

Ondergetekenden:

MTB Regio Maastricht N.V., gevestigd te Maastricht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mr. J. Verwijlen, hierna nader aan te duiden als "werkgever" enerzijds;

en

- FNV Overheid, gevestigd te Zoetermeer, rechtsgeldig vertegenwoordigd door S. Baghat-Ziadi
- CNV Connect, gevestigd te Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door F. Soeren
- De Unie, gevestigd te Culemborg, rechtsgeldig vertegenwoordigd door W. Kunstek

gezamenlijk nader aan te duiden als "vakbonden" anderzijds;

Gelet op

- Het besluit van de Colleges van B&W van de aandeelhoudende gemeentes Maastricht Eijsden-Margraten en Meerssen om het begrotingstekort van MTB terug te brengen door het reduceren van regulier personeel met 20 fte naast het natuurlijk verloop van regulier personeel tot 2020 van ca 15 fte conform de collegenota van 7 juli 2015;

Overwegende:

Dat werkgever zich daarom genoodzaakt ziet haar organisatie ingrijpend te wijzigen en in te krimpen.

Dat de reorganisatie niet zonder gedwongen ontslagen realiseerbaar zal zijn;

Dat werkgever uit het oogpunt van zorgvuldigheid en transparantie de afspraken en te volgen procedures wil vastleggen, rekening houdend met de vigerende wet- en regelgeving, waaronder het arbeidsvoorwaardenreglement van de gemeente Maastricht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten met haar reguliere werknemers;

Dat werkgever het voorgenomen ontslag op grond van de Wet melding collectief ontslag gemeld heeft bij UWV en de vakorganisaties. Werkgever heeft zowel de vakorganisaties als de ondernemingsraad geraadpleegd.

Dat werkgever bij het selecteren van de voor ontslag voor te dragen werknemers de criteria van de ontslagregeling (regeling van Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 23 april 2015) hanteert.

Dat dit Sociaal Plan er op gericht is om zoveel mogelijk boventallige medewerkers via van-werk-naar-werk-trajecten te begeleiden van werk naar (extern) werk.

Dat werkgever met aandeelhoudende gemeentes afspraken heeft gemaakt over een voorrangspositie voor medewerkers van MTB bij vacatures bij de betreffende gemeentes die als passend worden gezien;

Dat bij de van-werk-naar-werktrajecten voor boventallig verklaarde medewerkers vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever én medewerker een uiterste inspanning gevraagd zal worden;

Besluiten de navolgende regeling vast te stellen:

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen, begripsbepalingen, werkingsfeer,

Artikel 1.1 Algemene bepalingen

1. Onder dit Sociaal Plan wordt verstaan een reglement tussen werkgever en vakbonden ten behoeve van reguliere medewerkers die op 1 september 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd bij MTB hebben (dus geen WSW-medewerkers of personen behorende tot andere doelgroepen), waarin afspraken zijn vastgelegd over wederzijdse rechten en plichten bij reorganisatie en inkrimping.
2. Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 september 2015 tot en met 31 december 2018.
3. Ten aanzien van medezeggenschap van reguliere medewerkers en vakbonden geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen met betrekking tot het proces van de herinrichting van MTB primair door de ondernemingsraad worden behandeld. De rechtspositionele aspecten worden in het overleg tussen werkgever en de vakbonden behandeld.
4. De functie waarvan uitgegaan wordt bij het bepalen van boventalligheid, is de functie die feitelijk door de medewerker wordt vervuld per 13 juli 2015.

Artikel 1.2 Begripsbepalingen

In dit artikel zijn de definities van de in dit Sociaal plan gehanteerde begrippen opgenomen, voor zover deze niet in de tekst op hun betekenis worden toegelicht.

1. Medewerker:
De reguliere werknemer (dus geen WSW-medewerker of personen behorende tot andere doelgroepen) die op 1 september 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij werkgever. De termen medewerker en werknemer zijn, in dit plan, onderling uitwisselbaar.
2. Werkgever:
De juridische entiteiten MTB Regio Maastricht NV en MTB Holding BV waarmee de medewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar burgerlijk recht heeft.
3. Salaris:
Het voor medewerker geldende bedrag van de loonschaal conform de voor hem geldende arbeidsvoorwaardenregeling, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toeslagen, niet zijnde onkostenvergoedingen.
4. Functie:
De feitelijk aan de medewerker opgedragen functie volgens zijn vastgestelde functiebeschrijving of vastgesteld functieprofiel.
5. Nieuwe functie:
Een functie die voor wat betreft functie-inhoud en functie-eisen bij voor de reorganisatie niet voor kwam.
6. Ongewijzigde functie:
Een functie die in de wezenlijke functiebepalende elementen, zoals ze zijn opgenomen in de functiebeschrijving, niet is veranderd.
7. Passende functie:
Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijke omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Onder persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten worden onder meer verstaan: interesse, capaciteiten, ervaring, leeftijd, gezondheid, opleiding, scholing en salarispositie. Een passende functie is doorgaans gewaardeerd in dezelfde functieschaal als de oude functie maar kan maximaal een schaal hoger of lager zijn. De werkgever bepaalt, gemotiveerd, of een functie passend is.



- 8 **Geschikte functie:**
Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker, in goed overleg, bereid is te vervullen en waarvoor hij naar de mening van de werkgever in potentie over de capaciteiten beschikt om deze uiterlijk binnen 12 maanden naar behoren te vervullen.
- 9 **Uitwisselbare functie:**
Functies die qua doelstelling, taken, functie-eisen, competenties en loonschaal wederzijds vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn.
- 10 **Sleutelfunctie:**
Een functie die van cruciaal belang is voor het realiseren van een kwaliteitsimpuls in de organisatie.
De voorzitter van de Raad van Bestuur bepaalt in overleg met de OR, welke functies sleutelfuncties zijn. Deze sleutelfuncties vallen voor wat betreft de plaatsingsprocedure buiten de werking van dit sociaal plan.
- 11 **Oude functie:**
De functie waarvan uitgegaan wordt bij het bepalen van boventalligheid, is de functie die feitelijk door de medewerker wordt vervuld per 13 juli 2015.
- 12 **Tijdelijke werkzaamheden:**
Projectmatige of andere werkzaamheden waarmee een medewerker in goed overleg tijdelijk kan worden belast gedurende de periode van boventalligheid.
- 13 **Boventallige medewerker:**
Een medewerker aan wie schriftelijk en gemotiveerd is mede gedeeld dat er, als gevolg van het vervallen van zijn functie, dan wel krimp van de formatie voor zijn functie, geen functie resp. formatieplaats meer beschikbaar is en wiens boventalligheid definitief is geworden.
- 14 **Anciënniteit/dienstjaren:**
Het aantal jaren dat de medewerker onafgebroken werkzaam is bij de werkgever en/of diens rechtsvoorgangers.
- 15 **Remplaçant:**
Een niet-boventallige medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die vrijwillig de plaats inneemt van een boventallige medewerker onder gebruikmaking van de faciliteiten en procedures van dit sociaal plan met betrekking tot laatstgenoemde groep. Het dienstverband eindigt door middel van een vaststellingsovereenkomst.
- 16 **Transitievergoeding:**
Een vergoeding van de werkgever aan de werknemer bij het einde van het dienstverband, als bedoeld in artikel 673 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. De hoogte van de vergoeding wordt bepaald op basis van het maandsalaris en het aantal dienstjaren van de werknemer.
- 17 **Van-werk-naar-werktraject:**
Het van-werk-naar-werk-traject heeft als doel het voorkomen van werkloosheid van de medewerker doordat hij een functie aanvaardt buiten MTB of doordat de medewerker wordt geplaatst in een passende dan wel geschikte functie. De duur van het traject is maximaal 2 jaar.
- 18 **Afspiegelingsbeginsel**
De methode die conform de ontslagregeling van UWW wordt toegepast bij het vaststellen van de ontslagvolgorde.
- 19 **AGM**
Arbeidsvoorwaardenreglement van de gemeente Maastricht.
- 20 **Belangstellingsregistratie**
Het inventariseren van de belangstelling van de betrokken medewerker voor functies binnen de organisatie. Daarvoor wordt een formulier gehanteerd.



- 21 Datum einde arbeidsovereenkomst
De dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt.
- 22 Herplaatsing
Het plaatsen van een boventallige medewerker in een functie binnen MTB.
- 23 Inkrimping
Een afname van het aantal arbeidsplaatsen c.q. FTE's.

Artikel 1.3 Werkingssfeer Sociaal Plan

- 1. Het Sociaal Plan is van toepassing op alle reguliere medewerkers die per 1 september 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben bij de werkgever. Het Sociaal Plan is niet van toepassing indien het dienstverband wordt beëindigd om andere redenen dan inkrimping, bijvoorbeeld bij disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen, tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, in geval van dringende reden of na twee jaar arbeidsongeschiktheid.
- 2. Indien tijdens de werkingsduur van dit sociaal plan wijzigingen in economische of wettelijke omstandigheden, waaronder wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving, aanleiding geven tot nader overleg dan zullen partijen tijdig in overleg treden over de gevolgen hiervan voor het Sociaal Plan.

Hoofdstuk 2 Uitgangspunten Werkgelegenheid, rechten van de medewerker, vaststelling boventalligheid, van-werk-naar-werk-traject, einde dienstverband

Artikel 2.1 Algemene uitgangspunten

- 1. De werkgever en de werknemer op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn verplicht volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.
De werkgever zal zich, teneinde gedwongen werkloosheid zoveel mogelijk te vermijden, bij de reorganisatie maximaal inspannen om de medewerker van werk naar werk te begeleiden.
- 2. De werkgever heeft het recht om de boventallig verklaarde medewerker die weigert medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit Sociaal Plan uit te sluiten van verdere toepassing ervan en voor deze medewerker een individuele ontslagprocedure te starten.

Artikel 2.2 Rechten van de medewerker

- 1. Conform de AGM heeft elke boventallige medewerker recht op een van-werk-naar-werk-traject gedurende een periode van 24 maanden vanaf het moment dat de medewerker definitief boventallig is worden. Het van-werk-naar-werk-traject dient ter voorkoming van werkloosheid.
- 2. Conform het Besluit overgangsrecht transitievergoeding van 23 april 2015 (Staatsblad, 172) heeft de werknemer het recht te kiezen tussen het van-werk-naar-werk-traject of een transitievergoeding. De werkgever zal de werknemer met betrekking tot deze keuze schriftelijk informeren.
- 3. Indien de werknemer binnen 4 weken nadat hij schriftelijk geïnformeerd is, geen keuze heeft gemaakt met betrekking tot hetgeen onder artikel 2.2.2 is aangegeven, dan vervalt het recht van de werknemer op de transitievergoeding en is het van-werk-naar-werk-traject van toepassing.
- 4. Een medewerker die gekozen heeft voor het van-werk-naar-werk-traject kan binnen twee weken na het gesprek met de loopbaanadviseur alsnog kiezen voor een transitievergoeding. Hij dient dit dan binnen twee weken na het gesprek met de loopbaanadviseur schriftelijk bij de werkgever kenbaar te maken.

Artikel 2.3 Vaststelling Boventalligheid

- 1. Medewerkers waarvan de functie in de nieuwe organisatie ongewijzigd blijft, wier functie niet uitwisselbaar is met een andere functie en de formatie voor die functie niet wijzigt, blijven die functie vervullen;
- 2. Medewerkers waarvan de functie ongewijzigd blijft, maar waarbij de formatie krimpt en wier functie niet uitwisselbaar is met een andere functie, worden geplaatst in de functie op basis van dienstjaren volgens het afspiegelingsbeginsel. Medewerkers die volgens de afspiegeling op basis van dienstjaren niet binnen de formatie passen worden boventallig;



3. Medewerkers die een functie vervullen die volledig vervalt in de nieuwe organisatie en wier functie niet uitwisselbaar is met andere functies worden door het vervallen van hun functie boventallig;
4. Medewerkers die een functie vervullen die uitwisselbaar is met een andere functie zullen, na samenvoeging van de bezetting van de uitwisselbare functies, bij krimpende formatie voor de uitwisselbare functies, geplaatst worden in de uitwisselbare functie op basis van dienstjaren volgens het afspiegelingsbeginsel. Medewerkers die volgens de afspiegeling op basis van dienstjaren niet binnen de formatie passen worden boventallig.
5. Medewerkers die op het moment van inwerkingtreden van dit Sociaal Plan bovenformatief geplaatst waren resp. boventallig waren, worden ook aangemerkt als boventallig conform dit Sociaal Plan.
6. Medewerkers zullen in eerste instantie voorlopig boventallig/niet boventallig worden verklaard. Nadat de termijn van bezwaar is verstreken resp. ingediende bezwaren zijn afgehandeld worden medewerkers definitief boventallig/niet boventallig verklaard.

Artikel 2.4. Van-werk-naar-werk-traject en ondersteunende faciliteiten

1. Nadat de medewerker definitief boventallig is verklaard en hij niet gekozen heeft voor een transitievergoeding, dan zal, in het kader van het van-werk-naar-werk-traject, binnen een maand een loopbaanadviseur worden ingezet voor de ondersteuning en begeleiding van de boventallige medewerker naar een nieuwe baan.
2. Indien noodzakelijk kan de medewerker in overleg met zijn loopbaanadviseur een verzoek indienen voor de vergoeding van de kosten, tot een maximumbedrag van € 2.500,- exclusief btw, voor het volgen van een opleiding/training/cursus ter vergroting van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit verzoek kan eventueel vergezeld gaan met een overzicht van het aantal recente vacatures in de regio waarbij deze opleiding wordt gevraagd.
3. De kosten van de opleiding worden vergoed conform de bestaande vergoedingsregeling van MTB, met uitzondering van de terugbetalingsverplichting.
4. Gedurende het van-werk-naar-werk-traject zal de boventallige medewerker in beginsel zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden nadat hij boventallig is geworden, worden vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden, zodat hij zich volledig kan richten op het verwerven van een nieuwe baan. Uitzonderd indien de boventallige medewerker, naar oordeel van de werkgever, tijdelijke werkzaamheden kan verrichten ten behoeve van een project in het belang van de organisatie en medewerker.
5. Indien de boventallige medewerker langer dan drie maanden tijdelijke werkzaamheden verricht, worden er afspraken gemaakt over de duur en het aantal uren per week dat de medewerker wordt ingezet, zodat hij zich voor de overige uren kan richten op het verwerven van een andere baan.
6. Het van- werk- naar- werk-traject duurt maximaal 24 maanden. Deze termijn kan korter zijn indien eerder een passende of geschikte functie intern of extern is gevonden. Een passende of geschikte functie kan ook een functie in deeltijd betreffen.

Artikel 2.5 Einde van het dienstverband

1. Het dienstverband met de boventallige werknemer eindigt ingeval de werknemer kiest voor de transitievergoeding door middel van een beëindigings-/(vaststellings)overeenkomst, waarbij de voor de werknemer geldende fictieve opzegtermijn zal worden gerespecteerd. In de vaststellingsovereenkomst zal worden opgenomen dat het ontslag plaatsvindt op initiatief van de werkgever en dat er geen sprake is van verwijtbaarheid van de werknemer.
2. Voor boventallige werknemers die hebben gekozen voor het van-werk-naar-werk-traject of geen tijdige keuze zoals bedoeld in artikel 2.2.3 hebben gemaakt geldt dat een ontslagvergunning bij UWV zal worden aangevraagd. Het dienstverband zal na het verkrijgen van de ontslagvergunning worden opgezegd. Het dienstverband eindigt:
 - a) ingeval geen functie is gevonden tegen de datum van het einde van het van-werk-naar-werk-traject van 24 maanden, waarbij de opzegtermijn wordt geacht te zijn inbegrepen in de termijn van het van-werk-naar-werk-traject.
 - b) ingeval de werknemer gedurende het van-werk-naar-werk-traject een functie extern aanvaardt per de datum dat de werknemer in een functie bij een externe werkgever aanvangt, met dien verstande dat het dienstverband in alle gevallen uiterlijk eindigt tegen de datum van het einde van het van-werk-naar-werk-traject van 24 maanden.



Hoofdstuk 3 Interne Herplaatsing

Werkgever zal als onderdeel van het van-werk-naar-werktraject eerst onderzoeken of interne herplaatsing mogelijk is.

Artikel 3.1. Interne Vacatures

Als gevolg van de reorganisatie kunnen er interne vacatures ontstaan. Deze vacatures zullen via de gebruikelijke wijze intern worden gepubliceerd waarna medewerkers de gelegenheid krijgen om hun interesse kenbaar te maken.

Vacatures die ontstaan ten gevolge van de reorganisatie worden in principe tegelijkertijd gepubliceerd.

Artikel 3.2. Belangstellingsregistratieformulier

Boventallige medewerkers krijgen de mogelijkheid om hun belangstelling voor vacatures kenbaar te maken via een belangstellingsregistratieformulier waarop zij de vacante functies waar zij interesse in hebben in een voorkeursvolgorde kunnen aangeven.

Artikel 3.3. Selectieprocedure

1. Boventallige medewerkers zullen in elk geval uitgenodigd worden voor een selectiegesprek voor de eerste drie functies waar hun belangstelling conform het belangstellingsregistratieformulier naar uit gaat, indien zij op grond van hun oude functie, opleiding en ervaring in potentie geschikt zouden kunnen zijn voor de vacatures waar hun belangstelling naar uit gaat.
2. Boventallige medewerkers hebben, indien zij naar oordeel van de selectiecommissie, geschikt of binnen een termijn van max. 12 maanden geschikt te maken zijn, voorrang bij het vervullen van vacatures boven niet boventallige medewerkers.
3. De selectiegesprekken worden gevoerd door een selectiecommissie die minimaal bestaat uit de (direct) leidinggevende voor de functie en de personeelsfunctionaris.
4. Een (selectie)assessment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure (ter beoordeling aan de selectiecommissie).
5. Medewerkers die niet in aanmerking komen voor de functie ontvangen schriftelijk en gemotiveerd bericht hierover.
6. De selectiecommissie rapporteert aan de werkgever haar bevindingen en voorstellen tot plaatsing. Indien er geen unaniem voorstel gedaan kan worden informeert de selectiecommissie in haar rapportage de werkgever hier over en motiveert de verschillende opvattingen.
7. Nadat de werkgever een voorgenomen besluit tot plaatsing in de functie heeft genomen, worden de betrokken medewerkers hier schriftelijk over geïnformeerd.
8. Nadat de bezwaartermijn is verstreken resp. ingediende bezwaren zijn afgehandeld zal de werkgever de definitieve besluiten schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan de betrokken medewerkers.

Artikel 3.4. Welgering en ontslag

Indien de betrokken medewerker een aanbod van de werkgever tot herplaatsing in een passende functie afwijst, zullen de consequenties met de betrokken medewerker besproken worden. Volhardt de medewerker in zijn weigering, dan zal de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden ingezet en vervallen de aanspraken op het Sociaal plan.

Hoofdstuk 4 Financiële regeling bij interne herplaatsing

1. De medewerker die als gevolg van de reorganisatie boventallig wordt en intern herplaatst kan worden in een functie met een lagere functieschaal, krijgt de volgende keuzemogelijkheid:
 - A. De medewerker behoudt het recht op het salaris en salarisperspectief zoals dat voor hem gold in de oude functie. De werkgever heeft de verplichting om medewerker, indien in- of extern beschikbaar, een passende of geschikte functie op het oorspronkelijke salarisoniveau aan te bieden. De werknemer heeft de verplichting deze functie te accepteren.
 - B. De medewerker accepteert de nieuwe functie op het lagere functieniveau en kiest voor inschaling in de bij deze functie horende functieschaal, waarbij inschaling plaatsvindt op het salarisbedrag dat zo dicht mogelijk bij het oude salaris ligt met als maximum het maximum schaalbedrag van de nieuwe functieschaal. In deze situatie zal het verschil tussen het oude en nieuwe salaris worden gecompenseerd met een persoonlijke toelage die afgebouwd wordt door periodieke verhogingen, CAO-verhogingen etc. die jaarlijks/periodiek plaatsvinden.

- Indien de medewerker hier voor kiest, op vrijwillige basis, vervalt de verplichting tot het accepteren van iedere zich aandienende functie op het oorspronkelijke salarisoniveau binnen of buiten MTB.
2. De medewerker die in een hoger gewaardeerde functieschaal wordt ingepast, wordt, bij voldoen aan de functie-eisen, conform het geldende promotiebeleid bevorderd naar de nieuwe functieschaal.
 3. Bij een nieuwe functie, resp. een functie waarvan de waardering nog niet heeft plaatsgevonden, wordt uitgegaan van een indicatieve waardering.
 4. Individuele en schriftelijk vastgelegde afspraken, getekend door de directie, over bestaande toelagen worden gerespecteerd.

Hoofdstuk 5 Functie Extern

Artikel 5.1. Inspanningsverplichting en einde dienstverband

1. Ingeval de medewerker intern niet in een functie kan worden herplaatst dienen werkgever en werknemer zich gedurende en in het kader van het van-werk-naar-werk-traject maximaal in te spannen om een functie extern te vinden.
2. Ingeval de medewerker tijdens het van-werk-naar-werk-traject extern een functie aanvaardt wordt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst per de datum dat de medewerker in een functie bij een externe werkgever aanvangt met inachtneming van het gestelde onder artikel 6.1..

Artikel 5.2. Passende functie

1. De werkgever bepaalt of er sprake is van een passende functie in het individuele geval.
2. De werknemer kan tegen de beslissing van de werkgever dat er sprake is van een passende functie bezwaar aantekenen bij de commissie zoals bedoeld in artikel 9.2.

Artikel 5.3. Weigering en ontslag

Indien de betrokken medewerker een aanbod voor een externe passende functie op basis van een arbeidsovereenkomst voor minimaal één jaar met uitzicht op verlenging of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afwijst, zullen de consequenties met de betrokken medewerker besproken worden. Volhardt de medewerker in zijn weigering, dan zal de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden ingezet en vervallen de aanspraken op het Sociaal plan.

Artikel 5.4. Detachering

Detachering, voorafgaande aan een indiensttreding voor onbepaalde tijd, is mogelijk voor de periode van 6 maanden doch uiterlijk tot einde van de termijn van het van-werk-naar-werk-traject. De nieuwe werkgever dient voor aanvang van de detachering schriftelijk te verklaren tegen welke datum hij de boventallige medewerker voor onbepaalde tijd in dienst zal nemen, uitgezonderd de situatie dat de medewerker niet naar behoren functioneert op basis van vooraf bepaalde criteria.

Hoofdstuk 6 Financiële regeling bij functie extern

Artikel 6.1. Vergoeding

1. Een boventallige medewerker die in dienst treedt bij een externe werkgever, heeft recht op uitbetaling van 50% van het salaris (inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage werkgever) van de nog resterende periode van het van-werk-naar-werk-traject. De medewerker heeft dan geen terugkeergarantie.
2. Er bestaat geen recht op een additionele transitievergoeding.
3. Een boventallige medewerker kan, in plaats van de uitbetaling genoemd in lid 1 van dit artikel, een beroep doen op een terugkeergarantie binnen drie maanden na indiensttreding bij een andere werkgever, voor zover die drie maanden vallen binnen de 24 maanden van het van-werk-naar-werk-traject. Alsdan keert de medewerker terug bij werkgever voor de resterende maanden van het oorspronkelijke van-werk-naar-werk-traject. De tijd die de medewerker bij de externe werkgever heeft gewerkt valt dan binnen de 24 maanden van het van-werk-naar-werk-traject. De termijn van 24 maanden wordt dus niet verlengd. Indien de medewerker het dienstverband bij de externe werkgever voortzet en dus niet terugkeert, wordt 50% van de na de drie maanden proefperiode resterende tijd van het van-werk-naar-werk-traject alsnog uitbetaald.

Artikel 6.2. Opleiding

1. Indien voor de nieuwe baan bij een externe werkgever een opleiding als voorwaarde wordt gesteld kan, indien de externe werkgever deze niet vergoedt, de werknemer een verzoek indienen bij werkgever tot vergoeding van de opleiding. De werkgever bepaalt of een vergoeding wordt toegekend en zo ja de hoogte van de vergoeding.

Artikel 6.3. Suppletie bij aanvaarden functie

1. Een boventallige medewerker die binnen de termijn van het van-werk-naar-werk-traject een functie aanvaardt bij een externe werkgever, ontvangt tijdelijk een periodieke aanvulling op het salaris indien het salaris bij de externe werkgever lager is dan het salaris bij MTB.
2. Deze aanvulling wordt verstrekt gedurende een periode van maximaal 3 jaar en kent een afbouwregeling. Gedurende het eerste jaar wordt 75% van het verschil tussen het voormalig uurloon bij MTB en het nieuwe lagere uurloon, aangevuld. Voor het aantal uren van het nieuwe dienstverband, maar nooit meer dan het aantal uren van het oude dienstverband bij MTB. Gedurende het tweede jaar wordt aangevuld tot 50% van het verschil, in het derde jaar tot 25% van het verschil. Steeds gerekend over de uren van het dienstverband bij de nieuwe werkgever, tot maximaal het aantal uren van het oude dienstverband bij MTB.
3. Uitbetaling vindt plaats achteraf na overlegging van de loonstrook.

Hoofdstuk 7 Overige (financiële) regelingen**Artikel 7.1. Kwijtschelding verplichte terugbetalingen van vergoedingen**

Indien een boventallige medewerker zelf ontslag neemt bij MTB of binnen de termijn van het van-werk-naar-werk-traject in dienst treedt bij een externe werkgever worden de terugbetalingsverplichtingen op grond van de bij MTB bestaande opleidingsregeling, kwijtgescholden.

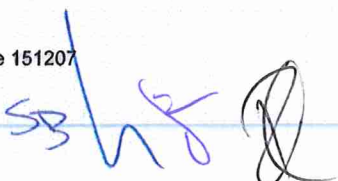
Artikel 7.2. Restant verlof

1. Een boventallige medewerker die uit dienst treedt voordat hij is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden krijgt zijn - per de datum van uitdiensttreding - resterende verloftegoed op de ontslagdatum uitbetaald. De boventallige medewerker wordt niet verplicht zijn verlof op te nemen voorafgaand aan de ontslagdatum of datum waarop hij wordt vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.
2. Indien het dienstverband met de boventallige medewerker eindigt terwijl de medewerker langer dan 6 weken is vrijgesteld van het verrichten van de werkzaamheden wordt het resterende verloftegoed geacht volledig te zijn opgenomen, tenzij het verloftegoed meer bedraagt dan de genoemde 6 weken.
3. In situaties waarin artikel 2 zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de medewerker een verzoek indienen bij de werkgever om te komen tot een redelijke en billijke regeling. De termijn van het van-werk-naar-werk-traject blijft echter ongewijzigd.

Hoofdstuk 8 Remplaçantenregeling

Een niet-boventallige medewerker wordt remplaçant indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Als gevolg van de reorganisatie ontstaat er boventalligheid in de organisatie;
- De niet-boventallige medewerker geeft zelf aan zijn dienstverband te willen beëindigen;
- De niet-boventallige medewerker maakt door zijn vertrek zijn functie vrij voor herplaatsing van een medewerker die als boventallig is aangewezen;
- Er wordt daadwerkelijk een boventallige medewerker op die functie geplaatst.
- De remplaçant kan gebruik maken van de faciliteiten van dit sociaal plan met betrekking tot boventalligheid;
- Het dienstverband van de remplaçant eindigt uiterlijk per datum einde van-werk-naar-werk-traject van de medewerker in wiens plaats de remplaçant boventallig is verklaard door middel van een vaststellingsovereenkomst waarbij geen transitievergoeding is verschuldigd. Dat is dus 24 maanden na de datum waarop de medewerker in wiens plaats de remplaçant komt definitief boventallig is verklaard.
- De werkgever stemt in met de wens van de niet-boventallige medewerker om aangewezen te worden als remplaçant.



Hoofdstuk 9 Bezwarencommissie reorganisatie

Artikel 9.1 Bezwaar

1. Een medewerker die zich niet kan verenigen met voorgenomen besluiten voortvloeiend uit de toepassing van dit Sociaal Plan kan hiertegen bezwaar aantekenen bij de Bezwarencommissie Reorganisatie zoals beschreven in dit hoofdstuk.
2. Deze commissie brengt zwaarwegend advies uit aan de werkgever.
3. Deze bezwarenprocedure laat onverlet dat medewerkers gebruik kunnen maken van de voor hen openstaande rechtsgang.

Artikel 9.2 Samenstelling Bezwarencommissie Reorganisatie

1. De werkgever draagt zorg voor het installeren van een Bezwarencommissie Reorganisatie
2. De bezwarencommissie reorganisatie bestaat uit 3 leden, niet zijnde werkzaam (geweest) bij MTB.
3. Een lid wordt voorgedragen door en neemt zitting namens de werkgever.
4. Een lid wordt voorgedragen door en neemt zitting namens de vakbonden.
5. Het derde lid vervult de rol van voorzitter en wordt gekozen door beide andere leden.
6. MTB voegt de beleidsmedewerker P&O toe als secretaris.

Artikel 9.3 Bezwarenprocedure

1. De medewerker die zich niet kan verenigen met het voorgenomen besluit in het kader van dit sociaal plan, kan dit binnen 15 werkdagen na dagtekening van het voorlopig besluit, schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken bij de bezwarencommissie.
2. Bezwaren dienen binnen 15 werkdagen na dagtekening van het voorgenomen besluit, schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de bezwarencommissie
3. Binnen één week na de datum waarop de bezwarencommissie het bezwaarschrift heeft ontvangen, zal zij een ontvangstbevestiging sturen.
4. De bezwarencommissie brengt binnen 15 werkdagen na het indienen van het bezwaarschrift een zwaarwegend advies uit aan de voorzitter van de Raad van Bestuur. Bij voorkeur unaniem, indien dit niet het geval is dan dient ook het minderheidsstandpunt vermeld te worden.
5. De Raad van Bestuur neemt binnen 15 werkdagen na ontvangst van het advies van de bezwarencommissie een beslissing op het bezwaar. De voorzitter van de Raad van Bestuur deelt deze beslissing onverwijld schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede onder verstrekking van een afschrift van het advies van de bezwarencommissie.

Artikel 9.4 Verplichtingen van de medewerker

De medewerker is verplicht, ook als hij bezwaar aantekent bij de bezwarencommissie reorganisatie, de door werkgever opgedragen (nieuwe) werkzaamheden conform een goed werknemer te verrichten.

Hoofdstuk 10 Slotbepalingen

Artikel 10.1 Individuele arbeidsvoorwaardelijke afspraken

Voor zover arbeidsvoorwaardelijke afspraken met individuele medewerkers schriftelijk zijn vastgelegd, zullen deze gerespecteerd worden, met dien verstande dat deze niet cumulatief zijn ten opzichte van de bepalingen van dit Sociaal Plan.

Artikel 10.2 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever van het bepalingen van het Sociaal Plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

Artikel 10.3 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet beslist de werkgever na overleg met de vakbonden.

Artikel 10.4 Citeertitel

Aan dit Sociaal Plan dient te worden gerefereerd als: "Sociaal Plan MTB 2015-2018".



Datum:

Voor akkoord:

De werkgever

Mr. J. Verwijlen, vz RvB

De vakbonden:

mr. S. Baghat-Ziadi, FNV Overheid

F. Soeren, CNV Connect

W. Kunstek, De Unie