

SOCIAAL PLAN

De ondergetekenden,

1. Buat, Platform voor Molukkers, gevestigd te Utrecht
2. IOC, Inspraakorgaan Chinezen, gevestigd te Utrecht
3. IOT, Inspraakorgaan Turken, gevestigd te Utrecht
4. Lize, Overlegpartner Rijksoverheid Zuid Europese gemeenschappen, gevestigd te Utrecht
5. OCaN, Overlegorgaan Caribische Nederlanders, gevestigd te Den Haag
6. SIO, Surinaams Inspraakorgaan, gevestigd te Utrecht
7. SMN, Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders, gevestigd te Utrecht
8. VON, Vluchtelingen Organisaties Nederland, gevestigd te Amsterdam
9. BSEM, Beheerstichting Samenwerkingsverbanden Etnische Minderheden, gevestigd te Utrecht.

enerzijds en

de Vereniging Abvakabo FNV gevestigd te Zoetermeer,
anderzijds,

Overwegende dat het subsidiebeleid de noodzaak personele gevolgen te regelen; in verband daarmee werkgevers een groep gevormd hebben; Voorgaande zal leiden tot één sociaal plan ten behoeve van alle organisaties. komen volgend sociaal plan overeen.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. **Werkings sfeer**

Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgevers die genoemd worden in aanhef en de werknemers aldaar werkzaam. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen van het besluit van de minister om de subsidie aan genoemde organisaties 100% te staken tegen 01-01-2015, zoals verwoord in de brief van 25 juli 2011.

2. **Begripsbepalingen**

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. **werkgever:** de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 1.2 van de CAO Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD), genoemd in de aanhef onder 1 t/m 9;
- b. **werknemer:** degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan;
- c. **salaris:** het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vergoedingen en/of toelagen en inclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
- d. **plaats van tewerkstelling:** de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- e. **personeelsvergadering:** de bij de werkgevers georganiseerde vergaderingen zoals, bedoeld in artikel 35 b van de WOR;
- g. **reorganisatie:** een reorganisatie zoals bedoeld in artikel 11.5.1 van de Cao;
- h. **boventaligheid:** hiervan is sprake wanneer de arbeidsplaats op grond van het afspiegelingsbeginsel binnen de groep uitwisselbare functies van een werknemer is komen te vervallen en werknemer definitief niet geplaatst wordt in een passende

functie. Van boventalligheid is eerst sprake als dit door de werkgever aan de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed is medegedeeld.

- i. **CAO:** de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
3. **Reorganisatie**
De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen ex artikel 11.5.1 van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
 4. **Plichten van werkgever en van werknemer**
De werkgevers en werknemers, op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal plan.
 5. **Voorkoming onbillijkheid**
In gevallen, waarin deze overeenkomst leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, zullen partijen bij deze overeenkomst in een voor de werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken. Het ter beoordeling voorleggen van een zodanige situatie kan uitsluitend plaatsvinden door een der partijen bij deze overeenkomst.
 6. **Bezwarencommissie**
 1. Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.
 2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - een lid wordt benoemd door de *gezamenlijke* werkgevers;
 - een lid wordt benoemd door Abvakabo FNV;
 - de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.
Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door secretariaat van gezamenlijke werkgevers..
 3. De werknemer kan zich, binnen 2 maanden ná effectuering van het reorganisatieplan schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake de individuele toepassing van dit sociaal plan op de bezwaarde.
 4.
 - a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift.
 - b. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
 - c. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.
 - d. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
 5. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
 6.
 - a. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.
 - b. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed - bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld.

7. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.
8. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
9. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
10. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
11. Voor het bijwonen van een vergadering van de commissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100,- per bezwaarschrift.

7. **Beschikbaarstelling sociaal plan**

De werkgever zal er voor zorgdragen dat elke werknemer een exemplaar ontvangt van dit sociaal plan, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

8. **Inwerkingtreding**

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening.

HOOFDSTUK II: MEDEZEGGENSCHAP

9. **Organisatie- en personeelsformatieplan**

1. De werkgevers zullen schriftelijk aan de personeelsvergaderingen een afbouwplan, eventuele doorstart en andere voorgenomen besluiten voorleggen, dat tenminste omvat:
 - een concreet stappenplan met tijdsfasering voor de effectuering van de reorganisatie;
 - inwisselbaarheid van functies
 - een overzicht van eventuele personele knelpunten op grond van de verschillen tussen de oude en nieuwe situatie;
 - een uitvoeringsplan voor afbouw en eventueel de vervulling van de formatieplaatsen bij de doorgestarte werkgevers.
2. Dit plan dient betrokken te worden bij het advies dat de personeelsvergaderingen uitbrengen op basis van het gestelde in artikel 25, lid 1 van de WOR.
3.
 - a. Indien en voor zover op (onderdelen van) het in lid 1 bedoelde plan het bepaalde in artikel 25, lid 1 van de WOR niet van toepassing is, dient de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen over het plan.
 - b. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van het plan.
 - c. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht.
 - d. Binnen 14 dagen nadat het advies is uitgebracht wordt daaromtrent tenminste éénmaal overleg gevoerd in een overlegvergadering, waaraan wordt deelgenomen door de bestuurder in de zin van de WOR en de betreffende personeelsvergadering.
 - e. Ten aanzien van deze adviesprocedure wordt het gestelde in artikel 26 van de WOR van toepassing verklaard.
 - f. Nadat het overleg als genoemd in sub d is gevoerd, stelt de werkgever het plan definitief vast en brengt dit ten kennis van de betreffende personeelsvergadering.

HOOFDSTUK III: MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELLEN TER VOORKOMING VAN GEDWONGEN ONTSLAGEN

10. **Terugbetalingsverplichtingen**

Indien een werknemer ontslag neemt en een terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten, ouderschapsverlof, verhuiskosten pc-privé of fietsenplan op hem van toepassing zou zijn, wordt deze verplichting kwijtgescholden.

11. **Faciliteiten ten behoeve van een nieuwe werkkring**

1. Een werknemer wordt desgevraagd verlof met behoud van salaris toegekend voor het voeren van sollicitatiegesprekken. Indien de werkgever daarom verzoekt zal de werknemer een oproep voor het sollicitatiegesprek overleggen.
2. De werkgever zal de werknemer, indien deze daarom verzoekt, niet binden aan de opzegtermijn.
3. De werknemer zal desgevraagd buitengewoon verlof zonder behoud van salaris worden verleend gedurende maximaal twee maanden, met het doel gedurende deze periode een proeftijd bij een nieuwe werkgever door te brengen. Indien de werknemer bij de werkgever terugkeert, draagt de werkgever er zorg voor dat ook over de periode van het buitengewoon verlof de pensioenopbouw volledig wordt voortgezet.
4. De werknemer zal desgevraagd gebruik kunnen maken van outplacementfaciliteiten, uit te voeren door een erkend bureau dat met instemming van de werknemer wordt gecontracteerd. De tijdsbesteding wordt, voor zover deze binnen de reguliere werktijden van betrokkene vallen tot de arbeidsduur gerekend; reis- en verblijfkosten zijn voor rekening van de werkgever.
5. De werknemer die, als voorwaarde voor aanneming bij een andere werkgever een om- of bijscholingscursus dient te volgen, krijgt, indien de werknemer daarom gemotiveerd verzoekt, de kosten van die cursus van de werkgever vergoed tot een maximum van € 5.000,-. Hij mag daarvan in de sollicitatieprocedure melding maken.

12. **Jubileumuitkering**

De werkgever zal aan de werknemer die ontslag neemt en die binnen twaalf maanden na de ontslagdatum recht zou hebben op een jubileumuitkering, bij diens vertrek deze uitkering aan hem uitbetalen, tenzij de werknemer een nieuw dienstverband aangaat met een andere werkgever die valt onder de CAO.

13. **Vertrekpremie**

De werknemer die volledig ontslag neemt ontvangt van de werkgever een bruto-uitkering ineens ter grootte van de neutrale kantonrechterformule zoals gold vóór 1 januari 2009.

HOOFDSTUK IV AANVULLENDE BEPALINGEN BIJ GEDWONGEN ONTSLAGEN

14. **Overbruggingsperiode**

1. Voor alle werknemers, ongeacht de aard van het dienstverband geldt dat gedurende het dienstverband, na schriftelijke boventalligverklaring, zoveel als mogelijk zijn oude functie vervuld zal worden. De *gedwongen* ontslagdatum is niet eerder dan 31-

12-2014. Werkgevers zijn verplicht tijdig maatregelen te nemen om de arbeidsovereenkomsten tijdig te kunnen beëindigen met in achtneming van de geldende opzegtermijn gedurende deze periode.

2. De werknemer krijgt bij het vinden van een passende functie buiten de organisatie ondersteuning. De ondersteuning, waaronder tenminste wordt begrepen een arbeidsmarktscan waarin de arbeidsmarktfitheid van de werknemer wordt bepaald en op basis daarvan een traject op maat, wordt uitgevoerd door een professioneel bureau. De keuze voor het professioneel bureau heeft zowel de instemming van werkgever als van werknemer.
3. Gezien het verdwijnen van de gehele sector zal waarschijnlijk omscholing aan de orde komen. Derhalve kan scholing deel uitmaken van het bedoelde traject in lid 2 van dit artikel.
4. De tijd besteed aan het genoemde in lid 2 en 3 wordt tot de arbeidstijd gerekend. De kosten tot € 12.000,- exclusief BTW zijn voor rekening van de werkgever.
5. Indien het traject nog niet is afgerond kan de werknemer ook na zijn ontslag gebruik blijven maken van de faciliteiten.

15. **Interne vacaturestelling**

Indien blijkt dat binnen een termijn van twee jaar na de feitelijke effectivering van de reorganisatie een vacature ontstaat bij een doorgestarte organisatie, neemt de werkgever de volgende bepalingen in acht:

- a. de vacature wordt onder de aandacht gebracht van degenen die als gevolg van de in de aanhef genoemde situatie zijn ontslagen;
- b. indien binnen een termijn van twee weken de onder a. genoemde vacaturestelling geen kandidaten heeft opgeleverd, is de werkgever gerechtigd over te gaan tot externe werving.

16. **Buitengewoon verlof met behoud van salaris**

1. De werkgever kan de werknemer, aan wie ontslag is aangezegd en voor wie tot de ingang van het ontslag geen passend werk voorhanden is, bijzonder verlof met behoud van salaris verlenen tot het moment van feitelijke ingang van het ontslag.
2. De werkgever kan de werknemer, voor wie tijdelijk geen passend werk voorhanden is, gedurende deze periode bijzonder verlof met behoud van salaris verlenen.
3. De werknemer, aan wie bijzonder verlof met behoud van salaris is verleend, behoudt alle rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan en de CAO.

17. **Financiële aanspraken bij ontslag**

1. Aan de werknemer, die wordt ontslagen, wordt op grond van artikel 11.6 en bijlage 9.2 van de cao W&MD een financiële tegemoetkoming toegekend. Desgewenst kan de werknemer er voor kiezen de aanspraken uit artikel 11.6 lid 2 in gelijke delen van 1/12^e extra toegevoegd te krijgen aan de aanvullingen zoals bedoeld in artikel 11.6 lid 4b van de Cao
2. De werknemer, die na een gedwongen ontslag gedurende de periode waarin aanspraak op aanvulling ww-uitkering bestaat, heeft in geval van volledige vrijwillige voortzetting van de deelname in de PFZW-pensioenregeling, als tegemoetkoming in de kosten hiervan, gedurende de aanvullingsperiode, recht op het volledige werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor hem/haar over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was,

respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, als deze wijziging reeds in die maand van kracht was geweest.

18. Premie bij vroegtijdig vertrek

Aan de werknemer die zelf ontslag neemt voor de ontslagdatum een vergoeding worden verstrekt die overeenkomt met de neutrale kantonrechterformule.

HOOFDSTUK V: SLOTBEPALING

19. Slotbepaling

Indien aanvullende besluiten door de minister bij werkgevers afzonderlijk leiden tot personele gevolgen in 2013 en 2014 zullen partijen tijdig de consequenties voor dit sociaal plan bespreken en aanvullende afspraken maken om tot een oplossing te komen, zonodig in afwijking van artikle 14. Indien een werkgever plannen ontwikkelt voor een doorstart zal tevens met over de personele gevolgen overleg worden gepleegd met Abvakabo FNV

Aldus overeengekomen te Utrecht op (datum)

BUAT, namens deze:

.....

IOC, namens deze:

.....

IOT, namens deze:

.....

OCaN, namens deze:

.....

SIO, namens deze:

.....

SMN, namens deze:

.....

VON, namens deze:

.....

BSEM, namens deze:

.....

Abvakabo FNV, namens deze:

.....