

Sociaal plan aanmelden als cao

Door Céline Adriaansen, Helpdesk VOS/ABB

In tijden van bezuinigingen zullen veel scholen die de Regeling werkgelegenheidsbeleid hanteren, genoodzaakt zijn een sociaal plan op te stellen. Dit zal het bevoegd gezag moeten doen als het de werkgelegenheidsgarantie niet meer kan handhaven en mogelijk tot gedwongen ontslag moet overgaan. Het bevoegd gezag moet dan in overleg met de vakbonden in het decentraal georganiseerd overleg (dgo) een sociaal plan overeenkomen. De Helpdesk van VOS/ABB merkt dat er in het veld onduidelijkheid bestaat over de vraag of de vakbonden verplicht zijn om het sociaal plan als cao aan te melden bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze vraag staat centraal in dit artikel.

Een sociaal plan bestaat uit twee fasen. In de eerste fase (twee jaar voorafgaand aan afvloeiing) worden vrijwillige maatregelen genomen, die voor iedere werknemer kunnen gelden. Deze maatregelen dienen ertoe te leiden dat gedwongen ontslagen voorkomen kunnen worden. Te denken valt aan overplaatsing van personeel binnen of buiten het schoolbestuur, personeel tijdelijk andere werkzaamheden laten verrichten dan wel personeel detacheren en het aanbieden van een outplacementtraject. Andere mogelijkheden zijn het bieden van ondersteuning aan personeel bij sollicitatie of bij het vinden van een passende functie, het financieel stimuleren van vrijwillige vermindering van de betrekkingssomvang of van scholing en opname van buitengewoon verlof.

In de tweede fase van het sociaal plan (uiterlijk 15 maanden voorafgaand aan afvloeiing) worden maatregelen genomen voor werknemers die met ontslag worden bedreigd, ter voorkoming van gedwongen ontslag. Voorafgaand aan de tweede fase moet worden bepaald welke functies boventallig zijn en welke personeelsleden moeten worden ontslagen. Formeel is er in de tweede fase geen sprake van rddf-plaatsing (risicodragend deel der formatie), maar sommige juristen noemen dit wel zo. Feitelijk komt de procedure op hetzelfde neer. Gedurende de periode van rddf-plaatsing moeten de werknemers wier functie in het rddf is geplaatst, naar ander werk worden begeleid om gedwongen ontslag te voorkomen. Gedwongen ontslagen kunnen alleen plaatsvinden twee jaar nadat het sociaal plan met de centrales is overeengekomen.

Een sociaal plan is een schriftelijke overeenkomst tussen het schoolbestuur en de vakbonden, waarin afspraken worden gemaakt om gedwongen ontslagen te voorkomen. Een sociaal plan is niet per definitie een cao, maar kan wel als zodanig worden aangemeld bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe) om de juridische status van cao te krijgen. In dat geval zal er een aanmeldingsbrief moeten worden verzonden naar de directie UAW van het ministerie van SoZaWe. In de aanmeldingsbrief moet worden vermeld dat en door welke partijen de cao is afgesloten, het tijdvak waarvoor de cao als geheel is aangegaan alsmede, in geval de cao bepalingen kent met uiteenlopende expiratedata, de expiratedatum van de meerderheid van de cao-bepalingen en het aantal werknemers dat onder de werkingssfeer van de cao valt. Bij de aanmeldingsbrief moeten als bijlagen worden

opgenomen de digitale tekst van de integrale cao en de letterlijke tekst ervan, inclusief alle daarbij behorende bijlagen alsmede een toelichting op de cao en een overzicht van de geschatte loonkosten van de cao. Binnen twee weken na ontvangst van alle vereiste gegevens zal de directie UAW van het ministerie van SoZaWe de kennisgeving van ontvangst aan de vakbonden verzenden. Op basis daarvan treedt de cao in werking, en daarmee de rechtsgevolgen die de Wet op de CAO aan een cao verbindt.

Het bevoegd gezag en de vakbonden zijn niet verplicht om het sociaal plan als cao aan te melden bij de directie UAW van het ministerie van SoZaWe, maar kunnen ervoor kiezen om dit wel te doen. Indien een sociaal plan als cao is aangemeld, zijn de werknemers die zijn aangesloten bij de vakbonden die het sociaal plan hebben opgesteld, automatisch gebonden aan het sociaal plan, zijnde een cao. Werknemers die niet aangesloten zijn bij de vakbonden die het sociaal plan hebben opgesteld, kunnen alsnog gebonden raken aan de cao als zij hiermee instemmen. Voorts kunnen ongebonden werknemers ook gebonden raken aan de cao door feitelijk de toepassing van de cao stilzwijgend te aanvaarden. Indien een werknemer niet gebonden is aan de cao, zijnde het sociaal plan, kan het bevoegd gezag met deze werknemer een afwijkende regeling treffen. Als de vakbonden besluiten om het sociaal plan niet als cao aan te melden, geldt het sociaal plan voor alle werknemers, dus ook voor hen die niet aangesloten zijn bij een van de vakbonden die het sociaal plan met het bevoegd gezag is overeengekomen.

Informatie: Helpdesk, 0348-405250 van 08.30 tot 12.30 uur, helpdesk@vosabb.nl