

## **Een Sociaal Plan stap voor stap**

**Als er sprake is van een sociaal plan, dan moet er een aantal stappen doorlopen worden. Van het bereiken van een akkoord en het formuleren van een sociaal plan, tot de toepassing ervan en het eventueel beroep aantekenen.**

Voor een sociaal plan doorloop je de volgende stappen:

- Stap 0: Akkoord reorganisatie
- Stap 1: Formuleren uitgangspunten S
- Stap 2: Concept sociaal plan
- Stap 3: Onderhandelen over sociaal plan
- Stap 4: Sociaal plan
- Stap 5: Formaliseren van sociaal plan
- Stap 6: Toepassing / uitvoering sociaal plan
- Stap 7: Beroep en Bezwaar

### ***Stap 0 Akkoord reorganisatie***

Onderhandelingen over het sociaal plan kunnen pas van start gaan als tussen werkgever, bonden en ondernemingsraad in grote lijnen overeenstemming bestaat over het nut en de noodzaak van de reorganisatie. Daarvoor hoeft de ondernemingsraad niet al advies te hebben uitgebracht, maar de reorganisatie staat niet meer ter discussie.

### ***Stap 1 Formuleren uitgangspunten***

In dit stadium zullen partijen zich uitspreken over uitgangspunten die zij in het sociaal plan willen hebben, bijvoorbeeld:

- al dan niet gedwongen ontslag;
- stimuleren van vrijwillig vertrek;
- herplaatsing binnen het concern;
- het opzetten van een (intern) mobiliteitsbureau;
- of hanteren van mobiliteitsconstructies.

Zowel de onderhandelaars aan werknemerszijde als aan werkgeverszijde kunnen deze uitgangspunten afstemmen met hun achterbannen (resp. werknemers en aandeelhouders).

### ***Stap 2 Concept Sociaal Plan***

Er wordt een concept sociaal plan ter bespreking voorgelegd, doorgaans door de werkgever.

De werknemersdelegatie kan ook een voorstel indienen. Zij hebben eerder te maken

gehad met het begrip 'sociaal plan'. Hierdoor heeft bijvoorbeeld FNV Bondgenoten ervaring met modellen die in andere ondernemingen met succes zijn toegepast. FNV Bondgenoten zal dan ook in grote lijnen het 'Model Sociaal Plan' als leidraad nemen.

Als de onderneming deel uitmaakt van een concern, zijn er wellicht modellen beschikbaar die elders in het concern zijn toegepast. In dit geval zal de discussie gaan over het hele concern. De partij die een voorstel vooreen sociaal plan krijgt aangeboden, gaat overleggen met de achterban. Daarna komt die partij met een standpunt over het voorstel.

### ***Stap 3 Onderhandelingen over het sociaal plan***

Tijdens de onderhandelingen wordt gesproken over de financiële ruimte voor het sociaal plan en de inhoud van de voorgestelde maatregelen.

Hoe verder de opvattingen uit elkaar liggen, hoe moeizamer de totstandkoming van het sociaal plan. Soms 'breken' de onderhandelingen. Bijvoorbeeld als de werknemersvertegenwoordigers vinden dat de werkgever minder doet dan (waarschijnlijk) volgens de wet moet.

Als dit gebeurt, dan gaan beide partijen met hun achterban in overleg. Als de werkgever en de bonden tot overeenstemming komen, wordt de concept-overeenkomst door de bonden voor goedkeuring voorgelegd aan de leden. Een ondernemingsraad die een sociaal plan afsluit, moet de werknemers in de onderneming (of een deel daarvan) raadplegen. De directie moet een mandaat hebben of halen van de aandeelhouder(s) of zijn bestuur.

### ***Stap 4 Het sociaal plan***

Als de achterbannen de overeenkomst goedkeuren, dan wordt de overeenkomst door de bij het overleg betrokken partijen ondertekend.

De werknemers (die direct of indirect te maken krijgen met toepassing van het sociaal plan) worden hiervan op de hoogte gesteld.

### ***Stap 5 Formaliseren van het Sociaal Plan***

Om discussie over de status van het plan te voorkomen en leden van bonden automatisch te binden, moeten sociale plannen voldoen aan de vereisten zoals die zijn beschreven in de Wet cao.

Kenmerken hiervan zijn:

- dat de afspraken zijn gemaakt tussen één of meer vakorganisaties en werkgever(s),
- dat deze schriftelijk zijn vastgelegd en ondertekend en

- dat deze zijn aangemeld bij de Inspectiedienst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

### ***Stap 6 Toepassing van het sociaal plan***

Nu moeten de aangekondigde veranderingen worden ingevoerd. Medewerkers zullen vanaf dit moment individueel op de hoogte worden gebracht wat het sociaal plan voor hen betekent.

Dit kan variëren van een plaatsingsaanbod of herplaatsingaanbod tot een 'ontwikkelingsaanbod'. Een ontwikkelingsaanbod wil zeggen dat de medewerker een opleidingsprogramma krijgt aangeboden. Welk aanbod wordt gedaan, is uiteraard afhankelijk van de gemaakte afspraken.

### ***Stap 7 Beroep of Bezwaar***

Als een werknemer van mening is dat het sociaal plan onjuist wordt toegepast, kan hij in de meeste gevallen bezwaar of beroep aantekenen.

In de meeste gevallen is in het sociaal plan een beroeps- of bezwarencommissie opgenomen die advies uitbrengt aan de werkgever over de ingediende bezwaren.