



REORGANISATIE...

► EN NU?

Een reorganisatie in jouw bedrijf! Ineens is die aankondiging er. En nu? Gaat alles op z'n kop? Wat zijn de gevolgen? Raak jij je baan kwijt, of kun je blijven? En je collega's dan? Komt er een sociaal plan en wat staat daarin?

Met deze informatie willen we je helpen wat overzicht te bieden met welke dingen je mogelijk te maken krijgt de komende periode.



Vakmensen



Als het bedrijf waar jij werkt reorganiseert dan betekent dit een periode van verandering en onzekerheid. Zodra de reorganisatie gevolgen heeft voor de werknemers, moet jouw werkgever hierover advies vragen aan de ondernemingsraad.

CNV Vakmensen speelt als vakbond hierin een belangrijke rol. Wij brengen de gevolgen voor de werknemers in kaart. Als er banen verdwijnen dan vindt CNV Vakmensen in ieder geval een paar dingen heel belangrijk:

- Gedwongen ontslagen moeten, wanneer mogelijk, worden voorkomen.
- Worden werknemers begeleid naar ander werk (bij dezelfde werkgever of ergens anders)?
- Worden mensen op eerlijke manier gecompenseerd als ze hun inkomen kwijt raken?

CNV Vakmensen maakt hierover in veel gevallen afspraken met jouw werkgever. Die worden vastgelegd in een document dat we een 'sociaal plan' noemen.

Sociaal plan

Een sociaal plan is bedoeld om de gevolgen van de reorganisatie zo goed mogelijk op te vangen. In het sociaal plan staan bijvoorbeeld afspraken over:

- de personele gevolgen
- een extra vergoeding bovenop de wettelijke transitievergoeding
- begeleiding naar ander werk

CNV Vakmensen kijkt grondig naar de reden van de reorganisatie. Gaat het alleen om personeelsuitdunning en dus het maken van (nóg) meer winst? Dan zal het bedrijf daar ook voor moeten betalen, met een stevig sociaal plan. Of zit het bedrijf echt in de problemen? En gebeurt dit alles om een totaal faillissement te voorkomen? Dan onderhandelt CNV Vakmensen meer bescheiden. Maar dan moet de boekhouding daarvoor wel het bewijs leveren.

Leden van de vakbond krijgen inspraak in het sociaal plan. Gaan zij akkoord met de gemaakte afspraken dan geldt het sociaal plan voor alle werknemers (ook voor niet-

vakbondsleden). Lid zijn van de vakbond is dus belangrijk. Want alleen dan kun je hierover meebeslissen.

Ben je nog geen lid van CNV Vakmensen? Doe het nu! Of overtuig je collega van het belang, zodat hij of zij nu lid wordt.

Personele gevolgen: wie wordt er ontslagen?

Er zijn regels voor de volgorde waarin werknemers worden ontslagen. Uitgangspunt is dat uit elke leeftijdscategorie een evenredig en eerlijk aantal mensen voor ontslag wordt aangemeld. Er zijn vijf leeftijdscategorieën: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar tot pensioengerechtigde leeftijd. Het is dus niet zo dat degene die als laatste binnenkwam als eerste weer wordt ontslagen. Wel is het zo dat mensen die eigenlijk al met pensioen (AOW) hadden kunnen zijn, maar zijn blijven doorwerken, bij een ontslagronde als eersten moeten vertrekken. Binnen de vijf leeftijdsgroepen speelt het aantal dienstjaren bij het bedrijf wel weer een rol. Er zijn ook uitzonderingen. Bijvoor



Tip: Werk aan jezelf!

De beste manier om je tegen de gevolgen van een reorganisatie te wapenen, is door voortdurend te werken aan je inzetbaarheid. Zorg ervoor dat je interessant blijft voor de arbeidsmarkt, door je kennis en vaardigheden op peil te houden. Volg bijvoorbeeld een opleiding, training of cursus. CNV Vakmensen ondersteunt je daarin graag met James.



beeld werknemers die voor het bedrijf onmisbaar zijn, mogen soms blijven. De bestuurder of een jurist van CNV Vakmensen helpt je in deze fase zodat jij je kunt verweren tegen ontslag, als dit nodig blijkt.

Transitievergoeding: wat krijg je mee?

Bij gedwongen ontslag moet de werkgever aan elke werknemer die een dienstverband van meer dan twee jaar heeft, een transitievergoeding betalen. Dit geldt ook voor mensen met meerdere dienstverbanden, die samen meer dan twee jaar hebben geduurd. De transitievergoeding is wettelijk verplicht. De hoogte hangt af van de lengte van het dienstverband of de dienstverbanden. Voor CNV Vakmensen is de transitievergoeding het minimum. Als er mogelijkheden zijn een hogere vergoeding af te spreken, zal CNV Vakmensen dat ook proberen. Dit geldt ook voor mensen die korter dan twee jaar voor de werkgever hebben gewerkt.

Begeleiding naar ander werk

Begeleiding naar ander werk is één van de belangrijkste onderdelen van het sociaal plan. Liefst natuurlijk binnen het bedrijf. Maar als dat niet kan, dan moet de werkgever zich inspannen om werknemers te helpen aan een baan bij andere werkgevers. Vaak wordt dan een bemiddelingsbu-

reau ingeschakeld.

Werkloosheid en WW

Word je werkloos, dan krijg je te maken met de WW (Werkloosheidswet). Een WW-uitkering duurt minimaal drie maanden en maximaal 38 maanden. Hoe langer je hebt gewerkt, des te langer het recht op een uitkering. Met ingang van 1 januari 2016 wordt de uitkeringsduur stapsgewijs verkort tot maximaal 24 maanden. Ook rechten minder dan 38 maanden worden korter. Dit betekent dat de formule voor



Tip: Teken niets zomaar!

Als je bij een reorganisatie een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden, ga daar dan niet direct mee akkoord. Benader CNV Vakmensen voor advies.



de bepaling van de duur van de WW-uitkering verandert.

Wil je weten welke invloed dit heeft op jouw WW-uitkering? Kijk dan op www.cnvvakmensen.nl/reorganisatie.

Basisuitkering

Heb je van de laatste 36 weken minimaal 26 weken gewerkt? Dan voldoe je aan de 'wekeneis'. Je hebt dan recht op een basisuitkering van drie maanden. De eerste twee maanden krijg je 75 procent, de derde maand 70 procent van het voor jou geldende dagloon.

Verlengde uitkering

Voldoe je aan de wekeneis én heb je van de laatste 5 kalenderjaren voordat je werkloos werd minimaal 4 kalenderjaren gewerkt? En heb je in elk van die 4 kalenderjaren minimaal 52 dagen, of vanaf 2013 over 208 uur per jaar loon ontvangen? Dan voldoe je aan de 'jareneis'. Je krijgt dan een verlengde uitkering, die afhankelijk is van je arbeidsverleden. Deze uitkering is 70 procent van het dagloon.

Dagloon

Het dagloon is het loon dat je gemiddeld per dag verdient bij de laatste werkgever. Voor de WW-uitkering gaat het in beginsel om het gemiddelde loon in het jaar voordat je werkloos werd. Er geldt wel een bovengrens (per 2015 is deze bovengrens € 199,95 per dag; dit komt overeen met circa € 52.000,- bruto per jaar).

Arbeidsverleden

Het UWV berekent je arbeidsverleden aan de hand van twee periodes: je feitelijke en je fictieve arbeidsverleden. Het feitelijke arbeidsverleden bestaat uit de jaren waarin je ten minste 52 dagen per jaar, of vanaf 2013 gedurende 208 uur per jaar in loondienst was. Het jaar waarin je werkloos wordt, telt niet mee. Het fictieve arbeidsverleden bestaat uit de jaren vanaf het jaar dat je 18 werd tot en met 1997. Het maakt daarbij niet uit of je in die periode wel of niet hebt gewerkt.

De optelsom van het feitelijke en fictieve arbeidsverleden is je totale arbeidsverleden. Voor elk jaar van je totale arbeidsverleden krijg je één maand WW-uitkering. Met de invoering van de WWZ met ingang van 1 januari 2016 gaat dit veranderen. Uiteindelijk heb je dan met een arbeidsverleden van 38 jaar of meer recht op maximaal 24 maanden WW.

Meer informatie over de WW-uitkering vind je op de site van het UWV: www.uwv.nl.

Vragen?

Neem contact op met CNV Vakmensen, tel. 030 75 11 007. Of kijk op www.cnvvakmensen.nl.

Nog geen lid?

Als lid van CNV Vakmensen krijg je deze tekst en uitleg toegestuurd. Maar misschien is jouw collega nog geen lid van CNV Vakmensen en leven bij hem/haar toch dezelfde vragen. Overtuig hem dan dat nu lid worden een goede keuze is. Aanmelden kan per omgaand: 030 75 11 007.

Wat kost het?

De contributie is maximaal € 17,36 per maand (tot 1 juni 2016). Jongeren, parttimers en uitkeringsgerechtigden betalen minder. Heb je bijvoorbeeld een WW-uitkering, dan betaal je maar € 8,36 per maand. Welke contributie voor jou geldt, vind je op www.cnvvakmensen.nl/lidworden.

Met CNV Vakmensen sta je samen sterk.
Op je werk en daarbuiten!

Colofon

Dit is een uitgave van **CNV Vakmensen**
Tiberdreef 4 / 3561 GG Utrecht
Postbus 2525 / 3500 GM Utrecht
T 030 75 11 007 | E info@cnvvakmensen.nl
I www.cnvvakmensen.nl

Redactie Anouk Zwager Fotografie

fotolia.com, Dick Vos **Grafische vormgeving**
Robert-Paul van Hardeveld **Grafische ver-
zorging** Twigt grafisch facilitair, Waddinxveen
I maart 2016



I AANMELDINGSBON I of via www.cnvvakmensen.nl/lidworden



Ja, ik word lid en krijg direct hulp als dit nodig is.
Bovendien ontvang ik de eerste zes maanden 50% korting.

Naam M/V*

Adres

Postcode Woonplaats

Telefoonnummer

E-mailadres

Handtekening

De opzegtermijn van het lidmaatschap is drie maanden.
Kijk voor de exacte kosten en voorwaarden op www.cnvvakmensen.nl/lidworden

Retouradres:

CNV Vakmensen, t.a.v. N. Prinz, antwoordnummer 4308, 3500 VE Utrecht *(een postzegel is niet nodig)*