

FACTSHEET

Personele reorganisatie

Maaïke Faber en Karlijn van der Heijden
09-02-2023

Onderdeel van de videopodcastserie over de gereedschapskist van de onderneming in zwaar weer. Hierbij een kort overzicht van de belangrijkste punten.

WYN
STAEEL
ADVOCATEN



Onder welke omstandigheden kan een werkgever reorganiseren?

Een arbeidsovereenkomst kan o.a. worden opgezegd als een arbeidsplaats vervalt wegens bedrijfsbeëindiging of als een arbeidsplaats vervalt als gevolg van maatregelen die worden getroffen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Zulke bedrijfseconomische omstandigheden zijn onder meer een slechte of slechter wordende financiële situatie, werkvermindering en organisatorische of technische omstandigheden.

Reorganisatieontslagen zijn dus ook mogelijk als het financieel (nog) niet slecht gaat met een bedrijf, maar de organisatie bijvoorbeeld wel doelmatiger kan worden ingericht. Welke informatie in een UWV-procedure moet worden verstrekt om de ontslaanvraag te onderbouwen hangt af van de reden van de reorganisatie. Bij een slechte of slechter wordende financiële situatie moeten financiële gegevens worden verstrekt, terwijl bij organisatorische omstandigheden o.a. moet worden toegelicht hoe de organisatie doelmatiger wordt ingericht.

Stappen in het reorganisatieproces

Voordat definitief kan worden besloten om te reorganiseren moet aan medezeggenschapsverplichtingen zijn voldaan. Wil je meer weten over hoe een adviestraject met de ondernemingsraad verloopt? [Luister dan onze podcast.](#)

- Als definitief is besloten om te reorganiseren moet aan de hand van het afspiegelingsbeginsel worden bepaald welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen.
- Voor iedere werknemer die voor ontslag in aanmerking komt moet worden onderzocht of die werknemer, eventueel met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst in een passende functie.
- Als een werknemer niet kan worden herplaatst, kan een UWV-procedure worden gestart en/of aan de werknemer een beëindigingsovereenkomst worden aangeboden. Check daarbij altijd of opzegverboden van toepassing zijn.

Alternatieven

Soms zijn er alternatieven voor een reorganisatie:

- De werkgever kan de lonen verlagen. De drempel om dit eenzijdig te mogen doen is wel heel hoog. In de jurisprudentie worden dit soort verzoeken daarom vaak afgewezen. In de videopodcast bespreken we een zaak waarin succesvol lonen werden verlaagd.
- Een werkgever kan een beroep doen op de regeling werktijdverkorting. Deze regeling biedt gedurende een korte periode een uitkering voor uitzonderlijke situaties die niet onder het normale ondernemersrisico vallen.
- In de toekomst is het wellicht ook mogelijk om werknemers tijdelijk minder te laten werken en hen over die verminderde uren een WW-uitkering te laten aanvragen. Het kabinet wil namelijk een deeltijd WW-regeling mogelijk maken en werkt dit verder uit.

Vragen?

Als deze factsheet aanleiding heeft gegeven voor vervolgvragen of als u wilt sparren over specifieke praktijksituaties, neem dan gerust contact met ons op via m.faber@wijnstael.nl of k.vanderheijden@wijnstael.nl (030 232 08 88). Wij nodigen u alvast graag uit voor één of meer van de volgende videopodcasts die onze advocaten in deze reeks verzorgen.

Benieuwd naar de andere afleveringen in deze zesdelige videopodcastserie? Kijk dan snel op onze website.

wijnstael.nl/videopodcast

Vorbereiding

Informeren ondernemingsraad

Ondernemer informeert ondernemingsraad over voorbereiding reorganisatiebesluit.

Voorgenomen besluit

Ondernemer neemt voorgenomen reorganisatiebesluit.

Medezeggenschap en overleg

Adviestraject ondernemingsraad

Melding collectief ontslag

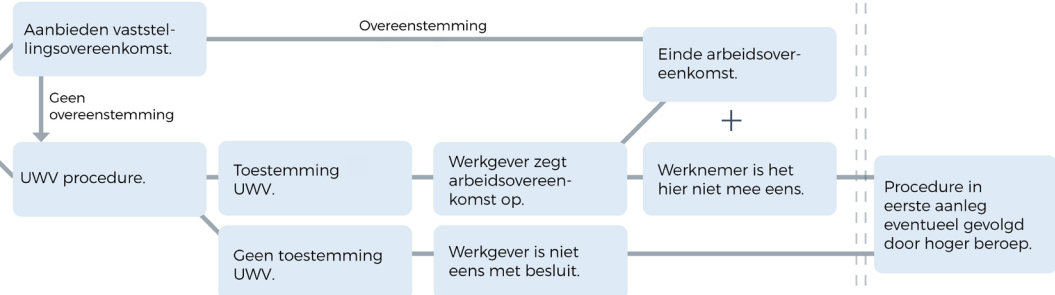
Werkgever doet melding collectief ontslag en overlegt met vakbonden.

Duur: enkele weken tot maanden

Definitief besluit

Ondernemer neemt definitieve reorganisatiebesluit.

Beëindigen arbeidsovereenkomsten



Duur: 4-10 weken

Procedure bij rechter