

DOORLOPEND
SOCIAAL PLAN
2015/2017

Ommelander Ziekenhuis Groep



Oktober 2015

INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord	blz. 3
2. Inleiding	blz. 5
3. Werkingsfeer	blz. 7
3.1. Geldigheidsduur	blz. 7
3.2. Periodiek Overleg	blz. 7
3.3. Relatie met voorgaande Sociale Plannen	blz. 7
3.4. Hardheidsclausule	blz. 7
3.5. Werkgelegenheidsgarantie	blz. 8
4. Formatieplaatsenplan en personeelsbezetting	blz. 9
5. Mobiliteit en functiewijziging	blz. 10
5.1. Algemeen	blz. 10
5.1.1. Plichten van de werkgever en werknemer	blz. 10
5.1.2. Interne personele mobiliteit	blz. 10
5.2. Plaatsingsprocedure	blz. 10
5.2.1. Vervolfuncties	blz. 10
5.2.2. Herplaatsingprocedure	blz. 11
5.3. Overeenstemming	blz. 11
5.3.1. Procedure	blz. 11
5.3.2. Voorlopig plaatsingsaanbod	blz. 11
5.4. Bevestiging	blz. 11
5.5. Begeleiding	blz. 12
5.6. Scholing	blz. 12
5.7. Herhaalde plaatsing	blz. 12
5.7.1. Nieuw functieaanbod 1	blz. 12
5.7.2. Nieuw functieaanbod 2	blz. 12
5.8. Rechten bij plaatsing lagere FWG-schaal	blz. 12
5.9. Weigering	blz. 13
6. A-variant: bijzondere rechten van de werknemer	blz. 14
6.1. Behoud en vastlegging verworven rechten	blz. 14
6.2. Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie	blz. 14
6.3. Salaris bij plaatsing in een lager ingedeelde functie	blz. 14
6.4. Onregelmatigheidstoelage	blz. 14
6.5. Studiekosten	blz. 15
6.6. Erkenning verworven competenties	blz. 15
7. Mobiliteit bevorderende faciliteiten	blz. 16
7.1. Werkingsfeer	blz. 16
7.2. Ondersteuning	blz. 16
7.3. Twee maanden onbetaald verlof	blz. 16

7.4. Opzegtermijn _____	blz. 16
7.5. Sollicitatie _____	blz. 16
7.6. Terugkeergarantie _____	blz. 16
7.7. Detachering _____	blz. 17
7.8. Loonsuppletie _____	blz. 17
7.9. Studiekosten _____	blz. 17
7.10 Jubilea _____	blz. 17
7.11 Verhuiskosten _____	blz. 17
7.12 Outplacement _____	blz. 17
7.13. Contractuitbreiding voor nachtwerkers _____	blz. 18
7.14. Mobiliteit _____	blz. 18
7.15 Remplaçantenregeling _____	blz. 18
8. B-Variant _____	blz. 19
8.1. Algemeen _____	blz. 19
8.2. Inspanningsplicht tot herplaatsing _____	blz. 19
8.3. Formatieplaatsenplan _____	blz. 19
8.4. Beleidsregels Ontslagtaak UWV _____	blz. 20
8.5. Uitwisselbare functies _____	blz. 20
8.6. Herplaatsingprocedure _____	blz. 20
8.7. Mobiliteitsbevorderende maatregelen _____	blz. 21
8.7.1. Stimuleringspremie korter werken _____	blz. 21
8.7.2. Herplaatsingtermijn _____	blz. 21
8.7.3. Mobiliteitspremie _____	blz. 21
8.7.4. Om- en bijscholing _____	blz. 21
8.7.5. Voorstellen door de herplaatsingkandidaat _____	blz. 22
8.7.6. Outplacement _____	blz. 22
9. Adviescommissie Sociale Begeleiding _____	blz. 23
10. Begrippenlijst _____	blz. 25
Bijlage 1 _____	blz. 28

1. VOORWOORD

De OZG bevindt zich in een periode van voortdurende verandering. De zorgwereld verandert, de kwaliteitseisen worden verder aangescherpt en de publieke opinie manifesteert zich steeds sterker. In deze veranderende wereld heeft de OZG zijn strategie bepaald. Kenmerken van deze strategie zijn o.a. het samenbrengen van de huidige twee ziekenhuislocaties naar een nieuwe locatie in Scheemda, een nauwe samenwerking met het UMCG en een actieve rol bij de doorontwikkeling van lokale zorgvormen in samenwerking met lokale (eerstelijns)zorgaanbieders. De gedachte is dat op die manier een zorgaanbod in de regio Noordoost Groningen ontstaat waarbij kwalitatief hoogwaardige zorg voor inwoners gewaarborgd is, de OZG daarbij een zichtbare en stevige rol vervult en het voortbestaan van de OZG als zorgverlener en werkgever verzekerd is. Het doorvoeren van deze strategie heeft gevolgen voor de invulling van de personele bezetting. Deels zijn er al veranderingen doorgevoerd in de organisatie zoals bijvoorbeeld de verdeling van de kliniek tussen de beide locaties. Naar verwachting zullen meer functies anders worden ingevuld, verdwijnen dan wel nieuw worden toegevoegd. De totale formatieve omvang van de OZG zal uiteindelijk dalen vanwege de concentratie op één locatie. Bij de te verwachten personele veranderingen zal het sociaal plan uitgangspunt vormen.

Dr. A.S.M. Koeleman, voorzitter Raad van Bestuur
Ommelander Ziekenhuis Groep

2. INLEIDING

Het Sociaal Plan is bedoeld om de nadelige gevolgen van organisatiewijzigingen voor werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken. Het plan bevat procedures, maatregelen en regelingen om een zorgvuldige behandeling van de werknemer te waarborgen en bij verlies van de functie de werknemer te begeleiden en te ondersteunen naar een andere functie. In het Sociaal Plan is gezocht naar een balans tussen flexibiliteit in de organisatie en zekerheid voor de werknemer. Verder is gezocht naar een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en werknemer. De werkgever heeft de plicht de werknemer, wiens functie is vervallen, te begeleiden en te faciliteren om een andere functie te verwerven. De te herplaatsen werknemers hebben de plicht hieraan medewerking te verlenen en een actieve bijdrage te leveren.

Maatregelen van de overheid of financiers kunnen zo omvangrijk en ingrijpend zijn dat een forse reductie van het aantal werknemers noodzakelijk is om te voorkomen dat het voortbestaan van de organisatie wordt bedreigd of ernstig ondermijnd.

Bij een extreme verandering van omstandigheden kan het Sociaal Plan tussentijds worden opgebroken en worden gewijzigd. Dat kan alleen als de Ommelander Ziekenhuis Groep, waarvoor dit Sociaal Plan geschreven is, en de werknemersorganisaties daar overeenstemming over bereiken. Als het zover komt, zullen de werknemersorganisaties hun leden informeren en gaan raadplegen. Met inachtneming van het bovenstaande maakt dit Sociaal Plan daarom een onderscheid tussen twee types organisatiewijzigingen.

Het Sociaal Plan wordt in twee varianten afgesloten.

Organisatiewijzigingen kunnen worden onderscheiden in:

- A. organisatiewijzigingen die hoofdzakelijk voortvloeien uit beleidsbeslissingen van de Raad van Bestuur, die samenhangen met ontwikkelingen en veranderingen in de organisatie;
- B. organisatiewijzigingen van grote omvang die onontkoombaar zijn omdat de financiële positie van de organisatie onder druk staat en de continuïteit van bedrijfsvoering en werkgelegenheid in geding komt.

In de A-variant is sprake van een Sociaal Plan dat de werknemer de garantie van herplaatsing in een gelijkwaardige of passende functie geeft met een salarisgarantie en aanspraak op een beperkt pakket mobiliteitsbevorderende maatregelen.

De werkgever heeft in deze variant een grote mate van vrijheid in het (her)plaatsen van werknemers. De A-variant is onder normale omstandigheden van kracht.

Als partijen bij dit Sociaal Plan op basis van overeenstemming besluiten dat de B-variant van kracht wordt, dan geldt geen werkgelegenheidsgarantie, maar een inspanningsplicht tot herplaatsing. Gedwongen ontslag is dan, na het verstrijken van een herplaatsingstermijn, niet uitgesloten als

herplaatsingskandidaten niet binnen of buiten de organisatie zijn herplaatst. Om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen en de mobiliteit te bevorderen wordt aan herplaatsingskandidaten ondersteuning en een uitgebreider pakket aan mobiliteitsbevorderende maatregelen en voorzieningen beschikbaar gesteld.

Omdat gedwongen ontslagen in de B-variant niet zijn uitgesloten, sluit de (her)plaatsingsprocedure aan op de afvloeiingsvolgorde en -criteria die het UWV toepast in de ontslagtoetsing.

Algemeen (A variant)

3. WERKINGSSFEER

Dit Sociaal Plan heeft betrekking op de organisatiewijzigingen tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan. Het Sociaal Plan is van toepassing op de werkgever en de werknemer als bedoeld in de begrippenlijst.

3.1. Geldigheidsduur

Het Sociaal Plan heeft een looptijd van 2 jaar; de ingangsdatum is 1 januari 2015 en de einddatum 31 december 2017. Daarna geldt een stilzwijgende verlenging van één jaar.

Indien veranderingen in de omstandigheden daartoe aanleiding geven, wordt op initiatief van één van de partijen bij dit Sociaal Plan gezamenlijk overleg gevoerd over tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen. Aanvullen of wijzigen van het Sociaal Plan en/of het in werking treden van de B-bepalingen geschiedt, nadat overleg tussen partijen hierover tot overeenstemming heeft geleid. De werkgever informeert de werknemersorganisaties – met redenen omkleed – tenminste zes weken van te voren over het voornemen de B-variant toe te passen. Uiterlijk een half jaar voor het verstrijken van de looptijd voeren partijen bij dit Sociaal Plan, op uitnodiging van de werkgever, overleg over een eventuele verlenging. Individuele aanspraken, garanties en lopende trajecten, welke zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit Sociaal Plan en/of eerder overeengekomen Sociaal Plannen, zullen ook na het verstrijken van de looptijd blijven gelden.

3.2. Periodiek Overleg

Tenminste één maal per jaar voeren partijen overleg over de uitvoering van dit Sociaal Plan en over eventuele wijzigingen of aanpassingen.

3.3. Relatie met voorgaande Sociale Plannen

Na het inwerking treden van dit Sociaal Plan op 1 januari 2015 vervalt het eerder overeengekomen Sociaal Plan bij de Ommelander Ziekenhuis Groep. Individuele aanspraken, garanties en lopende trajecten, welke zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit Sociaal Plan en/of eerder overeengekomen Sociaal Plannen, zullen ook na het verstrijken van de looptijd blijven gelden dan wel worden afgerond.

3.4. Hardheidsclausule

Indien er een onbillijke situatie ontstaat voor een individuele werknemer zal de werkgever zo nodig, de adviescommissie sociale begeleiding gehoord hebbende, in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan kunnen afwijken.

3.5. Werkgelegenheidsgarantie

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zullen als gevolg van organisatiewijzigingen géén gedwongen ontslagen plaatsvinden.

Aan dit uitgangspunt is de voorwaarde verbonden dat werknemers bereid moeten zijn de eventuele (functie-)veranderingen, die voortvloeien uit een nieuwe organisatieopzet, of een andere functie te accepteren. Een en ander met inachtneming van de in dit plan opgenomen regels en procedures.

Algemeen (A variant)

4. FORMATIEPLAATSENPLAN EN PERSONEELSBEZETTING

4.1.

De werkgever stelt t.b.v. iedere organisatiewijziging een formatieplaatsenplan of een ontwerpwijziging op het reeds bestaande formatieplaatsenplan op. Hierin wordt vermeld: in welk/welke organisatieonderdeel/-delen wijzigingen zullen plaatsvinden en het aantal en de soorten functies (incl. taken en functie-eisen) die vervuld moeten worden, met niveauaanduiding (FWG-salarisschaal). Tevens wordt vermeld welke functies volgfuncties zijn en welke gewijzigd c.q. nieuw zijn.

Algemeen (A variant)

5. MOBILITEIT EN FUNCTIEWIJZIGING

5.1. Algemeen

5.1.1. Plichten van de werkgever en werknemer

De werkgever heeft de plicht de werknemer, wiens functie is vervallen, te begeleiden en te faciliteren om een andere functie te verwerven. De te herplaatsen werknemers hebben de plicht hieraan medewerking te verlenen en een actieve bijdrage te leveren.

5.1.2. Interne personele mobiliteit

De werkgever bevordert de interne personele mobiliteit. De werkgever streeft ernaar de werknemers zodanig in te zetten dat de deskundigheid van eenieder zo optimaal mogelijk tot zijn recht komt.

5.2. Plaatsingsprocedure

Voordat de plaatsingsprocedure van start gaat, wordt onder de werknemers van het organisatieonderdeel waar de reorganisatie plaatsvindt een belangstellingsregistratie gehouden. De belangstellingsregistratie heeft tot doel, met de betrokken werknemers na te gaan welke functie(s) beschikbaar is of zijn voor de betrokken werknemer en welke functie(s) de werknemer ambieert. Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de plaatsingsprocedure. Voorts inventariseert de werkgever eventuele niet schriftelijk vastgelegde rechten die vóór de reorganisatie tussen werknemer en werkgever c.q. leidinggevende zijn overeengekomen. De resultaten van deze belangstellingsregistratie en de inventarisatie van verworven rechten worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer. De werknemer ontvangt vervolgens een kopie. De gegevens uit de belangstellingsregistratie dienen tezamen met het formatieplaatsenplan als basis bij de plaatsingsgesprekken. Indien de functie van een werknemer wijzigt, treedt de werkgever hierover in een zo vroeg mogelijk stadium met betrokken werknemer in overleg.

5.2.1. Volgfuncties

Indien de functie van de werknemer terugkeert in het nieuwe formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel is sprake van een volgfunctie. De werknemer heeft recht op plaatsing in deze volgfunctie (conform het beginsel: mens volgt functie). Indien meer werknemers uit het organisatieonderdeel beschikbaar zijn voor een volgfunctie, dan wordt het anciënniteitsbeginsel toegepast. De kandidaat met het langste dienstverband heeft als eerste recht op plaatsing (zie begrippenlijst).

Gewijzigde functies

Bij gewijzigde functies in het formatieplan van het organisatieonderdeel worden werknemers op basis van de objectieve functie-eisen geplaatst.

Nieuwe functies

Bij nieuwe functies in het formatieplan van het organisatieonderdeel kan de werkgever besluiten werknemers te plaatsen op basis van geschiktheid. De vigerende selectieprocedure wordt toegepast.

5.2.2. Herplaatsingprocedure

Indien de werknemer na de toepassing van artikel 5.2.1. niet is geplaatst, wordt hij aangemerkt als herplaatsingskandidaat en op de transferlijst geplaatst in afwachting van herplaatsing binnen het organisatieonderdeel. De werknemer ontvangt hiervan schriftelijk mededeling onder vermelding van de datum van ingang.

Zodra daartoe de gelegenheid aanwezig is:

1. wordt de herplaatsingskandidaat door de werkgever een gelijkwaardige functie aangeboden met dezelfde contractomvang;
2. indien geen gelijkwaardige functie kan worden aangeboden, wordt een passende functie aangeboden met dezelfde contractomvang;
3. als laatste mogelijkheid kan, uitsluitend met instemming van de werknemer, een geschikte functie met gelijke contractvorm worden aangeboden. Indien meer herplaatsingskandidaten uit het betreffende organisatieonderdeel voor dezelfde functie beschikbaar zijn, wordt conform het anciënniteitsbeginsel geplaatst. De werkgever kan met de werknemer in overleg treden over een mogelijke herplaatsing in een ander organisatieonderdeel. Indien dit de mogelijkheid tot plaatsing van overige herplaatsingskandidaten beperkt, kan de werkgever de werknemer een voorstel voor aanpassing van de contractomvang doen. Alleen met uitdrukkelijke instemming van de werknemer kan een wijziging van de contractomvang worden overeengekomen. De werknemer behoudt het recht op dezelfde contractomvang.

5.3. Overeenstemming

Overeenstemming / geen overeenstemming over plaatsing.

5.3.1. Procedure

In het geval dat werkgever en werknemer door middel van overleg overeenstemming krijgen over het functieaanbod ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging conform artikel 5.4.

5.3.2. Voorlopig plaatsingsaanbod

In het geval dat werknemer en werkgever door middel van overleg géén overeenstemming krijgen over het functieaanbod, doet de werkgever een voorlopig plaatsingsaanbod. De werknemer heeft vervolgens twee weken bedenktijd om het plaatsingsaanbod alsnog te accepteren, dan wel bezwaar in te dienen bij de Adviescommissie sociale begeleiding.

5.4. Bevestiging

Zo spoedig mogelijk na het nemen van het plaatsingsbesluit doch uiterlijk twee weken voor de inwerkingtreding van de functiewijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de wijziging onder vermelding van de volgende aspecten:

- reden van functiewijziging;
- motivering van de gelijkwaardigheid c.q. passendheid van de nieuwe werkzaamheden;
- ingangsdatum;
- salarisschaal;
- bijzondere rechten als bedoeld in hoofdstuk 5;
- functiebeschrijving.

5.5. Begeleiding

Ingeval van een functiewijziging zal de werkgever de werknemer in zijn functioneren begeleiden. De werknemer wordt een inwerkperiode en –programma aangeboden, dat gebruikelijk is voor het type functie. Gedurende het eerste jaar van de functievervulling wordt minimaal twee keer een voortgangsgesprek gehouden.

5.6. Scholing

Indien voor het vervullen van de gewijzigde of de nieuwe functie om- of bijscholing noodzakelijk is, voorziet de werkgever hierin. Eventuele kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.

5.7. Herhaalde plaatsing

5.7.1. Nieuw functieaanbod 1

Indien de werknemer is geplaatst in een andere functie en binnen zes maanden na aanvang van die functie blijkt dat de werknemer, buiten zijn schuld, voor deze functie niet geschikt is, hetgeen zorgvuldig en deugdelijk dient te zijn vastgesteld, zal de werkgever de betrokken werknemer nogmaals een:

1. gelijkwaardige;
2. passende of
3. met dienst instemming, geschikte functie aanbieden.

5.7.2. Nieuw functieaanbod 2

Indien de werknemer is geplaatst in een andere functie en binnen vier maanden na aanvang te kennen geeft deze functie niet te ambiëren, dan zal de werkgever, voor zover mogelijk, proberen de betrokken werknemer nogmaals een:

1. gelijkwaardige;
2. passende of
3. met diens instemming, geschikte functie aan te bieden.

5.8. Rechten bij plaatsing in lagere FWG-schaal

De werknemer die is herplaatst in een functie die lager is ingedeeld, behoudt het recht op plaatsing in vacant komende passende functies van het niveau van de oorspronkelijke functie, indien voor die vacature geen herplaatsingskandidaten meer beschikbaar zijn.

De werkgever kan gedurende twee jaar, te rekenen van de dag van de plaatsing van een werknemer, die met salarisgarantie is herplaatst in een lager ingedeelde functie, verlangen dat deze een functie in het organisatieonderdeel gaat uitoefenen die gelijkwaardig is aan de functie die de werknemer voor de plaatsing vervulde. De werknemer is gehouden deze functie te aanvaarden, tenzij zwaarwegende belangen van de werknemer zich hiertegen verzetten. Indien de werknemer weigert, zonder dat sprake is van zwaarwegende belangen, verliest hij zijn salarisgarantie.

Indien een werknemer in het kader van een eerdere reorganisatie in een functie met een lagere salarisgroep is geplaatst kan hij uitsluitend in een gelijkwaardige (of hogere) functie worden herplaatst. Alleen met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken.

5.9. Weigering

Indien de herplaatsingskandidaat weigert een gelijkwaardige of passende functie te aanvaarden, kan dit tot een beëindiging van het dienstverband leiden, tenzij een bezwaar van de werknemer m.b.t. de gelijkwaardigheid of passendheid van de functie gegrond is verklaard. De werknemer wordt voorafgaand aan een definitief besluit tot beëindiging van het dienstverband in de gelegenheid gesteld binnen zeven werkdagen na aanzegging de gelijkwaardige of passende functie alsnog te aanvaarden.

Algemeen (A variant)

6. BIJZONDERE RECHTEN VAN DE WERKNEMER

6.1. Behoud en vastlegging verworven rechten

De werknemer behoudt zijn rechten voor zover schriftelijk vastgelegd in het kader van de bestaande arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor de bij de plaatsingsprocedure geïnventariseerde en alsdan schriftelijk vastgelegde rechten, die voor de organisatie tussen werkgever en werknemer c.q. leidinggevende zijn overeengekomen.

6.2. Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie

Indien de werknemer in een functie wordt geplaatst die op een gelijk of hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij de functie behorende salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden.

Het inschalingsnummer en de uitloop in de schaal worden schriftelijk vastgelegd en aan de werknemer gestuurd dan wel overhandigd.

6.3. Salaris bij plaatsing in een lager ingedeelde functie

Bij het aanvaarden van een functie die op een lager niveau is ingedeeld behoudt de werknemer recht op het salaris dat voortvloeit uit de salarisschaal die voor hem gold, alsmede op zijn rechten op de jaarlijkse periodieke verhogingen tot het einde van die salarisschaal. Dit wordt schriftelijk medegedeeld aan de werknemer.

Deze salarisgarantie vervalt, indien de werkgever binnen twee jaar (verplichting werkgever) de werknemer het aanbod tot plaatsing in een functie van het oorspronkelijke salarisniveau doet en de werknemer dit plaatsingsaanbod zonder goede gronden weigert.

6.4. Onregelmatigheidstoeslag

Indien de werknemer als gevolg van organisatiewijzigingen niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag, dan wel een vermindering van genoemde toeslag optreedt, heeft de werknemer recht op een tegemoetkoming onder de navolgende voorwaarden:

1. De werknemer heeft op het moment van beëindiging dan wel vermindering tenminste 3 jaren onafgebroken onregelmatige dienst verricht.
2. De tegemoetkoming wordt gebaseerd op het verschil tussen:
 - a. Enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddelde per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst.
 - b. Anderzijds het – al dan niet nieuwe – salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van 3 maanden na de in lid 1 bedoelde beëindiging of vermindering te meten).
3. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het in lid 2 genoemde verschil.

6.5. Studiekosten

De werknemer die een studie volgt in verband met de uitoefening van een functie, die hij als gevolg van de organisatieveranderingen/(her)plaatsing niet meer vervult, wordt in de gelegenheid gesteld deze studie af te ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen. Op de werknemer rust geen betalingsverplichting, indien hij besluit tot stopzetting van de studie, omdat het gezien de functiewijziging geen zin heeft de studie voort te zetten.

6.6. Erkenning verworven competenties

De werknemer die als gevolg van een organisatiewijziging in een andere functie wordt geplaatst of de status van herplaatsingskandidaat heeft, wordt in de gelegenheid gesteld zijn verworven competenties te laten inventariseren en vast te leggen door een daartoe door de werkgever aangewezen bevoegde organisatie. De kosten hiervan worden gedragen door de werkgever.

Indien uit deze EVC-procedure aanvullende scholing wordt geïndiceerd, waarmee de werknemer zijn herplaatsingskansen of kansen op de arbeidsmarkt, naar oordeel van de werkgever, aanmerkelijk vergroot, dan zal de werkgever in deze scholing voorzien. Kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.

Algemeen (A variant)

7. MOBILITEIT BEVORDERENDE FACILITEITEN

7.1. Werkingsfeer

De faciliteiten en voorzieningen genoemd in dit hoofdstuk zijn uitsluitend beschikbaar voor werknemers die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat of werknemers die met salarisgarantie zijn geplaatst in een passende functie.

Zie ook remplaçantenregeling 7.15.

7.2. Ondersteuning

Indien een werknemer aangeeft belangstelling te hebben voor bemiddeling naar een andere functie, binnen of buiten de organisatie, dan kan hij gebruik maken van de faciliteiten die het mobiliteitsbeleid biedt. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld een loopbaanoriëntatie en een sollicitatietraining te volgen. Bij een externe bemiddeling kan dit op kosten van de werkgever, bij een door de werkgever aangewezen of goedgekeurde organisatie.

7.3. Twee maanden onbetaald verlof

Indien een werknemer een functie elders aanvaardt, verleent de werkgever hem op zijn verzoek twee maanden onbetaald verlof. Dit om zonder risico de proeftijd bij de andere werkgever te doorlopen. Mocht de proeftijd mislukken, dan keert de werknemer terug in dienst bij de werkgever en wordt hij weer als herplaatsingskandidaat op de transferlijst geplaatst. De werkgever draagt alsdan zorg voor doorbetaling van de PGGM-premie.

Dit tenzij het mislukken van de proeftijd, aan de zijde van de werknemer, is te wijten aan een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

7.4. Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij uitdiensttreding zoveel mogelijk worden afgezien van de geldende opzegtermijn.

7.5. Sollicitatie

Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend voor sollicitatie. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskostenvergoeding voor sollicitatie niet vergoedt, wordt deze door de werkgever vergoed op basis van het tarief openbaar vervoer tweede klas.

7.6. Terugkeergarantie

Aan de werknemer die een tijdelijke arbeidsovereenkomst elders aanvaardt met het vooruitzicht op een vaste arbeidsovereenkomst, wordt desgevraagd onbetaald verlof verleend voor een periode van maximaal 12 maanden. De werknemer heeft recht op terugkeer na deze periode, indien de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst niet verlengt, en zal dan als herplaatsingskandidaat op de transferlijst worden geplaatst.

Als de andere werkgever geen pensioenregeling heeft, wordt de pensioenopbouw bij het PGGM voortgezet waarbij werkgever en werknemer ieder hun aandeel in de premie dragen.

7.7. Detachering

De werkgever kan, op verzoek van of met instemming van de werknemer, de werknemer detacheren bij een andere werkgever. Deze detachering wordt vastgelegd in een detacheringovereenkomst.

De bestaande arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd van kracht. De kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

De werknemer, die niet instemt met een door de werkgever aangeboden detachering meldt dit schriftelijk met redenen omkleed aan de werkgever.

7.8. Loonsuppletie

Indien een werknemer een functie elders aanvaardt met een lager salaris, dan zal werkgever dit salaris aanvullen. De aanvulling bedraagt het aantal contractuele uren bij de oorspronkelijke werkgever maal het verschil tussen het oude en nieuwe uurloon, alsmede het verschil in toeslagen en eindejaarsuitkering. Gedurende de eerste 12 maanden wordt 75% van de aanvulling verstrekt. Werkgever en werknemer kunnen afkoop overeenkomen.

7.9. Studiekosten

Indien de werknemer op het moment van beëindiging van het dienstverband een financiële vergoeding ontvangt op basis van een regeling studiefaciliteiten, en een nieuwe werkgever de verplichtingen van de oude werkgever hierin niet overneemt, is de werkgever gehouden de regeling te blijven toepassen.

De werkgever zal bij ontslag van de werknemer de nog door de werknemer terug te betalen studiekosten kwijtschelden.

7.10 Jubilea

Indien de werknemer binnen 6 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krachtens de Cao ziekenhuizen, dan wordt deze uitkering bij ontslag aan hem uitbetaald.

7.11. Verhuiskosten

De werkgever zal bij ontslag van de werknemer de nog door de werknemer terug te betalen verhuiskostenvergoeding kwijtschelden.

7.12. Outplacement

De werkgever kan aan de werknemer een outplacementfaciliteit aanbieden, indien naar zijn oordeel hiervoor goede gronden aanwezig zijn.

De kosten die hieruit voortvloeien komen voor rekening van de werkgever. De kosten die de werknemer moet maken ten behoeve van het outplacement, worden door de werkgever vergoed.

De herplaatsingskandidaat die deelneemt in een outplacementtraject zal in voldoende mate worden vrijgesteld van werkzaamheden.

7.13. Contractuitbreiding voor nachtwerkers

De werknemer die in overwegende mate (d.w.z. meer dan 50 % van zijn arbeidsduur) werkzaam is in de nachtdienst en als gevolg van organisatiewijzigingen niet als zodanig kan blijven werken, wordt bij herplaatsing in de gelegenheid gesteld de contractuele arbeidsduur uit te breiden, teneinde zijn inkomen op peil te houden.

7.14. Mobiliteit

Er zal een mobiliteitswerkgroep (mobiliteitsbeleid) worden ingesteld dat herplaatsingskandidaten tijdens het herplaatsingstraject bijstaat en ondersteunt bij omscholing, sollicitaties, eventueel start eigen bedrijf etc. De werkgroep kan behulpzaam zijn in de praktische begeleiding, zoals ondersteuning bij het schrijven van sollicitatiebrieven en andere hulpvragen (verzekeringen, pensioen e.d.). Zo nodig wordt externe expertise ingeschakeld.

7.15. Remplaçantenregeling

De werkgever zal de in dit hoofdstuk benoemde faciliteiten en voorzieningen eveneens beschikbaar stellen aan werknemers die hun functie beschikbaar stellen aan een herplaatsingskandidaat, mits een herplaatsingskandidaat direct inzetbaar is op de functie. De werknemer die aldus de status van herplaatsingskandidaat heeft verworven, heeft alle rechten en plichten die herplaatsingskandidaten hebben.

B variant

8. B VARIANT

8.1. Algemeen

Zoals eerder aangegeven (zie hoofdstuk 2) kunnen partijen bij dit Sociaal Plan op basis van overeenstemming besluiten dat de B-variant van kracht wordt. Dan geldt geen werkgelegenheidsgarantie, maar een inspanningsplicht tot herplaatsing. Gedwongen ontslag is dan, na het verstrijken van een herplaatsingstermijn, niet uitgesloten als herplaatsingskandidaten niet binnen of buiten de organisatie zijn herplaatst. Om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen en de mobiliteit te bevorderen wordt aan herplaatsingskandidaten ondersteuning en een uitgebreider pakket aan mobiliteitsbevorderende maatregelen en voorzieningen beschikbaar gesteld. Omdat gedwongen ontslagen in de B-variant niet zijn uitgesloten, sluit de (her)plaatsingsprocedure aan op de afvloeiingsvolgorde en -criteria die het UWV toepast in de ontslagtoetsing.

De onderdelen in de B-variant zijn aanvullend op de A-variant tenzij anders vermeld.

8.2. Inspanningsplicht tot herplaatsing (ter vervanging van de werkgelegenheidsgarantie in de A-variant)

Voor werknemers die de status van herplaatsingskandidaat hebben gekregen, spant werkgever zich maximaal in om gedwongen ontslagen te voorkomen. Een procedure gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt niet gestart binnen een periode van:

- 4 maanden voor werknemers met een dienstverband korter dan 5 jaar;
- 6 maanden voor werknemers met een dienstverband van 5 jaar en tot 10 jaar;
- 8 maanden voor werknemers met een dienstverband langer dan 10 jaar.

Nadat de werknemer de status van herplaatsingskandidaat schriftelijk medegedeeld heeft gekregen, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.7.2.

De werknemer met de status van herplaatsingskandidaat heeft de plicht medewerking te verlenen aan herplaatsing binnen de organisatie van werkgever, alsook de plicht zich in te spannen om een passende functie buiten de organisatie van werkgever te verwerven. Het proces van begeleiding bij een oriëntatie op een andere functie kan reeds starten zodra de ondernemingsraad haar advies heeft uitgebracht op de reorganisatieplannen en kan doorlopen tot de datum van ontslag. Dit vindt plaats in overleg tussen leidinggevende(werkgever) en werknemer.

8.3. Formatieplaatsenplan

De werkgever stelt t.b.v. iedere organisatiewijziging een formatieplaatsenplan of een ontwerpwijziging op het reeds bestaande formatieplaatsenplan op. Hierin wordt vermeld: in welk/welke organisatieonderdeel/-delen wijzigingen zullen plaatsvinden en het aantal en de soorten functies (incl. taken en functie-eisen) die vervuld moeten worden, met niveauaanduiding (salarisschaal). Aan het formatieplaatsenplan wordt toegevoegd een geanonimiseerd overzicht van de bestaande formatie onder vermelding van functie, diensttijd, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst.

In het nieuwe formatieplaatsenplan wordt per organisatieonderdeel vermeld welke functies uitwisselbaar zijn met de functies die in de bestaande formatie zijn opgenomen, een en ander met inachtneming van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

8.4. Beleidsregels Ontslagtaak UWV

De datum waarop het nieuwe formatie(plaatsen)plan ingaat is peildatum voor het toepassen van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV t.a.v. het afspiegelingsbeginsel. Zie artikel 8.5.

8.5. Uitwisselbare functies

Per categorie uitwisselbare functies worden werknemers met in achtneming van het afspiegelingsbeginsel geplaatst, waarbij de Beleidsregels Ontslagtaak UWV als richtlijn worden gehanteerd.

Dat wil zeggen dat: per categorie uitwisselbare functies in een bedrijfsonderdeel het personeel wordt ingedeeld in de leeftijdscategorieën: *15-25 jaar, 25-35 jaar, 35-45 jaar, 45-55 jaar en 55 jaar en ouder*. Vervolgens worden per leeftijdscategorie de werknemers met het langste dienstverband als eersten geplaatst (zie begrippenlijst).

Resterende functies

Eventueel nog resterende functies worden aangeboden aan nog niet geplaatste werknemers, die voldoen aan de objectieve functie-eisen. Wanneer er meer geschikte kandidaten zijn voor een functie, wordt volgens het afspiegelingsbeginsel geplaatst.

8.6. Herplaatsingprocedure

Indien de werknemer na de toepassing van artikel 8.5 niet is geplaatst, wordt hij aangemerkt als herplaatsingskandidaat en op de transferlijst geplaatst in afwachting van herplaatsing.

De werknemer ontvangt hiervan schriftelijk mededeling onder vermelding van de datum van ingang en de herplaatsingtermijn die op hem van toepassing is. Indien gunstiger begint de herplaatsingtermijn pas wanneer de werknemer zijn oude functie niet meer uitoefent. Zolang de herplaatsingskandidaten niet zijn geplaatst, worden alle vacatures per organisatieonderdeel met voorrang aangeboden aan de herplaatsingskandidaten uit dit organisatieonderdeel. Voor de vervulling van een vacature komt in aanmerking de herplaatsingskandidaat die geschikt is, of binnen twaalf maanden geschikt te maken is, voor de vacante functie. Indien meer herplaatsingskandidaten geschikt of binnen twaalf maanden geschikt te maken zijn, wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel geplaatst. Indien na voorgaande procedure functies resteren, worden deze met voorrang aangeboden aan herplaatsingskandidaten uit de andere organisatieonderdelen, waarbij de plaatsingsvolgorde uit de vorige volzin wordt toegepast. De werkgever moet met de werknemer in overleg treden over een mogelijke herplaatsing in een ander organisatieonderdeel van het Ommelander Ziekenhuis Groep. De werkgever plaatst de werknemer in principe in een functie met dezelfde contractomvang. Indien dit de mogelijkheid tot plaatsing van overige herplaatsingskandidaten beperkt, kan de werkgever de werknemer een voorstel voor aanpassing van de contractomvang doen. Zie artikel 8.7.1. Alleen met uitdrukkelijke instemming van de werknemer kan een wijziging van de contractomvang worden overeengekomen. De werknemer behoudt het recht op dezelfde contractomvang.

8.7. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

De faciliteiten en voorzieningen die hieronder zijn genoemd gelden voor herplaatsingskandidaten waarvoor schriftelijk een herplaatsingstermijn is vastgelegd.

8.7.1. Stimuleringspremie korter werken

Werknemers die vrijwillig hun contractuele arbeidsduur terugbrengen en zodoende formatieruimte vrijmaken waarop herplaatsingskandidaten kunnen worden geplaatst, hebben naar rato aanspraak op de vertrekpremie 8.7.3. Indien binnen 18 maanden de contractuele arbeidsduur toch weer wordt uitgebreid, zal de werknemer die stimuleringspremie terugbetalen aan de werkgever.

8.7.2. Herplaatsingstermijn

Teneinde gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de kans op het verwerven van een passende functie in of buiten de organisatie te vergroten, wordt een herplaatsingstermijn en aanspraak op onderstaande regelingen en voorzieningen geboden.

De procedure tot ontslag zal niet worden gestart binnen een periode van:

- 4 maanden voor werknemers met een dienstverband korter dan 5 jaar;
- 6 maanden voor werknemers met een dienstverband van 5 jaar en tot 10 jaar;
- 8 maanden voor werknemers met een dienstverband langer dan 10 jaar;

te rekenen vanaf de dag dat de werknemer de status van herplaatsingskandidaat heeft gekregen, dan wel (indien gunstiger) de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden heeft beëindigd in de functie van waaruit hij de status van herplaatsingskandidaat heeft gekregen.

De herplaatsingstermijn zal door de werkgever worden verlengd, indien verwacht mag worden dat binnen 3 maanden na het verstrijken van de herplaatsingstermijn een gelijkwaardige of passende functie vacant komt en de herplaatsingskandidaat aanspraak kan maken op plaatsing in die vacante functie.

De herplaatsingstermijn zal worden verlengd met de periode waarin de werknemer op basis van detachering, al dan niet door tussenkomst van een uitzendbureau, elders arbeid heeft verricht.

In het geval van bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld langdurige ziekte of indien de werknemer levensloopverlof heeft opgenomen) kan de werkgever besluiten de herplaatsingstermijn te verlengen.

8.7.3. Mobiliteitspremie

De herplaatsingskandidaat die vrijwillig vertrekt heeft aanspraak op een vertrekpremie ter grootte van twee maandsalarissen, inclusief vakantiegeld. Indien de werknemer gebruik maakt van deze faciliteit, vervallen de aanspraken op de overige regelingen en faciliteiten uit dit Sociaal Plan.

8.7.4. Om- en bijscholing

Indien dit bijdraagt aan het vergroten van de kansen van de herplaatsingskandidaat op de arbeidsmarkt, blijktens een verklaring van de werkgroep mobiliteit of het outplacementbureau, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld opleidingen en of cursussen te volgen op kosten van de werkgever.

8.7.5. Voorstellen door de herplaatsingskandidaat

Herplaatsingskandidaten kunnen andere voorstellen, die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuwe toekomstperspectief, aan de werkgever voorleggen. De werkgever beoordeelt deze voorstellen in de geest van de maatregelen van dit Sociaal Plan.

Acceptatie door de werkgever en de werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Indien een voorstel leidt tot een dergelijk besluit kan een werknemer geen beroep meer doen op de andere maatregelen uit het Sociaal Plan.

8.7.6. Outplacement

De herplaatsingskandidaat kan op kosten van de werkgever voorts aanspraak maken op een all in outplacementtraject (begeleiding tot het moment dat de proeftijd bij een nieuwe werkgever is doorlopen) bij een door de werkgever aangewezen bureau. Door de werknemer te maken onkosten die rechtstreeks samenhangen met het outplacementtraject, worden door de werkgever vergoed.

9. ADVIESCOMMISSIE SOCIALE BEGELEIDING.

1. De werkgever stelt conform artikel 15.5 van de Cao ziekenhuizen een paritair samengestelde adviescommissie in. De leden worden benoemd door de werkgever en door de Ondernemingsraad. De onkosten van deze commissie worden gedragen door de werkgever. De taak van de commissie is uitsluitend het op schriftelijk verzoek van werkgever of werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De werknemer dient zijn bezwaar bij de werkgever, die het bezwaarschrift doorleidt naar de commissie. De commissie brengt periodiek over de verrichte werkzaamheden geanonimiseerd verslag uit aan de werkgever, de ondernemingsraad en werknemersorganisaties.
2. De werkgever is verplicht de commissie om advies te vragen wanneer hij voornemens is om:
 - een werknemer op non-actief te stellen;
 - een werknemer te ontslaan;
 - een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
 - een beroep op de hardheidsclausule door een werknemer niet te honoreren;
 - de werknemer te verplichten tot om- of bijscholing in verband met de functiewijziging, indien daarover geen overeenstemming bestaat.
3. De commissie bestaat uit 3 externe leden:
 - 1 lid op voorstel van de werkgever;
 - 1 lid op voorstel van de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad;
 - 1 lid door de andere leden te kiezen onafhankelijke voorzitter.
4. De commissie heeft het recht:
 - tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de leidinggevende(n);
 - tot het horen van deskundigen.

De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.
5. De commissie stelt ten spoedigste na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt. Direct na de vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de werkgever en aan de ondernemingsraad.
6. De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een maand na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie.

7. De adviezen van de commissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de werkgever en de werknemer.
8. Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies, dan doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel de werkgever.
9. Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.
10. Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer persoonlijk zijn belangen met betrekking tot toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan bij de commissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich door een derde te laten bijstaan.
11. De werkgever beslist binnen vier weken na ontvangst van het advies van de commissie.
12. De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke secretariaatsondersteuning voor de commissie.
13. De Adviescommissie Sociale Begeleiding zal worden ingesteld na ontvangst van het eerste bezwaar en al ontbonden worden op datum van een halfjaar na de einddatum van de looptijd van het Sociaal Plan.

10. BEGRIPPENLIJST

A. Werkgever

De Ommelander Ziekenhuis Groep.

B. Werknemer

De persoon met wie onder A. genoemde werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan krachtens artikel 3 van de Cao Ziekenhuizen.

C. Organisatiewijziging

Alle wijzigingen in de organisatie waardoor functies verdwijnen, in aantal reduceren, of worden verplaatst, bijvoorbeeld als gevolg van reorganisatie, enz.

D. Formatieplaatsenplan

Het formatieplaatsenplan omvat een ten behoeve van een nieuwe situatie op te stellen overzicht van functies waar een nieuwe situatie ontstaat met een omschrijving van het verwachte niveau en de inhoud van de functies in de nieuwe situatie, inclusief het bijbehorende FWG-salarisniveau, het aantal functies en de omvang van de formatie.

E. Organisatiestructuur

De organisatiestructuur omvat het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden en de relatie tussen functionarissen, groepen, afdelingen en diensten. Bij een reorganisatie, waarbij een beperkt deel van de onderneming is betrokken, worden de nieuwe organisatiestructuur en het formatieplaatsenplan opgesteld voor die afdelingen of diensten, waarvoor als gevolg van de reorganisatie veranderingen optreden.

F. Fte (full time equivalent)

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

G. Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel om de plaatsings- dan wel ontslagvolgorde te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een organisatieonderdeel 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 55jaar;
- van 55 jaar en ouder.

De verdeling van de te plaatsen werknemers / ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping

verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het langste dienstverband als eerste geplaatst c.q. de werknemer met het kortste dienstverband wordt als eerste voor ontslag voorgedragen.

H. Peildatum Beleidsregels Ontslagtaak UWV

De datum waarop het nieuwe formatie(plaatsen)plan ingaat is de peildatum voor het toepassen van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV t.a.v. het afspiegelingsbeginsel.

I. Categorieën uitwisselbare functies

Groepen van functies die naar aard, inhoud, omstandigheden, functieniveau en beloning wederkerig, vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn.

J. Functie

Een samenhangend geheel van door een werknemer te verrichten taken.

K. Volgfunctie

Een functie in dezelfde functiegroep, waarbij de functie-inhoud en de functie-eisen niet wezenlijk afwijken in vergelijking met de functie die de werknemer vervulde voor de organisatieverandering.

L. Uitwisselbare functies

Functies die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn, één en ander zoals bedoeld in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

M. Gewijzigde functie

Een functie waarin het takenpakket zodanig aanmerkelijk is gewijzigd, dat de functie overwegend een andere inhoud heeft gekregen.

N. Nieuwe functie

Een functie die in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam.

O. Gelijkwaardige functie

Een gelijkwaardige functie is een functie op hetzelfde niveau die qua inhoud en taken verschilt van de huidige functie, doch waarvoor eenzelfde opleiding en ervaring vereist zijn.

P. Passende functie

Een passende functie is een functie die, gelet op de opleiding, ervaring en persoonlijke omstandigheden van de werknemer redelijkerwijs kan worden opgedragen en die maximaal 1 functieniveau lager is.

Q. Geschikte functie

Een geschikte functie is een functie waarvan zowel werkgever als werknemer van mening zijn dat deze door werknemer uitgevoerd kan worden.

R. Diensttijd

De tijd die de werknemer op basis van uitzendovereenkomst, overeenkomst tot opdracht, detachering en arbeidsovereenkomst voor werkgever(en diens rechtsvoorgangers) heeft gewerkt. Indien de diensttijd is onderbroken, telt de diensttijd voor de onderbreking mee, mits de onderbreking niet meer dan 3 maanden heeft bedragen.

S. Maandsalaris

Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en het gemiddelde (over drie maanden) van de variabele loonbestanddelen.

T. Transferlijst

Lijst waarop wordt bijgehouden welke werknemers herplaatsingskandidaat zijn.

U. Herplaatsingskandidaat

Werknemer die, wegens een organisatiewijziging waarop dit Sociaal Plan van toepassing is niet meer werkzaam is / kan zijn in de eigen functie en voor wie de werkgever de inspanningsverplichting heeft een andere functie – binnen of buiten de organisatie – te zoeken.

De werknemer die op grond van de toepassing van een Sociaal Plan met salarisgarantie een functie vervult.

V. Herplaatsingstermijn

De periode die begint met het aanmerken van de werknemer als een herplaatsingskandidaat en die eindigt op het moment van herplaatsing of op het moment, waarop de werkgever de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst start.

W. Anciënniteitbeginsel/dienstverband

Voor de berekening van de duur van het dienstverband in het kader van een functieaanbod worden dienstjaren bij maatschappen in het ziekenhuis meegerekend.

Waar in dit Sociaal Plan "hij" staat, kan desgewenst "zij" worden lezen.

Bijlage 1:

Specifieke regelingen:

1. Verschuiving van activiteiten tussen de twee locaties.

Door verdere samenwerking tussen maatschappen of ondersteunende diensten kunnen bepaalde activiteiten geconcentreerd worden op één van beide locaties. Daardoor bestaat de kans dat functionarissen op beide locaties werkzaamheden verrichten, dan wel van voornamelijk of geheel op de andere locatie werkzaam zullen zijn. Dit is het principe "mens volgt werk". Hiervoor gelden de afspraken zoals beschreven in dit Sociaal Plan en de aanvulling hierop zoals hierna beschreven.

Reiskosten/verhuiskostenvergoeding (met inachtneming van fiscale wetgeving)

- 1) Voor incidenteel (niet vastgelegd in de arbeidsovereenkomst) werkzaam op de andere locatie (niet standplaats) geldt de vergoeding op basis van dienstreis Cao ziekenhuizen.
 - 2) Voor volledig werken op de andere locatie (standplaatsverandering, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst) geldt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer conform de uitvoeringsregeling van de Cao ziekenhuizen. Indien hierdoor meerkosten* ontstaan, worden deze meerkosten gedurende het eerste jaar volledig vergoed en daarna gedurende twee jaar voor 50 % vergoed.
 - 3) Bij structureel werken op zowel standplaats als andere locatie (vastgelegd in de arbeidsovereenkomst) geldt ook de regeling van artikel 2 lid 2.
- **Meerkosten is het verschil tussen het aantal kilometers woon-werkverkeer dat extra afgelegd dient te worden vermenigvuldigd met het kilometer tarief openbaar vervoer en verminderd met eventuele hogere vergoeding reiskosten woon-werkverkeer Cao ziekenhuizen en rekening houdend met de eigenbijdrage genoemd in de Cao ziekenhuizen.**
- 4) Reiskostenvergoeding bij detachering op de andere locatie conform artikel 2 lid 2.
- **Nota bene. De ziekenhuizen kennen in het kader van "modern belonen" de mogelijkheid om reiskosten uit te ruilen met de eindejaarsuitkering.**

2. Verhuiskostenvergoeding.

Indien een medewerker definitief van locatie moet wijzigen (standplaatsverandering, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst) kan de werkgever op basis van omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend (artikel 3.2.15 Cao ziekenhuizen) een woongebied aanwijzen waarbinnen de werknemer zich dient te vestigen. Op dat moment kan de werknemer een beroep doen op de verhuiskosten regeling conform Cao ziekenhuizen.

Indien de medewerker definitief van locatie moet wijzigen (standplaatsverandering, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst) kan de werknemer eenmalig te kennen geven te willen verhuizen met de verhuiskostenvergoeding conform de Cao ziekenhuizen. Deze wens wordt door de werkgever gehonoreerd indien de werknemer zich vestigt binnen een straal van 10 kilometer van de nieuwe standplaats meer concreet een zodanige afstand van de woonplaats dat er van recht op vergoeding woon- werkverkeer geen sprake meer is.

Ingeval de werkgever eigen vervoer ter beschikking stelt zal de werknemer in principe gebruik maken van deze mogelijkheid. Indien de werknemer zonder opgaaf van reden geen gebruik wenst te maken van dit alternatief zal de regeling meerkosten voor hem/haar niet gelden.

Ondergetekenden verklaren het Sociaal Plan te zijn overeengekomen.

Aldus vastgesteld en getekend, oktober 2015

De heer A.S.M. Koeleman
Voorzitter Raad van Bestuur Ommelander Ziekenhuis Groep

Mevrouw L.M. van der Ark
Manager P&O Ommelander Ziekenhuis Groep

Mevrouw H. Schrage
ABVAKABO FNV

De heer H. Aardema
CNV Publieke zaak

De heer R. Wisman
NU'91

Mevrouw B. Sprokholt
FBZ