

Blog in de blogreeks Herstructurering: Waar moet u op letten?

Medezeggenschap bij reorganisatie: aandachtspunten voor de werkgever

Datum: 14 november 2023

Deze blog maakt onderdeel uit van de 12-delige blogreeks 'Herstructureren: waar moet u op letten?'.

Bij steeds meer ondernemingen nemen de financiële problemen toe. Bevindt ook uw onderneming zich in zwaar weer? Dan is het belangrijk dat u goed weet welke acties u moet ondernemen om erger te voorkomen. In onze 12-delige blogreeks 'Herstructureren: Waar moet u op letten' geven wij u praktische handvatten en concrete tips. We bespreken onderwerpen die voor u als ondernemer van belang zijn om de schade te beperken en aansprakelijkheid of een eventueel faillissement te voorkomen.

Ondernemingen moeten kunnen bijsturen wanneer dat nodig is. Een van de manieren om dit te doen is een reorganisatie. Een reorganisatie vergt een zorgvuldige voorbereiding. In deze voorbereiding moet de werkgever alert zijn op de verplichtingen op het gebied van medezeggenschap. In deze blog belichten we de belangrijkste aandachtspunten voor het betrekken van de medezeggenschapsorganen (de ondernemingsraad en de vakbonden) bij een reorganisatie.

Adviesrecht van de ondernemingsraad bij reorganisaties

Op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) moet de werkgever/ondernemer in geval van een voorgenomen besluit tot een reorganisatie advies vragen aan de ondernemingsraad (OR). De ondernemer moet het advies tijdig vragen, zodat het advies van de OR nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit (zie hierover onze eerdere [blog](#)). Bij de adviesaanvraag is de ondernemer verplicht een overzicht te verstrekken van de gevolgen die het besluit naar verwachting heeft voor de werknemers en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen (bijvoorbeeld in een sociaal plan). In een eerdere [blog](#) gingen we in op de belangrijkste aandachtspunten rondom het sociaal plan.

Het is belangrijk om als ondernemer vooraf goede afspraken te maken met de OR over de procedure en het tijdsplan: wanneer en waarover wordt advies gevraagd en binnen welke termijn geeft de OR zijn advies. Dit is extra belangrijk als de reorganisatie in fasen wordt opgedeeld. Ook is het raadzaam om afspraken te maken over communicatie en geheimhouding.

Let op: ook als er geen ondernemingsraad is ingesteld, kunnen – afhankelijk van de inhoud en omvang van de voorgenomen reorganisatie – verplichtingen bestaan om het personeel om advies te vragen.

Raadpleging van de vakbonden en het UWV

Naast de adviesprocedure met de OR, moet gekeken worden of de vakbonden en het UWV moeten worden geraadpleegd op grond van de Wet melding collectief ontslag (WMCO). Dit is aan de orde bij een collectief ontslag van 20 of meer werknemers binnen een periode van 3 maanden binnen één werkgebied van het UWV; ongeacht langs welke weg de werkgever de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wil realiseren. Laat u dus goed informeren of de WMCO van toepassing is (en welke werknemers en ontslagen hiervoor wel/niet meetellen). Als de WMCO geldt, moeten de vakbonden tijdig worden geraadpleegd zodat ook deze nog invloed hebben op de definitieve besluitvorming. Op de ondernemer rust een inspanningsverplichting om met de vakbonden een sociaal plan af te spreken om de gevolgen van de reorganisatie voor de werknemers te voorkomen of te verzachten. Ook het UWV moet tijdig op de hoogte worden gebracht van de voorgenomen ontslagen.

Let op: dat de ondernemer met de vakbonden om tafel gaat, betekent niet dat het adviesrecht van de OR komt te vervallen. Meestal wordt de betrokken OR in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van het oordeel van de vakbonden over het voornemen, zodat de OR daarmee rekening kan houden bij het uitbrengen van een advies.

Afsluitende tips

Tot slot: het is belangrijk om te controleren of (aanvullende) procedureregels gelden vanuit een CAO of andere toepasselijke regeling. Mogelijk gelden op grond hiervan verdergaande verplichtingen en moeten vakorganisaties bijvoorbeeld in een vroeger stadium worden betrokken bij bijvoorbeeld (belangrijke) besluiten met gevolgen voor minder dan 20 werknemers.

Als de OR of vakbonden niet (juist) zijn betrokken, kan dit leiden tot vertraging in het proces. Het UWV neemt bijvoorbeeld geen (individuele) ontslag aanvragen in behandeling als de regels in het kader van de medezeggenschap niet zijn opgevolgd. Als de verplichtingen uit de WMCO niet zijn opgevolgd, zijn eerdere opzeggingen en/of gesloten beëindigingsovereenkomsten zelfs vernietigbaar binnen een termijn van zes maanden. Mocht u een reorganisatie overwegen of willen doorvoeren, neem dan gerust contact op met één van onze specialisten voor advies.

Voor meer informatie:

Evelien Brussee

030 – 25 95 552

evelienbrussee@vbk.nl