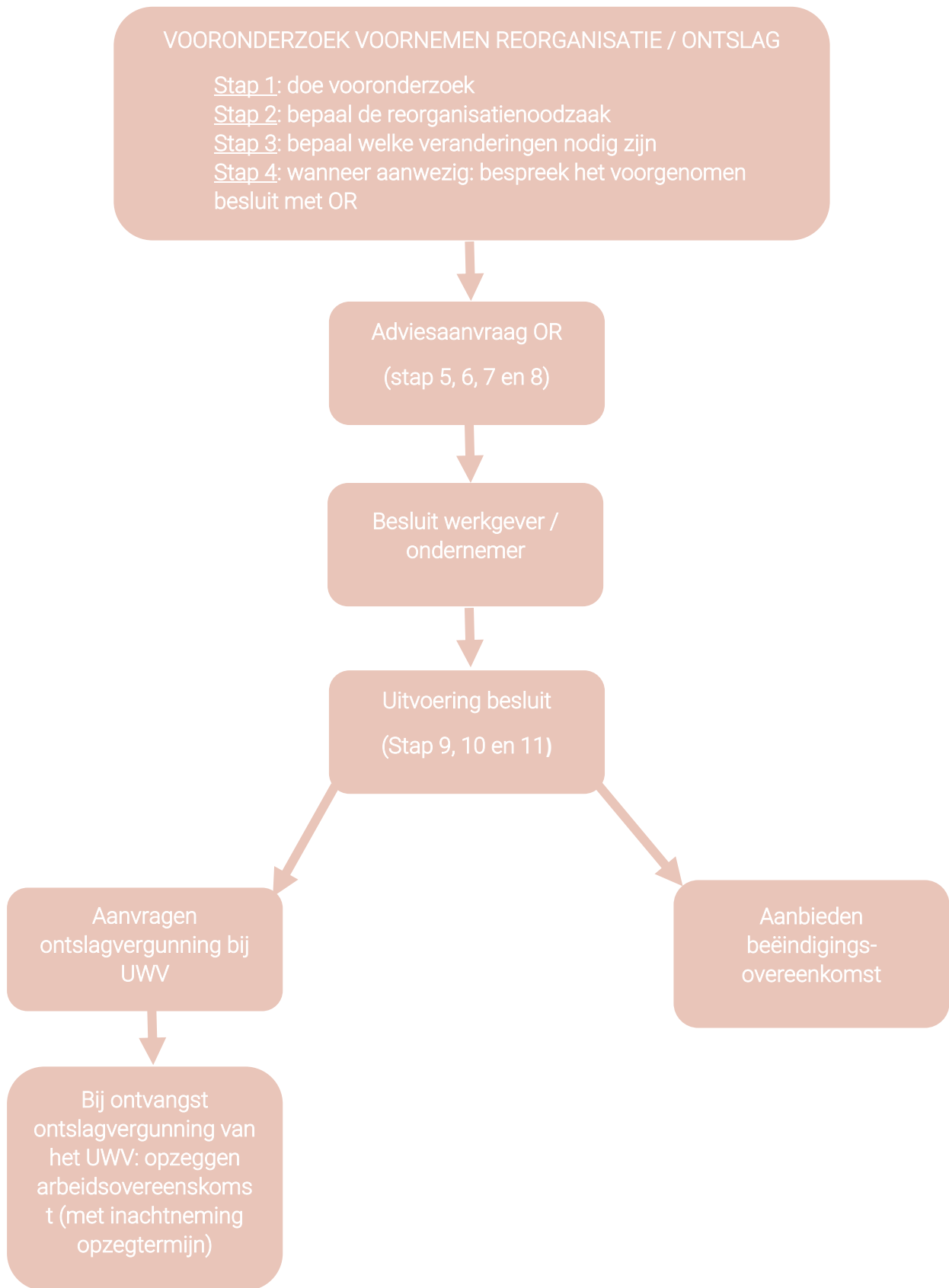


12-Stappenplan reorganisatie (geen collectief ontslag)



UITWERKING EN TOELICHTING 12-STAPPENPLAN

Het UWV en de Uitvoeringsregels

Wanneer een werkgever een reorganisatie uitvoert en daardoor banen verloren gaan, is het UWV de instantie die oordeelt of een werkgever een grond voor ontslag heeft.

In de [Uitvoeringsregels van het UWV](#) staat aan welke regels een werkgever zich heeft te houden bij een reorganisatie. Er staan mogelijke gronden in voor de reorganisatie, voorbeelden van berekeningen van het afspiegelingsbeginsel en een toelichting op begrippen als uitwisselbare functies en herplaatsing.

De Uitvoeringsregels moeten daarom altijd als leidraad dienen bij een reorganisatie. In aanvulling op die inhoudelijke regels, staat hieronder een stappenplan voor de praktische uitvoering van een reorganisatie binnen een bedrijf.

Afhankelijk van de specifieke situatie binnen een bedrijf zullen alle stappen moeten worden doorlopen. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat er geen OR aanwezig is, waardoor dit traject op een andere wijze wordt ingevuld. Blijf dus altijd kritisch kijken naar je eigen organisatie en reorganisatie.

➔ **Stap 1: Doe vooronderzoek**

Het gaat financieel slecht met het bedrijf of misschien gaat het goed, maar kan de organisatie efficiënter worden ingericht. Iedere reorganisatie begint met een constatering dat er een verandering nodig is in de (samenstelling van) de organisatie.

Zeker in deze tijd waarin veel bedrijven gebruik hebben gemaakt van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW), is het verstandig om te onderzoeken of er (financiële) consequenties verbonden zijn aan een reorganisatie. Weegt de uitkomst van de reorganisatie op tegen die gevolgen of is het wellicht verstandig om even te wachten.

Advies: zorg voor een compleet en actueel personeelsoverzicht en reken van tevoren de verplichte transitievergoedingen uit om een grove kostenindicatie te hebben. Klik [hier](#) om gebruik te maken van onze tool om de transitievergoedingen te berekenen.

➔ **Stap 2: Bepaal de reorganisatienoodzaak**

Het UWV verlangt dat een werkgever een grond kiest voor de reorganisatie. Gaat het om een slechte financiële situatie, om werkvermindering, organisatorische of technologische veranderingen, een bedrijfsverhuizing of een (gedeeltelijke) bedrijfssluiting?

Het bepalen van de grond is de basis, want voor iedere grond vraagt het UWV om een specifieke onderbouwing.

➔ **Stap 3: Bepaal welke veranderingen nodig zijn**

Als het bijvoorbeeld gaat om een slechte financiële situatie of werkvermindering zal er moeten worden gesneden in de (personeels)kosten en zullen er banen verloren gaan.

Bij een slechte financiële situatie bij een productiebedrijf zal misschien eerder worden gekeken naar ondersteunende functies, dan naar de productiewerknemers die voor de omzet zorgen. Wanneer echter werkvermindering – in dit voorbeeld een vermindering in de productie – de reden van de reorganisatie is, zal er ook snel naar de productiefuncties worden gekeken.

Kortom: welke afdelingen moeten worden betrokken bij de reorganisatie, zodat het bedrijf financieel gezond(er) wordt en tegelijk toekomstbestendig?

➔ **Stap 4: Wanneer aanwezig: bespreek het voorgenomen besluit met de OR**

Wanneer er een beeld is ontstaan welke veranderingen nodig zijn en hoeveel werknemers (fte) bij de reorganisatie zullen worden betrokken, is het zaak om de voorgenomen reorganisatie aan te kondigen bij de OR in een overlegvergadering.

Wanneer er geen OR aanwezig is maar deze er, gelet op het aantal werknemers (meer dan 50) wel zou moeten zijn, is het raadzaam om te kijken of er nog recent onder de werknemers is gepolst of hier eventuele interesse voor is. Als geen ondernemingsraad is ingesteld, gelden de regels voor een onderneming met 10 tot 50 werknemers (zie Stap 7).

Wanneer een OR niet verplicht is (minder dan 50 werknemers), verlangt het UWV dat een werkgever de reorganisatie heeft besproken met een personeelsvertegenwoordiging of een ander medezeggenschapsorgaan.

➔ **Stap 5: Stel een adviesaanvraag op voor de OR**

Een OR heeft adviesrecht bij een reorganisatie wanneer het gaat om een belangrijke wijziging in de onderneming. Een adviesaanvraag moet voor de OR een duidelijk voorgenomen besluit bevatten en de gevolgen daarvan voor de werknemers. Verder moet de werkgever opnemen welke maatregelen zullen worden getroffen om die gevolgen op te vangen. Voor de OR moet duidelijk zijn waarom het voorgenomen besluit moet worden uitgevoerd. Zie voor een verdere toelichting en een voorbeeld adviesaanvraag ons blog over [de rol van de OR](#).

➔ **Stap 6: Doorloop de procedure met de OR**

Het is raadzaam om aan het begin van het traject afspraken met de OR te maken over de termijn waarbinnen de OR eventuele vragen zal stellen en vervolgens het (schriftelijke) advies zal uitbrengen.

In sommige situaties kan het ook zinvol zijn om geheimhouding met de OR af te spreken, om onrust in de organisatie (en daarbuiten) te voorkomen.

Wanneer de OR positief (of neutraal) advies afgeeft, kan de werkgever het voorgenomen besluit definitief nemen en verder met de uitvoering daarvan.

➔ **Stap 7: onderneming met 10-50 personen en de 25%-regel!**

De werkgever met 10 tot 50 personen is verplicht elk besluit dat kan leiden tot verval

van arbeidsplaatsen of verandering van de arbeid van ten minste 25% van het personeel in een vergadering met de werknemers te bespreken en daarover advies te vragen. Als een werkgever dit niet heeft gedaan, dan wordt een ontslagaanvraag als prematuur aangemerkt en (nog) niet in behandeling genomen.

Als een personeelsvertegenwoordiging (pvt) is ingesteld moet de werkgever in plaats van de personeelsvergadering de pvt raadplegen. Als de werkgever het advies van de personeelsvergadering of pvt niet overneemt, dan is er geen verplichte opschortingstermijn en geen beroepsrecht bij de Ondernemingskamer.

➔ **Stap 8 Bereid juridische trajecten voor**

Tijdens het traject met de OR mag de werkgever het voorgenomen besluit nog niet uitvoeren, maar hij hoeft niet stil te zitten. Voordat de werknemers worden geïnformeerd kan een werkgever al een voorlopige ontslagaanvraag indienen bij het UWV (het zogenoemde A-formulier). Dat betekent dat het UWV een aankondiging ontvangt van een ophanden zijnde reorganisatie en de gegevens krijgt van de werknemers die het zal betreffen (het UWV wenst hiervan een personeelsoverzicht, voor een voorbeeld / excel overzicht klik hier).

Naast het fixeren van de peildatum (zie hierover ons blog over het [afspiegelingsbeginse!](#)), is er vaak nog een reden waarom werkgevers dit doen. Een voorlopige ontslagaanvraag zorgt ervoor dat wanneer een werknemer zich onverhoopt ziekmeldt na de aankondiging, deze ziekmelding de procedure niet doorkruist. Met andere woorden, er geldt dan geen opzegverbod tijdens ziekte omdat de ontslagaanvraag eerder was dan de ziekmelding.

Daarnaast kan de werkgever al vaststellingsovereenkomsten opstellen. De werknemer heeft dan de keuze om een procedure bij het UWV te doorlopen of met de werkgever tot afspraken te komen over het einde van het dienstverband.

Niet verplicht, maar vaak wel verstandig wanneer meerdere werknemers worden geraakt door de reorganisatie, is het opstellen van een sociaal plan. Een sociaal plan zorgt voor duidelijkheid (voor de werknemers), voorkomt willekeur en zal de onderhandelingen over de inhoud van de vaststellingsovereenkomsten kunnen verkorten.

➔ **Stap 9 Informeer de werknemers**

Bij een reorganisatie zullen doorgaans meerdere werknemers (en mogelijk afdelingen) zijn betrokken. Afhankelijk van de situatie zal eerst een collectieve bijeenkomst plaatsvinden of eerst de individuele gesprekken met de betreffende werknemers.

Vanuit goed werkgeverschap is het in ieder geval belangrijk om de communicatie zo zorgvuldig mogelijk voor te bereiden en uit te voeren.

Bij boventallige werknemers – wiens functie komt te vervallen en die niet kunnen worden herplaatst – wordt in de praktijk tijdens een individueel gesprek toegelicht wat de mogelijke juridische trajecten zijn.

➔ **Stap 10 Doorloop de juridische trajecten**

Na het ontvangen van een positief (of neutraal) advies van de OR en het informeren van de werknemers, kan de werkgever verder met het uitvoeren van de reorganisatie.

Het UWV geeft een werkgever doorgaans een uitstel van 8 dagen voor het compleet maken van de voorlopige ontslagaanvraag, zodat er overleg kan plaatsvinden met de werknemers over de vaststellingsovereenkomsten. Nadat met de werknemers tot overeenstemming is gekomen gaat, de wettelijke bedenktijd van 14 dagen in die een werknemer heeft. Het UWV houdt de procedure tijdens die 14 dagen aan.

Wanneer geen overeenstemming met de werknemer wordt bereikt, zal de werkgever de ontslagaanvraag moeten aanvullen met een deugdelijke onderbouwing. De werknemer krijgt dan de kans schriftelijk op de ontslagaanvraag te reageren. Na een of twee schriftelijke rondes neemt het UWV dan een beslissing. De proceduredtijd mag worden afgetrokken van de opzegtermijn die geldt voor de werknemer, zolang er maar minstens een maand opzegtermijn resteert.

➔ **Stap 11 Voer de reorganisatie uit**

Na het doorlopen van de juridische procedures kan de werkgever de reorganisatie in de praktijk gaan uitvoeren.

Afdelingen worden mogelijk anders ingericht, functieomschrijvingen zijn wellicht gewijzigd. Het is raadzaam om na doorvoering van de reorganisatie de balans op te maken en te evalueren. Zowel met de directie, management en HR, als met de OR over het doorlopen proces.

➔ **Stap 12: terugblik**

- Heeft de reorganisatie het gewenste effect gehad?
- Is de onderneming (weer) toekomstbestendig?
- Zijn de overgebleven werknemers voldoende geënthousiasmeerd voor een succesvolle toekomst?