

GAAN WE MEER REORGANISEREN?

Ik schreef het eerder: reorganisatie in goede tijden is handig. De mensen die boventallig worden, hebben het vertrouwen snel een nieuwe baan te vinden. Minder verzet daarom en het ontslag is goedkoper.

In goede tijden is er ook een tekort aan vakbekwame mensen. Reorganisaties voorkomen door met het zittend personeel het personeelstekort op te lossen werkt echter niet. Die behoefte aan reorganisatie kan gebaseerd zijn op van alles. Het sluiten van een afdeling, andere werkprocessen, verlagen van de loonkosten of omdat de werkgever niet verder kan met een oud team. Lang zittende werknemers zijn dikwijls moeilijk uit hun comfortzone van een lang dienstverband te halen. Werknemers noemen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet voor niets een vast contract, hoewel daar niets vast is. Het vertrouwen dat her- of omscholing gaat helpen ontbreekt wel eens, net als de animo bij de werknemer om zich op eigen initiatief te scholen.

Werknemers die langer bij een bedrijf zitten, hebben zelf ook behoefte aan verandering na jaren trouwe dienst. Het kan ook zijn dat de werkdruk van een bedrijf, juist door de economische groei, hen te groot is vanwege een persoonlijke gezinssituatie. Mensen blijven zelden nog langer dan vijftien jaar bij een bedrijf. Hun employability wordt bij een langer dienstverband overigens eerder kleiner dan groter. Kortom, de rek gaat er een keer uit. Ofschoon ik zelf de vijftig inmiddels ben gepasseerd, durf ik toch te zeggen dat er niets op tegen is om een team te verjongen met vakbekwame jonge mensen. Ja, ik weet dat ook oudere werknemers veel vakbekwaamheid hebben en die up to date houden. Oudere werknemers kunnen veel baat hebben bij het wisselen van baan. Op de werkvloer is een optimale balans denkbaar tussen oudere en jongere werknemers, tussen nieuwe verse kennis en gerijpte ervaring. Een werkgever doet er goed aan daarvoor een loopbaanbeleid te ontwikkelen, waarin promotie en demotie ook aan de orde komen. Een 'up or out' systeem,

zoals dat bestaat bij 'the big firms', is ook mogelijk. Maar dat moet duidelijk worden afgesproken en beleidsmatig zijn ondersteund. Reorganiseren is eigenlijk een van de makkelijkste gronden voor ontslag van de mensen die men kwijt wil. Reorganiseren is de vrijheid van het ondernemerschap. Andere ontslaggronden zijn vaak lastig zonder deugdelijk opgebouwd dossier.

Reorganiseren wordt wel gezien als een truc om werknemers kwijt te raken, maar is zeker verdedigbaar en een efficiënte manier om snel verandering door te voeren. Als er maar een duidelijk plaatje is van voor en van na een reorganisatie en dat een dergelijke reorganisatie bij het UWV en de boventallig verklaarde werknemer rationeel te verdedigen is.

Reorganiseren om inflexibel personeel kwijt te raken, kent hindernissen. Met vacatures voor vakbekwame nieuwe werknemers moet de werkgever oppassen als hij de boventallig verklaarde werknemer eruit wil krijgen.

Eind vorig jaar oordeelde de kantonrechter over het aanbieden van een passende functie in het kader van herplaatsing. Wanneer een werkgever kiest voor reorganisatie bindt hij zich aan een herplaatsingsperiode voor de boventallige werknemers. Ook wanneer de herplaatsingsperiode is afgelopen, maar daarvoor al duidelijk was dat er een nieuwe vacature kwam, is de werkgever verplicht de boventallige werknemer deze vacature te laten vervullen als het een passende functie is. Op basis van deze uitspraak moet de ondernemer bij reorganisatie de functies van de werknemers die hij graag ziet vertrekken, laten vervallen. Voor de nieuwe mensen die hij wil aannemen moet hij andere functies creëren. Dan voorkomt hij de herplaatsingsplicht. En u mag het van me aannemen: de werknemer die ontslagen wordt, zal zijn ontslag echt als nieuwe uitdaging zien. Men is na ontslag tegenwoordig zelden meer dan een paar maanden werkloos.

Hoewel, ik kan niet uitsluiten dat er dit jaar meer wordt gereorganiseerd dan vorig jaar.



MARCUS DRAAISMA,

advocaat bij Palthe Oberman
Advocaten. Reageren?
draaisma@paltheoberman.nl