Sociaal Plan
Reorganisatie Teamsamenstelling
Stichting Thebe West- Brabant
en Stichting Thebe Midden-Brabant
*ingangsdatum 1 december 2016*

INGEKOMEN
23 JAN. 2017
FNV INTAKE

**De ondergetekenden,**

Werkgever: Stichting Thebe West- Brabant gevestigd te Breda en Stichting Thebe Midden-Brabant gevestigd te Goirle, hierna gezamenlijk tevens aan te duiden als "Thebe";

en

Werknemersorganisaties:

- CNV Zorg & Welzijn, gevestigd te Utrecht
- NU '91, gevestigd te Utrecht

concluderen dat de Reorganisatie Teamsamenstelling de nodige personele gevolgen heeft.

Om tegemoet te komen aan de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele gevolgen van deze reorganisatie, zijn de werkgever en de werknemersorganisaties een Sociaal Plan overeengekomen.

d.d. 23 november 2016

| Ondertekening werknemersorganisaties | Ondertekening werkgever |
|---|---|
| CNV Zorg & Welzijn,<br>A. Spieseke | Thebe,<br>drs. R. Stam |
| NU '91,<br>P. Meesters | ir. L.J.M. Kenter |

**Inhoudsopgave**

**INHOUDSOPGAVE** ..... **2**

**1. ALGEMENE BEPALINGEN** ..... **3**

1.1 TOEPASSELIJKHEID ..... 3
1.2 UITGANGSPUNTEN ..... 3
1.3 WETTELIJKE BEGRENZING ..... 5
1.4 HARDHEIDSCLAUSULE ..... 5
1.5 BEGRIPSBEPALINGEN ..... 5

**2. PLAATSING EN MOBILITEIT** ..... **10**

2.1 PROCEDURE ..... 10
2.2 WERK-NAAR-WERK-BEGELEIDING GEDURENDE MOBILITEITSPERIODE ..... 12
2.3 COLLECTIEVE MOBILITEITSFACILITEITEN ..... 12
2.4 MOBILITEITSFACILITEITEN INDIVIDUELE WERKNEMER ..... 13

**3. RECHTEN NA INTERNE PLAATSING** ..... **16**

3.1 TOEPASSING ..... 16
3.2 SALARIS BIJ HOGERE FUNCTIE ..... 16
3.3 SALARIS BIJ LAGERE FUNCTIE ..... 16
3.4 WIJZIGING PLAATS VAN TEWERKSTELLING ..... 17
3.5 ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG ..... 18
3.6 OPLEIDING ..... 18

**4. MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN** ..... **19**

4.1 DOELGROEP ..... 19
4.2 TERUGBETALINGSVERPLICHTINGEN ..... 19
4.3 OPZEGTERMIJN ..... 19
4.4 JUBILEA ..... 19
4.5 LOONSUPPLETIE BIJ EEN ANDERE WERKGEVER ..... 20
4.6 REFERENTIES EN GETUIGSCHRIFT ..... 20
4.7 ALTERNATIEF VOORSTEL TER BEVORDERING VAN MOBILITEIT ..... 20

**5. BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST** ..... **21**

**6. PLAATSMAKERSREGELING** ..... **22**

**7. SLOTBEPALINGEN** ..... **22**

**BIJLAGE 1 DE IBBC** ..... **23**

**BIJLAGE 2 MOBILITEITSCHEMA** ..... **25**

**BIJLAGE 3 VOORRANGSSTATUS BIJ VRIJGEKOMEN FORMATIE** ..... **26**

## 1. ALGEMENE BEPALINGEN

### 1.1 Toepasselijkheid

➢ *Werkingssfeer*

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 december 2016 en is van toepassing op de reorganisatie Teamsamenstelling binnen Stichting Thebe West-Brabant en Stichting Thebe Midden-Brabant waarover door de raad van bestuur een besluit is genomen d.d. 17 oktober 2016 en 14 november 2016.

### 1.2 Uitgangspunten

➢ *Goed werkgeverschap*

Uitgangspunt van het sociaal beleid van Thebe is goed werkgeverschap, hieronder verstaat Thebe:

- respect en waardering voor iedere werknemer
- aantrekkelijk en bevredigend werk
- goede arbeidsomstandigheden
- zorgvuldige omgang met haar werknemers
- iedere werknemer heeft het recht om te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan.
- Het streven voor boventallige werknemers is begeleiding van werk naar werk en plaatsing in een (passende) functie binnen of, als intern niet realiseerbaar is, buiten Thebe.

➢ *Wederzijdse inspanning*

Van zowel de werkgever als de werknemer wordt een actieve houding en inspanning verwacht bij het zoeken, vinden, aanbieden en aanvaarden van een nieuwe passende functie binnen dan wel buiten de organisatie van Thebe.

Inspanningen werknemer: Van de werknemer wordt een grote mate van inspanning, eigen initiatief en flexibele inzet verwacht, waarbij werkgever een beroep doet op het goed werknemerschap bij de uitvoering van de afspraken van dit Sociaal Plan.

Inspanningen werkgever: Gedurende dit proces zullen de inspanningen van werkgever met name gericht zijn op het bieden van ondersteuning aan de werknemer uit hoofde van goed werkgeverschap en de afspraken in dit Sociaal Plan zoals dit van de werkgever mag worden verwacht.

- *Overleg tussen werkgever en Centrale Ondernemingsraad:*

Over het verloop en de resultaten van de op dit Sociaal Plan gebaseerde Reorganisatie Teamsamenstelling, wordt minimaal één keer overleg gevoerd met de Centrale Ondernemingsraad.

Ten behoeve van bovengenoemd overleg zal aan de COR een schriftelijke rapportage worden verstrekt. In deze rapportage is onder andere opgenomen hoeveel werknemers tot dusver geplaatst zijn.

Tijdens het overleg zullen vervolgens onder meer de navolgende onderwerpen besproken worden:

- stand van zaken met betrekking tot het aantal werknemers die formeel boventallig zijn verklaard;
- stand van zaken met betrekking tot de inspanningen van werkgever en werknemer gedurende de mobiliteitsperiode en eventuele herplaatsing; stand van zaken met betrekking tot ontwikkelingen betreffende onder andere de wet- en regelgeving, de financiële consequenties daarvan en de eventuele impact op de organisatie.

- *Overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties*

Er vindt minimaal twee keer per jaar overleg plaats tussen de werkgever en de werknemersorganisaties. Dit overleg vindt op initiatief van de werkgever plaats. Het eerstvolgend overleg vindt plaats in de eerste helft van 2017 waarin de resultaten van de reorganisatie Teamsamenstelling aan de orde komen. Bovengenoemde rapportage, zoals deze aan de COR wordt verstrekt, wordt tevens aan de werknemersorganisaties verstrekt.

## 1.3 Wettelijke begrenzing

De toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan worden te allen tijde begrensd door dwingendrechtelijke bepalingen uit toepasselijke wet- en regelgeving.

## 1.4 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan leidt tot een apert onbillijke situatie voor een individuele werknemer, zal de raad van bestuur van dit Sociaal Plan afwijken om de individuele onbillijke situatie weg te nemen. De werknemer dient daartoe een schriftelijk, gemotiveerd verzoek voor te leggen aan de raad van bestuur.

## 1.5 Begripsbepalingen

➢ *Definities*

In dit Sociaal Plan wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de CAO VVT, wet en regelgeving. Slechts voor zover van deze gebruikelijke begripsbepalingen wordt afgeweken en waarvoor het van belang is om deze extra te benoemen, worden de volgende definities gebruikt:

- **Afspiegeling**: De methode voor het bepalen van de volgorde voor boventalligheid, zoals voorgeschreven in de UWV Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen. Hiervoor wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging[1] op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard.

---

[1] Voor het begrip "bedrijfsvestiging" sluit Thebe, in afstemming met de COR, aan bij de definitie van het begrip bedrijfsvestiging uit de Ontslagregeling. Kort samengevat betekent dit: een bedrijfsvestiging is elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband en de eenheid waarbinnen het verplichte afspiegelingsbeginsel toepasselijk is.

- **Anciënniteit:** het volledige aantal dienstjaren en maanden aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s) op grond van een arbeidsovereenkomst. Onder aaneengesloten wordt in dit verband verstaan dat bij een onderbreking van langer dan drie maanden tussen arbeidsovereenkomsten aangegaan voor 1 juli 2015 de voorafgaande diensttijd niet meetelt. Arbeidsovereenkomsten aangegaan na 1 juli 2015 worden niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan 6 maanden. Een periode van onbetaald verlof geldt ook als aaneengesloten dienstverband.

- **Boventallig(heid):** de werknemer of de status van de werknemer wiens functie in de nieuwe organisatiestructuur/ personeelsformatie (gedeeltelijk) zal komen te vervallen of voor wiens functie in de nieuwe organisatie minder formatie beschikbaar is en die (nog) niet geplaatst is in de nieuwe organisatiestructuur. De werknemer is boventallig indien deze boventalligheid door de werkgever schriftelijk is bevestigd.

- **CAO:** de vigerende Collectieve arbeidsovereenkomst Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraamzorg en Jeugdgezondheidszorg.

- **Detachering:** De werknemer voor wie (nog) geen functie beschikbaar is, kan met diens instemming, voor de duur van een vooraf afgesproken periode, worden gedetacheerd bij of worden uitgeleend aan een andere organisatie. De arbeidsovereenkomst met de werkgever blijft volledig van kracht en kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

- **Formatieplaats:** een formatieplaats wordt als eenheid gehanteerd om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband en wordt afgekort als FTE.

- **Formatieplaatsenplan:** een overzicht van de oude en nieuwe functies met het salarisniveau van de functie op grond van het van toepassing zijnde functiewaarderingssysteem en de formatie uitgedrukt in FTE. Het betreft een overzicht van de situatie voor en de situatie na de reorganisatie.

- **Functie:** een afgerond geheel van taken en verantwoordelijkheden, die de werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst verricht.

- **Functieniveau:** het gewicht (de zwaarte) dat (die) aan een functie is toegekend conform het Functiewaarderingssysteem in de CAO. Het functieniveau wordt uitgedrukt in FWG-schalen of FWG-functiegroepen.

- **IBBC:** de Interne Bezwaren en –Begeleidingscommissie, de commissie zoals bedoeld in bijlage 1.

- **Mobiliteitsperiode:** de vastgestelde periode waarin de werknemer, in dienst van de werkgever, zich met behoud van het salaris, en naast het verrichten van de gebruikelijke werkzaamheden, richt op herplaatsing binnen of buiten Thebe, ondersteund door een professionele begeleider, al dan niet met gebruikmaking van door de werkgever geboden of ondersteunende middelen.

- **Nieuwe functie**: Nieuwe functies zijn functies waarvan de daadwerkelijk te verrichten werkzaamheden en op te leveren resultaten, functie-eisen, competenties en verantwoordelijkheden wezenlijk anders zijn dan een functie die al voor de reorganisatie bestond binnen het te reorganiseren organisatieonderdeel. Het verschil tussen een bestaande en een nieuwe functie blijkt uit de resultaten, functie-eisen, competenties en verantwoordelijkheden zoals beschreven in de functiebeschrijving en/of andere score op een van de vier eerste gezichtspunten van de FWG indeling. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt tussen werkgever en werknemer of er sprake is van een nieuwe functie, wordt een gecertificeerd FWG-bureau ingeschakeld. Dit bureau brengt een zwaarwegend advies uit.

- **Outplacement:** externe of interne professionele begeleiding bij sollicitatie of in het algemeen bij het zoekproces naar een nieuwe functie binnen of buiten de organisatie, in opdracht van de werkgever en in overleg met de werknemer, met het doel de werknemer te plaatsen in een functie zodat gedwongen werkeloosheid wordt voorkomen.

- **Passende functie:** een bestaande of nieuwe functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). In de regel zal het hierbij gaan om functies die aansluiten bij het niveau van de werkzaamheden die een werknemer verricht, maar dat hoeft niet het geval te zijn. Een passende functie kan een gelijk of maximaal één (1) niveau lager of hoger salarisniveau hebben.

- **Reorganisatie:** een verandering in de organisatiestructuur, werkprocessen of formatie met arbeidsrechtelijke en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit door of namens de raad van bestuur. In het proces van reorganisatie worden door de werkgever maatregelen genomen om de negatieve gevolgen van reorganisaties voor werknemers, zo veel mogelijk te voorkomen en te verminderen.

- **Reorganisatie Teamsamenstelling:** de reorganisatie zoals opgenomen en omschreven in de adviesaanvraag waarover op 13 juni 2016 de raad van bestuur van Thebe een voorgenomen besluit heeft genomen en die zij vervolgens op 16 juni 2016 heeft ingediend bij de Centrale Ondernemingsraad (COR). De COR heeft op 10 oktober 2016 respectievelijk 10 november 2016 (specifiek voor locatie de Vloet) positief geadviseerd. Op 17 oktober 2016 respectievelijk 14 november 2016 heeft de raad van bestuur het definitieve besluit genomen.

- **Uitwisselbare functies:** Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:
  a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie;

  en

  b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn;

  De factoren onder sub a en b worden in onderlinge samenhang beoordeeld, binnen het organisatie-onderdeel (de zelfstandige bedrijfsvestiging als bedoeld in de UWV Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen) waarop de reorganisatie betrekking heeft. Het reorganisatieplan en het daarbij gevoegde formatieplaatsenplan is hiervoor het toetsinstrument.

- **Volgfunctie:** de functie binnen het formatieplaatsenplan in dezelfde functiegroep waarbij de functie-inhoud en de functie-eisen niet (wezenlijk) afwijken van de oorspronkelijke functie.

- **Werknemer:** de persoon die een (leer)arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met de werkgever. De leden van de raad van bestuur zijn geen werknemer in de zin van dit Sociaal Plan. Hieronder vallen verder niet:

  - Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
  - Werknemers die incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam zijn voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen (vakantiekrachten);
  - Personen die in de instelling werkzaam zijn uitsluitend ter vervulling van een stage of op basis van een leer-overeenkomst.

➢ *Overige bepalingen*

- Alle in het Sociaal Plan genoemde bedragen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto bedragen danwel bedragen exclusief BTW. Bij uitkering van een bruto bedrag zal Werkgever daarop de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer, voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet en voor zover dit voor de werkgever geen kostenverhoging oplevert.
- Waar in dit Sociaal Plan de aanduiding werknemer in combinatie met de mannelijke vorm wordt gebruikt, wordt tevens de vrouwelijke werknemer bedoeld.

# 2. Plaatsing en mobiliteit

## 2.1 Procedure

➢ *Mededeling arbeidsplaats*

Aan de werknemer die bij de reorganisatie betrokken is, wordt zo spoedig mogelijk meegedeeld wat de gevolgen van de reorganisatie voor zijn/haar arbeidsplaats zijn.

- Indien de arbeidsplaats van de werknemer in de nieuwe organisatiestructuur blijft bestaan, geldt voor volgfuncties en uitwisselbare functies het principe "mens volgt werk", waarbij – ingeval van verminderde formatieruimte - het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast.

- Indien de arbeidsplaats conform het voorgaande niet of niet geheel blijft bestaan, wordt binnen de nieuwe of bestaande formatie binnen het gehele concern gekeken of een passende functie voorhanden is die aan de werknemer (naar rato van het verlies van de arbeidsplaats) kan worden aangeboden. Indien meerdere werknemers, wiens arbeidsplaats niet conform het voorgaande blijft bestaan, in aanmerking komen voor dezelfde passende functie, wordt deze functie toegewezen met inachtneming van de voorrangsstatus als opgenomen in **bijlage 3**.

- Indien de arbeidsplaats van de werknemer niet of niet geheel blijft bestaan en geen passende functie kan worden aangeboden, wordt de werknemer (naar rato van het verlies van de arbeidsplaats) boventallig verklaard en wordt aangegeven op welk moment deze boventalligheid in zal treden.

➢ *Voorrangsstatus*

De werknemer geniet vanaf het moment waarop men schriftelijk formeel boventallig is verklaard een voorrangsstatus bij vrijgekomen formatie, als opgenomen in **bijlage 3** van dit Sociaal Plan.

Raad van bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het sociaal plan. Periodiek zal de directeur de benodigde informatie aanleveren bij het bestuursbureau.

- *Mobiliteitsperiode*

De mobiliteitsperiode start onmiddellijk vanaf het moment waarop de boventalligheid ingaat. De duur van de mobiliteitsperiode loopt van de datum van ingang van de boventalligheid tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. De duur van de mobiliteitsperiode bedraagt 8 maanden.

Onverminderd de rechten en verplichtingen op basis van de mobiliteitsperiode is Thebe gedurende deze mobiliteitsperiode gerechtigd de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

- *Mobiliteitsfaciliteiten*

Zodra de werknemer boventallig is verklaard en de mobiliteitsperiode is gestart, wordt hij in de gelegenheid gesteld om zo spoedig mogelijk gebruik te maken van de aangeboden collectieve mobiliteitsfaciliteiten, conform artikel 2.3.

- *Actieve inspanning*

Van de werknemer wordt verlangd dat hij gebruik maakt van de faciliteiten die door Thebe worden aangeboden ter ondersteuning aan het zoeken naar een andere arbeidsplaats en zich daarvoor tot het uiterste inzet.

De werknemer is verplicht om in alle redelijkheid mee te werken aan voorgestelde functiewijzigingen of plaatsingen. Dit geldt ook voor, naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijke om-, her- en bijscholing.

Van werkgever mag worden verwacht dat hij alle verplichtingen conform het Sociaal Plan nakomt. Daarnaast zal werkgever het proces waar mogelijk ondersteunen conform artikel 2.3.

- *Weigering passende functie*

Indien gedurende de mobiliteitsperiode interne plaatsing in een passende functie mogelijk is, dient de werknemer deze plaatsing te aanvaarden.

Als de werknemer van oordeel is dat een functieaanbod niet passend is, kan de werknemer binnen twee weken na dagtekening van het aanbod bij de werkgever schriftelijk en gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de IBBC (zie **bijlage 1**). In het reglement van de IBBC staat het verdere verloop van de procedure beschreven.

Indien de IBBC de bezwaren tegen de passendheid van de aangeboden functie gegrond acht, trekt de werkgever het functieaanbod in.

Indien de IBBC van oordeel is dat de aangeboden functie passend is en de functie derhalve ten onrechte is geweigerd, krijgt de werknemer na ontvangst van het bericht twee weken de gelegenheid het functieaanbod alsnog te accepteren.

Indien de werknemer een passende functie weigert, komen alle faciliteiten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan, inclusief de transitievergoeding conform wetgeving / CAO (artikel 9.7) voor de werknemer te vervallen. De werknemer wordt voorafgaand aan zijn besluit ingelicht over de consequenties indien werknemer een passende functie weigert.

## 2.2 Werk-naar-werk-begeleiding gedurende mobiliteitsperiode

Werknemer zet zich, ondersteund door werkgever, ten volste in om herplaatsing, waar mogelijk, te bewerkstelligen. In voorkomend geval geldt **bijlage 2** alsook de voorrangsstatus van **bijlage 3**.

Gedurende de mobiliteitsperiode wordt interne plaatsing niet uitgesloten, maar wanneer interne plaatsing niet in de lijn der verwachtingen ligt, wordt nadrukkelijk ingezet op externe plaatsing. Zowel de interne als externe werk-naar-werk-begeleiding loopt tegelijkertijd.

## 2.3 Collectieve mobiliteitsfaciliteiten

Werkgever biedt collectief faciliteiten aan met het oog op van werk-naar-werk-begeleiding in de vorm van trainingen die door een professioneel bedrijf worden vormgegeven en uitgevoerd:

- Onderwerpen die aan de orde kunnen komen zijn:
  - baanverlies;
  - presenteren en sollicitatiegesprekken;
  - CV, brieven en Social Media.

- Aanvullend op bovenstaande zal werkgever, daar waar mogelijk, gebruik maken van de dienstverlening van Transvorm, een samenwerkingsverband van werkgevers in de sector zorg en welzijn in Noord-Brabant.

- Informatiebijeenkomsten:
  - Pensioenfonds Zorg & Welzijn
  - UWV in relatie tot rechten en plichten WW-periode

- Toegang tot mobiliteitssite Thebe:
  Deze site is beschikbaar voor alle boventallige werknemers van Thebe. Op deze site zijn de volgende zaken te vinden; vacatures, handige tools (te denken valt hierbij aan

voorbeeld CV's / sollicitatiebrieven, informatie van UWV en PFZW, etc), een forum waarin men ervaringen kan delen, succesverhalen en nieuwsberichten.

## 2.4 Mobiliteitsfaciliteiten individuele werknemer

- *Transitievergoeding:*
  De boventallige werknemer heeft recht op een transitievergoeding conform de CAO als hij voldoet aan de daaraan in de CAO gestelde voorwaarden.

  Indien de boventallige werknemer met werkgever conform hoofdstuk 5 een vaststellingsovereenkomst overeenkomt heeft werknemer eveneens aanspraak op de transitievergoeding conform de CAO als hij voldoet aan de daaraan in de CAO gestelde voorwaarden . De bepalingen ter zake de transitievergoeding gelden derhalve ook ingeval er sprake is van een vaststellingsovereenkomst.

  Indien de arbeidsovereenkomst met de boventallige werknemer op initiatief van de werknemer eerder eindigt dan de geplande / afgesproken / aangezegde einddatum (rekening houdend met de voor de werknemer geldende opzegtermijn en met inachtneming van de minimale duur van de mobiliteitsperiode) heeft de werknemer eveneens aanspraak op de volledige transitievergoeding conform de CAO als hij voldoet aan de daaraan in de CAO gestelde voorwaarden. Vanaf de nieuwe, eerdere Einddatum (dan oorspronkelijk gepland, afgesproken of aangezegd) ontvangt de werknemer geen salaris meer van Thebe.

- *Juridisch advies:*
  tenzij de werknemer aanspraak kan maken op rechtsbijstand uit hoofde van een rechtsbijstandsverzekering, kan een bijdrage worden geleverd aan de kosten voor juridisch advies tot een maximum van € 750,00 inclusief kantoorkosten. De juridisch adviseur van werknemer dient hiervoor een ten name van de werknemer gestelde factuur aan Thebe toe te zenden.

- *Vrijstelling van werkzaamheden:*
  Van de boventallige werknemer wordt verwacht dat hij doorwerkt tot aan datum einde dienstverband met dien verstande dat de werknemer gedurende deze periode van boventalligheid wel in de gelegenheid wordt gesteld zich te mobiliseren naar ander werk, conform het onderstaande.

  Werknemer wordt vanaf het moment waarop hij boventallig wordt verklaard gedurende de eerste 3 maanden tenminste voor 10% van zijn gehele arbeidsduur vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Vanaf het begin van maand 4 van de periode van boventalligheid tot het einde van de mobiliteitsperiode wordt het percentage vrijstelling van werkzaamheden opgehoogd naar tenminste 20% van de oorspronkelijke arbeidsduur.

De werkgever is bevoegd om de werknemer (volledig of gedeeltelijk) voor een hoger percentage vrij te stellen gedurende de mobiliteitsperiode als de werkzaamheden afnemen. Indien werknemer van mening is dat hij gedurende de mobiliteitsperiode meer tijd nodig heeft om mobiliteitsactiviteiten te verrichten, krijgt werknemer de gelegenheid om hierover op eigen initiatief gemotiveerd het gesprek aan te gaan met werkgever om de mogelijkheden te bespreken.

Het aantal uren waarvoor werknemer wekelijks vrijgesteld wordt van werk wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.

De grondslag voor het berekenen van het percentage vrijstelling van werkzaamheden bij werknemers met een oproepcontract, is de periode van 12 volle kalendermaanden direct voorafgaand aan de formele datum van boventalligheid.

Mogelijk aanvullende afspraken zijn te maken omtrent:

- *Detachering*

Er kunnen afspraken worden gemaakt om eerst op basis van betaalde detachering (indien mogelijk) bij de nieuwe werkgever te starten om een proefperiode te overbruggen. Thebe beslist of detachering mogelijk is en zal daarbij de redelijke belangen van alle partijen afwegen. De periode is maximaal gelijk aan de (door werkgever verwachte) duur van de mobiliteitsperiode, zie artikel 3.2. en duurt tot maximaal de einddatum van de mobiliteitsperiode.

- *Stage of proefplaatsing*

Indien de mogelijkheid bestaat, kan via stage of proefplaatsingen de kans op definitieve plaatsing worden vergroot. Een stage of proefplaatsing, na toestemming van Thebe, vindt plaats binnen de mobiliteitsperiode en duurt tot maximaal de einddatum van de mobiliteitsperiode.

Detachering, stage of proefplaatsing schort de mobiliteitsperiode niet op.

- *Tijdelijke werkzaamheden:*

  De werkgever kan de werknemer, aan wie (nog) geen passende functie kan worden aangeboden, tijdelijk andere werkzaamheden aanbieden, eventueel in een andere organisatieonderdeel of op een andere locatie. Deze werkzaamheden kunnen andere dan de reguliere werkzaamheden zijn. De oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht, behoudens een eventuele toeslag bij het verrichten van tijdelijke werkzaamheden behorende bij een hogere FWG-schaal en de eventueel hogere reiskosten. De uitvoering van tijdelijke werkzaamheden schort de mobiliteitsperiode op.

- *Plaatsing tijdelijke vacature:*
  Voor de boventallige werknemer die na een selectieprocedure wordt aangesteld binnen Thebe in een tijdelijke functie (van tenminste zes maanden), eindigt in beginsel als gevolg van de plaatsing de mobiliteitsperiode, die daarmee als succesvol afgerond wordt beschouwd.

  Deze werknemer ontvangt het salaris behorende bij deze functie behorende conform artikel 3.2 (salaris bij een hogere functie) of artikel 3.3 (salaris bij een lagere functie) van dit Sociaal Plan. Indien deze tijdelijke functie afloopt, blijft het laatstverdiende salaris van kracht.

  De werknemer kan in bovengenoemde situatie geen rechten meer ontlenen aan het onderhavige Sociaal Plan, maar voor hem gelden de maatregelen zoals die op dat moment (het moment waarop de tijdelijke functie eindigt) door Thebe zijn vastgesteld.

- *Professionele ondersteuning:*
  Werkgever draagt voor wat betreft de invulling van de collectieve faciliteiten zorg voor goede en professionele ondersteuning door gespecialiseerde bedrijven.

  Werkgever attendeert werknemers ten behoeve van het invullen van de individuele mobiliteitsfaciliteiten op externe (doelgroep) gespecialiseerde bedrijven waar Thebe regelmatig mee samen werkt.

# 3. Rechten na interne plaatsing

## 3.1 Toepassing

Deze bepalingen zijn van toepassing op alle werknemers die tengevolge van een reorganisatie door de werkgever schriftelijk als boventallig zijn aangewezen en binnen Thebe of de Thebe-groep geplaatst worden in een passende functie en/of op een andere plaats te werk worden gesteld.

## 3.2 Salaris bij hogere functie

Indien de werknemer binnen Thebe een andere functie aanvaardt en deze functie in een hogere FWG-schaal is ingedeeld dan de oorspronkelijke functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de hogere functie het bij de hogere functie horende salaris, conform de bevorderingsmethodiek CAO VVT.

Indien er sprake is van een "oud" garantiesalaris wordt het basissalaris (exclusief garantie) gebruikt om het salaris conform de bevorderingsmethodiek te verhogen met 2 periodieken. Een eventueel verschil tussen het nieuwe basissalaris en het oorspronkelijke salaris (inclusief garantie) wordt tijdelijk gerepareerd met het restant garantiesalaris. Een eventueel restant aan garantiesalaris kan maximaal intact blijven tot het maximum van de schaal behorende bij de nieuwe functie.

## 3.3 Salaris bij lagere functie

1. Indien een werknemer wordt geplaatst in een passende functie, die op een lager FWG-niveau is ingedeeld dan de huidige functie, dan behoudt werknemer zijn salaris behorende bij zijn oorspronkelijke functie, inclusief zijn doorloop in de schaal tot aan het maximum van de oorspronkelijke functieschaal. Het salaris wordt ook aangepast aan de loonontwikkelingen van de CAO.

2. De volledige salarisgarantie (lid 1 van dit artikel) is gebaseerd op de omvang van het dienstverband met de werkgever in de maand voorafgaand aan de functieverandering. Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager niveau urenuitbreiding plaats vindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie. Voor deze uren geldt dus niet de salarisgarantie als bedoeld in lid 1. Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager niveau urenvermindering plaats vindt, is salarisgarantie van toepassing op de nieuwe arbeidsomvang behorende bij de nieuwe functie. Over het aantal in mindering gebrachte uren is geen salarisgarantie van toepassing. De salarisgarantie wordt naar beneden bijgesteld in lijn met de nieuwe arbeidsomvang.

3. De in lid 1 opgenomen aanspraak komt te vervallen als de werkgever binnen 2 jaar na aanvaarding van de functie met een lager salarisniveau, aan de werknemer een passende functie aanbiedt waarvan het salarisniveau gelijk is aan dat van de oorspronkelijke functie waaraan de garantieaanspraak wordt ontleend.

### 3.4 Wijziging plaats van tewerkstelling

Thebe is gerechtigd tot het eenzijdig wijzigen van de standplaats van werknemer. De reistijd kan/mag tot maximaal 1,5 uur enkele reis oplopen.

De werknemer die op een andere plaats te werk wordt gesteld, zal op basis van de nieuwe standplaats reiskosten vergoed krijgen conform het vigerende beleid dat van toepassing is op betrokken werknemer.

Indien er door een wijzigingen in de plaats van tewerkstelling aantoonbaar meer reiskosten woon-/werkverkeer door de werknemer worden gemaakt, worden deze meerkosten op basis 2e klas openbaar vervoer vergoed via de volgende afbouwregeling:

- Gedurende eerste half jaar 100% vergoeding;
- Gedurende tweede half jaar 75% vergoeding;
- Gedurende derde half jaar 50% vergoeding;
- Gedurende vierde half jaar 25% vergoeding;
- Vanaf derde jaar ev.: vergoeding conform de van toepassing zijnde regeling reiskosten.

Bij vrijgekomen formatieruimte binnen de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling in een uitwisselbare functie, heeft de overgeplaatste werknemer, indien deze de wens daartoe te kennen heeft gegeven, gedurende twee jaar recht op terugplaatsing. Dit recht geldt overigens alleen als er geen boventallige werknemers opteren voor de vrijgekomen formatieruimte.

Indien de wijziging van de plaats van tewerkstelling aanzienlijke wijzigingen in de privé-situatie van de werknemer met zich meebrengt, kan indien dit noodzakelijk is op verzoek van de werknemer een overgangsperiode worden overeengekomen van maximaal drie maanden. In deze overgangsperiode heeft de werknemer gelegenheid om werk en privé zorgvuldig op elkaar af te stemmen.

## 3.5 Onregelmatigheidstoeslag

De werknemer die ten gevolge van de reorganisatie niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of een vermindering van genoemde toeslag krijgt, heeft recht op een tegemoetkoming op grond van de afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag conform de CAO (en dus ook wordt voldaan aan de in de cao gestelde voorwaarden).

## 3.6 Opleiding

De werknemer die ten tijde van kennisgeving van boventalligheid reeds een opleiding volgt, die niet meer van belang is voor de functie waarop de werknemer wordt herplaatst, mag de opleiding niettemin afronden, conform de bij aanvang van de opleiding gemaakte afspraken.

# 4. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

## 4.1 Doelgroep

Aan de werknemer die als gevolg van een reorganisatie boventallig wordt, worden de maatregelen in dit hoofdstuk aangeboden. De maatregelen beschreven in dit hoofdstuk zijn tevens van toepassing op de plaatsmaker (conform hoofdstuk 6). Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de werknemer die gedurende de looptijd of direct na afloop van de mobiliteitsperiode de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

## 4.2 Terugbetalingsverplichtingen

Aan de werknemer die bij het einde van het dienstverband nog een terugbetalingsverplichting of restschuld heeft, voortvloeiend uit afspraken of overeenkomsten met de werkgever daterend van voor de datum van mededeling van de boventalligheid, ter zake van:

- een studie-overeenkomst;
- een fietsplan;
- een verhuiskostenvergoeding;

wordt een kwijtschelding van deze verplichting of schuld verleend.

## 4.3 Opzegtermijn

De werkgever zal de werknemer desgewenst niet houden aan de opzegtermijn.

## 4.4 Jubilea

De werknemer die binnen een jaar na de einddatum van het dienstverband op grond van de CAO recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij einde van de arbeidsovereenkomst 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.

## 4.5 Loonsuppletie bij een andere werkgever

De werknemer die minimaal 3 jaar in dienst is bij Thebe en een vergelijkbare functie van dezelfde omvang bij een andere werkgever aanvaardt tegen een lager brutosalaris, komt op zijn verzoek in aanmerking voor een bruto aanvulling op het salaris voor een periode van maximaal één jaar: gedurende de eerste periode van 6 maanden na overgang 75% van het verschil, gedurende de tweede periode van 3 maanden 50% van het verschil en gedurende de laatste periode van 3 maanden 25% van het verschil. Uitbetaling van de loonsuppletie vindt plaats nadat desbetreffende periode, waarover dit recht bestaat, is verstreken en werknemer de loonstroken over die periode heeft overlegd.

## 4.6 Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal de werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer. Op verzoek ontvangt de werknemer een getuigschrift van de werkgever.

## 4.7 Alternatief voorstel ter bevordering van mobiliteit

De werknemer kan zelf met een alternatief voorstel komen om de mobiliteit te bevorderen. Voorwaarde is dat dit alternatief voorstel dient te leiden tot vermindering van de boventalligheid. Het alternatief voorstel zal door de werkgever worden beoordeeld, waarbij het tevens ter beoordeling is of een beroep van de werknemer op andere mobiliteitsbevorderende maatregelen uit het sociaal plan wordt gehonoreerd.

# 5. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Is de kans op herplaatsing klein of niet aanwezig dan worden afspraken gemaakt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels:

a) *het aanvragen van een ontslagvergunning door werkgever*

Wanneer de werknemer formeel boventallig is verklaard, zal zo spoedig mogelijk een ontslagvergunning worden aangevraagd bij het UWV. Na ontvangst van de ontslagvergunning zal tot opzegging van de arbeidsovereenkomst worden overgegaan met inachtneming van de voor de werknemer geldende opzegtermijn minus de gevoerde proceduretijd bij het UWV (minimaal 1 maand resterend).

De arbeidsovereenkomst wordt opgezegd tegen het einde van de maand. Indien op de datum waarop de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn zou eindigen de mobiliteitsperiode van 8 maanden nog niet is afgerond, wordt de opzegtermijn verlengd. De verlenging van de opzegtermijn is dan zolang dat alsnog een mobiliteitsperiode van 8 maanden in acht wordt genomen. De mobiliteitsperiode van 8 maanden start, als gezegd, op de datum boventalligheid.

of

b) het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst

In plaats van het aanvragen van een ontslagvergunning kan de boventallige werknemer een vaststellingsovereenkomst met werkgever overeenkomen. De arbeidsovereenkomst eindigt nadat de voor de werknemer geldende opzegtermijn is verstreken, met inachtneming van de duur van de mobiliteitsperiode van 8 maanden of zoveel eerder indien de werknemer daarmee instemt.

## 6. Plaatsmakersregeling

Een plaatsmaker is een niet-boventallige werknemer die vertrekt uit de organisatie van Thebe en op die wijze een arbeidsplaats vrijmaakt voor een boventallige werknemer, die deze vrijgekomen functie ook wil accepteren.

Deze plaatsmaker kan bij wijze van beëindigingsvergoeding aanspraak maken op een plaatsmakersbudget 6 bruto maandsalarissen. Daartoe dient de situatie in het belang van de organisatie uit te pakken en vooraf schriftelijk akkoord zijn bevonden door de raad van bestuur.

De grondslag voor het berekenen van het plaatsmakersbudget voor werknemers met een wisselend salaris is het gemiddeld aantal uren berekend over een periode van 12 volle kalendermaanden direct voorafgaand aan de formele datum van boventalligheid.

Op verzoek van de plaatsmaker kan het plaatsmakersbudget ineens of in termijnen worden uitgekeerd, al dan niet in aanvulling op een (vroeg)(pensioen)uitkering.

Een plaatsmaker kan naast het plaatsmakersbudget ook aanspraak maken op de mobiliteitsbevorderende maatregelen uit hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

Een plaatsmaker heeft geen aanspraak op een transitievergoeding.

## 7. Slotbepalingen

De interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen verbonden aan dit Sociaal Plan.

Inzake de toepassing van dit Sociaal Plan kunnen werkgever en werknemer advies inwinnen bij de IBBC (zie **bijlage 1**), waarna de raad van bestuur daarover een besluit zal nemen.

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat alle werknemers kennis kunnen nemen van dit Sociaal Plan. De werkgever zal dit Sociaal Plan digitaal ter beschikking stellen op het intranet en op verzoek een hardcopy exemplaar van het Sociaal Plan ter beschikking stellen aan de werknemer.

## Bijlage 1 De IBBC

- Samenstelling en benoeming:
  - De IBBC bestaat uit 5 leden: een voorzitter, twee algemene leden en twee plaatsvervangende algemene leden. Alle leden, behoudens de voorzitter, mogen een arbeidovereenkomst hebben met een werkgever. De voorzitter wordt vanuit een onafhankelijke positie benoemd en mag geen bestuurslid, directielid, or-lid of werknemer zijn van een werkgever.
  - De benoeming van de leden vindt plaats door de raad van bestuur.
  - Eén lid en één plaatsvervangend lid worden benoemd op voordracht van de Centrale Ondernemingsraad (hierna: COR).
  - Eén lid en één plaatsvervangend lid worden benoemd op voordracht van Thebe[2].
  - De voorzitter wordt benoemd op voordracht van de vier (plaatsvervangende) algemene leden.

B1.1. De Interne Bezwaren- en Begeleidingscommissie van Thebe, ingesteld door de raad van bestuur, biedt begeleiding bij de uitvoering van dit Sociaal Plan en heeft tot taak kennis te nemen van en te adviseren over:

a. Een verschil van inzicht tussen werkgever en werknemer over de passendheid van een functieaanbod;
b. De geleverde mobiliteitsinspanningen van werkgever of werknemer;
c. Een verschil van inzicht tussen werkgever en werknemer over de toepassing van de bepalingen van dit Sociaal Plan;

Zowel werkgever als werknemer zijn bevoegd deze vraagstukken aan de commissie voor te leggen.

B1.2. De bevoegdheid van de IBBC is subsidiair: van werkgever en werknemer wordt verwacht dat zij eerst in onderling overleg tot een oplossing proberen te komen, alvorens het vraagstuk aan de IBBC voor te leggen.

Indien de werknemer zijn klacht of geschil reeds aan de rechter heeft voorgelegd, is de IBBC niet langer bevoegd daarvan kennis te nemen. Indien de werknemer zijn klacht of geschil gedurende de procedure bij de IBBC aan de rechter voorlegt, staakt de IBBC de procedure.

---

[2] Voor de uitleg van deze bijlage wordt met Thebe bedoeld: Stichting Zorggroep West- en Midden-Brabant en de aan haar gelieerde werkmaatschappijen Thebe Holding B.V., Thebe Thuiszorg West-Brabant B.V., Thebe Thuiszorg Midden-Brabant B.V., Stichting Thebe West-Brabant en Stichting Thebe Midden-Brabant.

B1.3. Op de taakuitvoering is het Reglement van de IBBC van toepassing alsmede de specifiek voor deze taken opgestelde Bijlage 1 bij het Reglement. Voor de procedurevoorschriften en termijnen wordt eveneens naar dit Reglement met Bijlage verwezen. De commissie kan in geval van dringende redenen de duur van het proces met maximaal 2 weken verlengen.

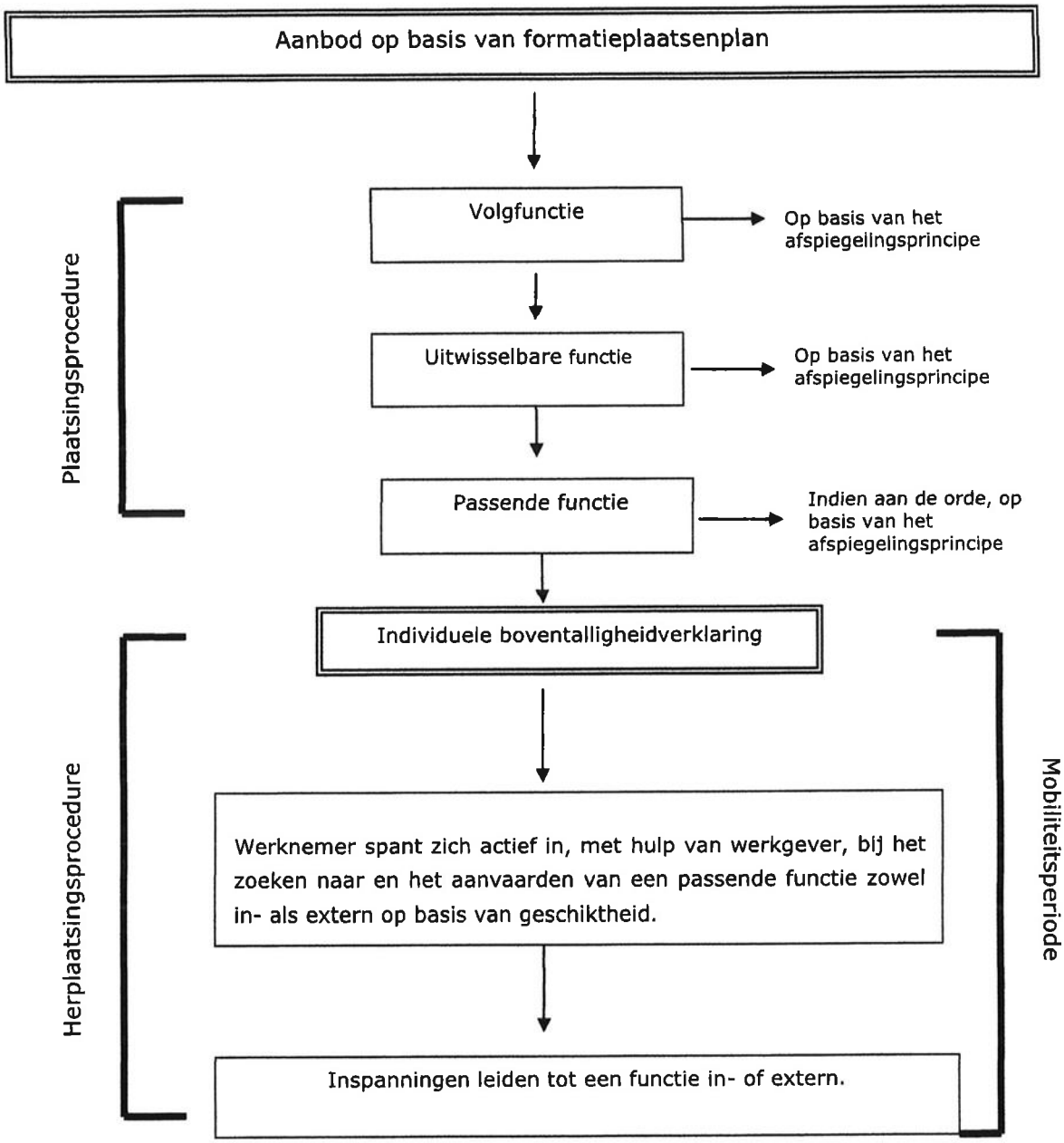
B1.4. De commissie doet een uitspraak over het al dan niet ontvankelijk zijn van het bezwaar of de adviesaanvraag. Is sprake van ontvankelijkheid dan brengt de commissie een advies of oordeel uit.

B1.5. De werkgever kan slechts op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van het door de commissie gegeven advies. Indien de werkgever van dit advies afwijkt, doet hij hierover gemotiveerd schriftelijk mededeling aan zowel de commissie als aan de betrokken werknemer

B1.6. De commissie kan bereikt worden via de ambtelijk secretaris, telefoon: 088-117 1001 of email: IBBC@Thebe.nl

B1.7. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de centrale ondernemingsraad.

**Bijlage 2 Mobiliteitschema**



## Bijlage 3 Voorrangsstatus bij vrijgekomen formatie

**Re-integranten:**

1. Een werknemer van het eigen bedrijfsonderdeel (BO) heeft voorrang ten aanzien van werknemers uit de andere BO's.
2. Bij meerdere kandidaten binnen het eigen BO, voor wie de vrijgekomen formatie als een passende functie kan worden beschouwd, heeft de kandidaat met de hoogste anciënniteit voorrang.
3. Bij meerdere kandidaten buiten het eigen BO, voor wie de vrijgekomen formatie als een passende functie kan worden beschouwd, beslist de ontvangende partij welke kandidaat het meest geschikt is.

↓

**Boventallige werknemers:**

1. Een werknemer van het eigen BO heeft voorrang ten aanzien van werknemers uit de andere BO's.
2. Bij meerdere kandidaten binnen het eigen BO, voor wie de vrijgekomen formatie als een passende functie kan worden beschouwd, heeft de kandidaat met de hoogste anciënniteit voorrang.
3. Bij meerdere kandidaten buiten het eigen BO, voor wie de vrijgekomen formatie als een passende functie kan worden beschouwd, beslist de ontvangende partij welke kandidaat het meest geschikt is.

↓

**Reguliere interne kandidaat:**

Indien vrijgekomen formatie leidt tot het ontstaan van een vacature heeft op dat moment de reguliere interne kandidaat de mogelijkheid hierop te reageren en eventueel in aanmerking te komen voor deze vacature.