VAN BENTHEM & KEULEN

ADVOCATEN | NOTARIAAT

Blog in de blogreeks Herstructurering: Waar moet u op letten?

Het sociaal plan bij reorganisatie: Aandachtspunten voor de werkgever

Datum: 19 september 2023

Bij steeds meer ondernemingen nemen de financiële problemen toe. Bevindt ook uw onderneming zich in zwaar weer? Dan is het belangrijk dat u goed weet welke acties u moet ondernemen om erger te voorkomen. In onze 12-delige blogreeks 'Herstructureren: Waar moet u op letten' geven wij u praktische handvatten en concrete tips. We bespreken onderwerpen die voor u als ondernemer van belang zijn om de schade te beperken en aansprakelijkheid of een eventueel faillissement te voorkomen.

Als een werkgever genoodzaakt is om te reorganiseren, brengt dit in de praktijk vaak ontslagen van werknemers met zich. De werkgever kan afspraken over deze ontslagen bundelen in een sociaal plan. Zo kan hij gedwongen ontslag zoveel mogelijk voorkomen, of in elk geval de gevolgen voor werknemers proberen te verzachten. De belangrijkste aandachtspunten omtrent een sociaal plan komen in deze blog naar voren.

Is een sociaal plan verplicht?
Het is niet wettelijk verplicht om een sociaal plan af te sluiten. Het begrip 'sociaal plan' komt ook niet terug in de Nederlandse wet- en regelgeving. Wel kan een toepasselijke cao een regeling bevatten over een sociaal plan, bijvoorbeeld een verplichting om met de vakbonden te overleggen. Daarnaast is de werkgever die tot een collectief ontslag – van 20 of meer werknemers – wil overgaan, op grond van de WMCO verplicht om de vakbonden te raadplegen. In de praktijk is het hanteren van een sociaal plan nuttig voor werkgever én werknemer, omdat er sprake is van een eenduidige, transparante regeling voor alle werknemers die worden geraakt door de reorganisatie. Dit draagt bij aan het draagvlak voor de besluitvorming en het voorkomt daarnaast willekeur en individuele onderhandelingen/procedures.

Wie zijn partij bij een sociaal plan?
Een sociaal plan wordt vaak overeengekomen met de vakbonden. Het is ook mogelijk dat het sociaal plan (uiteindelijk) met de ondernemingsraad (OR) wordt afgesloten of eenzijdig door de werkgever wordt vastgesteld. Let op: een individuele werknemer is niet in alle gevallen gebonden aan een sociaal plan. Alleen als het sociaal plan tot stand komt met instemming van de vakbonden en de status van cao heeft, kan de individuele werknemer zijn gebonden. In andere gevallen zou de werknemer een beëindigingsvoorstel onder het sociaal plan kunnen weigeren, waarna de werkgever is aangewezen op een ontslagprocedure bij UWV.

Wat wordt geregeld in een sociaal plan?
In een sociaal plan wordt opgenomen hoe de werkgever de sociale en financiële gevolgen van de reorganisatie wil verzachten, uitgewerkt in een pakket aan maatregelen/voorzieningen. Denk hierbij aan een ontslagvergoeding, een budget voor outplacement en/of opleiding, een eventuele aanvulling op een WW-uitkering en een budget voor rechtsbijstand. Er kan ook een vrijwillige vertrekregeling worden opgenomen waarbij een werknemer kan plaatsmaken voor een andere (boventallige) werknemer om zo gedwongen ontslagen te voorkomen. Het is voor de ondernemer dan wel van

belang te bezien voor wie een dergelijke vertrekregeling wordt opengesteld, om te voorkomen dat te veel (onmisbare) werknemers hiervan gebruikmaken.

Vergeet niet de rol van de ondernemingsraad bij herstructureren
De OR heeft een adviesrecht bij belangrijke wijzingen in de organisatie. Dat de ondernemer met de vakbonden om tafel gaat over de ontslagen en een sociaal plan, betekent niet dat het adviesrecht van de OR komt te vervallen. Het adviesrecht van de OR ziet mede op de maatregelen die de ondernemer treft om de gevolgen van de organisatiewijziging voor de werknemers op te vangen. Daarmee is de (voorgenomen) inhoud van een sociaal plan voor de OR relevant. In de praktijk is de OR vaak op de hoogte van het verloop van het onderhandelingstraject met de vakbonden (en het standpunt van de bonden) en kan van de OR worden gevraagd om binnen korte tijd advies uit te brengen over het voorgenomen besluit tot reorganisatie. Wat de juiste aanpak en timing is, zal per geval verschillen.

Kortom
Bent u als werkgever genoodzaakt te reorganiseren, dan is het van belang om tijdig te overwegen of een sociaal plan nodig en/of gewenst is, met welke partij(en) u om tafel gaat en wat de gewenste inhoud van het plan is.

Deze blog is geschreven door Anne Haverkort en is onderdeel van onze reeks 'Herstructureren: Waar moet u op letten'. Heeft u vragen naar aanleiding van een van onze blogs Herstructureren, neemt u dan gerust contact met ons op. Wij zijn u graag van dienst.

Voor meer informatie:

Anne Haverkort
+31 30 25 95 528
annehaverkort@vbk.nl