

De zeven belangrijkste aandachtspunten bij een reorganisatie

Het kabinet heeft op 27 mei 2021 aangekondigd dat zij nog eens 6 miljard beschikbaar maakt voor coronasteun. De regelingen inzake de loondoorbetaling (NOW), vaste lasten (TVL) en uitkeringen voor zelfstandigen (Tozo) worden tot 1 oktober 2021 verlengd. Wel heeft minister Koolmees van Sociale Zaken aangegeven dat deze verlening weleens de laatste zou kunnen zijn. Mocht verlenging van de steun na deze datum uitblijven, maar besparing van de kosten voor een werkgever noodzakelijk blijven, dan is wellicht het doorvoeren van een reorganisatie voor veel ondernemingen een mogelijkheid. In dit blog gaan wij in op de zeven belangrijkste aandachtspunten die komen kijken bij een dergelijke reorganisatie.

1 Medezeggenschap

Een eerste aandachtspunt betreft medezeggenschap. Afhankelijk van de grootte van de reorganisatie, is het goed mogelijk dat een adviesrecht voor de ondernemingsraad bestaat ten aanzien van de geplande reorganisatie. Indien er een adviesrecht bestaat, moet dit advies op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming inzake de reorganisatie.

Mocht er geen ondernemingsraad ingesteld zijn in de onderneming, dan is het belangrijk in acht te nemen dat er nog wel adviesrecht kan bestaan voor de personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering in uw onderneming.

Let op: de ondernemingsraad heeft ook een adviesrecht over de inschakeling van externe adviseurs ten aanzien van een voorgenomen reorganisatiebesluit.

2 Wet Melding Collectief Ontslag ('WMCO')

Een derde aandachtspunt is de WMCO. Indien bij een reorganisatie sprake is van (i) een voorgenomen ontslag van tenminste 20 werknemers, (ii) in één werkgebied binnen een tijdvak van 3 maanden, dan betreft het een zogenaamd collectief ontslag. In deze situatie dient dit collectief ontslag door de werkgever te worden gemeld bij de betrokken vakbonden en het UWV.

Na de melding geldt een wachttijd van één maand waarin de arbeidsovereenkomsten niet kunnen worden beëindigd. Deze wachttijd geldt niet indien uit een verklaring van de vakbonden blijkt dat zij zijn geraadpleegd en dat zij zich met de beëindigingen kunnen verenigen.

3 Herplaatsing

Vervolgens dient te worden bekeken of de boventallige werknemers van wie de arbeidsplaats komt te vervallen, kunnen worden herplaatst. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst namelijk alleen beëindigen, als herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Hoewel herplaatsing een inspanningsverbintenis is en geen resultaatverbintenis, wordt van een werkgever wel een actieve houding verwacht. Indien de onderneming van de werkgever onderdeel uitmaakt van een groep, dan moeten ook de herplaatsingsmogelijkheden binnen de groep worden bekeken.

Het is raadzaam met boventallige werknemers een herplaatsingsgesprek te voeren, zodat gerichter naar passende functies kan worden gezocht.

4 Vaststellingsovereenkomst

Een andere optie dan het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV, is het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met de betreffende werknemer. Werkgever en werknemer gaan dan met wederzijds goedvinden uit elkaar. Dit is vaak een snellere optie. In de praktijk wordt deze route vaak gecombineerd met de UWV-route. Na het indienen van het A-formulier (de voorlopige ontslagaanvraag), wordt dan met de werknemer onderhandeld over een vaststellingsovereenkomst. Mochten partijen er dan niet uitkomen, dan kan de werkgever besluiten om het B en C formulier in te dienen en de ontslagaanvraag bij het UWV compleet te maken.

5 Sociaal plan

Als een werkgever besluit te gaan reorganiseren, kan hij/zij besluiten de gevolgen van het ontslag en de financiële compensatie voor alle werknemers in de onderneming daaromtrent op te nemen in een sociaal plan. Dit heeft uiteraard als voordeel dat de werkgever niet met alle betrokken werknemers individueel hoeft te onderhandelen.

Een werkgever kan besluiten om een sociaal plan overeen te komen met de ondernemingsraad en/of vakbonden, maar kan ook besluiten dit eenzijdig vast te stellen. Indien gekozen wordt om dit sociaal plan overeen te komen met de ondernemingsraad of zonder bovenstaande organen, zijn de werknemers in beginsel niet automatisch gebonden aan dit sociaal plan. Dit is bij de vakbond wel het geval.

Behoudens relevante bepalingen in een mogelijk toepasselijke collectieve arbeids-overeenkomst, is er geen wettelijke regeling voor het overeenkomen van een sociaal plan. Werkgevers zijn dus in beginsel vrij om een sociaal plan vast te stellen en de inhoud hiervan te bepalen.

6 Selectie boventallige werknemers

Indien een werkgever besluit te reorganiseren en een redelijke grond heeft voor ontslag, dient vervolgens bepaald te worden welke arbeidsplaatsen komen te vervallen. De werkgever is niet vrij in het maken van deze keuze. De wijze waarop de betreffende arbeidsplaatsen van de werknemers uiteindelijk worden geselecteerd, staat in de UWV Uitvoeringsregels bedrijfseconomische redenen.

7 Procedure UWV

Indien de arbeidsplaats van een werknemer vervalt en deze werknemer niet herplaatst kan worden, komt de arbeidsplaats van de werknemer voor ontslag in aanmerking mits de werkgever de kan aantonen dat er sprake is van een ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen.

Om een werknemer als gevolg van de reorganisatie te ontslaan, kan de werkgever een ontslagaanvraag indienen bij het UWV. Om vervolgens een ontslagvergunning (opzegging met schriftelijke toestemming) van het UWV te krijgen, moet onder andere sprake zijn van een redelijke grond. De werkgever moet aantonen dat er sprake is van bedrijfseconomische redenen die ertoe leiden dat de arbeidsplaatsen van de betreffende werknemers met goedkeuring van het UWV kunnen worden opgezegd.

Voorbeelden van bedrijfseconomische redenen zijn: (i) slechte of slechter wordende financiële situatie, (ii) werkvermindering en (iii) organisatorische of technologische redenen. Per bedrijfseconomische reden, dient ter onderbouwing andere informatie door de werkgever aan het UWV aangeleverd te worden. Het is daarom belangrijk om als werkgever zorgvuldig te bepalen van welke bedrijfseconomische reden(en) sprake is.

Het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV bestaat uit drie formulieren (A, B en C). Het A-formulier betreft een voorlopige ontslagaanvraag. Na het indienen van het A-formulier heeft de werkgever waarna 14 dagen om met een werknemer te onderhandelen over een vaststellingsovereenkomst. Met het B en C formulier kan de ontslagaanvraag compleet worden gemaakt. De behandeltermijn door het UWV van de complete ontslagaanvraag duurt ongeveer vier weken, behoudens extra rondes voor hoor en wederhoor.

Vragen?

Vragen over het proces betreffende een reorganisatie? Neem dan contact op met één van de [arbeidsrecht-advocaten](#) van act FORT via tel. +31 (0)20 664 51 11 of bezoek onze website www.actlegal-fort.com.