



Pallas

advocaten arbeidsrecht

WEBINAR
“Reorganisatie & Corona”



Noodzakelijke plannen

Reorganisatie Plan

- **Informatie over de huidige situatie van het bedrijf:**
 - Algemene feiten over bedrijf
 - Specifieke feiten over bedrijf
- **Redenen om de organisatie te veranderen:**
 - Financiële redenen
 - Strategische redenen
 - Economische redenen
 - Groepsredenen
 - Concurrenten
- **Informatie over de toekomstige situatie van het bedrijf:**
 - Algemene toekomstige situatie
 - Specifieke toekomstige situatie
- **Voordelen van de toekomstige situatie:**
 - Financiële voordelen
 - Strategische voordelen
 - Economische voordelen
 - Groepsvoordelen
 - Voordelen ten opzichte van concurrenten
- **Inventarisatie van functies**
- **Boventallige functies**
- **Herplaatsing**
- **Tijdlijn**

Communicatie Plan

- **Ondernemingsraad:**
 - Leden
 - Wanneer informeren/consulteren
 - Hoe informeren/consulteren
 - Tijdlijn
- **Vakbonden:**
 - Nvt
- **Af te vloeien Werknemers:**
 - Wanneer informeren
 - Hoe informeren
 - Tijdlijn
- **Niet af te vloeien Werknemers:**
 - Wanneer informeren/motiveren
 - Hoe informeren/motiveren
 - Tijdlijn
- **Derden:**
 - Aandeelhouders
 - Commissarissen
 - Groepsvennootschappen
 - Pers
- **Geheimhoudingsverklaringen**

Sociaal Plan - Afvloeiingsregeling

- **Procedure als het werk ophoudt te bestaan:**
 - Algemene bekendmaking
 - Individuele bekendmaking
 - Documentatie
 - Toetsingscommissie
 - Hardheidsclausule
 - Plaatsmakingsregeling
- **Inventarisatie van personeel:**
 - Boventalligen
 - Scope van Sociaal Plan
 - Vrijwillige Plaatsmakers
 - Zieken/Zwangeren
- **Interne herplaatsing:**
 - Voorwaarden
 - Herplaatsingsaanbod
 - Aanvaarding/verwerping aanbod
- **Externe herplaatsing:**
 - Voorwaarden
 - Herplaatsingsaanbod
 - Aanvaarding/verwerping aanbod
- **Selectiecriteria:**
 - Afspiegelingsbeginsel
 - Afwijkingen?
 - Stoelendans
 - Anders
- **Ontslagprocedure:**
 - Vaststellingsovereenkomst
 - UWV
 - Kantonrechter (herziening)
- **Vergoedingen**
 - Transitievergoeding
 - Kantonrechtersformule (?)
 - Aanvulling WW
 - Tekenbonus
 - Opzegtermijn
 - Bonussen
 - Senioren
 - Pensioenen

Formaliteiten



Reorganisaties

Redenen:

- Wijzigingen personeelsbestand: gevolg wijzigingen organisatie
- Bedrijfseconomische noodzaak: kostenreductie (met name personeelskosten)
- Ultimum remedium

Volgorde:

1. Uitzendovereenkomsten beëindigen
2. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van rechtswege laten eindigen, indien datum einde arbeidsovereenkomst binnen aanvaardbare periode ligt
3. Beëindigen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

Herplaatsing is verplicht!!!

Beëindiging arbeidsovereenkomst

- Vaststellingsovereenkomst
- Opzegging na verkregen ontslagvergunning van UWV
- Werkgever en werknemer kunnen herziening vragen van UWV-beslissing bij kantonrechter

Opzegverboden:

- zieke werknemers (ziek voorafgaand aan UWV-aanvraag)
- zwangere werknemers
- OR-leden

Vergoedingen

Wet:

- Respecteren opzegtermijn
- Transitievergoeding

Mogelijke extra's:

- Outplacementmogelijkheden
- Aanvullende vergoeding (bv. Tekenbonus)
- Aanvulling WW / lager loon (wachtgeld)
- Kantonrechtersformule (A x B x C)????

Stakeholders:

- Boventallige werknemers
- Niet-boventallige werknemers
- Ondernemingsraad
- Vakbonden

Afspiegelingsbeginsel

15 -25	25-35	35-45	45-55	>55	(Leeftijd)
11	7	2	1	1	22
50	31.2	9.1	4.5	4.5	100%

Krimp van 10 werknemers:

(50%x10=)	(31,2%x10=)	(9,1%x10=)	(4,5%x10=)	(4,5%x10=)	
5,0	3,1	0,9	0,5	0,5	10

Wet Melding Collectief Ontslag

Voornemen tot beëindigingen dienstbetrekkingen:

- 20 of meer werknemers
- Binnen het gebied van één UWV
- Binnen een tijdvak van drie maanden
- **Tijdig schriftelijk melden aan:**
 - UWV (1 maand wachttijd)
 - Vakbonden

Ondernemingsraad / Vakbonden



Ondernemingsraad:

- Adviesrecht OR in geval reorganisatie/collectief ontslag
- Advies tijdig vragen, op een zodanig tijdstip dat het advies nog van wezenlijke invloed is op het te nemen besluit
- Beweegredenen en onderzochte alternatieven bij de adviesaanvraag (sociaal plan)

Risico:

- OR kan beroep instellen bij Ondernemingskamer van Gerechtshof Amsterdam (OK)

Betrokkenheid vakbonden:

- Verplichte melding Wet Melding Collectief Ontslag
- CAO
- Eerdere betrokkenheid
- Eigen vakbondsinitiatief (bv. op verzoek van OR / werknemers)

Risico:

- *Werknemersonrust*
- *Staking*

Communicatie

ONDERNEMING

SOCIAAL PLAN



Reorganisatie & Corona

Verval van functie door de coronamaatregelen, maar ook daarna

- Voorbeeld: werkvermindering door virtuele mogelijkheden i.p.v. fysieke taken
- Onderbouwing ontslagaanvraag en beoordeling UWV
- Structureel?

NOW & reorganisatie

- Loonsomdaling mogelijk gevolg voor hoogte NOW-tegemoetkoming
- Melding van reorganisatie aan de UWV, bij uitblijven melding: 5% korting op NOW-tegemoetkoming
- Inspanningsverplichtingen: informeren personeel over NOW-aanvraag, werknemers stimuleren met ontwikkeladvies of scholing en begeleiding werk-naar-werk
- Restricties ten aanzien van betaling van bonus (dividend) uitkeringen aan beleidsbepalers

Ziekteverzuim/quarantaine & tijdslijn ontslagaanvraag UWV

Uitvoering

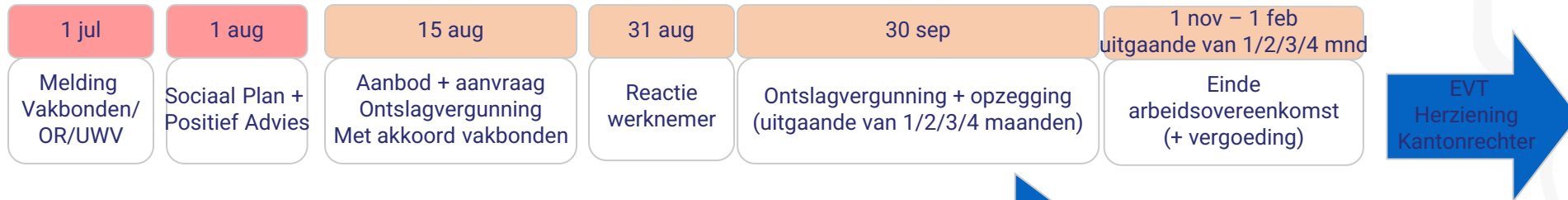


I Tijdschema Reorganisatie

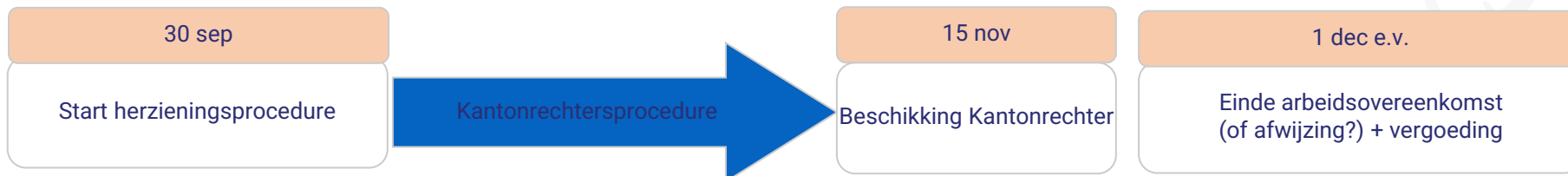
Vaststellingsovereenkomst



UWV-Procedure

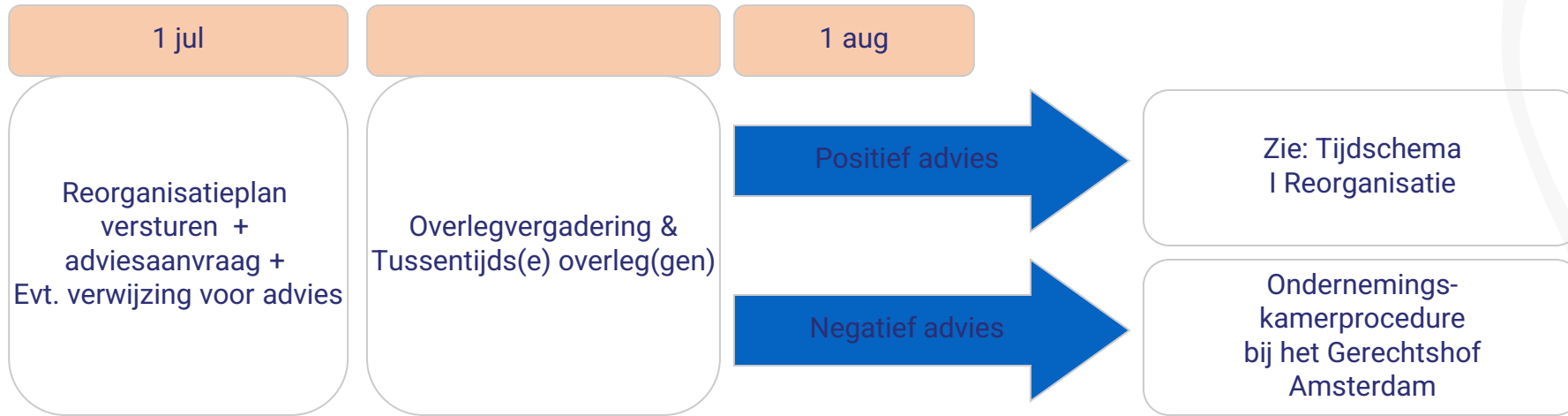


Evt. Herziening Kantonrechter

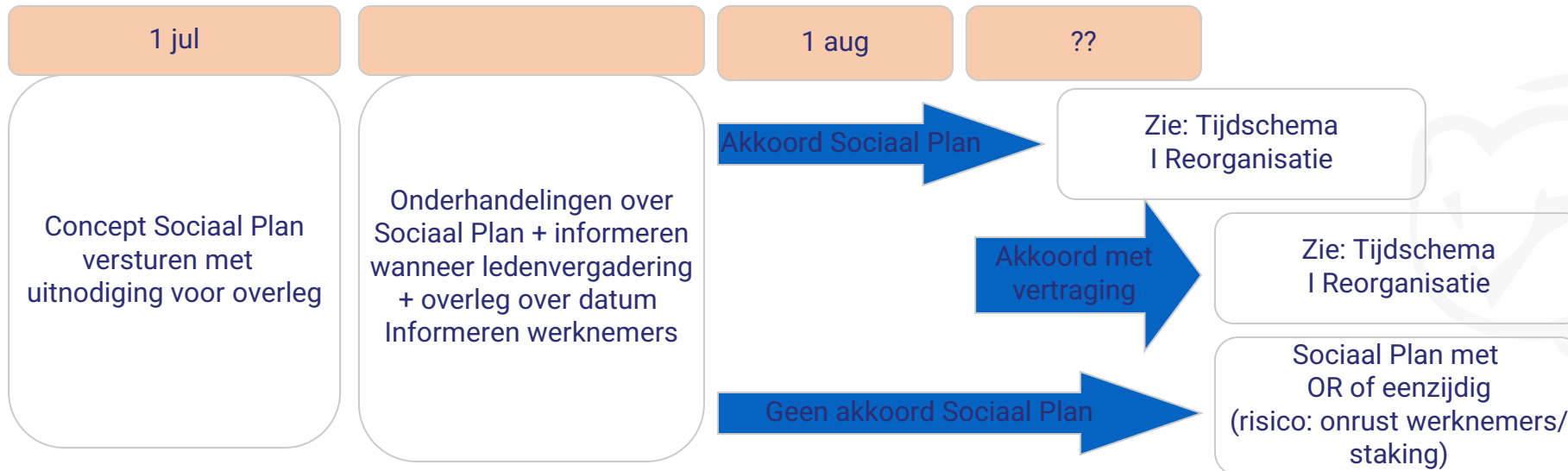


II Tijdschema OR en vakbonden

Ondernemingsraad



Vakbonden



Communicatie

