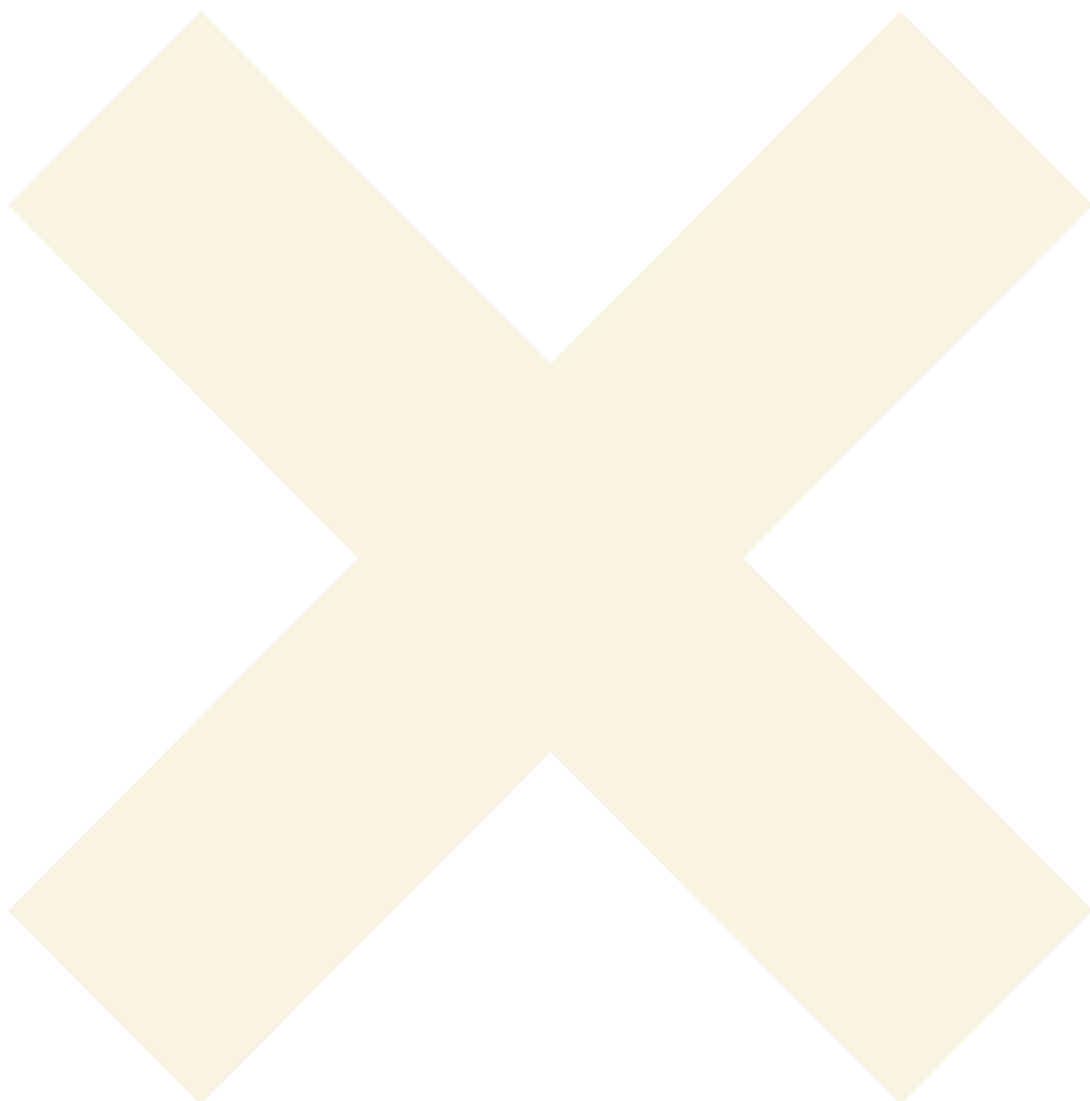


➤ WHITEPAPER REORGANISEREN - DE VOORBEREIDING ◀

INHOUD

1	Inleiding	3
2	Wat is collectief ontslag?	3
3	De business case	4
4	Besteed voldoende tijd.....	4
5	UWV-toetsing	5
6	Het selecteren van personeel	5
7	Het afspiegelingsbeginsel	5
8	Herplaatsing	6



➤ 1 INLEIDING

Deze whitepaper gaat over de eerste fase, de voorbereiding van een reorganisatie. We gaan in op de definitie van collectief ontslag, de onderbouwing van de bedrijfseconomische redenen (de businesscase), de selectie van personeel en herplaatsing.

➤ 2 WAT IS COLLECTIEF ONTSLAG?

Collectief ontslag, herstructurering en reorganiseren hebben in het dagelijkse taalgebruik dezelfde betekenis. Steevast wordt bedoeld op het laten vervallen van arbeidsplaatsen op grond van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen. Deze begrippen worden in deze whitepaper door elkaar gebruikt. Een reorganisatie is één van de negen in de wet genoemde gronden voor ontslag. Indien de functie van uw werknemer komt te vervallen en de werknemer niet kan worden herplaatst, kan de arbeidsovereenkomst met uw werknemer, na vooraf verkregen toestemming van UWV, worden opgezegd. UWV toetst of aan de eisen van bedrijfseconomisch ontslag is voldaan.



➤ 3 DE BUSINESS CASE

Om toestemming van UWV te krijgen om de arbeidsovereenkomst met één of meerdere werknemers te mogen opzeggen (dit noemen we ook wel een ontslagvergunning), zult u aannemelijk moeten maken dat het laten vervallen van arbeidsplaatsen noodzakelijk is in het belang van een doelmatige bedrijfsvoering.

Dit wordt ook wel de businesscase van een reorganisatie genoemd. Door middel van de businesscase legt u uit welk probleem u wilt oplossen (bijvoorbeeld een slechte financiële positie) en hoe het laten vervallen van arbeidsplaatsen daaraan bijdraagt.

De businesscase is cruciaal en komt op verschillende momenten tijdens een reorganisatie terug. Zo dient de businesscase niet alleen ter onderbouwing van een ontslagaanvraag, maar ook bij de eventuele adviesaanvraag aan de ondernemingsraad, de soms verplichte melding in het kader van de Wet melding collectief ontslag en de gesprekken over een eventueel sociaal plan.

➤ 4 BESTEED VOLDOENDE TIJD

Het is dan ook raadzaam voldoende tijd te besteden aan het opstellen en formuleren van uw businesscase. Daarbij geldt als uitgangspunt dat u uw onderneming zo moet kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. U heeft dan ook een zekere mate van

beleidsvrijheid bij de keuze welke arbeidsplaatsen te laten vervallen.

Over die keuze zult u zich vervolgens wel moeten kunnen verantwoorden tegenover UWV. Met andere woorden: UWV toetst niet of zij het besluit zelf ook had genomen, maar wel of de aangedragen onderbouwing ter rechtvaardiging van die keuze juist en logisch is.

Om de onderbouwing van u te kunnen controleren zal UWV van u informatie verlangen, zoals een personeelsbestand en de jaarrekening over het voorgaande jaar. De exacte informatie is verder afhankelijk van de bedrijfseconomische reden. UWV onderscheidt de volgende bedrijfseconomische of organisatorische redenen:

- ✗ een slechte (of slechter wordende) financiële situatie;
- ✗ werkvermindering;
- ✗ organisatorische veranderingen;
- ✗ technologische veranderingen;
- ✗ een bedrijfsverhuizing;
- ✗ het vervallen van een loonkostensubsidie; en
- ✗ (gedeeltelijke) beëindiging van de bedrijfsactiviteiten.

➤ 5 UWV-TOETSING

UWV toetst vervolgens of de door u aangevoerde businesscase het verzoek om een ontslagvergunning voldoende ondersteunt. Als dat niet het geval is, of als er andere voor de hand liggende oplossingen mogelijk zijn waardoor een reorganisatie niet noodzakelijk is, dan wordt de toestemming om tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over te gaan geweigerd. Tegen dit besluit kunt u in beroep gaan bij de kantonrechter. Het laten vervallen van arbeidsplaatsen dient, tot slot, structureel te zijn. Onder een structureel verval van arbeidsplaatsen wordt het over een toekomstige periode van 26 weken vervallen van arbeidsplaatsen verstaan. Het kortdurend wegvallen van werk, bijvoorbeeld door het mislopen van een order, is dan ook niet voldoende om arbeidsplaatsen te laten vervallen.

➤ 6 HET SELECTEREN VAN PERSONEEL

Indien u het besluit heeft genomen arbeidsplaatsen te laten vervallen en de businesscase dit besluit voldoende onderbouwt, dient vast te worden gesteld welke werknemers door het vervallen van arbeidsplaatsen boventallig worden. 3 Daarbij moet allereerst worden vastgesteld of de functies die komen te vervallen uitwisselbaar zijn met andere functies in de onderneming. Van een uitwisselbare functie is sprake als de functies vergelijkbaar zijn wat betreft de inhoud van de functie, de

voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, de tijdelijke of structurele aard van de functie, het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning. Is de functie niet uitwisselbaar met een andere functie dan spreken we van een unieke functie. Wilt u meer informatie hierover? Lees dan ons blog over unieke en uitwisselbare functies. Indien u besluit alle arbeidsplaatsen binnen een functiecategorie te laten vervallen is de selectie van werknemers eenvoudig. Immers door dat besluit worden alle werknemers binnen die functiecategorie boventallig. Dit is een stuk minder eenvoudig als u besluit binnen een functiecategorie een aantal functies te laten vervallen.

➤ 7 HET AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Indien een aantal functies binnen een categorie uitwisselbare functies komt te vervallen, dient op basis van het afspiegelingsbeginsel te worden vastgesteld welke werknemers als boventallig dienen te worden aangewezen. Het afspiegelingsbeginsel deelt werknemers op in verschillende leeftijdscategorieën. De gewenste inkrimping onder het personeel wordt vervolgens evenredig verdeeld over deze leeftijdscategorieën. Binnen iedere leeftijdscategorie komt vervolgens de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking. Wilt u meer informatie hierover? Lees dan ons blog over afspiegeling.

➤ 8 HERPLAATSING

Het laatste deel van de voorbereiding van de reorganisatie betreft de herplaatsing. U dient vast te stellen of het mogelijk is boventallige werknemers binnen een redelijke termijn te herplaatsen in een passende functie, al dan niet met behulp van scholing. De mogelijkheid van herplaatsing van een werknemer wordt gezien aan de hand van vacatures die er bij een werkgever zijn of mogelijk anderszins binnen afzienbare termijn komen. Daarbij geldt dat als de bedrijfsactiviteiten over meerdere vestigingen zijn gespreid, of als u deel uitmaakt van een concern, daarbij ook andere vestigingen, respectievelijk ondernemingen die deel uitmaken van een concern, betrokken dienen te worden. Onder een passende functie verstaan we een functie die aansluit bij de opleiding,

ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor hij/zij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt kan zijn). Het is vervolgens aan u om te beoordelen welke werknemer het meest geschikt is voor het vervullen van eventuele vacatures. U moet die keuze kunnen verantwoorden. Het herplaatsingsvereiste (eventueel met behulp van scholing) geldt voor zover herplaatsing van een werknemer binnen een redelijke termijn mogelijk is. De redelijke termijn is gelijk aan de voor de werknemer geldende wettelijke opzegtermijn.

Wilt u meer informatie over herplaatsing? Lees dan ons blog hierover.





Lexence

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam
Postbus 75999
1070 AZ Amsterdam

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