

OR kan alternatieven voor ontslag adviseren



Bij een reorganisatie denkt u misschien aan ontslag van werknemers. Voordat uw bestuurder overgaat tot gedwongen ontslagen, moet hij eerst alle andere opties onderzoeken. Denk aan efficiëntere bedrijfsprocessen, een andere prijsstelling, het benutten van subsidiemogelijkheden of bijvoorbeeld een vacaturestop. Uw OR kan in deze fase het voortouw nemen.

Er kunnen verschillende redenen zijn waarom uw bestuurder wil reorganiseren. Veranderde marktomstandigheden, nieuwe bedrijfsprocessen of bijvoorbeeld een gekelderde omzet kunnen redenen zijn voor een reorganisatie. Volgens [artikel 25 WOR](#) heeft uw OR adviesrecht bij een reorganisatie die belangrijke gevolgen heeft voor groepen werknemers. Uw OR mag dus ook zijn zegje doen over de reorganisatieplannen van uw bestuurder. Hoe eerder hij uw OR hierbij betreft, hoe beter het is.

Adviseren bij een reorganisatie

Het spreekt voor zich dat u bij [een adviesaanvraag \(tool\)](#) kritisch kijkt naar wat de reorganisatieplannen van uw bestuurder precies inhouden en welke gevolgen zij (kunnen) hebben voor uw achterban en de organisatie. In veel gevallen is omzetverlies de reden om te reorganiseren.

Welke opties heeft uw bestuurder in dat geval allemaal onderzocht? Zijn er bijvoorbeeld mogelijkheden om de bedrijfsprocessen efficiënter in te richten? Kan uw organisatie de omzet verhogen met andere afzetkanalen? Maakt zij optimaal gebruik van beschikbare subsidies?

NOW-subsidie met drie maanden verlengd

De NOW-regeling – de noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid – wordt verlengd tot en met het derde kwartaal van 2021. Dat kondigde het demissionaire kabinet onlangs aan.

De regeling is bedoeld voor organisaties die door de coronacrisis in financiële nood verkeren. Uw organisatie kan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de loonkosten bij een omzetverlies van minimaal 20%. Het maximale subsidiepercentage blijft 85%. De referentiemaand voor de loonsom is aangepast naar februari 2021 (was: juni 2020).

De NOW 4 loopt van 1 juli tot en met 30 september 2021.

Bekijk alle alternatieven

Als uw organisatie moet bezuinigen, kijkt uw bestuurder waarschijnlijk (ook) naar de personeelskosten. Die bedragen namelijk gemiddeld 30% van de omzet. Als uw bestuurder wil snijden in het personeelsbestand, hoeft dat niet altijd te leiden [tot gedwongen ontslagen \(infographic\)](#).

Vaak zijn er namelijk nog alternatieven voor ontslag. Denk aan het niet verlengen van tijdelijke contracten of het invoeren van een vacaturestop. Daarmee zijn gedwongen ontslagen misschien niet helemaal te voorkomen, maar zo blijft het aantal ontslagen tot een minimum beperkt.

In de adviesaanvraag moet staan of en zo ja, welke alternatieven uw bestuurder heeft onderzocht en wat zijn afwegingen hierbij zijn.

Terughoudend met uitbrengen van ‘positief’ advies

Het spreekt voor zich dat uw OR een adviesaanvraag kritisch bestudeert, al dan niet met hulp van een externe deskundige ([artikel 16 WOR](#)). Uw OR moet altijd schriftelijk reageren op een adviesaanvraag. Let daarbij goed op de formulering!

Voorlopig

Gebruik niet meteen de term ‘positief advies’. Veel bestuurders lezen namelijk niet verder als zij eenmaal ‘positief advies’ hebben zien staan. Het is dan ook verstandiger om eerst een voorlopig advies uit te brengen, waarin u duidelijk uw eventuele bezwaren en mogelijke alternatieve oplossingen uiteen zet.

Dit vormt ook meteen een goede basis voor het overleg dat uw OR met uw bestuurder over de voorgenomen besluiten moet voeren ([artikel 25, lid 4 WOR](#)).

Tijdelijke contracten niet verlengen

Het niet verlengen van tijdelijke contracten is uiteraard vervelend voor de betrokken werknemers, maar is een eenvoudigere oplossing dan ontslag van werknemers met een vast contract. Als uw bestuurder een aflopend contract niet verlengt, moet hij de vertrekkende werknemer weliswaar een transitievergoeding betalen, maar hij heeft geen toestemming nodig van UWV of de kantonrechter.

Uw bestuurder kan er ook voor kiezen om oproepkrachten of werknemers met een nuluren- of min-maxcontract minder op te roepen. Voor het opzeggen van een nuluren- of min-maxcontract gelden overigens dezelfde regels als voor het opzeggen van een contract met vaste uren.

Transitievergoeding bij einde dienstverband

Als uw bestuurder een werknemer ontslaat of zijn arbeidscontract niet verlengt, moet hij de vertrekkende werknemer een transitievergoeding betalen. Sinds de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) op 1 januari 2020 bouwt een werknemer dit recht op een vergoeding al vanaf de eerste dag van zijn arbeidsovereenkomst op. Bovendien wordt de transitievergoeding nu niet meer op halve dienstjaren afgerond.

Kijk op rendement.nl voor [een handige rekentool om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen](#).

Vacaturestop en herplaatsing

Uw organisatie kan de personeelskosten ook terugbrengen met een vacaturestop. Uw bestuurder kan de plaats van een vertrekkende werknemer dan opvullen met een werknemer die op een andere afdeling overbodig is geworden.

Dit klinkt eenvoudiger dan het is

Dit klinkt eenvoudiger dan het is. De over te plaatsen werknemer moet over de juiste vaardigheden beschikken en zit misschien helemaal niet te wachten op een andere functie met nieuwe taken en verantwoordelijkheden. Als uw bestuurder of zijn leidinggevende benadrukt dat dit een alternatief is voor ontslag, zullen de meeste werknemers hier echter mee akkoord gaan.

Detachering bij een andere organisatie

Verwacht uw bestuurder dat hij werknemers die op dit moment overbodig zijn op een later moment weer kan inzetten, dan kan hij hen mogelijk detacheren bij een andere organisatie.

Bij detachering blijven de werknemers in dienst van uw organisatie. Dit betekent dan dat uw bestuurder hun loon moet doorbetalen, maar daar staat tegenover dat hij een vergoeding krijgt van de organisatie die de werknemers inleent.

Natuurlijk verloop

Ook natuurlijk verloop kan helpen om gedwongen ontslagen te voorkomen. Natuurlijk verloop wil zeggen dat werknemers uit zichzelf vertrekken, bijvoorbeeld door pensionering of het accepteren van een andere baan. Uw bestuurder kan stimuleren dat werknemers hun carrière elders voortzetten door bijvoorbeeld een omscholingstraject te betalen of een vertrekpremie aan te bieden.

Houd rekening met de omstandigheden

Het zal van de omstandigheden afhangen welke mogelijkheden een goed alternatief zijn voor ontslag. Uw OR kan zich hierbij de volgende vragen stellen:

- Leveren de alternatieven genoeg op om de crisis het hoofd te bieden?
- Zijn de problemen van tijdelijke aard en is de verwachting dat overtollige werknemers later weer nodig zijn, of is een structurele inkrimping van het personeelsbestand nodig?

Ontslag een logisch onderwerp bij reorganisatie?

Als uw bestuurder ontslag als een logisch onderdeel van de reorganisatie beschouwt, zal uw OR met één of meer serieuze alternatieven moeten komen en deze goed moeten onderbouwen.

In de adviesaanvraag moet uw bestuurder de voorgenomen ontslagen onderbouwen. In zijn onderbouwing zal hij proberen om uw OR van de noodzaak daarvan te overtuigen. Reden te meer om kritisch naar de adviesaanvraag – en in het bijzonder de aangekondigde ontslagen – te kijken.

Ondersteuning van deskundigen

Uw OR doet er verstandig aan om ook samen met een deskundige te kijken naar de financiële situatie van de onderneming. Ook omdat u uw achterban dan beter kunt uitleggen waarom u niet anders kon dan akkoord gaan met de reorganisatie en de gedwongen ontslagen.

[Artikel 16 WOR](#) geeft uw OR het recht om deskundigen te raadplegen. Ook kan uw OR in overleg gaan met de vakbond(en). Bij een collectief ontslag is de kans namelijk groot dat zij aan de slag gaan met het sociaal plan. U kunt elkaar in het proces prima ondersteunen!

Offers vragen aan werknemers

Het gebeurt nogal eens dat een bestuurder van werknemers één of meer offers vraagt om de onderneming door de crisis te loodsen. Denk bijvoorbeeld aan het laten opnemen van (onbetaald) verlof, het niet uitbetalen van vakantiegeld of het niet doorvoeren van loonsverhogingen.

Uw bestuurder kan zo'n maatregel in principe alleen doorvoeren als de individuele werknemer hiermee nadrukkelijk heeft ingestemd. Hij kan dus geen plaatsvervangende instemming vragen aan uw OR.

Alleen als er in de arbeidsovereenkomst [een eenzijdig wijzigingsbeding \(tool\)](#) staat, heeft de werknemer ervoor getekend dat de bestuurder bepaalde arbeidsvoorwaarden, waaronder het loon, eenzijdig mag aanpassen. Uw bestuurder moet daarvoor wel een zwaarwegend belang hebben en kunnen aantonen dat alternatieven onvoldoende soelaas bieden om de organisatie door de crisis te helpen.

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl