READER SOCIAAL PLAN

MEI 2020

MARGO HENDRIKS
TRAINING & COACHING

DEFINITIE VAN SOCIAAL PLAN

Een document dat tot doel heeft het opvangen van de sociale gevolgen die worden veroorzaakt door een ondernemersbeslissing (meestal reorganisatie).

De opvang van de sociale gevolgen kunnen ook vastgelegd worden in een sociaal statuut, sociaal beleidskader, sociale beleidsregels, afspraken bij reorganisatie en Sociaal Flankerend Beleid.

WANNEER EEN SOCIAAL PLAN

Wanneer er sprake is van collectief ontslag om bedrijfseconomische redenen van tenminste 20 werknemers in 1 werkgebied. Het maakt niet uit of het gaat om gedwongen ontslagen of ontslagen met wederzijds goedvinden.
De werkgever moet het voornemen tot collectief ontslag melden aan het UWV en aan de betreffende vakbonden (Wet melding collectief ontslag). Met de vakbonden dient de werkgever te overleggen hoe het collectief ontslag eventueel te voorkomen is of het aantal medewerkers dat ontslagen moet worden te verminderen is. En hoe de gevolgen van het collectief ontslag zo veel mogelijk verzacht kunnen worden door bijvoorbeeld een af te sluiten sociaal plan.

Een sociaal plan is geen verplichting bij wet maar wel gebruikelijk. De ondernemer heeft een inspanningsverplichting tot een sociaal plan.

De Ondernemingskamer heeft in een uitspraak aangegeven dat wanneer er geen sociaal plan is, dat niet automatisch betekent dat een besluit kennelijk onredelijk is. Wanneer er geen overeenstemming met vakbonden wordt bereikt kan de OR op basis daarvan dus niet volstaan met het standpunt dat alsnog overeenstemming met de vakbonden moet worden bereikt alvorens hij akkoord gaat met de voorstellen van de bestuurder.

TIP VOOR DE OR:

→ Ook wanneer er afscheid genomen wordt van tenminste 20 medewerkers met wederzijds goedvinden, is er sprake van collectief ontslag. In de praktijk blijkt soms dat een bestuurder dit niet aan de OR meldt en de OR ook geen adviesaanvraag ontvangt. Let daarom op wijzigingen in het personeelsbestand en vraag bij grote wijzigingen wat de oorzaak hiervan is.

ONTSLAG OM BEDRIJFSECONOMISCHE REDENEN

Dit is van toepassing om de volgende redenen:

→ Slechte financiële situatie van het bedrijf.

→ Structurele werkvermindering of omzetvermindering.

→ Bedrijfsorganisatorische redenen (bijvoorbeeld reorganisatie).

→ Beëindiging van (een deel) de activiteiten van het bedrijf.

→ Technologische veranderingen, zoals automatisering van werkzaamheden.

→ Bedrijfsverhuizing.

WIE ZIJN BETROKKEN BIJ HET TOT STAND BRENGEN VAN EEN SOCIAAL PLAN

Er is geen algemene verplichting voor de werkgever om met de vakbonden of de OR een sociaal plan af te spreken. Er zijn dus verschillende opties mogelijk om een sociaal plan tot stand te brengen:

1. De werkgever en de vakbonden komen samen tot een sociaal plan.
2. De werkgever, de vakbonden en de OR komen tot een sociaal plan.
3. De werkgever en de OR komen samen tot een sociaal plan.
4. De werkgever stelt eenzijdig een sociaal plan op.

Bij variant 1 kan het zijn dat de OR voorafgaand aan de onderhandelingen tussen werkgever en vakbonden aan de vakbonden zijn aandachtspunten mee kan geven. De vakbonden zijn echter niet verplicht dit mee te nemen.

Bij variant 2 zit de OR ook aan de onderhandelingstafel. Aandachtspunten hierbij zijn:

→ Hoe staan de vakbonden hier tegenover?

→ Wat vinden de medewerkers ervan dat je deze rol oppakt?

→ Heb je voldoende inhoudelijke kennis in huis of wil je je laten ondersteunen door een specialist?

→ Heb je voldoende vaardigheden in het onderhandelen of wil je dat een derde laten doen?

Variant 3 zien we doorgaans wanneer werkgever en vakbonden er samen niet uitkomen of wanneer de werkgever vindt dat de vakbonden te weinig medewerkers vertegenwoordigen. Dus de inbreng van de vakbonden niet representatief genoeg is.

Variant 4 komt voor in situaties waarbij de werkgever het overleg met de vakbonden niet wil aangaan of heeft afgebroken en wanneer de OR vervolgens heeft aangegeven deze rol niet op zich te willen/kunnen nemen.

Van belang is te vermelden dat wanneer een werknemer bij een kantonrechter verschijnt omdat hij vindt dat hij onvoldoende wordt gecompenseerd voor de negatieve effecten van een reorganisatie, de rechter doorgaans vasthoudt aan een sociaal plan dat met de vakbonden is overeengekomen. Bij de varianten waarbij OR en werkgever of de werkgever eenzijdig een sociaal plan heeft opgesteld, kan de kantonrechter hier makkelijker van afwijken in het voordeel van de werknemer.

TEKEN ALS OR GEEN SOCIAAL PLAN WAARMEE JE HET NIET EENS BENT. EEN INDIVIDUELE WERKNEMER HEEFT NAMELIJK MEER KANS VAN SLAGEN IN BEROEP TE GAAN TEGEN EEN EENZIJDIG VASTGESTELD SOCIAAL PLAN.

SOORTEN SOCIAAL PLAN

We zien in de praktijk dat er de volgende sociale plannen zijn:

→ Doorlopende sociale plannen.

→ Sociale plannen voor een bepaalde termijn.

→ Sociale plannen voor een bepaalde [illegible]tie.

ROL VAN DE OR

De OR kan op verschillende manieren een rol vervullen bij het tot stand komen van een sociaal plan.

Als onderhandelaar: hierbij neemt de OR zelf het initiatief en draagt de OR zelf punten voor het sociaal plan aan en doet de OR mee met de onderhandelingen. In dergelijke gevallen kan de OR het sociaal plan mee ondertekenen.

Als partner van de vakbonden: hierbij trekken vakbonden en OR gezamenlijk op in het traject van de ontwikkeling van een sociaal plan.

Als waterdrager van de vakbonden: hierbij geeft de OR zijn punten mee aan de vakbonden en is het aan de vakbonden om te besluiten welke zaken zij hiervan meenemen in de onderhandelingen.

Als toetser en bewaker: De OR toetst de inhoud van het sociaal plan bij de behandeling van het voorgenomen besluit. Volgens artikel 25.1. lid 3 is een onderdeel van de adviesaanvraag 'de maatregelen die de ondernemer in verband met die gevolgen denkt te nemen'. Dit is dus onder andere de inhoud van het sociaal plan.

TIPS VOOR DE OR:

- Formuleer pas je advies wanneer het sociaal plan is goedgekeurd en getekend. Want dan heb je inzicht in de maatregelen die de bestuurder neemt tegen negatieve gevolgen voor medewerkers bij de betreffende reorganisatie.
- Laat je niet onder tijdsdruk zetten waarbij een bestuurder het traject met de vakbonden opstart en tegelijk het advies van de OR wil ontvangen. Hiermee ontneem je jezelf de mogelijkheid om in je eigen advies aanvullingen op het sociaal plan op te nemen.

INHOUD SOCIAAL PLAN

In het sociaal plan kunnen de volgende onderdelen worden opgenomen:

- Achtergrond reorganisatie
- Looptijd sociaal plan
- Definities/begripsbepalingen
- Outplacement
- Mobiliteit
- Bij-/omscholing
- Vrijstelling van werkzaamheden na boventalligheidverklaring
- Wijze van beëindiging dienstverband
- Vergoedingen (transitievergoeding uit Wet Arbeidsmarkt in Balans)
- Vergoeding kosten juridische bijstand
- Hardheidsclausule
- Begeleidingscommissie
- Postcontractuele werking (beëindiging in arbeidsovereenkomst zoals concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding).

AFSPIEGELINGSBEGINSEL

Wanneer er afscheid van een groep medewerkers wordt genomen wordt het afspiegelingsprincipe gehanteerd (UWV ziet hierop toe). Dit betekent dat de leeftijdsopbouw binnen de verschillende functies voor en na de ontslagen zo veel mogelijk in percentage gelijk blijft. Per leeftijdsgroep binnen iedere functie die onder de reorganisatie valt, moet de werkgever de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voordragen. Behalve wanneer de cao hierover regels heeft opgenomen.

Het afspiegelingsprincipe wordt niet gebruikt wanneer:

- Het bedrijf of het bedrijfsonderdeel helemaal gaat sluiten.
- Er een unieke functie komt te vervallen. Dat is een functie die alleen door één medewerker wordt ingevuld.
- Er een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen.
- Dit in de cao staat. Het afspiegelingsbeginsel uit de cao wordt dan gehanteerd. Er kunnen alleen andere

regels worden afgesproken in de cao wanneer er ook een onafhankelijke en onpartijdige cao-commissie is die het ontslag vooraf toetst.

Passende functie:

Een functie die aansluit bij opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.

TIP VOOR DE OR:

→ Wanneer de organisatie onderdeel uitmaakt van een holding (dus een volwaardige dochter hiervan is) dient bij boventalligheid van medewerkers ook bezien te worden of er bij de moederorganisatie passende functies zijn.

Uitwisselbare functie:

Werkzaamheden van twee of meer werknemers die min of meer gelijk zijn in vereiste kennis, vaardigheden, niveau, beloning en competenties.

TIPS VOOR DE OR:

→ De OR kan erop aandringen dat in het sociaal plan een remplacantenregeling (plaatsmakersregeling) wordt opgenomen. Dit betekent dat een medewerker die niet boventallig is verklaard op eigen initiatief de plaats inneemt van iemand die wel boventallig is verklaard. Zo kunnen medewerkers die aan het einde van hun carrière zijn en binnenkort met pensioen gaan vrijwillig plaats maken voor een jonger iemand.

→ Krijg inzicht in welke functies de organisatie als 'uniek' bestempelt en beoordeel wat je hiervan vindt.

→ Vraag om een overzicht van de nieuwe, gewijzigde en uitwisselbare functies met toelichting/weging (de ist en de soll situatie).

AANDACHTSPUNTEN BIJ GESPREK OVER SOCIAAL PLAN

→ Wordt optimaal gebruik gemaakt van 'van werk naar werk' begeleiding?

→ Wordt er een geschillencommissie ingesteld?

→ Wat wordt er geregeld voor medewerkers die tegen hun pensioen aanzitten en boventallig worden verklaard?

→ Behoud van kwaliteit van achterblijvende medewerkers?

→ Wat zijn de kosten van het sociaal plan?

→ Blijft er voldoende geld om door te kunnen gaan met de organisatie?

→ Welke begeleiding krijgen medewerkers bij het solliciteren?

→ Op welke wijze kan om- en bijscholing worden gerealiseerd?

→ Hoeveel tijd krijgen medewerkers om zich om- of bij te scholen om in aanmerking te komen voor een andere functie?

→ Wordt de remplacantenregeling opgenomen en goed en tijdig gecommuniceerd?

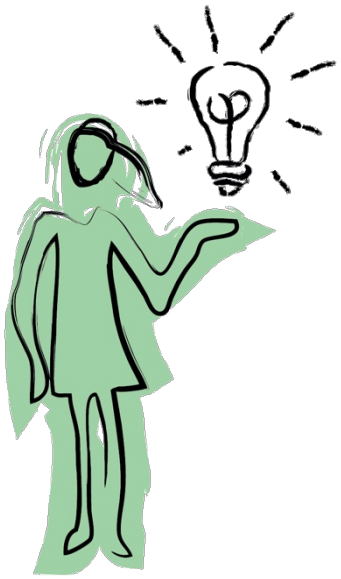
→ Worden er in het sociaal plan ook algemene afspraken gemaakt voor medewerkers die met wederzijds goedvinden de organisatie verlaten?

→ Krijgen medewerkers een financieel voordeel wanneer zij per direct met wederzijds goedvinden de organisatie verlaten?

→ Krijgen boventallige medewerkers de keuze om per direct na moment van boventalligheid hun werkzaamheden neer te leggen of om nog tot de ontslagdatum actief te blijven?

TIPS VOOR DE OR:

- Vraag naar de frictiekosten van de hele reorganisatie en hoe dit gefinancierd wordt.
- Wanneer de eigen organisatie geen middelen heeft om het sociaal plan te bekostigen, kan het in sommige situaties mogelijk zijn dat de moederorganisatie (de holding) bijdraagt aan deze kosten.



Bronvermelding: De Voort Advocaten