

SOCIAAL PLAN BARTIMÉUS

De ondergetekenden:

Werkgever (s)

-
-

Evenals hun eventuele rechtsopvolgers
enerzijds,

en

de werknemersorganisaties:

1. AbvaKabo FNV, gevestigd te Zoetermeer
2. Nu'91, gevestigd te Utrecht
3. CNV Publieke zaak, gevestigd te Den Haag
4. FBZ, gevestigd te Utrecht

anderzijds,

komen het volgende sociaal plan overeen

Datum:

Namens werknemersorganisaties:

Namens werkgever:

AbvaKabo FNV
Nu' 91
CNV Publieke zaak
FBZ

Inhoudsopgave

Aanleiding		4
A. Algemene bepalingen		4
B. Inspanningsverplichtingen en medewerking		9
C. Plaatsingsbeleid		10
D. Plaatsingsprocedure		10
E. Begeleiden van werk naar werk		16
F. Werkgelegenheid		19
G. Hardheidsclausule		19
H. Slotbepalingen		
Bijlage 1	Reglement Bezwarencommissie	20
Bijlage 2	Mobiliteitsbeleid	23
Bijlage 3	Belangstellingsregistratieformulier	26
Bijlage 4	Toelichting plaatsingsprocedure	27
Bijlage 5	Overgang van onderneming in het Burgerlijk Wetboek	28

Aanleiding

Inleiding.

Dit sociaal plan beschrijft de uitgangspunten, regels, kaders en procedures, die in werking treden bij veranderingen die optreden als gevolg van reorganisaties en veranderingstrajecten.

Daar waar in dit sociaal plan wordt gesproken over 'medewerkster, zij en haar' wordt tevens bedoeld 'medewerker, hem en hij'.

Doelstelling

Het doel van dit sociaal plan is te bepalen hoe bij reorganisaties of veranderingstrajecten tegemoet gekomen zal worden aan de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele gevolgen voor de medewerkster. In het bijzonder met betrekking tot het behoud van werk, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden.

A. Algemene bepalingen

Artikel 1 Algemeen

1. Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van reorganisaties of veranderingstrajecten, tenzij er sprake is van weigering van een passend functieaanbod.

2. De medewerkster, die een passende functie aanvaardt, waaraan een lager salarisniveau is verbonden, behoudt het salaris, inclusief de doorloop, behorende bij de functie, die zij voor de reorganisatie of veranderingstrajecten uitoefende.

3. Dit sociaal plan laat onverlet wat is vastgelegd in de van kracht zijnde rechtspositie en de individuele arbeidsovereenkomst.

4. Iedere medewerkster heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen zij een beroep kan doen. Doet een medewerkster een beroep op de (financiële) aanspraken en voorzieningen in het sociaal plan, dan is zij verplicht de werkgever alle relevante informatie naar waarheid te verstrekken.

5. De medewerkster, ondernemingsraad, cliëntenraad en vakorganisaties worden door de werkgever zo volledig mogelijk geïnformeerd over de stand van zaken en de ontwikkelingen en wel op een zodanig tijdstip, dat er voldoende tijd is voor overleg en inspraak.

6. Medewerkers dienen zoveel mogelijk te werken in een functie waarin zij optimaal functioneren.

7. Voor medewerkster en werkgever geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw mee te werken aan de uitvoering van dit

sociaal plan.

8. De werkgever zal iedere medewerkster mogelijkheden bieden tot bijscholing en herscholing in situaties waarbij sprake is van functiewijziging. De kosten zijn voor rekening van de werkgever (tijd en geld), op basis van een gezamenlijk opgesteld persoonlijk opleidingsplan.

9. De werkgever houdt bij het plaatsingsbeleid zoveel mogelijk rekening met bestaande arbeidspatronen.

10. Extra zorgvuldig wordt omgegaan met medewerkers in kwetsbare situaties.

11. Verdringing van functionarissen, werkzaam op een lager functieniveau door functionarissen, werkzaam op een hoger niveau is niet toegestaan, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden.

12. Alle in het sociaal plan genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

13. De medewerkster die van mening is dat dit sociaal plan niet juist op haar wordt toegepast kan bezwaar maken (zie artikel 11 lid 4).

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Dit sociaal plan is van toepassing op reorganisaties binnen Bartiméus.¹

2. Dit sociaal plan is van toepassing op de medewerkster, die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met Bartiméus².

3. Dit sociaal plan voorziet onder meer in de opvang van de gevolgen voor de medewerkers van wie respectievelijk de functie verandert, de functie wordt verplaatst en/of waarvan de arbeidsplaats komt te vervallen, met uitzondering van de medewerkster met wie om andere redenen (bijvoorbeeld tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst, dringende reden, arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd) het dienstverband eindigt.³

1 Mochten de reorganisaties gevolgen hebben voor medewerkers vallend onder de CAO PO (onderwijs) zal in overleg met de betreffende vakbonden getreden worden

2 Als medewerkster wordt ook gezien degene die een overeenkomst van opdracht (art.7:700 BW) heeft gesloten met de werkgever mits deze overeenkomst een structureel karakter heeft, in welk geval uitsluitend de plaatsingsprocedure als gevolg van dit sociaal plan van toepassing is, indien en voor zover dat niet in strijd is met wet- en regelgeving.

3 De bepalingen in dit sociaal plan laten onverlet de wettelijke verplichtingen van de werkgever, waaronder artikel 7: lid 662-e.v Burgerlijk Wetboek. en de CAO GHZ en VVT. Indien en voor zover sprake is van een

4. Indien een medewerkster een aanspraak heeft uit hoofde van een (raam) sociaal plan dat voor de ingangsdatum van dit sociaal plan is afgesloten, dan prevaleert die aanspraak voor zover de rechten daarvan uitstijgen boven de aanspraken als gevolg van deze regeling.

5. Reorganisaties en veranderingstrajecten, die uitsluitend betrekking hebben op een bedrijfsvestiging zullen met in achtneming van de uitgangspunten, regels, kaders en procedures van dit sociaal plan uitwerking krijgen in overleg met werknemersorganisaties en medezeggenschapsorganen⁴

6. Mocht er tijdens of aansluitend aan de reorganisatie sprake zijn van fusie, vormen van overdracht aan derden, of het aangaan van samenwerkingsverbanden, dan dient dit onverwijld gemeld te worden aan de partijen, die verbonden zijn aan dit sociaal plan en dienen zij voor overleg te worden uitgenodigd.

Artikel 3 Looptijd

1. Dit sociaal plan treedt in werking op het moment van ondertekening door partijen en loopt tot d.d. 01-01-2016. Pas na deze ondertekening is de werkgever gerechtigd over te gaan tot de uitvoering van de reorganisatie. Uiterlijk drie maanden vóór het verstrijken van de looptijd, zullen partijen de resterende problematiek bespreken. Daarbij zullen eventueel afspraken gemaakt worden over verlenging van de looptijd. De werkgever neemt hierover contact op met de werknemersorganisaties. Indien dit overleg niet tijdig plaats vindt, wordt de looptijd van het sociaalplan met een jaar verlengd. Afhankelijk van nieuwe afspraken tussen partijen wordt aan het eind van ieder volgend jaar automatisch het sociaal plan steeds met een jaar verlengd.

2. De looptijd van het sociaal plan laat onverlet dat artikelen in dit sociaal plan op grond van hun inhoud ook nadien van toepassing kunnen blijven (zoals salarisgarantie, afbouwregelingen, wachtgeld).

3. Partijen plegen jaarlijks overleg over de voortgang en eventuele bijstelling van het sociaal plan.

Artikel 4 Begripsbepalingen

1. *Werkgever:*
Stichting Bartiméus en eventuele rechtsopvolgers.

2. *Medewerkster:* de medewerkster, die een arbeidsovereenkomst met

overgang van onderneming ex artikel 7: 662 e.v. BW of een bestuurlijke fusie wordt door partijen een afzonderlijk sociaalplan/convenant afgesproken, waarbij de toepasselijkheid van dit sociaalplan wordt uitgesloten.

⁴ *Partijen stellen in overleg vast, of dit artikel toepassing krijgt en bepalen welke bedrijfsvestiging(en) het betreft. Het sociaal plan wordt daarna hierop aangepast (doelstelling, werkingsfeer, enzovoorts).*

voornoemde werkgever heeft aangegaan en niet valt onder de CAO PO en degene die een overeenkomst van opdracht (art.7:700 BW) heeft gesloten met de werkgever⁵

Uitgezonderd zijn de volgende medewerkers:

- De medewerkster heeft de leeftijd van 65 jaar bereikt;
- Lid van de raad van bestuur;
- De medewerkster, die tijdens schoolvakanties incidenteel en niet langer dan maximaal 6 weken achtereenvolgende werkzaamheden verricht;
- De medewerkster, die uitsluitend als stagiaire werkzaamheden verricht binnen de instelling.
- De medewerkster, die werkzaamheden verricht uitsluitend om werkervaring op te doen;
- De medewerkster die vanuit een andere instelling gedetacheerd is voor het verrichten van werkzaamheden;
- De medewerkers die uitsluitend op basis van uitzendarbeid werkzaamheden verricht;
- De ZZP-er

3. *Anciënniteitsprincipe*: het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen medewerkers die een gelijke aanspraak hebben. De medewerkster met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van de dienstdaag, gaat bij plaatsing de oudere medewerkster voor de jongere medewerkster.

4. *Bezwarencommissie*: de commissie zoals bedoeld in bijlage 1 van dit sociaal plan.

5. *Boventallige medewerkster*: de medewerkster van wie de arbeidsplaats is komen te vervallen als gevolg van de reorganisatie en waarvoor niet direct een andere functie beschikbaar is.

6. *Dienstdaag*: de dienstdaag doorgebracht in dienst bij de werkgever en zijn rechtsvoorganger(s). Het gaat om de tijd, die op grond van de arbeidsovereenkomst aaneengesloten is doorgebracht. Tevens wordt tot de dienstdaag gerekend:

- De periode waarin de medewerkster werkzaam was op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die voorafging aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits niet onderbroken met meer dan 3 maanden (deze onderbrekingen tellen niet mee bij de vaststelling van de dienstdaag).
- Een periode van onbetaald verlof;
- Een periode waarin de medewerkster voorafgaand en direct aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst op basis van een overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten ten behoeve van de werkgever werkzaam is geweest;
- De periode, die de medewerkster als uitzendkracht of als gedetacheerde

⁵ mits deze overeenkomst een structureel karakter heeft, in welk geval uitsluitend de plaatsingsprocedure als gevolg van dit sociaal plan van toepassing is, indien en voor zover dat niet in strijd is met wet- en regelgeving.

heeft doorgebracht in een instelling voorafgaand en direct aansluitend aan het arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

7. *Detachering*: de situatie waarin een medewerkster, met het oog op kennismaking met de nieuwe situatie of ter vervulling van een tijdelijke vacature, uitsluitend met haar instemming, bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan en de detacheringsovereenkomst kan geen afbreuk doen aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgelegd in haar oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. De CAO GHZ en/of VVT blijft tijdens de detachering onverminderd van toepassing.

8. *Formatieplaatsenplan*: een overzicht van functienamen met een omschrijving van het aantal fte, de feitelijke personeelsbezetting en het niveau van de functie conform het vigerende functiewaarderingsysteem. Het formatieplaatsenplan geeft inzicht in de gewenste personeelsformatie en de werkelijk aanwezige personeelsbezetting en de concrete veranderingen, die plaatsvinden in het personeelsbestand. Uitgangspunt voor bepaling van de aantallen formatieplaatsen is de begroting van het jaar waarin de verandering plaatsvindt.

9. *Functie*: een afgerond geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, die de medewerkster in opdracht verricht.

9.1. *Gelijkwaardige functie*: een functie is gelijkwaardig wanneer de functie zich op hetzelfde functieniveau bevindt en de functie-eisen niet of nagenoeg niet afwijken.

9.2. *Geschikte functie*: iedere functie, die buiten het begrip 'passende functie' valt en welke de medewerkster en de werkgever met elkaar overeenkomen.

9.3. *Gewijzigde functie*: een functie waarvan het takenpakket dusdanig wijzigt waardoor de functie een overwegend andere inhoud krijgt en met behulp van een andere ijkfunctie in een andere functiegroep wordt ingedeeld (conform het vigerende functiewaarderingsysteem).

9.4. *Nieuwe functie*: een functie die in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam en voor wat betreft functie-inhoud en functie-eisen op essentiële punten aantoonbaar afwijkt van functies, die voorkwamen in het oude formatieplaatsenplan.

9.5. *Passende functie*: een functie, die wat betreft opleiding, inhoud, benodigde kennis, vaardigheden, vooruitzichten en plaats in de organisatie, rekening houdend met bezwarende omstandigheden in de persoonlijke levenssfeer, voldoende verwant is aan de functie die de medewerkster vervulde voor de reorganisatie en op grond daarvan redelijkerwijs kan worden aangeboden.

Een passende functie kan een hoger, gelijk of een lager (maximaal 1 functiegroep lager) salarisniveau hebben. Een functie is niet passend indien de reistijd woonwerk (enkele reis) meer dan 60 minuten bedraagt. Dit recht vervalt indien de medewerker in zijn laatste functie al een langere reistijd

had. In het laatste geval is de functie niet passend indien de langere reistijd wordt overschreden. De reistijd wordt bepaald aan de hand van de A.N.W.B routeplanner. Voor medewerkers met een visuele beperking wordt de reistijd bepaald aan de hand van de A.N.W.B routeplanner op basis van openbaar vervoer.

10. *Functiegroep*: de indeling van de functie conform de CAO GHZ (artikel 4:1) of de CAO VVT (artikel 3.1.2.)

11. *Herplaatsingskandidaat*: de medewerkster van wie de positie in het nieuwe formatieplaatsenplan is komen te vervallen door het vervallen van de functie of door het vervallen van formatie, maar waarbij de plaatsingsprocedure nog niet is afgerond.

12. *Outplacement*: externe of interne begeleiding van een of meer medewerkers bij het zoeken naar een nieuwe functie buiten de organisatie, in opdracht en op kosten van de werkgever.

13. *Plaats van tewerkstelling*: de plaats waar of van waaruit de medewerkster gewoonlijk haar werkzaamheden verricht.

14. *Reorganisatie/organisatiewijziging/veranderingstraject*: een wijziging in de taakstructuur en de daarmee samenhangende toewijzing van hulpbronnen, gedelegeerde beslissingsbevoegdheden en verantwoordelijkheden in de interne organisatie, voortvloeiend uit een samenhangend plan waarvan mogelijk één of meerdere medewerkers nadelige sociale en/of rechtspostionele gevolgen ondervindt.

15. *Structurele functionele beperking*: een medische beperking van een werknemer door de bedrijfsarts vastgesteld..

16. *Salaris*: het tussen werkgever en medewerkster overeengekomen bruto maandsalaris of periodesalaris (incl. eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en vaste toelagen, maar excl. de in de betreffende cao genoemde vergoedingen en/of toelagen).

B. Inspanningsverplichtingen tot medewerking

Artikel 5 Inspanningsverplichting

1. Voor de medewerkster en de werkgever geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal plan.

2. Concreet betekent dit, dat de boventallige medewerker zich in moet zetten voor het vinden van een passende functie extern en intern, onder andere doordat zij:

- actief gebruik zal maken van de mobiliteitsbevorderende faciliteiten
- actief zal zoeken naar externe en interne vacatures
- actief extern en intern zal solliciteren
- een passende functie aanvaardt

- aangeboden vorming, training en scholing te accepteren

C. Plaatsingsbeleid

Artikel 6 Algemeen

1. Als gevolg van een reorganisatie/veranderingstraject kunnen functies vervallen, wijzigen of op een andere plaats in de organisatie worden uitgeoefend. Tevens kunnen nieuwe functies ontstaan. Daardoor treden veranderingen in de personeelsbezetting en de personeelsformatie op. Plaatsingsbesluiten, die als gevolg daarvan ontstaan, worden gebaseerd op het formatieplaatsenplan.

Artikel 7 Recht op terugplaatsing

1. Indien na uitvoering van de plaatsingsprocedure een vacature ontstaat in de oorspronkelijke werkeenheid voor een zelfde functie of een passende functie, dan heeft de geplaatste medewerkster, indien zij dit te kennen geeft, recht op terugplaatsing. Dit recht geldt overigens alleen als er geen plaatsingskandidaten opteren voor de vacature (zie artikel 16). Als voor de vacature meerdere rechthebbenden zich melden, dan is het anciënniteitsprincipe van toepassing. Dit recht is gedurende 2 jaar van toepassing.

De werkgever stelt een lijst op van medewerkers, die bij de plaatsing hun voorkeur hebben aangegeven en informeert betrokken medewerkers over de van toepassing zijnde vacatures.

Artikel 8 Recht op informatie

Via informatie bulletins, intranet, per e-mail worden medewerkers geïnformeerd over de stand van zaken betreffende de reorganisatieplannen. Over belangrijke besluiten moet de medewerkster schriftelijk worden geïnformeerd. Ook kan een medium in het leven worden geroepen (bijvoorbeeld: een mailadres of een rubriek veel gestelde vragen) via welke de medewerkster haar vragen kwijt kan.

Artikel 9 Passende, nieuwe en geschikte functie

1. Voor iedere boventallige medewerkster wordt op korte of langere termijn een passende oplossing gevonden. Primair zal het hier gaan om het aanbieden van een passende functie. Een functie is passend als deze voldoet aan de criteria, zoals deze verwoord zijn in het begrip 'passende functie'. Dit betekent, dat het kan gaan om zowel een zelfde - , een gelijkwaardige - , een nieuwe een hogere als een lagere functie. Weigeren van deze functies kan problemen opleveren voor de medewerkster (zie art 12 lid 3).

2. Een functie is ook passend als de plaatsingskandidaat binnen een tijdsperiode van 6 tot 12 maanden geschikt te maken is voor een dergelijke functie. De noodzakelijke scholing is voor rekening van de werkgever (tijd en geld).

3. Een passende functie kan ook een functie in dienst van een andere rechtspersoon betreffen. Deze rechtspersoon dient wel onderdeel uit te maken van de rechtspersoon waarbinnen de reorganisatie plaatsvindt.

4. Nieuwe functies

Binnen de organisatie kunnen nog niet bestaande functies ontstaan. Indien deze gelijkwaardig zijn met binnen de organisatie al bestaande functies of passend zijn voor boventalligen, geschiedt plaatsing zoals beschreven in de plaatsingsvolgorde in artikel 16.

Als het gaat om een nieuwe functie die niet gelijkwaardig of passend is dan wordt de vacature voor de functie direct voor iedereen opengesteld. Een assesment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

5. Geschikte functie

Een geschikte functie is geen passende functie. In onderling overleg en op volstrekt vrijwillige basis kunnen de werkgever en de medewerkster overeenkomen, dat medewerkster een geschikte functie gaat uitoefenen. Het initiatief daartoe kan wederzijds plaatsvinden. De voorwaarden waaronder de functie aanvaardt wordt, is onderdeel van het onderhandelingsproces.

D Plaatsingsprocedure

Artikel 10 Plaatsingsprocedure. (zie ook bijlage 4)

1. Voordat de medewerkster boventallig wordt, bepaald de werkgever welke functies potentieel gelijkwaardig en passend zijn.

2. Als in de oude situatie door wijziging of reductie van functies medewerksters boventallig worden, dan bepaald het anciënniteitsprincipe, welke medewerkster als eerste boventallig wordt. Hierbij worden de gelijkwaardige functies betrokken. Dit geldt eveneens in situaties waarbij een gehele functiecategorie is betrokken.

3. De werkgever informeert met ondersteuning van een medewerker van afdeling P&O de medewerkster⁶, van wie de functie wijzigt, vervalt, of wordt ingekrompen, zo spoedig mogelijk in een persoonlijk gesprek over de datum waarop de boventalligheid een feit wordt. De werkgever zal de inhoud van het gesprek uiterlijk de dag na het gesprek schriftelijk aan de medewerkster bevestigen. De werkgever streeft ernaar alle boventallig verklaarde medewerksters op de zelfde dag te informeren.

4. Zo mogelijk wordt tijdens het gesprek een begin gemaakt met het peilen van de belangstelling van de medewerkster voor mogelijke alternatieve functies. Dit gesprek wordt door middel van een belangstellingsregistratieformulier (zie bijlage 3) op uniforme wijze vastgelegd. De aanwezigheid van een exemplaar van het

⁶ Dit geldt ook voor zieke medewerkers en medewerkers die om andere redenen niet op het werk verschijnen!

formatieplaatsenplan hierbij is een noodzakelijke voorwaarde. Zowel de werkgever als de medewerkster tekent voor de inhoud. De medewerkster ontvangt een afschrift van het getekende formulier. Is het niet mogelijk direct de belangstelling te peilen dan wordt ter plaatse een afspraak gemaakt op welke wijze (mondeling/schriftelijk) de belangstelling alsnog vastgelegd kan worden.

5. Onderwerpen, die in ieder geval aan de orde gesteld worden:

- Functies binnen de nieuwe formatie, die de voorkeur van de medewerkster geniet;
- Functies binnen de nieuwe formatie, die door de medewerkster zeker niet geambieerd worden;
- Functies die een tweede of derde voorkeur hebben. Dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn;
- Ander werk dat de medewerkster tijdelijk wil verrichten, indien zij voorlopig niet geplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren;
- Toezeggingen, die vastliggen met betrekking tot promotie of salariswijzigingen.

Tevens worden de gegevens ten aanzien van gevolgde opleidingen, werkervaringen en bijzondere omstandigheden geïnterviewd en zo nodig geactualiseerd.

6. Aan dit gesprek en de registratie kunnen geen rechten en plichten worden ontleend. De registratie dient louter een goede plaatsing van medewerkers en fungeert als hulpmiddel bij de plaatsingsprocedure. De inhoud dient zodanig te zijn, dat inzicht wordt verkregen in de mogelijkheden van de medewerkster.

7. Bij de herplaatsing kunnen de volgende mogelijkheden aan de orde zijn:

7.1 Ongewijzigde functies:

7.1.1 Geen boventaligheid → medewerkster volgt haar functie (zie bijlage 4).

7.1.2 Wel sprake van boventaligheid. In dit geval is de volgende procedure van toepassing.

1. In de totale organisatie wordt per functie/functiecategorie gelijkwaardige functies, op basis van het formatieplaatsenplan, een lijst opgesteld, met die medewerkers voor wie de functie/functiecategorie in het nieuwe formatieplaatsenplan dezelfde functie/functiecategorie is in vergelijking met het oude formatieplaatsenplan.
2. Binnen deze lijst heeft de medewerkster met de hoogste anciënniteit het eerste recht op plaatsing. De in de belangstellingsregistratie aangegeven voorkeur wordt zo mogelijk als eerste ingewilligd.
3. De niet plaatsbare medewerkster wordt nu definitief als herplaatsingskandidaat op de prioriteitenlijst geplaatst.

7.2 Gewijzigde en nieuwe functies :

De volgende procedure is van toepassing.

1. In het nieuwe formatieplaatsenplan wordt een lijst opgesteld met die medewerkers, voor wie de functie/functiecategorie in het nieuwe formatieplan een gewijzigde - of een nieuwe functie/functiecategorie is in vergelijking met het oude formatieplaatsenplan.⁷
 2. Binnen deze lijst heeft de medewerkster met de hoogste anciënniteit (per functie/functiecategorie) het eerste recht op plaatsing. De in de belangstellingsregistratie aangegeven voorkeur wordt zo mogelijk als eerste ingewilligd.
 3. De plaatsing verloopt als volgt. Iedere medewerkster krijgt een passende functie in het nieuwe formatieplaatsenplan aangeboden. Aanbieding geschied in de volgorde zoals in lid 8 van dit artikel wordt aangegeven. Beoordeling of de functie passend is, ligt in handen van een plaatsingscommissie bestaande uit minimaal de leidinggevende waar de passende functie aanwezig is en een personeelsfunctionaris, dan wel een P&O adviseur.
 4. Bij meer formatie van kandidaten dan beschikbare formatie in de betreffende functies/functiecategorieën van het nieuwe formatieplaatsenplan worden de overblijvende kandidaten definitief als herplaatsingskandidaat op de prioriteitenlijst geplaatst.
8. Bij de aanbieding wordt de volgende rangorde aangehouden:
- Een ongewijzigde functie ('medewerkster volgt functie')
 - Een gelijkwaardige functie qua opleiding en niveau (dezelfde functiegroepindeling)
 - Een gewijzigde functie
 - Een nieuwe functie
 - Een hogere functie
 - Een functie op een lager niveau (maximaal één functiegroep lager).
- Wanneer er geen passende functie beschikbaar is kunnen de werkgever en medewerkster de mogelijkheid bespreken voor het uitoefenen van een geschikte functie. Deze functie valt buiten het begrip van 'passende functie'.
9. De boventallig verklaarde medewerkster heeft als boventallige recht op voorrang bij vacatures.
10. Daar waar meerdere vacatures beschikbaar komen wordt bij de aanbieding daarvan gehandeld worden conform artikel 16.
11. De arbeidsovereenkomst blijft tijdens de periode van boventalligheid van kracht.

Artikel 11 Aanbieden passende functie

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit over de vraag of de functie passend is voor de medewerkster.

⁷ Als de wijzigingen betrekking hebben op een bedrijfsvestiging is artikel 2 lid 5 van toepassing.

2. In een persoonlijk onderhoud met haar direct leidinggevende in aanwezigheid van een personeelsfunctionaris wordt deze functie aan de medewerkster aangeboden. Voorafgaande aan het gesprek heeft de medewerkster de functieomschrijving ontvangen.

3. Hierna krijgt zij de tijd voor het inwinnen van advies bij derden (medisch, juridisch, psychologisch) over de vraag of de aangeboden functie inderdaad passend is. Dit kan ook scholing of vorming inhouden. In overleg zal naar redelijkheid en billijkheid een periode vastgesteld worden die nodig is om tot een goed oordeel te komen.

4. Als de medewerkster tot de conclusie komt dat het aanbod niet passend is, dan moet zij binnen de overeengekomen periode schriftelijk bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend. Hangende het vervolg van deze procedure behoudt de medewerkster haar rechten conform haar arbeidsovereenkomst.

5. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de Bezwarencommissie (zie bijlage 1 lid 3).

6. De afhandeling van deze aanvraag gebeurt in overeenstemming met het gestelde in Bijlage 1: Bezwarencommissie lid 6, 7, 8 en 9.

Artikel 12 Procedure weigering functieaanbod.

1. De medewerkster wordt schriftelijk geïnformeerd door de werkgever over het advies van de commissie. Wordt werkgever in het gelijk gesteld en blijft de medewerkster weigeren de passende functie te aanvaarden, dan informeert werkgever haar over de consequenties hiervan.

2. Vanaf dat moment heeft de medewerkster alsnog gedurende twee weken de mogelijkheid (kans) de functie te aanvaarden.

3. Blijft de medewerkster de aangeboden functie weigeren, zal de werkgever overgaan tot een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.⁸

Artikel 13 Herhaalde plaatsing.

1. Indien na plaatsing in een andere functie binnen 6 tot 12 maanden blijkt dat de betrokken medewerkster buiten haar schuld niet geschikt⁹ is voor de functie, zal de werkgever een andere functie aanbieden. Deze situatie wordt niet beschouwd als weigering van een functie. De plaatsingsprocedure is wederom geheel van toepassing.

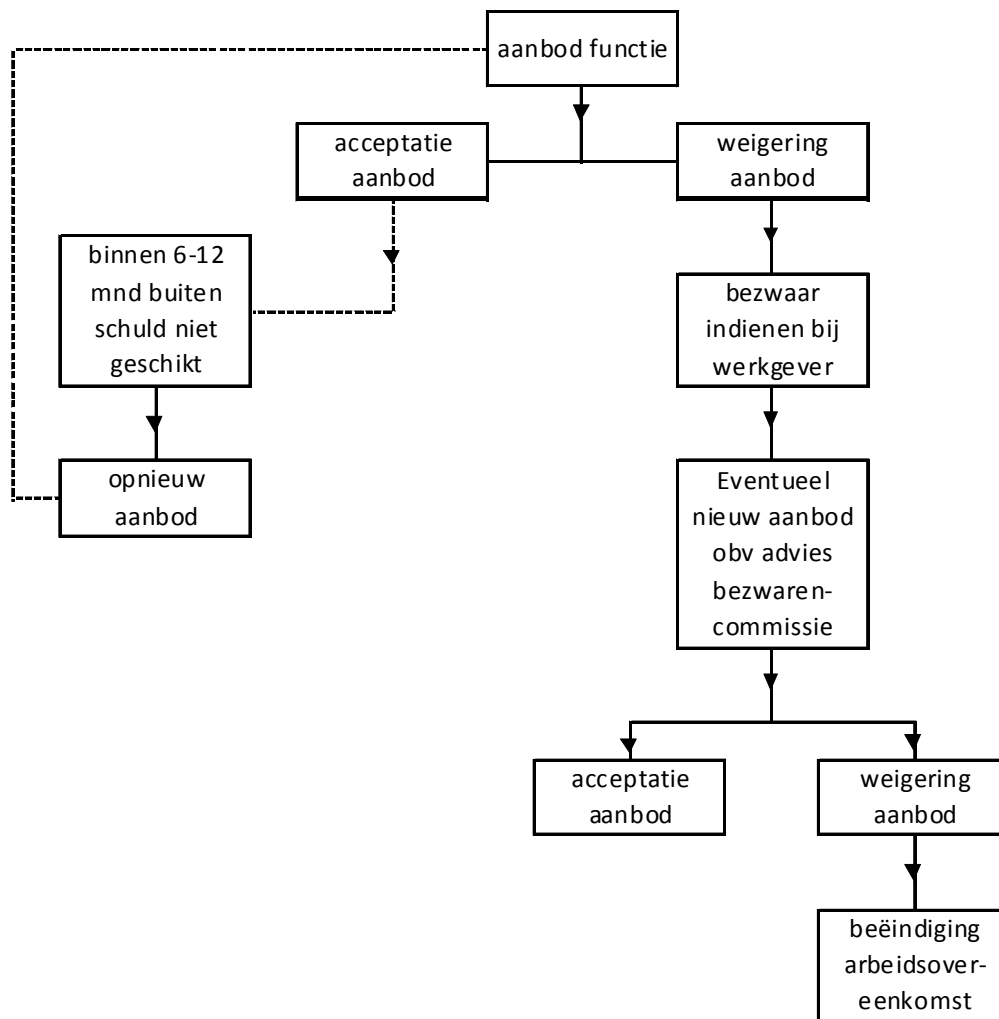
2. Op herhaalde plaatsing kan ook een beroep worden gedaan, indien de

⁸ Er is dan sprake van 'vrijwillige werkloosheid' en dat kan tot gevolg hebben, dat de medewerkster niet voor een werkloosheidsuitkering in aanmerking komt!

⁹ Het niet geschikt zijn moet aannemelijk gemaakt kunnen worden aan de hand van feiten en omstandigheden

medewerkster binnen een termijn van zes maanden beargumenteerd te kennen geeft de geaccepteerde functie niet te ambiëren. De werkgever zal in dit geval, voor zover mogelijk, nog eenmaal een passende functie aanbieden.

Artikel 14 Plaatsingsschema



Artikel 15 Tijdelijke werkzaamheden

1. Herplaatsingskandidaten kunnen belast worden met werkzaamheden van tijdelijke aard. De werkzaamheden dienen zo passend mogelijk te zijn

2. De medewerkster kan tijdelijk in een andere sector of op een andere locatie binnen de eigen stichting worden geplaatst. De medewerkster behoudt gedurende deze tijdelijke plaatsing haar status als herplaatsingskandidaat. Na een periode van 3 maanden vindt er een evaluatie plaats. De werkgever kan de plaatsing steeds met een periode van 3 maanden verlengen. De kosten, die hiermee verband houden komen voor rekening van de werkgever. De maximale tijdelijke plaatsing duurt 1 jaar.

3. Indien de boventalig verklaarde medewerkster een gelijkwaardige of

passende tijdelijke functie vervult behoudt zij gedurende deze periode haar status van boventallige.

4. Werkgever en medewerkster kunnen met wederzijdse instemming een detachering bij een andere werkgever overeenkomen. Deze detachering wordt vastgelegd in een detacheringsovereenkomst. De bestaande arbeidsovereenkomst blijft volledig van kracht en de kosten, die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever. De maximale detachering duurt 1 jaar.

Artikel 16 Plaatsingsvolgorde bij vacatures

Indien tijdens de reorganisatie, alsmede binnen een termijn van 1 jaar na de feitelijke effectuering daarvan een vacature ontstaat, neemt de werkgever de volgende plaatsingsvolgorde in acht.

- Plaatsing-/herplaatsingkandidaten voor wie de functie passend is. (bij meerdere geschikte kandidaten geldt het anciënniteitprincipe).
- De medewerkster met een structurele functionele beperking
- De medewerkster met recht op herplaatsing
- Indien vier weken na publicatie intern er geen andere kandidaten zijn, dan wordt er overgegaan op externe plaatsing van de vacature. Werkgever kan met de ondernemingsraad een kortere termijn overeenkomen.

E. Begeleiden van werk naar werk: mobiliteitsbeleid

In overleg met de vakorganisaties zal, afhankelijk van de omvang en gevolgen van de reorganisatie, vorm en inhoud gegeven worden aan mobiliteitsbeleid. Hierbij is dus sprake van maatwerk. In bijlage 2 zijn de mogelijkheden die voor het mobiliteitsbeleid ingezet kunnen worden opgesomd.

Onafhankelijk van de gekozen mobiliteitsbevorderende maatregelen heeft de boventallige medewerker kan ieder geval aanspraak maken op de volgende vergoedingen.

Artikel 17 Loonsuppletie

De boventallig verklaarde werknemer die zelf ontslag neemt en aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst in dienst treedt bij een andere werkgever, komt in aanmerking voor een aanvulling op zijn salaris indien hij bij de nieuwe werkgever een lager salaris ontvangt dan het laatstverdiende salaris. Deze aanvulling bedraagt ten minste 25% van zijn laatstverdiende

brutosalaris voor een periode van 9 maanden mits het totale inkomen (salaris bij de nieuwe werkgever plus loonsuppletie) het huidige salaris niet overschrijdt. Deze aanvulling geldt uitsluitend indien en voor zover hetzelfde aantal uren bij de nieuwe werkgever wordt gewerkt als voorheen in zijn oude functie. Bij een verminderd aantal uren vindt een berekening op pro rata basis plaats.

Artikel 18 Proportionele jubileumgratificatie

De boventallig verklaarde werknemer die zelf ontslag neemt 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 proportioneel uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de dienstjaren bij de vorige werkgever(s) daarin volledig worden meegenomen.

Artikel 19 Garantiesalaris en salarispectief bij plaatsing in een passende functie.

1. De medewerkster die als gevolg van reorganisatie een passende functie aanvaardt waaraan een lager salarisniveau is verbonden, behoudt haar salaris. de doorloop in de schaal tot aan het maximum van de oorspronkelijke functieschaal. Het salaris wordt ook aangepast aan de loonontwikkelingen van de CAO die op de betrokken medewerkster van toepassing is.
2. De volledige salarisgarantie is gebaseerd op de overeengekomen arbeidsduur in de maand voorafgaand aan de functieverandering. Indien de arbeidsovereenkomst op enig tijdstip na de functieverandering, ook op verzoek van de medewerkster, een minder aantal uren omvat dan het in lid 1 bedoelde dienstverband, wordt de aanspraak naar rato van dit mindere aantal uren berekend.
De in lid 1 bedoelde aanspraak komt te vervallen, indien de werkgever binnen 2 jaar aan de medewerkster een passende functie aanbiedt, waarvan het salarisniveau gelijk is aan de functie, waaraan de garantieaanspraak is ontleend.
3. Indien een medewerkster door een eerdere reorganisatie in een functie met een lagere salarisgroep is geplaatst, kan zij uitsluitend in een gelijkwaardige of hogere functie worden herplaatst. Alleen met instemming van de medewerkster kan hier van worden afgeweken

*Artikel 20 Individueel verworven rechten*¹⁰

Indien de medewerkster op het moment van wijziging van het dienstverband individueel schriftelijk vastgelegd verworven rechten heeft boven de CAO, behoudt de medewerkster deze rechten.

¹⁰ *Individuele verworven rechten zijn rechten die ontstaan als gedurende langere tijd secundaire arbeidsvoorwaarden aantoonbaar in de praktijk bestaan. Ook vallen hier de mondelinge toezeggingen onder, die 'nog' niet zijn vastgelegd (v.b. extra vergoedingen, toegezegde promotie/functie)*

Artikel 21 Reiskostenvergoeding en verhuiskostenvergoeding wegens wijziging plaats van tewerkstelling

1. Indien blijkt dat een boventallige verklaarde medewerkster op een andere plaats in de organisatie een passende functie krijgt aangeboden, dan pleegt de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken medewerkster overleg over de consequenties van de wijziging van de plaats van tewerkstelling.

2. Aan de medewerkster wordt in verband met een wijziging van de plaats van tewerkstelling tegen haar wens in geen verhuisplicht opgelegd, tenzij aantoonbaar is dat een verhuizing, gelet op de aard van de functie, noodzakelijk is. Aan de medewerkster, die door de gewijzigde plaats van tewerkstelling wenst te verhuizen, kan een vergoeding worden toegekend.

3. De niet verhuizende medewerkster die in verband met een wijziging in de plaats van tewerkstelling extra reiskosten moet maken, krijgt deze extra reiskosten vergoed gedurende een periode van 24 maanden. Na deze periode vindt er als volgt een afbouw plaats:

- 75% van de extra reiskosten wordt vergoed in het derde jaar
- 50% van de extra reiskosten wordt vergoed in het vierde jaar
- 25% van de extra reiskosten wordt vergoed in het vijfde jaar.

Vergoedingen vinden plaats op basis van het laagste tarief openbaar vervoer, indien het gebruikelijk is dat de medewerkster per openbaar vervoer reist. Is dit niet het geval dan zal ter zake een aangepaste regeling worden getroffen.

- Maximaal drie dagen bijzonder verlof voor het zoeken en bezichtigen van woningen. Deze dagen kunnen desgewenst in gedeelten worden opgenomen. Als aangetoond wordt dat drie dagen te weinig is, kan in individuele gevallen tot enige uitbreiding worden besloten. Reiskostenvergoeding voor twee personen verbonden aan het zoeken en bezichtigen van woningen naar redelijkheid. Als ook kinderen een keer meegaan worden ook hun reiskosten vergoed.
- Het voor zover mogelijk hulp bieden door de werkgever bij het verkrijgen van een andere woning.

F. Werkgelegenheid

Artikel 22 gevolgen voor de werkgelegenheid

1. Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van een reorganisatie bij de werkgever gedurende de looptijd van dit sociaal plan.

2. De werkgever kan in een individueel geval overgaan tot ontslag anders dan op verzoek als er sprake is van weigering van een passend functieaanbod zoals bedoeld in artikel 12 lid 3

3. De werkgever en de boventalig verklaarde werknemer kunnen in een individueel geval een beëindigingsovereenkomst sluiten nadat zij hebben vastgesteld dat geen passende functies voorhanden zijn en naar verwachting ook niet binnen afzienbare termijn zullen komen.

G. Hardheidsclausule

Artikel 23 Onbillijke situatie

1. In gevallen, waarin dit sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerkster, zal de werkgever in gunstige zin van dit sociaal plan afwijken. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal werkgever als goed werkgever handelen in de geest van het sociaal plan.
2. Indien tussen werkgever en medewerkster verschil van mening bestaat over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de gezamenlijke partijen bij dit sociaal plan.
3. Het bepaalde in art. 33 lid 1 laat onverlet de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter. Indien het geschil wordt voorgelegd aan de rechter vervalt het bepaalde in art. 33 lid 2.

H. Slotbepalingen

Artikel 24 Slotbepalingen

1. Met instemming van partijen kan dit sociaal plan tussentijds worden gewijzigd indien zich naar het oordeel van partijen daartoe onvoorziene zwaarwegende omstandigheden voordoen met negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid. Onder zwaarwegende omstandigheden worden in ieder geval verstaan negatieve effecten op de bedrijfsvoering en exploitatie door de invoering van:
 - de Wet Maatschappelijke Ondersteuning per 1 januari 2007,
 - de invoering van de Zorg Zwaarte Pakketten per 1 januari 2009
2. De interpretatie van dit sociaal plan is voorbehouden aan partijen verbonden aan dit sociaal plan.
3. De werkgever zal desgevraagd een exemplaar van het sociaal plan ter beschikking stellen aan de medewerkers.
4. Het sociaal plan beoogt een serie aanvullende maatregelen te bieden, naast de van toepassing zijnde CAO's.
5. Betreffende de toepassing van dit sociaal plan kunnen werkgever en medewerkster advies inwinnen bij de bezwarencommissie (zie bijlage 1).

Bijlage 1 De Bezwarencommissie ¹¹

1. Werkgever stelt de Bezwarencommissie in. Voor het bijwonen van de vergaderingen van de commissie ontvangen de leden presentiegeld en een vergoeding van de reiskosten.

2 De taak van de commissie is uitsluitend het, op verzoek van werkgever dan wel individuele medewerkster, adviseren over de toepassing van de in dit sociaal plan neergelegde bepalingen. Hierbij staat centraal het zorgvuldige verloop van de plaatsingsprocedure. De commissie brengt over de verrichte

¹¹ *De leden van deze commissie worden pas benoemd nadat een medewerkster of de werkgever een adviesaanvraag heeft ingediend.*

werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad.

3 De werkgever moet in ieder geval de volgende zaken ter advies voorleggen aan de commissie:

- een besluit over een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de medewerkster.
- een besluit een medewerkster te verplichten tot om- of bijscholing voor een functiewijziging.

4 De commissie bestaat uit 3 leden, niet zijnde bestuurslid, directielid of lid van de ondernemingsraad. Eén lid wordt benoemd door de werkgever, één lid wordt benoemd door de vakorganisatie. De voorzitter wordt benoemd door de hierboven genoemde commissieleden gezamenlijk. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door Bartiméus.

5 De medewerkster kan zich tot drie maanden¹² na effectuering van het reorganisatieplan wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren betreffende de individuele toepassing van dit sociaal plan.

6 De mondelinge behandeling van het bezwaar, zowel van werkgever als medewerkster vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift. Tijdens de behandeling worden de betrokken medewerkster en de werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de adviescommissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken medewerkster en de werkgever.

7 De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht. Werkgever en de betrokken medewerkster zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de bezwarencommissie.

8 De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan gegrond zijn van het door de medewerkster en werkgever ingediende bezwaar. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen 4 weken na de beraadslagingen, met redenen omkleed, schriftelijk aan de betrokken medewerkster en werkgever meegedeeld.

9 Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken.

Indien de werkgever dan wel de medewerkster afwijkt van het advies, doen beiden hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de medewerkster, dan wel de werkgever.

10 Indien medewerkster haar bezwaar reeds bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft zij geen toegang tot de bezwarencommissie. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de medewerkster het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, staakt de

¹² Deze termijn laat onverlet de termijnen, die vermeld staan in artikel 14

bezwarencommissie de verdere behandeling.

Bijlage 2 Mogelijke elementen van mobiliteitsbeleid

I. Organisatie van de begeleiding van werk naar werk: Mobiliteitscentrum

Mobiliteitsbureau

1. De werkgever draagt zorg voor een mobiliteitsbureau, dat de werknemer professioneel ondersteunt bij het zoeken naar een passende arbeidsplaats binnen en buiten de organisatie.

2. De ondersteuning kan onder meer betreffen:

- advisering over loopbaanmogelijkheden bij de werkgever, bij een

- andere werkgever en als zelfstandig ondernemer
- inplacement- en outplacementbegeleiding
- schrijven van een sollicitatiebrief
- sollicitatietraining
- advisering over training en opleiding
- advisering over een traject Eerder Verworven Competenties
- advisering over arbeidsvoorwaardelijke aspecten
- advisering over FLEX-pensioen en pensioen
- advisering over fiscale aspecten van een afvloeiingsregeling
- interne coaching bij plaatsing.

3. De hieraan verbonden kosten komen volledig ten laste van werkgever, dan wel worden in overleg met de medewerker gedeeld.

II. De activiteiten ter bevordering van mobiliteit

Begeleidingstraject

1. Het mobiliteitsbureau houdt met de boventallige medewerker een intakegesprek.
2. Het intakegesprek wordt gevoerd aan de hand van het belangstellingsregistratieformulier.
3. De boventallige medewerker maakt onder begeleiding van het mobiliteitsbureau een trajectplan. In het trajectplan worden tenminste de te bereiken doelen, de in te zetten activiteiten, een tijdspad met begeleidingsmomenten en een einddatum beschreven.
4. De werkgever draagt zorg voor een adequate schriftelijke weergave van de besluitvorming gedurende het begeleidingstraject.

Onderzoek en versterken van competenties

1. De boventallig verklaarde werknemer kan een loopbaantest, een psychologisch onderzoek of een assessment center test als faciliteit aangeboden krijgen om te kunnen bepalen wat de mogelijkheden zijn om elders een passende baan te vinden. De kosten zijn voor rekening van de werkgever.
2. De boventallig verklaarde werknemer kan een EVC-procedure (Eerder Verworven Competenties) als faciliteit aangeboden krijgen. De kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Outplacement

De boventallig verklaarde werknemer kan outplacement of een vergelijkbare begeleiding naar werk als faciliteit aangeboden krijgen, om zodoende meer mogelijkheden te hebben elders een passende baan te vinden. De kosten zijn voor rekening van de werkgever

III. Arbeidsvoorwaarden ter bevordering van mobiliteit

De werknemer die de officiële mededeling dat hij boventallig wordt al heeft ontvangen, maar voor wie de boventalligheid pas op termijn ingaat, heeft na toestemming van werkgever recht op dezelfde aanspraken.

Sollicitatiebezoek

1. De boventallig verklaarde werknemer ontvangt binnen redelijke grenzen en na toestemming van werkgever voor maximaal 3 dagdelen betaald verlof voor sollicitatiebezoeken.
2. Reiskosten voor sollicitatiebezoeken worden op basis van 2e klasse openbaar vervoer door werkgever vergoed, indien hierin niet door de werkgever waar de boventallig verklaarde werknemer solliciteert wordt voorzien.

Opzegtermijn

De werkgever gaat akkoord met een kortere dan de voor hem geldende opzegtermijn, indien de boventallig verklaarde werknemer daarom verzoekt. In onderling overleg wordt vastgesteld wanneer het dienstverband eindigt.

Mobiliteitspremie vrijwillig vertrek

1. Bij vrijwillig vertrek binnendagen na het besluit tot boventalligverklaring ontvangt de boventallig verklaarde werknemer een mobiliteitspremie:
 - Bij een dienstverband tot...jaren een premie van .. bruto maandsalaris
 - Bij een dienstverband van... tot Jaren.... bruto maandsalarissen
 - Bij een dienstverband van jaren tot Jaren.... bruto maandsalarissen
 - Bij een dienstverband van jaren of meer ... bruto maandsalarissen.Bij vrijwillig vertrek tussendagen en dagen na het besluit tot boventalligverklaring bedraagt de mobiliteitspremie 75% van de mobiliteitspremie, bij vrijwillig vertrek tussendagen en dagen 50% en bij vrijwillig vertrek tussen dagen en dagen 25%.
2. Bij vrijwillig vertrek kan de boventallig verklaarde werknemer ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf door opdrachten met een opdrachtwaarde ter grootte van de mobiliteitspremie als bedoeld onder 1 ontvangen.
3. De boventallig verklaarde werknemer die in deeltijd werkt, ontvangt een mobiliteitspremie naar rato van het aanstellingspercentage.
4. Bij aanvaarding van de mobiliteitspremie vrijwillig vertrek kan geen beroep worden gedaan op de overige afspraken van het sociaalplan noch op de wachtgeldregeling van de van toepassing zijnde CAO.

Mobiliteitspremie bij OBU en FLEXPensioen

1. De mobiliteitspremie vrijwillig vertrek als bedoeld in artikel ... wordt eveneens toegekend aan de werknemer werkzaam in een indirecte of een overheadfunctie die voor aan de werkgever en PGGM schriftelijk en onvoorwaardelijk te kennen geeft voorvolledig gebruik te gaan maken van OBU, FLEXPensioen of een andere vorm van prepensioen bij

PGGM.

2. Individueel maatwerk binnen de wettelijke en contractuele regelingen van OBU, Flexpensioen of een andere vorm van prepensioen bij PGGM is in overleg met de werkgever mogelijk.
3. De werkgever draagt zorg voor adequate informatie aan de boventallig verklaarde werknemer over de financiële gevolgen van de mobiliteitsbevorderende regeling. De informatie wordt geboden door of onder verantwoordelijkheid van het Mobiliteitsbureau.

Opleiding, vorming en training

De werkgever kan de boventallig verklaarde werknemer onder contractueel nader overeen te komen voorwaarden, opleiden voor functies waar in de nabije toekomst concreet werkgelegenheid wordt verwacht. De kosten van de opleiding komen volledig voor rekening van de werkgever.

Terugbetalingsverplichting

Bij beëindiging van het dienstverband (niet verwijtbaar en niet vrijwillig) wordt de terugbetalingsverplichting op grond van terug te betalen studiekosten, verhuizing en het fietsenplan door de werkgever vervallen verklaard.

Aflossing leningen

In geval bij einde dienstverband er nog lopende leningen zijn, kan de werkgever in overleg met de boventallig verklaarde werknemer een aflossingsregeling treffen.

Tegemoetkoming in de verhuiskosten

Bij beëindiging van het dienstverband kan de boventallig verklaarde werknemer die, een arbeidsovereenkomst aangaat met een andere werkgever en hierdoor gedwongen wordt te verhuizen naar een andere huurwoning of koopwoning, een tegemoetkoming in de kosten, indien en voor zover een nieuwe werkgever geen vergelijkbare tegemoetkomingregeling hanteert.

Bijlage 3 Belangstellingsregistratieformulier

1. Algemene gegevens:

Naam:

Geboortedatum:

Functie:

Afdeling:

Datum in dienst:

Percentage dienstverband:

Werktijden:

2. Opleiding:

Gevolgde opleidingen:

Diploma:

Bezig met een opleiding:

Verwachte einddatum:

3. Verloop Dienstverband:

Functie:

Ingangsdatum:

Functie:

Ingangsdatum:

4. Voorkeursfuncties:

Functie en plaats van tewerkstelling.

1.

2.

3.

Scholing die vereist is:

5. Wijziging deeltijdpercentage:

Langer werken: ja/nee/bespreekbaar

Korter werken: ja/nee/bespreekbaar

Andere werktijden: ja/nee/bespreekbaar

Ongewenste werktijden:

6. Ongewenste functie en/of afdeling en/of locatie:

7. Bijzondere omstandigheden:

8. Opmerkingen en/of aanvullingen:

9. Hebt u nog de behoefte uw belangstelling nader toe te lichten?

Ja Neen

Bijlage 4. Toelichting plaatsingsprocedure.

De plaatsingsprocedure kent de volgende uitgangspunten:

- mens volgt functie
- het anciënniteitprincipe
- gelijkwaardigheid
- passende functie

'Mens volgt functie' betekent dat, wanneer als gevolg van een reorganisatie een functie integraal en ongewijzigd verplaatst wordt binnen de organisatie, er geen sprake is van boventalligheid en vacaturestelling, de medewerkster haar functie volgt.

Toepassing van anciënniteitsprincipe betekent, dat per categorie onderling gelijkwaardige functies (functiegroepen) de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst boventallig worden verklaard (de zogenaamde plaatsingskandidaten) en bij dat bij gelijke uitkomst van diensttijd de jongere medewerkster als eerste hiervoor in aanmerking komt.

Het toepassen van het begrip 'gelijkwaardige functie' betekent dat die functies, die binnen de instelling/bedrijfsvestiging wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn, zowel naar aard, inhoud, functieniveau en beloning, met de functies die vervallen of wijzigen, meedoen in de bepaling welke functies definitief boventallig worden.

Voldoen aan de eisen van een passende functie betekent dat indien een functie in de nieuwe organisatiestructuur als passend wordt aangemerkt voor een plaatsingskandidaat, deze kandidaat voldoet aan de criteria, die ontleend worden aan de definitie van 'passende functie'. Dit impliceert ook, dat de medewerkster voldoet aan de functie-eisen.

Bijlage 4 Overgang van onderneming in het Burgerlijk Wetboek

Artikel 662

1. In afwijking van artikel 615 is deze afdeling ook van toepassing op de werknemer die arbeid verricht in een onderneming die in stand wordt gehouden door staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam.

2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

- a. overgang: de overgang, ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt;
- b. economische eenheid: een geheel van georganiseerde middelen, bestemd tot het ten uitvoer brengen van een al dan niet hoofdzakelijk

economische activiteit.

3. Voor de toepassing van deze afdeling wordt een vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging beschouwd als een onderneming.

Artikel 663

Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Evenwel is die werkgever nog gedurende een jaar na de overgang naast de verkrijger hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan vóór dat tijdstip.

Artikel 665

Indien de overgang van een onderneming een wijziging van de omstandigheden ten nadele van de werknemer tot gevolg heeft en de arbeidsovereenkomst deswege wordt ontbonden ingevolge artikel 685, geldt zij met het oog op de toepassing van lid 8 van dat artikel als ontbonden wegens een reden welke voor rekening van de werkgever komt.