

NIEUWSFLITS

Reorganisatie? Onderhandelen met vakbond of OR.

De gevolgen van de kredietcrisis maken het voor ondernemers soms noodzakelijk om de arbeidsovereenkomsten met hun werknemers te wijzigen of hun bedrijf te reorganiseren. De ondernemer dient dan te onderhandelen met vertegenwoordigers van zijn personeel, zoals vakbonden of de ondernemingsraad. Hij is niet geheel vrij in zijn keuze voor een onderhandelingspartner en de bevoegdheden van zijn onderhandelingspartners zijn verschillend. Wanneer moet met wie waarover onderhandeld worden?

Wanneer de ondernemer arbeidsovereenkomsten wil wijzigen of mensen wil ontslaan is hij meestal wettelijk verplicht te overleggen met vakbonden of met de Ondernemingsraad (OR), terwijl in een aantal gevallen zelfs hun instemming vereist is. In deze nieuwsflits leggen wij uit met wie waarover onderhandeld moet worden, welke werknemers door gemaakte afspraken gebonden zijn en wanneer er de mogelijkheid is om zelf de onderhandelingspartner te kiezen.

Wijziging arbeidsovereenkomst

Vakbond

In veel bedrijfstakken worden de arbeidsovereenkomsten door een CAO geregeld, die gesloten is door vakbonden en werkgevers. Deze CAO's gelden ook voor de werknemers in de bedrijfstak, die niet bij een vakbond zijn aangesloten, maar zij zijn hier niet aan gebonden. Wanneer nieuwe CAO-voorwaarden voor een ongeorganiseerde werknemer slechter zijn dan de oude, heeft hij dus de mogelijkheid om de nieuwe voorwaarden niet te accepteren. De werkgever kan problemen hierover voorkomen door in de arbeidsovereenkomsten van al zijn werknemers op te nemen dat de CAO inclusief toekomstige wijzigingen wordt gevolgd.

Ondernemingsraad

De werkgever die niet aan een CAO gebonden is en in zijn onderneming een ondernemingsraad (OR) heeft, is verplicht de instemming van de OR te verkrijgen bij vaststelling, wijziging of intrekken van onder meer "een belonings- of een functiewaarderingsstelsel" (art. 27, lid 1 sub c Wet op de Ondernemingsraden (WOR)) en "een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid" (art. 27, lid 1 sub e WOR). Dit betreft dus beleidswijzigingen en niet de concrete maatregelen. In tegenstelling tot wat bij de CAO het geval is, bindt de instemming van de OR niet de individuele werknemers aan het door de werkgever genomen besluit. Wil de ondernemer de nieuwe regeling op zijn werknemers toepassen en is daarvoor wijziging van hun arbeidsovereenkomst nodig, dan

moet dus iedere werknemer daarmee nog (stilzwijgend) instemmen. Wanneer in de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen is de kans groot dat de kantonrechter de met de OR overeengekomen beleidswijziging als redelijk en billijk zal beoordelen.

Reorganisatie, collectief ontslag en sociaal plan

Wanneer een bedrijf gereorganiseerd moet worden dient volgens de WOR altijd de OR om advies gevraagd te worden. De ondernemer is niet verplicht het advies van de OR over te nemen. Wanneer hij dit doet, moet hij wel gemotiveerd uitleggen waarom hij het advies niet opvolgt. Heeft hij dit niet of onvoldoende gedaan dan is het waarschijnlijk dat de Ondernemingskamer te Amsterdam, wanneer de OR hierom vraagt, het reorganisatiebesluit zal vernietigen.

Indien door de reorganisatie meer dan 20 mensen ontslagen zullen worden is sprake van collectief ontslag en moeten volgens de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) belanghebbende vakverenigingen geraadpleegd worden. Doel van de verplichting tot raadpleging is om de vakbonden de mogelijkheid te geven tot het doen van voorstellen om de negatieve gevolgen van het ontslag te beperken. De verplichting tot overleg is een inspanningsverplichting en geen resultaatverplichting. Wanneer de werkgever zich wel voldoende inspant, maar niet tot overeenstemming komt met de vakbonden zal de ontslagprocedure bij het UWV Werkbedrijf vertraging oplopen en loopt hij meer risico dat de ontslagvergunning geweigerd zal worden.

De afspraken die de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers over een reorganisatie maken kunnen zij vastleggen in een sociaal plan. In sommige CAO's is vastgelegd dat een sociaal plan met de vakbonden uitonderhandeld moet worden. Echter, ook in dat geval geldt dat al in een vroeg stadium het advies van de OR gevraagd dient te worden. Een met de vakbonden overeengekomen sociaal plan kan vastgelegd worden in de vorm van een CAO met alle verplichtingen die daarbij horen. De ongeorganiseerde werknemer zal zich slechts met succes tegen het sociaal plan kunnen verzetten, indien de uitkomst daarvan voor hem duidelijk onbillijk is. De kantonrechter volgt namelijk in principe de afspraken van het sociaal plan.

Wanneer de ondernemer niet aan een CAO gebonden is of wanneer de onderhandelingen met de vakbeweging mislukken heeft hij de mogelijkheid om in overleg met de OR een sociaal plan vast te stellen. De afspraken uit een met de OR overeengekomen sociaal plan worden niet per definitie door de kantonrechter overgenomen. Dit geeft individuele werknemers meer kansen om zich met succes tegen het plan te verzetten.

OR of vakbond?

Wanneer er de mogelijkheid is om te kiezen tussen onderhandelen met de vakbonden of met de OR kan het aantrekkelijk zijn om voor de laatste te kiezen. De problemen van het bedrijf komen dan niet op straat te

RUSSELL ADVOCATEN

liggen en waarschijnlijk heeft de OR meer begrip voor de moeilijke situatie waarin de onderneming verkeert. De vakbonden behartigen immers niet slechts de belangen van hun leden in deze onderneming, maar moeten ook oog hebben voor die van de bedrijfstak als geheel, dus voor de collega's én concurrenten van de onderneming. Nadeel van onderhandelen met de OR is wel dat eventuele afspraken minder bindende kracht hebben dan afspraken met de vakbonden.

Nadere informatie

Uit het bovenstaande blijkt dat de ondernemer soms kan kiezen maar dat de juiste keuze niet altijd evident is. De arbeidsrechtsspecialisten van Russell Advocaten reiken u graag de helpende hand. Meer informatie over ontslag, vakbonden en de OR vindt u in ons Handboek Ontslagrecht

Contactpersoon: mr. Reinier W.L. Russell (info@russell.nl).

Indien u meer informatie wenst omtrent de bovenstaande onderwerpen dan zijn wij u hierbij graag van dienst. U kunt hiervoor dagelijks contact opnemen met ons kantoor. De algemene adresgegevens vindt u hiernaast.

