

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/orblad

ONDER DE LOEP

De spelregels bij collectief ontslag of bedrijfseconomisch ontslag

Als de omstandigheden binnen een organisatie aanleiding geven om werknemers te ontslaan, is er sprake van bedrijfseconomisch ontslag. Van collectief ontslag is sprake als het om ontslag van meer dan 20 werknemers gaat. In beide gevallen moet uw bestuurder uw OR betrekken bij de voorgenomen besluiten voor ontslag. De belangrijkste spelregels voor uw OR hierbij zijn bepaald in uw recht op informatie, uw adviesrecht en de Wet melding collectief ontslag (WMCO).

Bij bedrijfseconomische redenen kunt u denken aan een slechte financiële positie, werkvermindering, organisatorische of technologische veranderingen, een reorganisatie, het beëindigen van (een deel) van de bedrijfsactiviteiten, een bedrijfsverhuizing of het vervallen van loonkostensubsidie. Het kan ook gaan om een combinatie hiervan. De werkgever moet met de nodige documentatie bij UWV aannemelijk maken dat het structureel vervallen van arbeidsplaatsen (over een periode van 26 weken) noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering én dat het herplaatsen van werknemers binnen een redelijke termijn in een andere passende functie niet kan.

Informatie

Uw OR heeft bij een voorgenomen besluit tot bedrijfseconomisch ontslag twee belangrijke rechten: het recht op informatie en het adviesrecht (artikel 24, artikel 31, 31a en 31b en artikel 25 WOR). Veel ondernemingsraden en bestuurders zien het recht op informatie over het hoofd. Uw OR kan alle informatie voor 'een goede taakvervulling' opvragen bij uw bestuurder. Hij is

verplicht om deze informatie aan uw OR te verstrekken. U moet bij uw verzoek om informatie aangeven waarvoor u deze nodig heeft. Uw recht op informatie is bij uitstek een middel om meer te weten te komen over een eventuele voorbereiding van een collectief ontslag. Blijkt dat het geval, dan kunt u gericht informatie opvragen zoals beleidsmatige gegevens over de toekomstige inrichting van de organisatie. Zo bent u ook beter voorbereid op de adviesaanvraag die uw bestuurder uiteindelijk aan uw OR zal moeten voorleggen.

Financieel

Naast het zelfstandig vragen om advies, moet uw bestuurder minstens tweemaal per jaar algemene gegevens over de werkzaamheden en resultaten van de onderneming aan uw OR verstrekken (artikel 31a WOR). Hierbij kunt u denken aan financiële gegevens die te maken hebben met de (verwachtingen rond) omzetontwikkeling, kosten, resultaten en de concurrentiepositie van uw organisatie, maar ook aan de jaarrekening die zo snel mogelijk na de vaststelling aan uw OR moet worden verstrekt. Op basis van deze informatie kan uw OR vervolgvragen stellen.

Sociaal

Ook ten aanzien van het sociaal beleid heeft uw bestuurder een zelfstandige verplichting om uw OR éénmaal per jaar van informatie te voorzien (artikel 31b, lid 1 en 2 WOR). Deze informatie bestaat onder andere uit de aantallen en de verschillende groepen werknemers, informatie over opleidingen en de opbouw van het personeelsbestand, maar ook aan het aantal

personen dat werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst. Mocht uw bestuurder een collectief ontslag overwegen, dan zal dat uit deze informatie moeten blijken. De informatie moet daarom zowel de actuele stand van zaken weergeven als de verwachtingen voor het komende jaar.

Advies

Het tweede belangrijke recht bij een voornemen tot bedrijfseconomisch ontslag is uw adviesrecht. Dit recht is vastgelegd in artikel 25 WOR. Wil uw bestuurder een besluit nemen over een onderwerp dat in dit artikel is genoemd, dan moet hij zijn plannen eerst aan uw OR voorleggen voor advies. In het kader van collectief ontslag zijn de volgende onderwerpen relevant:

- de beëindiging van werkzaamheden van de onderneming of een belangrijk onderdeel daarvan;
- overdracht van de zeggenschap over (een onderdeel van) de onderneming;
- een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming.

Uw bestuurder moet uw OR om advies vragen op het moment dat uw advies nog van wezenlijke invloed kan zijn. Dit moment kunt u ook zelf in de gaten houden, als u middels het recht op informatie voldoende op de adviesaanvraag heeft kunnen anticiperen.

Timing

Voor wat betreft de timing van de adviesaanvraag, moeten uw bestuurder en uw OR rekening houden met de volgende zaken:

Uw invloed op het sociaal plan

Bij een collectief ontslag kunnen vakbonden en werkgever(sorganisaties) in overleg een sociaal plan opstellen. Hierin leggen ze vast welke voorzieningen ze treffen om de gevolgen van het ontslag voor de werknemers op te vangen, zoals het recht op outplacement, mogelijkheden voor herplaatsing of een aanvullende vergoeding. Uw OR kan hierover meeonderhandelen. Dat is geen wettelijk vastgelegd recht, maar over het algemeen staan werkgevers hier wel open voor. Uw

OR weet tenslotte ook als geen ander wat uw achterban nodig heeft. U kunt in uw advies de voorwaarde opnemen dat het sociaal plan ook rekening houdt met de eisen die uw OR stelt.

Uw bestuurder hoeft het sociaal plan op zichzelf niet voor instemming aan uw OR voor te leggen. Het plan kan echter regelingen bevatten die wél uw instemming nodig hebben. Bekijk het sociaal plan daarom altijd goed en stel kritische vragen!

- Over de adviesaanvraag moet uw bestuurder minimaal éénmaal met uw OR overleggen. Hierbij is het belangrijk dat hij de gevolgen voor de werknemers en de maatregelen om deze gevolgen op te vangen aan uw OR kenbaar maakt.
- Uw OR moet vervolgens binnen een redelijke termijn over de adviesaanvraag beslissen. In overleg met uw bestuurder kunt u bepalen welke termijn redelijk is. Deze termijn is niet wettelijk bepaald. In de praktijk is een termijn van minimaal één maand meestal het uitgangspunt.
- Adviseert uw OR het plan niet uit te voeren zoals voorgesteld, en neemt de bestuurder dat advies niet over, dan heeft uw bestuurder één maand wachttijd waarin hij het voorgenomen besluit niet mag uitvoeren (artikel 25, lid 6 WOR). Uw OR kan zich in die maand tot de Ondernemingskamer wenden om het besluit definitief te blokkeren.

Collectief

Er is sprake van collectief ontslag als een werkgever binnen een periode van drie maanden de arbeidsovereenkomsten van minimaal 20 werknemers binnen hetzelfde werkgebied beëindigt. De werkgever moet

stok achter de deur is dat de rechter het gegeven (collectieve) ontslag achteraf kan terugdraaien, mocht de werkgever niet aan de WMCO hebben voldaan.

Ontslagvergunning

De regels voor een collectief ontslag gelden ongeacht de manier waarop de werkgever de arbeidsovereenkomsten beëindigt; of dat nu via UWV, de kantonrechter of met wederzijds goedvinden is. Is er geen sprake van een beëindiging met wederzijds goedvinden, dan toetst UWV het ontslag. Daarbij bekijkt UWV ook of uw bestuurder zich heeft gehouden aan de WOR. Heeft uw bestuurder uw OR bijvoorbeeld niet om advies gevraagd, dan kan UWV de ontslagaanvraag voor uw organisatie afwijzen. UWV kan ook individuele ontslagaanvragen afkeuren. Uw bestuurder heeft er dus alle belang om uw OR om advies te vragen!

Joost Kokje en Maxime van Dort, advocaten bij TaylorWessing, tel.: (088) 024 30 40 e-mail: j.kokje@taylorwessing.com en m.vandort@taylorwessing.com, www.taylorwessing.com

zich dan houden aan de Wet melding collectief ontslag. In de WMCO staat dat de ondernemer het voorgenomen ontslag moet melden aan UWV en de betrokken vakbonden. In deze melding moet hij ook aangeven of de werkgever een OR heeft en of hij de OR om advies heeft gevraagd over het collectief ontslag. Naast de Wet op de ondernemingsraden (WOR) waarborgt dus ook de WMCO uw adviesrecht. Een

Bedrijfseconomisch ontslag en de NOW

Heeft een werkgever subsidie aangevraagd op grond van de NOW, dan heeft bedrijfseconomisch ontslag gevolgen voor de vaststelling van de hoogte van die subsidie. Omdat de loonsom van de organisatie in dat geval lager wordt, zal ook de subsidie lager uitvallen.

Afhankelijk van de tranche van de NOW (1, 2 of 3) kan hier ook nog een boete aan gekoppeld zijn.

Vorbereiding

Dat het ontslag deze consequenties kan hebben, betekent echter niet dat de werk-

gever niet alvast voorbereidingen zou kunnen treffen voor een bedrijfseconomisch (collectief) ontslag na afloop van de subsidieperiode. Heeft uw bestuurder het voornemen om te reorganiseren na afloop van de subsidieperiode, dan kan hij uw OR tijdens de lopende subsidie al van de nodige informatie voorzien en om advies vragen over de voorgenomen reorganisatie. Zo is uw OR al goed geïnformeerd en kunt u de plannen alvast bijsturen waar nodig. Uw bestuurder kan de reorganisatie dan direct na de subsidieperiode in gang zetten.