

NIE

Sociaal plan

**GUUS HEERMA
VAN VOSS**
hoogleraar
sociaal recht
aan de
Universiteit
Leiden

In geval van reorganisatie en collectief ontslag onderhandelt de werkgever gewoonlijk met de vakorganisaties over een sociaal plan, dat de gevolgen voor het personeel regelt. In een sociaal plan worden afvloeiingsregelingen opgenomen en andere voorzieningen zoals hulp bij het vinden van ander werk. De Wet Melding Collectief Ontslag verplicht de werkgever de vakbonden te raadplegen en dit leidt meestal tot zulke onderhandelingen. Ook de or eist vaak, in het kader van de uitoefening van het adviesrecht, dat met de bonden over een sociaal plan over-

*Ook een door de or afgesloten
sociaal plan kan rechterlijke
erkenning krijgen*

Jurisprudentie



eenstemming wordt bereikt. Zo hebben or en bonden ieder hun eigen rol bij reorganisaties.

De reden om te kiezen voor de vakbond als onderhandelingspartner ligt in het feit dat deze gewoonlijk onderhandelt over arbeidsvoorwaarden in het cao-overleg. Hij beschikt ook over de vereiste deskundigheid en onafhankelijkheid tegenover de ondernemer. Het sociaal plan met de vakbond kan de status hebben van een cao, waardoor ook werkgevers en werknemers (in elk geval voor zover zij lid zijn van de vakbond) juridisch aan het plan zijn gebonden.

In toenemende mate worden echter ook wel sociale plannen met ondernemingsraden gesloten. Dat gebeurt met name in gevallen dat de or een stevige onderhandelingspartner is en weinig werknemers zijn georganiseerd bij een vakbond. Een dergelijke situatie deed zich voor bij de Nederlandse Algemene Keuringsdienst voor zaaizaad en pootgoed van landbouwgewassen (NAK) te Emmeloord. De or had het sociaal plan geaccepteerd. Een werknemersvoet vocht de uitkering die zij op grond van dit plan kreeg aan in een ontslagprocedure, omdat zij vond dat die uitkering gezien haar lange arbeidsverleden veel te laag was. Zij betwistte de geldigheid van het sociaal plan, omdat dit niet met de vakbonden was gesloten. De Kantonrechter Lelystad overwoog, in een uitspraak op 3 mei 2000, dat de arbeidsvoorwaarden bij NAK altijd door de or werden vastgesteld. Het niet betrekken van de vakbonden bij het overleg over het sociaal plan maakt het ontslag nog niet onredelijk. In beginsel is het sociaal plan toereikend. Bovendien bevatte het sociaal plan voor een andere NAK-vestiging, dat wel met de vakbonden was gesloten, geen beduidend betere voorzieningen.

Wel vond de kantonrechter dat de betreffende werknemers recht had op een hogere vergoeding dan waarin het sociaal plan standaard voorzag, gezien de voor haar geringe kansen om weer aan het werk te komen.

De uitspraak laat zien dat een sociaal plan met de or wel degelijk erkend kan worden in de rechtspraak. De kantonrechter houdt altijd de bevoegdheid om een sociaal plan in bijzondere gevallen te hard te achten voor de betrokken werknemer. De Kring van Kantonrechters heeft in aanbevelingen voor de ontslagvergoedingen bij ontbinding alleen sociale plannen met vakorganisaties erkend als regelingen die in beginsel worden gevolgd. Ook evenwichtige sociale plannen met or'en zouden die erkenning best mogen krijgen. ■