

De Unie wil een GOED SOCIAAL PLAN voor HEEL HEMA

Zoals je wellicht op intranet hebt gelezen zijn wij, De Unie en de andere vakbonden, in gesprek geraakt met HEMA over een sociaal plan.

“Om goed en flexibel in te kunnen spelen op de noodzakelijke veranderingen is HEMA alvast in gesprek met de vakbonden om een nieuw sociaal plan voor het support office (SO) op te stellen”, aldus HEMA op Intranet.

En op de vraag of er ook binnenkort een sociaal plan voor de andere bedrijfsonderdelen van HEMA komt, luidt het antwoord van HEMA: “Dat zou kunnen, maar daar hebben we op dit moment nog geen concrete gesprekken over.”

Er zullen dus veranderingen bij het SO worden doorgevoerd. En daarvoor is een sociaal plan nodig. En, zo kun je het opvatten, mogelijk is er straks ook een sociaal plan nodig voor ‘noodzakelijke veranderingen’ bij andere onderdelen. De Unie gaat er daarom bij de onderhandelingen over een sociaal plan SO vanuit, dat dit sociaal plan SO in de basis ook van toepassing moet zijn als er elders bij HEMA noodzakelijke veranderingen worden doorgevoerd. De Unie vindt ook dat het sociaal plan met jou mee moet gaan als jouw onderdeel wordt verkocht aan een andere werkgever. Dan is de eventuele nieuwe werkgever ook aan het sociaal plan gebonden.

Alle leden praten en beslissen mee

Omdat het sociaal plan naar onze mening deze brede werking moet hebben, noem ik ook meteen de belangrijkste reden waarom wij **alle leden** bij HEMA betrekken en laten meebeslissen over het sociaal plan SO: **Elke** werknemer bij HEMA kan namelijk te maken gaan krijgen met het sociaal plan SO; is het niet nu dan wellicht (wat) later.

De inzet van De Unie bij de onderhandelingen

Op 24 januari 2019 hebben we een eerste gesprek gehad met HEMA over het sociaal plan SO. Het voorstel dat HEMA heeft gedaan, kun je [hier](#) lezen. Dit voorstel van HEMA staat ver af van wat De Unie als sociaal plan wil overeenkomen.

De Unie wil juist afspraken maken over een sociaal plan SO die gelijk zijn aan die in het sociaal plan HEMA van 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015. Je kunt dit sociaal plan [hier](#) lezen.

Ontslagvergoeding

Het meest in het oog springende verschil tussen wat HEMA nu voorstelt en het vorige sociaal plan 2014/2015, is de hoogte van de ontslagvergoeding. HEMA stelt de transitievergoeding voor (een ontslagvergoeding waar je per 1 juli 2015 op grond van de wet zo wie zo recht op hebt!), terwijl in het sociaal plan 2014/2015 de kantonrechtersformule is overeengekomen.

Het is denk ik goed om hier het verschil tussen transitievergoeding en kantonrechtersformule aan te geven. Beide 'formules' zijn gebaseerd op **het aantal gewogen dienstmaanden x het maandinkomen**.

Kantonrechtersformule:

- dienstjaren tot 35-jarige leeftijd tellen als een ½ maand
- dienstjaren van 35 tot 45 jaar tellen als 1 maand
- dienstjaren van 45 tot 55 jaar tellen als 1 ½ maand
- dienstjaren van 55 jaar en ouder tellen als 2 maanden

Transitievergoeding:

- 1/6 maandsalaris per elk half dienstjaar in de eerste 10 jaar van je arbeidsovereenkomst.
- 1/4 maandsalaris per half dienstjaar dat je langer dan 10 jaar in dienst bent geweest.

Als we beide formules toepassen op een 'denkbeeldige' HEMA-werknemer die geboren is op 1 januari 1965, op 1 april 1999 in dienst is gekomen en een maandinkomen heeft van € 4.500,- en die op 1 april 2019 wordt ontslagen, is dit de uitkomst:

- bij toepassing van de kantonrechtersformule is er een ontslagvergoeding van **€ 108.000,-** (24 gewogen maanden x € 4.500,-) en
- bij toepassing van de transitievergoeding is er een ontslagvergoeding van **€ 46.500,-** (10,33 gewogen maanden x € 4.500,-).

(Zie ook: ontslag.nl/tools/bereken-de-transitievergoeding/)

De Unie ziet geen redenen om de medewerker die HEMA nu moet verlaten, slechter te behandelen dan de werknemer die met het vorige sociaal plan HEMA moest verlaten. En daarnaast wil ik ook vermelden dat uit de inventarisatie van de 140 sociale plannen die zijn afgesloten tussen 1 juli 2015 (het moment dat de transitievergoeding wettelijk is vastgelegd) en 1 mei 2018, er bij 70% (100 van de 140 afgesloten sociale plannen) de kantonrechtersformule is afgesproken.

De Unie vindt dat de kantonrechttersformule in het sociaal plan SO moet worden opgenomen.

Andere elementen in het sociaal plan

Andere belangrijke afspraken in het sociaal plan betreffen de inspanningen en het zoeken van nieuwe werk of een nieuwe baan bij een andere werkgever, zoals:

- begeleiding van werk naar werk
- herplaatsing in een passende functie
- outplacement, -kosten en -duur

Maar ook:

- versnelde vertrekregeling
- plaatsmakersregeling
- vrijstelling van werkzaamheden bij boventalligheid
- hardheidsclausule

Op **30 januari aanstaande** gaan we verder onderhandelen over een goed sociaal plan.

Discussieer en beslis mee over het sociaal plan ‘SO’

Ik ben benieuwd wat jij vindt dat er in een goed sociaal plan hoort te staan. **Mail naar:** jan.admiraal@unie.nl.

Stuur deze mailing ook door naar je collega! Of print en deel hem uit. Ook de mening en reacties op deze mailing van collega's die (nog) geen lid zijn van De Unie worden zeer op prijs gesteld.

Als je collega lid van De Unie wordt (www.unie.nl/word-lid) kan hij/zij straks ook meebeslissen over het sociaal plan. Het lidmaatschap bedraagt € 100,-.

Met vriendelijke groet,

Jan Admiraal
Belangenbehartiger