

Reorganiseren (in tijden van Corona)

Helaas noodzaakt de Coronacrisis sommige sportorganisaties tot reorganiseren. Hieronder zetten we kort een aantal handvatten uiteen om je als werkgever op weg te helpen. Voor meer informatie neem gerust contact op met de WOS.

Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

Voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is een ontslagvergunning van het UWV Werkbedrijf (verder: UWV) vereist of er kan een einde worden gemaakt aan de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werkgever en werknemer leggen dan gezamenlijk in een overeenkomst de voorwaarden voor ontslag vast. Hieronder wordt alleen ingegaan op het aanvragen van een ontslagvergunning bij UWV.

Procedure UWV algemeen

UWV zal de ingediende ontslagaanvraag met enige terughoudendheid toetsen, de zogenaamde "marginale toetsing", omdat je als werkgever je organisatie zodanig moet kunnen inrichten dat het voortbestaan daarvan ook op langere termijn verzekerd is. Als werkgever moet je je wel verantwoorden voor je beslissing. De vraag waar het eigenlijk om draait is of je als werkgever in redelijkheid tot je besluit (tot reorganiseren) hebt kunnen komen.

In de uitvoeringsregels van UWV staat aangegeven welke informatie van een werkgever wordt verlangd om aannemelijk te kunnen maken dat het verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk is. Die informatie verschilt al naar gelang de bedrijfseconomische reden die de werkgever aanvoert (zie hiervoor [paragraaf 1.3, pagina 9, UWV uitvoeringsregels](#)). Aan de hand van die informatie moet worden getoetst of hetgeen je als werkgever aanvoert de beslissing voldoende ondersteunt, waarbij eventuele andere voor de hand liggende oplossingen mede kunnen worden betrokken.

Uit de regelgeving volgt kort gezegd:

- dat de aangevoerde bedrijfseconomische omstandigheden moeten worden onderbouwd met stukken waaruit blijkt dat je als werkgever deze terecht aanvoert (zie boven);
- je als werkgever moet toelichten welke maatregelen je neemt en dat deze ten dienste staan van een doelmatige bedrijfsvoering;
- dat moet worden toegelicht dat het aantal vervallen arbeidsplaatsen logisch samenhangt met de ernst van de bedrijfseconomische omstandigheden en de getroffen maatregelen.

Kortom, de keuze van jou als werkgever om bepaalde arbeidsplaatsen te laten vervallen en andere wel te laten bestaan, moet onderbouwd worden.

A) Procedure UWV Werkbedrijf: ontslag van minder dan 20 werknemers

UWV

Voor de verkrijging van een ontslagvergunning op grond van bedrijfseconomische redenen bij UWV moet aan 4 voorwaarden worden voldaan:

- er moet een bedrijfseconomische reden zijn;
- de functie van de werknemer moet boventallig zijn;
- er moet voldaan zijn aan het afspiegelingsbeginsel*;
- de werknemer is niet te herplaatsen.

*het afspiegelingsbeginsel is een wettelijk voorgeschreven selectiemethode die bepaalt wie er wel en wie niet ontslagen wordt.

CAO Sport

Op grond van artikel 35 CAO Sport moet bij een ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van de werknemers die onder deze cao vallen, de werkgever

- de sociale gevolgen betrekken bij zijn beslissing;
- de vakbonden, de medezeggenschap en de *werknemers** tijdig informeren over de voorgenomen beslissing;
- met de vakbonden overleggen over de sociale gevolgen van de voorgenomen beslissing.

* zie onder informatieplicht werknemers

Kort gezegd: als er een ontslagvergunning moet worden verkregen bij UWV, zal overleg met zowel vakbonden als de medezeggenschap moeten plaatsvinden én zal er in veel gevallen een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad moeten worden gedaan.

Let op: Op grond van de CAO Sport kunnen werknemers van sportorganisaties van wie de arbeidsovereenkomst eindigt door een reorganisatie, twee jaar als interne kandidaat solliciteren als hun eigen functie weer beschikbaar komt.

Ondernemingsraad

Een belangrijke inkrimping van de organisatie/ beëindiging van werkzaamheden is adviesplichtig. Dit betekent dat je als werkgever op grond van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), de ondernemingsraad officieel advies moet vragen.

In de adviesaanvraag dient een uitvoerige beschrijving van het voorgenomen besluit te worden gegeven met daarbij een onderbouwing die dat besluit kan dragen (zie onder het kopje "Praktisch" het reorganisatieplan).

Artikel 25 WOR schrijft voor dat bij het vragen van advies aan de ondernemingsraad een overzicht moet worden verstrekt van de te verwachte gevolgen van het besluit voor de werknemers en de maatregelen die de werkgever in dat verband wil treffen. Veelal zal worden verwezen naar het overleg dat met vakbonden zal worden gevoerd over het sociaal plan.

Informatieplicht werknemers op grond van de Uitvoeringsregels UWV

Op grond van de Uitvoeringsregels ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen van UWV ben je als werkgever met 10 tot 50 personeelsleden *verplicht* elk besluit dat kan leiden tot verval van arbeidsplaatsen of verandering van de arbeid *van ten minste 25% van het personeel* in een vergadering met de werknemers te bespreken en daarover advies te vragen. Als een personeelsvertegenwoordiging (pvt) is ingesteld moet je als werkgever in plaats van de personeelsvergadering de pvt raadplegen. Zonder raadpleging neemt UWV de aanvraag niet in behandeling.

Let op: het instellen van een pvt kan dus zeer waardevol zijn. Dat betekent namelijk dat je met een beperkte delegatie van het personeel in gesprek kan gaan en niet het gehele personeel hoeft in te lichten over de aanstaande reorganisatie; dit voorkomt onrust. Daarbij kan met de pvt een geheimhoudingsplicht worden overeengekomen! Ook zorgt de instemming van de pvt doorgaans tot een beter acceptatievermogen onder de rest van het personeel.

Tip: indien een gesprek met de personeelsvergadering niet wenselijk is, zorg indien mogelijk dat je als werkgever (net) onder het percentage van 25% blijft.

B) Procedure UWV Werkbedrijf: ontslag van meer dan 20 werknemers

UWV

Indien je als werkgever

- 20 of meer werknemers;
- binnen een regio;
- binnen een periode van 3 maanden

wegens bedrijfseconomische redenen wil ontslaan en je hebt NOW 2 aangevraagd, dan moet je als werkgever, voordat je een ontslagaanvraag kan indienen bij het UWV:

- melding doen bij de vakbonden (FNV Sport en Bewegen, CNV Vakmensen en De Une ; en
- minimaal 4 weken overleg plegen met de vakbonden, en als dat geen soelaas biedt:
- een verzoek tot mediation doen bij de Stichting van de Arbeid.

In de NOW 2 is opgenomen dat je als werkgever géén extra boete bent verschuldigd als je een akkoord hebt bereikt met de vakbonden ten aanzien van het collectief ontslag. Zonder akkoord (periode van 4 weken proberen), dien je eerst een mediation verzoek in te dienen bij de STAR. Kom je er dan nog niet uit dan kun je als werkgever wel het verzoek tot collectief ontslag doen bij UWV. Echter, als werkgever ontvang je een boete van 5% over het totale subsidiebedrag. Ook de correctie van 100% van de loonkosten van de werknemers voor wie een ontslagaanvraag wordt ingediend blijft bestaan. Het verschil met NOW 1 is dat geen 50% extra boete moet worden terug betaald.

CAO Sport

Daarnaast gelden de bijkomende voorwaarden uit de CAO Sport: de werkgever dient:

- de sociale gevolgen te betrekken bij zijn beslissing;
- naast de vakbonden, ook de medezeggenschap en de werknemers tijdig te informeren over de voorgenomen beslissing (zie ook onder rol ondernemingsraad);
- met de vakbonden overleggen over de sociale gevolgen van de voorgenomen beslissing (dit is op grond van de wet al noodzakelijk).
Zie boven onder het kopje "CAO Sport".

Ondernemingsraad en Informatieplicht werknemers op grond van de Uitvoeringsregels UWV

Als werkgever moet je een adviesaanvraag indienen bij de ondernemingsraad. Zie boven onder het kopje "Ondernemingsraad". Ook de regels met betrekking tot de informatieplicht werknemers op grond van de Uitvoeringsregels van het UWV zijn van toepassing.

Sociaal Plan

In een sociaal plan worden de sociale gevolgen voor de werknemers die in aanmerking komen voor ontslag, uiteen gezet. Voor de relatief kleine organisaties in de Sport zal zo'n plan niet omvangrijk hoeven zijn. Voorwaarden die minimaal moeten worden opgenomen zijn:

- opzegtermijnen
- transitievergoeding.

Veelal bestaat het overleg met de vakbonden uit het opstellen van het sociaal plan (vastleggen van de sociale gevolgen).

Transitievergoeding

Bij de beëindiging van het dienstverband vanwege bedrijfseconomische redenen is een transitievergoeding verschuldigd. De transitievergoeding bedraagt 1/3 bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld en vaste emolumenten per gewerkt dienstjaar en is van toepassing vanaf de eerste dag van het dienstverband.

Praktisch

Vorbereiding

Een reorganisatie gaat doorgaans gepaard met veel onrust. Om dit zoveel mogelijk te voorkomen een goede voorbereiding cruciaal. Praktisch betekent dit dat je als werkgever een reorganisatieplan opstelt.

Dit plan is cruciaal en is de fundering van:

- de noodzaak van de reorganisatie
- de inhoud van het (voorgenomen) reorganisatiebesluit; en
- het doel van dat besluit.

Dit plan kun je ook gebruiken voor de adviesaanvraag voor de ondernemingsraad (zie boven). Voor het opstellen van dit plan kan het volgende stappenplan worden gebruikt:

- 1) Breng de onderbouwing van de bedrijfseconomische reden ([Paragraaf 1.3, pagina 9, UWV uitvoeringsregels](#)) in kaart en zorg voor de juiste bijlagen;
- 2) Zet uiteen wat de prognoses zijn voor de organisatie bij gewijzigd en ongewijzigd beleid;
- 3) Bepaal welk bedrag minimaal aan personeelskosten moet worden bespaard om de organisatie weer financieel gezond te maken c.q. financieel te houden;
- 4) Zet uiteen welke andere kostenbesparende maatregelen zijn en/of kunnen worden genomen;
- 5) Bepaal welke arbeidsplaatsen komen te vervallen en hoe de resterende werkzaamheden worden verdeeld;
- 6) Bepaal de ontslagvolgorde (eerst de contracten voor bepaalde tijd, met een niet vastgelegde arbeidsomvang en de zzp'ers)
- 7) Bij het gedeeltelijk vervallen van uitwisselbare functies wordt de ontslag keuze bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Volg daarbij het stappenplan dat het UWV hanteert;
- 8) Bekijk de herplaatsingsmogelijkheden binnen de organisatie;
- 9) Bekijk of er werknemers zijn voor wie een opzegverbod van toepassing is;
- 10) Bereken de transitievergoedingen van de werknemers waarvan de functie boventallig is;

Tijdljn

De aanvraag bij UWV bestaat uit 3 digitale formulieren:

Deel A: gegevens werkgever;

Deel B: gegevens van de werknemer(s) voor wie ontslag wordt aangevraagd;

Deel C: onderbouwing van uw aanvraag.

Als de ontslagaanvraag compleet is, geeft UWV aan dat zij deze binnen **4 weken** kan afhandelen. Het kan langer duren als er een extra ronde nodig is van hoor en wederhoor.

Vervolgens moet je als werkgever rekening houden met de **opzegtermijn**. Deze is opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Indien sprake is van collectief ontslag, dien je voordat de ontslagaanvraag kan worden ingediend, **vier weken** in overleg te treden met de vakbonden.

Indien de ondernemingsraad om advies moet worden gevraagd, houd er dan rekening mee dat je de adviesaanvraag minimaal één keer met de ondernemingsraad bespreekt in de overlegvergadering. Vervolgens heeft de ondernemingsraad een **redelijke termijn** om advies uit te brengen.

Al met al moet je als werkgever best een periode wachten totdat sprake is van het einde van het dienstverband van werknemers voor wie een ontslagvergunning is aangevraagd.

Voorlopige aanvraag

Het is mogelijk om een *voorlopige* aanvraag bij UWV in te dienen. Dat geeft tijd om alle benodigde stukken en onderbouwing bij elkaar te zoeken. Ook biedt dit de mogelijkheid om met de betrokken werknemers te proberen om de arbeidsovereenkomsten met wederzijds goedvinden te beëindigen. Alleen formulier A moet in dat geval volledig worden ingevuld. Als bijlage moet een lijst worden meegestuurd met daarop de naam, het adres en het burgerservicenummer van de werknemer(s) voor wie een ontslagvergunning wordt aangevraagd.

Informatie

Op de website van het UWV vind je uitgebreide informatie over [Werkgever en ontslag](#).

Voor vragen neem ook gerust contact op met de WOS via info@sportwerkgever.nl/ 026 483 44 50.