

Sociaal Plan
Zorggroep Apeldoorn e.o.



Inhoud

Ondertekening Sociaal Plan.....	5
1. Begripsbepalingen	6
2. Algemene bepalingen	10
2.1 Uitgangspunten.....	10
2.2 Looptijd	10
2.3 Werkings sfeer.....	10
2.4 Hardheidsclausule	11
2.5 Overleg met Vakverenigingen	11
2.6 Beschikbaarstelling.....	11
2.7 Gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Werkgever en de Werknemer	11
2.8 Verstrekken van inlichtingen.....	11
2.9 Overige bepalingen.....	11
2.10 Verantwoordelijkheid uitvoering van het Sociaal Plan	12
2.11 Slotbepaling.....	12
3. Premobiliteit.....	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Premobiliteit	14
3.3 Omgaan met opvallende vacature(s) en Premobiele werknemer	14
3.4 Status van Premobiele werknemer	14
3.5 Belangstellingsgesprek Premobiele werknemer	14
3.6 Vrijwillige vertrekbonus.....	14
4. Boventalligheid, belangstellingsregistratie en Aanzegging	16
4.1 Bepalen boventalligheid	16
4.2 Statusbepalend Gesprek	16
4.3 Belangstellingsgesprek: onderzoeken herplaatsingsmogelijkheden	17
4.4 Aanzeggesprek	17
4.5 Transitievergoeding	17
4.6 Beëindigingsovereenkomst	17
4.7 Kosten rechtsbijstand	17
5. Mobiliteit bevorderende maatregelen.....	19
5.1 Mobiliteitsondersteuning	19
5.2 Opzegtermijn.....	19
5.3 Sollicitatie	19
5.4 Detachering.....	19
5.5 Vervallen concurrentiebeding en relatiebeding	19
5.6 Jubilea	19
5.7 Sociaal budget.....	20
5.8 Vrijstelling van werk	20
5.9 Studieschuld.....	20
5.10 Positief getuigschrift	20
5.11 Plaatsmakersregeling (Remplaçantenregeling)	20
6. Herplaatsing en arbeidsvoorwaardelijke afspraken	22
6.1 Algemeen.....	22
6.2 Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing in Geschikte Functie	22
6.3 Aanbod Passende Functie	22
6.4 Bedenktijd.....	22
6.5 Afwijzen van het aanbod	23
6.6 Scholing.....	23
6.7 Terugkomen op herplaatsing	23
6.8 Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde Passende Functie	23
6.9 Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde Passende Functie	23
6.10 Vervallen salarisgarantie	24
6.11 Herplaatsing na ondertekening beëindigingsovereenkomst	24

6.12 Onregelmatigheidstoelage	24
6.13 Reiskosten woon-werkverkeer.....	24
6.14 Reistijdvergoeding	24
6.15 Studiekosten.....	24
7. Reglement Bezwarencommissie	26
7.1. Instelling en taak commissie.....	26
7.2. Samenstelling.....	26
7.3. Reglement.....	26
7.4. Bevoegdheden	26
7.5. Belangenbehartiging Werknemer.....	26
7.6. Uitbrengen advies	26
7.7. Besluit Werkgever	27
7.8. Afwijken advies.....	27
7.9. Staking behandeling door Bezwarencommissie.....	27
7.10. Geheimhouding.....	27
7.11. Rechtsgang.....	27

Preambule

Stichting Zorggroep Apeldoorn en omstreken (de "**Werkgever**") is voornemens haar organisatie vanwege bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische omstandigheden te reorganiseren, als gevolg waarvan arbeidsplaatsen komen te vervallen, een en ander zoals toegelicht in de adviesaanvraag van 1 oktober 2020 met als titel 'Ombuigingsplan ZGA e.o. – ondersteunende Functies'

De ondernemingsraad van de Werkgever is op 1 oktober 2020 conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden om advies gevraagd met betrekking tot het voorgenomen besluit tot Reorganisatie.

De ondernemingsraad van de Werkgever heeft op [**datum**] advies gegeven over het voorgenomen besluit tot Reorganisatie.

De Vakverenigingen zijn geraadpleegd in overeenstemming met de cao VVT.

Ter beperking van de nadelige gevolgen van de Reorganisatie voor de Werknemers in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, en mede gelet op de duur van het dienstverband en de arbeidsmarktpositie van de Werknemers, zijn de Werkgever en (de vertegenwoordigers van) de Vakverenigingen op 23 oktober 2020 dit Sociaal Plan overeengekomen.

Het Sociaal Plan wordt na ondertekening door de Werkgever aangemeld als cao bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Na afronding van deze procedure heeft dit Sociaal Plan de status en de rechtsgevolgen van een collectieve arbeidsovereenkomst. Dit Sociaal Plan kent na afloop ervan geen nawerking.

Ondertekening Sociaal Plan

Aldus overeengekomen op 23 oktober 2020 te Apeldoorn, en ondertekend door partijen:

De Werkgever



A. Bouwmeester
Voorzitter Raad van Bestuur

De Vakverenigingen



Ch. Van Dijk
Bestuurder
CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV
Connectief



J. Honders
Juridisch medewerker Collectieve
Belangenbehartiging RMU

1. Begripsbepalingen

Aangezegde Werknemer

De Werknemer waarvan het ontslag door de Werkgever is aangezegd door middel van de Aanzegging.

Aanzegging

De schriftelijke mededeling van de Werkgever aan de Werknemer per welke datum zijn arbeidsplaats komt te vervallen én per welke datum zijn arbeidsovereenkomst zal (behoren te) eindigen.

Aanzeggesprek

Het gesprek zoals bedoeld in artikel 4.4 van dit Sociaal Plan.

Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel zoals bedoeld in artikel 11 van de Ontslagregeling, om de plaatsings- dan wel de ontslagvolgorde te bepalen per categorie van uitwisselbare functies van een organisatieonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie van uitwisselbare functies. De Werknemers werkzaam in een categorie van uitwisselbare functies worden 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;

van 55 tot de AOW-gerechtigde leeftijd (de Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden per definitie boventallig en worden pas herplaatst indien er geen andere kandidaten geplaatst kunnen worden).

De verdeling van de te plaatsen Werknemers over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie van uitwisselbare functies voor en na de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen leeftijdsgroep de Werknemer met het langste dienstverband als eerste geplaatst.

Anciënniteitprincipe

Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen Werknemers die een gelijke aanspraak hebben bij de herplaatsing in een Passende Functie, Gelijkwaardige Functie of Nieuwe Functie. De Werknemer met de meeste dienstjaren, uitgedrukt in hele maanden, wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstjaren gaat bij plaatsing de oudere Werknemer voor op de jongere Werknemer.

Beëindigingsdatum

De datum met ingang waarvan de arbeidsovereenkomst tussen de Werknemer en de Werkgever eindigt op initiatief van de Werkgever, hetzij met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst, hetzij door opzegging van de arbeidsovereenkomst door de Werkgever na toestemming van UWV, hetzij door ontbinding van de rechter ex artikel 7:671b BW op verzoek van de Werkgever.

Beëindigingsvergoeding

De vergoeding gelijk aan de Transitievergoeding (indien van toepassing: vermeerderd met een vrijwillig vertrekbonus), dan wel de aan de Plaatsmaker toe te kennen vergoeding.

Bedrijfsvestiging

De locatie of vestiging die wordt aangemerkt als een zelfstandige bedrijfsvestiging zoals bedoeld in artikel 1 sub d. van de Ontslagregeling.

Beëindigingsovereenkomst

De schriftelijke overeenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, zoals bedoeld in artikel 7:670b BW.

Bezwarencommissie

De commissie die is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan en die tot taak heeft erop toe te zien en eraan mee te werken dat de belangen van de Werknemers optimaal worden behartigd, een en ander conform de werkwijze zoals bepaald in hoofdstuk.

Boventallige Werknemer

De Werknemer van wie de arbeidsplaats als gevolg van de Reorganisatie, op korte termijn of in de (nabije) toekomst, komt te vervallen én die niet direct of op korte termijn kan worden herplaatst in een Passende Functie (waaronder mede begrepen een Gelijkwaardige Functie), en daarover door de Werkgever tijdens het Statusbepalend Gesprek is geïnformeerd.

Boventalligheidsdatum

De datum met ingang waarvan de Werknemer door de Werkgever boventallig wordt verklaard.

BW

Het Burgerlijk Wetboek.

Cao VVT

De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg.

Diensttijd

De tijd die de Werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor de Werkgever en of diens rechtsvoorgangers heeft gewerkt. Indien de Diensttijd is onderbroken telt de Diensttijd voor de onderbreking mee, mits die onderbreking niet meer dan zes maanden heeft geduurd.

Formatieplaatsenplan

Het overzicht van formatieplaatsen in Functies en in Fte van de oude naar de nieuwe situatie (was/wordt), met een omschrijving van de functie-inhoud, inclusief het bijbehorende salarisniveau conform het vigerende functiewaarderingssysteem.

Fte (fulltime equivalent)

De rekeneenheid die wordt gehanteerd om een Functie in het aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband.

Functie

Een samenhangend geheel van de door de Werknemer in opdracht van de Werkgever te verrichten taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals vastgelegd in een vastgestelde functiebeschrijving die voldoet aan de kwaliteitseisen zoals gesteld in de cao VVT.

Gelijkwaardige (uitwisselbare) Functie

Een Functie behorende tot een groep van Functie(s) met verschillende benamingen die qua aard, functie-inhoud, niveau, beloning, omstandigheden, plaats in de organisatie, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als (nagenoeg) dezelfde Functie moeten worden beschouwd, een en ander zoals bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling.

Geschikte Functie

Een Functie, niet zijnde een Passende Functie, die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van de Werknemer en de Werkgever kan worden uitgeoefend door de Werknemer en die de Werknemer bereid is te accepteren.

Herplaatsingsbesluit

De schriftelijke mededeling van de Werkgever aan de Werknemer waarin wordt bevestigd per welk moment in welke Passende, Gelijkwaardige, Geschikte of Nieuwe Functie de Werknemer is geplaatst.

Nieuwe Functie

Een Functie waarvan de vereiste kennis, werkervaring, taken, verantwoordelijkheden en/of competenties wezenlijk anders zijn dan de vereiste kennis, werkervaring, taken, verantwoordelijkheden en/of competenties die behoorden bij enige Functie die voorkwam in het oude Formatieplaatsenplan van voor de Reorganisatie. Hierbij spelen één of meer van de volgende aspecten een rol: de (gewijzigde) organisatorische context waarin de Functie moet worden uitgeoefend, een belangrijke wijziging in vereiste kennis, werkervaring, taken, verantwoordelijkheden, competenties, vaardigheden en/of bevoegdheden, uitbreiding van span of control, verandering van de aandachtsvelden en/of de breedte van het takenpakket. Deze veranderingen blijken uit de functiebeschrijving, gewaardeerd conform de vigerende functiewaarderingsmethodiek.

Passende Functie

Een binnen de organisatie van de Werkgever beschikbare (al dan niet Nieuwe) Functie, die qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij de capaciteiten, persoonlijke omstandigheden, (binnen redelijke termijn van 6 maanden af te ronden) opleiding en ervaring van de Werknemer. Het salarisoniveau van de Passende Functie wijkt maximaal 1 functieschaal af van de Functie die de Werknemer vervult op het moment van de Boventaligheidsdatum.

Partijen

De partijen bij dit Sociaal Plan, te weten de Werkgever enerzijds en de Vakverenigingen anderzijds.

Peildatum afspiegeling

De datum zoals bedoeld in artikel 12 van de Ontslagregeling, welke in het kader van de Reorganisatie is bepaald op [**datum**]; de datum waarop de Werkgever het voorgenomen besluit tot de Reorganisatie ter advisering heeft voorgelegd aan de ondernemingsraad van de Werkgever.

Plaatsmaker

De Werknemer die niet als Boventallige en/of Aangezegde Werknemer is aangemerkt, maar die wel werkzaam is in een functiecategorie waarin één of meerdere Werknemers boventallig zijn verklaard of zijn aangezegd, en die opteert voor een vrijwillig vertrek bij de Werkgever en daarmee daadwerkelijk een arbeidsplaats vrijmaakt voor een Boventallige en/of Aangezegde Werknemer.

Premobiliteitsfase

De Premobiliteitsfase start op het moment waarop de Werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, heeft aangegeven binnen welke functiegroep(en) in de nabije toekomst arbeidsplaatsen komen te vervallen als gevolg van de Reorganisatie en loopt af op de datum waarop de Werkgever aangeeft dat de periode is beëindigd dan wel uiterlijk op de datum van het definitieve besluit aangaande de Reorganisatie.

Premobiele werknemer

De Werknemer zoals bedoeld in artikel 3.4 van dit Sociaal Plan.

Redelijke termijn

Een termijn van 6 maanden.

Reorganisatie

De Reorganisatie van de organisatie van de Werkgever als gevolg waarvan arbeidsplaatsen komen te vervallen, zoals toegelicht in de adviesaanvraag van 1 oktober 2020 met als titel 'Ombuigingsplan ZGA e.o. – ondersteunende functies' en de daaruit voortvloeiende deeladviesaanvragen.

Salaris

Het tussen de Werknemer en de Werkgever overeengekomen Salaris zoals bedoeld in artikel 1.1 lid 13 van de cao VVT.

Statusbepalend Gesprek

Het gesprek zoals bedoeld in artikel 4.2 van dit Sociaal Plan.

Sociaal Plan

Het tussen de Werkgever en de Vakverenigingen op [datum] overeengekomen Sociaal Plan.

Transitievergoeding

De vergoeding zoals bedoeld in en berekend conform het bepaalde in de artikelen 7:673 e.v. BW. Voor de berekening wordt uitgegaan van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

Vakverenigingen

CNV Zorg en Welzijn (onderdeel van CNV Connectief) en RMU-Werknemers.

Vervallen Functie

Een Functie die in de oude structuur van de organisatie van de Werkgever voorkwam, maar in de nieuwe structuur niet meer terugkomt.

Werkgever

Stichting Zorggroep Apeldoorn en omstreken.

Werknemer

De Werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de Werkgever.

2. Algemene bepalingen

2.1 Uitgangspunten

In de begeleiding door de Werkgever bij de Reorganisatie zal het verkrijgen van ander werk door de Boventallige en/of Aangezegde Werknemers centraal staan door het voeren van belangstellingsgesprekken waarin de herplaatsingsmogelijkheden worden onderzocht en door het ter beschikking stellen van mobiliteit bevorderende maatregelen door de Werkgever.

Boventalligheid wordt zoveel als mogelijk opgelost door het beëindigen van de arbeidsovereenkomst via Beëindigingsovereenkomsten. In uiterste situaties is beëindiging van dienstverbanden via UWV of de rechter niet uit te sluiten.

Voor zowel de Werkgever als de Werknemer geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid en billijkheid mee te werken aan de uitvoering van het Sociaal plan.

Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal plan aantoonbaar sprake is van onvoorziene, economisch zwaarwegende omstandigheden zullen Partijen met elkaar in overleg treden.

Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2.2 Looptijd

Dit Sociaal plan treedt in werking op 23 oktober en eindigt automatisch, zonder dat enige voorafgaande opzegging is vereist, met ingang van 1 januari 2022. Uiterlijk 3 maanden voor 1 januari 2022 bespreken Partijen of een verlenging van het Sociaal plan gewenst of noodzakelijk is.

Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal plan, die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van de in gang gezette procedures, blijven van kracht voor de Werknemer ten aanzien van wie dit Sociaal plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd ervan is verstreken. Een verlenging van dit Sociaal plan kan uitsluitend geschieden nadat alle Partijen hierover schriftelijk afspraken hebben gemaakt.

2.3 Werkingsfeer

Het Sociaal plan is uitsluitend van toepassing op de Werknemers, die benoemd worden in de adviesaanvraag van 1 oktober 2020 met als titel 'Ombuigingsplan ZGA e.o. – ondersteunende Functies', dan wel de daaruit voortvloeiende deeladviesaanvragen, die op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn van de Werkgever en waarvan de arbeidsplaats of Functie als gevolg van de Reorganisatie komt te vervallen. Daarnaast is uitsluitend hoofdstuk 3 van het Sociaal plan van toepassing op de Premobile Werknemer en artikel 5.11 op de Plaatsmaker.

Dit Sociaal plan is niet van toepassing op:

- de Werknemer die zelf zijn arbeidsovereenkomst voor de Boventalligheidsdatum heeft beëindigd (tenzij het bepaalde in hoofdstuk 3 of artikel 5.11 van het Sociaal Plan van toepassing is);
- de Werknemer die voorafgaand aan of tijdens de looptijd van het Sociaal plan op staande voet wordt of is ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;

- de Werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst door de Werkgever wordt beëindigd als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub b. BW;
- de Werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van het bereiken van de AOW-leeftijd dan wel waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van artikel 7:669 lid 4 BW; en
- de Werknemer waarvan de tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch eindigt na ommekomst van de looptijd ervan.

2.4 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele Werknemer, zal de Werkgever in gunstige zin van dit Sociaal plan afwijken. Indien tussen de Werknemer en de Werkgever verschil van mening bestaat over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de Bezwarencommissie.

2.5 Overleg met Vakverenigingen

De Werkgever zal gedurende de looptijd van dit Sociaal plan, circa eens per twee maanden, op initiatief van de Werkgever, overleg voeren met de Vakverenigingen over de algemene stand van zaken. Beide Partijen kunnen onderwerpen voor het overleg agenderen.

Bij dit overleg worden de leden van de ondernemingsraad uitgenodigd als toehoorder.

2.6 Beschikbaarstelling

De Werkgever draagt er zorg voor dat het Sociaal plan voor de Werknemers beschikbaar is door middel van verspreiding en/of plaatsing op ZIN. Als de Werknemer verzoekt om een exemplaar van het Sociaal Plan zal de Werkgever de Werknemer een exemplaar verschaffen.

2.7 Gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Werkgever en de Werknemer

Bij het zoeken naar in- en externe alternatieven geldt voor de Werknemer en de Werkgever een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanningsverplichting om te komen tot een succesvolle (her)plaatsing dan wel bemiddeling van werk naar werk.

2.8 Verstrekken van inlichtingen

Als voor de uitvoering van dit Sociaal Plan gegevens van de Werknemer nodig zijn die de Werkgever niet bezit, zal de Werknemer deze volledig en naar waarheid aan de Werkgever verstrekken. Onjuiste informatie verstrekt door de Werknemer kan er niet toe leiden dat de Werknemer meer ontvangt uit hoofde van dit Sociaal Plan dan waar hij bij juiste informatie recht op zou hebben.

2.9 Overige bepalingen

Redelijkheid en billijkheid

In alle gevallen dient er te worden gehandeld volgens criteria van redelijkheid en billijkheid zoals die zijn neergelegd in artikel 6:248 Burgerlijk Wetboek waar staat: een overeenkomst heeft niet alleen de door Partijen overeengekomen rechtsgevolgen, maar ook die welke naar de aard van de overeenkomst, uit de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeien.

Advies- en instemmingsrecht medezeggenschapsorgaan

In het kader van het advies- en instemmingsrecht conform de Wet op de ondernemingsraden wordt het medezeggenschapsorgaan betrokken bij organisatieveranderingen.

Verplichtingen uit de Cao VVT en de wet

De bepalingen in dit Sociaal Plan laten onverlet de verplichtingen en uitvoeringsregelingen op basis van de Cao VVT en de wet.

2.10 Verantwoordelijkheid uitvoering van het Sociaal Plan

De kosten van de uitvoering van dit Sociaal Plan zijn voor rekening van de Werkgever en kunnen niet op enigerlei wijze ten koste van de Werknemer worden gebracht.

Door de Werkgever wordt voorafgaand aan de uitvoering van dit Sociaal Plan de centrale regie toegewezen aan een HR-adviseur. De Werkgever is er verantwoordelijk voor dat het Sociaal Plan gecommuniceerd wordt en door het management van de Werkgever wordt toegepast.

2.11 Slotbepaling

Partijen zullen, indien één daartoe de wens te kennen geeft, overleg plegen over de voortgang en eventuele bijstelling van het Sociaal Plan op grond van nieuwe inzichten en regelgeving.

De interpretatie van de bepalingen in dit Sociaal Plan is voorbehouden aan Partijen.

In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de Werkgever in overleg treden met de Vakverenigingen ten einde aanvullende afspraken te maken.

Wijziging van (de bepalingen in) dit Sociaal Plan is alleen mogelijk indien Partijen hierover overeenstemming hebben bereikt.

3. Premobiliteit

3.1 Inleiding

In de Premobiliteitsfase biedt de Werkgever aan de Werknemer in een zo vroeg mogelijk stadium helderheid over de aard van de in te zetten veranderingen als gevolg van de Reorganisatie, de gevolgen hiervan en de procedure en tijdlijn om te komen tot definitieve besluitvorming.

In het proces met betrekking tot de Reorganisatie zijn twee fasen te onderscheiden:

- a. Planfase - Plannen voor verandering zijn zichtbaar, er is nog geen formeel besluit over de Reorganisatie maar een voorgenomen besluit: premobiliteit;
- b. b. Uitvoeringsfase - de Reorganisatie is een feit, een formeel besluit Werkgever over de Reorganisatie is genomen na advies van de ondernemingsraad: de plaatsingsprocedure vindt plaats op basis van vastgesteld Formatieplaatsenplan. Werknemer wordt boventallig.

Fase	Planfase <i>Premobiliteit</i> Veranderingen in de organisatie zijn in nabije toekomst voorzien; organisatiewijziging is waarschijnlijk	Uitvoeringsfase <i>Boventalligheid</i> De Reorganisatie is een feit en vastgelegd in een formeel besluit van de Werkgever.
Doel	Versterken van employability Werknemer en voorkomen van boventalligheid	Begeleiden van werk naar werk, zowel in- als extern (indien passende mogelijkheden voorhanden) dan wel het bieden van een passende financiële voorziening bij ontslag.
Kern	<ul style="list-style-type: none"> - Anticiperen op ontwikkelingen - Vrijwillig - Afspraken worden schriftelijk vastgelegd 	<ul style="list-style-type: none"> - Plaatsingsprocedure start op basis van vastgesteld Formatieplaatsenplan - Wel / niet herplaatsing in Passende, Geschikte, Gelijkwaardige of Nieuwe Functie - Verplicht mee te werken aan uitvoering Sociaal Plan - Gezamenlijke verantwoordelijkheid Werkgever en Werknemer - Gericht op reëel perspectief - Beëindigen arbeidsovereenkomst indien geen reëel intern perspectief
Faciliteiten	<ul style="list-style-type: none"> - Bij vrijwillig vertrek tijdens de Premobiliteitsfase aanspraak op de vrijwillige vertrekbonus en de Transitievergoeding, mits geen sprake is van een Regeling Vervroegd Uittreden - Eventueel loopbaantraject op maat en in overleg 	Volledig Sociaal Plan van toepassing

3.2 Premobiliteit

Wanneer duidelijk is dat binnen afzienbare termijn de arbeidsplaats van één of meer Werknemers komt te vervallen ten gevolge van de voorgenomen Reorganisatie, maar een formeel besluit nog niet genomen is, is de Premobiliteitsfase van toepassing.

Het doel van deze Premobiliteitsfase is de vrijwillige mobiliteit van Werknemers te stimuleren ter voorkoming van boventaligheid. De Werknemer kan bij de aangewezen HR-adviseur terecht voor een belangstellingsgesprek over de mogelijkheden in de Premobiliteitsfase.

3.3 Omgaan met openvallende vacature(s) en Premobiele werknemer

Invulling van vacatures die mogelijk passend kunnen zijn voor Boventallige Werknemers kunnen tot die tijd niet definitief ingevuld worden. De Werknemer kan wel tijdelijk passende werkzaamheden verrichten tot aan het definitief besluit van de Werkgever. Het tijdelijk verrichten van werkzaamheden geeft geen voorrang op plaatsingsvolgorde.

3.4 Status van Premobiele werknemer

De Werkgever zal in overeenstemming met de ondernemingsraad de functiegroep(en) en het maximaal aantal formatieplaatsen waarvoor de premobiliteit wordt opengesteld, in een zo vroeg mogelijk stadium benoemen, waarbij tevens de ingangsdatum van de Premobiliteitsfase wordt vastgesteld. De ondernemingsraad behoudt zijn adviesrecht over de voorgenomen Reorganisatie.

De Werkgever bericht de Werknemers die tot de betreffende functiegroep behoren schriftelijk dat het voornemen bestaat dat hun Functie op termijn wordt opgeheven en/of het aantal formatieplaatsen in hun functiegroep wordt gereduceerd, met welk aantal de formatie van Functies vermindert, dat zij daarmee als functiegroep de status premobiliteit krijgen. De Werknemers ontvangen een belangstellingsregistratieformulier. Deze Werknemers kwalificeren daarna, voor zolang de Premobiliteitsfase duurt, als Premobiele Werknemers.

3.5 Belangstellingsgesprek Premobiele werknemer

De Premobiele Werknemer stuurt, binnen vijf werkdagen na het ontvangen van de schriftelijke informatie, het door hem ingevulde belangstellingsregistratieformulier retour naar de HR-adviseur die belast is met de coördinatie.

De Werkgever zal vervolgens de Premobiele Werknemer, die zijn belangstelling kenbaar heeft gemaakt, uitnodigen voor een belangstellingsgesprek waarin de belangstelling en wensen van en mogelijkheden voor de Premobiele Werknemer worden doorgenomen.

3.6 Vrijwillige vertrekbonus

De Premobiele Werknemer die zijn dienstverband tijdens de Premobiliteitsfase op vrijwillige basis beëindigt door schriftelijke opzegging van zijn dienstverband, dan wel door het sluiten van een Beëindigingsovereenkomst, ontvangt de Transitievergoeding vermeerderd met een vertrekbonus van twee bruto maandsalarissen (exclusief toeslagen), tenzij het dienstverband op de einddatum korter heeft geduurd dan vijf jaar in welk geval de Premobiele Werknemer naast de Transitievergoeding een vertrekbonus ontvangt van één bruto maandsalaris (exclusief toeslagen). Premobiele Werknemers ontvangen alleen een vertrekbonus en de Transitievergoeding indien en voor zover door hun vrijwillig vertrek de beoogde formatiekrimp in een bepaalde functiegroep wordt gerealiseerd en/of aan die beoogde formatiekrimp wordt bijgedragen en voorts het betalen van de Beëindigingsvergoeding past binnen de sociaalverzekeringsrechtelijke en fiscale wet- en regeling (en dus geen sprake is van een Regeling Vervroegd Uittreden) en niet kostenverhogend werkt voor de Werkgever. Op het moment dat de beoogde

formatiekrimp in een bepaalde functiegroep wordt gerealiseerd, wordt de premobiliteit voor de betreffende functiegroep gesloten en hebben Werknemers in die functiegroep bij een vrijwillig vertrek geen aanspraak meer op een vrijwillige vertrekbonus en/of de Transitievergoeding. De Werkgever zal, zodra de beoogde formatiekrimp in een bepaalde functiegroep is gerealiseerd, de relevante Werknemers daarover informeren.

4. Boventalligheid, belangstellingsregistratie en Aanzegging

4.1 Bepalen boventalligheid

Nadat de Werkgever een besluit heeft genomen over de Reorganisatie en de uitvoering daarvan, inclusief het Formatieplaatsenplan, de was/wordt-lijst en de lijst van Gelijkwaardige Functies door de Werkgever is vastgesteld en bekend is gemaakt aan de Werknemers, stelt de Werkgever – door middel van het Afspiegelingsbeginsel per de Peildatum – vast welke Werknemers door de Reorganisatie hun arbeidsplaats verliezen.

Voorafgaand aan het nemen van een besluit door de Werkgever is door de Werkgever vastgesteld welke Functies vervallen, welke Functies gelijkwaardig zijn en welke Nieuwe Functies ontstaan. Als uitgangspunt geldt dat de Werknemer zijn eigen Functie volgt dan wel direct wordt herplaatst in een Gelijkwaardige Functie, dan wel geplaatst wordt in een Passende (al dan niet Nieuwe) Functie voor zover mogelijk en op basis van geschiktheid.

Voor de Werknemer die kan worden herplaatst geldt de herplaatsingsprocedure zoals beschreven in hoofdstuk 6.

4.2 Statusbepalend Gesprek

De Werkgever zal tijdens het Statusbepalend Gesprek de Werknemer, waarvan de arbeidsplaats als gevolg van de Reorganisatie komt te vervallen, mondeling en (aansluitend) schriftelijk informeren welke gevolgen de Reorganisatie voor hem heeft en met ingang van welke datum (i) de Werknemer boventallig wordt dan wel (ii) (voor zover mogelijk) wordt geplaatst in een Passende Functie (waaronder een mede begrepen een Gelijkwaardige Functie). Tijdens het Statusbepalend Gesprek ontvangt de Werknemer informatie over de inhoud van het Sociaal Plan en de daarin opgenomen regelingen met betrekking tot onder meer herplaatsing, beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de daarbij geldende (financiële) regelingen. Daarnaast ontvangt de Werknemer (voor zover van toepassing en relevant) een lijst met beschikbare Functies en een belangstellingsregistratieformulier.

De Werknemer van wie, naar het oordeel van de Werkgever, direct vaststaat dat deze niet binnen Redelijke termijn in een Passende Functie, Geschikte Functie, Gelijkwaardige Functie dan wel Nieuwe Functie kan worden herplaatst, zal tijdens het Statusbepalend Gesprek – door middel van de Aanzegging – worden geïnformeerd dat en per welke datum zijn arbeidsovereenkomst zal (behoren te) eindigen. Met deze Werknemer wordt geen separaat belangstellingsgesprek of Aanzeggesprek gehouden.

De Boventallige Werknemer, die tijdens het Statusbepalend Gesprek wordt aangezegd en die - anders dan het oordeel van de Werkgever – van oordeel is dat hij wel in een Passende Functie, Geschikte Functie, Gelijkwaardige Functie dan wel Nieuwe Functie kan worden herplaatst, dient dit binnen vijf werkdagen na het Statusbepalend Gesprek schriftelijk en gemotiveerd kenbaar te maken aan de Werkgever. De Werkgever informeert de Boventallige Werknemer schriftelijk en gemotiveerd, binnen drie werkdagen na ontvangst van de hiervoor genoemde schriftelijke kennisgeving van de Boventallige Werknemer, of zij haar eerdere oordeel al of niet herziet. Indien de Werkgever haar oordeel aanpast, zal de Boventallige Werknemer worden uitgenodigd voor een belangstellingsgesprek zoals bedoeld in artikel 4.3. Indien de Werkgever haar oordeel niet aanpast, kan de Werknemer hierover het advies inwinnen van de Bezwarencommissie.

4.3 Belangstellingsgesprek: onderzoeken herplaatsingsmogelijkheden

De Boventallige Werknemer stuurt binnen 5 werkdagen na het Statusbepalend Gesprek het door hem ingevulde belangstellingsregistratieformulier naar de HR-adviseur die belast is met de coördinatie.

De Werkgever zal vervolgens deze Werknemer binnen 3 werkdagen na het Statusbepalend Gesprek uitnodigen voor een belangstellingsgesprek waarin eventuele herplaatsingsmogelijkheden voor de Werknemer worden doorgenomen. Voor herplaatsing in een Nieuwe Functie kan de Werkgever de eis stellen dat de Werknemer solliciteert.

4.4 Aanzeggesprek

De Boventallige Werknemer, waarvan uiterlijk binnen twee weken na het Statusbepalend Gesprek alsnog komt vast te staan dat deze niet binnen Redelijke termijn in een Passende Functie, Geschikte Functie, Gelijkwaardige Functie dan wel Nieuwe Functie kan worden herplaatst, wordt uitgenodigd voor het Aanzeggesprek. Tijdens het Aanzeggesprek wordt de Boventallige Werknemer – door middel van de Aanzegging – geïnformeerd dat en per welke datum zijn arbeidsovereenkomst zal (behoren te) eindigen. Bij het bepalen van de (beoogde) ontslagdatum zal de Werkgever de (fictieve) opzegtermijn, die UWV hanteert bij het toekennen van een WW-uitkering, in acht nemen.

4.5 Transitievergoeding

De Aangezegde Werknemer, waarvan de arbeidsovereenkomst als gevolg van de Reorganisatie door of op initiatief van de Werkgever wordt beëindigd per de Beëindigingsdatum heeft aanspraak op de Transitievergoeding.

4.6 Beëindigingsovereenkomst

In de Beëindigingsovereenkomst worden de afspraken tussen de Werkgever en de Aangezegde Werknemer vastgelegd met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de Beëindigingsovereenkomst wordt (onder meer) opgenomen dat de Werkgever het initiatief heeft genomen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag, dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met een opzegverbod en dat de Werknemer geen verwijt treft van de ontstane situatie.

Indien de Beëindigingsovereenkomst niet uiterlijk twee weken na het Aanzeggesprek dan wel Statusbepalend Gesprek tot stand komt, omdat de Werknemer niet bereid is een Beëindigingsovereenkomst met de Werkgever aan te gaan, zal de Werkgever een ontslagaanvraag bij UWV indienen. In die situatie zal de Werkgever ernaar streven de arbeidsovereenkomst te beëindigen door opzegging na toestemming van UWV dan wel door ontbinding door de rechter.

De Aangezegde Werknemer die tijdig, te weten binnen een termijn van 5 werkdagen na aanbieding van de Beëindigingsovereenkomst, instemt met beëindiging van de arbeidsovereenkomst door ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst, heeft in aanvulling op de Transitievergoeding aanspraak op een eenmalige tekenbonus van één bruto maandsalaris (exclusief toeslagen), tenzij het dienstverband op de einddatum korter heeft geduurd dan vijf jaar in welk geval de Aangezegde Werknemer naast de Transitievergoeding een tekenbonus ontvangt van een half bruto maandsalaris (exclusief toeslagen).

4.7 Kosten rechtsbijstand

De Aangezegde Werknemer heeft recht op een vergoeding van de kosten voor juridische bijstand, dan wel financieel advies, in verband met de beëindiging van zijn de arbeidsovereenkomst, indien en voor zover hij akkoord gaat met beëindiging van de

arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden door middel van ondertekening van een Beëindigingsovereenkomst. De kosten voor juridische bijstand, dan wel financieel advies, worden rechtstreeks vergoed aan de betreffende juridisch, dan wel financieel, adviseur tot een bedrag van maximaal € 750,00 inclusief BTW, na ontvangst van een op naam van de Werknemer gestelde declaratie. Indien gewenst kan de Werknemer betreffende bedrag van maximaal € 750,00 inclusief BTW ook eenmalig gebruiken voor lidmaatschapsgeld van één van de Vakverenigingen, na ontvangst van een op naam van de Werknemer gestelde declaratie.

5. Mobiliteit bevorderende maatregelen

De voorzieningen, zoals in dit hoofdstuk 5 bepaald, zijn uitsluitend van toepassing op de Aangezegde Werknemer.

5.1 Mobiliteitsondersteuning

De Werkgever zal alle Aangezegde Werknemers de gelegenheid bieden om een, door de Werkgever te organiseren, sollicitatietraining te volgen en waar nodig ondersteuning in sollicitatieprocedures bieden vanuit de afdeling HR.

De Werkgever zal daarnaast de Aangezegde Werknemer, die aantoonbaar een afstand heeft tot de arbeidsmarkt, ondersteunen bij het vinden van een andere dienstbetrekking. De Werkgever zal deze Werknemer in de gelegenheid stellen gedurende een termijn van maximaal drie maanden gebruik te maken van de diensten van het door de Werkgever ingeschakelde outplacementbureau. Na drie maanden zal er een evaluatie plaatsvinden van het outplacementtraject door de Werkgever, de Werknemer en het outplacementbureau. Na evaluatie en op advies van het outplacementbureau kan de Werkgever besluiten de ondersteuning aan de Werknemer te verlengen tot maximaal 6 maanden.

De Aangezegde Werknemer die, anders dan de Werkgever, van oordeel is dat hij wel een aantoonbare afstand heeft tot de arbeidsmarkt, kan dit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de Werkgever. De Werkgever zal de Werknemer vervolgens uitnodigen voor overleg hierover.

5.2 Opzegtermijn

De Werkgever en de Aangezegde Werknemer kunnen (al dan niet in de Beëindigingsovereenkomst), afspraken met elkaar maken over een vrijwillig vertrek, op initiatief van de Werknemer, op een eerder moment dan de Beëindigingsdatum.

5.3 Sollicitatie

Aan de Aangezegde Werknemer wordt desgevraagd en binnen redelijke grenzen betaald verlof verleend ten behoeve van het bijwonen van sollicitatiegesprekken, voor zover deze Werknemer niet vrijgesteld is van werkzaamheden door de Werkgever.

5.4 Detachering

Alleen met instemming van de Werkgever kan een periode van detachering bij een andere Werkgever worden afgesproken, met dien verstande dat detachering alleen aan de orde kan zijn indien detachering is gericht op definitieve aanstelling bij de andere Werkgever. De arbeidsovereenkomst met de Werkgever blijft in dit geval van kracht. De eventuele meerkosten die verband houden met de detachering (zoals bijvoorbeeld hogere reiskosten door een grote reisafstand) komen voor rekening van de Werkgever. De detacheringsovereenkomst wordt aangegaan met de drie betrokken Partijen.

5.5 Vervallen concurrentiebeding en relatiebeding

Als bij beëindiging een concurrentiebeding en/of relatiebeding van toepassing is, dan vervalt dit beding op de Beëindigingsdatum.

5.6 Jubilea

Als de Aangezegde Werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 12 maanden na de Beëindigingsdatum op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileumuitkering, krijgt deze Werknemer deze uitkering bij zijn vertrek naar rato uitbetaald. Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe Werkgever een vergelijkbare

regeling kent en daarbij de dienstjaren bij vorige Werkgevers meerekent bij de bepaling van de Diensttijd.

5.7 Sociaal budget

De Werkgever stelt aan de Aangezegde en herplaatste Werknemers een gezamenlijk sociaal budget ter beschikking van in totaal € 50.000,00. Dit budget wordt door de Werkgever beschikbaar gesteld voor de dekking van de kosten van Aangezegde Werknemers bij het vinden van een maatwerkoplossing bij de opvang van financiële gevolgen van het ontslag, mits deze kosten onvoorzien zijn en mits deze kosten redelijkerwijs niet in mindering kunnen worden gebracht op de Beëindigingsvergoeding. De Werkgever is uitsluitend bevoegd te bepalen of bepaalde kosten en, zo ja tot welk bedrag, door middel van het sociaal budget kunnen worden vergoed. Indien tussen de Werkgever en de Werknemer discussie bestaat over de vraag of de Werknemer al of niet in aanmerking komt voor compensatie van kosten door middel van een uitkering uit het sociaal budget, zal de Werkgever hierover advies vragen aan de Bezwarencommissie.

5.8 Vrijstelling van werk

De Boventallige Werknemer zal, nadat de werkzaamheden – naar het oordeel van de Werkgever - zijn overgedragen, vrijgesteld worden van werk met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de vergoedingen die verband houden met het uitoefenen van de Functie (zoals onder meer reis- en andere onkostenvergoedingen). Hierop kan door de Werkgever een uitzondering worden gemaakt indien vrijstellen van werk leidt tot risico's in de bedrijfsvoering.

Indien de Werknemer gedurende de periode van vrijstelling van werk reeds een vakantie had gepland, worden wel de hiervoor benodigde vakantie- en/of verlofdagen afgeschreven. Over de vakantie- en verlofdagen, die worden afgeschreven in verband met een geplande vakantie, vindt wél opbouw van vakantie- en verlofdagen plaats.

5.9 Studieschuld

De Werknemer, waarvan de arbeidsovereenkomst per de Beëindigingsdatum wordt beëindigd, is niet gehouden tot terugbetaling van eventuele studieschulden uit hoofde van de tussen de Werkgever en de Werknemer daaromtrent gemaakte afspraken. De Werknemer kan de reeds voor de Boventalligheidsdatum gestarte studie afronden met inachtneming van de lopende gemaakte afspraken in de studieovereenkomst.

5.10 Positief getuigschrift

De Werknemer ontvangt, uiterlijk binnen een week na de Beëindigingsdatum, een positief getuigschrift. De Werkgever zal, in overleg met de Werknemer, positieve referenties aan derden verstrekken.

5.11 Plaatsmakersregeling (Remplacantenregeling)

De Werkgever kan met de Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die zelf geen Boventallige en/of Aangezegde Werknemer is, maar plaats wil maken voor een Boventallige en/of Aangezegde Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst nog niet is beëindigd, een plaatsmakersregeling overeenkomen. De Werkgever zal daaraan meewerken indien (i) de Plaatsmaker daarmee zijn arbeidsplaats beschikbaar stelt voor een Boventallige en/of Aangezegde Werknemer, (ii) op deze arbeidsplaats ook daadwerkelijk een Boventallige en/of Aangezegde Werknemer wordt herplaatst en (iii) betaling van een Beëindigingsvergoeding aan de Plaatsmaker mogelijk is binnen de kaders van fiscale wet- en regelgeving (en dus geen sprake is van een Regeling Vervroegd Uittreden) en voorts niet leidt tot extra kosten van de Werkgever.

Tegen de beslissing op het verzoek is geen bezwaar mogelijk bij de Bezwarencommissie.

Als de Werkgever het verzoek honoreert, wordt de arbeidsovereenkomst van de Plaatsmaker beëindigd met wederzijds goedvinden via een Beëindigingsovereenkomst. De Plaatsmaker ontvangt een vergoeding ter grootte van 50% van de Transitievergoeding. De door de Plaatsmaker te ontvangen vergoeding is echter ten hoogste gelijk aan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-datum, maar bedraagt nooit meer dan de vergoeding waarop de boventallige medewerker die de Functie van de Plaatsmaker inneemt, recht zou hebben gehad. De vergoeding wordt uitbetaald met de eindafrekening.

De Plaatsmaker kan geen aanspraak maken op andere voorzieningen opgenomen in dit Sociaal Plan.

6. Herplaatsing en arbeidsvoorwaardelijke afspraken

6.1 Algemeen

De Werkgever zal onderzoeken in hoeverre de Boventallige Werknemer binnen de organisatie van de Werkgever kan worden herplaatst in een Passende Functie, Geschikte Functie, Gelijkwaardige Functie of Nieuwe Functie.

Voor de Werknemer die in een Passende Functie, Geschikte Functie, Gelijkwaardige Functie of Nieuwe Functie kan worden herplaatst, zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 4 en 5 niet (meer) van toepassing.

De aangewezen HRM-adviseur beheert de herplaatsingslijst én monitort de vacaturelijst. Hij biedt binnen de kaders van het Sociaal Plan zo spoedig mogelijk en voor zover voorhanden een Passende Functie (al dan niet Nieuwe Functie) aan de Boventallige Werknemer aan. De Boventallige Werknemer heeft bij vacant gestelde Functies, samen met eventuele andere Boventallige Werknemers, voorrang op alle andere interne of externe kandidaten.

6.2 Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing in Geschikte Functie

Indien een Boventallige Werknemer, in overleg met de Werkgever en op initiatief van de Werknemer, ervoor kiest te worden herplaatst in een Geschikte Functie, zullen de Werkgever en Werknemer met elkaar overleggen over de bij de Geschikte Functie behorende (nieuwe) arbeidsvoorwaarden en de gevolgen van de achteruitgang in Salaris voor de Werknemer als gevolg van de herplaatsing in een Geschikte Functie. Deze Werknemer heeft geen aanspraak op enige salarisgarantie zoals bepaald in dit hoofdstuk 6.

6.3 Aanbod Passende Functie

Werknemers die kunnen worden herplaatst in een Passende Functie (al dan niet een Nieuwe Functie), ontvangen van de Werkgever een aanbod om te worden herplaatst waarbij het principe geldt:

passend = plaatsen

Indien voor een Werknemer:

- een Passende Functie beschikbaar is; en
- sprake is van meerdere voor de Functie geschikte kandidaten;

zal de Werknemer die op grond van het Afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen als eerste in de gelegenheid worden gesteld om die Functie te aanvaarden. Daartoe vindt een gesprek plaats waarin de Functie wordt toegelicht en de Boventallige Werknemer vragen kan stellen over de Functie en zijn motivatie kenbaar maken.

6.4 Bedenktijd

Voorafgaand aan de herplaatsing in de Passende Functie ontvangt de Werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden Passende Functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing. De Werknemer heeft twee weken bedenktijd om het aanbod te accepteren, tenzij de Werknemer direct kan worden geplaatst in een Gelijkwaardige Functie: deze Werknemer ontvangt een bevestiging van het besluit van de Werkgever tot herplaatsing.

6.5 Afwijzen van het aanbod

Indien de Werknemer het aanbod tot herplaatsing heeft afgewezen op redelijke gronden, zijn de voorzieningen van dit Sociaal Plan zoals bepaald in hoofdstuk 4 en 5 van toepassing. In hoeverre sprake is van redelijke gronden zal worden beoordeeld door de Bezwarencommissie, die door de Werkgever zal worden gevraagd hierover te adviseren.

Indien de Bezwarencommissie adviseert dat de Werknemer zonder redelijke grond de aangeboden Functie heeft geweigerd, zal de Werkgever de Werknemer opnieuw in de gelegenheid stellen de aangeboden Passende Functie alsnog binnen vijf werkdagen te aanvaarden. Indien de Werknemer de Passende Functie na vijf werkdagen opnieuw weigert, zal de Werknemer worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan en zal de Werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij er nog andere mogelijkheden zijn tot herplaatsing.

6.6 Scholing

Indien de Werknemer in het kader van herplaatsing in een Passende Functie niet geheel voldoet aan de gestelde functie-eisen en competenties van de Passende Functie en scholing noodzakelijk is, zal de Werkgever in overleg met de Werknemer de noodzakelijke scholing vaststellen, waarna de Werkgever hierover besluit. Deze scholing zal voor rekening van de Werkgever plaatsvinden. De Werknemer heeft een inspanningsverplichting om mee te werken aan zijn ontwikkeling om aan de gestelde functie-eisen en competenties te gaan voldoen.

6.7 Terugkomen op herplaatsing

Indien de Werkgever en/of de Werknemer uiterlijk binnen zes maanden, dan wel zoveel eerder, na herplaatsing van mening is dat de herplaatsing niet is geslaagd en dat geen andere Passende Functie voor de Werknemer voorhanden is, zal (zo nodig) advies aan de Bezwarencommissie worden gevraagd. De Werknemer, waarvan de plaatsing niet succesvol is gebleken en die niet in een andere Passende Functie kan worden geplaatst (en dus weer boventallig wordt), komt in aanmerking voor de faciliteiten van hoofdstuk 4 en 5 van het Sociaal Plan; eventuele toeslagen in verband met salarisgaranties komen te vervallen per de datum waarop de Werknemer stopt met het uitvoeren van de Functie waarin hij eerder is geplaatst.

6.8 Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde Passende Functie

Als de Werknemer in een Functie wordt herplaatst die op een hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de Werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die Functie het bij die Functie behorende Salaris, inclusief de uitlopmogelijkheden en cao-verhogingen. Bij wijze van salarisgarantie, indien en voor zover aan de orde, ontvangt de Werknemer een functiesalaris behorende bij de Functie waarin hij is geplaatst, en een persoonlijke toeslag, waarvan de som gelijk is aan het (op de Boventalligheidsdatum van toepassing zijnde) bruto maandsalaris. De persoonlijke toeslag is een volwaardig loonbestanddeel bij de Werkgever en telt dus onder andere mee voor toekomstige cao-verhogingen, de berekening van vakantietoeslag en andere -toeslagen en is pensioengevend.

6.9 Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde Passende Functie

Als de Werknemer in een Functie wordt geplaatst die op een lager niveau is ingedeeld, behoudt de Werknemer het recht op het Salaris conform zijn oorspronkelijke salarisschaal inclusief de uitlopmogelijkheden, evenals de cao-verhogingen. Wanneer na of bij het aanvaarden van een Functie op een lager FWG-niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het Salaris van toepassing behorende bij de Nieuwe Functie. Voor deze uren geldt dus niet de hierboven bedoelde salarisgarantie.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een Functie in een lagere functiegroep (FG) urenvermindering op verzoek van de Werknemer plaatsvindt, wordt de aanspraak op salarisgarantie naar rato van het mindere aantal uren berekend.

Wanneer de Werknemer in een Passende Functie met een lagere FWG-schaal is geplaatst, kan de Werkgever de Werknemer tot twee jaar na plaatsing alsnog een Passende Functie op het oorspronkelijke FWG-niveau aanbieden.

6.10 Vervallen salarisgarantie

De salarisgarantie vervalt indien de Werkgever na plaatsing de Werknemer het aanbod tot plaatsing in een Passende Functie op het oorspronkelijke salarisniveau doet en de Werknemer dit plaatsingsaanbod ongemotiveerd dan wel op onredelijke gronden weigert.

Indien de Werknemer een Functie aanvaardt waarvan de som van het Salaris en de toeslag(en) hoger is dan de som van het Salaris en de toeslag(en) bij de oorspronkelijke Functie, vervalt de oorspronkelijke toeslag.

6.11 Herplaatsing na ondertekening beëindigingsovereenkomst

Indien de Werknemer, na ondertekening van de Beëindigingsovereenkomst, alsnog kan worden herplaatst in een Passende Functie, zullen de Werkgever en de Werknemer – in onderling overleg – bepalen of en onder welke voorwaarden herplaatsing mogelijk en/of wenselijk is. Herplaatsing in deze situatie is alleen mogelijk indien de Werknemer onvoorwaardelijk afstand doet van zijn rechten uit hoofde van de met de Werkgever gesloten Beëindigingsovereenkomst.

6.12 Onregelmatigheidstoeslag

Werknemers, die door de functiewijziging (of doordat ze nog niet geplaatst zijn) in mindere mate of niet meer in aanmerking komen voor ORT, behouden aanspraak op het bedrag waarmee de ORT is verminderd conform de cao VVT ten opzichte van de situatie voor de functiewijziging.

De hoogte van de aanspraak op de toeslag, zoals hiervoor genoemd, wordt berekend op basis van het gemiddelde bedrag van de toeslag waarop de Werknemer in de periode van twaalf (12) maanden voorafgaande aan de functiewijziging recht had. Een periode van ziekte of onbetaald verlof telt niet mee bij het berekenen van het gemiddelde.

6.13 Reiskosten woon-werkverkeer

Als de Werknemer als gevolg van de Reorganisatie te maken krijgt met een verandering in de standplaats en daardoor extra reiskosten moet maken, krijgt de Werknemer deze meerkosten ten opzichte van de reiskosten, voor zover deze de vergoede reiskosten met betrekking tot de nieuwe standplaats overschrijden, volledig (netto) vergoed conform hetgeen hierover in de cao VVT is opgenomen voor reiskosten woon-werk.

6.14 Reistijdvergoeding

Indien de Werknemer, als gevolg van de Reorganisatie te maken krijgt met een verandering van standplaats, dan plegen de Werknemer en de Werkgever overleg over consequenties van de wijziging van de standplaats.

Als blijkt dat de reistijd voor woon-werkverkeer toeneemt, wordt in dit overleg gesproken over een compensatie reistijd (tijd/geld), voor de maximale duur van 1 jaar.

6.15 Studiekosten

De Werknemer die een studie volgt in verband met de uitoefening van zijn Functie die hij – na herplaatsing – niet meer vervult, wordt in de gelegenheid gesteld deze studie af te

ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen. Op de Werknemer rust geen terugbetalingsverplichting indien hij besluit te stoppen met de studie, omdat het gezien de functiewijziging niet noodzakelijk is de studie verder te volgen.

7. Reglement Bezwarencommissie

Tegen een (voorlopig) besluit op basis van de regelingen in het Sociaal Plan kan de betrokken Werknemer binnen twee weken gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de Werkgever. De Werkgever neemt op het bezwaarschrift geen beslissing dan nadat de Bezwarencommissie advies heeft uitgebracht.

7.1. Instelling en taak commissie

De Werkgever stelt zo spoedig mogelijk na ondertekening van het Sociaal Plan een Bezwarencommissie in. De taak van de Bezwarencommissie is uitsluitend het op verzoek van de Werkgever dan wel de Werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De Bezwarencommissie brengt over de verrichte werkzaamheden halfjaarlijks verslag uit aan de Werkgever en (geanonimiseerd) aan de ondernemingsraad.

7.2. Samenstelling

De Bezwarencommissie bestaat uit minimaal drie leden. Bij de samenstelling gelden de volgende voorwaarden:

- a) Een lid (en een plaatsvervangend lid) wordt voorgedragen door de Werkgever;
- b) Een lid (en een plaatsvervangend lid) wordt voorgedragen door de Vakverenigingen in overleg met de Ondernemingsraad;
- c) Een extern lid, tevens onafhankelijk voorzitter, wordt voorgedragen door de onder a en b benoemde leden.

De leden worden geïnstalleerd door de Werkgever en Vakverenigingen en gefaciliteerd door de Werkgever.

7.3. Reglement

De Bezwarencommissie stelt zo spoedig mogelijk na haar aantreden een huishoudelijk reglement op dat haar werkzaamheden en wijze van besluitvorming adequaat regelt. Direct na de vaststelling van het huishoudelijk reglement verstrekt de Bezwarencommissie een exemplaar hiervan aan de Werkgever en aan de ondernemingsraad en de Vakverenigingen.

7.4. Bevoegdheden

De mondelinge behandeling van het bezwaar, zowel van de Werkgever als de Werknemer, vindt plaats binnen twee weken na indiening van het bezwaarschrift. Tijdens de behandeling worden de betrokken Werknemer en de Werkgever door de Bezwarencommissie gehoord, waarbij zij zich – voor eigen rekening – door een raadsman kunnen laten bijstaan. De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de Bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken Werknemer en de Werkgever.

7.5. Belangenbehartiging Werknemer

Onverminderd het recht van de Werknemer persoonlijk zijn belangen, met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan voor de Bezwarencommissie, te bepleiten, heeft de Werknemer de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een derde. Laatstgenoemde krijgt een redelijke tijd ter voorbereiding op de belangenbehartiging.

7.6. Uitbrengen advies

De Bezwarencommissie geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 4 weken na behandeling van het bezwaar, advies over de voorgelegde kwestie. De adviezen worden schriftelijk bekend gemaakt aan de Werknemer en de Werkgever.

7.7. Besluit Werkgever

De Werkgever beslist binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de Bezwarencommissie.

7.8. Afwijken advies

Van het advies van de Bezwarencommissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien de Werkgever afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de Bezwarencommissie en aan de Werknemer.

7.9. Staking behandeling door Bezwarencommissie

Indien de Werknemer het bezwaar bij de burgerlijke rechter aanhangig heeft gemaakt, heeft de Werknemer geen toegang tot de Bezwarencommissie. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de Werkgever en /of door de Werknemer het bezwaar aanhangig gemaakt wordt gemaakt bij de rechter dan staakt de Bezwarencommissie de verdere behandeling.

7.10. Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de Bezwarencommissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

7.11. Rechtsgang

Als de Werkgever in zijn besluitvorming het advies van de Bezwarencommissie meeneemt en de Werknemer het hier nog steeds niet mee eens is, dan blijft er voor de Werknemer de mogelijkheid om zijn zaak aanhangig te maken bij de rechter.