



vhp2

# Reorganisatie en ontslag: wat VHP2 samen met jou kan doen

VHP2 Samen komen we verder



## Inhoudsopgave

|   |   |
|---|---|
| Ontslag, dat mag niet zomaar .....                        | 3 |
| Wat (niet) te doen bij ontslag wegens reorganisatie?..... | 5 |
| Wat kan VHP2 voor je doen? .....                          | 8 |

## Reorganisatie en ontslag

Een reorganisatie zorgt bij de meeste werknemers voor veel onrust. Als je functie verandert of vervalt, gaat dat vaak gepaard met grote onzekerheid. Het is dan een geruststellende gedachte dat je een beroep kunt doen op specialisten van de vakbond. Zij hebben vaker met dit bijltje gehakt en kunnen je bijstaan met deskundig advies. Ook komen ze op voor jouw rechten. In dit whitepaper lees je meer over die rechten, wat VHP2 voor je doet bij een reorganisatie en wat je zelf kunt doen.

Reorganisaties zullen er altijd zijn. Iedereen kan ermee te maken krijgen. Met name door de COVID-crisis verwacht het UWV in 2021 een terugval van het aantal banen tot het niveau van 2018<sup>1</sup>. De crisis heeft de maak- en technologische industrie in volle omvang bereikt. Uit een enquête die de werkgeversvereniging FME onder haar leden heeft gehouden naar de gevolgen van de coronapandemie, blijkt dat maar liefst bijna 80% van de bedrijven in de technologische sector ook volgend jaar nog te maken krijgt met omzetsdaling of niet groeit. Reorganisaties lijken onvermijdelijk.

<sup>1</sup> <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-arbeidsmarktprognose-2021.pdf>

# Ontslag, dat mag niet zomaar

Bij zo'n reorganisatie heb jij als werknemer specifieke rechten. Een bedrijf mag je niet zomaar ontslaan. Er moet aan allerlei voorwaarden worden voldaan. Een paar stappen moeten altijd worden gezet:

## 1. Overleg voeren met personeel.

Bedrijven met meer dan vijftig werknemers hebben een ondernemingsraad. De wet vereist dat die in een vroeg stadium om advies wordt gevraagd, zodat er nog wezenlijke invloed kan worden uitgeoefend. Ook bij kleinere ondernemingen is advies inwinnen bij een afvaardiging van het personeel nodig.

## 2. Melden bij UWV en vakbonden.

Bij collectief ontslag (waar meestal sprake van is bij grote bedrijven) moet het UWV worden ingelicht, evenals de vakbonden. Doel van het overleg met de bonden is dat er wordt gesproken over hoe het bedrijf de gevolgen van ontslag verzacht. Meestal betekent dit dat er een sociaal plan wordt opgesteld. Daarin worden afspraken vastgelegd over bijvoorbeeld de hoogte van de ontslagvergoeding, uitbetaling van openstaande vakantiedagen, werk-naar-werktraject of scholing. Een sociaal plan is geen verplichting maar komt er meestal wel, omdat het voor bedrijven efficiënter is om collectieve afspraken te maken dan afzonderlijke.





### **3. Bedrijfseconomische noodzaak aantonen.**

Wil het UWV ontslagen accepteren, dan moet een werkgever aantonen dat verval van arbeidsplaatsen echt noodzakelijk is. Als redelijke grond geldt bijvoorbeeld omzetverlies, een teruglopende orderportefeuille of bedrijfsbeëindiging. Als financiën de drijfveer zijn, moet het bedrijf de boeken laten zien en een prognose afgeven voor het komend half jaar.

### **4. Volgorde bepalen.**

Een bedrijf mag niet naar eigen inzicht mensen aanwijzen voor ontslag maar moet een bepaalde volgorde aanhouden. Eerst komen pensioengerechtigden en flexwerkers aan de beurt. Voor vaste krachten geldt het afspiegelingsprincipe. Dit betekent dat per leeftijdsgroep (15-25, 25-30, 35-45, 45-55, 55 jaar en ouder) wordt gekeken wie het kortste dienstverband heeft. Voorheen gold het last in, first out-principe voor het gehele personeelsbestand, maar het gevolg daarvan was dat vooral jongeren boventallig werden verklaard. Daardoor ontstond een onevenwichtige leeftijdsopbouw.

### **5. Mogelijkheden tot herplaatsing bekijken.**

Een werkgever krijgt alleen een ontslagvergunning als hij kan aantonen dat er binnen het bedrijf geen andere, passende functie is voor een werknemer. Met passend wordt bedoeld dat het werk aansluit bij opleiding, ervaring en vaardigheden. Als het bedrijf verhuist, moet worden bekeken of mensen het werk kunnen volgen. Daarbij geldt een reistijd van anderhalf uur doorgaans nog als 'redelijk'.



## Wat (niet) te doen bij ontslag wegens reorganisatie?

Als nu in jouw geval ontslag aan de orde is, komt de werkgever met een voorstel. Wat is dan wijsheid? Wat moet je (niet) doen? We geven je zes tips:

### 1. Laat je niet onder druk zetten.

Het kan gebeuren dat een werkgever erop aandringt om snel te tekenen. Je hoeft daar niet aan mee te werken. Neem de documentatie mee naar huis en lees het daar rustig door. Bedenk dat je ook als je al een vaststellingsovereenkomst hebt getekend, nog terug kunt. Je moet dan wel binnen veertien dagen in actie komen.

### 2. Raadpleeg een jurist.

Laat een arbeidsjurist of -advocaat checken of afspraken die je werkgever met je wil maken, wel echt in jouw belang zijn. Als een overeenkomst niet correct is opgesteld, loop je bijvoorbeeld kans dat je ontslagvergoeding lager uitvalt dan waar je wettelijk recht op hebt.

### 3. Maak een tegenvoorstel.

Als je je niet kunt vinden in het voorstel van de werkgever, kun je ervoor kiezen om een tegenvoorstel te doen. Misschien kun je tot betere voorwaarden komen. Vaak valt er te praten over zaken als vergoeding van scholingskosten of de opzegtermijn.

### 4. Stel je WW-uitkering veilig.

Hoewel een reorganisatie en ontslag vaak lang van te voren worden aangekondigd, kan het zijn dat je niet zomaar ander werk vindt. Dan wil je niet in een situatie terechtkomen zonder inkomen. In de overeenkomst moet daarom bijvoorbeeld duidelijk naar voren komen dat het initiatief van het ontslag bij de werkgever ligt. Verder moet je er rekening mee houden dat je om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering, beschikbaar moet zijn voor werk. Ook moet je dan voldoen aan de sollicitatieplicht.

De uitkering bedraagt de eerste twee maanden 75 procent van je laatstverdiende loon en daarna 70 procent. Maar bedenk wel dat het totaalbedrag is gemaximeerd tot 39.000 euro per jaar.





## 5. Bewaar alle communicatie.

Als je bezwaar maakt, of als er een conflict ontstaat, dan sta je sterker als je alle correspondentie hebt bewaard. Denk hierbij aan brieven en e-mails. Documentatie helpt het UWV of een rechter om te beoordelen of je ontslag terecht is of niet.

## 6. Blijf positief.

Een andere functie, ontslag, de impact daarvan is voor iedereen anders. Veel hangt af van hoe je in elkaar zit, hoe lang je ergens werkt, hoe betrokken je bent en je persoonlijke omstandigheden. De een ziet verandering als een kans, de ander als een bedreiging. Verlies van je baan betekent soms dat je door een rouwfase moet. Ontslag kan je verdrietig, boos of somber maken. Wat kan helpen, is om de tijd te nemen en de situatie te leren accepteren. Blijf positief, het komt altijd goed. Als je outplacement krijgt aangeboden, kan dat perspectief bieden. Soms helpt het om een coach in de arm te nemen. Ook het UWV en de vakbond hebben mogelijkheden om je te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan.

## Wat VHP2 voor je kan doen

VHP2 is een relatief kleine vakvereniging die je niet alleen een luisterend oor biedt maar je ook daadwerkelijk helpt om op te komen voor je rechten. Kenmerkend voor ons is dat we dat liefst doen op basis van de dialoog. Het is onze overtuiging dat een goed gesprek de beste resultaten oplevert, maar dat wil niet zeggen dat we confrontaties uit de weg gaan.

Wij behartigen sinds 1949 de belangen van professionals in de hightech. Mensen die werkzaam zijn bij bedrijven als Philips, Signify, ASML en NXP. Daarnaast zijn we ook bekend met de maakindustrie en staan we de professionals bij die werkzaam zijn bij mooie bedrijven als Fokker, Stork en DAF. Doordat we veel persoonlijk contact met hen hebben, weten we als geen ander wat er leeft. We beschikken over veel specialistische kennis over de sector en hebben ruime ervaring op het gebied van collectieve afspraken. Dat kan een cao zijn maar dus ook een sociaal plan.



### Knokken voor een goed sociaal plan

Onze inzet bij een sociaal plan is altijd om er voor jou het maximale uit te halen. Dat betekent dat we gaan voor een hoge transitievergoeding. Daarnaast proberen we voor elkaar te krijgen dat je budget krijgt om in zee te gaan met een outplacementbureau dat bij jou behoeften past. Verder regelen we dat je tijd krijgt om je voor te bereiden op de overgang naar ander werk. Loopbaanbegeleiding is ook vrijwel altijd onderdeel van het plan. Tot slot zoeken we in onderhandelingen naar regelingen die vrijwillig vertrek mogelijk maken. Dat biedt kansen voor mensen om misschien al wat eerder met pensioen te gaan of om hun carrière een andere richting in te sturen.

### Kosteloze rechtsbijstand

Leden van VHP2 krijgen bij ontslag kosteloos rechtsbijstand. Je moet dan wel langer dan een half jaar lid zijn. Het mag ook niet zo zijn dat je bij het aangaan van je lidmaatschap al kon weten dat je rechtsbijstand nodig zou hebben.



## Ook hulp voor wie geen of kort lid is

Natuurlijk helpen we je ook als er een juridisch geschil ontstaat tijdens de eerste zes maanden van je lidmaatschap, of als er al een conflict is voor je lid bent. Je betaalt dan inschrijfgeld (650 euro), wat recht geeft op tien uur juridische bijstand. Daarna geldt een uurtarief van zeventig euro. We gaan er dan wel vanuit dat je minimaal twee jaar lid blijft.

## Wat we nog meer doen

Een speerpunt van VHP2 is duurzame inzetbaarheid. De focus ligt daarbij op wat je zelf kunt doen om je inzetbaarheid te beïnvloeden, zoals een gezonde leefstijl en investeren in vakmatige en persoonlijke ontwikkeling. Dat doen we onder meer door voorlichting te geven en workshops te houden maar ook door coaching te bieden. We maken hiervoor afspraken met werkgevers, wat onder meer resulteert in projecten die werknemers veerkrachtig maken. Op die manier ben je eigenlijk altijd klaar voor verandering, ook als die het gevolg is van een reorganisatie.

## Wil je meer weten over wat VHP2 voor jou kan betekenen?

Neem dan vrijblijvend contact met ons op of word lid.  
Kijk op [www.vhp2.nl](http://www.vhp2.nl).

**VHP2** Samen komen we verder

