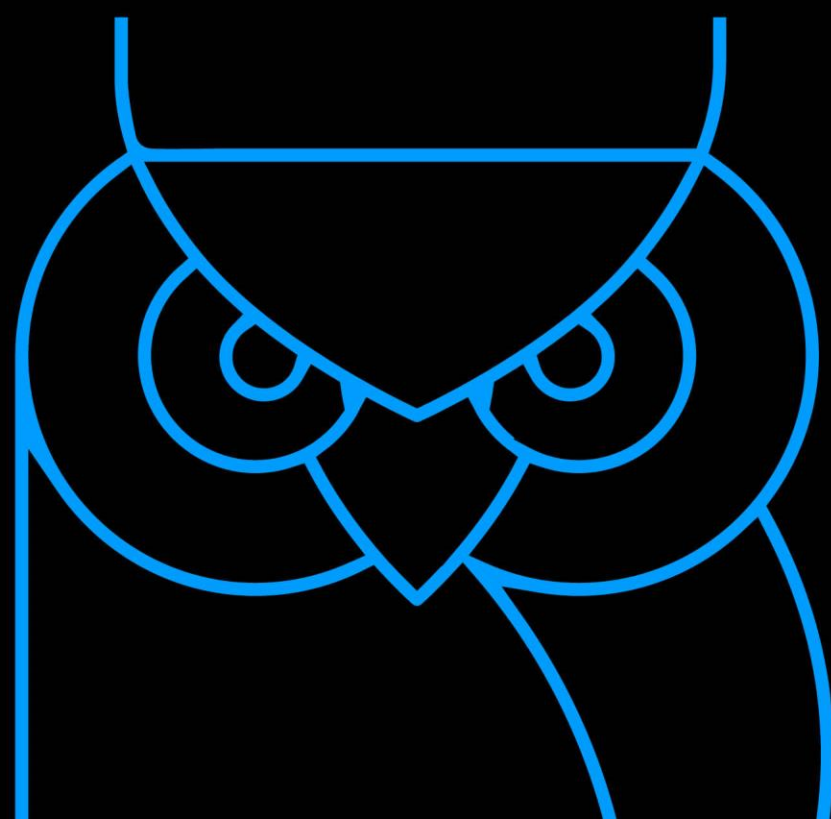
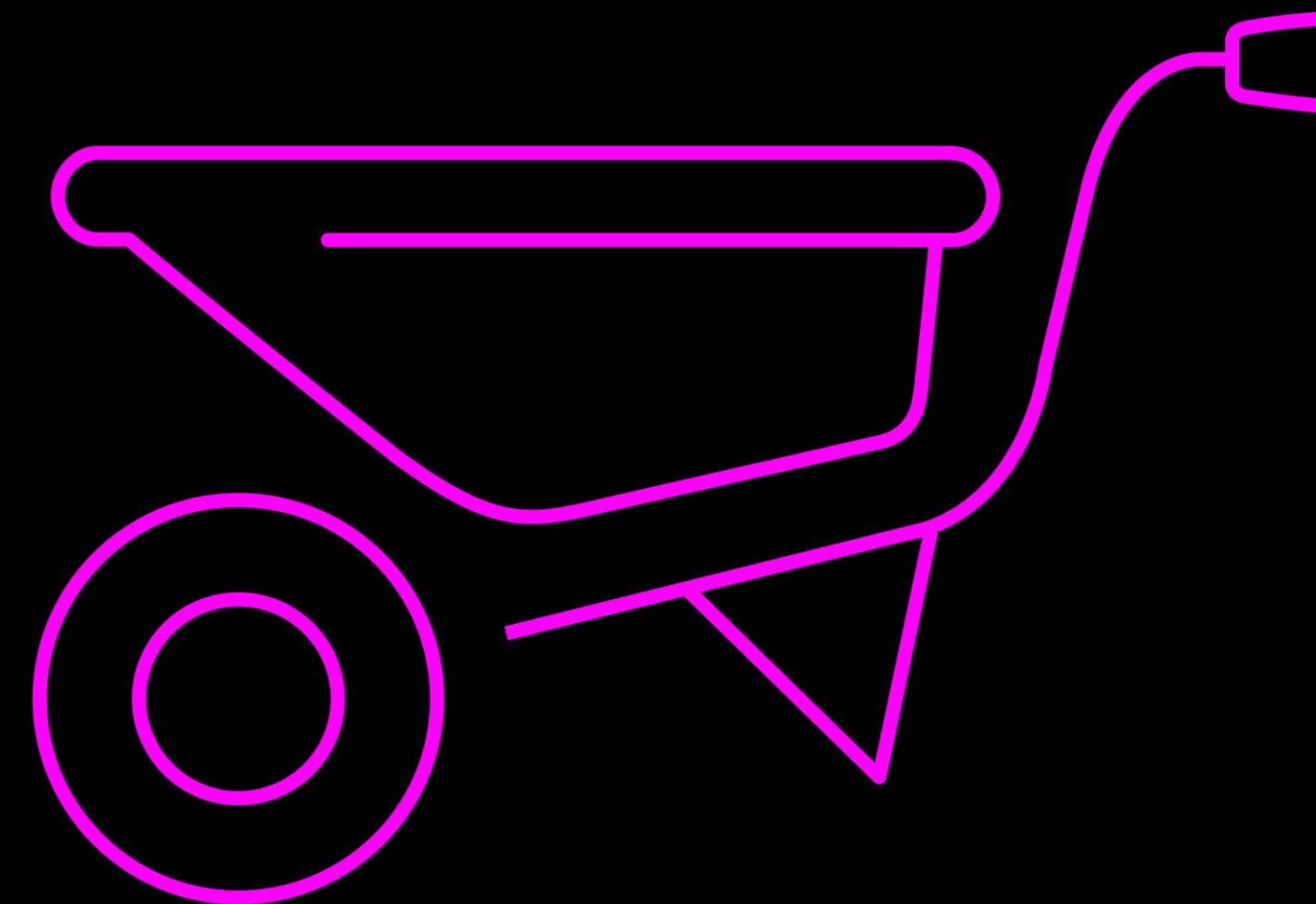
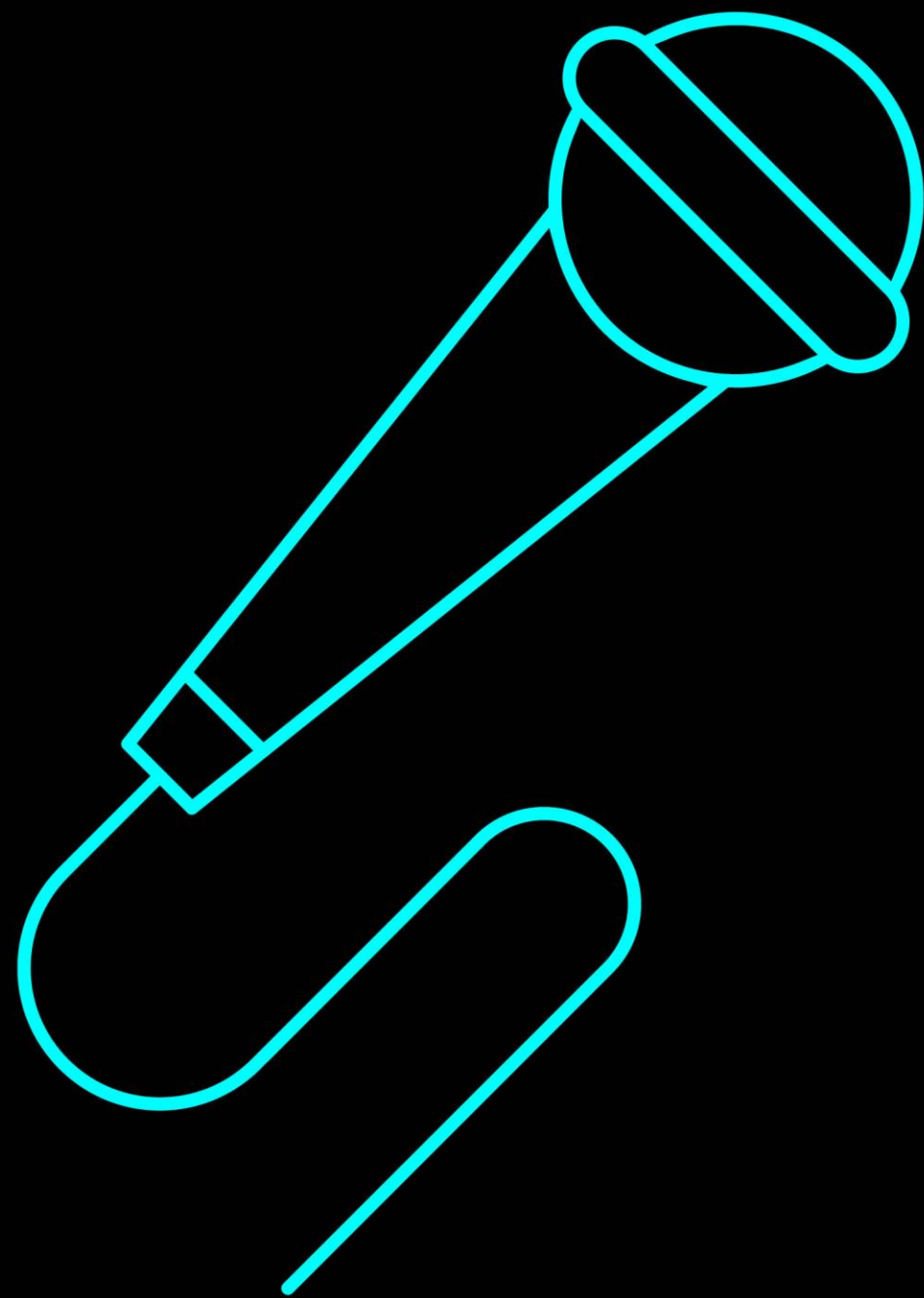


21 nov 2019
DeFabrique

Labour Lawlands



cao Ontslagcommissie in bedrijf

Linda Nekeman – Ijdema

Senior Legal Counsel Labour Affairs

ABN AMRO

Marguéríte Veerman – Dijkstra

Director HR Legal Services

KLM



Agenda

1. De cao ontslagcommissie in een notendop
2. Juridisch kader
3. Het opzetten van de cao ontslagcommissie (KLM)
4. Hoe werkt de cao ontslagcommissie in de praktijk (ABN AMRO)
5. Stellingen

De cao ontslagcommissie in een notendop

- Oordeelt in plaats van het UWV over ontslag op de a-grond.
- Mag afwijken van regels m.b.t. ontslagvolgorde (afspiegelingsbeginsel) → mits cao-partijen dit bij cao overeenkomen.
- Afwijkingsmogelijkheid bestaat alleen nog bij cao en indien ontslagcommissie is opgericht.
- Net als na UWV-procedure 'in de rebound' bij kantonrechter.

Juridisch kader

Wetgever

- Sluit aan bij praktijk van enkele grote ondernemingen;
- “Ondoenlijk” voor UWV om “telkens” andere criteria te moeten hanteren bij de toetsing van een bedrijfseconomisch ontslag.

Juridisch kader

Wettelijke criteria

1. Commissie is van de werkgever onafhankelijk en is onpartijdig.

2. De betreffende cao bevat regels m.b.t.:

- hoor en wederhoor
- vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens
- redelijke termijnen voor reacties procespartijen
- redelijke beslistermijn

3. Representativiteitseis vakbond.

→ Hulpmiddel: de VVA best practice code voor cao ontslagcommissies

Juridisch kader

Selectiecriteria

- Geen regels in wet opgenomen.
- Wetgever: criteria moeten in overeenstemming zijn met wet- en regelgeving.
- Selectie op basis van kwaliteit mogelijk?
- Rest van titel 10 boek 7 BW en Ontslagregeling is onverkort van toepassing.

Juridisch kader – praktische overwegingen

Relevante overwegingen bij het instellen van de cao ontslagcie

- Afwijkende selectieregels
- Kennis van specifieke selectieregels & branche
- Eenduidigheid uitspraken
- Laagdrempelig
- Binding cruciaal
- Veel werk → secuur, organisatie

Het opzetten van een cao ontslagcommissie (KLM)

- KLM heeft 3 cao's: grond, cabine en cockpit personeel

In cockpit cao sinds jaar en dag opgenomen:

- *"onvrijwillige dienstbeeindiging geschiedt in omgekeerde volgorde van de senioriteitslijst"*
- Senioriteitslijst: bij datum in dienst onderaan, tenzij bijzondere afspraken met VNV.
- Senioriteitslijst is ongeacht functie (SO, FO of captain)

Het opzetten van een cao ontslagcommissie (KLM)

- WWZ 2015: mogelijkheid instellen cao ontslagcommissie
- Hiermee dus mogelijkheid om deze afspraak weer te kunnen nakomen
- CAO akkoord 2015-2017: afspraak instellen Cao Ontslagcommissie gemaakt (alleen in cockpit cao, niet bij cabine of grond)

Het opzetten van een cao ontslagcommissie (KLM)

- Implementatie → overleg over invulling gestart in juli 2017; 2018 stilgelegen; gefinaliseerd medio september 2019

Overlegpunten

- Wat opnemen in reglement? Reglement gebaseerd op De Code
- Einde lidmaatschap commissielid: verstrijken termijn waarvoor aangegaan of einde reorganisatie
- Persoonlijk belang commissielid. Enkele feit dat dit ook een vlieger is, niet conflicterend?
- Plaats secretariat → bij vakbond VNV of KLM?
- Vergoeding → In reglement bedrag noemen dat voorzitter ontvangt (nee); wie betaalt wat: eigen voorgedragen commissielid ieder zelf betalen op eigen voorwaarden ? nee.
- Termijnen indienen stukken, oproeping zitting, uitspraak. Tekort? Langer?
- In principe digitale procedure. Op verzoek ook schriftelijke stukken indienen. Cie geeft aan naar welk postadres.

Het opzetten van een cao ontslagcommissie (KLM)

Discussie punten

- Waar een en ander op te nemen? In cao boekje of in een apart cao protocol? In cao boekje nu Sociaal Plan opgenomen in Bijlage 15. Ontslagreglement daaraan toevoegen?
- Aparte looptijd voor dit sociale plan in de cao? Of beter in apart cao protocol?
- Als in cao boekje: speciale (langere) opzegtermijn?
- Commissieleden: nu al benoemen of later?

Het opzetten van een cao ontslagcommissie (KLM)

Eindresultaat

- Waar een en ander op te nemen? In cao boekje nu Sociaal Plan opgenomen in Bijlage 15. Ontslagreglement daaraan toegevoegd als aanhangsel.
- Aparte looptijd voor dit sociale plan in de cao: 5 jaar
- Inclusief stilzwijgende verlenging voor de duur van 5 jaar
- Speciale opzegtermijn voor dit sociale plan: 8 maanden
- Commissieleden: nu al benoemen.
- Jaarlijks zal de beschikbaarheid en onafhankelijkheid van de voorzitter en de commissieleden door partijen worden getoetst.
- Zo nodig zullen er nieuwe leden worden aangezocht en benoemd.

Hoe werkt de ontslagcommissie in de praktijk (ABN AMRO)

- Geschillencommissie met 3 hoedanigheden
 - advies (arbeidsvoorwaarden, beoordeling, etc.)
 - arbitraal vonnis (sociaal plan-cao)
 - ontslagadviescommissie
- Paritaire samenstelling
- Binding door dynamisch incorporatiebeding.
- Adviezen / arbitrale vonnissen Geschillencommissie wegen mee in rechterlijke uitspraken.
- Snel duidelijkheid → Korte procedure, mondelinge uitspraak de dag na mondelinge behandeling, voorlopige voorziening mogelijk
- Belangrijk hulpmiddel bij het stroomlijnen van reorganisaties

Hoe werkt de ontslagcommissie in de praktijk (ABN AMRO)

Mandaat arbitragecommissie

- Afwijkende selectieregels
- Niet ingrijpend gewijzigde functie (NIG): afspiegeling op basis van anciënniteit en kwaliteit
- Ingrijpend gewijzigde functie: faire en transparante plaatsingsprocedure
- Aanzegperiode → minmaal 3 maanden
- Mobiliteitsorganisatie → in beginsel 6 maanden

Mandaat ontslagadviescommissie

- Tegen het einde van de Mobiliteitsorganisatie → beëindigingsovereenkomst.
- Bij niet tekenen → verzoek ontslagadviescommissie

Stelling 1

De commissie is (voldoende) onafhankelijk en onpartijdig zolang de voorzitter dat is.

Stelling 2

De commissie kan verzoeken tot toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen gezamenlijk behandelen, en zonder zitting.

Stelling 3

In hoeverre is het wenselijk om de bevoegdheden van de ontslagadviescommissie uit te breiden, bijvoorbeeld door de commissie ook te laten oordelen over toekenning transitievergoeding en toepassing sociaal plan?