

**ONVZ Ziektekostenverzekeraar N.V.**

# **Sociaal Plan**

1 januari 2021 tot en met 31 december 2022



# Inhoudsopgave

Considerans.....	3
Artikel 1 Inleiding .....	4
Artikel 2 Looptijd en werkings sfeer .....	6
2.1 Looptijd.....	6
2.2 Informatie en overleg met vakorganisaties .....	6
2.3 Werkings sfeer .....	6
2.4 Definities .....	6
Artikel 3 Boventalligheid, keuzes en faciliteiten.....	9
3.1 Vaststellen uitwisselbaarheid, passendheid, geschiktheid of boventalligheid.....	9
3.2 Faciliteiten bij boventalligheid .....	9
3.3 Remplaçantenregeling .....	10
3.4 Loopbaanbegeleiding.....	11
3.4.1 Samenvatting .....	11
3.4.2 Voorlichting en keuze Bemiddelingsbureau .....	11
3.4.3 Aanvang & duur Loopbaanbegeleiding .....	11
3.4.4 Intake Bemiddelingsbureau.....	11
3.4.5 Plan van aanpak.....	11
3.4.6 Stage & detachering.....	11
3.4.7 Opleiding .....	11
3.4.8 Evaluatie.....	12
3.4.9 Opschorting wegens Ziekte en Zwangerschaps-/bevallingsverlof.....	12
3.4.10 Arbeidsvoorwaarden tijdens Loopbaanbegeleiding .....	12
3.5 Uitbetaling van de Beëindigingsvergoeding.....	13
Artikel 4 Herplaatsing .....	13
4.1 Samenvatting .....	13
4.2 Interne herplaatsing .....	13
4.2.1 Houding ten aanzien van interne herplaatsing.....	13
4.2.2 Interne vacatures.....	13
4.2.3 Voorrang bij geschiktheid .....	13
4.2.4 Afwijzing .....	14
4.2.5 Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing .....	14
4.3 Externe herplaatsing .....	14
4.3.1 Houding ten aanzien van externe plaatsing .....	14
4.4 Inspanningsverplichting .....	14
Artikel 5 Overige bepalingen .....	14
5.1 Fiscale consequenties .....	14
5.2 Hardheidsclausule .....	15
5.3 Toetsingscommissie .....	15
5.4 Kosten van rechtsbijstand.....	15
5.5 Personeelscondities .....	15
5.6 Bepalingen jubilea, einde dienstverband en pensionering (uit de regeling bijzondere en/of feestelijke gebeurtenissen tijdens dienstverband).....	15
5.7 Eindafrekening .....	16
5.8 Geheimhouding, relatiebeding en non-concurrentiebeding.....	16
5.9 Referenties & getuigschrift.....	16
5.10 Rentesubsidie oud medewerkers Allianz.....	16
Bijlage 1 Te onderscheiden situaties bij functies die wijzigen of verdwijnen .....	18



## Considerans

Partijen bij dit Sociaal Plan:

1. ONVZ Ziektelkostenverzekeraar N.V., gevestigd te Houten,  
verder te noemen ONVZ

en

2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht  
De Unie, gevestigd te Culemborg  
FNV Finance, gevestigd te Utrecht,  
verder te noemen 'de vakorganisaties'

nemen bij het sluiten van dit Sociaal Plan in overweging dat:

- Het hier om een aantal organisatieaanpassingen van beperkte omvang binnen de looptijd van het Sociaal Plan gaat.
- De wachtgeldregeling van ONVZ, daterend uit 1976, bij gebreke van een fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke beëindiging van ONVZ en gezien de beperkte omvang van de organisatieaanpassingen niet van toepassing is.

Partijen zijn als volgt overeengekomen:



# Artikel 1 Inleiding

In dit artikel wordt eerst ingegaan op het beeld van ONVZ bij de aanleidingen voor dit sociaal plan. Daarna wordt ingegaan op het overleg met de vakorganisaties dat heeft plaatsgevonden om te komen tot beschikbare faciliteiten, voor medewerkers die onder de werkingssfeer van het sociaal plan (kunnen) komen te vallen.

## Schets van de situatie door ONVZ

De trend van verdergaande automatisering en zelfservice ten behoeve van klanten van zorgverzekeraars zet door. Dat betekent dat in de branche administratieve functies verder afnemen als gevolg van ketenoptimalisatie, procesefficiency en automatisering. Dit heeft mede tot doel om de kosten(stijging) van de gezondheidszorg in Nederland in de greep te houden en daarmee de premie voor ziektekostenverzekeringen betaalbaar. Deze trend geldt ook voor ONVZ.

Wat specifiek bij ONVZ speelt is dat de beheerskosten omlaag moeten. Op dit moment zijn de beheerskosten (kortweg: alle kosten die niet te maken hebben met het vergoeden van zorg) hoger dan gemiddeld in de markt. Om te voorkomen dat ONVZ zich uit de markt prijst, moeten deze kosten omlaag. Dat doet ONVZ door kritisch te zijn op alle kosten, dus ook door te kijken naar arbeidsvoorwaarden en het sociaal plan. Deze moeten marktconform zijn: niet lager, maar ook niet hoger. ONVZ houdt daarbij de balans tussen marktconforme beheerskosten en het aantrekkelijk zijn als werkgever goed in de gaten.

Een andere trend is dat consumenten het gebruiksgemak via apps en social media, dat zij gewend zijn bij de afname van allerlei producten en diensten, ook verwachten van hun zorgverzekeraar. Om snel mee te kunnen bewegen met hierdoor veranderende klantbehoeften moet ONVZ wendbaar zijn. Het is niet voor niets dat ONVZ al enkele jaren bezig is om een lean-agile organisatie te worden. Dit heeft ook gevolgen voor functies in de organisatie.

Op basis van de hiervoor genoemde trends en ontwikkelingen is het de verwachting dat er de komende jaren arbeidsplaatsen komen te vervallen bij ONVZ. Daarnaast ontstaan er – zij het in mindere mate - nieuwe functies en veranderen bestaande functies.

Om te zorgen dat mensen mee kunnen bewegen met de hiervoor geschetste trends, investeert ONVZ veel in duurzame inzetbaarheid. Daarbij is ONVZ duidelijk naar haar medewerkers in de verwachtingen die de organisatie heeft met betrekking tot ontwikkelingen in de markt of op zichzelf staande interne ontwikkelingen en effecten daarvan voor de werkgelegenheid. Het is de medewerker zelf die verantwoordelijk is om te zorgen dat hij of zij binnen of buiten ONVZ inzetbaar is, nu en in de toekomst en ook als rollen veranderen. ONVZ is verantwoordelijk om ontwikkelingen die spelen zo snel mogelijk te delen en te faciliteren bij het duurzaam inzetbaar zijn.

Zo laat ONVZ haar medewerkers jaarlijks met een ambitiegesprek afspraken met hun leidinggevende maken over groei, mede gericht op hun duurzame inzetbaarheid. Het is dus een belangrijk onderdeel van het werk om te ontwikkelen, te groeien en gericht te werken aan de eigen inzetbaarheid. ONVZ kent daarnaast een studieregeling die ook ontwikkeling gericht op een volgende loopbaanstap binnen of buiten ONVZ ruimhartig faciliteert. Daarnaast worden er opleidingsprogramma's op maat gemaakt als daar behoefte aan is. Met deze en andere faciliteiten, zoals loopbaan coaching en financieel inzichtgesprekken, streeft ONVZ naar het ultiem niet meer nodig hebben van een vangnet (sociaal plan) omdat medewerkers op vanzelfsprekende wijze van rol en positie veranderen gedurende hun werkzame leven.



## Overleg met de vakorganisaties

ONVZ heeft met de vakorganisaties gesproken over maatregelen die zorgen voor zoveel mogelijk duidelijkheid richting de medewerkers van ONVZ bij wisselende of vervallende functies en wat vervolgens de beschikbare faciliteiten gedurende de looptijd van het sociaal plan zijn.

Het resultaat van deze gesprekken is vastgelegd in dit sociaal plan. Het uitgangspunt van het sociaal plan is 'Van Werk naar Werk': de inspanningen richten zich zoveel mogelijk op het faciliteren van medewerkers om binnen of buiten ONVZ werk te vinden. Om dit te realiseren biedt ONVZ professionele ondersteuning bij het zoeken naar en vinden van passend werk. Daarnaast biedt dit sociaal plan met de beschikbare faciliteiten ruimte voor keuzes van de betreffende werknemers. Het sociaal plan zal toegankelijk en te raadplegen zijn via MijnHR via het intranet van ONVZ.

Betrokken vakorganisaties, de Ondernemingsraad van ONVZ en ONVZ als werkgever hebben in 2017 en de navolgende jaren een co-creatietraject, samen met een dwarsdoorsnede van medewerkers van ONVZ, doorlopen om te komen tot passend inzetbaarheidsinstrumentarium. Met faciliteiten waarmee medewerkers van ONVZ preventief en in continuïteit kunnen werken aan hun duurzame inzetbaarheid en mobiliteit binnen en buiten ONVZ. Dit in het gezamenlijke streven om toekomstig gebruik van een vangnet in de vorm van een sociaal plan zoveel mogelijk te voorkomen. Voorbeelden van inmiddels binnen ONVZ gangbare faciliteiten, die zijn voortgekomen uit dit co-creatietraject, zijn de inzet van een loopbaan-/ arbeidsmarktwaardescan, loopbaanbegeleiding, verruiming van de studiemogelijkheden waarbij medewerkers via het ONVZ Leerportaal eenvoudig een opleiding kunnen zoeken en boeken en een financieel inzicht traject. Daarbij helpt een onafhankelijke budgetdeskundige ONVZ-medewerkers op hun verzoek met het scherp krijgen van inkomsten en uitgaven, om bijvoorbeeld vast te stellen of de medewerker het huidige salaris echt nodig heeft bij een volgende loopbaanstap. Van deze en andere faciliteiten kunnen medewerkers laagdrempelig gebruik maken via de speciale LAB intranet omgeving. Deze faciliteiten, gericht op duurzame inzetbaarheid van ONVZ-medewerkers, maken geen onderdeel uit van dit sociaal plan maar zijn opgenomen in MijnHR en/of het Handboek Personeel van ONVZ of komen voort uit de Cao voor Verzekeraars.

Over de balans tussen de investeringen in en effecten van de faciliteiten gericht op het verhogen van de inzetbaarheid van ONVZ-medewerkers, het daarmee zelf in regie raken over de loopbaan en het voorkomen van boventaligheid ('faciliteiten aan de voorkant') enerzijds en faciliteiten als ONVZ-medewerkers onverhoopt toch nog boventalig raken zoals opgenomen in een sociaal plan ('faciliteiten aan de achterkant') blijven partijen nadrukkelijk in gesprek met elkaar. Datzelfde geldt voor hoe partijen samen kunnen stimuleren dat medewerkers ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op hun arbeidsplaats niet afwachten maar voordien proactief werken aan hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

## Artikel 2 Looptijd en werkingsfeer

### 2.1 Looptijd

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2021 en is van kracht tot en met 31 december 2022, zolang het niet in strijd is met dwingend recht of de bedrijfstak cao voor het Verzekeringsbedrijf. Bij een ten gunste van de werknemers toegestane afwijking geldt alsnog dit Sociaal Plan.

### 2.2 Informatie en overleg met vakorganisaties

Tenminste eenmaal per kwartaal zal tussen Werkgever en Vakorganisaties overleg plaatsvinden over de uitvoering van het Sociaal Plan en de beelden die werkgever heeft op toekomstige instroom in het Sociaal Plan. Werkgever respecteert hierbij de relevante bepalingen voortvloeiend uit de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Verzekeringsbedrijf. Dat betekent dat Werkgever de vakorganisaties bij voorgenomen activiteiten of ontwikkelingen, die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, tijdig de vakorganisaties zal informeren, zodat er nog zinvol overleg kan plaatsvinden, voordat tot uitvoering wordt overgegaan.

Vakorganisaties treden in overleg met Werkgever, indien zij dit op grond van gesignaleerde uitvoeringsproblemen of andere relevante aanleidingen of ontwikkelingen nodig achten.

Voor alle aangelegenheden dit Sociaal Plan betreffende, zal de clustermanager HR & facilitair ONVZ optreden als gesprekspartner.

In geval van ingrijpende veranderingen die hun weerslag hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan, daaronder begrepen (onvoorziene) wijzigingen in wet- en regelgeving en in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst en ingrijpende wijzigingen bij ONVZ en waar de faciliteiten van dit Sociaal Plan niet in voorzien, zullen partijen tijdig met elkaar in overleg treden, om te bezien of (tijdelijke) aanpassing van het Sociaal Plan nodig is.

### 2.3 Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers van wie de arbeidsplaats komt te vervallen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan door een organisatieaanpassing.

Dit Sociaal Plan geldt niet voor Werknemers die reeds vóór aanvang van het Sociaal Plan een opzeggings- of beëindigingstraject doorliepen (ongeacht op wiens initiatief), om redenen anders dan de organisatieaanpassingen die de aanleiding vormen voor dit Sociaal Plan.

Dit Sociaal Plan geldt verder niet voor Werknemers met wie Werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt tijdens de looptijd van het Sociaal Plan vanwege ontslag wegens een dringende reden of een van de wettelijke ontslaggronden, waaronder slecht functioneren, ontslag vanwege verschil van inzicht, ontslag tijdens de proeftijd of ontslag vanwege tenminste 2 jaar ziekte.

### 2.4 Definities

Daar waar in het Sociaal Plan 'Werknemer' en 'hij' staat geschreven dient tevens te worden gelezen 'werkneemster' en 'zij'.

**Aanzegdatum:** De datum waarop door Werkgever aan de Werknemer schriftelijk is medegedeeld dat zijn functie en/of arbeidsplaats vervalt als gevolg van de relevante organisatieaanpassing.

**Afspiegelingsbeginsel:** het beginsel zoals dat is geformuleerd in artikel 11 van de Ontslagregeling: per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging waar functies / arbeidsplaatsen vervallen, wordt per leeftijdsgroep (de leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder) de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor boventalligheid in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor boventalligheid in aanmerking komt zoveel mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies.



**Beëindigingsvergoeding:** de hoogte van de vergoeding is gelijk aan een factor maal de wettelijke transitievergoeding. De factor volgt uit de volgende staffel

Tot 30 jaar	: 1,1
Van 30 tot 40 jaar	: 1,25
Van 40 tot 50 jaar	: 1,65
50 jaar en ouder	: 2,35

Indien gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een wijziging plaatsvindt in wet- of regelgeving, die gevolgen heeft voor de berekening van de wettelijke transitievergoeding, dan volgt ONVZ deze gewijzigde wet- of regelgeving bij het vaststellen van de Beëindigingsvergoeding.

De Beëindigingsvergoeding van werknemer bedraagt nooit meer dan de verwachte inkomstenderving tot aan de Pensioendatum. De Beëindigingsvergoeding is verder gemaximeerd op € 175.000,- bruto.

**Bemiddelingsbureau:** een van de twee door Werkgever ingeschakelde externe bureaus die Herplaatser begeleidt bij het zoeken naar ander werk.

**Dienstjaren:** De tijd die Werknemer aansluitend – met een onderbreking van maximaal 3 maanden en waarbij eventueel ouderschapsverlof, geboorteverlof, zorgverlof of vitaliteitsverlof niet wordt meegerekend – krachtens een of meer arbeidsovereenkomsten werkzaam is bij ONVZ of een van haar rechtsvoorgangers, Gehanteerd wordt de *datum in dienst* zoals vermeld op de loonstrook, tenzij er op de loonstrook is vermeld *datum in dienst i.v.m. dienstjaren*.

**Functie:** het geheel van taken zoals vermeld in de functiebeschrijving.

**Herplaatser:** Werknemer aan wie schriftelijk is bevestigd dat zijn Functie en/of arbeidsplaats komt te vervallen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan.

**Intern passende functie:** een interne functie die voldoende aansluit bij de opleiding, kennis, ervaring en capaciteiten van een Herplaatser en die gelijkwaardig of nagenoeg gelijkwaardig is aan de Vervallen Functie van de Herplaatser. Ter bepaling van de gelijkwaardigheid van de functie dienen alle omstandigheden in acht te worden genomen, zoals het functieniveau, de arbeidsduur, persoonlijke omstandigheden en het arbeidsvoorwaardenniveau. De beoordeling of sprake is van een passende functie geschiedt conform de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV.

**Loopbaanadviseur:** medewerker van het externe Bemiddelingsbureau die voor Loopbaanbegeleiding aan Herplaatser wordt gekoppeld, voor begeleiding en ondersteuning bij het realiseren van herplaatsing.

**Loopbaanbegeleiding:** de begeleiding bij het zoeken van een passende functie door het Bemiddelingsbureau. De begeleiding duurt zes maanden en vangt direct aan vanaf de Aanzegdatum.

**Maandinkomen:** het Maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, dertiende maand, de gemiddelde uitgekeerde variabele beloning over de afgelopen drie jaar, de gemiddelde uitgekeerde vergoeding in het kader van de Stand-by regeling over de afgelopen drie jaar, het gemiddelde van de uitgekeerde meeruren over de afgelopen drie jaren (specifiek voor medewerkers Serviceteams met een min-max overeenkomst in de jaren 2018 en 2019), eventuele overwerkvergoeding (gemiddelde uitgekeerde vergoeding over afgelopen drie jaar) en een eventuele overeengekomen individuele, persoonlijke toeslag in de loonsfeer. Andere variabele componenten (onder andere pensioenpremie, pensioentoeslag, vaste kosten vergoeding, Corona / thuiswerkvergoeding, werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering en leaseautovergoeding) maken geen onderdeel uit van het Maandinkomen.

**Na invoering nieuwe salarissystematiek en daaraan gekoppeld het verdwijnen van de variabele component is de navolgende definitie van toepassing:**



**Maandinkomen:** het Maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, dertiende maand, de gemiddelde uitgekeerde vergoeding in het kader van de Stand-by regeling over de afgelopen drie jaar, het gemiddelde van de uitgekeerde meeruren over de afgelopen drie jaren (specifiek voor medewerkers Serviceteams met een min-max overeenkomst in de jaren 2018 en 2019) en eventuele overwerkvergoeding (gemiddelde uitgekeerde vergoeding over afgelopen drie jaar), een eventuele overeengekomen individuele, persoonlijke toeslag in de loonsfeer. Andere variabele componenten (onder andere pensioenpremie, pensioentoeslag, vaste kosten vergoeding, Corona/ thuiswerkvergoeding, werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering en leaseautovergoeding) maken geen onderdeel uit van het Maandinkomen.

**Maandsalaris:** het aan Werknemer laatstelijk, ten tijde van de beëindiging van het dienstverband, uitgekeerde bruto maandbedrag (in geval van ouderschaps,-, geboorte,- of vitaliteitsverlof het bruto maandbedrag wat Werknemer laatstelijk voor de ingang van het ouderschaps,- geboorte,- of vitaliteitsverlof ontving, te vermeerderen met individuele en/of collectieve verhogingen die na de ingangsdatum van het ouderschaps,- geboorte,- of vitaliteitsverlof zijn toegekend), als honorering voor de uitoefening van zijn Functie, exclusief vakantietoeslag en dertiende maand.

**OR:** Ondernemingsraad van ONVZ Ziektekostenverzekeraar N.V.

**Pensioendatum:** De datum waarop voor Werknemer het recht op AOW-pensioen zal ontstaan op grond van de AOW-wetgeving. Daarbij wordt geen rekening gehouden met de eventuele mogelijkheid van Werknemer om de ingang van AOW-pensioen op verzoek van Werknemer uit te stellen.

**Peildatum:** de datum waarmee in het kader van het afspiegelingsbeginsel gewerkt moet worden. Dit is de datum waarop het definitief besluit door bestuurder, na verkregen advies van de OR, wordt genomen. Als in een definitief besluit boventalligheid niet direct van toepassing wordt op alle in het definitief besluit meegenomen functies of functiegroepen, dan geldt bij de functies/ functiegroepen waarbij boventalligheid later optreedt, de in het definitief besluit genoemde datum voor het vervallen van de werkzaamheden in de betreffende functie/ functiegroep.

**Plan van aanpak:** het individuele plan dat wordt vastgesteld in gezamenlijk overleg tussen Herplaatser en Loopbaanadviseur, zoals bedoeld in artikel 3.4.5.

**Sociaal Plan:** het onderhavige sociaal plan zoals verwoord in dit document.

**Uitwisselbare functie:** een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien (a) de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en (b) het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. Bovengenoemde factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

**Vakorganisaties:** CNV Vakmensen, De Unie en FNV.

**Vervallen functie:** een functie, waarin Werknemer direct voorafgaand aan een organisatieaanpassing werkzaam is, die ophoudt te bestaan, dan wel waarvan het aantal formatieplaatsen wordt verminderd.

**Verwachte inkomstenderving:** De verwachte inkomstenderving is gelijk aan (i) het aantal maanden vanaf de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot aan de Pensioendatum maal (ii) het Maandinkomen. Indien de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en/of de Pensioendatum niet op de eerste dag van de maand valt, wordt gerekend met een gedeeltelijke maand (op dagen nauwkeurig).

**Werkgever/ONVZ:** ONVZ Ziektekostenverzekeraar N.V.

**Werknemer:** een natuurlijk persoon met een arbeidsovereenkomst met Werkgever.

 8



## **Artikel 3 Bovenalligheid, keuzes en faciliteiten**

### **3.1 Vaststellen uitwisselbaarheid, passendheid, geschiktheid of bovenalligheid**

Als functies wijzigen of vervallen en er nieuwe functies ontstaan bepaalt de mate van overlap tussen de oude en de nieuwe functie of er sprake is van uitwisselbaarheid. Als er enige mate van overlap is, maar onvoldoende om te kunnen spreken van uitwisselbaarheid, dan kan er sprake zijn van een mogelijk passende functie voor specifieke functiehouders uit de oude functie. Bij uitwisselbaarheid van functies of mogelijke passendheid speelt verder het aantal arbeidsplaatsen in de oude en nieuwe functie mee. Is het aantal arbeidsplaatsen in de nieuwe functie tenminste even groot, dan hoeft er niet afgespiegeld te worden. Neemt het aantal arbeidsplaatsen wel af, dan wordt er wel afgespiegeld. Ook als functies niet wezenlijk veranderen, maar het aantal arbeidsplaatsen afneemt, dan wordt er afgespiegeld. Voor de verschillende situaties die hierbij zijn te onderscheiden wordt verwezen naar bijlage 1.

#### **Bevestiging status Herplaatser**

Op de Peildatum stelt Werkgever vast welke Werknemers de status van Herplaatser krijgen. Herplaatser krijgt op de Aanzegdatum schriftelijk en met redenen omkleed bevestigd dat hij de status van Herplaatser heeft gekregen. Herplaatser wordt geïnformeerd over de keuze die hij kan maken om al dan niet gebruik te maken van loopbaanbegeleiding. Zie artikel 3.2.

### **3.2 Faciliteiten bij bovenalligheid**

Herplaatser kan na het aanzeggesprek op basis van eigen persoonlijke omstandigheden kiezen om wel of niet gebruik te maken van een traject met actieve loopbaanbegeleiding. Daarbij zijn de hierna volgende bepalingen van toepassing en faciliteiten beschikbaar.

#### **Beëindiging dienstverband**

Het dienstverband met de bovenallige medewerker (Herplaatser) wordt met in achtneming van de opzegtermijn van de werkgever, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, beëindigd. De einddatum van het dienstverband is opgenomen in de aanzegbrief, zoals overhandigd tijdens het aanzeggesprek en in de vaststellingsovereenkomst.

#### **Beëindigingsvergoeding**

Bij het uitdiensttreden aan het eind van de opzegtermijn komt de bovenallige medewerker (Herplaatser) in aanmerking voor een beëindigingsvergoeding (Zie voor de definitie artikel 2.4).

#### **Vrijstelling van werk**

De bovenallige medewerker (Herplaatser) wordt uiterlijk twee werkweken na het aanzeggesprek volledig vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris, vakantietoeslag en 13e maand. Deze twee weken zijn bedoeld om afscheid te kunnen nemen van collega's en om het werk over te dragen. Met ingang van de vrijstelling van het verrichten van werkzaamheden wordt de vaste woon-werk reiskostenvergoeding, eventuele thuiswerkvergoeding en opbouw van verlof stopgezet.

#### **Loopbaanbegeleiding**

Als een bovenallige medewerker (Herplaatser) kiest voor loopbaanbegeleiding dan kan deze een keuze maken uit een van de twee door ONVZ geselecteerde bemiddelingsbureaus en start zo snel mogelijk.

De loopbaanbegeleiding is, gerekend vanaf het aanzeggesprek, gedurende zes maanden beschikbaar. Zie voor een nadere uitwerking artikel 3.4.

#### **Budget voor opleiding en/of advies gericht op het starten van een eigen onderneming**

De bovenallige medewerker (Herplaatser) die kiest voor loopbaanbegeleiding, kan in aanmerking komen voor een opleidingsbudget bedoeld voor opleiding of voor begeleiding en ondersteuning bij het opzetten van een eigen onderneming. Zie voor een nadere uitwerking artikel 3.4.7.



### 3.3 Remplaçantenregeling

Werknemers werkzaam in een functiegroep waarop, conform de bepalingen van artikel 2.3, het Sociaal Plan van toepassing wordt op andere functiehouders in deze groep, kunnen zich binnen zeven kalenderdagen na de Aanzegdatum voor hun functiegroep aanmelden om gebruik te maken van de Remplaçantenregeling, door een mail te sturen aan [hr@onvz.nl](mailto:hr@onvz.nl).

Na het afspiegelen wordt per leeftijdscategorie zoals benoemd onder Afspiegelingsbeginsel bekeken hoeveel aanmeldingen er zijn om gebruik te maken van de Remplaçantenregeling. Het aantal Herplaatsters per leeftijdscategorie geeft het maximum aan voor deelname aan de Remplaçantenregeling, per leeftijdscategorie. Indien het aantal aanmeldingen het maximum in een leeftijdscategorie overstijgt dan vindt selectie plaats op basis van volgorde van aanmelding per mail bij [hr@onvz.nl](mailto:hr@onvz.nl). De Werkgever zal positief reageren op een verzoek van de Werknemer om gebruik te maken van de remplaçantenregeling, tenzij het belang van de Werkgever zich hiertegen verzet.

Werkgever zal Werknemers die aangeven gebruik te willen maken van de Remplaçantenregeling uitnodigen voor een individueel gesprek met een HR-adviseur om stil te staan bij de gevolgen van de voorgenomen keuze voor de Werknemer.

Deelnemers aan de Remplaçantenregeling nemen de plaats in van Herplaatsters in hun leeftijdscategorie. Om te bepalen welke Herplaatser niet langer boventallig zal zijn in de betreffende leeftijdscategorie omdat iemand zijn plaats inneemt door gebruik te maken van de Remplaçantenregeling, wordt per leeftijdscategorie gekeken naar het aantal dienstjaren van de Herplaatser. De Herplaatser met binnen een leeftijdscategorie de meeste dienstjaren zal als eerste de status van Herplaatser verliezen. Een en ander wordt pas definitief met een schriftelijke bevestiging nadat het ontslag van de Werknemer, die gebruik maakt van de Remplaçantenregeling, formeel is vastgelegd en nadat de Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst niet zal worden beëindigd als gevolg van de remplaçantenregeling akkoord is gegaan met een voortzetting van zijn dienstverband met de Werkgever.

De arbeidsovereenkomst van Werknemer, die gebruik wil maken van de Remplaçantenregeling en bij wie dit akkoord is bevonden door Werkgever, zal – nadat Werknemer schriftelijk te kennen heeft gegeven op basis van de Remplaçantenregeling uit dienst te willen treden beëindigd worden met in achtneming van de opzegtermijn van de werkgever, waarbij het de voorkeur van Werkgever heeft een vaststellingsovereenkomst met Werknemer overeen te komen. Werknemer komt in aanmerking voor 75% van de Beëindigingsvergoeding. Hierbij gelden de bepalingen over maximering uit de definitie van de Beëindigingsvergoeding.

Het bedrag van 75% van de Beëindigingsvergoeding zal verder nooit meer bedragen dan de Beëindigingsvergoeding, waar de oorspronkelijke Herplaatser, voor wie plaats wordt gemaakt, recht op zou hebben gehad.

De deelnemer aan de remplaçantenregeling wordt twee werkweken na het akkoord van de werkgever op het verzoek van de medewerker volledig vrijgesteld van werkzaamheden. Deze twee weken zijn bedoeld om afscheid te kunnen nemen van collega's en om het werk over te dragen. Met ingang van de vrijstelling van het verrichten van werkzaamheden wordt de vaste woon-werk reiskostenvergoeding, eventuele thuiswerkvergoeding en opbouw van verlof stopgezet.

Werknemer heeft een week bedenktijd tussen het moment van aanbieden van de vaststellingsovereenkomst en de uiteindelijke tekendatum.

De deelnemer aan de Remplaçantenregeling komt verder niet in aanmerking voor begeleiding van werk naar werk en de daarbij behorende faciliteiten (zoals onder meer het opleidingsbudget) uit dit Sociaal Plan.

## **3.4 Loopbaanbegeleiding**

### **3.4.1 Samenvatting**

Als een Herplaatser kiest voor loopbaanbegeleiding dan kan deze een keuze maken uit een van de twee door ONVZ geselecteerde bemiddelingsbureaus. ONVZ zorgt ervoor dat de informatie benodigd om de keuze te kunnen maken zo snel mogelijk beschikbaar is voor de Herplaatser.

### **3.4.2 Voorlichting en keuze Bemiddelingsbureau**

De Bemiddelingsbureaus verzorgen een (online) voorlichting over hun dienstverlening, inhoud van het traject en wat zij voor Herplaatser kunnen betekenen. Herplaatser maakt een keuze voor een van de Bemiddelingsbureaus en meldt zich uiterlijk een week na het Aanzeggesprek schriftelijk aan bij het gekozen Bemiddelingsbureau. Het Bemiddelingsbureau geeft de aanmelding door aan de afdeling HR.

### **3.4.3 Aanvang & duur Loopbaanbegeleiding**

De Loopbaanbegeleiding vangt aan per de Aanzegdatum, zoals vermeld in aanzegbrief. De Loopbaanbegeleiding duurt indicatief zes maanden, gerekend vanaf Aanzegdatum. Hierin wordt de Herplaatser begeleid door de Loopbaanadviseur van het gekozen Bemiddelingsbureau.

### **3.4.4 Intake Bemiddelingsbureau**

Herplaatser ontvangt zo snel mogelijk na de keuze voor een Bemiddelingsbureau een uitnodiging voor een intakegesprek met de aan hem gekoppelde Loopbaanadviseur van het Bemiddelingsbureau van zijn keuze.

### **3.4.5 Plan van aanpak**

In gezamenlijk overleg tussen Herplaatser en Loopbaanadviseur zal worden geïnventariseerd welke acties ondernomen zullen worden om tot een succesvolle herplaatsing te komen (bijvoorbeeld het volgen van een stage of opleiding, of een detachering), met welke frequentie voortgangsgesprekken gevoerd zullen worden en welke verplichtingen partijen hebben uit hoofde van dit Sociaal Plan gedurende het loopbaanbegeleidingstraject. Hierover worden afspraken gemaakt die worden vastgelegd in een individueel Plan van aanpak. Herplaatser en Werkgever ontvangen een afschrift van dit plan. Het plan wordt opgenomen in het personeelsdossier van de Herplaatser.

### **3.4.6 Stage & detachering**

Herplaatser kan gedurende de Loopbaanbegeleiding in de gelegenheid worden gesteld een in- of externe stage te lopen, indien dit een positieve invloed zal hebben op de herplaatsingskansen.

Bovendien bestaat de mogelijkheid, indien dit een positieve invloed heeft op herplaatsing, een verzoek bij Werkgever in te dienen om in aanmerking te komen voor detachering bij een andere organisatie. Herplaatser en Werkgever zullen in overleg treden over de condities van detachering, waarbij de duur van de detachering niet langer kan zijn dan de duur van het resterende dienstverband bij Werkgever. Ten behoeve van de detachering zal een detacheringovereenkomst worden aangegaan tussen Werkgever en de organisatie waar Herplaatser op zijn verzoek wordt gedetacheerd.

Of en zo ja onder welke voorwaarden Herplaatser een stage of detachering mag volgen, wordt vastgesteld in het gesprek inzake het Plan van aanpak (zie artikel 3.4.5). Daarbij zal het advies van de Loopbaanadviseur over de positieve invloed van de stage of detachering worden gevolgd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen het volgen van de stage of detachering verzetten.

### **3.4.7 Opleiding**

De Herplaatser die kiest voor loopbaanbegeleiding, kan in aanmerking komen voor een opleidingsbudget van € 1.500 (incl. BTW), indien het volgen van één (of meer) opleiding(en) de kans op succesvolle herplaatsing vergroot. Of de Herplaatser in aanmerking komt voor het budget wordt door Werkgever vastgesteld op basis van een advies van de Loopbaanadviseur.



De Herplaatser die een eigen bedrijf wil starten kan ook kiezen om dit opleidingsbudget in te zetten voor de begeleiding en ondersteuning bij het opzetten van een eigen onderneming. Deze begeleiding en ondersteuning kan bijvoorbeeld bestaan uit: het door specialisten in kaart brengen van vereisten en voorschriften voor het opzetten van een eigen onderneming, het opstellen van een ondernemingsplan en/of het volgen van een workshop voor zelfstandig ondernemerschap, indien en voor zover deze adviezen en workshops niet kunnen worden afgenomen bij het gekozen loopbaanadviesbureau, die de loopbaanbegeleiding verzorgt.

Voor de Herplaatser, die in het jaar voorafgaand aan het aanzeggesprek gebruik heeft gemaakt van het volledige duurzame inzetbaarheidsbudget uit de Cao ten behoeve van het werken aan de inzetbaarheid geldt bovendien dat indien het hiervoor genoemde opleidingsbudget van € 1.500 (inclusief BTW) niet voldoende zou zijn voor de geselecteerde opleiding die concreet gericht is op de overgang van werk naar werk, er in die situatie een extra opleidingsbudget van maximaal € 750 (inclusief BTW) beschikbaar is voor deze geselecteerde opleiding.

Indien de Herplaatser gebruik wil maken van de voor hem gereserveerde budget(ten), dient hij zich te wenden tot zijn/haar HR Business Partner. Dat kan door een mail te sturen aan [hr@onvz.nl](mailto:hr@onvz.nl). Vergoeding vindt alleen plaats op basis van een door de afdeling HR goedgekeurde offerte en op basis van facturatie door de desbetreffende (opleidings)instantie, welke facturatie dient te zijn goedgekeurd vóór het einde van het dienstverband. Er wordt geen compensatie verstrekt indien niet het volledige budget wordt gebruikt.

### **3.4.8 Evaluatie**

Regelmatig maar in ieder geval eenmaal per twee maanden vindt er een evaluatie van het loopbaangeleidingstraject plaats tussen de Loopbaanadviseur en de Herplaatser. Elk gesprek wordt vastgelegd door de Loopbaanadviseur. Herplaatser ontvangt een afschrift hiervan. Het verslag wordt opgenomen in het personeelsdossier van de Herplaatser.

### **3.4.9 Opschorting wegens Ziekte en Zwangerschaps-/bevallingsverlof**

Gehele of gedeeltelijke ziekte en/of arbeidsongeschiktheid (onder meer als gevolg van zwangerschap of bevalling) heeft geen invloed op de duur van de Loopbaanbegeleiding, tenzij de Herplaatser wegens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid tenminste vier weken niet in staat is om herplaatsingsactiviteiten te verrichten. Om in aanmerking te komen voor opschorting van de Loopbaanbegeleiding moet de objectief medische ongeschiktheid om herplaatsingsactiviteiten te verrichten zijn ontstaan gedurende de looptijd van het Sociaal Plan. De bedrijfsarts geeft een (medisch) oordeel over de mate van arbeidsongeschiktheid en mogelijkheden om herplaatsingsactiviteiten te verrichten. De Loopbaanbegeleiding wordt verlengd met de duur van de opschortingsperiode.

Het loopbaanbegeleidingstraject wordt op dezelfde wijze als hiervoor beschreven opgeschort gedurende een periode van zwangerschap- en bevallingsverlof.

### **3.4.10 Arbeidsvoorwaarden tijdens Loopbaanbegeleiding**

De Herplaatser wordt twee werkweken na het aanzeggesprek volledig vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris, vakantietoeslag en 13e maand. Deze twee weken zijn bedoeld om afscheid te kunnen nemen van collega's en om het werk over te dragen. Met ingang van de vrijstelling van het verrichten van werkzaamheden wordt de vaste woon-werk reiskostenvergoeding (inclusief overige vormen van vergoeding gerelateerd aan woon-werkverkeer), eventuele thuiswerkvergoeding, een eventuele vaste kosten vergoeding en opbouw van verlof stopgezet. Overige arbeidsvoorwaarden blijven gehandhaafd.

Reiskosten die worden gemaakt ten behoeve van het herplaatsingstraject (zoals reiskosten in verband met bezoek aan de Loopbaanadviseur of ten behoeve van sollicitatiegesprekken) worden vergoed op basis van de bij Werkgever geldende regeling voor zakelijke reiskosten.



### **3.5 Uitbetaling van de Beëindigingsvergoeding**

Een (eventuele) Beëindigingsvergoeding als bedoeld in de artikelen 2.4, 3.2 en 3.3 zal (onder de voorgeschreven inhoudingen en met inachtneming van artikel 5.1 van het Sociaal Plan) worden uitgekeerd binnen één maand na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De Beëindigingsvergoeding strekt tot aanvulling op een eventuele uitkering krachtens sociale zekerheidswetgeving dan wel een elders te verdienen salaris en/of pensioenverlies. De Beëindigingsvergoeding prevaleert boven andere uitkeringen in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien en voor zover Werknemer die claimt jegens Werkgever te hebben (waaronder mede wordt verstaan zonder uitputtend te willen zijn eventuele door de rechter en/of andere bevoegde instantie toegekende beëindigingsvergoedingen en/of schadeloosstellingen, de wachtgeldregeling van ONVZ en/of de transitievergoeding). Dergelijke door de rechter en/of andere bevoegde instantie toegekende andere uitkeringen zullen in zijn geheel in mindering worden gebracht/ worden verrekend met de Beëindigingsvergoeding als genoemd in dit Sociaal Plan.

## **Artikel 4 Herplaatsing**

### **4.1 Samenvatting**

Het uitgangspunt van het Sociaal Plan is: 'Van Werk naar Werk'. De focus ligt derhalve op het vinden van werk, binnen of buiten Werkgever.

Herplaatser heeft bij gebleken geschiktheid voorrang op eventuele andere in- of externe kandidaten, indien hij solliciteert op een interne vacature zoals beschreven in artikel 4.2.2.

Herplaatser dient zich actief op te stellen bij het zoeken naar een interne of externe functie (zelf de interne vacatures raadplegen en reageren op zelf gevonden of door het Bemiddelingsbureau c.q. de Loopbaanadviseur aangedragen vacatures).

### **4.2 Interne herplaatsing**

#### **4.2.1 Houding ten aanzien van interne herplaatsing**

Werkgever en Herplaatser hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om te komen tot een succesvolle interne herplaatsing.

Van Herplaatser wordt verwacht, dat hij zich vanaf de aanvang van de Loopbaanbegeleiding actief opstelt bij het zoeken naar en solliciteren op interne vacatures, waarbij de bepalingen van artikel 4.4 van toepassing zijn. Van Werkgever wordt een zorgvuldige houding verwacht bij sollicitaties die in het kader van het herplaatsings- en bemiddelingstraject plaatsvinden.

#### **4.2.2 Interne vacatures**

Als er vacatures binnen ONVZ ontstaan terwijl er Werknemers zijn die de status van Herplaatser hebben, dan zal ONVZ allereerst beoordelen of er sprake is van een mogelijk passende functie voor specifieke Herplaatser. Als dat het geval is dan wordt de systematiek van het vaststellen van de geschiktheid uit artikel 3.1 toegepast en komen relevante Herplaatser als eerste in aanmerking voor de mogelijk passende functie.

Werkgever zal interne vacatures publiceren op haar intranet. Herplaatser is verantwoordelijk om zelf actief de interne vacatures op intranet te bekijken, te beoordelen en daarop te reageren.

#### **4.2.3 Voorrang bij geschiktheid**

Indien Herplaatser gedurende de vier maanden na Aanzegdatum solliciteert op een interne vacature, heeft hij bij gebleken geschiktheid voor deze Functie voorrang op andere in- of externe kandidaten. Indien er meerdere geschikte Herplaatser zijn, wordt de meest geschikte kandidaat – dit ter beoordeling van Werkgever – benoemd.

Bij het bepalen van de geschiktheid wordt nadrukkelijk ook rekening gehouden met de potentiële geschiktheid van de Herplaatser. Hiermee is bedoeld het vermogen (dit ter beoordeling van Werkgever) om, al dan niet door middel van opleiding en training, binnen maximaal zes maanden te groeien naar een volledige functievervulling.



#### **4.2.4 Afwijzing**

Indien de voor de invulling van een vacature verantwoordelijke leidinggevende van mening is dat een Herplaatser die heeft gesolliciteerd op een interne vacature niet geschikt is voor de functie, dient hij zijn standpunt te bespreken met de clustermanager HR & facilitair ONVZ. Deze beslist of het standpunt van de leidinggevende al dan niet juist is. Deze beslissing is bindend voor de leidinggevende. Indien uit het overleg tussen leidinggevende en clustermanager HR & facilitair volgt dat de afwijzing gegrond is, wordt deze schriftelijk en onder aanvoering van inhoudelijke argumenten aan Herplaatser en de afdeling HR bevestigd.

#### **4.2.5 Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing**

Indien een Herplaatser wordt geplaatst op een uitwisselbare of passende functie met een lagere salarisgroep, behoudt deze het huidige salaris. De Herplaatser wordt wel in de lagere salarisgroep geplaatst. Als in dat geval de Herplaatser op of boven het schaalmaximum van de nieuwe functie uitkomt dan komt de Herplaatser alleen nog in aanmerking voor collectieve (cao) verhogingen. Als een Herplaatser zelf solliciteert op een functie waar een lager salaris bij hoort behoudt deze niet het oude salaris.

### **4.3 Externe herplaatsing**

#### **4.3.1 Houding ten aanzien van externe plaatsing**

Werkgever ondersteunt Herplaatser actief in het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn boventaligheid en faciliteert dit onder andere door het inschakelen van een Bemiddelingsbureau, door het toewerken naar en het werken met een Plan van aanpak (zie artikel 3.4.5) en door het toepassen van financiële maatregelen.

Werkgever en Herplaatser hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om te komen tot een succesvolle herplaatsing. Dit beperkt zich niet uitsluitend tot interne herplaatsing.

Van Werknemer wordt verwacht dat hij zich – in lijn met de bepalingen van het Sociaal Plan en eventuele in het Plan van aanpak vastgelegde afspraken – actief opstelt bij het zo snel mogelijk zoeken naar en verwerven van een externe functie.

De Werknemer dient medewerking te verlenen aan het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn boventaligheid, zowel binnen als buiten de onderneming en/of de sector, waarbij de bepalingen van artikel 4.4 van toepassing zijn.

#### **4.4 Inspanningsverplichting**

Herplaatser heeft een inspanningsverplichting voor het zo snel als mogelijk vinden van ander werk en/of het omscholen daarvoor. Indien het Bemiddelingsbureau na herhaaldelijk evalueren met de Herplaatser tot de conclusie komt dat Herplaatser niet de benodigde inspanning levert dan doet het Bemiddelingsbureau hierover een mededeling aan werkgever. Werkgever hoort de Herplaatser en beoordeelt of loopbaanbegeleiding wordt beëindigd. Indien werkgever besluit tot stopzetting van de loopbaanbegeleiding kan de Herplaatser geen gebruik maken van het resterende, individuele opleidingsbudget. Indien Herplaatser zich niet kan vinden in dit besluit dan kan deze een beroep doen op artikel 5.3.

## **Artikel 5 Overige bepalingen**

Tijdens het overleg tussen Vakorganisaties en Werkgever is een aantal afspraken gemaakt waarmee bij de uitvoering van de regelingen uit dit Sociaal Plan rekening gehouden zal worden.

### **5.1 Fiscale consequenties**

Tenzij nadrukkelijk anders vermeld, zijn de in dit plan genoemde vergoedingen bruto, d.w.z. vatbaar voor loon- en premieheffing. Werkgever zal als inhoudingsplichtige alle wettelijke verplichte heffingen op de uit hoofde van dit Sociaal Plan uit te betalen bedragen inhouden. Werkgever zal de vergoedingen met in achtneming van Wet- en regelgeving op de voor Werknemer fiscaal gezien meest vriendelijke wijze behandelen waarbij geldt dat de (fiscale) vormgeving van deze vergoeding, niet tot extra kosten voor Werkgever zal leiden.



## **5.2 Hardheidsclausule**

De bepalingen van het Sociaal Plan hebben een standaard karakter. Indien Werknemer van mening is, dat onverkorte toepassing van het Sociaal Plan, gezien zijn persoonlijke omstandigheden, in verhouding tot de belangen van Werkgever, tot een voor hem onbillijke situatie leidt, kan hij bij de clustermanager HR & facilitair een beroep op de hardheidsclausule doen. De clustermanager HR & facilitair zal binnen twee weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk een uitspraak doen. Een beroep op de hardheidsclausule wordt slechts in behandeling genomen als dit schriftelijk wordt gedaan en voorzien is van een deugdelijke motivering.

## **5.3 Toetsingscommissie**

Indien Werknemer van mening is, dat het Sociaal Plan in zijn persoonlijke situatie niet correct wordt toegepast of leidt tot een onbillijke situatie, dan kan hij zich wenden tot de HR-adviseur. Mocht dit naar het oordeel van Werknemer niet leiden tot een aanvaardbaar resultaat, dan kan Werknemer binnen drie weken na het ontstaan van de aanleiding van het bezwaar, bezwaar aantekenen bij de Toetsingscommissie.

De Toetsingscommissie bestaat uit één lid aangewezen door de Ondernemingsraad, één lid bestaande uit één van de Vakbondsbestuurders die dit Sociaal Plan hebben gesloten en twee leden die zijn aangewezen door Werkgever. De leden kiezen een onafhankelijke voorzitter. De commissie rapporteert aan de Raad van Bestuur ONVZ. Op basis van het zwaarwegende advies van de Toetsingscommissie neemt de Raad van Bestuur ONVZ een besluit.

## **5.4 Kosten van rechtsbijstand**

ONVZ zal de door Herplaatser aantoonbaar gemaakte kosten voor juridisch advies tot een bedrag van maximaal € 500 (inclusief BTW en kantoorkosten) voor haar rekening nemen, waarbij de factuur (op naam van Herplaatser) door Herplaatser zelf aan haar juridisch adviseur dient te worden betaald, waarna ONVZ Herplaatser na ontvangst van een kopie van de factuur rechtstreeks zal compenseren voor maximaal € 500 (inclusief BTW en kantoorkosten). ONVZ zal niet bijdragen in de kosten van juridisch advies, indien Herplaatser aanspraak kan maken op rechtsbijstand via zijn rechtsbijstandverzekering.

## **5.5 Personeelscondities**

Werknemers kunnen gedurende de arbeidsovereenkomst met Werkgever in aanmerking komen voor zogenoemde personeelscondities. Dit betreft deelname aan de personeelscollectiviteit ziektekosten van ONVZ. Werknemer kan, indien hij voor het moment waarop hij de status van Herplaatser kreeg reeds deelnam, tot het einde van het kalenderjaar waarin zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, gebruik maken van deze collectieve voorzieningen tegen de geldende condities. De werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering zal voor de resterende maanden van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst op grond van deze reorganisatie wordt beëindigd als, eenmalige bruto vergoeding worden uitgekeerd bij de eindafrekening. Na het eind van genoemd kalenderjaar treedt Werknemer toe tot de personeelscollectiviteit ziektekosten voor oud medewerkers van ONVZ, tenzij Werknemer zelf aangeeft zich elders te willen verzekeren volgens de daarvoor geldende procedures uit de Zvw.

## **5.6 Bepalingen jubilea, einde dienstverband en pensionering (uit de regeling bijzondere en/of feestelijke gebeurtenissen tijdens dienstverband)**

Indien de Herplaatser binnen een jaar na de beëindiging van het dienstverband jubileert, ontvangt hij de jubileumuitkering conform genoemde regeling uit het Handboek Personeel. In de regeling genoemde uitkeringen bij pensionering zijn van toepassing. Vigerende bepalingen inzake 'einde dienstverband' en recepties zijn niet van toepassing. ONVZ streeft ernaar in overleg met betrokkenen, waar mogelijk, een gezamenlijke afscheidsreceptie te organiseren.

## **5.7 Eindafrekening**

Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt de gebruikelijke eindafrekening, waar een (pro rata) aanspraak op de eventuele eenmalige beloningscomponent geen onderdeel van is. De eindafrekening zal binnen één maand na het einde van het dienstverband aan Werknemer worden betaald. Vakantietoeslag en 13e maand worden pro rata afgerekend tot en met de datum uitdiensttreding. Indien gedurende de arbeidsovereenkomst een te hoog bedrag aan vakantietoeslag of 13e maand is uitgekeerd zal dit worden verrekend. Ten aanzien van eventueel opgebouwde maar nog niet genoten vakantiedagen geldt dat deze bij het einde van het dienstverband worden afgerekend. Werknemer die de beschikking heeft over een leasewagen hoeft, conform het leasereglement, bij de uitdiensttreding geen vergoeding te betalen vanwege voortijdige contract beëindiging.

Ten aanzien van de fietsregeling geldt dat nog openstaande termijnen bij de eindafrekening zullen worden verrekend conform de bepalingen van de regeling.

In principe levert Werknemer op de datum waarop deze wordt vrijgesteld van werkzaamheden alles in waarover hij nog van en/of met betrekking tot ONVZ beschikt (waaronder begrepen, maar niet beperkt tot alle stukken, gegevens, documenten, dossiers, kopieën, computerbestanden, laptop, sleutels, 'toegangsdruppel', bedrijfsspasjes, telefoon etc.). Werknemer kan – mits hij dat op prijs stelt – tot de datum uitdiensttreding gebruik blijven maken van de leaseauto, laptop en de mobiele telefoon, ervan uitgaande dat Werknemer deze middelen al tot zijn beschikking had in het kader van zijn functie. De fiscale consequenties hiervan zijn voor rekening van Werknemer.

Van Werknemer wordt hierbij verwacht dat hij als goed werknemer van deze middelen gebruik blijft maken. Met ingang van datum vrijstelling werkzaamheden zal Werknemer geen toegang meer hebben tot het ONVZ netwerk. Wel kan medewerker de mailfaciliteiten en het Office pakket gebruiken en het intranet raadplegen.

Bij in gebreke blijven van tijdige inlevering van bedrijfseigendommen en/of onredelijk gebruik daarvan, zal Werkgever een schadevergoeding in rekening brengen welke wordt ingehouden op de Beëindigingvergoeding. Werkgever zal een schriftelijke verklaring afgeven bij het inleveren van hiervoor genoemde zaken.

## **5.8 Geheimhouding, relatiebeding en non-concurrentiebeding**

Werknemer zal onverkort na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gehouden worden aan de op hem rustende geheimhoudingsverplichtingen en relatiebedingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, handboek en/of de toepasselijke cao bij Werkgever, met dien verstande dat als Werkgever geen zwaarwegende belangen heeft bij naleving van het relatiebeding ten aanzien van Werknemer, Werknemer alsnog uit dat relatiebeding door Werkgever zal worden ontheven. Werknemer zal worden ontheven uit de verplichtingen die voortvloeien uit enig non-concurrentiebeding.

## **5.9 Referenties & getuigschrift**

Werkgever is te allen tijde bereid op te treden als referent van Werknemer dan wel om een positief getuigschrift af te geven, tenzij er aanleiding is om een neutraal getuigschrift af te geven.

## **5.10 Rentesubsidie oud medewerkers Allianz**

Voor oud medewerkers van Allianz, die vallen onder de werkingssfeer van de overgangsregelingen die indertijd met De Unie overeen zijn gekomen, geldt dat indien bij hen de arbeidsovereenkomst op grond van deze reorganisatie wordt beëindigd, ONVZ hen een eenmalige vergoeding toekent van de voor hen geldende rentesubsidie, waarbij de grootte afhankelijk is van de WW-loongelateerde periode waar de medewerker voor in aanmerking komt.





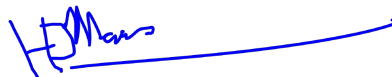
Houten, 23 februari 2021

**FNV Finance:**



A.C.C. Falger

**ONVZ Ziektkostenverzekeraar N.V.:**



H.J. Maas

**De Unie:**



I. L. de Vries



R. Castelein

**CNV Vakmensen**

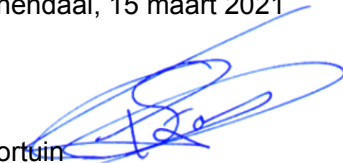


T. Westerink

Veenendaal, 15 maart 2021

P. Fortuin

Utrecht, 15 maart 2021



# Bijlage 1 Te onderscheiden situaties bij functies die wijzigen of verdwijnen

## Te onderscheiden situaties

### **Situatie 1: Verval van arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functie**

De functie verandert niet en er wordt geen nieuwe functie gecreëerd. Het aantal arbeidsplaatsen neemt af.

In deze situatie zal worden afgespiegeld conform de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV.

### **Situatie 2: Functie vervalt en is uitwisselbaar met nieuwe functie bij gelijkblijvend aantal arbeidsplaatsen**

De functie vervalt en er wordt een nieuwe functie gecreëerd. Deze functies zijn uitwisselbaar waarbij aantal oude en nieuwe arbeidsplaatsen gelijk blijft.

In deze situatie zullen de werknemers wiens functie vervalt herplaatst worden in de nieuwe functie.

### **Situatie 3: Functie vervalt en is uitwisselbaar met nieuwe functie met verminderd aantal arbeidsplaatsen**

De functie vervalt en er wordt een nieuwe functie gecreëerd. Deze functies zijn uitwisselbaar, maar er ontstaan minder nieuwe arbeidsplaatsen dan bij de oude functies .

In deze situatie zal worden afgespiegeld conform de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV.

### **Situatie 4: Functie vervalt en is niet uitwisselbaar met nieuwe functie. Nieuwe functie is mogelijk passend maar het aantal arbeidsplaatsen daarbij is niet voldoende**

De functie vervalt en er wordt een nieuwe functie gecreëerd. Deze functies zijn niet uitwisselbaar met elkaar, maar de nieuwe functie heeft wel een gedeeltelijke overlap met de oude functie. De nieuwe functie kan mogelijk passend zijn voor functiehouder. Er zijn minder arbeidsplaatsen in de nieuwe, mogelijk passende functie beschikbaar ten opzichte van het aantal arbeidsplaatsen dat vervalt in de huidige functie.

In deze situatie zal op grond van geschiktheid bepaald worden welke werknemers worden herplaatst in de nieuwe functie.

- i. ONVZ kiest wie van de werknemers van wie de oude functie vervalt mogelijk geschikt zijn voor de nieuwe functie op basis van objectieveerbare criteria
- ii. Op de mogelijk geschikte werknemers wordt het omgekeerde afspiegelingsbeginsel toegepast.
- iii. Ten aanzien van de werknemer die bovenaan de lijst van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel staat rondt de ONVZ het geschiktheidsonderzoek af, dat verder bestaat uit (a) een assessment met oordeel geschiktheid op gevraagde competenties, capaciteiten (gevraagd werk- en denkniveau) en leerruimte, en (b) een interview.
- iv. Aan de hand van het vervolg geschiktheidsonderzoek van stap iii zijn er drie mogelijke uitkomsten:
  1. Geschiktheid, gevolgd door herplaatsing;
  2. Niet helemaal geschikt, maar in zes maanden geschikt te maken;
  3. Ongeschikt. De werknemer wordt boventallig en de volgende van de lijst van het omgekeerde afspiegelen ondergaat het vervolg geschiktheidsonderzoek.

### **Situatie 5: Functie vervalt en is niet uitwisselbaar met nieuwe functie. Nieuwe functie is mogelijk passend en er zijn voldoende arbeidsplaatsen in de nieuwe mogelijk passende functie**

De functie vervalt en er wordt een nieuwe functie gecreëerd. Deze functies zijn niet uitwisselbaar met elkaar, maar de nieuwe functie heeft wel een gedeeltelijke overlap met de oude functie. De nieuwe functie kan mogelijk passend zijn voor functiehouder. Er zijn voldoende arbeidsplaatsen in de nieuwe, mogelijk passende functie beschikbaar ten opzichte van het aantal arbeidsplaatsen dat vervalt in de huidige functie.

In deze situatie wordt gehandeld conform situatie 4, met als verschil dat er niet omgekeerd afgespiegeld zal worden.

### **Situatie 6: Functie vervalt en is niet uitwisselbaar met bestaande functie. Bestaande functie (die vacant is) is mogelijk passend maar het aantal arbeidsplaatsen daarbij is niet voldoende**



In deze situatie zal ONVZ op grond van geschiktheid de werknemer eventueel herplaatsen in de bestaande functie.

**Situatie 7: Functie vervalt en is niet uitwisselbaar met bestaande functie. Bestaande functie (die vacant is) is mogelijk passend en er zijn voldoende arbeidsplaatsen in de bestaande mogelijk passende functie**

In deze situatie zal ONVZ op grond van geschiktheid de werknemer eventueel herplaatsen in de bestaande functie.

**Situatie 8: Verval van functie, geen passende functie**

De functie vervalt en er wordt geen nieuwe functie gecreëerd. Ook is er geen mogelijk passende functie beschikbaar.

In deze situatie wordt de werknemer boventallig en kan eventueel nog solliciteren op interne vacante functies, waar dus geen sprake is van overlap met de oude werkzaamheden.

Mocht een medewerker na zes maanden werkzaam te zijn in een mogelijk passende functie (situaties 4,5,6 en 7) nog niet helemaal geschikt zijn voor die functie dan kunnen medewerker en leidinggevende samen besluiten de termijn met maximaal drie maanden te verlengen om de functie volledig te kunnen vervullen. Dit laatste mits daar naar het gezamenlijk oordeel reëel uitzicht op is.

