

> WHITEPAPER REORGANISEREN - DE ROL VAN MEDEZEGGENSCHAP <

Inhoud

1	Inleiding	3
2	De rol van de ondernemingsraad	3
	Stadium 1: beleidsvoornemen	3
	Stadium 2: voorgenomen besluit	3
	Stadium 3: besluit	4
	Stadium 4: uitvoering van besluit	4
3	Praktische afspraken met de ondernemingsraad	4
4	De rol van de personeelsvertegenwoordiging	5
5	De rol van de vakbonden en UWV	6

➤ 1 INLEIDING

In deze whitepaper wordt ingegaan op de rol van de ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging en de vakbonden bij reorganisaties waarbij (gedwongen) ontslagen vallen. Het instellen van een ondernemingsraad is verplicht indien uw bedrijf 50 of meer werknemers heeft. Wanneer u minder dan 50 werknemers in dienst heeft, is vaak een personeelsvertegenwoordiging verplicht (zie de paragraaf over de personeelsvertegenwoordiging hieronder).

➤ 2 DE ROL VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

Uit de Wet op de ondernemingsraden volgt dat u advies moet vragen aan de ondernemingsraad op een zodanig tijdstip dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit. Het stadium waarin de besluitvorming verkeert is dus van groot belang voor het antwoord op de vraag of om advies moet worden gevraagd. Er worden grofweg vier stadia onderscheiden:

Stadium 1: beleidsvoornemen

Indien uw voornemen tot reorganiseren nog onvoldoende duidelijk en concreet is om aan de ondernemingsraad voor te leggen, dan wordt dit een beleidsvoornemen genoemd. De ondernemingsraad heeft nog geen adviesrecht. Dit betekent niet dat de ondernemingsraad (nog) geen enkele rol van betekenis heeft. De ondernemingsraad dient namelijk regelmatig (minimaal twee

keer per jaar) door u te worden geïnformeerd over eventuele verwachtingen en prognoses op het gebied van reorganisaties en eventuele personele gevolgen, ook op het moment dat er (nog) geen sprake is van een voornemen tot reorganiseren. Ook in dit stadium heeft de ondernemingsraad het recht vragen te stellen en informatie te ontvangen.

Stadium 2: voorgenomen besluit

Indien u het concrete voornemen heeft tot het doorvoeren van een reorganisatie met gedwongen ontslagen, dan dient de ondernemingsraad in beginsel in de gelegenheid te worden gesteld daarover advies uit te brengen. Dit is slechts anders indien het voorgenomen besluit tot reorganiseren niet voldoende 'belangrijk' is.

Bij het vragen van advies moet niet alleen het voorgenomen besluit zelf schriftelijk aan de ondernemingsraad te worden medegedeeld, maar dienen ook de beweegredenen en motieven voor de voorgenomen reorganisatie en de te verwachten personele gevolgen en de naar aanleiding daarvan 2 (eventueel) voorgenomen maatregelen (bijvoorbeeld een sociaal plan) te worden medegedeeld. Dit zodat de ondernemingsraad in staat wordt gesteld een afgewogen, onderbouwd en omvattend advies te geven over uw voorgenomen reorganisatiebesluit. Naar aanleiding van uw adviesaanvraag dient u vervolgens in overleg te treden met uw

ondernemingsraad. Tijdens zo'n overleg kunt u zowel proactief als op verzoek van de ondernemingsraad nadere informatie verschaffen en een nadere toelichting op uw plannen geven.

Stadium 3: besluit

Nadat u het advies van de ondernemingsraad heeft ontvangen, dient u te beslissen wat u gaat doen. Bij een positief advies van de ondernemingsraad kunt u het besluit nemen. Lastiger is het als de ondernemingsraad negatief of 'positief onder voorwaarden' adviseert. Neemt u het advies en de eventuele bezwaren van de ondernemingsraad (geheel of gedeeltelijk) over of zet u uw oorspronkelijke plannen toch (gedeeltelijk) door? Indien u kiest voor dat laatste, dan dient u de ondernemingsraad schriftelijk gemotiveerd uit te leggen waarom u (gedeeltelijk) van het advies van de ondernemingsraad bent afgeweken.

Indien het advies van de ondernemingsraad niet (volledig) door u wordt gevolgd, dan heeft de ondernemingsraad een maand de tijd (te rekenen vanaf de dag waarop het besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad is medegedeeld) om tegen dat besluit beroep in te stellen bij de Ondernemingskamer. Zolang de termijn van een maand loopt, mag u het besluit niet uitvoeren, tenzij uw ondernemingsraad uitdrukkelijk aangeeft geen gebruik te willen maken van haar beroepsrecht. Indien de ondernemingsraad beroep instelt en de Ondernemingskamer

vervolgens van oordeel is dat het genomen besluit in redelijk niet door u had mogen worden genomen, dan kan de Ondernemingskamer op verzoek van de ondernemingsraad u verplichten het besluit geheel of gedeeltelijk in te trekken en reeds ingetreden gevolgen (waaronder soms zelfs eventuele ontslagen) ongedaan te maken.

Stadium 4: uitvoering van besluit

In het laatste stadium kunt u het besluit daadwerkelijk uitvoeren. Wanneer u uitvoering geeft aan een genomen besluit waarover advies is gevraagd, heeft de ondernemingsraad geen bevoegdheid meer om naar de Ondernemingskamer te stappen.



3 PRAKTISCHE AFSPRAKEN MET DE ONDERNEMINGSRAAD

De ondernemingsraad is niet verplicht ook daadwerkelijk gebruik te maken van zijn adviesrecht of het advies binnen een bepaalde termijn kenbaar te maken. Van belang is dan ook dat u daarover praktische afspraken met de ondernemingsraad maakt. De vraag welke termijn in een bepaalde situatie 'redelijk' is, hangt niet alleen af van de complexiteit van de adviesaanvraag, maar ook van uw informatieverstrekking en de urgentie van het voorgenomen besluit. Een voorgenomen besluit tot reorganiseren met (gedwongen) ontslagen ligt vaak gevoelig en is doorgaans, zeker in de voorbereidende fase, strikt vertrouwelijk.

Daarnaast bevat een adviesaanvraag over een voorgenomen reorganisatiebesluit vaak gevoelige en vertrouwelijke informatie en is de timing van informatieverstrekking binnen uw bedrijf vaak belangrijk voor een goed verloop van uw reorganisatie. Op grond van de wet heeft de ondernemingsraad een algemene geheimhoudingsplicht wat betreft bedrijfsgevoelige informatie (zoals investeringsplannen en productiemethodes). Toch is het van belang om in noodzakelijke gevallen bij een adviesaanvraag voor een voorgenomen reorganisatie bijzondere geheimhouding aan de ondernemingsraad (en haar secretariaat en eventuele adviseurs) op te leggen. U dient daarbij kenbaar te maken welke gegevens onder de geheimhouding vallen en voor welke periode de geheimhoudingsplicht geldt. Opzettelijke schending van de geheimhoudingsplicht is strafbaar en kan een reden zijn voor sancties, zoals ontslag.

Tot slot is het verstandig afspraken te maken met de ondernemingsraad over de kosten van het inschakelen van (juridische) adviseurs. Dit voorkomt dat u wordt overvallen door hoge kosten die zijn gemaakt door de ondernemingsraad.



4 DE ROL VAN DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

Heeft uw bedrijf geen ondernemingsraad? In dat geval dient uw personeel in een personeelsvergadering in de gelegenheid te worden gesteld advies uit te brengen over uw voorgenomen besluit tot reorganiseren, mits er sprake is van een voorgenomen reorganisatie die ten minste een kwart van uw personeel 'raakt'. Anders dan de ondernemingsraad, heeft de personeelsvergadering geen beroepsrecht wanneer u het advies niet (volledig) volgt. Ook hoeft u (daarom) in dat geval niet een maand te wachten om het reorganisatiebesluit uit te voeren. Wel kunnen werknemers afdwingen dat u bijvoorbeeld advies vraagt aan de personeelsvertegenwoordiging.

Iedere werkgever die 50 of meer werknemers in dienst heeft, is verplicht een ondernemingsraad in te stellen. Voldoet u aan dit criterium, maar heeft u om wat voor reden dan ook geen ondernemingsraad? Dan dient u erop bedacht te zijn dat werknemers via de kantonrechter alsnog kunnen afdwingen dat u een ondernemingsraad instelt en dat er tot die tijd geen reorganisaties en (gedwongen) ontslagen mogen worden doorgevoerd.

5 DE ROL VAN DE VAKBONDEN EN UWV

Soms dient u bij een voorgenomen besluit tot reorganiseren niet alleen de ondernemingsraad te betrekken, maar dient u ook met de vakbonden te overleggen. Veel cao's bevatten de verplichting om met betrokken vakbonden in overleg te treden (en te onderhandelen) over maatregelen die de personele gevolgen van een voorgenomen reorganisatie moeten verzachten, zoals een sociaal plan.

Wanneer sprake is van een voorgenomen collectief ontslag zoals bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, dan dient u daarvan een melding te doen aan de belanghebbende vakbonden. Ook dient u daarvan een melding te doen aan UWV. U dient bij die melding niet alleen opgave te doen van uw beweegreden(en) voor het voorgenomen collectief ontslag (vergezeld met financiële gegevens), maar u dient onder meer ook opgave te doen van het aantal voorgenomen ontslagen en de timing van de voorgenomen ontslagen. Ook dient u te melden of u uw eventuele ondernemingsraad om advies heeft gevraagd.

Van een collectief ontslag is – juridisch gezien – sprake indien uw voorgenomen besluit tot reorganiseren (naar verwachting) over een periode van drie maanden zal leiden tot meer dan 20 (bedrijfseconomische) ontslagen binnen één van de zes UWV-districten (1. Friesland,

Groningen en Drenthe; 2. Overijssel en Gelderland; 3. Noord-Brabant en Limburg; 4. Zuid-Holland en Zeeland; 5. Flevoland en Utrecht; en 6. Noord-Holland). Het maakt daarbij niet uit hoe het ontslag plaatsvindt: zowel ontslagen via UWV, via de kantonrechter als ontslagen in onderling overleg (door middel van een vaststellingsovereenkomst) tellen mee.

Na de melding dient u met de vakbonden in overleg te treden over de mogelijkheden om (het aantal) ontslagen te voorkomen en om de personele gevolgen zo veel mogelijk te verzachten, bijvoorbeeld door middel van een sociaal plan. U dient UWV op de hoogte te houden van uw overleg met de vakbonden. Wilt u meer informatie over het sociaal plan? Lees dan ons blog hierover.

Om te voorkomen dat u tijdens uw overleg met de vakbonden uw reorganisatieplannen al doorvoert, is het pas na een periode van een maand (te rekenen vanaf het moment waarop u een melding bij de vakbonden en UWV heeft gedaan) toegestaan om werknemers te ontslaan. Deze 'wachttijd' geldt niet indien u eruit bent gekomen met de vakbonden en/of indien zij zich met uw plannen kunnen verenigen.

Blijkt dat u ten onrechte niet (volledig) heeft voldaan aan uw meld- en overlegplicht? Dan heeft dat consequenties. Allereerst zal UWV in dat geval eventuele ontslagaanvragen niet in behandeling nemen. Ook zullen werknemers in dat geval niet snel instemmen met een beëindiging

van hun arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Werknemers die reeds door u zijn ontslagen en er achteraf achter komen dat u niet (volledig) heeft voldaan aan uw meld- en overlegplicht, hebben zelfs de mogelijkheid via de kantonrechter hun ontslag terug te draaien of een vergoeding te claimen.





Lexence

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam
Postbus 75999
1070 AZ Amsterdam

T: +31 20 573 6736
E: info@lexence.com