



DE KROMME RIJN

Checklist bij het afsluiten en beoordelen van een sociaal plan

Wat moet in een sociaal plan staan?

Als er fouten worden gemaakt bij het afsluiten van een sociaal plan, kan dit de 'vertrekkers' veel geld kosten. Maar ook voor de 'blijvers' kan een slecht sociaal plan veel problemen opleveren. Want in tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht, gaat een sociaal plan niet alleen over de mensen die moeten vertrekken. Ook voor de blijvers verandert er vaak het een en ander, zoals de functie-inhoud, de standplaats, etc. Bovendien kan een verkeerd geformuleerd sociaal plan veroorzaken dat er veel meer mensen moeten vertrekken dan redelijk is. Dit alles brengt met zich mee dat een sociaal plan dan ook tientallen regelingen bevat. In dit artikel treft u een checklist aan waarin de belangrijkste regelingen zijn opgenomen. Aan de hand van deze checklist kunt u vaststellen of aan alles is gedacht.

De rol van de ondernemingsraad

Uw ondernemingsraad heeft altijd een taak bij het afsluiten van een sociaal plan, ook als u de onderhandelingen aan de vakbonden overlaat. Want u zult dan als OR in elk geval moeten beoordelen of de bonden hun werk goed hebben gedaan. Het is uw taak om het belang van de organisatie af te wegen tegen de belangen van de betrokken collega's (zowel de blijvers als de vertrekkers). Overigens kunt u op www.dekrommerijn.nl een artikel downloaden over de vraag wie het sociaal plan moet afsluiten (zoek onder: 'praktische tips', 'OR en arbeidsvoorwaarden').

Misschien heeft uw ondernemingsraad op dit moment te maken met een sociaal plan, of verwacht u dat dit op korte termijn gaat gebeuren. Het sociaal plan is meestal één van de belangrijkste onderdelen van een adviesprocedure. Het afsluiten en beoordelen van een sociaal plan luistert heel nauw. Als u hierbij zaken over het hoofd ziet, kan dit grote nadelige gevolgen hebben, zowel voor de vertrekkers als de blijvers.

Voorbeeld: een ingrijpende reorganisatie

We nemen hier als voorbeeld een ingrijpende reorganisatie, waardoor de werkgelegenheid in een onderneming daalt van 120 naar 80 arbeidsplaatsen. Van de 40 arbeidsplaatsen die verdwijnen, kunnen 10 medewerkers worden herplaatst (intern, mogelijk ook extern) en moeten 30 werknemers noodgedwongen worden ontslagen.

Checklist

We verdelen de checklist in drie delen:

- afspraken over de criteria aan de hand waarvan collega's boventallig worden verklaard;
- afspraken over de manier waarop en de voorwaarden waaronder boventallige medewerkers kunnen worden herplaatst;
- afspraken over de vergoedingen en handreikingen voor de mensen die de onderneming gedwongen moeten verlaten.

1. Afspraken over de criteria aan de hand waarvan collega's boventallig worden verklaard

Bij veel reorganisaties wordt een aantal werknemers boventallig verklaard (in ons voorbeeld zijn dit 40 werknemers). Een

sociaal plan moet antwoord geven op de volgende vragen:

- Wie worden er boventallig verklaard? Stel: op de financiële administratie werken nu 30 mensen, van wie er 10 boventallig worden. De werkgever is wettelijk verplicht om hierbij het zogeheten afspiegelingsbeginsel toe te passen. Het komt echter ook voor dat in een sociaal plan voorbij wordt gegaan aan deze wettelijke verplichting, en dat wordt afgesproken dat de werkgever mensen op basis van kwaliteitscriteria kan ontslaan. De werkgever kan dan zelf kiezen wie hij wil ontslaan.
- Welke functies zijn 'ingrijpend gewijzigd'? Bij veel reorganisaties gaat het niet alleen om het werken met minder mensen, maar vaak ook om een andere wijze van werken. Dat betekent dat veel functies zullen veranderen. Dat kan zijn doordat taken worden samengevoegd. Het is dan niet vanzelfsprekend dat iemand die geschikt was voor de oude functie, ook in staat is om de nieuwe functie uit te oefenen. Het kan ook zijn dat functies zwaarder worden gemaakt, of juist lichter. Mensen kunnen dan te licht of juist te zwaar worden bevonden voor een bepaalde functie. In al deze gevallen is sprake van functiewijzigingen. Als iemand een functie heeft die 'ingrij-

pend' wordt gewijzigd en hij niet aan de nieuwe functie-eisen voldoet, mag hij boventallig worden verklaard. Hij moet dan solliciteren op een nieuwe functie. Sommige directies grijpen deze werkwijze aan door functies in overdreven mate 'ingrijpend gewijzigd' te verklaren, ook als de wijziging gering is. Dit levert voor uw management namelijk het voordeel op dat hij veel meer vrijheid heeft om zelf te bepalen met wie hij verder wil. Een dergelijke aanpak lijkt op een zogeheten 'kwaliteitsreorganisatie'. Als u dit niet wilt, moet onder meer worden afgesproken hoeveel een functie moet veranderen voordat over een 'ingrijpend gewijzigde functie' kan worden gesproken. Dit zal per functie moeten worden gecheckt.

2. Afspraken over het herplaatsen van de boventallige medewerkers

In het sociaal plan is geregeld op welke manier wordt vastgesteld hoe mensen als boventallig worden aangewezen. Van de betrokken mensen vervallen de arbeidsplaatsen. Vervolgens moeten afspraken worden gemaakt over de mogelijkheden tot interne en eventueel externe herplaatsing. Daarbij moet het sociaal plan antwoord geven op de volgende vragen:

- Welke arbeidsplaatsen en welke functies moeten worden vervuld?
- Krijgen eigen mensen voorrang of mogen mensen van buiten de organisatie ook solliciteren?
- Worden de te vervullen arbeidsplaatsen uitsluitend opengesteld voor mensen die als boventallig zijn aangewezen, of mag iedere werknemer solliciteren?
- Wat zijn passende functies?
- Is er een regeling voor een systematische belangstellingsregistratie?
- Welke functies moet een werknemer accepteren als hij een nieuwe functie krijgt aangeboden? Dit moet worden omschreven in termen van lonen, functieschalen en standplaats. Is een functie van twee loonschalen lager nog wel passend? Is een functie op 1,5 uur reizen nog passend?
- Als er passende functies voorhanden zijn, wordt iemand dan automatisch benoemd of moet men eerst solliciteren? En hoe verloopt de sollicitatieprocedure in dat geval?
- Mag men een passende functie weigeren – en zo ja, hoe vaak?
- Wat als een boventallige werknemer nog niet geschikt is voor een bepaalde

functie? Het kan gebeuren dat een medewerker die boventallig is verklaard en op een nieuwe functie solliciteert, nog niet geschikt is voor deze functie. Is er dan een regeling om mensen op te leiden en geschikt te maken? Zo ja, wat is dan de termijn waarop iemand geschikt moet zijn om de nieuwe functie te vervullen? Let erop dat hieraan een budget moet worden gekoppeld.

- Wat gebeurt er als bij een (nieuwe functie) een lager of hoger salaris hoort? Als een nieuw aangeboden functie beter wordt betaald, is er normaal gesproken geen probleem. Dit is echter anders als een werknemer erop achteruit gaat. Dan is een regeling nodig die bepaalt wat er met het salarisverschil gebeurt. Meestal krijgt iemand een zogeheten 'persoonlijke toeslag'. Maar voor hoelang geldt dit? En stijgt deze toeslag mee met de loonstijging, of wordt de toeslag bevroren? Het sociaal plan moet hierover duidelijkheid geven.
- Stel: een werknemer krijgt een andere functie aangeboden, op een andere vestiging. Wat wordt er dan geregeld voor de reistijd, reiskosten, etc.? Als een werknemer op een andere vestiging aan de slag kan, kan dit problemen opleveren als zijn reistijd hierdoor bijvoorbeeld vier uur per dag toeneemt (twee uur heen, en twee uur terug). Is de medewerker dan verplicht om deze functie te accepteren? Kan hij weigeren en dan toch gebruik maken van de afvloeiingsregeling? Reist hij in eigen tijd of (deels) ook in de tijd van de baas? En is er een tegemoetkoming voor de extra reistijd en reiskosten? Hoelang kan een werknemer gebruikmaken van zo'n reiskostenregeling?
- Krijgt de werknemer een vergoeding voor de (verhuis)kosten als hij door zijn nieuwe functie genoodzaakt is om te verhuizen? En krijgt deze werknemer ook de (tijdelijke) dubbele woonlasten vergoed – en zo ja, hoelang?
- Is het mogelijk om werknemers extern te detacheren? Zo ja, dan moeten goede afspraken worden gemaakt over de maximale reisafstand, werktijden en het salaris. Kan een werknemer weigeren om te worden gedetacheerd en dan gebruikmaken van een vertrekpremie?
- Kan een werknemer nog terug als zijn nieuwe functie niet bevalt? Of als nog kiezen voor een vertrekpremie?
- Wat nu als er geen andere functie wordt gevonden? Op een bepaald moment

kan blijken dat er geen of onvoldoende passende functies voorhanden zijn. Komen de betrokken werknemers dan in een soort 'pool' van boventallige medewerkers (een soort reservebank, in afwachting van een functie)? Kan voor een medewerker ook extern worden gezocht, en is iemand verplicht om daaraan mee te werken? Krijgen de betreffende medewerker na de boventalligverklaring onmiddellijk ontslag aangezegd, of gebeurt dat pas na een bepaalde periode?

3. Afspraken over de mensen die de onderneming gedwongen moeten verlaten

In ons voorbeeld worden dertig mensen gedwongen ontslagen, waarbij meteen moet worden opgemerkt dat in een sociaal plan kan staan dat er geen gedwongen ontslagen zullen plaatsvinden (de directie moet dan andere oplossingen bedenken). Het sociaal plan moet dan antwoord geven op de volgende vragen:

- Hoeveel geld krijgt een vertrekkende werknemer mee? In de meeste gevallen krijgt een werknemer bij een gedwongen ontslag een vertrekvergoeding (behalve bij een faillissement). De hoogte van deze vergoeding kan sterk verschillen. De zogeheten 'kantonrechtersformule' geeft wel een bepaalde richting aan, maar in de praktijk komen sterk afwijkende bedragen voor. (Op www.dekrommerijn.nl kunt u een artikel downloaden over de kantonrechtersformule.) Geldt de regeling vanaf de datum waarop het sociaal plan is afgesloten, of met terugwerkende kracht vanaf de datum waarop de reorganisatie bekend is gemaakt?
- Hoeveel tijd zit er tussen de datum van boventalligverklaring en de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd?
- Is er een speciale premie voor snelle c.q. vrijwillige vertrekkers? Het komt voor dat een snel vertrek wordt beloond met een premie, bijvoorbeeld als er echt geen werk meer is. Maar het is ook mogelijk dat een snelle vertrekkers juist wordt gekort op zijn ontslagvergoeding, bijvoorbeeld als er de komende maanden nog veel werk moet worden gedaan.
- Is er een bijscholingsvergoeding voor vertrekkers? Zo ja, hoe hoog is deze vergoeding? Kunnen mensen die recht hebben op een vertrekpremie en die

geen gebruik willen maken van een bijscholingsvergoeding, deze vergoeding toch uitgekeerd krijgen bij de vertrekpremie?

- Is er een zogeheten 'plaatsmakingsregeling'? Stel: iemand die niet boventalig is verklaard, wil zelf wel weg en stelt zo zijn functie beschikbaar aan iemand die wél boventalig is. Komt deze persoon dan in aanmerking voor een vertrekpremie?
- Krijgen de vertrekkers hulp bij het vinden van een nieuwe baan? Gebeurt dat door de P&O-afdeling of door een extern bureau? Hoeveel geld is hiervoor beschikbaar?
- Krijgen de vertrekkers onder werktijd vrij om te solliciteren?
- Krijgt een vertrekkers een vergoeding voor de (verhuis)kosten als hij een nieuwe baan vindt aan de andere kant van het land?
- Is er een regeling voor de (bij)scholing van de vertrekkers? Hoeveel geld is hiervoor beschikbaar?
- Hoe wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden? Bij de meeste reorganisaties worden de arbeidsovereenkomsten

ontbonden via het UWV WERKbedrijf – en in bepaalde gevallen via de kantonrechter. Maar sommige werkgevers proberen – buiten het sociaal plan om – de arbeidsovereenkomst te beëindigen met mensen waar ze vanaf willen en die niet boventalig zijn verklaard. Zij doen dit middels een zogenaamde vaststellingsovereenkomst. Deze methode wordt nog wel eens toegepast om het eerder genoemde afspiegelingsbegin-sel te vermijden.

- Wat is de duur van de opzegtermijn? Werkgevers en werknemers moeten zich bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst houden aan een opzegtermijn. In een sociaal plan kan hiervan worden afgeweken. Is er een duidelijke opzegtermijn afgesproken en welke is deze? Zijn er ook functies benoemd met een afwijkende opzegtermijn?
- Is er een speciale regeling voor ouderen? Wat gebeurt er met mensen die vlak voor hun (pre)pensioen zitten? Wordt voor hen een overgangsregeling getroffen of worden zij 'gewoon' ontslagen?

Beroeps-/begeleidingscommissie

Tot slot is het van belang dat in een sociaal plan afspraken worden gemaakt over een eventuele beroeps- of begeleidingscommissie. Er kan bij de uitvoering van een sociaal plan namelijk heel wat misgaan. Wat gebeurt er dan bijvoorbeeld als iemand meent dat hij ergens recht op heeft, maar hij dit niet krijgt? Wat als iemand zijn baan verliest, ten gunste van een collega die korter in dienst is? Wordt hierover dan onderhandeld met de vakbonden, of is er een beroeps- of begeleidingscommissie? En als zo'n commissie er is, moet u de volgende vragen stellen:

- Wat zijn de bevoegdheden van de commissie?
- Wat is het reglement van de commissie?
- Heeft de commissie een adviserende of een beslissende rol?
- Nemen er ook mensen van de bonden of de OR zitting in de commissie?
- Is er een externe voorzitter? Zo ja, hoe wordt deze benoemd?
- Kan de OR beslissen over het standpunt van de commissie?