

Whitepaper

Reorganiseren: een uitgebreid stappenplan

Versie: maart 2021

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Stap 1: vaststellen aard bedrijfseconomische redenen..... | 3 |
| Stap 2: verzamelen benodigde informatie..... | 4 |
| Stap 3: vaststellen boventallige werknemers..... | 5 |
| Stap 4: herplaatsingsonderzoek..... | 6 |
| Stap 5: voorgenomen reorganisatiebesluit en adviesaanvraag..... | 7 |
| Stap 6: melding collectief ontslag aan vakbonden en UWV?..... | 8 |
| Stap 7: definitief reorganisatiebesluit en informeren werknemers..... | 9 |
| Stap 8: indienen ontslagaanvraag UWV..... | 10 |
| Stap 9: ontslag..... | 12 |
| Contactgegevens sectie arbeidsrecht..... | 13 |

Stap 1: vaststellen aard bedrijfseconomische redenen

Een reorganisatie, waarbij gedwongen ontslagen vallen, heeft een altijd een doel. Dat doel moet worden vertaald naar één of meerdere van de volgende door het UWV benoemde mogelijke bedrijfseconomische redenen:

1. slechte of slechter wordende financiële situatie;
2. werkvermindering;
3. organisatorische en/of technologische veranderingen;
4. (gedeeltelijke) bedrijfsbeëindiging;
5. bedrijfsverhuizing;
6. vervallen loonkostensubsidie;
7. andere bedrijfseconomische redenen.

Stap 2: verzamelen benodigde informatie

Het UWV verleent pas een ontslagvergunning als de werkgever in de ontslagaanvraag aannemelijk maakt dat:

- a. er structureel (dat wil zeggen: bezien over een periode van ten minste 26 weken) arbeidsplaatsen vervallen door maatregelen die om (een) bedrijfseconomische reden(en) nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering;
- b. de juiste volgorde voor ontslag is toegepast (aan de hand van het afspiegelingsbeginsel); en
- c. er geen mogelijkheden zijn om de werknemer(s) binnen een redelijke termijn (al dan niet met scholing) te herplaatsen in een andere passende functie binnen de onderneming of groep waarvan de onderneming deel uitmaakt.

In de Handleiding aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische reden (te vinden op de website van het UWV) worden de stukken en informatie opgesomd die door de werkgever moeten worden aangeleverd. Zo moet altijd een compleet personeelsoverzicht van alle werknemers (inclusief payrollwerknemers en externe medewerkers, zoals uitzendkrachten en ZZP'ers) worden aangeleverd.

In deze fase is het ook noodzakelijk om te controleren of er een CAO van toepassing is met daarin bijzondere regels die gelden bij een reorganisatie. Er zijn CAO's die voorschrijven dat altijd vroegtijdig melding van een voorgenomen reorganisatie moet worden gemaakt bij de vakbonden.

Stap 3: vaststellen boventallige werknemers

De vervolgvraag is welke werknemers boventallig worden en voor herplaatsing en eventueel ontslag in aanmerking komen. Een werkgever kan niet zelf kiezen welke werknemers boventallig worden.

Om te kunnen bepalen welke werknemers boventallig worden moet eerst worden bepaald binnen welke categorieën uitwisselbare functies een krimp moet plaatsvinden dan wel welke categorieën uitwisselbare functies geheel komen te vervallen.

Van een werkgever wordt verwacht dat bij eerst afscheid wordt genomen van flexibele werknemers (uitzendkrachten, ingeleende of gedetacheerde werknemers en oproepkrachten), de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die afloopt binnen 26 weken na het indienen van de ontslagaanvraag en AOW-gerechtigde werknemers die werkzaam zijn in (uitwisselbare) functies waar een krimp moet plaatsvinden. Pas als daarmee de noodzakelijke personeelsinkrimping niet (voldoende) kan worden gerealiseerd, komen andere werknemers in dezelfde categorie uitwisselbare functies voor ontslag in aanmerking. Daarvoor wordt het afspiegelingbeginsel gebruikt.

Het afspiegelingsbeginsel komt er op neer dat de te vervallen arbeidsplaats(en) per categorie uitwisselbare functies worden opgedeeld in vijf leeftijdsgroepen. De ontslagen worden over deze leeftijdsgroepen verdeeld, waarbij de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen. Doel van het afspiegelingsbeginsel is om de leeftijdsopbouw binnen de onderneming voor en na de gedwongen ontslagen zo veel mogelijk gelijk te houden.

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel is niet nodig als:

- er sprake is van bedrijfsbeëindiging;
- een unieke functie komt te vervallen (een functie die slechts door één werknemer wordt vervuld);
- een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen;
- de werknemer onmisbaar is, een arbeidsbeperking heeft of werkzaam is onder toezicht en leiding van een derde en vervanging van de werkgever niet kan worden gevegd.

Stap 4: herplaatsingsonderzoek

Een boventallige werknemer kan alleen worden ontslagen als het niet mogelijk is om de werknemer – eventueel met behulp van scholing – binnen een redelijke termijn te herplaatsen in een passende functie binnen de onderneming. Het UWV toetst bij de beoordeling van een ontslagaanvraag of de werkgever voldoende heeft gedaan aan deze herplaatsingsverplichting.

Er is sprake van een passende functie wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Bij de beoordeling of herplaatsing in een passende functie mogelijk is, moet niet alleen worden gekeken naar openstaande of te verwachten vacatures. Er moet ook worden gekeken naar functies waarop zogenoemde plaatsmakers werkzaam zijn.

Plaatsmakers zijn:

- uitzendkrachten;
- oproepkrachten;
- ingeleend personeel (m.u.v. payrollwerknemers);
- AOW'ers;
- zelfstandigen; en
- werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die binnen de redelijke termijn eindigt.

Plaatsmakers moeten in een voorkomend geval plaats maken voor de te herplaatsen werknemers. Een uitzondering daarop vormen de werknemers die werkzaamheden verrichten van niet-structurele aard. Dat wil zeggen, met een duur korter dan 26 weken. Denk hierbij aan het opvangen van pieken in de productie of bij vervanging tijdens ziekte, zwangerschap of vervangen.

Om te bepalen of er een passende functie voor de boventallige werknemer aanwezig is, is het belangrijk om een lijst op te stellen met mogelijke passende functies die vrijkomen. Vermeld per passende functie welke opleiding, ervaring en capaciteiten nodig zijn. Zodra duidelijk is welke werknemers boventallig worden, kan per boventallige werknemer worden aangegeven waarom herplaatsing in een passende functie wel of juist niet mogelijk is.

Afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan de werkgever verplicht zijn om werknemers te herplaatsen op basis van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel. Dat is bijvoorbeeld het geval als een functie volledig vervalt, maar de taken (grotendeels) terugkomen in een nieuwe functie met minder arbeidsplaatsen.

Stap 5: voorgenomen reorganisatiebesluit en adviesaanvraag OR, PVT of PV

Als alle benodigde informatie is verzameld, dan kan een voorgenomen reorganisatiebesluit worden genomen. Over dit voorgenomen reorganisatiebesluit moet, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, advies worden gevraagd aan het medezeggenschapsorgaan.

Als er een ondernemingsraad (OR) binnen de onderneming is, dan moet aan de OR advies worden gevraagd over de voorgenomen reorganisatie. Dit moet gebeuren op zodanig tijdstip dat zijn advies nog van wezenlijke invloed kan zijn op het voorgenomen besluit. Voordat een definitief reorganisatiebesluit kan worden genomen, moet dus eerst de OR om advies gevraagd worden en dient het medezeggenschapstraject te zijn afgerond.

De adviesaanvraag moet in ieder geval duidelijkheid geven over de volgende zaken:

- a. de beweegredenen van het besluit;
- b. de gevolgen die het besluit naar verwachting heeft voor de werknemers;
- c. de getroffen maatregelen om de gevolgen voor de werknemers op te vangen.

Voordat de OR tot een advies kan komen, moet het voorgenomen besluit tijdens een overlegvergadering worden besproken. Het is dus verstandig bij indiening van de adviesaanvraag direct een afspraak met de OR te maken voor een overlegvergadering.

Als het definitieve reorganisatiebesluit niet in overeenstemming is met het advies van de OR, dan mag het besluit niet worden uitgevoerd totdat een maand is verstreken nadat de OR over het besluit is geïnformeerd (de zogenoemde opschortingstermijn). Binnen die maand kan de OR bij de Ondernemingskamer van het gerechtshof Amsterdam beroep instellen tegen het genomen besluit en, onder meer, vorderen dat het niet ten uitvoer mag worden gelegd.

Is er geen OR? Dan heeft de personeelsvertegenwoordiging (PVT) dan wel personeelsvergadering (PV) een adviesrecht als de reorganisatie leidt tot het verlies van ten minste 25% van het aantal arbeidsplaatsen binnen de onderneming van de werkgever. Als het advies van de PVT dan wel PV niet wordt overgenomen, dan is er geen verplichte opschortingstermijn. De PVT en PV hebben geen beroepsrecht.

Let op: Als de OR, PVT of PV niet op voorhand om advies is gevraagd terwijl dat wel verplicht is, dan is de ontslagaanvraag prematuur en wordt de ontslagaanvraag door het UWV geweigerd.

Stap 6: melding collectief ontslag aan vakbonden en UWV?

De Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) is van toepassing als een werkgever, binnen één UWV-werkgebied, binnen 3 maanden 20 of meer werknemers wenst te ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen. Als de WMCO van toepassing is, dan moet voor of gelijktijdig met de eventuele adviesaanvraag ook een melding worden gedaan bij de vakbonden en het UWV.

Na de melding geldt een wachttijd van één maand. Dit heeft tot gevolg dat de ontslagprocedure pas in gang kan worden gezet na het verstrijken van de wachttijd. Hierop geldt een uitzondering als voorafgaand met de vakbonden overeenstemming is bereikt over een sociaal plan.

Let op: Voor het aantal van 20 werknemers tellen ook de werknemers mee waarmee een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gesloten vanwege bedrijfseconomische redenen.

Stap 7: definitief reorganisatiebesluit en informeren werknemers

Na het doorlopen van het eventuele adviestraject met het medezeggenschapsorgaan en de eventuele melding aan de vakbonden, kan een definitief reorganisatiebesluit worden genomen.

Zodra het definitieve besluit is genomen, kunnen de werknemers waarvoor de reorganisatie gevolgen heeft worden geïnformeerd over de reorganisatie. Het is verstandig om dat in een persoonlijk gesprek te doen. Tijdens dat gesprek kan dan eventueel ook een herplaatsingsvoorstel worden gedaan dan wel het beëindigingsvoorstel worden voorgelegd. Voor de werknemers die instemmen met het herplaatsingsvoorstel dan wel het beëindigingsvoorstel, is een ontslagaanvraag bij het UWV immers niet nodig.

Als het aantal werknemers waarvan de arbeidsplaats kom te vervallen beperkt is, dan kan het raadzaam zijn om eerst een voorlopige ontslagaanvraag (formulier A) bij het UWV in te dienen. Hiermee wordt bewerkstelligd dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is op werknemers die zich ziekmelden, nadat zij over het reorganisatiebesluit zijn geïnformeerd. Na indiening van de voorlopige ontslagaanvraag stelt het UWV de werkgever in de gelegenheid om binnen 14 dagen te laten weten of al dan niet overeenstemming met de betrokken werknemer(s) is bereikt over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Is geen overeenstemming bereikt, dan geeft het UWV de werkgever nog één week de tijd om de ontslagaanvraag compleet te maken.

Stap 8: indienen ontslagaanvraag UWV

Voor de werknemers die niet herplaatsbaar zijn en ook niet instemmen met het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, moet aan het UWV om toestemming worden gevraagd om de arbeidsovereenkomst met de werknemers op te mogen zeggen.

De ontslagprocedure bij het UWV begint door indiening van een ontslagaanvraag. De ontslagaanvraag kan via het werkgeversportaal bij het UWV worden geüpload of per gewone post of fax bij het UWV worden ingediend.

De ontslagaanvraag bestaat uit drie standaard webformulieren:

- Deel A: gegevens werkgever;
- Deel B: gegevens van de werknemer(s) voor wie ontslag wordt aangevraagd;
- Deel C: onderbouwing van de ontslagaanvraag. Hiervoor dient u diverse (financiële) stukken mee te sturen. Denk aan jaarrekeningen, de winst- en verliesrekening, een prognose van de resultatenrekening en een compleet personeelsoverzicht. Verder moet gemotiveerd worden dat de ontslagvolgorde op correcte wijze is bepaald (stap 3) en dat er geen mogelijkheden zijn voor herplaatsing van de werknemer(s) (stap 4 en 7).

Wanneer een ontslagaanvraag voor meer dan één werknemer wordt ingediend, moeten de delen A en C één keer worden ingevuld en deel B voor iedere werknemer individueel.

Is de aanvraag niet compleet, dan geeft het UWV aan welke informatie ontbreekt en krijgt de werkgever de mogelijkheid om de ontslagaanvraag binnen acht dagen aan te vullen. Het UWV kan de ontslagaanvraag pas in behandeling nemen op het moment dat de aanvraag compleet is. De ervaring leert dat het UWV vrijwel altijd nog één of meer vragen heeft naar aanleiding van de ingediende stukken. Ook om die reden is het verstandig om de ontslagaanvraag tijdig in te dienen.

Na ontvangst van de ontslagaanvraag beoordeelt het UWV of de aanvraag volledig is. Is de aanvraag volledig, dan ontvangt de werknemer een kopie van de ontslagaanvraag en heeft hij twee weken de tijd om verweer te voeren tegen de ontslagaanvraag. Soms is deze termijn langer. Dat is bijvoorbeeld het geval als de werknemer vakantie geniet in de reactietermijn.

De behandeling van een ontslagaanvraag duurt ongeveer 4 tot 6 weken vanaf het moment dat de aanvraag compleet is. De procedure duurt langer als de werknemer verweer voert. Dan kan het UWV de werkgever in de gelegenheid stellen om op het verweer van de werknemer te reageren. In dat geval krijgt de werknemer vervolgens ook weer de mogelijkheid om daarop te reageren.

Als alle gegevens binnen zijn en de werknemer de kans heeft gehad om verweer te voeren, dan neemt het UWV een beslissing. Hierover worden beide partijen geïnformeerd.

Weigert het UWV toestemming te geven voor het ontslag, dan kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer niet rechtsgeldig worden opgezegd. In dat geval kan de werkgever binnen twee maanden, te rekenen vanaf de datum van de beslissing van het UWV, bij de kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen.

Let op: Als een NOW-tegemoetkoming is aangevraagd voor de periode waarin de ontslagaanvraag wordt ingediend, dan heeft de werkgever een inspanningsplicht om de werknemer(s) te begeleiden naar ander werk. Aan deze inspanningsplicht wordt voldaan door de ontslagaanvraag telefonisch te melden bij het UWV. Hiervoor moet met UWV Telefoon NOW (088 -898 20 04) worden gebeld. Wordt een ontslagvergunning aangevraagd en geen melding daarvan bij UWV gedaan? Dan wordt de definitieve tegemoetkoming met 5% verlaagd.

Stap 9: ontslag

Is met een werknemer overeenstemming bereikt over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op de overeengekomen einddatum. Als het UWV toestemming verleent om de arbeidsovereenkomst met een werknemer op te zeggen, dan heeft de werkgever, gerekend vanaf de datum van de beslissing van het UWV, vier weken de tijd om dat ook daadwerkelijk te doen.

Bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst moet de voor de werkgever geldende in acht worden genomen. Zijn hier geen (rechtsgeldige) afspraken over opgenomen in de arbeidsovereenkomst dan wel van toepassing zijnde CAO, dan geldt de wettelijke opzegtermijn. De duur van de wettelijke opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband met de werknemer:

- minder dan 5 jaar in dienst: 1 maand opzegtermijn;
- 5 tot 10 jaar in dienst: 2 maanden opzegtermijn;
- 10 tot 15 jaar in dienst: 3 maanden opzegtermijn;
- 15 jaar of langer in dienst: 4 maanden opzegtermijn.

Van de opzegtermijn mag de periode worden afgetrokken, waarin het UWV de ontslagaanvraag heeft behandeld. Dat is de periode waarop het verzoek door het UWV in behandeling is genomen tot aan de datum van de beslissing van het UWV. Wel moet minimaal een maand opzegtermijn overblijven.

Als de arbeidsovereenkomst met een werknemer op basis van een ontslagvergunning van het UWV wordt opgezegd, dan geldt een wederindiensttredingsvoorwaarde. Deze voorwaarde houdt in dat de werkgever vanaf het moment van opzegging gedurende 26 weken geen andere werknemers of zelfstandigen mag aantrekken voor hetzelfde werk. De ontslagen werknemer dient dan een aanbod te worden gedaan om weer in dienst te treden, minimaal op basis van de op dat moment gebruikelijke arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast is bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer. De transitievergoeding wordt berekend aan de hand van de lengte van het dienstverband en het salaris van de werknemer. Kort gezegd komt die berekening erop neer dat de werknemer 1/3e bruto maandsalaris per gewerkt jaar ontvangt, naar rato berekend naar de duur van het dienstverband.

Sectie arbeidsrecht



**Winny
van Engelenhoven**

w.vanengelenhoven@vanveen.com
0318 - 68 79 03



**Chris
Tijman**

c.tijman@vanveen.com
0318 - 68 78 94



**Hendrik
Geffroy**

h.geffroy@vanveen.com
0318 - 68 78 89



**Tjeerd
van Veen**

t.vanveen@vanveen.com
0318 - 68 78 76



**Aart Jan
Stokkers**

aj.stokkers@vanveen.com
0318 - 68 78 98



**Antonio
Robustella**

a.robustella@vanveen.com
0318 - 68 78 88



**Eva
Stammers**

e.stammers@vanveen.com
0318 - 68 79 07



**Richard
Vonk**

r.vonk@vanveen.com
0318 - 68 78 95