

Valkuilen

We hebben hieronder de meest voorkomende valkuilen bij een reorganisatie voor je op een rij gezet.

- ➔ **Zonder plan en onvoorbereid een reorganisatie starten. We wijzen je graag op de [vragen die vooraf moeten kunnen worden beantwoord](#).**
- ➔ **De reorganisatieplannen (in een vroeg stadium) in brede kring bespreken (met risico op onrust in het bedrijf en daarbuiten).**
- ➔ **Medewerkers bij de reorganisatie betrekken die (op basis van het afspiegelingsbeginsel) niet voor ontslag in aanmerking komen. Lees ook ons blog over het [afspiegelingsbeginsel](#).**
- ➔ **De stoelendans-methode gebruiken, terwijl in de praktijk alleen de functietitels wijzigen. Zie ook ons blog over de [stoelendans-methode](#).**
- ➔ **Bij een (grotere) reorganisatie een aanwezige ondernemingsraad niet om advies vragen. Een reorganisatiebesluit kan daardoor door een hogere rechter worden vernietigd. Bovendien toetst het UWV hierop bij het indienen van de ontslagaanvragen. Lees voor meer informatie ook ons blog over de [rol van de ondernemingsraad](#).**
- ➔ **Een onderneming met 10 tot 50 medewerkers, zonder ondernemingsraad of ander medezeggenschapsorgaan, voert een reorganisatie door waarbij de arbeid van 25% van de medewerkers *wordt gemaakt*. Wanneer deze onderneming zonder advies van *alle* medewerkers de ontslagaanvragen indient bij het UWV, zal het UWV de ontslagaanvragen als prematuur beoordelen. We verwijzen graag naar ons [stappenplan reorganisatie](#).**
- ➔ **Geen gebruik maken van de mogelijkheid tot het indienen van een voorlopige ontslagaanvraag (door het indienen van enkel het A-formulier). Een voorlopige ontslagaanvraag is onder meer relevant in verband met het opzegverbod tijdens ziekte.**
- ➔ **Je als werkgever niet houden aan de regels van de Wet Melding Collectief Ontslag (bijvoorbeeld geen melding bij de vakbond doen). Dit kan**

ervoor zorgen dat de daaropvolgende (ontslag)handelingen kunnen worden vernietigd. Lees ook ons [stappenplan collectief ontslag](#).

- ➔ Tijdens de maand wachttijd bij collectief ontslag stilzitten; er mogen in die maand wel voorbereidende handelingen worden verricht.
- ➔ Bij een vaststellingsovereenkomst niet alle punten bespreken die relevant zijn. Het kan zijn dat er door de finale kwijting daarna geen aanspraak meer op is.
- ➔ In een [vaststellingsovereenkomst](#) en sociaal plan geen extra (financiële) stimulans opnemen ten opzichte van waar een medewerker wettelijk recht op heeft (bij een ontslag via het UWV). Denk aan een vergoeding kosten rechtsbijstand, outplacement of een tekenbonus.