

Vergaderjaar 2011–2012

**29 826**

**Industriebeleid**

**Nr. 38**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 februari 2012

In het overleg van 9 februari jongstleden over NedCar heb ik toegezegd u te informeren over de gevolgen van het aflopen van het Sociaal Plan en wat dit betekent voor de verplichtingen van de werkgever (Mitsubishi Motors Corporation – MMC) richting de werknemers van NedCar.

Een sociaal plan is niet wettelijk geregeld. Het is een regeling die tot stand komt al dan niet in overeenstemming tussen de werkgever en één of meer werknemersverenigingen en/of het medezeggenschapsorgaan. In een sociaal plan zijn voorwaarden opgenomen voor werknemers over herplaatsing, overplaatsing en al dan niet gedwongen ontslag en de daarmee samenhangende collectieve afvloeiingscriteria en -voorwaarden.

Momenteel heeft Nedcar een sociaal plan 2007–2012. Dit sociaal plan heeft de intentie om voor alle werknemers de gevolgen van herstructurering en personeelsreductie binnen sociaal verantwoorde kaders op te vangen. Deze voorwaarden zijn onder andere een beëindigingsvergoeding en begeleiding en bemiddeling naar ander werk.

Dit sociaal plan is niet aangemeld bij mijn ministerie in het kader van de Wet op de loonvorming en krijgt daardoor niet de werking die de Wet op de cao daaraan verbindt. Als een sociaal plan is aangemeld, dan maken de bepalingen van het sociaal plan automatisch onderdeel uit van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die lid zijn van de vakbonden die het sociaal plan hebben afgesloten. De werkgever is dan ook verplicht de bepalingen van een cao aan al zijn andere werknemers aan te bieden. Bovendien loopt in dat geval de cao na afloop door, tenzij de cao is opgezegd of als de cao een expliciete bepaling bevat die bepaalt dat na de einddatum de cao van rechtswege is geëindigd. Overigens kunnen partijen het sociaal plan alsnog aanmelden waarbij zij aangeven wanneer de cao met een terugwerkende kracht in werking treedt.

Het is bekend dat het sociaal plan eindigt op 31 december 2012. Dat betekent niet dat de werkgever geen verplichtingen meer zou hebben. Van belang in dit verband is de cao Metalektro waar Nedcar onder valt. Deze cao schrijft voor dat «de werkgever in overleg met werknemersvakverenigingen en de werkgeversvereniging een sociaal plan zal opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.» Ik ga er dan ook vanuit dat de werkgever zijn verantwoordelijkheid in deze neemt en in overleg met de vakbonden tot een (nieuw) sociaal plan komt.

Verder merk ik op dat de werkgever op grond van de Wet melding collectief ontslag gehouden is een voorgenomen ontslag van 20 of meer werknemers (binnen een tijdsbestek van drie maanden) te melden aan de belanghebbende vertegenwoordigers van werknemers, ter tijdige raadpleging van deze vertegenwoordigers. Deze raadpleging dient ten minste betrekking te hebben op de mogelijkheden om collectieve ontslagen te voorkomen, of in aantal te verminderen, alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen. Dit kan bijdragen aan de herplaatsing of omscholing van de werknemers die met ontslag worden bedreigd.

Mocht het onverhoopt zo zijn dat er geen sociaal plan tot stand komt en de werknemers (na vergunningverlening door UWV) ontslagen worden zonder dat er voor hen compenserende maatregelen zijn afgesproken, dan kan de werknemer zich tot de rechter wenden wegens kennelijk onredelijk ontslag. Het is dan aan de rechter om dit te beoordelen. Hij kan eventueel tot een schadevergoeding overgaan. Als de werkgever besluit om het ontslag te realiseren via de ontbindingsrechter dan kan deze eveneens een vergoeding toekennen. Het is aan de ontbindingsrechter om te beoordelen of een vergoeding moet worden verleend en zo ja, wat de omvang hiervan moet zijn.

Ik vertrouw er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp