

Blogreeks 'Herstructureren in crisistijd'

De onderneming in moeilijkheden: Drie alternatieven voor reorganisaties met gedwongen ontslag

Datum: 25 november 2022

Als gevolg van de recente economische ontwikkelingen komen steeds meer ondernemingen in zwaar weer terecht. Ook het aantal uitgesproken faillissementen neemt sinds kort weer toe. Belangrijk is daarom dat u op tijd de problemen binnen uw onderneming signaleert en daarop de juiste acties onderneemt. In deze tweede blog van de 8-delige blogreeks 'Herstructureren in crisistijd', gaat Anne Haverkort in op drie alternatieven voor reorganisaties met gedwongen ontslag.

Als uw onderneming in financiële moeilijkheden verkeert, lijkt een besparing op personeelskosten door middel van een reorganisatie met gedwongen ontslag vaak onvermijdelijk. Dit is echter niet eenvoudig te realiseren en niet in alle gevallen wenselijk. In deze blog worden drie alternatieven geschetst.

Alternatief 1: Natuurlijk verloop en/of vrijwillig vertrek

Allereerst kan worden bezien of een natuurlijk verloop (deels) een oplossing kan bieden met werknemers die zelf vertrekken of met pensioen gaan, in combinatie met een niet-verlenging van tijdelijke contracten en al dan niet een tijdelijke vacaturestop. Daarnaast kan vrijwillig vertrek worden gestimuleerd aan de hand van een vrijwillige vertrekregeling. Met een dergelijke regeling kan regelmatig gedwongen ontslag (grotendeels) worden voorkomen. Dit kan ook een optie zijn voor werknemers die met vervroegd pensioen willen. Door een tijdelijke versoepeling van de zogenoemde Regeling voor vervroegde uittrekking (RVU) kan vervroegd pensioen fiscaal aantrekkelijk zijn.

Voor uw onderneming is het daarom van belang om goed in zicht te hebben waar de reductie zou moeten plaatsvinden en na te denken over een maximumaantal deelnemers, bij voorkeur per functie(categorie), om leegloop te voorkomen. Let op: indien u als werkgever de dienstverbanden beëindigt van meer dan 20 werknemers binnen een periode van 3 maanden (niet-verlenging van tijdelijke contracten niet meegerekend), dan gelden de aanvullende verplichtingen uit de [Wet melding collectief ontslag](#) (WMCO). Daarnaast is het van belang dat u zorgt voor een goede informatievoorziening aan de werknemers. Vergeet niet de medezeggenschapsorganen te betrekken waar nodig. In onze volgende blog bespreken wij wanneer de ondernemingsraad (OR) moet worden ingeschakeld bij een voorgenomen reorganisatie.

Alternatief 2: Outplacement en/of herplaatsing

Naast natuurlijk verloop en/of vrijwillig vertrek kunt u als werkgever outplacement aanbieden om werknemers te begeleiden naar ander werk binnen de organisatie als er voldoende werk voorhanden is (al dan niet ter vervanging van ingeleende krachten) of buiten de organisatie in kansrijke beroepen. Voor om- of bijscholing bestaan verschillende regelingen en subsidies, bijvoorbeeld [het STAP-budget](#), [de SLIM-regeling](#) of [de subsidieregeling omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en techniek](#). Let op dat de OR een instemmingsrecht heeft voor het invoeren (of wijzigen) van een regeling op het gebied van personeelsopleiding.

Alternatief 3: Collegiale uitleen (detachering) vs. insourcing

Een derde alternatief is het detacheren van werknemers bij een andere werkgever totdat er weer voldoende werkzaamheden voorhanden zijn. Gedurende de lockdown in de coronacrisis is hiervan in verschillende branches gebruikgemaakt om de personeelskosten (grotendeels) op te vangen. Collegiale uitleen kan ook als middel worden ingezet bij werk naar werk trajecten. Let wel dat voor het uitleenen van personeel, onder leiding en toezicht van de inlener, een verplichte registratie nodig is in het

handelsregister, de zogenoemde [WAADI-registratie](#). Het tegenovergestelde is overigens ook denkbaar: mogelijk is er werk uitbesteed dat weer door uw onderneming zelf kan worden gedaan tegen gereduceerde kosten.

Kortom

Het is van belang om te onderzoeken of de bovengenoemde alternatieven een uitkomst kunnen bieden voordat u als werkgever overgaat tot een reorganisatie met gedwongen ontslag.

Heeft u vragen en/of wenst u advies over welke maatregelen u kunt treffen? Neem dan gerust contact op met één van onze specialisten. Wij zijn u graag van dienst.

Voor meer informatie:

Anne Haverkort

+31 30 25 95 528

annehaverkort@vbk.nl