



Pallas

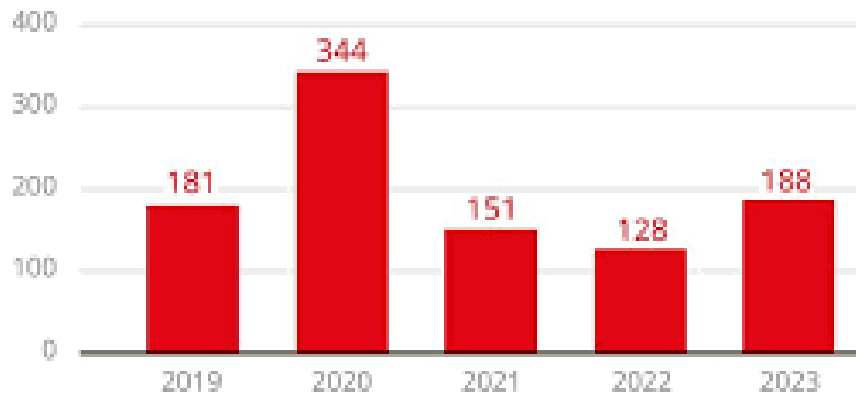
advocaten arbeidsrecht

Reorganisaties en sociaal plan

De rol van de ondernemingsraad



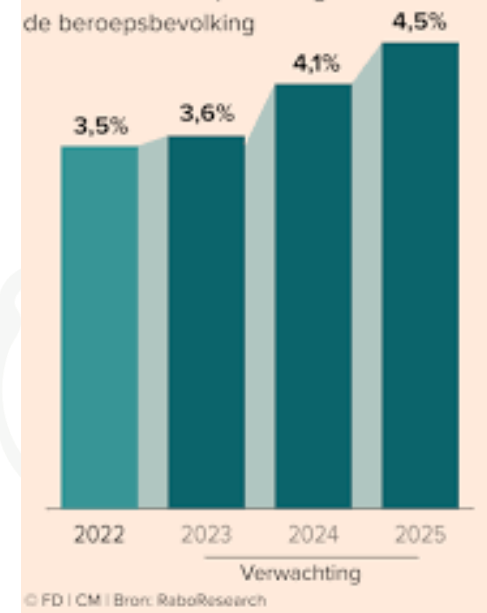
Reorganisaties per jaar



NU.NL, BRON: UWV

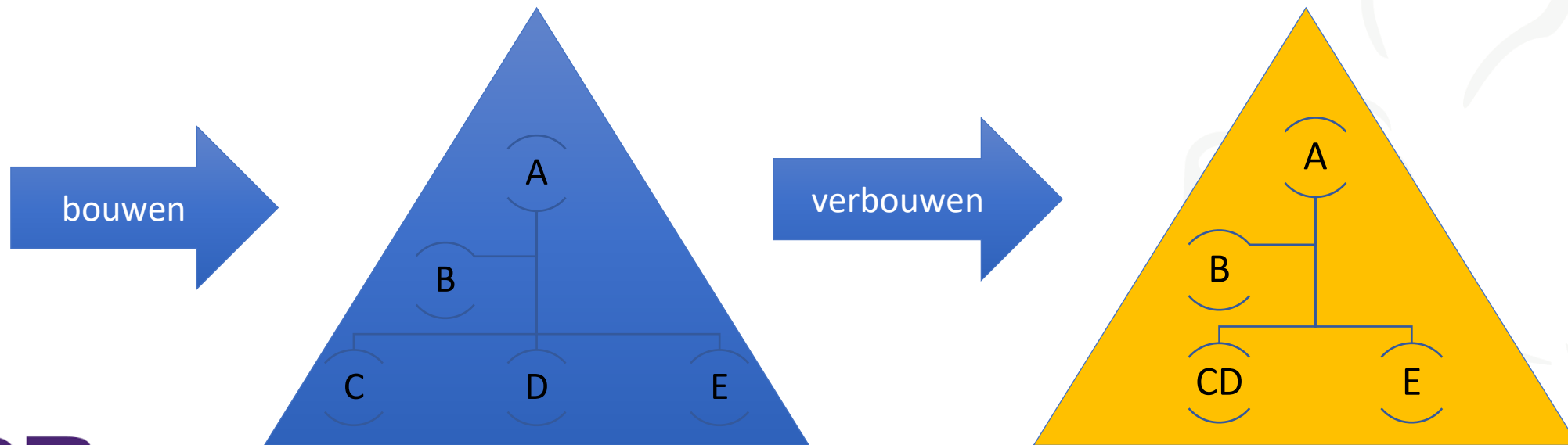
Oplopende werkloosheid in Nederland

Werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking



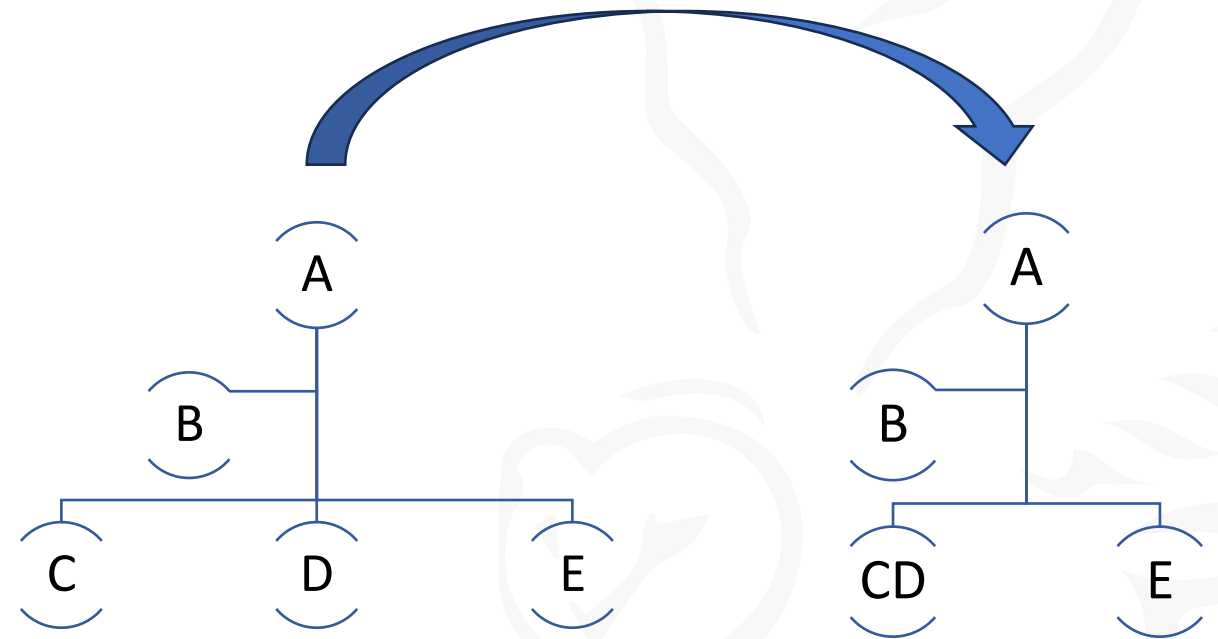
Wat is een reorganisatie?

- Organiseren = creëren, bouwen
- Reorganiseren = veranderen, verbouwen




Wat is een reorganisatie

- Economische, Technische of Organisatorische grondslag voor de gewenste verandering
- Gevolgen voor de arbeidsorganisatie
 - Efficiënter werken;
 - Anders werken;
 - Elders werken;



Wat is een sociaal plan?

- Verzachten negatieve gevolgen werknemers bij reorganisatie
- Werkgever  Vakbonden/OR
- Onderwerpen
 - Vertrekregelingen (wat is redelijk?)
 - Herplaatsingsprocedures (criteria passende functie, reistijd)
 - Van werk naar werk regelingen (trainingen, detacheringen, coaching)
 - Scholing (iets heel anders misschien?)
 - Procedurele waarborgen (bezwaarprocedures, begeleidingscommissie)
- Benchmark mogelijk?

Sociaal plan

- **Géén** wettelijke verplichting tot het opstellen van een sociaal plan.
- **Wèl** overzicht verstrekken aan de OR van de maatregelen om de gevolgen van het personeel te verzachten (25 lid 3 WOR).
- **Oók** verplicht overleg met vakbonden op de voet art. 3 Wet melding Collectief Ontslag over sociaal plan.

Wettelijk kader reorganisaties

- Art. 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671a BW
- Wet op de Ondernemingsraden
- Wet Melding Collectief Ontslag
- Ontslagregeling
- UWV Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen

25 lid 3 WOR

- Beweegredenen (nut en noodzaak)
 - Onderbouwing Economische, Technische, Organisatorische achtergronden
- Gevolgen personeel
 - Huidige situatie versus beoogde situatie arbeidsorganisatie
- Maatregelen
 - Sociaal plan?

Nut en noodzaak reorganisatie

A- grond

Noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;

Ondernemingsraad adviesrecht

- Beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of een **belangrijk onderdeel** daarvan;
- **Belangrijke inkrimping**, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- **Belangrijke wijziging** in de organisatie van de onderneming, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming

Toetsingskader UWV

Uitvoeringsregels

ontslag om bedrijfseconomische redenen

Uit de regelgeving volgt dat de aangevoerde bedrijfseconomische omstandigheden moeten worden **onderbouwd** met stukken waaruit blijkt dat de werkgever deze **terecht** aanvoert. Ook moet de werkgever toelichten welke maatregelen hij neemt en dat deze ten dienste staan van een doelmatige bedrijfsvoering. Voorts moet worden toegelicht dat het aantal vervallen arbeidsplaatsen logisch samenhangt met de ernst van de bedrijfseconomische omstandigheden en de getroffen maatregelen.

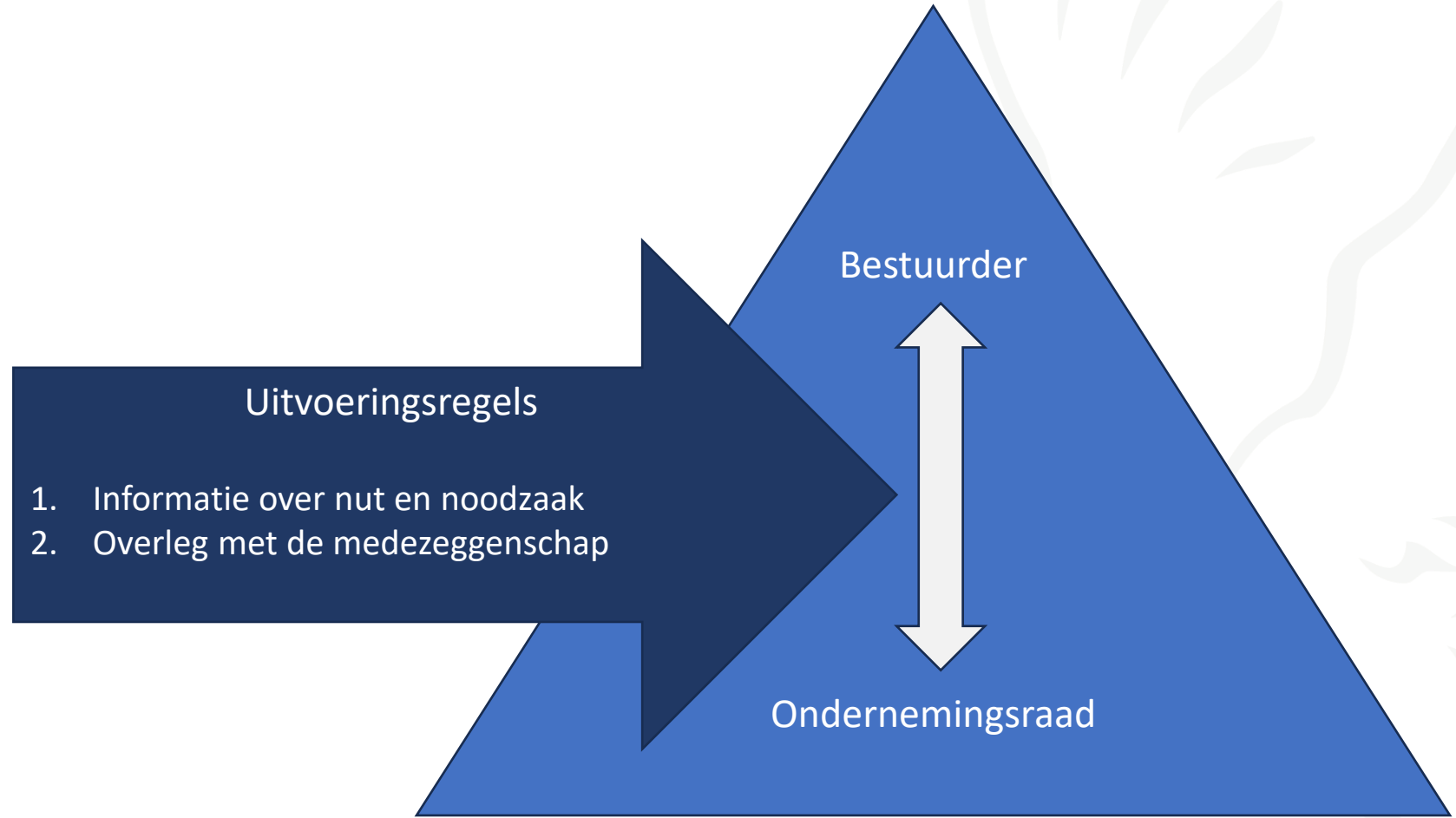
<https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/uitvoeringsregels-ontslag-om-bedrijfseconomische-redenen-april-2023.pdf>

UWV Uitvoeringsregels

Categoriën bedrijfseconomische redenen:

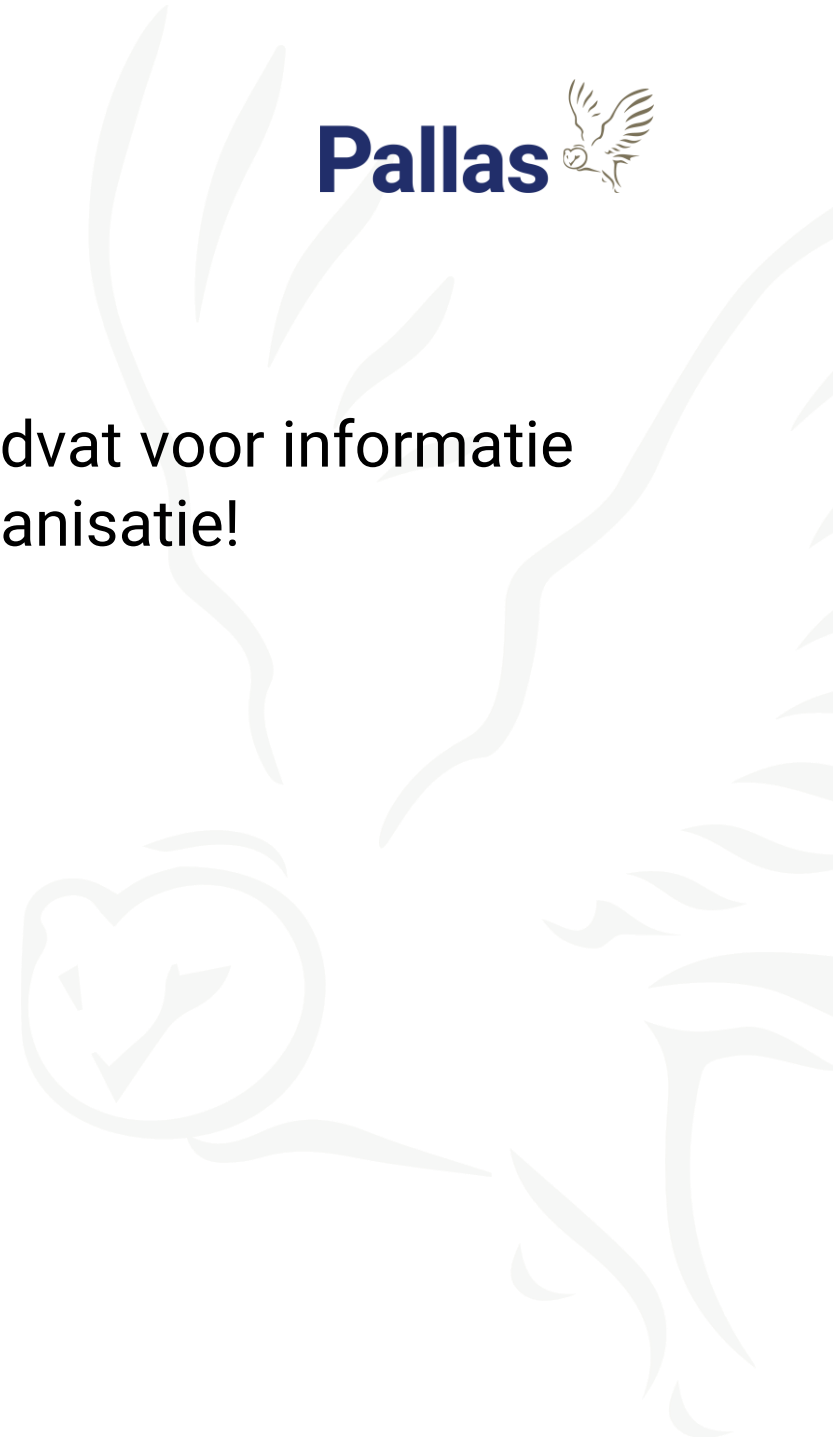
In het formulier Aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen (deel C) wordt **per bedrijfseconomische reden** gevraagd naar een toelichting en onderliggende stukken. Er worden ook algemene vragen gesteld. Bij dit aanvraagformulier hoort ook een '*Handleiding aanvraag ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen*'.

- i. Slechte of slechter wordende financiële situatie
- ii. Werkvermindering
- iii. Organisatorische of technologische veranderingen
- iv. Bedrijfsverhuizing
- v. Beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming
- vi. Vervallen van loonkostensubsidie
- vii. Vervallen van arbeidsplaatsen in de zorgsector en de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening door een aanbestedings-/subsidietraject



TIP

UWV Uitvoeringsregels bieden aardig handvat voor informatie over de beweegredenen voor een door te voeren reorganisatie!



Belangrijk 25 lid 1 sub d WOR

Belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming

1. Aard en omvang van de activiteiten van de onderneming;
2. Relevante gevolgen voor de onderneming en de medewerkers;
3. Raakt het de kernactiviteiten van de onderneming? (klein onderdeel maar wel van groot belang voor de onderneming...)

Belangrijk of niet?



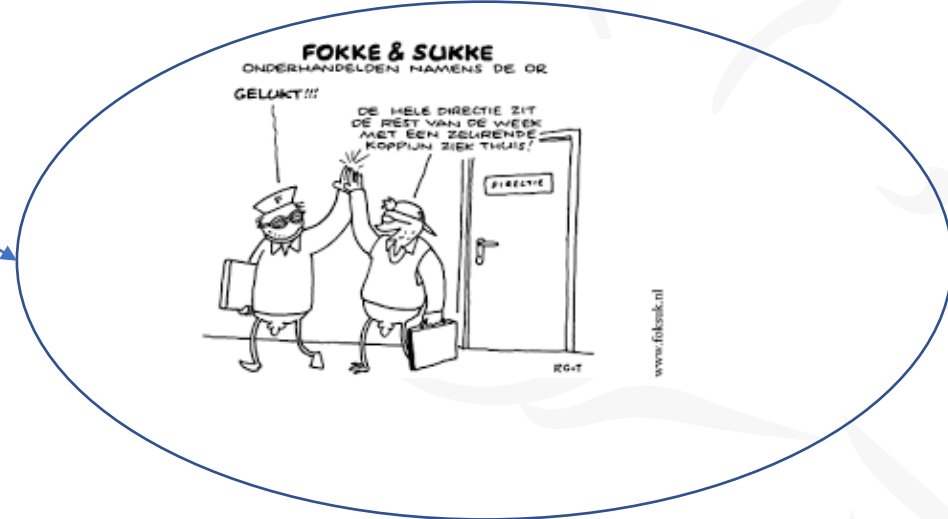
- 19 van de 172 werknemers ontslagen;
- Geen sprake van een collectief ontslag dus geen belangrijk besluit..., aldus Spotify

Belangrijk of niet?



Ondernemingskamer 22 December 2023

- 19 van de 172 werknemers ontslagen is **wèl** een belangrijke inkrimping;
- zwaarwegende gevolgen voor de werknemers



- OR en vakbonden:
- Wie doet wat?

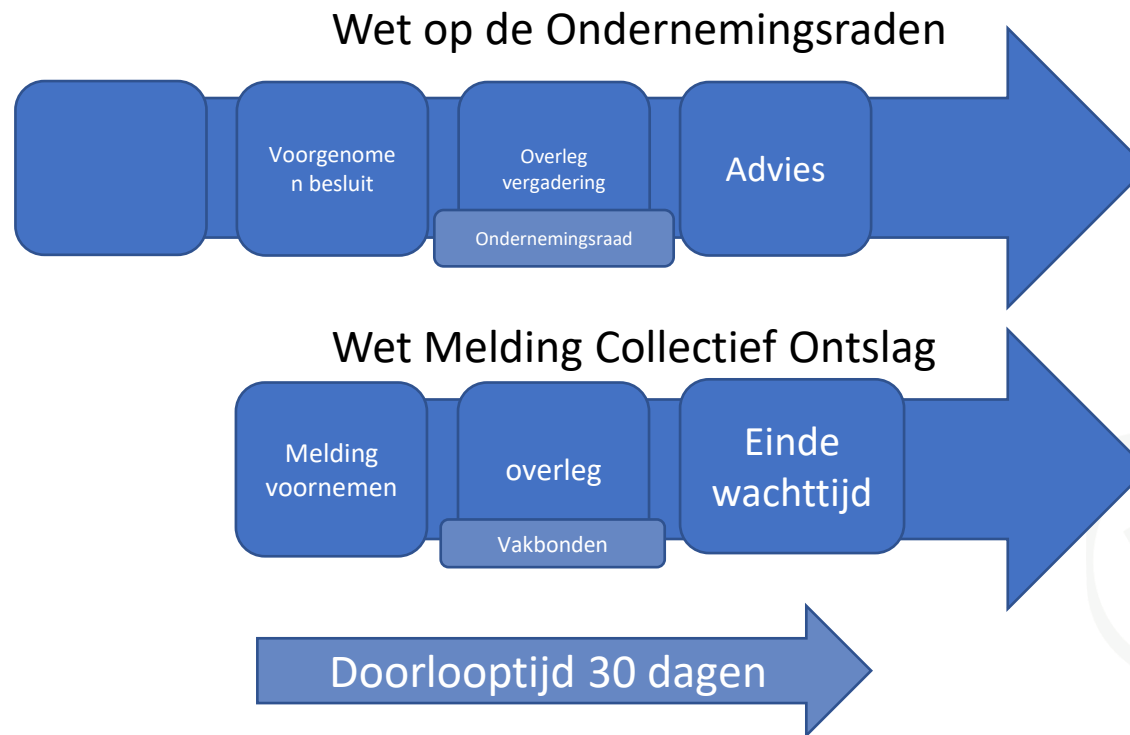
Opstellen sociaal plan met vakbonden of OR?

Vakbond

- Kennis en ervaring met sociale plannen
- Stakingsrecht
- Veel informatie over benchmarks

Ondernemingsraad

- Kan kennis en ervaring inhuren
- Adviesrecht over sociale maatregelen
- Continuïteit van de onderneming staat voorop



OR en sociaal plan

1. Adviesrecht heeft ook betrekking op het sociaal plan, ook als dat met de vakbonden wordt overeengekomen
2. Eenzijdig sociaal plan is op zich voldoende
3. Duidelijkheid op tijd geven (wezenlijke invloed)

OR en sociaal plan

Omdat het OR-advies nog van wezenlijke invloed moet kunnen zijn op de inhoud van het besluit, inclusief de voorgenomen sociale maatregelen van de ondernemer, moet de ondernemer afspraken met de vakbonden **ook ter advisering aan de OR voorleggen vóórdát deze definitief gemaakt zijn.**

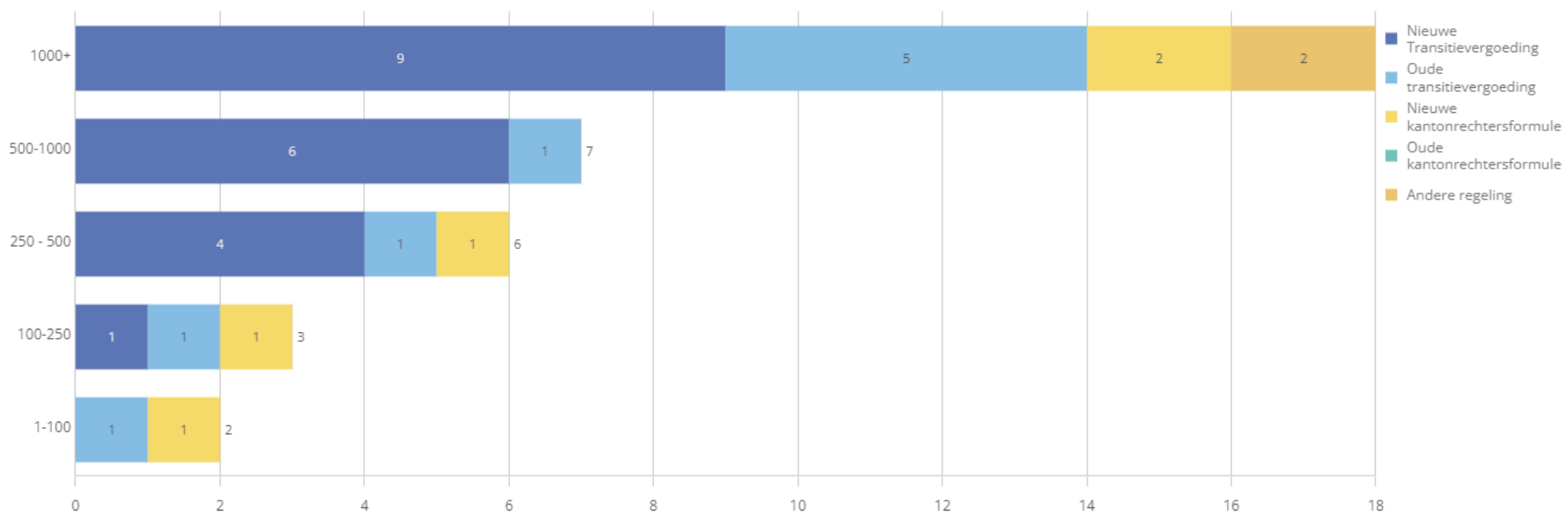
Benchmark AAVN 2023

🔍 Welke ontslagvergoedingsformule worden er gekozen per jaar 2023 - 2023?




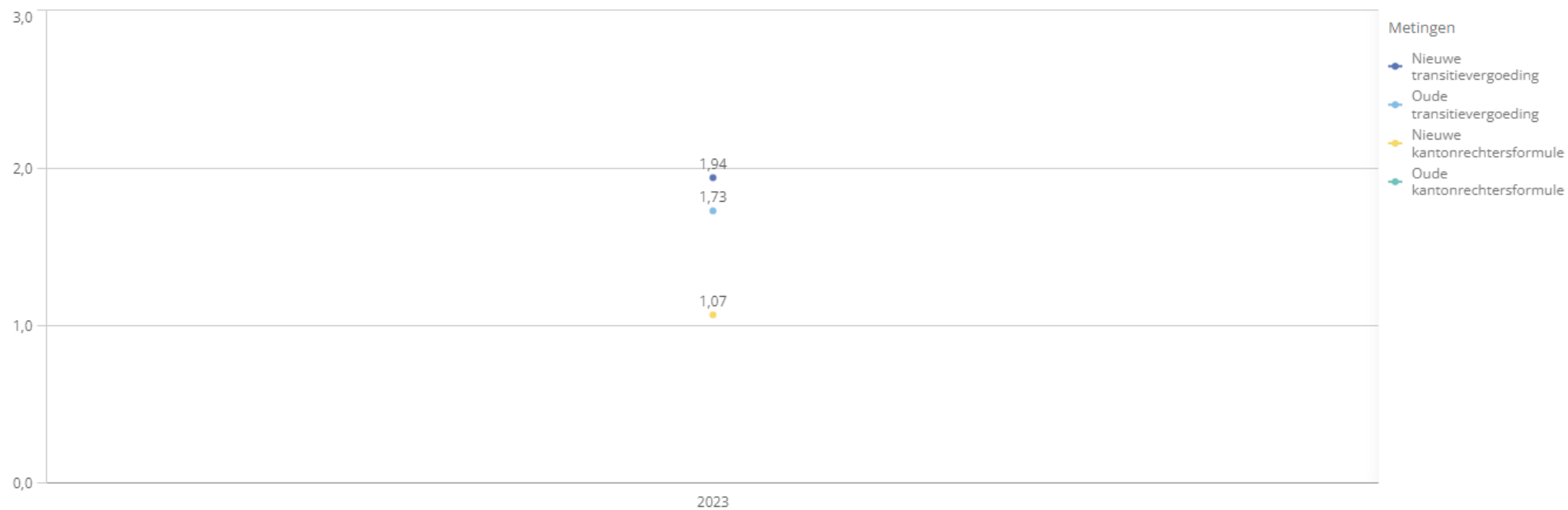
Benchmark AAVN 2023

Welke ontslagvergoedingsformules zijn er per bedrijfsgrootte afgesproken in sociale plannen 2023 - 2023?



Benchmark AAVN 2023

 Wat is de gemiddelde correctiefactor per ontslagvergoedingsformule per jaar 2023 - 2023?

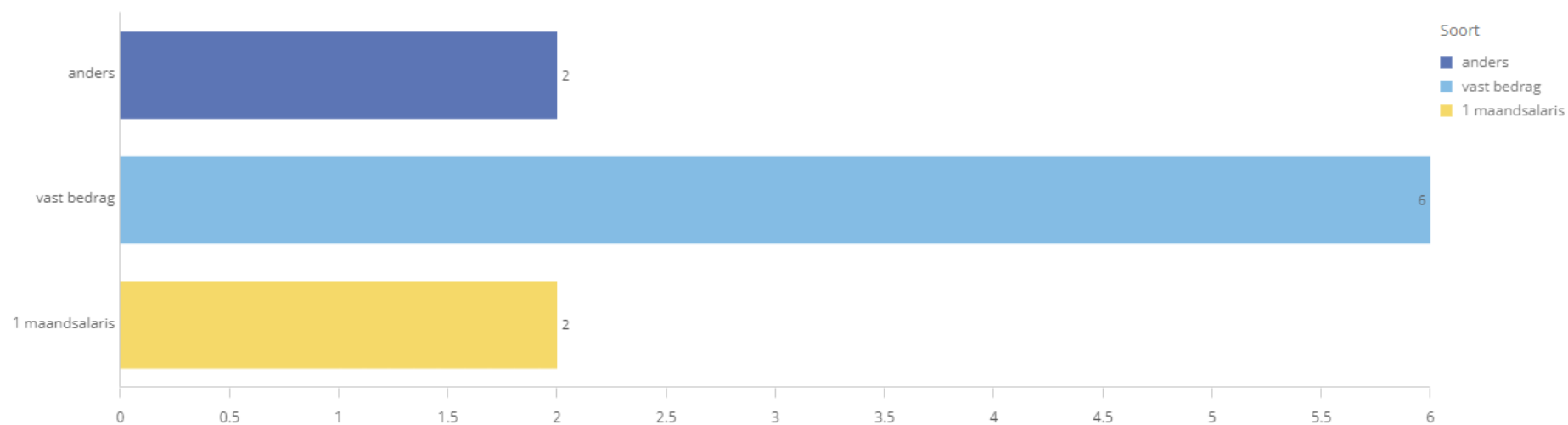


Benchmark AWWN 2023

 Wat is de gemiddelde tekenvergoeding (vast bedrag) in de afgesloten sociale plannen?

€1.083

 Hoeveel sociale plannen hebben welke tekenvergoeding (2023 - 2023)?



Adviesrecht over sociaal plan

Medtronic

OK 21 September 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:8888

Standpunt OR inzake sociaal plan

Medtronic biedt in geval van ontslag een ontslagvergoeding van tweemaal de transitievergoeding. Het is *onredelijk* dat deze vergoeding niet wordt geboden aan een werknemer die een toegewezen functie afwijst. Ook is het onredelijk dat deze vergoeding niet wordt geboden aan een werknemer die ervoor kiest verweer te voeren tegen het ontslag. Daarmee wordt oneigenlijke druk op medewerkers uitgeoefend om geen verweer te voeren.

De Ondernemingskamer is van oordeel dat

Medtronic op de gronden die zij heeft aangevoerd in redelijkheid ervoor heeft kunnen kiezen de ontslagvergoeding van tweemaal de transitievergoeding niet aan te bieden aan een werknemer die een passende functie afwijst en aan een werknemer die ervoor kiest verweer te voeren tegen het ontslag. Dat daarmee een zekere druk op de medewerkers wordt uitgeoefend om een aangeboden passende functie of een vaststellingsovereenkomst te aanvaarden is juist, maar daar staat tegenover dat Medtronic er een gerechtvaardigd belang bij heeft dat haar medewerkers een passende functie zoveel mogelijk zullen aanvaarden en dat een tijdrovende en dure ontslagprocedure wordt voorkomen. Het staat de betrokken medewerkers bovendien steeds vrij om hun ontslag aan te vechten of te bestrijden dat een aangeboden functie passend is dan wel deze te weigeren. Dat zij in dat geval geen aanspraak zullen kunnen maken op een (hogere) ontslagvergoeding, maakt het besluit nog niet onredelijk.