

Sociaal Plan

Organisatie in beweging

R I
B R A B A N T
W basis voor herstel



INHOUDSOPGAVE

Pagina

| | |
|---|-----------|
| Preambule | 2 |
| 1. Inleiding | 3 |
| 2. Algemene bepalingen en uitgangspunten | 4 |
| 2.1. Doel | 4 |
| 2.2. Werkingssfeer en looptijd | 4 |
| 2.3. Uitgangspunten | 4 |
| 2.4. Hardheidsclausule | 5 |
| 2.5. Zwaar weerclausule | 5 |
| 2.6. Interpretatie | 5 |
| 2.7. Fiscale afwikkeling | 5 |
| 3. Definities en begripsbepalingen | 6 |
| 4. Premobiliteit | 8 |
| 4.1. Algemeen | 8 |
| 4.2. Risicogroepen | 8 |
| 4.3. Mobiliteitsplan | 8 |
| 4.4. Detachering | 8 |
| 4.5. Stage | 8 |
| 4.6. Outplacementbudget | 9 |
| 4.7. Vrijwillige vertrekregeling | 9 |
| 4.8. Loonsuppletie | 9 |
| 5. Regels bij organisatiewijzigingen | 11 |
| 5.1. Algemeen | 11 |
| 5.2. Besluitvorming en vaststellen boventalligheid | 11 |
| 5.3. Aanzegging boventalligheid | 11 |
| 5.4. Herplaatsing | 11 |
| 5.5. Overige maatregelen en rechten in het kader van herplaatsing | 12 |
| 6. Arbeidsvoorwaardelijke aspecten als gevolg van herplaatsing | 15 |
| 6.1. Salaris bij gelijke functie | 15 |
| 6.2. Salaris bij hogere functie | 15 |
| 6.3. Salaris bij lagere functie | 15 |
| 6.4. Onregelmatige dienst | 15 |
| 6.5. Vrijstelling van werkzaamheden | 15 |
| 6.6. Opzegtermijn voor werknemer | 15 |
| 6.7. Sollicitatie | 16 |
| 6.8. Studiekosten | 16 |
| 6.9. Jubilea | 16 |
| 7. Bezwarencommissie | 17 |
| 7.1. Algemeen | 17 |
| 7.2. Taak | 17 |
| 7.3. Samenstelling | 17 |
| 7.4. Procedure indienen bezwaren | 17 |
| 7.5. Procedure behandeling bezwaren | 18 |
| 7.6. Rapportage | 18 |
| 7.7. Geheimhouding | 18 |
| BIJLAGE 1 Format belangstellingsregistratieformulier | 19 |

PREAMBULE

Dit Sociaal Plan bevat afspraken en faciliteiten die de mobiliteit en weerbaarheid van de werknemers van RIBW Brabant kunnen bevorderen waardoor hun arbeidsmarktpositie versterkt kan worden. Bovendien omvat dit plan maatregelen en voorzieningen die de rechtspositionele effecten als gevolg van organisatiewijzigingen voor werknemers van RIBW Brabant opvangen.

Aldus overeengekomen in Tilburg, 4 juli 2018.

Ondergetekenden

Namens werkgever

Mevr. M. Hesen
Voorzitter Raad van Bestuur
Stichting RIBW Brabant

Namens werknemersorganisaties

Mevr. W. Peters
Bestuurder
FNV, sector Zorg en Welzijn

Dhr. P. Meesters
Belangenbehartiger
Nu'91

Mevr. J. Kruisbrink
Bestuurder
CNV Zorg en Welzijn,
onderdeel van CNV connectief

1. INLEIDING

RIBW Brabant is een innovatieve organisatie die is gespecialiseerd in de begeleiding en ondersteuning van mensen met een psychiatrische aandoening. De ondersteuningsvraag die cliënten hebben staat centraal in de door RIBW Brabant geboden begeleiding en ondersteuning. RIBW Brabant en haar werknemers werken aan duurzaam herstel. De veranderingen in de zorg zijn de afgelopen jaren zichtbaar en merkbaar geworden, maar zullen naar verwachting ook de komende tijd ingrijpen op de werkwijze en bedrijfsvoering van de RIBW Brabant organisatie.

De context waarin RIBW Brabant actief is kent voortdurend veranderingen. De vragen die worden gesteld veranderen, ondersteuningsvragen van cliënten veranderen, de maatschappij verandert en de vragen die financiers stellen veranderen. Door al deze veranderingen wordt er een aanzienlijk appél gedaan op de flexibiliteit en wendbaarheid van de organisatie en haar werknemers.

Voor de organisatie betekent dat inspelen op de veranderende zorgvraag en faciliteren dat de noodzakelijke veranderingen voor cliënten en werknemers mogelijk worden gemaakt. Daar hoort ook bij het stimuleren en enthousiasmeren van cliënten om hen in staat te stellen persoonlijke doelen na te streven en een verantwoorde eigen regie over het leven te voeren. Niet meer dan noodzakelijk, niet minder dan verantwoord.

Voor werknemers betekent het dat ze wendbaar en flexibel moeten zijn om anders te gaan werken (transformatie). Een kanteling maken van *zorgen voor* naar *zorgen dat*. En 'zorgen dat' moet zichtbaar worden in concrete resultaten. Zorgen dat iemand (meer en langer) kan meedoen in de samenleving. Dit vraagt van onze werknemers dat zij in beweging zijn en zich blijvend ontwikkelen.

RIBW Brabant heeft in overleg met de Ondernemingsraad een inzetbaarheidsbeleid opgesteld waarin op basis van vrijwilligheid de wendbaarheid en mobiliteit van de werknemers worden gestimuleerd en gefaciliteerd. Naast het stimuleren om zichzelf verder te ontwikkelen wordt de werknemer ook gestimuleerd om met regelmaat stil te staan bij de eigen loopbaanwensen en de persoonlijke ambities en de regie hierover zelf in de hand te nemen.

Naast het bevorderen van de mobiliteit en de wendbaarheid van de RIBW Brabant werknemer is dit doorlopend Sociaal Plan bedoeld om eventuele effecten als gevolg van organisatiewijzigingen zoveel mogelijk te beperken.

RIBW Brabant heeft de inspanningsverplichting om werknemers te faciliteren en mogelijkheden aan te reiken om te werken aan de eigen wendbaarheid en mobiliteit. RIBW Brabant stelt het zogenaamde 'van-werk-naar-werk' uitgangspunt voorop en daarom worden alle inspanningen van RIBW Brabant daarop gericht om werknemers bij voorkeur intern doch wanneer er intern geen reëel perspectief voorhanden is, ook in voorkomend geval extern te kunnen (her)plaatsen. Gelet op het belang hiervan wordt er ook van de werknemer een wederkerige inspanning verwacht.

2. ALGEMENE BEPALINGEN EN UITGANGSPUNTEN

2.1. DOEL

Doel van dit Sociaal Plan is om bij organisatiewijzigingen de reeds bestaande rechtspositie van werknemers zoveel mogelijk te handhaven dan wel de mogelijke nadelige gevolgen te beperken. Dit Sociaal Plan is tevens bedoeld om in geval van organisatiewijzigingen binnen RIBW Brabant faciliteiten te bieden die de mobiliteit en weerbaarheid van werknemers vergroot met een gerichte inzet van werkgever en werknemer op een traject van werk naar werk. Dit Sociaal Plan voorziet daartoe in een aantal maatregelen.

2.2. WERKINGSSFEER EN LOOPTIJD

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2018 en eindigt op 31 december 2019 en wordt vervolgens stilzwijgend verlengd voor steeds één jaar.

Indien één van de partijen niet stilzwijgend wenst te verlengen, dient deze partij uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de looptijd dit schriftelijk kenbaar te maken aan de andere partijen, waarna partijen op uitnodiging van RIBW Brabant overleg voeren over verlenging, wijziging of beëindiging van dit plan.

Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven ook na afloop van de werkingsduur van dit plan van kracht.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle organisatiewijzigingen met personele consequenties voor één of meer werknemers waarbij (op termijn) boventaligheid kan ontstaan en waarbij overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden en/of advies aan de ondernemingsraad is gevraagd.

Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt het Sociaal Plan voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

2.3. UITGANGSPUNTEN

De volgende uitgangspunten gelden voor dit plan:

- a. Als gevolg van organisatiewijzigingen zal géén gedwongen ontslag plaatsvinden. Wel kan worden besloten tijdelijke arbeidsovereenkomsten van rechtswege te laten eindigen en dus niet te verlengen.
- b. Het streven is erop gericht om werknemers te begeleiden 'van-werk-naar-werk'.
- c. Voor zowel werknemer als RIBW Brabant geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.
- d. RIBW Brabant zal belangrijke organisatiewijzigingen in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) ter advisering voorleggen aan de ondernemingsraad.
- e. De werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich om RIBW Brabant alle ter zake doende inlichtingen tijdig en naar waarheid te verstrekken die voor een juiste toepassing van dit plan noodzakelijk zijn. Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de duur van dit sociaal plan kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van dit Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het bovenstaande is eveneens van toepassing indien de werknemer niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichtingen om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen, respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van RIBW Brabant op basis van het advies van de Bezwarencommissie (zie art. 7 van dit Sociaal Plan).
- f. Voorts kan één der partijen -maar in beginsel RIBW Brabant- het initiatief nemen tot overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties over de wijze van continuering en/of eventuele bijstelling van dit Sociaal Plan.

2.4. HARDHEIDSCLAUSULE

Als toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een evident onredelijke en onbillijke uitkomst, dit ter beoordeling door RIBW Brabant, zal RIBW Brabant, na de bezwarencommissie hierover gehoord te hebben, afwijken van dit Sociaal Plan ten gunste van de werknemer.

2.5. ZWAAR WEERCLAUSULE

Indien er zich naar het oordeel van een van de partijen onvoorziene gewijzigde omstandigheden en/of overheidsmaatregelen voordoen waardoor van RIBW Brabant in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan de gemaakte afspraken in dit plan te houden, zullen partijen betrokken bij het tot stand komen van dit plan binnen één maand nadat een van de partijen daartoe schriftelijk oproept, in overleg met elkaar treden om te komen tot de gewenste passende en aanvullende afspraken al dan niet in de vorm van een addendum.

De voorzieningen in dit plan vormen het vertrekpunt voor dit overleg en gelden als basis voor de passende en aanvullende afspraken. Partijen betrokken bij het tot stand van dit plan spreken af om in voorkomend geval actief, snel en adequaat te handelen en elkaar, indien nodig, hierop ook aan te spreken.

2.6. INTERPRETATIE

De interpretatie van de bepalingen in dit Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen verbonden aan dit Sociaal Plan. Wanneer één der partijen zich beroept op dit artikel zal binnen 14 dagen overleg plaatsvinden. Tot het moment van overleg worden er geen onomkeerbare besluiten genomen waarop de uitkomst van dit overleg met betrekking tot de interpretatie invloed kunnen hebben. Alle partijen stellen alles in het werk om de afspraak binnen de termijn mogelijk te maken.

2.7. FISCALE AFWIKKELING

Waar sprake is van betalingen volgens dit Sociaal Plan gaat het - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd om bruto bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen.

RIBW Brabant zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door RIBW Brabant slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor RIBW Brabant met zich brengt.

3. DEFINITIES EN BEGRIPSBEPALINGEN

Begrippen die in dit Sociaal Plan worden gehanteerd, zijn gebaseerd op de begripsbepalingen in de vigerende cao-GGZ.

Afspiegelingsbeginsel: het beginsel waarbij per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging op basis van leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies wordt toegepast.

Voor RIBW Brabant betekent dit dat de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten 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 verdeling van de te plaatsen werknemers over de leeftijdsgroepen is zodanig dat de leeftijdsopbouw voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel als mogelijk gelijk is. Binnen elke leeftijdsgroep wordt de werknemer met de langste diensttijd als eerste geplaatst.

Belangstellingsgesprek: gesprek waarin onder meer aan de orde komt voor welke functie(s) een werknemer een voorkeur heeft binnen de nieuwe organisatiestructuur.

Bezwarencommissie: de commissie zoals bedoeld in artikel 7.

Boventallig: boventallig is de werknemer wiens huidige functie in de oude organisatiestructuur/personeelsformatie geheel of gedeeltelijk is komen te vervallen cq. geheel of gedeeltelijk komt te vervallen. Boventalligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de beschikbare formatie voor een bepaalde functie afneemt. De boventalligheid wordt door RIBW Brabant schriftelijk bevestigd.

Formatieplaats: wordt als eenheid gehanteerd om een functie in het aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband van 36 uur per week.

Formatieplaatsenplan: een overzicht van functies en formatieplaatsen in de nieuwe situatie (aantallen en functieniveau).

Functieniveau: het gewicht dat of de zwaarte die aan een functie is toegekend conform de indeling van de functiewaardering.

Gelijke/gelijkwaardige functie: een functie die in dezelfde FWG-schaal is ingedeeld als de huidige functie, maar die qua inhoud en taken (in beperkte mate) verschilt van de huidige functie.

Geschikte functie: iedere functie binnen RIBW Brabant die buiten de begrippen gelijke/gelijkwaardige functie en passende functie valt die werkgever bereid is aan te bieden en die de werknemer bereid is te aanvaarden op vrijwillige basis. Hierbij spelen geen restricties qua aard en functieniveau.

Herplaatsing: is aan de orde als op grond van het formatieplaatsenplan de oude functie komt te vervallen of de formatie (in aantal) afneemt.

Hogere functie: een functie die in een hogere FWG-schaal dan de huidige functie is ingedeeld.

Lagere functie: een functie die in een lagere FWG-schaal dan de huidige functie is ingedeeld.

Nieuwe functie: een functie die binnen RIBW Brabant niet voorkwam en/of die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, vereiste competenties en naar functieniveau en beloning wezenlijk verschilt ten opzichte van de oorspronkelijke functie. Hierbij is de functie-inhoud en niet de benaming leidend. Bij verschil van mening of sprake is van een nieuwe functie wordt onafhankelijk advies gevraagd aan een gecertificeerd FWG-bureau.

Organisatiwijziging: een wijziging in de organisatie van de instelling voortvloeiend uit een samenhangend plan, vastgesteld door de Raad van Bestuur, waarvan één of meer werknemers van de instelling rechtspositionele gevolgen ondervindt.

Overplaatsing: is aan de orde als de oude functie blijft bestaan, maar moet worden uitgeoefend op een andere werkplek binnen RIBW Brabant.

Passende functie: van een passende functie is sprake wanneer qua inhoud en werkzaamheden geen sprake is van een gelijke/gelijkwaardige functie, maar wel van een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van werknemer of wanneer een functie hieraan niet voldoet, maar wel, binnen een termijn van zes maanden, door middel van opleiding alsnog passend voor de werknemer wordt. Een passende functie kan dezelfde functieschaal hebben, één hogere functieschaal of één lagere functieschaal.

Plaatsmaker: de werknemer van wie de arbeidsplaats niet vervalt, maar die door vrijwillige beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met RIBW Brabant plaats wenst te maken voor een boventallige werknemer. Werknemers waarbij een overeenkomst voor bepaalde tijd afloopt en niet wordt verlengd, vallen niet onder de definitie 'plaatsmaker'.

Salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, inclusief vergoedingen en/of toelagen en inclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Standplaats: een standplaats is de plek waar een werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht en welke als standplaats in de arbeidsovereenkomst van de werknemer is vastgelegd. Voor werknemers, waarbij het criterium 'het merendeel van de werkzaamheden' niet tot vaststelling van een standplaats leidt, zal RIBW Brabant een standplaats bepalen.

Vigerende rechtspositie: vigerende cao-GGZ.

Werkgever: RIBW Brabant, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de bestuurder.

Werknemer: De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever, tenzij betrokkene niet onder de werkingssfeer van het begrip werknemer valt, als omschreven in de vigerende cao-GGZ.

4. PREMOBILITEIT

4.1. ALGEMEEN

Als er zich omstandigheden voor doen die op termijn kunnen leiden tot boventaligheid dan kan RIBW Brabant, vooruitlopend op een mogelijk reorganisatiebesluit, in overleg met de ondernemingsraad risicogroepen van functies aanwijzen. Werknemers zijn in deze premobiliteitsfase geen herplaatsingskandidaten omdat zij niet formeel boventalig zijn verklaard. Deze werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van de opengestelde in dit hoofdstuk (artikel 4.3 tot en met 4.8) opgenomen premobiliteitsmaatregelen. Door middel van de pre-mobiliteitsfase wordt beoogd eventuele boventaligheid in een later stadium zoveel mogelijk te beperken.

Werknemers die gebruik willen maken van de premobiliteitsmaatregelen kunnen op basis van vrijwilligheid een gesprek aanvragen met hun direct leidinggevende. Aan de hand van dit gesprek wordt een mobiliteitsplan opgesteld (zie 4.3).

4.2. RISICOGROEPEN

De werkgever bepaalt in overleg met de ondernemingsraad de risicogroepen en de periode dat de fase van premobiliteit wordt opengesteld. De fase van premobiliteit eindigt in ieder geval op het moment dat de Raad van Bestuur een definitief besluit heeft genomen over de reorganisatie.

4.3. MOBILITEITSPLAN

Voor de werknemer behorende tot een risicogroep kan in de premobiliteitsfase in overleg met de direct leidinggevende een persoonlijk mobiliteitsplan opgesteld worden. In een mobiliteitsplan wordt beschreven welke stappen en acties door RIBW Brabant en werknemer worden genomen om te komen tot de persoonlijke inzetbaarheid en mobiliteit van de werknemer en welke faciliteiten hiervoor worden ingezet. Een onderdeel van een dergelijk plan is de vastlegging en bespreking van de uitkomst van het gesprek waarin de werknemer zijn wensen en ambities te kennen heeft gegeven. Deze wensen worden vastgelegd in een belangstellingsregistratieformulier, zoals opgenomen in bijlage 1.

De invulling van de mobiliteitsactiviteiten van de werknemer is maatwerk en wordt afgestemd op de persoonlijke behoefte van deze werknemer. Het is belangrijk dat alle inspanningen aansluiten op de individuele capaciteiten en bijdragen aan het vinden van een andere functie/werkkring en/of het verkrijgen van een nieuw (toekomst)perspectief. Deelname aan en gebruik maken van de premobiliteitsmaatregelen door werknemers is daarom vrijwillig, doch niet vrijblijvend.

Indien onverhoopt geen uitvoering gegeven kan worden aan het persoonlijk mobiliteitsplan door omstandigheden die de werknemer niet te verwijten zijn, worden er nieuwe afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief en de te ondernemen activiteiten.

4.4. DETACHERING

RIBW Brabant kan op verzoek van of in overleg met de werknemer een werknemer die behoort tot een risicogroep voor een periode van maximaal een jaar (eventueel nog te verlengen met maximaal nog een jaar) detacheren bij een andere werkgever, waarbij de bestaande arbeidsovereenkomst met RIBW Brabant en arbeidsvoorwaarden gedurende de detachering ongewijzigd van kracht blijven. Detachering wordt vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. De kosten die direct verband houden met detachering komen voor rekening van RIBW Brabant.

4.5. STAGE

Het is voor een werknemer behorende tot een risicogroep mogelijk om tijdelijk voor de duur van drie maanden stage te lopen bij een andere voorziening/afdeling, in een andere functie en/of bij een andere doelgroep cliënten. Door de stage kan de werknemer ervaren of dit nieuwe of andere (structurele) loopbaanperspectieven biedt. De bestaande arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden blijven gedurende de stageperiode ongewijzigd van kracht.

RIBW Brabant faciliteert de stage ook als deze buiten de organisatie plaats vindt.

4.6. OUTPLACEMENTBUDGET

Een werknemer die behoort tot een van de risicogroepen kan na vaststelling van het mobiliteitsplan voor het vinden van een nieuwe functie buiten RIBW Brabant gebruikmaken van een outplacementbudget. Hiervoor wordt een budget beschikbaar gesteld van maximaal € 4.500,- inclusief btw na overlegging van facturen aan RIBW Brabant.

4.7. VRIJWILLIGE VERTREKREGELING

De werknemer die behoort tot een risicogroep kan een verzoek aan RIBW Brabant doen om gebruik te maken van de vrijwillige vertrekregeling. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd van één jaar of korter kunnen geen aanspraak maken op een vrijwillige vertrekpremie. Deze contracten eindigen van rechtswege. Als maandsalaris wordt gehanteerd het maandsalaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering zoals dat geldt in de laatste maand voorafgaand aan de formele bevestiging dat de werknemer behoort tot een risicogroep.

De hoogte van de vrijwillige vertrekpremie wordt als volgt bepaald:

| | aantal maandsalarissen na schriftelijke bevestiging status risicogroep uit dienst | | |
|--------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| dienstjaren | binnen 2 maanden | binnen 3 maanden | binnen 4 maanden |
| > 1 - 5 | 3 | 2 | 1 |
| > 5 - 10 | 4 | 3 | 2 |
| > 10 - 15 | 5 | 4 | 3 |
| > 15 - 20 | 6 | 5 | 4 |
| > 20 - 30 | 8 | 7 | 6 |
| > 30 | 10 | 9 | 8 |

De vrijwillige vertrekpremie bedraagt nooit meer dan de verwachte inkomensderving vanaf de einddatum tot de redelijkerwijs te verwachten (flexibele) pensioendatum conform de regels van het pensioenfonds Zorg en Welzijn doch uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd.

Indien werknemer gebruik maakt van de vrijwillige vertrekregeling kan werknemer geen aanspraak maken op de activeringsregeling uit de vigerende cao. Er is immers geen sprake van een formele ontslagdatum in de zin van de activeringsregeling.

Indien de werknemer gebruik maakt van de vrijwillige vertrekpremie dan kan de werknemer op de overige voorzieningen van het sociaal plan geen aanspraak maken.

4.8. LOONSUPPLETIE

Indien de werknemer met uitzondering van de werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, behorende tot een van de risicogroepen zelf de arbeidsovereenkomst opzegt en aansluitend bij de nieuwe werkgever een lager betaalde soortgelijke functie aanvaardt met een zelfde arbeidsomvang maar met een salaris dat lager is dan zijn huidige salaris, wordt het nieuwe salaris gerelateerd aan de duur van de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever tijdelijk aangevuld tot het oude salaris conform onderstaande staffel, naar rato van het oorspronkelijk dienstverband. Mocht de nieuwe functie bij deze andere werkgever eerder dan binnen twee jaar na uitdiensttreding eindigen, dan eindigt ook de loonsuppletie per die eerdere einddatum.

De bruto aanvulling op het nieuwe salaris van de werknemer vindt als volgt plaats:

- De eerste 6 maanden 100% aanvulling
- De volgende 6 maanden 75% aanvulling
- De volgende 6 maanden 50% aanvulling
- De volgende 6 maanden 25% aanvulling

De aanvulling wordt vastgesteld door het laatstverdiende bruto maandsalaris van de werknemer bij RIBW Brabant te vergelijken met het bruto maandsalaris van deze (oud) werknemer bij de nieuwe werkgever. De aanspraak op de aanvulling wordt, na het overleggen van de betreffende loonstroken, door RIBW Brabant door middel van een éénmalige uitkering ineens afgekocht.

5. REGELS BIJ ORGANISATIEWIJZIGINGEN

5.1. Algemeen organisatiestructuur

De (nieuwe) organisatiestructuur wordt door de werkgever opgesteld. De organisatiestructuur omvat het aantal en de soorten functies, die vervuld moeten worden. Op basis van de (nieuwe) organisatiestructuur zal de werkgever een formatieplaatsenplan opstellen.

5.2. Besluitvorming en vaststellen boventalligheid

Na advies van de Ondernemingsraad en definitieve besluitvorming van de organisatiewijziging en het daaraan verbonden formatieplaatsenplan wordt door toepassing van het afspiegelingsbeginsel conform de geldende uitvoeringsregels UWV de boventallig vastgesteld.

5.3. Aanzegging boventalligheid

De werknemer die als gevolg van de organisatiewijziging boventallig wordt, zal zo spoedig als mogelijk van de boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk op de hoogte worden gesteld (aanzegging). Tevens wordt daarbij de datum van feitelijke boventalligheid schriftelijk meegedeeld.

De schriftelijke bevestiging van de aanzegging volgt direct op de mondelinge mededeling.

Boventallige werknemers krijgen de mogelijkheid schriftelijk hun wensen tijdens een belangstellingsgesprek voor een andere passende functie binnen RIBW Brabant kenbaar te maken. Deze wensen worden vastgelegd in een belangstellingsregistratie formulier zoals opgenomen in bijlage. Zowel werknemer als werkgever kan aan dit belangstellingsgesprek geen rechten ontleen.

De boventallige werknemer is verplicht om actief mee te werken aan herplaatsing zoals omschreven in dit Sociaal Plan.

5.4. Herplaatsing

Indien de werknemer wordt herplaatst dan wordt de volgende volgorde in acht genomen:

1. Gelijke/gelijkwaardige functie
2. Passende functie
3. Geschikte functie

Aanbieding van een lagere passende functie geschiedt slechts indien een aanbod van dezelfde, resp. gelijke/gelijkwaardige functie niet mogelijk is.

Een aanbod van een gelijke/gelijkwaardige functie of passende functie kan door de werknemer in beginsel niet worden geweigerd.

De werknemer heeft twee weken bedenktijd om op het aanbod in te gaan. Indien het aanbod naar oordeel van de werknemer een niet passend aanbod is, dan zal de Bezwarencommissie worden ingeschakeld die het aanbod op passendheid zal toetsen.

Wanneer de Bezwarencommissie oordeelt dat het functieaanbod niet passend is, wordt het aanbod als niet gedaan beschouwd en wordt door RIBW Brabant een nieuw aanbod aan de werknemer gedaan. Indien de Bezwarencommissie oordeelt dat het aanbod wel passend is, dan wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld de passende functie alsnog te accepteren. Accepteert de werknemer de aangeboden passende functie niet dan kan de werkgever een ontslagprocedure starten.

Indien na herplaatsing in de passende functie binnen zes maanden blijkt dat de betrokken werknemer niet geschikt is voor de functie, dan zal de werkgever alsnog op zoek gaan naar een andere passende functie en deze aan de werknemer aanbieden. Indien dat niet mogelijk is, zal de werknemer een geschikte functie worden aangenomen.

5.5. Overige maatregelen en rechten

Indien er (nog) geen sprake is van herplaatsing binnen de nieuw vastgestelde formatie kunnen de navolgende maatregelen genomen worden:

Detachering

De werkgever kan op verzoek van of in overleg met een werknemer die boventallig is, ten behoeve van het vervullen van een tijdelijke vacature en/of in het kader van vervanging en/of het opdoen van ervaringen in een andere functie, detacheren bij een andere werkgever voor een periode van maximaal een jaar (eventueel nog te verlengen met maximaal nog een jaar), waarbij de bestaande arbeidsovereenkomst met RIBW Brabant en arbeidsvoorwaarden gedurende de detachering ongewijzigd van kracht blijven.

De detachering en de duur ervan wordt vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. De kosten die direct verband houden met detachering komen voor rekening van RIBW Brabant.

Stage

Het is voor een boventallige werknemer mogelijk om tijdelijk stage, voor de duur van drie maanden, te lopen bij een andere voorziening/afdeling, in een andere functie en/of bij een andere doelgroep cliënten. Door de stage kan de werknemer ervaren of dit nieuwe of andere (structurele) loopbaanperspectieven biedt. De bestaande arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden blijven gedurende de stageperiode ongewijzigd van kracht.

Outplacement

Een werknemer die boventallig is en niet eerder in de premobiliteitsperiode gebruik heeft gemaakt van outplacement en geen of onvoldoende perspectief heeft bij RIBW Brabant, kan met zijn instemming outplacement als facilititeit aangeboden krijgen om zodoende meer mogelijkheden te hebben om elders een passende baan te vinden.

De kosten van het overeengekomen outplacementtraject voor een bedrag van maximaal € 4.500,- inclusief btw komen voor rekening van RIBW Brabant na overlegging van facturen.

Dit budget kan, met goedkeuring van RIBW Brabant ook door deze werknemer aangewend worden voor het volgen van een opleiding ter verbetering van zijn positie op de arbeidsmarkt.

Vrijwillige vertrekregeling

De boventallige medewerker kan ook in deze fase gebruikmaken van de vrijwillige vertrekregeling. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd van één jaar of korter kunnen geen aanspraak maken op een vrijwillige vertrekpremie. Deze contracten eindigen van rechtswege. Als maandsalaris wordt gehanteerd het maandsalaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering zoals dat geldt in de laatste maand voorafgaand aan het bevestigen van de boventalligheid.

De hoogte van de vrijwillige vertrekpremie wordt als volgt bepaald:

| | aantal maandsalarissen na schriftelijke bevestiging status boventalligheid uit dienst | | |
|-------------|---|------------------|------------------|
| dienstjaren | binnen 2 maanden | binnen 3 maanden | binnen 4 maanden |
| > 1 - 5 | 2 | 1,5 | 1 |
| > 5 - 10 | 3 | 2 | 1 |
| > 10 - 15 | 4 | 3 | 2 |
| > 15 - 20 | 5 | 4 | 3 |
| > 20 - 30 | 7 | 6 | 5 |
| > 30 | 9 | 8 | 7 |

De vrijwillige vertrekpremie bedraagt nooit meer dan de verwachte inkomensderving vanaf de einddatum tot de redelijkerwijs te verwachten (flexibele)pensioendatum conform de regels van het pensioenfonds Zorg en Welzijn doch uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd.

Indien de werknemer gebruik maakt van de vrijwillige vertrekpremie dan kan de werknemer op de overige voorzieningen van het sociaal plan geen aanspraak maken. Ook kan werknemer geen aanspraak maken op de activeringsregeling uit de vigerende cao. Er is immers geen sprake van een formele ontslagdatum in de zin van de activeringsregeling.

Plaatsmakersregeling

De werknemer van wie de arbeidsplaats niet vervalt, maar die door beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met RIBW Brabant plaats wenst te maken voor een boventallige werknemer binnen dezelfde functiegroep en binnen dezelfde leeftijdscohorten van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen, kan een verzoek aan RIBW Brabant doen om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling. RIBW Brabant zal wel per verzoek beoordelen of er sprake is van een risico op een RVU-heffing. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd van één jaar of korter kunnen geen aanspraak maken op de plaatsmakerspremie. Deze contracten eindigen van rechtswege.

Als maandsalaris wordt gehanteerd het maandsalaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering zoals dat geldt in de laatste maand voorafgaand aan het bevestigen van de boventalligheid.

De hoogte van de plaatsmakerspremie wordt als volgt bepaald:

| | aantal maandsalarissen na schriftelijke bevestiging boventalligheid andere werknemer uit dienst | | |
|--------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| dienstjaren | binnen 2 maanden | binnen 3 maanden | binnen 4 maanden |
| > 1 - 5 | 2 | 1,5 | 1 |
| > 5 - 10 | 3 | 2 | 1 |
| > 10 - 15 | 4 | 3 | 2 |
| > 15 - 20 | 5 | 4 | 3 |
| > 20 - 30 | 7 | 6 | 5 |
| > 30 | 9 | 8 | 7 |

De plaatsmakerpremie bedraagt nooit meer dan de verwachte inkomensderving vanaf de einddatum tot de redelijkerwijs te verwachten (flexibele)pensioendatum conform de regels van het pensioenfonds Zorg en Welzijn doch uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd.

Indien de werknemer gebruik maakt van de plaatsmakerpremie dan kan de werknemer op de overige voorzieningen van het sociaal plan geen aanspraak maken. Ook kan werknemer geen aanspraak maken op de activeringsregeling uit de vigerende cao. Er is immers geen sprake van een formele ontslagdatum in de zin van de activeringsregeling.

Loonsuppletie

Indien de boventallige werknemer met uitzondering van de werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, zelf de arbeidsovereenkomst opzegt en aansluitend bij de nieuwe werkgever een lager betaalde soortgelijke functie aanvaardt met een zelfde arbeidsomvang maar met een salaris dat lager is dan zijn huidige salaris, wordt het nieuwe salaris gerelateerd aan de duur van de arbeidsovereenkomst bij de nieuwe werkgever tijdelijk aangevuld tot het oude salaris conform onderstaande staffel, naar rato van het oorspronkelijk dienstverband. Mocht de nieuwe functie bij deze andere werkgever eerder dan binnen twee jaar na uitdiensttreding eindigen, dan eindigt ook de loonsuppletie per die eerdere einddatum.

De bruto aanvulling op het nieuwe salaris van de werknemer vindt als volgt plaats:

- De eerste 6 maanden 100% aanvulling
- De volgende 6 maanden 75% aanvulling
- De volgende 6 maanden 50% aanvulling
- De volgende 6 maanden 25% aanvulling

De aanvulling wordt vastgesteld door het laatstverdiende bruto maandsalaris van de werknemer bij RIBW Brabant te vergelijken met het bruto maandsalaris van deze (oud) werknemer bij de nieuwe werkgever. De aanspraak op de aanvulling wordt, na het overleggen van de betreffende loonstroken, door RIBW Brabant door middel van een éénmalige uitkering ineens afgekocht.

6. ARBEIDSVOORWAARDELIJKE ASPECTEN ALS GEVOLG VAN HERPLAATSING

RIBW Brabant heeft de intentie en zal zich daarvoor inspannen om voor de boventallige werknemer binnen RIBW Brabant werk te vinden in een vacante, passende, interne functie bij voorkeur op het eigen functie- en salarisniveau.

6.1. Salaris bij gelijke functie

Indien de werknemer een gelijke/gelijkwaardige functie aanvaardt en deze functie op gelijkwaardig niveau is ingedeeld, vergeleken met de huidige functie, blijft het huidige salarisniveau gehandhaafd.

6.2. Salaris bij hogere functie

Aanvaardt de werknemer een passende functie die hoger is ingedeeld dan de huidige functie dan wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe hogere functie. Het tot dan toe genoten salaris wordt met twee periodieken verhoogd en het nieuwe salaris moet ten minste gelijk zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie waarnaar de werknemer wordt bevorderd. Tegelijk mag het nieuwe salaris nooit hoger zijn dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal. Indien de werknemer reeds het maximum van de oude schaal had bereikt, worden bij bevordering twee periodieken bij het oude salaris in de nieuwe schaal geteld (overeenkomstig de relevante bepalingen uit de vigerende cao GGZ).

6.3. Salaris bij lagere functie

Indien de werknemer een passende functie aanvaardt en deze functie is op een lager niveau ingedeeld dan de laatstvervulde functie, dan wordt het salaris middels toekenning van een persoonlijke toeslag op het nieuwe lagere salaris gegarandeerd. Deze werknemer behoudt het recht op de algemene structurele salarisverhogingen als gevolg van cao-afspraken over zijn salaris en de persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag is daarmee welvaart vast.

Tevens behoudt de werknemer in dat geval perspectief op de uitloop tot het maximum van de oude salarisgroep (dat is de salarisgroep waarin zijn laatstvervulde functie was ingedeeld), inclusief de salarisaanpassingen bij cao-wijzigingen. Een en ander vindt plaats middels toekenning van een persoonlijke garantietoeslag op het nieuwe salaris tot aan het voor de werknemer op grond van de periodieke relevante inpassingnummer van de oude salarisgroep. Toeslag is gebaseerd op salaris, met de bijbehorende looncomponenten, zoals dat ook zou hebben gegolden bij het salaris in de oude salarisgroep.

Bij plaatsing in een lagere functie hebben RIBW Brabant en de betreffende werknemer gedurende twee jaar een gezamenlijke inspanningsverplichting om de werknemer terug te brengen in een functie op het functieniveau van de laatstvervulde functie. Dit betekent dat RIBW Brabant de vrijgekomen functies op het oude, hogere functieniveau aan de werknemer aanbiedt. Deze werknemer heeft zelf ook de verantwoordelijkheid actief mee te werken aan herschikingsmogelijkheden op het oude hogere functieniveau.

6.4. Onregelmatige dienst

De werknemer die ten gevolge van een organisatiewijziging niet meer in aanmerking komt voor onregelmatige dienst heeft recht op afbouwregeling ORT conform vigerende cao GGZ.

6.5. Vrijstelling van werkzaamheden

In overleg tussen de boventallige werknemer en RIBW Brabant, kan de werknemer vrijgesteld worden van werkzaamheden met behoud van het bruto maandsalaris en de overige arbeidsvoorwaarden, behoudens onkostenvergoedingen die verband houden met de uitoefening van de functie.

6.6. Opzegtermijn voor de werknemer

RIBW Brabant zal de werknemer die een functie buiten RIBW Brabant kan aanvaarden niet aan de voor hem geldende opzegtermijn houden. In onderling overleg zal dan worden vastgesteld wanneer het dienstverband eindigt.

6.7. Sollicitatie

Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer zonedig de uitnodiging voor het gesprek te overhandigen.

6.8. Studiekosten

Indien op de boventallige werknemer, op het moment van indiensttreding bij een nieuwe werkgever een studiekostenregeling van toepassing is, wordt hem een eventuele terugbetalingsverplichting kwijtgescholden.

6.9. Jubilea

De boventallige werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst opzegt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren van de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

7. BEZWARENCOMMISSIE

7.1. Algemeen

Individuele werknemers en RIBW Brabant kunnen zich wenden tot een door de partijen bij dit Sociaal Plan samengestelde bezwarencommissie om een bezwaar, inzake de toepassing van dit Sociaal Plan, aanhangig te maken.

7.2. Taak

De taak van de Bezwarencommissie is uitsluitend op verzoek van RIBW Brabant dan wel werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan opgenomen bepalingen. De Bezwarencommissie brengt eenmaal per jaar over de verrichte werkzaamheden verslag uit aan RIBW Brabant en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad en werknemersorganisaties.

De bezwarencommissie brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken een advies uit over de voorgelegde kwestie. De Bezwarencommissie brengt schriftelijk een zwaarwegend advies uit aan RIBW Brabant en de werknemer.

Indien de Raad van Bestuur het zwaarwegende advies van de Bezwarencommissie niet overneemt, doet de Raad van Bestuur hiervan gemotiveerd en schriftelijk mededeling aan de werknemer en de Bezwarencommissie.

7.3. Samenstelling

- a. één lid en één plaatsvervanger worden benoemd door RIBW Brabant, zijnde geen aan de werkgever verbonden functionaris;
- b. één lid en één plaatsvervanger worden benoemd door de ondernemingsraad, zijnde geen werknemer van RIBW Brabant;
- c. de twee leden van de bezwarencommissie wijzen gezamenlijk een derde, onafhankelijk extern lid, tevens voorzitter van de bezwarencommissie aan.

7.4. Procedure indiening bezwaren

De individuele werknemer kan zich schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie.
De contactgegevens

RIBW Brabant
T.a.v. Bezwarencommissie Sociaal Plan / VERTROUWELIJK
p/a Postbus 10008
5000 JA Tilburg

De bezwarencommissie is gebonden aan dit Sociaal Plan en de ingediende bezwaren moeten betrekking hebben op de toepassing van dit Sociaal Plan.

Het bezwaar moet binnen twee weken nadat een directiebesluit is genomen bij de bezwarencommissie worden ingediend:

- a. een bezwaar wordt schriftelijk ingediend door toezending van een met redenen omkleed verzoek aan de bezwarencommissie;
- b. de werknemer die het bezwaar aanhangig maakt doet hiervan direct mededeling aan RIBW Brabant, onder bijvoeging van een kopie van het bezwaarschrift;
- c. na ontvangst van het verzoek dient RIBW Brabant uiterlijk binnen twee weken een met redenen omkleed verweerschrift in te dienen bij de bezwarencommissie;
- d. RIBW Brabant zendt een kopie van het verweerschrift aan de werknemer die het bezwaar aanhangig heeft gemaakt;
- e. de voorzitter van de bezwarencommissie kan - indien hij dit wenselijk acht - werknemer en RIBW Brabant opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn.

7.5. Procedure behandeling bezwaren

- a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt in het algemeen plaats binnen drie weken na ontvangst van het verzoekschrift;
- b. Voor de mondelinge behandeling van het bezwaar worden RIBW Brabant en werknemer schriftelijk uitgenodigd;
- c. Tijdens de behandeling worden werknemer en RIBW Brabant gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan;
- d. Indien werknemer en RIBW Brabant getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan tenminste acht dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling te doen, onder opgave van naam, adres en beroep der getuigen en/of deskundigen; de kosten hiervan komen voor de partij die de getuigen en/of deskundigen hebben uitgenodigd;
- e. Aan de wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling gedaan te worden;
- f. Werknemer, RIBW Brabant en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en/of getuigen en/of deskundigen;
- g. De mondelinge behandeling van het bezwaar is openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders beslist;
- h. De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim;
- i. De bezwarencommissie kan bepalen de behandeling van het bezwaar schriftelijk te doen;
- j. De bezwarencommissie neemt de beslissing met meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling;
- k. Geen der leden mag zich van stemming onthouden;
- l. Inzake geschillen omtrent de procedure van bezwaar beslist de bezwarencommissie.

De uitspraak bevat tenminste:

- de naam van de werknemer die het bezwaar heeft ingediend;
- de essentie van het bezwaarschrift en eventuele reactie;
- de motieven van het besluit;
- dagtekening en ondertekening door voorzitter en commissieleden.

RIBW Brabant en de werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.

7.6. Rapportage

De bezwarencommissie brengt periodiek (tenminste eenmaal per jaar) een geanonimiseerd verslag uit aan de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur zal de Ondernemingsraad en werknemersorganisaties informeren.

7.7. Geheimhouding

De leden van de Bezwarencommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de Bezwarencommissie.

Bijlage 1 **Format RIBW Brabant Belangstellingsregistratieformulier**

Datum:

| | |
|----------------------|--|
| Naam + voornaam | |
| Personeelsnummer | |
| Geboortedatum | |
| Functie | |
| Huidige afdeling | |
| Datum in dienst | |
| Omvang dienstverband | |

Gevolgde opleiding(en)

Datum diploma

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Op dit moment bezig met een opleiding? ja nee

Zo ja, welke: Datum afronding:

Voorkeursfuncties

Functie

1.

2.

3.

Bijzondere omstandigheden reeds vastgelegd in personeelsdossier

.....
.....

Opmerkingen en/of aanvullingen

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

Voor akkoord:

Voor akkoord:

Handtekening werknemer

Handtekening leidinggevende