

HANDLEIDING REORGANISATIE STAPPENPLAN



Bierman
Advocaten

© Oktober 2020, Bierman Advocaten LLP

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming van Bierman Advocaten worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave grote zorg is besteed, aanvaarden de auteur en Bierman Advocaten geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Voorwoord

Het zijn turbulente tijden voor ondernemers. De toekomst is onzeker. Dat leest u ook terug in de krantenkoppen die wekelijks de revue passeren: “Grote ontslaggolf door coronacrisis begonnen”, “RAI Amsterdam gaat reorganiseren en schrapt 125 banen”, “NS wil 2300 banen schrappen”, en “KLM informeert vakbonden over reorganisatie”. Ondanks de steeds strenger wordende maatregelen, probeert de overheid ondernemers een reddingsboei toe te werpen. De meest recente reddingsboei is de NOW 3.0 die per 1 oktober 2020 ingaat.

Hoewel de overheid haar best doet, blijken de maatregelen niet altijd toereikend. Het besparen op personeelskosten is daarom voor veel ondernemers (in de nabije toekomst) onvermijdelijk. U denkt misschien liever niet aan reorganiseren, maar ook u kunt in de positie terecht komen waarbij u op de personeelskosten moet besparen. Een slechter wordende financiële situatie is de meest voor de hand liggende oorzaak, maar ook een verandering in de bedrijfsvoering of het sluiten van (een deel van) uw onderneming, kan reden zijn voor een reorganisatie.

Wanneer u tot de conclusie komt dat een reorganisatie voor uw onderneming de juiste uitweg is, komt er veel op u af. Welk proces moet u doorlopen? Waar dient u rekening mee te houden? Heeft de ondernemingsraad een rol in dit proces? Wie moet u ontslaan? Onze specialisten begrijpen dat dit een lastige periode voor u is. Een goede voorbereiding en het houden van overzicht zijn van groot belang bij een reorganisatie. Immers, een goede voorbereiding is het halve werk! Het hebben van een stappenplan kan daarbij behulpzaam zijn. Om u praktisch van dienst te zijn heeft Bierman Advocaten een ‘Reorganisatie Stappenplan’ opgesteld. Dit stappenplan is samengevat op één A4. Wilt u zich nog verder verdiepen in de te nemen stappen van het stappenplan? Lees dan deze handleiding die door onze specialisten is opgesteld.

Met het stappenplan (en de handleiding) krijgt u al in een vroegtijdig stadium duidelijkheid over het doel van de reorganisatie, de te nemen stappen, de tijd die het in beslag zal nemen en uiteraard een inschatting van de kosten van de reorganisatie. Met deze voorbereiding kunnen wij samen kijken of een reorganisatie wel de beste oplossing is. De inzet is om samen met u tot een voor u en uw onderneming passende oplossing te komen. Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van het stappenplan en de handleiding kunnen wij u van dienst zijn bij een reorganisatie (wat kan bestaan uit ondersteuning bij of de uitvoering van het hele project)? Neem dan contact op met één van onze arbeidsrechtsspecialisten via 0344 – 677 188 of info@bierman.nl.

VOORBEREIDING

Stap 1: Stel de bedrijfseconomische reden vast en verzamel stukken

Er moet iets veranderen in uw onderneming. Om te voorkomen dat de zaken er slecht voor gaan staan, wilt u besparen op de personeelskosten. Een reorganisatie is het eerste wat in u opkomt. In tegenstelling tot wat veel mensen denken, is een reorganisatie niet alleen maar een laatste redmiddel. Een slechter wordende financiële situatie is de meest voor de hand liggende oorzaak, maar ook een verandering in bedrijfsvoering waardoor functies (gedeeltelijk) komen te vervallen of het sluiten van (een gedeelte van de) de onderneming kan een reden zijn om te kiezen voor een reorganisatie.

Maar is een reorganisatie voor u wel de beste oplossing? Zo zijn er maatregelen en alternatieven om gedwongen ontslagen te voorkomen én toch te besparen op de personeelskosten. U moet er namelijk alert op zijn dat aan gedwongen ontslagen ook kosten verbonden zijn, zoals de transitievergoeding.

Indien u uiteindelijk toch voor een reorganisatie kiest, is het van belang dat in Nederland zonder redelijke grond geen ontslag mag worden verleend aan werknemers. Werkgevers moeten dus kunnen beargumenteren dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van de arbeidsplaatsen (de reorganisatie) en het ontslag van de werknemers rechtvaardigt.

Bij een reorganisatie zijn er verschillende bedrijfseconomische redenen die u ter grondslag kunt leggen om de reorganisatie te onderbouwen:

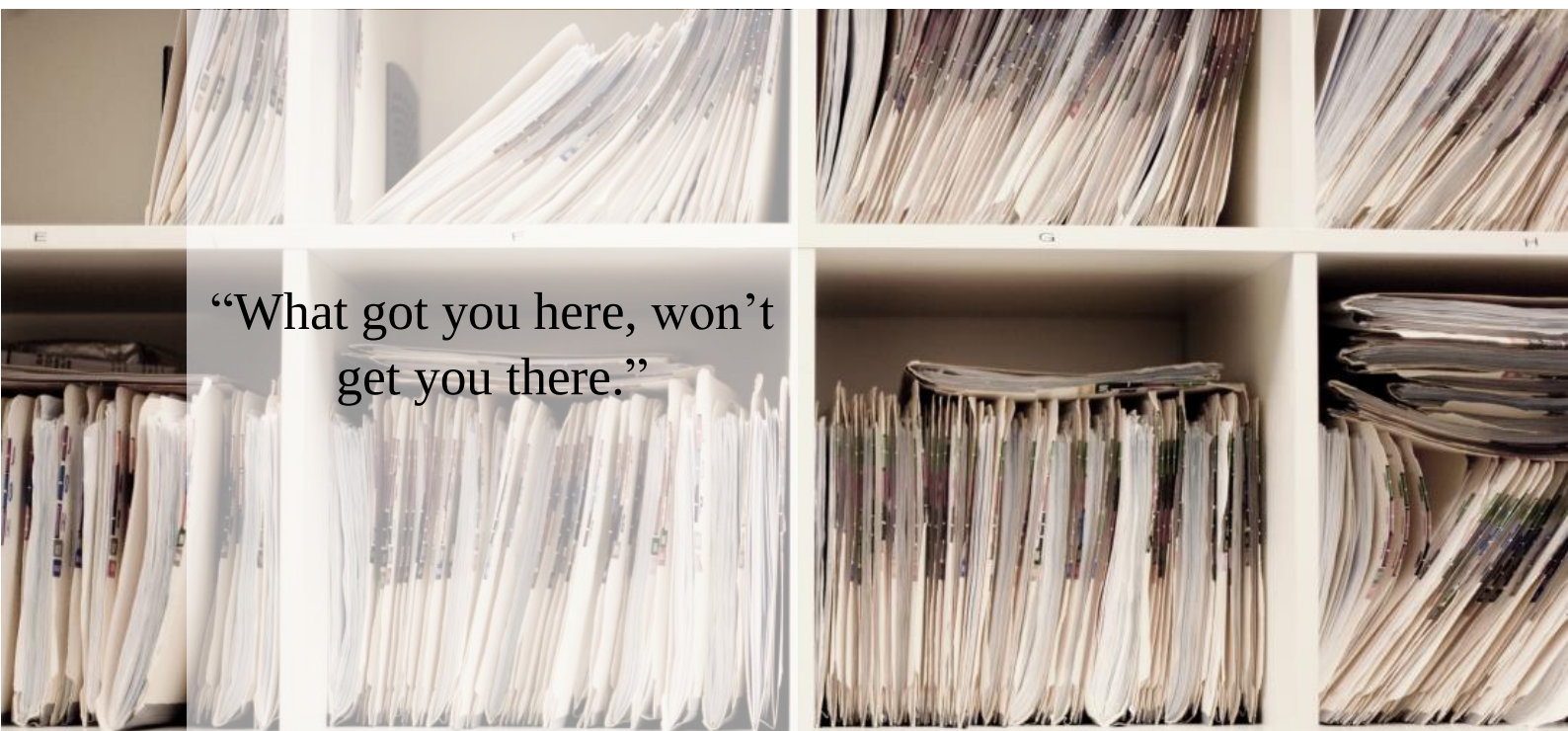
1. een slechte of slechter wordende financiële situatie;
2. werkvermindering;
3. organisatorische of technologische veranderingen;
4. bedrijfsverhuizing;
5. beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming; en
6. vervallen van loonkostensubsidie.

Iedere bedrijfseconomische reden heeft andere voorwaarden. Voor iedere reden zijn daarnaast verschillende onderbouwende stukken vereist. In geval van een slechte of slechter wordende

financiële situatie moet u bijvoorbeeld diverse financiële kengegevens aanleveren van de laatste drie boekjaren. Het UWV zal de door u aangevoerde bedrijfseconomische reden marginaal toetsen. Dat wil zeggen dat vastgesteld wordt of het besluit tot reorganiseren in redelijkheid genomen is en of een andere welkenkende en weloverwogen handelende ondernemer hetzelfde besluit zou nemen.

In uw voorbereiding is het dus belangrijk vast te stellen welke bedrijfseconomische reden op uw onderneming van toepassing is. Het is daarbij van belang om inzicht te krijgen in uw onderneming (zoals een overzicht van werknemers, functies, herplaatsingsmogelijkheden en financiële middelen). Afhankelijk van het doel en de achtergrond moet vervolgens bepaald worden welke bedrijfseconomische reden van toepassing is en aan welke vereisten voldaan moet worden. Vervolgens kunt u een start maken met het verzamelen van de onderbouwende stukken.

Het is niet altijd eenvoudig om de juiste bedrijfseconomische reden vast te stellen of de juiste onderbouwing aan te voeren. Zo zal onder andere ook een toelichting gegeven moeten worden op de te nemen maatregelen en de samenhang met het verval van de arbeidsplaatsen. Deze motivering komt zeer nauw en komt meerdere malen terug in het reorganisatietraject. Bijvoorbeeld in uw reorganisatiebesluit en het adviestraject bij de OR, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering. Om een consistente redenering en motivering aan te houden, is het raadzaam dit eerst met een arbeidsrechtsspecialist te bespreken.



VOORBEREIDING

Stap 2: Breng in kaart welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen

Als het doel en de bedrijfseconomische reden van de reorganisatie duidelijk is, is het belangrijk om de financiële (personeels)gevolgen van een reorganisatie in kaart te brengen. U moet er namelijk alert op zijn dat aan gedwongen ontslagen ook kosten verbonden zijn, zoals de transitievergoeding. Doel is en blijft: het behouden of realiseren van een financieel gezonde onderneming.

Om de haalbaarheid en functionaliteit van een reorganisatie te beoordelen, is het van belang om de kosten die verbonden zijn aan het verval van arbeidsplaatsen inzichtelijk te maken. Daarbij weegt u de te betalen vergoedingen af tegen de weg te vallen loonsommen. Concludeert u dat een reorganisatie niet haalbaar of passend is, dan kunnen andere opties zoals een overname, herstructurering, insolventieprocedure of bedrijfsbeëindiging aantrekkelijker zijn. Ook bij deze alternatieven kunnen onze specialisten u van dienst zijn.

Het in kaart brengen van de kosten kan alleen als u weet welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Dit doet u aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Maar let op: vergist u zich niet in de complexiteit van de afspiegeling. Zo dient u vast te stellen wat de bedrijfsvestiging is waarbinnen gereorganiseerd wordt, welke uitwisselbare functies er zijn, wat het personeelsbestand is op een voorlopige peildatum en welke werknemers minder bescherming genieten (externe werknemers, AOW-gerechtigde etc.). Het afspiegelingsbeginsel is een zeer belangrijk onderdeel van een reorganisatie. Helaas zien onze specialisten maar al te vaak dat het afspiegelingsbeginsel niet goed wordt toegepast, waardoor het UWV geen ontslagvergunning voor de werknemers verleent. Wilt u uw afspiegeling door onze arbeidsrechtsspecialisten laten controleren of uitvoeren? Maak dan gebruik van de afspiegelingscheck.

Het in kaart brengen van de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen, is niet alleen voor de financiële kant van belang. Het kan namelijk ook zo zijn dat bij een afspiegeling werknemers uit de bus komen waar u helemaal geen afscheid van wil nemen. In dit stadium kunt u de uitkomst nog beïnvloeden door bijvoorbeeld een 'stoelendans' te starten. Kort gezegd is dit een 'truc' waarmee u enkele werknemers naar andere (nieuwe) functies probeert te verplaatsen, waardoor deze niet in de

afspiegeling meegenomen worden. Het is wel belangrijk om deze stoelendans goed vorm te geven. Denk daarbij aan functieomschrijvingen, selectieprocedures, geschiktheid en het omgekeerde afspiegelingsbeginsel. Nadeel van deze tussenstap is dat het tijd kost en daardoor het reorganisatietraject vertraagt.



“Het afspiegelingsbeginsel bepaalt de volgorde van ontslagen. Hierbij blijft de leeftijdsopbouw binnen een functie zoveel mogelijk gelijk voor en na de reorganisatie. U kunt in beginsel dus niet zelf kiezen wie u wilt ontslaan.”

VOORBEREIDING

Stap 3: Verleng geen bepaalde tijd contracten, houd een vacaturestop en zet uitzendwerk stop

Als ondernemer wordt van u verwacht dat u zo veel als mogelijk anticipeert op het verval van arbeidsplaatsen. Dit in het voordeel van werknemers met een vast dienstverband. U moet een natuurlijke afvloeiing nastreven. Dit doet u onder andere door de tijdelijke arbeidsovereenkomsten (die binnenkort aflopen) van werknemers in functies waarin arbeidsplaatsen komen te vervallen niet te verlengen. Ook wordt er voor deze functies geen nieuw personeel aangenomen (vacaturestop) en mogen uitzendkrachten geen werkzaamheden (meer) verrichten in deze functies. Dit natuurlijke verloop kan er mogelijk toe leiden dat een reorganisatie niet meer noodzakelijk is.



VOORBEREIDING

Stap 4: Stel een voorlopig reorganisatiebesluit op



De volgende stap is om een voorlopig reorganisatiebesluit op te stellen. Het reorganisatiebesluit is een van de belangrijkste documenten in het reorganisatietraject. Dit besluit is namelijk het uitgangspunt voor het verdere traject en zal aan de OR moeten worden voorgelegd. Het is daarom van belang om dit document goed te formuleren en motiveren. Denk er bijvoorbeeld aan dat de motivering aansluit op de bedrijfseconomische reden en de overige voorwaarden die het UWV stelt. Een consistente redenering en motivering zal het vervolgtraject ten goede komen, zeker in de gesprekken met de OR.

Het kan handig zijn om in het reorganisatiebesluit een tijdspad op te nemen, zodat u precies weet wanneer u welke stap dient te nemen. Hoe lang een reorganisatietraject duurt, is mede afhankelijk van de grootte van de onderneming (is er een OR?), het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen en/of de gemaakte afspraken met de OR. Voor een gemiddeld reorganisatietraject moet u al snel zeven maanden uittrekken.

Naast een reorganisatiebesluit kan een sociaal plan worden opgesteld. In een sociaal plan worden de voorzieningen voor werknemers bij een collectief ontslag opgenomen. Het opstellen van een sociaal plan kan eenzijdig door de werkgever worden opgesteld of in overleg en met instemming van de vakbonden en/of OR. Soms bent u op basis van de CAO verplicht om met de vakbonden te overleggen. Controleer de CAO dus goed! Of en hoe de werknemers gebonden zijn aan een dergelijk sociaal plan, is afhankelijk van de wijze waarop deze tot stand is gekomen.

“Voor een gemiddeld reorganisatietraject moet u al snel zeven maanden uittrekken.”

VOORBEREIDING

Stap 5: Vraag de OR, PVT of PV om advies

U heeft het voorlopige reorganisatiebesluit opgesteld. De volgende stap is beoordelen of dit ter advisering moet worden voorgelegd aan de OR, de personeelsvertegenwoordiging of de personeelsvergadering.

Een reorganisatiebesluit moet op grond van artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden (hierna: 'WOR') worden voorgelegd aan de OR (mits deze in uw onderneming aanwezig is). In uw onderneming moet een OR aanwezig zijn indien ten minste 50 werknemers in de onderneming werken. Is er geen OR, dan kan het reorganisatiebesluit ook niet aan de OR worden voorgelegd. Maar dit betekent niet dat u geen medezeggenschapstraject hoeft te volgen. Indien er in uw onderneming tussen de tien en vijftig werknemers werkzaam zijn, dan bent u in bepaalde gevallen verplicht om advies te vragen aan een ander orgaan in uw onderneming. Als het reorganisatiebesluit tot een verval van arbeidsplaatsen of verandering van de arbeid van ten minste 25% van het personeel leidt, zal het medezeggenschapstraject doorlopen moeten worden met de personeelsvertegenwoordiging (hierna: 'PVT').

Als er ook geen personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, maar het reorganisatiebesluit wel leidt tot verval van arbeidsplaatsen van ten minste 25% van het personeel, dan zal u het reorganisatiebesluit ter advies moeten voorleggen aan de personeelsvergadering (hierna: 'PV').

Het advies aan de OR, PVT of PV moet op een zodanig tijdstip gevraagd worden dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Dat is ook de reden dat u (in de vorige stap) slechts een 'voorlopig' reorganisatiebesluit neemt. Het definitieve besluit kunt u pas nemen nadat er advies is uitgebracht door de OR, PVT of PV.

Een adviesaanvraag dient u schriftelijk te doen. In deze adviesaanvraag moet u onder andere:

- een overzicht verstrekken van de beweegredenen voor de besluit;
- de gevolgen opnemen die het te nemen besluit naar te verwachten voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben;
- de naar aanleiding van de gevolgen voorgenomen maatregelen opnemen, zoals een sociaal plan.

Het voorgenomen besluit moet een terdege uitgewerkt plan zijn. Het is aan de OR, PVT of PV om te bepalen welke informatie nodig is om een verantwoord advies te kunnen geven.



“Wanneer een goed onderbouwd adviesaanvraag te laat wordt ingediend, speelt u een verloren wedstrijd.”

VOORBEREIDING

Stap 6: Meld collectief ontslag

Op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag bent u in bepaalde situaties verplicht om het collectieve ontslag te melden bij de vakbonden en het UWV. Dit is het geval indien u voornemens bent om de arbeidsovereenkomsten van ten minste twintig werknemers (werkzaam in één werkgebied) binnen een tijdvak van drie maanden te beëindigen. Let op: zijn er binnen die drie maanden Vaststellingsovereenkomsten gesloten en/of ontbindingen via de kantonrechter uitgesproken? Dan tellen deze ook mee bij het aantal werknemers.

Om de bemoeienis van de vakbonden uit te sluiten, kan het dus lonen om de reorganisatie gefaseerd door te voeren, waardoor het quotum van twintig werknemers niet wordt behaald.



“Voer de reorganisatie gefaseerd uit. Hiermee voorkomt u bemoeienis van de vakbonden.”

VOORBEREIDING

Stap 7: Houd een overlegvergadering met de OR/PVT/PV

Nadat de adviesaanvraag bij de OR, PVT of PV is ingediend, zal niet direct een advies worden uitgebracht. Alvorens een advies uit te kunnen brengen moet een overlegvergadering plaatsvinden tussen de ondernemer en de OR, PVT of PV. In deze overlegvergadering kan er om een nadere toelichting of om aanvullende informatie gevraagd worden. Afhankelijk van het onderwerp kan ook een (extern) deskundige worden ingeschakeld of de achterban worden geraadpleegd. Het is in dat licht aan te raden om met de leden een geheimhouding overeen te komen, zodat het voorlopige reorganisatiebesluit nog niet gedeeld wordt met alle werkzame personen in de onderneming.

“Let op: het overleg met de OR, PVT of PV kan intensief zijn. U dient veel vragen te beantwoorden. Bereid u daarom goed voor op dit overleg.”

VOORBEREIDING

Stap 8: Bereid de informatieverstrekking aan werknemers voor

Na de overlegvergadering met de OR, PVT of PV, kunt u achter de schermen starten met de voorbereiding van de informatieverstrekking aan de werknemers. Denkt u daarbij aan de voorbereiding van informatiebijeenkomsten, persoonlijke gesprekken met de werknemers en informatiebrieven (incl. boventalligheidsverklaring). In de informatieverstrekking aan de werknemers kunt u onder andere aandacht besteden aan de reden van de reorganisatie, hoeveel werknemers boventallig worden en per welke datum deze werknemers boventallig worden etc.

Let op: het gaat hier om de voorbereiding. U maakt de informatiebijeenkomsten dus nog niet bekend en gaat nog niet in gesprek met uw werknemers.



“Een goede
voorbereiding is
het halve werk.”

VOORBEREIDING

Stap 9: Neem het advies van de OR/PVT/PV in ontvangst



Na de overlegvergadering zal de OR, PVT of PV zich buigen over de adviesaanvraag. Er is geen vaste termijn waarbinnen het advies moet worden uitgebracht. Zij mogen de tijd nemen die zij redelijkerwijs nodig achten om het besluit te nemen. Meestal moet bij een dergelijk traject rekening worden gehouden met een doorlooptijd van 4 tot 6 weken. Het advies kan positief, negatief of positief met voorwaarden zijn.

“Houd rekening
met een
doorlooptijd van
4 tot 6 weken.”

UITVOERING

Stap 10: Neem het definitieve reorganisatiebesluit

Na het ontvangen van het advies van de OR, PVT of PV, kunt u een definitief reorganisatiebesluit nemen. U dient de OR, PVT of PV zo spoedig mogelijk schriftelijk te informeren over het door u genomen besluit.

Als het definitieve reorganisatiebesluit gelijk is aan het advies, dan kunt u direct overgaan tot uitvoering van het besluit.

Wijkt het definitieve reorganisatiebesluit af van het advies (bijvoorbeeld als u de voorwaarden niet naleeft of ondanks een negatief advies toch het besluit neemt), dient u in uw besluit concreet en gemotiveerd in te gaan op de bezwaren die de OR, PVT of PV tegen het voorgenomen besluit heeft geuit. Indien u een afwijkend definitief reorganisatiebesluit neemt, geldt in het geval van de OR een 'wachttijd' van 30 dagen voordat u tot uitvoering van het besluit over mag gaan. In die periode kan de OR besluiten om een beroep bij de Ondernemingskamer in te stellen tegen het door u genomen reorganisatiebesluit. Let op: om uw tijdspad te bewaken, kunt u met uw OR overeenkomen dat zij afziet van haar opschortingsrecht. Op deze manier hoeft u de wachttijd niet in acht te nemen.

De PVT of PV beschikken niet over een dergelijk beroepsrecht, waardoor in dat geval ook geen wachttijd geldt en u direct tot uitvoering van het reorganisatiebesluit over kan gaan.

“Niets in het leven
hoeft gevreesd te
worden, je moet
alleen een besluit
nemen.”

UITVOERING

Stap 11: Stel vast welke werknemers boventallig worden

Bij deze stap gaat u vaststellen welke werknemers definitief boventallig worden. Net zoals bij stap 2 doet u dit aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Het afspiegelingsbeginsel hoeft niet te worden toegepast wanneer een unieke functie geheel vervalt. Dan valt er namelijk niets af te spiegelen.

Denk eraan dat u de juiste uitgangspunten hanteert bij het afspiegelingsbeginsel. Bij stap 2 is uitgelegd dat het relevant is welke bedrijfsvestiging gereorganiseerd wordt, welke uitwisselbare functies er zijn, wat het personeelsbestand is op de definitieve peildatum en welke werknemers minder bescherming genieten (externe werknemers, AOW-gerechtigde etc.).

Wilt u uw afspiegeling door onze arbeidsrechtsspecialisten laten controleren of uitvoeren? Maak dan gebruik van onze afspiegelingscheck.



UITVOERING

Stap 12: Informeer uw werknemers

Omdat u de informatieverstrekking in stap 8 al heeft voorbereid, kunt u nu eenvoudig alle werknemers informeren. Informeer al uw werknemers (dus de werknemers die boventallig worden en het overige personeel) gelijktijdig over de reorganisatie, bijvoorbeeld met een algemene bijeenkomst.

Tijdens zo'n bijeenkomst kunt u uitleggen dat (in beginsel) alle boventallige werknemers schriftelijk worden uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. In dit gesprek informeert u de werknemers dat zij boventallig worden en vertelt u wat het vervolgtraject zal inhouden (bijvoorbeeld in het kader van herplaatsing). De wijze van communiceren tijdens dit 'slecht nieuws gesprek' is erg belangrijk en kan de sleutel zijn naar een minnelijke oplossing. Een goed gesprek kan resulteren in een op maat gesneden vaststellingsovereenkomst, zodat u de UWV procedure voor deze betreffende werknemers verder achterwege kunt laten. Het is wél aan te raden om - voordat u de slecht nieuws gesprekken met uw werknemers voert - een voorlopige ontslagaanvraag in te dienen bij het UWV. Door het indienen van een voorlopige ontslagaanvraag voorkomt u mogelijke ontslagbescherming door een ziekmelding. Let er wel op dat er voor een juridische afhechting ten minste één dag moet zitten tussen de ontvangst van de voorlopige ontslagaanvraag door het UWV en het gesprek met de werknemers.

“Dien een
voorlopige
ontslagaanvraag in
voordat u uw
werknemers
informeert.”

UITVOERING

Stap 13: Probeer uw werknemers te herplaatsen

Voor alle boventallige werknemers moet u onderzoeken of zij binnen een redelijke termijn in de onderneming of het concern in een passende functie herplaatst kunnen worden. Eventueel met behulp van scholing. Een redelijke termijn is (behoudens enkele uitzonderingen) gelijk aan de wettelijke opzegtermijn en begint te lopen vanaf het moment dat het UWV een beslissing neemt over de ontslagaanvraag. De wettelijke opzegtermijnen zijn bij dienstverbanden:

- korter dan vijf jaar: één maand;
- vijf tot tien jaar: twee maanden;
- tien tot vijftien jaar: drie maanden;
- vijftien jaar of langer: vier maanden.

Het is dus belangrijk om te onderzoeken of er passende functies voor uw werknemers aanwezig zijn. Er is sprake van een passende functie als de functie aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemers (eventueel na scholing). Om te onderzoeken of er passende functies aanwezig zijn, moeten de vacatures binnen de onderneming en/of het concern in kaart gebracht worden. U hoeft dus geen functies te creëren. Wél moet u een overzicht hebben van de functies waarop 'plaatsmakers' (bijvoorbeeld uitzendkrachten, oproepkrachten, tijdelijke werknemers, AOW'ers) werkzaam zijn. Deze werknemers moeten namelijk plaats maken voor de boventallige werknemers.

Als u een overzicht van de beschikbare functies en de bijbehorende functiebeschrijvingen heeft, kunt u onderzoeken wat de herplaatsingsmogelijkheden zijn. U kunt dan een selectieprocedure starten. Daarvan kan een belangstellingenregistratieformulier onderdeel zijn. Blijken er meerdere werknemers geschikt voor een beschikbare functie, dan dient u het omgekeerde afspiegelingsbeginsel toe te passen.

Let op: dit is een belangrijke stap in het proces om een ontslagvergunning van het UWV te kunnen krijgen. Besteed hier dan ook voldoende aandacht aan.



UITVOERING

Stap 14: Start het beëindigingstraject met een VSO en/of ontslagprocedure UWV

Kunt u werknemers niet herplaatsen, dan zal u een beëindigingstraject moeten starten. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de boventallige werknemers kan op twee manieren plaatsvinden:

- eenzijdig via een ontslagaanvraag bij het UWV; of
- met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst.

De eenzijdige route via een ontslagaanvraag bij het UWV zou het ‘laatste redmiddel’ moeten zijn. Het heeft de voorkeur om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen via een vaststellingsovereenkomst. Dat bij stap 12 wordt aangeraden om een voorlopige ontslagaanvraag in te dienen, verandert dit niet. U kunt namelijk een termijn verzoeken om met uw werknemers te overleggen. In die periode kunt u met uw werknemers om de tafel gaan om vaststellingsovereenkomsten te sluiten.

Vaststellingsovereenkomst

Door het sluiten van een vaststellingsovereenkomsten krijgt u binnen relatief korte termijn zekerheid over de termijn waarop en de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt. Een ander voordeel is dat een vaststellingsovereenkomst op maat gesneden kan worden voor de betreffende werknemer. De ene werknemer geeft de voorkeur aan een ‘zak met geld’, terwijl de andere werknemer een outplacementtraject belangrijker vindt. Onze arbeidsrechtsspecialisten kunnen u ontzorgen door op maat gesneden vaststellingsovereenkomsten op te stellen en eventueel de onderhandelingen uit handen te nemen.

Ontslagaanvraag UWV

Mocht het niet mogelijk zijn om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, dan zal u de ontslagprocedure bij het UWV verder moeten oppakken. Om de arbeidsovereenkomst eenzijdig op te kunnen zeggen, is namelijk toestemming van het UWV vereist. De regels voor een ontslagaanvraag staan beschreven in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV.

U kunt toestemming vragen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst als daar een redelijke grond voor is.

Ingeval van ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden die leiden tot het verval van arbeidsplaatsen, verleent het UWV toestemming wanneer:

- de werkgever aannemelijk maakt dat er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden (de in stap 1 genoemde bedrijfseconomische redenen);
- ten gevolge daarvan een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen; en
- herplaatsing van de werknemer op een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn niet mogelijk is.

De formulering en motivering van de ontslagaanvraag komen zeer nauw. Het is daarom goed een specialist te laten meekijken. Daarbij komt dat een goed gemotiveerde ontslagaanvraag het proces kan versnellen. Als er onduidelijkheden bij het UWV zijn, dan kunnen nog aanvullende vragen gesteld worden. Dit kost onnodig veel tijd.

Als het verzoek volgens het UWV compleet is, dan krijgen uw werknemers veertien dagen de tijd om op de aanvraag te reageren. Na ontvangst van het verweer kan het UWV besluiten tot een tweede schriftelijke ronde over te gaan, waarbij beide partijen op elkaars verweer mogen reageren. In de regel geldt hiervoor een termijn van zeven dagen, maar deze termijnen kunnen worden verlengd in geval van bijzondere omstandigheden.

Nadat partijen schriftelijk aan het woord zijn geweest, wordt het dossier ter advies voorgelegd aan de ontslagcommissie. Na het advies van deze commissie zal het UWV een beslissing nemen op de ontslagaanvraag. Er is geen beslisstermijn voor het UWV. Uit ervaring blijkt dat toch zeker rekening gehouden moet worden met een traject van twee á drie maanden.

“De formulering en motivering
van de ontslagaanvraag komen
zeer nauw.”



UITVOERING

Stap 15: Zeg de arbeidsovereenkomst(en) op na toestemming UWV

Indien het UWV instemt met uw ontslagaanvraag, kunt u de arbeidsovereenkomsten met de werknemers beëindigen. Dit doet u door de arbeidsovereenkomsten schriftelijk op te zeggen. Let op: bij deze opzegging moet u de wettelijke opzegtermijnen in acht nemen (zie stap 13).

De duur van de procedure bij het UWV mag u op deze wettelijke opzegtermijn in mindering brengen, met dien verstande dat er minimaal één maand opzegtermijn over moet blijven. Let er bij deze opzegging op dat u de termijnen goed in de gaten houdt. Door het in mindering mogen brengen van de proceduuretijd komt het zeer nauw op welke dag u de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzegt.

Denk eraan dat – in geval van opzegging - uw werknemers ook recht hebben op de wettelijke transitievergoeding.

Ook moet u er rekening mee houden dat een UWV procedure en de bijbehorende opzegging nog een staartje kunnen krijgen bij de kantonrechter. Werknemers kunnen namelijk binnen twee maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een verzoek bij de kantonrechter doen tot herstel van de arbeidsovereenkomst of tot toekenning van de billijke vergoeding. Deze procedure maakt dat u langer in onzekerheid zit. Een beëindiging van de arbeidsovereenkomsten door middel van vaststellingsovereenkomsten geniet dan ook de voorkeur.

Tot slot moet u zich er bewust van zijn dat wanneer binnen 26 weken na de opzegging de bedrijvigheid weer toeneemt, er een 'wederindiensttreddingsvoorwaarde' geldt. U bent in dat geval verplicht om de ontslagen werknemers in de gelegenheid te stellen om de vroegere werkzaamheden op de gebruikelijke voorwaarden te hervatten.

Conclusie

Zoals u heeft kunnen lezen, is een reorganisatietraject behoorlijk intensief en heeft het veel impact, op zowel u als uw werknemers. Onze specialisten weten als geen ander hoe zij u (en uw werknemers) kunnen begeleiden. Met deze handleiding (en het stappenplan) geven zij u een eerste indruk over welke stappen u moet nemen bij een reorganisatie. Een handig en praktisch document dat u in vogelvlucht door een reorganisatie meeneemt. En hoewel onze specialisten het op papier makkelijk doen lijken, zijn de te nemen stappen geenszins eenvoudig. Door met een arbeidsrechtadvocaat het reorganisatietraject te starten, voorkomt u juridische valkuilen die op het eerste oog niet zichtbaar zijn. Uiteraard zijn wij u hierbij graag van dienst.



Bierman Advocaten LLP

Laan van Westroijen 4 | 4003 AZ Tiel

T: 0344 – 677 188 | E: info@bierman.nl | W: www.bierman.nl

Colofon

Over de auteur

mr. J.J.M. van den Hof

Jaleesa van den Hof is arbeidsrechtadvocaat bij Bierman Advocaten. Arbeidsrecht is een breed en dynamisch rechtsgebied. Het is altijd in beweging. En juist in die dynamiek vindt Jaleesa haar uitdaging. De intermenselijke contacten, de conflictoplossing, de alsmaar wijzigende regelgeving en de grote belangen die hierbij spelen, geven haar de drive om het arbeidsrecht met vol enthousiasme te beoefenen.

Voor haar cliënten gaat Jaleesa tot het uiterste, maar nooit zonder het menselijke aspect uit het oog te verliezen. Zij gaat doortastend te werk, durft 'out of the box' te denken en zegt waar het op staat. Altijd met als einddoel om het best mogelijke resultaat voor haar cliënt te behalen.

Jaleesa van den Hof

M: 06 – 16 66 96 45

E: hof@bierman.nl

www.bierman.nl

Over Bierman Advocaten

Vanuit ons centraal gelegen kantoor langs de A15 in Tiel werken wij als middelgroot advocatenkantoor in heel Nederland voor ondernemers, (overheids)organisaties en particulieren. Met onze multidisciplinaire en persoonlijke aanpak, kennis van uiteenlopende branches en relevante specialisaties komen wij snel tot de kern van uw zaak en tot een oplossing die werkt, ook op langere termijn.

Wij geloven dat we verder komen als we geijkte patronen doorbreken. In denken en doen. Als full service advocatenkantoor maken wij het verschil voor onze cliënten door hun zaak vanuit onverwachte invalshoeken te bekijken. Met actuele kennis en creatieve ideeën spelen we optimaal in op de verwachtingen van onze cliënten en de ontwikkelingen in de markt.

Together everyone achieves more. Daar staat wat ons betreft het woord 'team' voor. Werken als team maakt ons slimmer, veelzijdiger en slagvaardiger naar onze cliënten. Wij maken daarom actief gebruik van de specialistische kennis van collega's - ook en juist vanuit andere rechtsgebieden - en van externe professionals, zoals bijvoorbeeld accountants, fiscalisten en informatici. Een echte doorbraak creëren we samen.