

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. OR Rendement behandelt de ontwikkelingen op de belangrijkste thema's voor medezeggenschap zoals personeelszaken, arbeidsomstandigheden en financiën. Tevens geeft OR Rendement praktische informatie over de werkwijze van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging: wat zijn de rechten van medezeggenschap, hoe organiseer je verkiezingen, welke invloed kun je uitoefenen etc.

OR Rendement onderscheidt zich door:

- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder OR-dienstverleners;
- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/or

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/orser



Aanschrijven bij het sociaalplanoverleg

In tijden van crises zijn sociale plannen schering en inslag. Veel organisaties moeten er één opstellen vanwege een reorganisatie die op stapel staat. Weliswaar staat nergens in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) letterlijk aangegeven dat de OR een bijzondere bevoegdheid heeft bij de totstandkoming van een sociaal plan. Toch heeft u die wel! Zorg dat u die kent en weet hoe u zich kunt profileren als waardevol overlegpartner!

Een sociaal plan is een overeenkomst tussen de werkgever en een werknemersvertegenwoordiging (vakbond en/of OR). In zo'n plan spreken de partijen af welke maatregelen de werkgever treft om de gevolgen van de reorganisatie voor werknemers te beperken. Bereikt men geen overeenstemming over het sociaal plan, dan kan de werkgever besluiten om dit eenzijdig op te stellen. Hij staat dan juridisch wel minder sterk.

Vakbond

Gebruikelijker is dat de werkgever met de betrokken vakbonden om tafel gaat om afspraken te maken en die vast te leggen. Als een organisatie gebonden is aan een cao, dan is eenvoudig aan te wijzen welke vakbonden betrokken zijn.

Het komt echter ook voor dat een organisatie niet is gebonden aan een cao. Het is dan lastiger om te bepalen of er een vakbond is die kan en wil meepraten over een sociaal plan. De werkgever moet de vakbonden sowieso nog wel vragen of zij willen overleggen. Dit is verplicht als hij twintig werknemers of meer wil ont-

slaan. Hebben de bonden geen interesse of onvoldoende leden bij de betreffende werkgever, dan komt de positie van uw ondernemingsraad meer in beeld.

Adviesrecht

Ook als de vakbonden wél willen onderhandelen, speelt de OR nog een belangrijke rol. Dit volgt uit het adviesrecht van artikel 25 van de WOR. Als OR moet u tenslotte advies geven over het voorgenomen besluit, de gevolgen van dit besluit en over de voorgenomen maatregelen om te voorzien in die gevolgen.

Die maatregelen komen in het sociaal plan. In het advies van uw OR zult u dus ook kennis moeten nemen van de inhoud van het sociaal plan om hierover een oordeel te geven. U kunt dan alsnog proberen om het afgesloten plan op onderdelen te verbeteren.

Onderhandeling

Voor de totstandkoming van een sociaal plan zijn verschillende overleggen nodig tussen de werkgever en de vakbonden.

Vaak doen de bonden nog wel voor- of na-overleg met de OR. U weet dan wat er wordt besproken, wat de eisen zijn van de bonden en wat de inzet is van de werkgever. Die informatie kunt u als OR meenemen in de uiteindelijke advisering over het voorgenomen besluit. Zorg er dus voor dat u ook blijft betrokken bij het overleg met de bonden.

Spreek daarnaast af met de bestuurder en de bonden wie welke rol speelt in het proces. Blijf daarbij eerlijk naar uzelf toe en kies er desnoods voor om slechts mee te praten. U kunt de onderhandeling dan overlaten aan de vakbonden als u vermoedt dat de rol van onderhandelingspartner niet is weggelegd voor uw OR.

Binden

Zijn er geen betrokken vakbonden, dan kan de werkgever uw OR vragen om mee te werken aan de totstandkoming van een sociaal plan. Natuurlijk kunt u op dit verzoek ingaan. U moet zich echter wel rea-

De sociaalplanpartijen

Bij het opstellen van een sociaal plan kan de werkgever met verschillende partijen in overleg. Zo kan de werkgever een sociaal plan afsluiten:

- in overleg met de vakbond(en);
- in overleg met de OR;
- in overleg met de OR én de vakbond(en);
- eenzijdig, dus zonder overleg met de vakbond of de OR.

liseren dat de OR een andere positie heeft dan de vakbonden. De vakbonden kunnen (al dan niet via de cao) afspraken maken waar de werknemers ook aan gebonden zijn. De OR is een overlegorgaan en kan in die zin de werknemers niet binden. Dit betekent overigens niet dat de bestuurder er geen goed aan doet om een sociaal plan – als er geen betrokken bonden zijn – niet met de OR overeen te komen. Zo'n sociaal plan is immers altijd sterker dan een eenzijdig opgesteld pakket aan maatregelen.

Arbeidsplaatsen

In een sociaal plan kunnen verschillende zaken worden geregeld. Zo kan een plan worden opgesteld voor een specifieke reorganisatie of organisatieverandering. Het is ook mogelijk om een doorlopend sociaal plan af te spreken. In verschillende cao's is bijvoorbeeld de verplichting opgenomen om een doorlopend sociaal plan te hebben. Zo'n sociaal plan regelt natuurlijk andere zaken dan een sociaal plan dat moet worden opgesteld voor bijvoorbeeld een acute reorganisatie.

In een sociaal plan legt de werkgever (in overleg) vast hoe hij omgaat met de effecten van een reorganisatie, zoals verlies van arbeidsplaatsen, de procedure voor herplaatsing, de vaststelling van boven-taligheid, maar ook de financiële compensatie, de mobiliteitsbevorderende maatregelen en vangnetbepalingen die de werknemers in staat stellen om een passende oplossing te vinden.

Zeggenschap

Het is belangrijk om in een sociaal plan ook aandacht te besteden aan de financiële compensatie in geval van ontslag, wijziging van functie of vrijwillig vertrek. Vanuit het adviesrecht heeft u hierover duidelijk zeggenschap. De financiële compensatie bij gedwongen ontslag kan nogal eens discussie opleveren. Stel nu dat een werknemer moet worden ontslagen als gevolg van een reorganisatie. Uit het sociaal plan moet dan een ontslagvergoeding voortvloeien. Als de werknemer de vergoeding te laag vindt, kan hij zich

Kijk goed naar de status van een sociaal plan!

Soms wordt een sociaal plan aangemeld als cao. Is dat het geval, dan heeft het sociaal plan ook dezelfde werking en strekking als een cao. Dat houdt onder andere in dat werknemers hieraan gebonden zijn en er rechten aan kunnen ontleenen. Als uitgangspunt geldt dat een sociaal plan geen bepalingen mag bevatten die afwijken van de wet. Als toch van de wet-

telijke bepalingen wordt afgeweken, dan is dat alleen mogelijk als die afwijkingsclausule ook in de wet is aangegeven. Is een sociaal plan aangemeld als cao, dan wordt automatisch in die wettelijke uitzonderingsmogelijkheid voorzien. Een sociaal plan dat is aangemeld als cao wordt over het algemeen als 'juridisch sterk' gekwalificeerd.

tot een rechter wenden. Of de rechter een hogere ontslagvergoeding zal toekennen, hangt helemaal af van de manier waarop het sociaal plan tot stand is gekomen.

Rechter

Is het sociaal plan eenzijdig door de werkgever opgesteld, dan zal de rechter niet blindelings het sociaal plan volgen.

“ Als OR heeft u voelsprietten in de hele organisatie ”

De werknemer staat dan dus redelijk sterk. Is het plan echter overeengekomen met de vakbonden, dan zal de rechter eerder meegaan in de bepalingen van het plan. Dat doet hij overigens niet als de bepalingen overduidelijk onredelijk zijn voor de getroffen werknemer.

Dit is bijvoorbeeld het geval als er onvoldoende rekening is gehouden met een arbeidsbeperking of handicap. Een werknemer kan in zo'n geval beroep doen op de hardheidsclausule in het plan. Zo'n clausule staat er altijd wel in en zorgt dat maatwerk mogelijk is in geval van een onredelijke uitkomst voor de werknemer.

Voelsprietten

Als OR heeft u de voelsprietten in de organisatie. Informatie uit de organisatie kunt u ook meenemen in uw overleg met

de werkgever en eventueel zelfs in het uiteindelijk advies over het voorgenomen besluit. Is bijvoorbeeld verplaatsing van bedrijfsactiviteiten onderdeel van de reorganisatie, dan ligt het voor de hand om te kijken of er ook een passende verhuisregeling of reiskostenregeling in het sociaal plan is opgenomen. Is het echter de bedoeling dat bestaande functies komen te vervallen en nieuwe functies worden gecreëerd, dan kunt u als OR erop toezien dat in het sociaal plan ook wordt voorzien in bijvoorbeeld opleidingsfaciliteiten.

Invulling

Uit de WOR vloeit voort dat de OR het adviesrecht heeft, niet alleen over het voorgenomen besluit tot wijziging van de organisatie, maar ook over de gevolgen van een dergelijk voorgenomen besluit én de maatregelen die worden getroffen door de werkgever om in die gevolgen te kunnen voorzien. Dit betekent dan ook dat u voldoende zicht moet hebben op de invulling van het sociaal plan.

Zijn de vakbonden hierbij betrokken, dan ligt het niet voor de hand dat de OR zich direct verbindt aan het sociaal plan. Is er echter geen vakbond betrokken, dan speelt de OR juist wel een belangrijke rol bij het sociaal plan. Let er in ieder geval op dat u pas adviseert als u ook daadwerkelijk zicht heeft op de inhoud van het sociaal plan. Pas dan weet u immers wat de voorgenomen maatregelen zijn.

Mr. Melanie Breedveld is arbeidsrechtadvocaat bij Dirkzwager advocaten & notarissen N.V., www.dirkzwager.nl