

## **Samenwerking OR en bonden tijdens reorganisaties**

Vakbonden en OR-en komen elkaar tegen bij reorganisaties. Ieder heeft zijn eigen taak.

De OR kan pas een advies uitbrengen als er een goed sociaal plan is afgesloten door de bonden en de bonden willen horen hoe de OR de nut en noodzaak van een voorgenomen reorganisatie beoordeeld en welk advies zij daarover geven aan de directie.

Als OR en bonden in dit traject samen op trekken, dan versterken zij elkaar. Het tegenovergesteld is ook waar als er geen samenwerking is ondermijnen ze daarmee elkaars positie aan de onderhandelingstafel.

Tips voor succesvolle samenwerking tussen OR en bonden tijdens een reorganisatie:

- a. Na de aankondiging van de reorganisatie zo snel mogelijk bij elkaar komen en afspraken maken over de samenwerking, informatie uitwisseling en eventueel kennismaking met externe deskundige als de OR die inhuurt voor ondersteuning tijdens het adviestraject;
- b. Samenwerking concreet invullen, bijvoorbeeld dat de OR zich primair bezig houdt met de adviesaanvraag en de vakbond met de onderhandelingen over het sociaal plan;
- c. Stel de directie op de hoogte van de samenwerking en de taakafbakening;
- d. Tijdens de onderhandelingen elkaar informeren over knelpunten en eventuele bijstelling van het reorganisatieplan;
- e. Mochten de bonden acties voorbereiden of voeren, dan kan de OR haar werk opschorten om de druk op de directie te vergroten;
- f. Gezamenlijk het traject afsluiten, de OR bespreekt het concept advies met de achterban en de bonden leggen het sociaal plan voor aan haar leden.

## **Wettelijke regels bij ontslag tijdens een reorganisatie**

Veelal brengt het besluit tot reorganisatie inkrimping van de personeelsformatie met zich mee en dienen er mensen ontslagen te worden. Er is een aantal mogelijkheden om tot een ontslag te komen.

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever na daartoe verkregen toestemming van het UWV WERKbedrijf;
2. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Kantonrechter na een inhoudelijk of formeel gevoerde procedure;
3. Ontslag met wederzijds goedvinden.

Ad 1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever na daartoe verkregen toestemming van het UWV WERKbedrijf

Een dienstverband kan niet zomaar beëindigd worden. Daarvoor moet de werkgever toestemming vragen aan het UWV WERKbedrijf. Wanneer die toestemming wordt verleend, dient de werkgever de opzegtermijn in acht te nemen en komt het dienstverband na afloop van die termijn tot een einde.

Teneinde de beoordeling van ontslagaanvragen door de verschillende vestigingen van het UWV WERKbedrijf te stroomlijnen, zijn de Beleidsregels Ontslagtaak UWV opgesteld. In deze regels staan richtlijnen voor alle soorten van ontslagaanvragen.

Voor een bedrijfseconomisch ontslag is het volgende van belang:

- a. Dient er vanuit bedrijfseconomisch oogpunt een of meer arbeidsplaatsen structureel te vervallen?
- b. Is de juiste volgorde van ontslag vastgesteld en is de werknemer terecht voor ontslag voorgedragen?
- c. Is herplaatsing binnen het bedrijf of elders mogelijk?

De werknemer kan verweer voeren tegen de ontslagaanvraag en de ontslagadviescommissie beoordeelt de aanvraag en het verweer. Tegen het oordeel is geen beroep aan te tekenen. Het UWV WERKbedrijf gaat ook niet over het toekennen van ontslagvergoedingen. Als men een vergoeding wenst, kan men proberen dit te regelen via een procedure uit kennelijk onredelijk ontslag die de werknemer zelf na afloop van het dienstverband moet opstarten.

Ad 2. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Kantonrechter na een inhoudelijk of formeel gevoerde procedure

Soms wendt een werkgever zich niet tot het UWV WERKbedrijf, maar dient hij een verzoek in bij de Kantonrechter om het dienstverband te laten ontbinden. Het voordeel voor de werkgever van die procedure boven de ontslagprocedure via UWV WERKbedrijf, is dat de duur van de gerechtelijke procedure korter is. De Kantonrechter hoeft ook geen rekenschap te houden met de opzegtermijn en kan tegen elke willekeurige dag ontbinden. Alhoewel de Kantonrechter niet gebonden is aan de Beleidsregels van het UWV WERKbedrijf, vullen de meeste Kantonrechters hun beoordeling van het ontbindingsverzoek wel op diezelfde wijze in. De werknemer die het niet eens is met de inhoud van het verzoekschrift, kan een verweerschrift indienen. Ook tegen de uitspraak van de rechter staat geen beroepsmogelijkheid open. Wel wordt in de beoordeling van de Kantonrechter in het algemeen direct de noodzakelijkheid van het toekennen van een schadevergoeding meegenomen en hoeft de werknemer daar niet apart nog een procedure over te beginnen.

### Ad 3. Ontslag met wederzijds goedvinden

Indien de werknemer er van overtuigd is dat de bedrijfseconomische noodzaak vaststaat, hij inderdaad aan de beurt is voor ontslag en er bovendien geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, dan kan hij soms niets tegen de ontslagvoordracht inbrengen. Veelal zijn de bonden en OR bij grote reorganisaties betrokken en is er een goed Sociaal Plan opgesteld. Het heeft dan eigenlijk geen zin om verweer te voeren tegen de ontslagaanvraag dan wel het ontbindingsverzoek.

Om een 'overbodige' procedure te voorkomen, heeft de wetgever de mogelijkheid van een ontslag met wederzijds goedvinden geschapen. Partijen spreken dan onderling af dat het dienstverband zal eindigen en onder welke voorwaarden dat zal gebeuren. Zij leggen de afspraken neer in een onderling overeengekomen vaststellingsovereenkomst en hoeven hiervoor niet meer naar het UWV WERKbedrijf of de Kantonrechter.

Ook als partijen het over het ontslag en de voorwaarden eens zijn, kan het in sommige gevallen (bv in het geval van lange opzegtermijnen en zieke werknemers) toch de voorkeur hebben om wel de weg van rechter te kiezen. De ontbindingsprocedure zoals onder 2 benoemd, verloopt dan niet 'op tegenspraak', maar partijen geven de Kantonrechter aan dat zij het eens zijn geworden over een beëindigingsregeling. Het daadwerkelijke ontslag vindt plaats door het afgeven van een ontbindingsbeschikking die wordt uitgesproken op basis van een daartoe op elkaar afgestemd verzoek- en verweerschrift (formele ontbinding).

Zowel bij een ontslag met wederzijds goedvinden als bij een formele ontbinding hoeft de werknemer niet bang te zijn voor een afwijzing van een aanvraag voor WW-uitkering. Zolang het gaat om bedrijfseconomische redenen en het initiatief van het ontslag van de werkgever is uitgegaan, wordt de betrokken werknemer door het UWV niet verwijtbaar werkloos geacht.