

1 Reorganisatie: een korte inleiding

1.1 Inleiding

Reorganiseren is kort samengevat het anders inrichten van een onderneming. Ondernemingen veranderen voortdurend en kunnen hun organisatie hier op willen of zelfs moeten aanpassen. Reorganisaties komen dan ook in alle economische tijden voor en zijn eigenlijk aan de orde van de dag. Meestal wordt er gereorganiseerd in tijden waarin het economisch slecht gaat en de omzetcijfers fors dalen. Door de verminderde vraag naar een product of dienst is er minder personeel nodig. Er zullen kosten bespaard moeten worden om de onderneming overeind te houden. Andere redenen voor een reorganisatie kunnen het beëindigen van bepaalde activiteiten, een uitbesteding of herstructurering zijn. Maar ook als het bedrijfseconomisch goed gaat met een onderneming en er hoge winsten worden behaald, kan er aanleiding zijn voor een reorganisatie, bijvoorbeeld om de (internationale) concurrentiepositie te versterken, een bedrijfsovername te kunnen doen of om te kunnen blijven innoveren. Ondernemers gaan met de tijd mee en stemmen hun organisatie af op veranderingen op de markt. Kortom: een reorganisatie kan veel verschillende oorzaken maar ook vormen hebben. In het algemeen kan gesteld worden dat een reorganisatie altijd tot verandering in of van een onderneming leidt.

Een reorganisatie heeft nagenoeg altijd gevolgen voor de betrokken werknemers. Voor veel werknemers zijn dit negatieve gevolgen, denk hierbij aan inkrimping van het personeelsbestand, verslechtering van arbeidsvoorwaarden, een niet gewenste overgang naar een andere onderneming, enzovoort. Een besluit tot reorganisatie is ingrijpend voor zowel de onderneming als de daar werkzame personen en zal vaak zorgen voor onrust binnen de organisatie. In de media wordt regelmatig bericht over grote reorganisaties, wat de al aanwezige onrust nog verder kan versterken. Onzekere tijden breken aan. Veelal zullen er werknemers moeten afvloeien, wat tot gedwongen ontslagen kan leiden. Langdurige juridische procedures kunnen het gevolg zijn.

Voor de werkgever is het van belang om de werknemers tijdig op de hoogte te stellen van de reorganisatie en de gevolgen daarvan. Voordat er daadwerkelijk gereorganiseerd kan worden, moet een uitgebreid voorbereidingstraject worden doorlopen. Verschillende partijen zitten met elkaar om de tafel om afspraken te maken. Vakbonden en de ondernemingsraad dienen in de regel bij een reorganisatie betrokken te worden. Werkgevers krijgen bij een reorganisatie met veel wettelijke regels te maken die nageleefd dienen te worden.

Bij een reorganisatie spelen verschillende arbeidsrechtelijke en medezeggenschapsrechtelijke regels een belangrijke rol. In dit boek ligt de nadruk op de belangrijkste hiervan. We besteden in dat kader aandacht aan de basisbeginnels van het medezeggenschapsrecht, het cao-recht, de wijziging van arbeidsvoorwaarden, (collectief) ontslag en overgang van onderneming. Op die manier geven we inzicht in de arbeidsrechtelijke randvoorwaarden van een reorganisatie.

1.2 Reorganisaties in de praktijk

Reorganisaties vinden plaats in alle sectoren, zowel in de publieke als in de private sector. Voornamelijk grootschalige reorganisaties waarbij (potentieel) veel werknemers (kunnen) worden ontslagen, zijn vaak in het nieuws. Teruggelopen bedrijfsactiviteiten door verandering van de markt kunnen een kostenbesparing of zelfs constante kostenbesparingen noodzakelijk maken. Dit is een veelvoorkomende reden voor het doorvoeren van een reorganisatie. Zie in dat kader bijvoorbeeld het hiernavolgende eerste krantenbericht: een zorgverzekeraar ziet zich genooddaakt een kostenbesparing door te voeren van 100 miljoen euro en kiest ervoor om 700 banen te schrappen. Dit krantenbericht illustreert goed dat door robotisering en/of digitalisering binnen een aanzienlijk aantal bedrijven functies komen te vervallen, waardoor mensen hun baan verliezen. Een reorganisatie betekent niet altijd dat banen daadwerkelijk verdwijnen. Een reorganisatie kan namelijk ook het verschuiven van banen van de ene naar een andere werkgever met zich meebrengen naar aanleiding van een bedrijfsovername, zo blijkt bijvoorbeeld uit het tweede onderstaande bericht. Als gevolg hiervan verdwijnen er weliswaar banen bij de oude werkgever, maar wordt het aantal banen bij de nieuwe werkgever juist uitgebreid. Bij iedere reorganisatie komt veel kijken. De werkgever moet aan een flink aantal arbeidsrechtelijke en medezeggenschapsrechtelijke 'spelregels' voldoen ter bescherming van de werknemers die door de reorganisatie worden geraakt. De ondernemingsraad speelt daarbij vaak een grote rol. Ook vakbon-

den zijn betrokken bij een reorganisatie. Doel van het contact tussen de reorganiserende werkgever en de ondernemingsraad en vakbonden is enerzijds om zo veel mogelijk ontslagen te voorkomen en anderzijds om de gevolgen van ontslagen waar mogelijk te verzachten door het maken van afvloeiings- en begeleidingsafspraken. Vaak worden deze afspraken vastgelegd in een sociaal plan, zo ook in de reorganisatie uit het derde hieronder staande krantenbericht.

Reorganisatie bij zorgverzekeraar VGZ leidt mogelijk tot het verlies van 700 banen

Bron: www.volkskrant.nl

Datum: 19 januari 2018

‘Alleen zo kan de 100 miljoen euro aan besparingen worden gehaald’

Net als de banken zetten verzekeraars het mes in het personeelsbestand. Volgens vakbond De Unie dreigen bij zorgverzekeraar VGZ zelfs zevenhonderd van de tweeduizend banen te worden geschrapt. VGZ maakte vorige week bekend de vestiging in Heerlen te willen sluiten, als onderdeel van een grote reorganisatie die 100 miljoen euro aan besparingen moet opleveren. Op dat kantoor werken driehonderd mensen.

Eerder was al bekendgemaakt dat het kantoor in Gorinchem ging sluiten. Maar volgens De Unie-bestuurder Inge de Vries kan de 100 miljoen euro aan besparingen alleen worden gehaald wanneer er veel meer banen worden geschrapt. ‘Dat is 30 procent van de totale beheerskosten’, zegt ze. Die zouden dan op de andere kantoren in Arnhem, Alkmaar en Eindhoven moeten plaatsvinden. Tom Kliphuis, voorzitter van de raad van bestuur van VGZ, bevestigde eerder tegen de bonden dat hij een besparing van 2,50 per polis in 2020 wil bereiken. VGZ telt vier miljoen polishouders en is daarmee de tweede zorgverzekeraar van het land. In 2016 leed

VGZ een verlies van bijna 80 miljoen euro.

Volgens De Unie zullen door robotisering en digitalisering de komende jaren bij verzekeraars veel bestaande functies verdwij-

nen. Die moeten worden vervangen door andere banen die nieuwe vaardigheden vergen. De Unie-bestuurder Inge de Vries wil dat VGZ daar serieus werk van gaat maken.

Jumbo en Coop nemen Emté over voor 410 miljoen euro: 'Dit is een geweldige slag'

Bron: www.omroepbrabant.nl

Datum: 5 maart 2018

VEGHEL – Supermarktketen Emté komt in handen van zijn branchegenoten Jumbo en Coop. De twee partijen betalen daarvoor in totaal 410 miljoen euro aan de huidige eigenaar, groothandelsbedrijf Sligro. De verkoop betreft 130 supermarkten, de distributiecentra van Emté in Kapelle en Putten, een vleesverwerkingsfabriek in Enschede en het hoofdkantoor in Veghel. Emté was vorig jaar goed voor een omzet van 828 miljoen euro.

Voltijdsbanen

Bij de overname zijn circa 6200 medewerkers betrokken, die samen goed zijn voor 2700 voltijdsbanen. Zij gaan allemaal mee naar de nieuwe eigenaar. De partijen verwachten de deal in de loop van dit jaar af te ronden. Sligro zocht al langer naar alternatieven voor zijn kwakkelende supermarktbedrijf, dat de afgelopen jaren bij gebrek aan schaal-grootte gestaag marktaandeel verloor. Jumbo en Coop werden steeds genoemd als de voornaamste gegadigden. Vorig jaar wees het bedrijf een bod op Emté evenwel nog van de hand. Volgens Sligro-directeur Koen Slippens hoe-

ven de Emté-medewerkers zich geen zorgen te maken.

Toeleverancier

Het groothandelsbedrijf houdt aan de deal daarnaast een meerjarig contract over, waardoor het de belangrijkste toeleverancier wordt van Jumbo's restaurantdochter La Place. Daarmee verstevigt Sligro volgens topman Koen Slippens zijn positie als toeleverancier van

de horeca in Nederland. Financiële details zijn niet bekendgemaakt.

Ombouw winkels

Twee derde van alle Emté-winkels wordt een Jumbo-filiaal, de rest gaat verder als Coop. De winkels zullen snel omgebouwd worden. 'Dit is een geweldige slag' aldus Jumbo-directeur Frits van Eerd.

Leden vakbond stemmen unaniem in met sociaal plan ZGT

Bron: www.rtvooost.nl

Datum: 19 december 2017

De leden van vakbonden NU'91, CNV, FNV en FBZ hebben begin van de avond unaniem ingestemd met het sociaal plan voor ZGT. Dat zegt NU'91-woordvoerder Gorrit Smit.

In de ziekenhuizen in Almelo en Hengelo konden leden van de vakbond stemmen over het sociaal plan, dat identiek is aan het plan dat eerder voor Medisch Spectrum Twente werd gebruikt. Circa 50 personen kwamen daar op af. Zij waren unaniem in hun

oordeel en stemden in met het sociaal plan.

"Dat is een teken dat de mensen het sociaal plan en de brief hebben gelezen", zegt Smit. "Ze denken: het ziet er goed uit, daar hoef ik niet naar toe."

Sociaal plan

Ziekenhuizen ZGT verkeert in zwaar weer. Door de financiële situatie verdwijnen er 150 banen. Met het sociale plan verwacht Smit dat er niemand gedwongen hoeft te worden ontslagen. Eerst wordt er intern gekeken of mensen een andere functie kunnen krijgen.

Smit: “Vervolgens is er een mobiliteitsperiode van dertien maanden, waarin wordt gekeken of mensen kunnen worden gedetacheerd. Daarna volgt, mocht dat

geen uitkomst bieden, een gesprek welke maatregelen dan kunnen worden genomen.”

Het sociaal plan gaat in per 1 januari 2018.

1.3 Opzet boek

In dit boek staan de arbeidsrechtelijke en medezeggenschapsrechtelijke randvoorwaarden bij een reorganisatie centraal. Allereerst bespreken we het collectieve arbeidsrecht: we zullen in dat kader stilstaan bij het medezeggenschapsrecht en het cao-recht. Werknemers kunnen bij een reorganisatie namelijk niet zomaar buitenspel worden gezet. De ondernemingsraad en vakbonden hebben bepaalde rechten ten aanzien van grote veranderingen binnen een onderneming. In hoofdstuk 2 bespreken we welke medezeggenschapsrechten werknemers precies hebben ten aanzien van een reorganisatie en hoe zij deze rechten – mocht dat nodig zijn – kunnen afdwingen. Vervolgens gaan we in hoofdstuk 3 in op het cao-recht. Het cao-recht is bij diverse ‘reorganisatieonderwerpen’ van belang, onder meer bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden, (collectief) ontslag en overgang van onderneming. In hoofdstuk 4 bespreken we de regels die een rol spelen bij het wijzigen van arbeidsvoorwaarden. In een reorganisatie kan het namelijk wel eens gewenst of zelfs noodzakelijk zijn arbeidsvoorwaarden van werknemers te wijzigen, bijvoorbeeld bij herplaatsing in een andere functie of omdat de werkgever zich genoodzaakt ziet een salarisoffer van de werknemers te vragen. We zullen bespreken of en zo ja onder welke voorwaarden dit mogelijk is.

Ontslag (ook wel afvloeiing genoemd) is ten tijde van een reorganisatie meestal onvermijdelijk. Maar hoe gaat dat precies in zijn werk en kan de werkgever zelf kiezen van wie hij in een reorganisatie afscheid neemt? Dit leggen we uit in hoofdstuk 5. We staan daarbij onder meer stil bij de verschillende manieren waarop een arbeidsovereenkomst in Nederland kan eindigen. Verder gaan we uitgebreid in op de opzeggingsprocedure bij het UWV, omdat dat sinds 1 juli 2015 de route is waarop een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wegens bedrijfseconomische omstandigheden eenzijdig door de werkgever kan worden beëindigd. Vervolgens staan we kort stil bij de ontbindingsprocedure die hierna – bij een afwijzing van de ontslagaanvraag wegens

bedrijfseconomische redenen door UWV – kan volgen. Ook besteden we aandacht aan de afwijkingsmogelijkheid via een zogeheten ontslag-cao. Voorts bespreken we de wettelijke transitievergoeding die de werkgever sinds 1 juli 2015 minimaal aan boventallige werknemers verschuldigd is.

Indien de arbeidsovereenkomsten van meerdere werknemers (ten minste twintig) binnen een tijdvak van drie maanden worden beëindigd, is – mits aan een aantal overige voorwaarden is voldaan – sprake van collectief ontslag. Voor het collectief ontslag is in de wet een aantal bijzondere regels opgenomen (gebaseerd op een Europese richtlijn). Hier besteden we in hoofdstuk 6 aandacht aan. Ook het sociaal plan zal in dit hoofdstuk aan bod komen.

Tot slot komt in hoofdstuk 7 het leerstuk overgang van onderneming aan de orde. Dit leerstuk speelt een belangrijke rol bij (activa/passiva) overnames, fusies en splitsingen, maar ook bij het uitbesteden van bepaalde (neven)activiteiten van een onderneming aan een andere onderneming. Net als bij collectief ontslag is de Nederlandse wetgeving over overgang van onderneming gebaseerd op een Europese richtlijn. We zullen hier dan ook uitgebreid bij stilstaan.

In ieder hoofdstuk hebben we ter verduidelijking van de te bespreken arbeidsrechtelijke en medezeggenschapsrechtelijke randvoorwaarden bij een reorganisatie in de hoofdtekst steeds zo veel mogelijk schema's, voorbeelden en samenvattingen van relevante rechtspraak opgenomen. We hopen de verschillende randvoorwaarden daarmee op een zo laagdrempelige en praktisch mogelijke manier aan de lezer uit te leggen.

Goed om te weten is tot slot dat in dit boek aan het eind van ieder hoofdstuk een oefencasus inclusief antwoordmodel is opgenomen. In iedere oefencasus staat steeds het fictieve concern van Spaarbank Holland N.V. (SBH) centraal. Dit fictieve concern doorloopt in deze oefencasussen verschillende stadia en vormen van een reorganisatie. Aan de hand van de vragen kan de lezer voor zichzelf toetsen of hij/zij de theorie uit het onderliggende hoofdstuk begrijpt en beheerst.

We trappen in het volgende hoofdstuk als gezegd af met het medezeggenschapsrecht, omdat dit in een van de vroegste stadia van een reorganisatie (te weten op het moment dat de werkgever het **voornemen** heeft te reorganiseren) een belangrijke rol speelt.