

# OR: de derde partij bij het sociaal plan

Bij een reorganisatie met personele gevolgen wordt vaak een sociaal plan opgesteld. Hierin worden regelingen en voorzieningen opgenomen om de sociale en financiële gevolgen van bijvoorbeeld een reorganisatie voor de betrokken werknemers op te vangen. De werkgever neemt het initiatief voor het opstellen van een dergelijk sociaal plan. Verder zijn bij het opstellen van een sociaal plan vaak de vakbonden en de ondernemingsraad (OR) betrokken. Vakbonden en de OR hebben hierbij een verschillende invalshoek.

## De rol van de vakbonden

De vakbonden kunnen op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) of de toepasselijke cao betrokken worden bij het opstellen van een sociaal plan. In dat geval is de ondernemer verplicht in overleg te treden met de vakbonden. Dit is voor de ondernemer van groot belang. Wanneer er achteraf een geschil ontstaat en er wordt geprocedeerd, wordt veel waarde gehecht aan het feit dat er een sociaal plan is overeengekomen met de vakbonden. Een kantonrechter zal bijvoorbeeld een met de vakbonden overeengekomen sociaal plan maatgevend achten in een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Door als ondernemer de vakbonden nauw te betrekken bij het opstellen van een sociaal plan, wordt er vanuit gegaan dat de belangen van de werknemers bij de totstandkoming van het sociaal plan deugdelijk zijn vertegenwoordigd.

## De rol van de OR

In de praktijk wordt er veel belang gehecht aan overleg met de vakbonden en het (eventueel) daaruit voortvloeiende sociaal plan. Maar ook de OR kan bij de totstandkoming van een sociaal plan worden betrokken op grond van artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Als de ondernemer voornemens is een besluit te nemen, waarbij sprake is van ingrijpende gevolgen voor de werknemers, zoals een reorganisatie, moet de ondernemer niet alleen een zwaarwegende motivering



voor de reorganisatie, maar ook een deugdelijk sociaal plan presenteren aan de OR. Hierin moeten de gevolgen voor de werknemers en de maatregelen die genomen worden om deze gevolgen op te vangen worden opgenomen.

De OR heeft echter niet automatisch het recht om over het sociaal plan als zodanig te adviseren. Als de vakbonden reeds in overleg zijn met de ondernemer over het sociaal plan, dan mag de OR het sociaal plan wel in zijn advies over de reorganisatie betrekken, maar niet inhoudelijk toetsen, dit moet zij aan de vakbonden overlaten. Als er bij het opstellen van het sociaal plan geen vakbonden betrokken zijn en het sociaal plan onderdeel uitmaakt van het voorgenomen besluit tot reorganisatie, mag de OR wel over de inhoud van het sociaal plan adviseren.

Een met de OR overeengekomen sociaal plan heeft een andere status dan een met de vakbonden overeengekomen sociaal plan. Wanneer een sociaal plan met de vakbonden is overeengekomen, heeft het sociaal plan het karakter van een cao, zodat individuele werknemers hier gemakkelijk aan kunnen worden gebonden. Wanneer de ondernemer met de OR een sociaal plan overeenkomt, bindt dit de individuele werknemers niet direct. Als uitgangspunt geldt namelijk dat een overeenkomst die een ondernemer met de OR sluit niet de status heeft van

## Overeenstemming geen absolute voorwaarde

**Overeenstemming met de vakbonden over een sociaal plan is geen absolute voorwaarde. Uit de rechtspraak van de ondernemingskamer volgt dat een reorganisatie zonder een met de vakbonden overeengekomen sociaal plan niet kennelijk onredelijk is, mits de ondernemer serieus geprobeerd heeft met de vakbonden overeenstemming over een sociaal plan te bereiken.**

een cao. Wel kan een sociaal plan dat met de OR is overeengekomen voor de kantonrechter een richtlijn zijn bij de beoordeling van een ontbindingsverzoek.

### Geen overeenstemming met vakbonden

In de praktijk komt het voor dat de ondernemer er in het overleg met de vakbonden niet uitkomt en dat de bal vervolgens bij de OR wordt gelegd. De OR zal in dat geval in overleg moeten treden met de ondernemer over het sociaal plan. Hierbij is de OR verplicht over het sociaal plan te adviseren. Dit heeft de Ondernemingskamer bepaald. De Ondernemingskamer heeft namelijk geoordeeld dat het in strijd met de redelijkheid en billijkheid is, wanneer een OR weigert advies te geven over de reorganisatie als er nog geen overeenstemming over het sociaal plan bestaat. De OR zal zich in zijn advies over de reorganisatie dan ook uit moeten laten over het sociaal plan. Hierbij kan de OR zich actief opstellen en zelf het sociaal plan toetsen.

Een probleem dat hierbij kan ontstaan is dat de leden van de OR vaak onvoldoende geschoold zijn om als gelijkwaardige onderhandelingspartner met de ondernemer en vakbonden op te kunnen trekken. Om constructief met de vakbonden en de ondernemer mee te kunnen praten, is het van belang dat de OR-leden over de benodigde kennis en expertise beschikken. Hiervoor is goede scholing van de OR vereist. Dit is zowel in het belang van de ondernemer als van de OR. Alleen met goede scholing kan men gezamenlijk in een constructief overleg tot overeenstemming komen.

### Samenwerking

Gelet op het voorgaande zou een samenwerking tussen vakbonden en ondernemingsraden een oplossing kunnen zijn. De expertise van beide partijen wordt in dat geval effectief benut. De expertise van de vakbonden ligt op het voeren van de onderhandelingen, terwijl de OR de organisatie van binnenuit kent en direct in overleg kan treden met alle betrokken werknemers.

Momenteel is er dan ook een tendens zichtbaar waarbij ondernemingsraden steeds vaker worden betrokken bij het afsluiten van sociale plannen. Dit is ook in het belang van de ondernemer. Aan een sociaal plan dat zowel door de vakbonden als de OR is ondertekend, wordt immers meer waarde gehecht en daaraan zal meer draag-

# tip

## SCHOLING OR

**Voor constructieve onderhandelingen is het van groot belang dat de OR-leden over de benodigde kennis en vaardigheden beschikken. Maak gebruik van het scholingsrecht of zorg dat de OR goed geschoold wordt.**

kracht worden toegekend door de betrokken werknemers, dan aan een sociaal plan waar dit niet het geval is.

In de praktijk wordt een aantal mengvormen van samenwerking onderscheiden:

1. De vakbond bespreekt het sociaal plan met de leden en legt het ondertekende sociaal plan aan de OR voor zodat die het in zijn advisering kan betrekken;
2. De OR functioneert als een soort souffleur, waarbij de vakbonden de OR in het proces betrekken en daarbij ook rekening houden met de wensen van de OR. In dit verband wordt wel gesproken van een driepartijenakkoord tussen ondernemer, vakbonden en OR.
3. Vakbond en OR werken samen als gelijkwaardige partners. De OR kan het overleg over het sociaal plan bijwonen. In de deze variant is de vakbond afwezig of treedt deze op als adviseur van de OR.

Van deze varianten is de tweede variant, de driepartijenovereenkomst, de meest interessante voor de praktijk. Bij deze variant worden alle belangrijke partijen betrokken in het overleg, zodat er op efficiënte wijze een deugdelijk sociaal plan kan worden overeengekomen. Het is daarbij wel raadzaam om de afspraken tussen deze drie partijen duidelijk en gedetailleerd vast te leggen in een ondernemingsovereenkomst of een convenant. Er kunnen bijvoorbeeld afspraken worden gemaakt over de bevoegdheden, de taakverdeling, de communicatie, de gang van zaken tijdens het overleg enzovoort. Op deze wijze kan een goede basis voor een samenwerking tussen ondernemer, vakbond en OR worden gegarandeerd.

### Conclusie

Vakbonden en ondernemingsraden zijn vanuit verschillende invalshoeken bij de totstandkoming van een sociaal plan betrokken. Als vakbond en OR de handen ineen slaan en hun afzonderlijke kwaliteiten bundelen, kan een kwalitatief goed sociaal plan worden gerealiseerd, waarin de belangen van alle betrokkenen maximaal worden behartigd. Dit is zowel in het belang van de betrokken werknemers als de ondernemer. Een door vakbonden en OR gedragen sociaal plan verkleint immers de kans op geschillen en eventuele procedures. ■

**mr. R. Dijkstra** en **drs. B. van Dam**, de *Clercq advocaten* . notarissen, [www.declercq.com](http://www.declercq.com)

**Wet:** art. 25, 32 WOR

**Jurisprudentie:** Kt. Amsterdam 06-01-2003, nr. 7363-02 (JAR 2003/44); Hof Amsterdam, 08-01-2008, nr. 968/2007 OK (JAR2008/51)

## SER: regel scholing OR wettelijk

**De SER heeft onlangs geadviseerd het recht op scholing en vorming van de ondernemingsraadsleden, de kwaliteit en de financiering daarvan te waarborgen door de betalingsplicht van de ondernemer voor deze scholing en vorming wettelijk vast te leggen. Dit moet leiden tot professionalisering en kennisontwikkeling van de OR-leden.**