

Stappenplan stoelendansmethode

Stoelendansmethode

De stoelendansmethode is een manier voor een werkgever om bij een reorganisatie de selectie van werknemers die moeten vertrekken te beïnvloeden. Bestaande functies komen te vervallen, waardoor de werknemers die deze functies vervullen boventallig worden. De werkgever creëert vervolgens een kleiner aantal nieuwe functies en laat de boventallige werknemers daarop solliciteren. Voor een verdere toelichting bij de stoelendansmethode verwijzen we naar ons [blog](#) hierover.

De stoelendansmethode kan niet zomaar worden toegepast en kent de nodige regels en stappen. Deze stappen hebben we hieronder uiteengezet, eerst meteen vragenlijst en daaronder in een schema.

➔ **Vraag 1: Komen alle arbeidsplaatsen binnen een categorie van uitwisselbare functies te vervallen?**

Zo ja, ga naar vraag 2.

Zo nee, de werkgever moet op de gebruikelijke manier afspiegelen, de stoelendansmethode kan niet worden toegepast.

We verwijzen graag naar onze blogs over de onderwerpen [uitwisselbare functie versus passende functie](#) en [het afspiegelingsbeginsel](#).

➔ **Vraag 2: Is de nieuwe functie uitwisselbaar met de functie die komt te vervallen (oude functie)?**

Deze vraag moet worden beantwoord aan de hand van de functiebeschrijvingen van de oude en de nieuwe functie.

Zo nee, ga naar vraag 3.

Zo ja, de werkgever moet omgekeerd afspiegelen (dus degene die als laatst bij het afspiegelen voor ontslag in aanmerking komt, moet als eerst in de nieuwe functie worden geplaatst) als er meer werknemers zijn dan het aantal nieuwe functie, Zijn het aantal nieuwe functie en het aantal werknemers gelijk dan geldt automatische plaatsing de werknemers.

➔ **Vraag 3: Wordt in de nieuwe functie een deel van de werkzaamheden uit de vervallen functie voortgezet?**

Zo ja, ga naar vraag 4.

Zo nee, het stappenplan eindigt hier. De werkgever kan met een sollicitatieprocedure de *meest geschikte werknemer* kiezen voor de nieuwe functie.

Let op: van de werknemers uit de vervallen functie(s) waarvan een deel van de werkzaamheden terugkeert in de nieuwe functie(s), moeten eerst de volgende arbeidsrelaties worden beëindigd:

- (i) externe werknemers (gedetacheerden en uitzendkrachten, zelfstandigen zonder personeel en ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging),
- (ii) werknemers (inclusief payrollwerknemers) die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt,
- (iii) werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (inclusief payrollwerknemers) van wie het contract binnen 26 weken afloopt.

➔ **Vraag 4: Zijn er meer geschikte werknemers dan arbeidsplaatsen in de nieuwe functie?**

Omgekeerd afspiegelen

De werknemer waarvan een deel van de werkzaamheden in de nieuwe functie terugkomt, die geschikt is voor de nieuwe functie en die op basis van [het afspiegelingsbeginsel](#) als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen, moet als eerste de kans krijgen om – na sollicitatie – de nieuwe functie te aanvaarden.

Waarborgen bij het selecteren van de meest geschikte werknemer

Het begrip “*geschikt*” is door de wetgever niet gedefinieerd. Op basis van de toelichting van de wetgever, de uitvoeringsregels van het UWV en de rechtspraak blijkt dat het van belang is dat er *objectief bepaalbare en meetbare waarborgen* aanwezig zijn die volgen uit de functiebeschrijving van de nieuwe functie. Dit ter bescherming van de werknemer en ter voorkoming van willekeur en subjectiviteit.

Voorbeelden uit de rechtspraak van een goede motivatie voor de keuze voor een bepaalde werknemer voor de nieuwe functie; verslagen van functioneringsgesprekken waaruit blijkt dat de geselecteerde kandidaat inderdaad de beste kandidaat is of het laten afleggen van een assessment voor de nieuwe functie.