

REORGANISEREN VIA UWV ANNO 2024

Jan Meijer (UWV) en Barbara Filippo (SteensmaEven)

Labour |
Law United

Programma

- Spelregels reorganisatie incl. actualiteiten en belangrijke rechtspraak in de:
 - voorbereidingsfase
 - uitvoeringsfase
 - fase daarna.
- De éénpersoonsreorganisatie... als we het redden binnen de ons gegunde tijd ;-).

Labour |
Law United

Reorganiseren: een blijvend actueel thema, ook in 2024

Maar... wat houdt reorganiseren eigenlijk in?

- Anders/opnieuw inrichten van een onderneming: denk aan een inkrimping, sluiting maar ook een herstructurering, outsourcing, insourcing, overname, etc.;
- **Veelal ontslag** al dan niet in combinatie met bevestiging of wijziging arbeidsvoorwaarden voor achterblijvers.

Veel spelregels ter bescherming van werknemers waar zowel in de voorbereidingsfase, de uitvoeringsfase als de fase daarna mee rekening moet worden gehouden. Maar... gelukkig ook veel hulpmiddelen vanuit UWV.

Relevante UWV-regels en hulpmiddelen

Relevante regelgeving UWV-ontslagprocedure:

- Artikel 7:669 lid 1 en lid 3 sub a BW en 7:671a BW (opzegging wegens bedrijfseconomische redenen via UWV);
- Artikel 7:670 lid 1 t/m 4, 8 en 10 BW (opzegverboden) en 7:670a lid 1 t/m 4 BW (uitzondering tijdens opzegverboden)
- Ontslagregeling;
- Regeling UWV Ontslagprocedure;
- Besluitwerkgebieden;
- Besluiten over verplicht gebruik formulieren;
- Uitvoeringsregels ontslagprocedure;
- Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen, **versie april 2023**; en
- (als sprake is van een collectief ontslag) WMCO.

Relevant hulpmiddel:

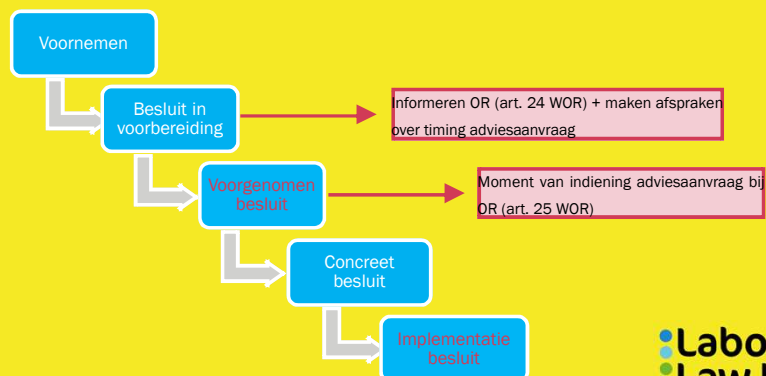
- Rekentool afspiegelingsbeginsel (op telefonisch verzoek te verkrijgen via 088 – 898 2070)

Alle Uitvoeringsregels zijn te vinden op: <https://www.uwv.nl/nl/ontslag/uitvoeringsregels>

REGELS IN DE VOORBEREIDINGSFASE

Stap 1 voorbereidingsfase: advies vragen (i)

Als de reorganisatie gepaard gaat met de beëindiging van werkzaamheden van een **belangrijk** deel van de onderneming, een **belangrijke** inkringing of een **belangrijke** wijziging binnen de organisatie → dan **tijdig** advies vragen aan de OR op de voet van art. 25 lid 1 sub c, d of e WOR (let ook op art. 35b lid 4 WOR bij kleine ondernemingen zonder OR of PvT bij een krimp van 25%):



Stap 1 voorbereidingsfase: advies vragen (ii)

Tips & tricks voor de praktijk 1:

- ❑ Geef het adviestraject van een reorganisatie altijd zo vorm dat het aansluit op de besluitvorming;
 - Makkelijk als er één reorganisatiebesluit is en de gevolgen daarvan al zijn uitgewerkt: één adviesaanvraag;
 - Maar soms wordt er in fases gereorganiseerd: doorgaans dan eerst een principebesluit, gevolgd door bepaalde (uitvoerings)fases of natuurlijke veranderingen. Wat dan?
 - Medezeggenschapsrechten moeten bij gefaseerde besluitvorming goed worden geborgd: voorkom dat onduidelijkheid ontstaat over de fasering én waarborg dat fasering geen afbreuk doet aan effectiviteit van de medezeggenschap;
 - Maak goede afspraken met de OR over de vormgeving van een gefaseerde adviestraject, denk aan eerst een hoog-over (**paraplu**) adviesaanvraag over reorganisatievoornemen an sich (let in dat verband ook op art. 25 lid 1 sub n WOR als er een externe deskundige wordt betrokken!), gevolgd door latere (deel)adviesaanvragen als meer zicht is op de daadwerkelijke uitvoering van de voorgenomen reorganisatie.

Stap 1 voorbereidingsfase: advies vragen (iii)

Tips & tricks voor de praktijk 2: welke informatie moet worden gegeven in een goede reorganisatie adviesaanvraag?

- De beweegredenen van de reorganisatie;
- De financiële gevolgen;
- Een overzicht van het oude versus het nieuwe organogram van de organisatie;
- Hoe wordt het kennisniveau en de kwaliteit na de reorganisatie gewaarborgd?;
- Als er nieuwe functies ontstaan: de nieuwe functieomschrijvingen;
- Als er arbeidsplaatsen verdwijnen: een duidelijke reden daarvoor;
- Wijzigen de werkzaamheden van bestaande functies? Zo ja, op welke manier en wordt er scholing aangeboden? Verandert dit iets in de arbeidsvoorwaarden?;
- Een overzicht van alle uitwisselbare functies;
- Als medewerkers boventallig worden: hoeveel? Wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast?
- Is herplaatsing mogelijk? Hoe wordt dit concreet beoordeeld? Worden vacatures gedeeld? Worden er nu arbeidsplaatsen door externe of tijdelijke medewerkers bezet die kunnen worden ingevuld voor boventalligen? Hoe worden medewerkers geselecteerd op nieuwe functies?;
- Wijzigt de standplaats van werknemers? Zo ja, wat gebeurt er met de reiskostenvergoeding?;
- Wijzigen arbeidsvoorwaarden van medewerkers?;
- Wordt er een sociaal plan opgesteld? Met wie (vakbonden / OR / eenzijdig)? Inhoud sociaal plan op hoofdlijnen?;
- Als er geen sociaal plan komt: hoe worden de gevolgen voor de werknemers dan opgevangen?;
- Wat is het tijdsplan van de reorganisatie?;
- Wanneer vindt de communicatie richting het personeel plaats?.

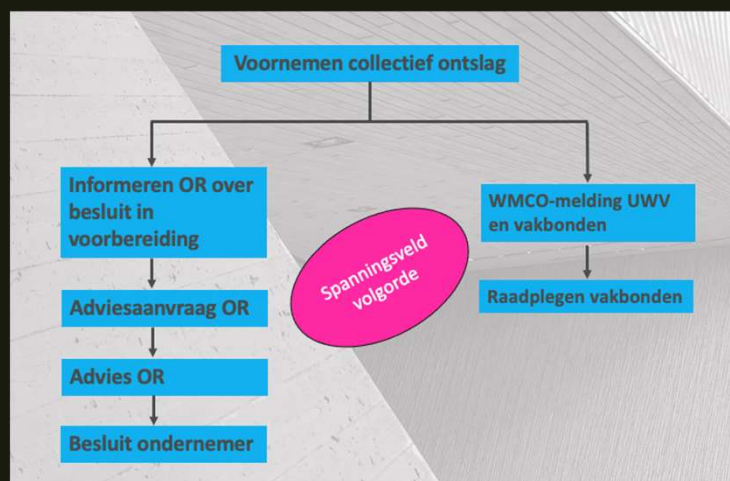
Stap 2 voorbereidingsfase: WMCO-verplichtingen

Als het voorgenomen reorganisatiebesluit de **beëindiging** van de arbeidsovereenkomsten van (i) tenminste 20 werknemers (ii) werkzaam in één (UWV-)werkgebied (iii) binnen een tijdvak van drie maanden (**HvJ EU 11 november 2020, ECLI:EU:C:2020:898 (Marclean) = hekje schuiven bij tellen!**) (iv) om redenen die niet de persoon van de werknemer betreffen (v) op initiatief van de werkgever met zich brengt → dan collectief ontslag en dus WMCO van toepassing:

- **tijdig** online WMCO-melding doen bij UWV via webformulier (<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/collectief-ontslag>); en
- **tijdig** informeren en raadplegen van de relevante vakbonden met als doel tot verzachtende maatregelen te komen (sociaal plan sluiten, maar dit is geen resultaatsverplichting). Minimaal één overleg met vakbonden.

tijdig = uiterlijk gelijktijdig aan indiening adviesaanvraag bij OR, maar liever eerder zodat OR sociaal plan mee kan nemen in adviestraject → HvJ EG 27 januari 2005, C-188/03 JAR 2005, 52 (Junk/Kühnel)

Niet vergeten te doen: UWV neemt ontslagaanvragen nl. pas in behandeling na (complete) WMCO-melding en blijk van raadpleging van de vakbonden en de OR. Toch opgezegd of tot beëindiging met wederzijds goedvinden gekomen **zonder** WMCO-melding bij UWV/raadpleging vakbonden? → opzegging binnen 2 maanden vernietigbaar of billijke vergoeding (art. 7 lid 1 en 2 WMCO).



Stap 2 voorbereidingsfase:
Stroomschema collectief
ontslag i.c.m. adviestraject

Stap 2 voorbereidingsfase: WMO ook van toepassing bij beslissingen van hogerhand!!!

- **Twee kernverplichtingen WMO** gelden ongeacht of de collectieve ontslag beslissing wordt genomen door de werkgever of door “een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming”. De werkgever kan zich dus niet verschuilen achter een van hogerhand genomen beslissing;
- **Ratio?** In een steeds internationalere omgeving kan het voorkomen dat een binnen of buiten de EU gevestigde controlerende onderneming besluit tot een collectief ontslag bij een in de EU gevestigde dochteronderneming. Om potentiële problemen met informatievoorziening te voorkomen, rusten de WMO-verplichtingen op de werkgever waar het collectief ontslag zich feitelijk voordoet;
- Het begrip ‘**over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming**’ doelt volgens het HvJ EU op “*elke onderneming die met de werkgever waar het collectief ontslag zich feitelijk voordoet, is verbonden door middel van deelnemingen in het maatschappelijk kapitaal van de werkgever of door middel van andere juridische banden die haar in staat stellen beslissende invloed op de besluitvormingsorganen van de werkgever uit te oefenen en hem te dwingen collectief ontslag te overwegen of daartoe over te gaan*” (Hof van Justitie 7 augustus 2018, ECLI:EU:C:2018:653 [Bichat e.a./Aviation Passage Service Berlin HmbH & Co](#)).

Stap 3 voorbereidingsfase: bepalen ontslagvolgorde (i)

Bepalen welke werknemers binnen de **bedrijfsvestiging** (van art. 14 Ontslagregeling) voor ontslag in aanmerking komen: → **onderscheid tussen:**

- **Unieke functies:** als unieke functie vervalt, komt de werknemer die deze functie vervult voor ontslag in aanmerking;
- **Uitwisselbare functies (art. 13 Ontslagregeling en Hoofdstuk 2 UWV Uitvoeringsregels):**
 - a) functies die onderling en vice versa naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden, vereiste competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie **vergelijkbaar** zijn; én
 - b) naar niveau en beloning **gelijkwaardig**.

Let op! Niet laten leiden door alleen benaming functies en/of functieprofielen, maar ook kijken naar de invulling ervan in de praktijk en functies op basis daarvan a.h.v. gezichtspunten uit art. 13 Ontslagregeling met elkaar vergelijken, rekening houdend met een zekere gewenningsperiode → **Hoge Raad 15 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:229 (KLM)**. Tip bij twijfel over uitwisselbaarheid functies: schakel onafhankelijk en onpartijdig bureau in dat gedegen onderzoek doet! Zie ook **Gerechtshof Amsterdam 28 februari 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:535 (Primus Wafer)**.

- Bij verval van de gehele categorie van uitwisselbare functie(s): raakt iedereen in deze functie(s) boventallig;
- In geval van een krimp binnen de categorie uitwisselbare functies in de bedrijfsvestiging:
 - eerst **afscheid** nemen van **flexibele schil** (let daarbij op subgroepen uit Uitvoeringsregels UWV!);
 - daarna **afspiegelen** op de **peildatum** (artikel 11 en 12 Ontslagregeling).



Vergeet niet: UWV heeft hier een **rekentool** voor!!!

Stap 3 voorbereidingsfase: bepalen ontslagvolgorde (ii)

Bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel moet worden gekeken naar de werknemers die werkzaam zijn **binnen** de categorie uitwisselbare functies.

Hoe bepaal je of een werknemer werkzaam is binnen de categorie uitwisselbare functies?

→ **HR 14 juli 2017, ECLI:NL:HR:2017:1349 (tante Louise)**: kijken naar de aanstelling van de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst, de bijbehorende loonschaal en de werkzaamheden die de werkgever op grond van die aanstelling in de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer **kan** verlangen te verrichten (i.p.v. naar de werkzaamheden die de betrokken werknemer feitelijk verricht).

Uitstapje bij **stap 3**: beperkt aantal mogelijkheden om v/h afspiegelingsbeginsel af te wijken - **algemeen**

- Bij inlenende derde **onder leiding en toezicht tewerkgestelde werknemer** die niet kan worden vervangen (art. 11 lid 4 Ontslagregeling);
- **Onmisbare werknemer** met zodanige bijzondere kennis en bekwaamheden waardoor ontslag te bezwaarlijk is voor onderneming (art. 11 lid 5 Ontslagregeling);
- Werknemers met een **arbeidsbeperking** (art. 11 lid 6 Ontslagregeling);
- Bij **vervallen loonkostensubsidie** (art. 11 lid 7 Ontslagregeling). Werknemer waarvoor subsidie is bedoeld, zal moeten afvloeien tenzij werknemer in feite regulier werk doet en even productief is als reguliere werknemer;
- **Stoelendansmethode**, mits nieuwe functie **niet uitwisselbaar** is met oude vervallen functie, zie ook **Hoge Raad 15 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:229 (KLM)**. Maar lastig vanwege verplichte toepassing omgekeerde afspiegelingsbeginsel op geschikte werknemers bij herplaatsing als deel werkzaamheden oude vervallen functie terugkeert in nieuwe functie (zie onder stap 4 hierna). **Tip: objectievere geschiktheid werknemers voor herplaatsing zoveel mogelijk (denk aan afname test door extern bureau, herplaatsingscommissie, etc.).**

Uitstapje bij **stap 3**: beperkt aantal mogelijkheden om v/h afspiegelingsbeginsel af te wijken – **bij cao**

Talenteregeling in cao, ook wel 10%-regeling genoemd (zie art. 16 Ontslagregeling en hoofdstuk 2.13 Uitvoeringsregels UWV).

Ontslag-cao, maar alleen als onafhankelijke en onpartijdige cao-ontslagcommissie is ingesteld die in de plaats van UWV ontslagaanvragen beoordeeld (zie art. 7:669 lid 6 BW jo. art. 7:671a lid 3 BW).

Stap 4 voorbereidingsfase: herplaatsing (i)

Herplaatsingsinspanningen verrichten (art. 7:669 lid 1 BW, art. 9 en 10 Ontslagregeling en hoofdstuk 3 UWV Uitvoeringsregels):

- kort en goed: **actieve zoektocht** binnen het hele concern van de werkgever, **waarbij 'intern' voor 'extern' gaat**, zie **Hoge Raad, 13 juli 2018, JAR 2018/202 (ANWB)**, onder **omstandigheden ook internationaal**.
- **zoeken naar een passende functie (incl. passende plaatsmakerspositie)**: functie/positie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer (art. 9 lid 3 Ontslagregeling);
- **scholing** aanbieden als er een herplaatsingsmogelijkheid bestaat waarvoor werknemer geschikt gemaakt kan worden: zie toelichting Ontslagregeling en **Hoge Raad, 13 juli 2018, JAR 2018/202 (ANWB)**;
- **redelijke herplaatsingstermijn**: gelijk aan de voor de werknemer geldende wettelijke opzegtermijn ex art. 7:672 lid 2 BW of 26 weken als de werknemer een arbeidshandicap heeft. **Let op!** De herplaatsingsinspanningsverplichting start op de dag waarop de werkgever bekend wordt dat functie van de werknemer zal komen te vervallen. De redelijke herplaatsingstermijn vangt echter aan op datum waarop UWV op de ontslagaanvraag beslist. De herplaatsingsinspanningsverplichting loopt m.a.w. (nog lang) door na de beslissing van UWV;
- **geen resultaatsverplichting**: gaat om wat in de gegeven omstandigheden in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd = **HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64 (SIEP)**.

Stap 4 voorbereidingsfase: herplaatsing (ii)

Tip voor de praktijk: span je als werkgever echt in voor herplaatsing!

Niet alleen risico op afwijzing ontslaanvraag door UWV (resp. afwijzing ontbindingsverzoek hierna) als herplaatsingsinspanningsverplichting is geschonden, maar potentieel ook op toekenning billijke vergoeding aan werknemer → zie bijvoorbeeld **Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 14 oktober 2024 ECLI:NL:GHARL:2024:6312** ('verschuilen' grote, internationale werkgever achter vacaturestop leidde i.c. tot billijke vergoeding van EUR 109.723,27).

Voer ten minste eenmaal een herplaatsingsgesprek: vraag wat werknemer zelf wil en maak goede (schriftelijke) begeleidingsafspraken zodat je die later bij je ontslaanvraag aan UWV kunt overleggen.

Stap 4 voorbereidingsfase: herplaatsing (iii)

Bij meerdere geschikte boventallige werknemers voor herplaatsing op een passende functie mag de werkgever de werknemer selecteren die het meest geschikt is, **tenzij** sprake is van verval van een functie waarbij een deel van de werkzaamheden van die functie wordt voortgezet in een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de vervallen functie → **dan moet omgekeerd worden afgespiegeld** binnen de pool van geschikte boventallig geraakte werknemers (zie toelichting Ontslagregeling).

Let op!

Het gaat bij de toepassing van het **omgekeerde afspiegelingsbeginsel** om werknemers die reeds geschikt zijn voor de nieuwe functie, en dus niet om werknemers die met behulp van scholing alsnog geschikt gemaakt kunnen worden voor de nieuwe functie!!!

Hoge Raad, 13 juli 2018, JAR 2018/202 (ANWB).

Stap 5 voorbereidingsfase: eerst vso aanbieden?

Afweging: eerst vso aanbieden of eerst (voorlopige) ontslagaanvraag indienen bij UWV om eventuele tactische ziekmeldingen voor te zijn:

- Werkgever kan voorlopige ontslagaanvraag indienen (= alleen A-deel ontslagformulieren) en UWV vragen om termijn om met werknemer te onderhandelen over een beëindiging met wederzijds goedvinden;
- 14 dagen uitstel voor voeren onderhandelingen + onder omstandigheden verlenging van enkele dagen mogelijk (tip voor de praktijk: dien samen met jurist/advocaat wederpartij een gezamenlijk nader uitstelverzoek in en vraag expliciet om een bepaalde uitsteltermijn);
- als regeling wordt bereikt opnieuw 14 dagen uitstel voor bedenktijd werknemer: vergeet UWV niet direct te informeren als werknemer beroep doet op bedenktijd. In dat geval voortzetting ontslagprocedure bij UWV en dus snel B- en C-deel ontslagformulieren indienen.

Bij hele grote reorganisaties vaak minder praktisch om eerst voorlopige ontslagaanvragen in te dienen omdat HR/Legal praktisch minder goed in staat zal zijn veel vaststellingsovereenkomsten in slechts 14 dagen tijd uit te moeten onderhandelen. **Tip voor de praktijk in dat geval: vraag van tevoren na bij de business of er de verwachting is dat bepaalde (dreigend) boventallige werknemers zich uit tactische redenen zouden kunnen ziekmelden en dien alleen voor deze werknemers een voorlopige aanvraag in.**

Stap 6 voorbereidingsfase: verzamelen gegevens (i)

Verzamelen benodigde gegevens t.b.v. indiening ontslagaanvraag → Werkgever moet middels ontslagaanvraag aannemelijk kunnen maken dat sprake is van:

- 1) **bedrijfseconomische redenen: keuze uit subcategorieën:**
 - a) slechte of slechter wordende financiële situatie;
 - b) werkvermindering;
 - c) organisatorische of technische veranderingen;
 - d) bedrijfsverhuizing;
 - e) beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming;
 - f) vervallen (loonkosten)subsidie.

Welke informatie en onderliggende stukken ter onderbouwing bij UWV moet worden aangeleverd, is afhankelijk van de gekozen subcategorie(ën) bedrijfseconomische redenen. **Let op!** Meerdere subcategorieën = meer informatie aanleveren!!!!

- 2) waardoor arbeidsplaatsen structureel dienen te vervallen (= noodzaak tot verval arbeidsplaats, voor doelmatige bedrijfsvoering niet zijnde vanwege uitbesteding aan een derde partij, zie ook volgende slide);
- 3) waaronder die van werknemer (zie stap 3 voorbereidingsfase op voorgaande slides);
- 4) dat natuurlijk verloop geen oplossing biedt (= afscheid genomen van flexibele schil?); en
- 5) herplaatsing binnen redelijke termijn niet mogelijk is (zie stap 4 voorbereidingsfase op voorgaande slides).

Stap 6 voorbereidingsfase: verzamelen gegevens (ii)

Ad. 2) “Noodzakelijk verval arbeidsplaatsen”: ‘Makkelijk’ als werkgever op zich staat. Maar wat als werkgever onderdeel uit maakt van een groep? Hoe dan toetsen of noodzaak tot verval arbeidsplaatsen er is?



artikel 3 Ontslagregeling: “Indien arbeidsplaatsen vervallen bij een werkgever, wiens onderneming deel uitmaakt van een **groep**, of die meer dan één onderneming in stand houdt, wordt de **noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen** beoordeeld aan de hand van de omstandigheden die van toepassing zijn op de **onderneming** waar de **arbeidsplaatsen vervallen**.”

En wat als sprake is van één vennootschap met verschillende zelfstandige bedrijfsonderdelen? Hoe dan toetsen?



Hoge Raad, 13 juli 2018, JAR 2018/202 (ANWB): “(...) de noodzaak van het vervallen van arbeidsplaatsen kan dan worden beoordeeld aan de hand van de bedrijfseconomische omstandigheden van het zelfstandige bedrijfsonderdeel waar de arbeidsplaatsen vervallen.”

Labour |
Law United

**UITVOERING
REORGANISATIE VIA
UWV**

UWV-procedure op hoofdlijnen

1. Aanvraag opstellen:

- Ontslagaanvraagformulier(en) invullen op uwv.nl en zorgen voor alle benodigde bijlagen bij de ontslagaanvraag.

2. Aanvraag indienen:

- Ingevulde **A-, B- en C-formulier** indienen via Werkgeversportaal (*zie volgende slide*);
- Inloggen met e-Herkenning.

3. UWV beoordeelt aanvraag:

- Niet compleet? **8 dagen** om aan te vullen. **Niet compleet** gemaakt? UWV neemt aanvraag **niet in behandeling**;
- Compleet? UWV neemt aanvraag in behandeling. Behandeling gaat verder via Zivver of per post.

4. Verweermogelijkheid werknemer:

- UWV stuurt **complete aanvraag** naar werknemer plus verweerformulier;
- Werknemer heeft 14 dagen voor verweer. Gebruik **verweerformulier** is niet verplicht (maar heeft wel de voorkeur).

5. Eventueel tweede (en soms ook derde) ronde:

- Reactietermijn door UWV vastgesteld. Eerst reactie werkgever, daarna reactie werknemer. Meestal schriftelijk soms mondeling. **Tip voor de praktijk: vraag om een mondelinge behandeling!**
- Mogelijk daarna nog een (schriftelijk) ronde als UWV nodig vindt.

6. Beslissing UWV: UWV verleent ontslagvergunning of niet.

7. UWV stuurt beslissing naar werkgever, werknemer en eventueel gemachtigde.



Standaardformulieren UWV

- **A-deel:** gegevens werkgever en algemene ontslaggegevens;
- **B-deel:** persoonsgebonden informatie per werknemer;
- **C-deel:** onderbouwing bedrijfseconomische redenen: a.h.v. vragenlijst C-deel plus bijlagen moet werkgever aannemelijk (kunnen) maken dat sprake is van:
 - 1) bedrijfseconomische omstandigheden = terughoudende toets (???)
 - 2) noodzakelijk verval van arbeidsplaatsen voor doelmatige bedrijfsvoering (niet zijnde door uitbesteding aan een derde partij);
 - 3) waaronder die van werknemer = afspiegelingsbeginsel correct toegepast / unieke functie vervallen?;
 - 4) natuurlijk verloop geen oplossing = eerst afscheid genomen van flexibele schil?; en
 - 5) Er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn = als gezegd inspanningsverplichting voor werkgever: redelijkheidstoets conform **HR 18 Januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64 (SIEP)**.
- C-deel bevat ook vragen over adviestraject OR en WMCO-verplichtingen (**zie stap 1 en 2 voorbereidingsfase voorgaande slides**): bewijzen van overleggen als bijlagen bij C-deel.



FASE NA VERKREGEN TOESTEMMING UWV

Oordeel **UWV**: twee smaken

- Toestemming **geweigerd** door UWV → Ontbindingsverzoek op a-grond indienen bij kantonrechter. Toetsing aan dezelfde regels als UWV. Als werknemer zich na UWV-procedure maar vóór start ontbindingsprocedure ziekmeldt, geldt opzegverbod tijdens ziekte niet (zie **HR 18 februari 2022, ECLI:NL:HR:2022:276**);
- Toestemming **verleend** door UWV → werkgever kan opzeggen:
 - Geldende opzegtermijn in acht nemen, minus proceduretijd bij UWV mits minimaal een maand opzegtermijn resteert. Let op: toestemming is altijd maar beperkt geldig!!! Vergeet dus niet tijdig op te zeggen!!!;
 - Transitievergoeding of vergoeding ex artikel 7:673b BW aan werknemer betalen;

Wederindiensttredingsvoorwaarde

- Na einde dienstverband: wederindiensttredingsvoorwaarde van 26 weken niet schenden;
- Werknemer kan zich binnen 2 maanden nadat schending hem/haar bekend werd / had moeten zijn maar uiterlijk binnen 2 maanden na verstrijken 26 wekenperiode tot de kantonrechter wenden met verzoek de arbeidsovereenkomst ter **herstellen** of hem een **billijke vergoeding** toe te kennen **als herstel niet meer mogelijk is als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen** werkgever (art. 7:682 lid 1 sub b BW);
- **Let op!** bij herstel van de arbeidsovereenkomst, blijft de transitievergoeding in beginsel verschuldigd tenzij de rechter een voorziening ex art. 7:682 lid 6 BW treft, zoals bijv. veroordeling tot terugbetaling (**HR 25 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:80 (Amsta)**). **Vergeet hier dus aan werkgeverszijde niet om te vragen!!!**

Samenvattend: reorganisatie in vogelvlucht

Advies vragen aan OR/PVT/PvG (als de WOR dat vereist).

WMCO-melding UWV en vakbonden doen (incl. raadplegen vakbonden) als sprake is van collectief ontslag.

Bepalen ontslagvolgorde. Unieke vs. uitwisselbare functies. Voor krimp binnen categorie uitwisselbare functies: eerst verwijderen flexibele schil. Als beoogde reductie hiermee niet kan worden bereikt dan toepassen afspiegelingsbeginsel.

Herplaatsingsinspanningen verrichten gelijk aan de duur van de wettelijke opzegtermijn: **let op!** Redelijke herplaatsingstermijn begint o.g.v. UWV-Uitvoeringsregels pas te lopen na datum beslissing ontslagaanvraag, terwijl de herplaatsingsinspanningsverplichtingen an sich al eerder aanvangen.

Keuze wel / geen voorlopige aanvraag indienen met oog op risico tactische ziekmeldingen. Proberen regeling te treffen met werknemers om zo tot een beëindiging met wederzijds goedvinden te komen.

Indienen ontslagaanvragen voor werknemers die niet instemmen met een beëindiging met wederzijds goedvinden. **Bedrijfseconomische omstandigheden en noodzakelijk verval van unieke functie voor doelmatige bedrijfsvoering aannemelijk maken middels goede toelichting op / bij C-formulier!** Na verkregen toestemming UWV opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn minus proceduretijd. Werknemer heeft recht op transitievergoeding, hogere vergoeding sociaal plan of andere cao-voorziening als bedoeld in art. 7:673b BW.

Na opzegging met toestemming UWV: gedurende 26 weken na einddatum voldoen aan wederindiensttredingsvoorwaarde.

ÉÉNPERSOONS- REGORGANISATIE

Eénpersoonsreorganisatie

Advies vragen aan OR/PvT/PvG? → alleen als **belangrijke wijziging** in de zin van art. 25 WOR / art. 35b lid 4 WOR met zich brengt of als gaat om de WOR-bestuurder (maar dan op de voet van art. 30 WOR).

Geen WMCO-verplichtingen: want slechts éénerkwerker.

Bepalen ontslagvolgorde: als unieke functie simpel → functie vervalt dan immers. Als krimp van 1 arbeidsplaats in pool uitwisselbare functies → afspiegelingsbeginsel toepassen als niet om arbeidsplaats in flexibele schil gaat.

Herplaatsingsinspanningen verrichten gelijk aan de duur van de wettelijke opzegtermijn: **let op!** Redelijke herplaatsingstermijn begint o.g.v. UWV-Uitvoeringsregels pas te lopen na datum beslissing ontslagaanvraag, terwijl de herplaatsingsinspanningsverplichtingen an sich al eerder aanvangen.

Keuze wel / geen voorlopige aanvraag indienen. Proberen regeling te treffen met werknemer.

Indienen ontslagaanvraag als werknemer niet instemt met regeling → **Knelpunt:** hoe maak je bedrijfseconomische omstandigheden en noodzakelijk verval van unieke functie voor doelmatige bedrijfsvoering aannemelijk bij UWV, m.n. als deeltaken worden herverdeeld over andere functies? Zie bijv. kantonrechter **Den Haag 25 februari 2021 ECLI:NL:RBDHA:2021:1662 (TUI-zaak)**: zekere mate van terughoudendheid in toetsing, werkgever moet ruimte hebben om dergelijke beleidsbeslissingen te nemen. Doelmatigheid = bijv. minder rapportagelijnen, verbeterde efficiëntie, kostenbesparing. **Goed uitleggen in ontslagaanvraag en relevante stukken ter onderbouwing aanleveren!**

Na opzegging met toestemming UWV: gedurende 26 weken na einddatum voldoen aan wederindiensttrekingsvoorwaarde.

