
THEMA

Reorganisatie... en nu?



Een reorganisatie in jouw bedrijf! Ineens is die aankondiging er. En nu? Gaat alles op z'n kop? Wat zijn de gevolgen? Raak jij je baan kwijt, of kun je blijven? En je collega's dan? Komt er een sociaal plan en wat staat daarin?

Met deze informatie willen we je helpen wat overzicht te bieden met welke dingen je mogelijk te maken krijgt de komende periode.

Als het bedrijf waar jij werkt reorganiseert dan betekent dit een periode van verandering en onzekerheid. Zodra de reorganisatie gevolgen heeft voor de werknemers, moet jouw werkgever hierover advies vragen aan de ondernemingsraad.

CNV Vakmensen speelt als vakbond hierin een belangrijke rol. Wij brengen de gevolgen voor de werknemers in kaart. Als er banen verdwijnen dan vindt CNV Vakmensen in ieder geval een paar dingen heel belangrijk:

- gedwongen ontslagen moeten, wanneer mogelijk, worden voorkomen
- worden werknemers begeleid naar ander werk (bij zelfde werkgever of ergens anders)?
- worden mensen op eerlijke manier gecompenseerd als ze hun inkomen kwijt raken?

CNV Vakmensen maakt hierover afspraken met jouw werkgever. Die worden vastgelegd in een document dat we 'sociaal plan' noemen.

Sociaal plan

Een sociaal plan is bedoeld om de gevolgen van de reorganisatie zo goed mogelijk op te vangen. In het sociaal plan staan bijvoorbeeld afspraken over:

- de personele gevolgen
- de ontslagvergoeding
- begeleiding naar ander werk

Leden van de vakbond krijgen inspraak in het sociaal plan. Gaan zij akkoord met de gemaakte afspraken dan geldt het sociaal plan voor alle werknemers (ook voor niet-vakbondsleden). Lid zijn van de vakbond is dus belangrijk. Want alleen dan kun je hierover meebeslissen. Ben je nog geen lid van CNV Vakmensen? Doe het nu! Of overtuig je collega van het belang dat hij of zij nu lid wordt.



Personele gevolgen: wie wordt er ontslagen?

Er zijn regels voor de volgorde waarin werknemers worden ontslagen. Uitgangspunt is dat uit elke leeftijdscategorie een evenredig en eerlijk aantal mensen voor ontslag wordt aangemeld. Er zijn vijf leeftijdscategorieën: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar tot pensioengerechtigde leeftijd. Het is dus niet zo dat degene die als laatste binnenkwam als eerste weer wordt ontslagen. Wel is het zo dat mensen die eigenlijk al met pensioen (AOW) hadden kunnen zijn, maar zijn blijven doorwerken, bij een ontslagronde plaats moeten maken voor jongere collega's. Binnen de vijf leeftijdsgroepen speelt het aantal dienstjaren bij het bedrijf wel weer een rol. Er zijn ook uitzonderingen. De bestuurder of een jurist van CNV Vakmensen helpt je in deze fase. Zodat jij je kunt verweren tegen ontslag, als dit nodig blijkt.

Ontslagvergoeding: wat krijg je mee?

In het sociaal plan wordt, als dat mogelijk is, een financiële compensatie afgesproken. Daarvoor onderhandelt de vakbond met de werkgever. Deze zogenoemde ontslagvergoeding geldt als tegemoetkoming omdat je immers jouw baan verliest. Het aantal gewerkte jaren is van belang. Hoe langer je bij het bedrijf werkt, hoe hoger de ontslagvergoeding. Overigens stelt de wet daar wel bepaalde eisen aan.

CNV Vakmensen kijkt grondig naar de reden van de reorganisatie. Gaat het alleen om personeelsuitdunning en dus het maken van (nóg) meer winst? Dan zal het bedrijf daar ook voor moeten betalen, met een stevig sociaal plan. Of zit het bedrijf echt in de problemen? En gebeurt dit alles om een totaal failliet te voorkomen? Dan onderhandelt CNV Vakmensen meer bescheiden. Maar dan moet de boekhouding daarvoor wel het bewijs leveren.

Tip: werk aan jezelf!

De beste manier om je tegen de gevolgen van een reorganisatie te wapenen, is door voortdurend te werken aan je inzetbaarheid. Zorg ervoor dat je interessant blijft voor de arbeidsmarkt, door je kennis en vaardigheden op peil te houden. Volg bijvoorbeeld een opleiding, training of cursus. CNV Vakmensen ondersteunt je daarin graag. Niet voor niets hebben we onze activiteiten daarin 'James' genoemd.

Begeleiding naar ander werk

Begeleiding naar ander werk is een van de belangrijkste onderdelen van het sociaal plan. Liefst natuurlijk binnen het bedrijf. Maar als dat niet kan, dan moet de werkgever zich inspannen om werknemers te helpen aan een baan bij andere werkgevers. Vaak wordt dan een bemiddelingsbureau ingeschakeld. De vakbond speelt een nuttige rol. Wij kennen veel bedrijven en kunnen contacten leggen met mogelijke werkgevers in de buurt.

Werkloosheid en WW

Word je werkloos, dan krijg je te maken met de WW (Werkloosheidswet). Een WW-uitkering duurt minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden. Hoe langer je hebt gewerkt, des te langer de uitkeringsperiode.

Basisuitkering

Heb je van de laatste 36 weken minimaal 26 weken gewerkt? Dan voldoe je aan de 'wekeneis'. Je hebt dan recht op een basisuitkering van 3 maanden. De eerste twee maanden krijg je 75 procent, de derde maand 70 procent. Let wel, van jouw laatst verdiende loon, als dit tenminste niet meer was dan het maximale dagloon (zie verderop). Als je voorheen meer dan dat verdiende, dan keldert jouw maandbedrag dus fors!

Verlengde uitkering

Voldoe je aan de wekeneis én heb je van de laatste 5 kalenderjaren voordat je werkloos werd minimaal 4 kalenderjaren gewerkt? En heb je in elk van die 4 kalenderjaren minimaal 52 dagen loon ontvangen? Dan voldoe je aan de 'jareneis'. Je krijgt dan een verlengde uitkering, die afhankelijk is van je arbeidsverleden. Deze uitkering is 70 procent van het dagloon.

Tip: Teken niets zomaar!

Als je bij een reorganisatie een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden, ga daar dan niet direct mee akkoord. Benader CNV Vakmensen voor advies.

Dagloon

Het dagloon is het loon dat je gemiddeld per dag verdient bij de laatste werkgever. Voor de WW-uitkering gaat het om het gemiddelde loon in het jaar voordat je werkloos werd. Er geldt wel een bovengrens (per 2014 is deze bovengrens € 197,- per dag; dit komt overeen met circa € 51.000,- bruto per jaar) .

Arbeidsverleden

Het UWV berekent je arbeidsverleden aan de hand van twee periodes: je feitelijke en je fictieve arbeidsverleden. Het feitelijke arbeidsverleden bestaat uit de jaren waarin je ten minste 52 dagen per jaar in loondienst was. Het jaar waarin je werkloos wordt, telt niet mee. Het fictieve arbeidsverleden bestaat uit de jaren vanaf het jaar dat je 18 werd tot en met 1997. Het maakt daarbij niet uit of je in die periode wel of niet hebt gewerkt.

De optelsom van het feitelijke en fictieve arbeidsverleden is je totale arbeidsverleden. Voor elk jaar van je totale arbeidsverleden krijg je 1 maand WW-uitkering.

Meer informatie over de WW-uitkering vind je op de site van het UWV: www.uwv.nl.



Vragen?

Neem gerust contact op met CNV Vakmensen, telefoon 030 75 11 007. Of kijk op www.cnvvakmensen.nl. Je vindt daar ook de mogelijkheid om met een deskundige van CNV Vakmensen te chatten.

Nog geen lid?

Als lid van CNV Vakmensen krijg je deze tekst en uitleg toegestuurd. Maar misschien is jouw collega nog geen lid van CNV Vakmensen en leven bij hem/haar toch dezelfde vragen. Overtuig hem dan dat nu lid worden een goede keuze is. Aanmelden kan per omgaand: 030 75 11 007.