



CURAMARE

# **Stichting CuraMare**

## **Sociaal Plan 2012-2017**

***12 april 2012***

## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	4
<b>2. Doel en uitgangspunten</b>	6
2.1 Doel sociaal plan	6
2.2 Algemene uitgangspunten	6
<b>3. Algemene bepalingen</b>	8
3.1 Werkingssfeer	8
3.2 Geldigheidsduur	8
3.3 Hardheidsclausule	8
3.4 Interpretatie	8
3.5 Wet maatschappelijke ondersteuning	8
3.6 CAO's binnen CuraMare	8
<b>4. Begripsbepalingen</b>	9
<b>5. Overplaatsing</b>	11
5.1 Definitie overplaatsing	11
5.2 Regels bij overplaatsing	11
<b>6. Boventaligheid en herplaatsen</b>	12
6.1 Opstellen en vaststellen schriftelijk plan	12
6.2 Invulling en procedure formatieplaatsenplan	12
6.3 Vaststellen boventaligheid / herplaatsingskandidaten	12
6.4 Anciënniteit	12
6.5 Belangstellingsregistratie	12
6.6 Rechten en plichten bij herplaatsing	13
6.7 Functieaanbod	13
6.8 Regeling vergoeding woon-werkverkeer bij toename afstand woon-werkverkeer	14
6.9 Duur van het herplaatsingstraject	14
6.10 Functiebegeleiding	14
6.11 Vacaturestelling	14
6.12 Procedure bij weigering of niet geschiktheid	15
6.12.1 Weigering passend functieaanbod door werknemer	15
6.12.2 Procedure bij niet geschiktheid voor nieuwe functie	15
6.13 Tijdelijke plaatsing / detachering	15
<b>7. Arbeidsvoorwaarden</b>	17
7.1 Overgang CAO	17
7.2 Salaris bij hogere/gelijkwaardige functie binnen dezelfde CAO binnen CuraMare	18
7.3 Salaris bij lagere functie/ geschikte functie	18
7.3.1 Salaris bij lagere functie binnen dezelfde CAO binnen CuraMare	18
7.3.2 Salaris bij geschikte functie binnen dezelfde CAO binnen CuraMare	19
7.3.3 Salaris bij lagere functie in andere CAO	19
7.3.4 Salaris bij geschikte functie in andere CAO	19
7.4 Onregelmatigheidstoelage	20
7.5 Werken in deeltijd	20
7.6 Jubilea	20

<b>8. Mobiliteitsbevorderende maatregelen</b>	21
8.1 Algemeen	21
8.2 Om- en bijscholing	21
8.3 Studiekosten	21
8.4 Opzegtermijn	21
8.5 Sollicitatie	21
8.6 Vrijstelling van werk	21
8.7 Terugkeergarantie	21
8.8 Reiskosten	22
8.9 Outplacement	22
8.10 Loonsuppletie	22
8.11 Verhuiskosten	22
8.12 Referenties en getuigschrift	22
8.13 Voorstellen door de werknemer of werkgever	23
8.14 Mobiliteitspremie	23
<b>9. Adviescommissie Sociale Begeleiding</b>	24
9.1 Taak	24
9.2 Verplichte adviesaanvragen	24
9.3 Samenstelling	24
9.4 Bevoegdheden	24
9.5 Reglement	24
9.6 Geheimhouding	25
9.7 Belangenbehartiging	25
<b>10. Slotbepalingen</b>	26
10.1 Afname diensten van Stichting Ondersteunende diensten CuraMare (ODCM)	26
<b>Ondertekening</b>	27

## 1. Inleiding

CuraMare is een zorgconcern van waaruit ziekenhuiszorg, verloskundige zorg, verpleging, verzorging en thuiszorg worden aangeboden. Stichting CuraMare is een zogenaamde bestuursstichting en is bestuurder van Stichting Het Van Weel-Bethesda Ziekenhuis, Stichting Zorg en Verpleging Goeree-Overflakkee (ZVGO), Stichting Natalia en Stichting Ondersteunende Diensten CuraMare, welke werkgevers zijn (hierna tezamen te noemen: CuraMare).

In 2005 zijn zes identieke sociale plannen opgesteld voor de toenmalige werkgevers binnen ZORGsaam, thans CuraMare. In 2009 is de juridische structuur van ZORGsaam gewijzigd, hetgeen mede aanleiding is geweest de huidige sociale plannen te herzien en aan te passen aan de actualiteit en te komen tot een sociaal plan voor geheel CuraMare.

Dit gewijzigde sociaal plan is tot stand gekomen na overleg tussen de Raad van Bestuur en de betrokken werknemersorganisaties, met als doel op adequate en zorgvuldige wijze in te kunnen spelen op veranderingen in de organisatie, voortkomende uit in- externe ontwikkelingen. Alle betrokkenen achten het van groot belang dat bij dergelijke veranderingen optimaal recht wordt gedaan aan zowel de continuïteit van de bedrijfsvoering als aan de (rechts) positie van de werknemers.

In de komende jaren zullen regelmatig vernieuwingen en veranderingen plaatsvinden binnen CuraMare. Op diverse locaties van ZVGO zal nieuwbouw plaatsvinden, hetgeen ook gevolgen heeft voor de wijze van zorg- en dienstverlening aan onze cliënten en inrichting van de bedrijfsprocessen.

Zowel het ziekenhuis als ZVGO hebben te maken met (gedeeltelijke) marktwerking. Dit betekent voor de interne organisatie dat er optimale dienstverlening moet zijn tegen concurrerende prijzen. Dit vraagt efficiëntie en doelmatigheid in de bedrijfsvoering. Tevens worden hoge eisen worden gesteld aan de kwaliteit van zorg en zal de keuzevrijheid van de cliënt een steeds prominentere plaats innemen. De (gedeeltelijke) marktwerking kan ook gevolgen hebben voor de Stichting Ondersteunende Diensten CuraMare.

Bij alle veranderingen is het van belang dat de zorg voor en de (rechts)positie van de werknemers binnen CuraMare alle aandacht heeft. Uitgangspunt hierbij is goed werkgeverschap. CuraMare brengt dit tot uitdrukking door de mensen die binnen CuraMare werken te respecteren om wat ze doen en dat op waarde te schatten en wil ieders talenten zo optimaal mogelijk benutten en behouden. CuraMare zal haar medewerkers stimuleren in hun persoonlijke ontwikkeling en hen faciliteiten bieden voor onder andere opleiding en het behoud van uitdagend werk. CuraMare vraagt daarbij van haar werknemers betrokkenheid, professionaliteit en permanente ontwikkeling. Gemotiveerde en goed opgeleide medewerkers zijn van essentieel belang om de gewenste kwaliteit van zorg- en dienstverlening te kunnen bieden aan onze cliënten.

In dit sociaal plan worden de sociale gevolgen voor werknemers van veranderingen binnen CuraMare geregeld.

De intentie hierbij is de voordelen van één organisatie zoveel mogelijk te benutten, hetgeen het volgende inhoudt:

- het benutten van herplaatsingsmogelijkheden binnen geheel CuraMare met daarmee een grotere kans op behoud van werk en arbeidsvoorwaarden;
- wanneer een werknemer door overplaatsing dan wel herplaatsing overgaat van de ene naar de andere rechtspersoon, dan krijgt hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden. De werknemer behoudt zijn opgebouwde dienstjaren; de aanvangsdatum dienstverband blijft gehandhaafd. Uitgangspunt is dat de werknemer onder de bij de nieuwe werkgever van toepassing zijnde CAO gaat vallen.



## CURAMARE

- ingeval een werknemer op eigen initiatief in dienst treedt bij een andere werkgever binnen CuraMare hij dit eveneens kan doen met behoud van opgebouwde dienstjaren. Uitgangspunt daarbij is dat de werknemer onder de CAO gaat vallen welke van toepassing is op de nieuwe werkgever.

CuraMare wil een klimaat scheppen waarbinnen werknemers zich met vertrouwen kunnen blijven richten op hun toekomst en de toekomst van CuraMare.



## 2. Doel en uitgangspunten

### 2.1 Doel sociaal plan

Dit sociaal plan heeft als doel om sociale gevolgen (arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele) voor één of meer werknemer(s) die voortvloeien uit organisatieveranderingen binnen CuraMare, zoveel mogelijk op te vangen. Het sociaal plan voorziet daartoe in een serie maatregelen, in aanvulling op de geldende CAO's, die goed werkgeverschap moeten borgen maar tevens gebaseerd zijn op het beginsel van eigen verantwoordelijkheid van werknemers.

### 2.2 Algemene uitgangspunten

- a. Het sociaal plan is gericht op behoud van werkgelegenheid door het optimaal benutten van de mogelijkheden tot interne herplaatsing binnen CuraMare. Op basis van vrijwilligheid kan, na overleg tussen werkgever en werknemer, ook sprake zijn van het zoeken naar ander werk buiten CuraMare. Er zullen als gevolg van organisatieveranderingen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij er sprake is van een uitzonderingssituatie als omschreven in artikel 6.12.
- b. Werkgever en de individuele werknemer hebben de wederzijdse verplichting zich optimaal in te spannen bij het zoeken naar werk in geval van herplaatsing bij boventaligheid.
- c. De werknemer dient te werken in een functie waarin hij optimaal kan functioneren en die aansluit bij zijn belangstelling, capaciteiten en competenties.
- d. Individuele afspraken die in positieve zin afwijken van het gestelde in dit sociaal plan blijven van kracht evenals individuele afspraken die voortvloeien uit een eerder sociaal plan.
- e. Indien zich gewijzigde omstandigheden voordoen met sociale gevolgen voor werknemers die in dit sociaal plan niet zijn voorzien, zal tijdig overleg worden gevoerd met de werknemersorganisaties. Werkgever zal in ieder geval tijdig in overleg treden met betrokken werknemersorganisaties in geval van fusie, overgang van onderneming, overname en/of gehele of gedeeltelijke sluiting teneinde de toepasselijkheid van het sociaal plan te bespreken.
- f. Indien zich, naar gezamenlijk oordeel van partijen, onvoorziene omstandigheden voordoen, zoals ingrijpende en omvangrijke bezuinigingsmaatregelen, waardoor van de werkgever niet kan worden verlangd zich aan het sociaal plan te houden, zullen de bij dit plan betrokken partijen tijdig in overleg treden teneinde tot een oplossing te komen, zoals het overeenkomen van een aangepast sociaal plan.
- g. Er zal geen verdringing van hoger opgeleiden respectievelijk hogere functieniveaus naar lagere functieniveaus plaatsvinden.
- h. Veranderingen die worden doorgevoerd dienen voor de direct betrokkenen duidelijk te zijn. Aan de werknemers zal voldoende tijd en gelegenheid worden geboden om zich vooraf goed te informeren over organisatieveranderingen. Gedurende organisatieveranderingstrajecten zullen zowel de direct betrokken werknemers als de ondernemingsraad door werkgever periodiek worden geïnformeerd over de ontwikkelingen en de stand van zaken. Werkgever informeert de betrokken werknemersorganisaties in deze op hoofdlijnen tijdens het jaarlijks overleg, of zoveel eerder indien nodig.
- i. Bij organisatieveranderingen van enige omvang treft de werkgever in de begroting en/of jaarrekening een voorziening die een goede uitvoering van de regelingen in dit sociaal plan mogelijk maakt.
- j. Iedere werknemer moet goed zijn geïnformeerd over de rechten en plichten die van toepassing zijn en over de voorzieningen waarop een beroep kan worden gedaan. De werkgever zal daartoe het sociaal plan beschikbaar stellen aan de bij een



organisatieverandering betrokken werknemers. Het sociaal plan is tevens voor alle werknemers digitaal te raadplegen op intranet.

- k. Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers die door persoonlijke omstandigheden in een kwetsbare situatie verkeren. De werkgever zal zich daarbij richten op het optimaal aanpassen van functies, werkplek en arbeidstijden aan de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer, voor zover dat in redelijkheid van de werkgever verlangd kan worden.
- l. Er kan een situatie ontstaan dat een werknemer niet inpasbaar is in de nieuwe situatie na een organisatieverandering, terwijl hem ter zake geen verwijt treft. Werkgever en werknemer komen dan op basis van maatwerk (als bedoeld in artikel 8.13) tot een oplossing waarin beide partijen zich kunnen vinden.





### 3. Algemene bepalingen

#### 3.1 Werkings sfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de werknemers van werkgever die sociale (arbeidsvoorwaardelijke en/of rechtspositionele) gevolgen ondervinden bij organisatieveranderingen.

#### 3.2 Geldigheidsduur

Dit sociaal plan treedt in werking op de datum van ondertekening en is geldig voor een periode van vijf jaar. Partijen kunnen in onderling overleg dit sociaal plan tussentijds wijzigen. Uiterlijk een half jaar voor de expiratedatum zullen partijen in overleg treden over een eventuele verlenging van dit sociaal plan. Garanties met een langere geldigheidsduur dan dit sociaal plan worden ook nadien gehandhaafd. Indien niet een half jaar voor de expiratedatum door één der partijen wordt opgezegd, zal de geldigheidsduur automatisch met een jaar worden verlengd.

In periodiek overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties, minimaal eenmaal per jaar, wordt het sociaal plan als vast agendapunt besproken.

#### 3.3 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van dit sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de werkgever, na eventueel ingewonnen advies bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding, in een voor de werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken.

#### 3.4 Interpretatie

Interpretatie van dit sociaal plan is voorbehouden aan partijen bij dit sociaal plan. In geval van een interpretatieverschil treden partijen in overleg.

#### 3.5 Wet maatschappelijke ondersteuning

Organisatieveranderingen en/of vermindering of beëindiging van werkzaamheden die het directe gevolg zijn van een aanbesteding in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) vallen nadrukkelijk niet onder de werking van dit sociaal plan. Werkgever zal in dergelijke gevallen tijdig in overleg treden met de betrokken werknemersorganisaties om nadere afspraken te maken.

#### 3.6 CAO's binnen CuraMare

De volgende CAO's/arbeidsvoorwaardenregelingen zijn van kracht binnen CuraMare:

- CAO Ziekenhuizen
- CAO Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT)
- Regeling KNOV 2012 (tot datum fusie Stichting Natalia met Stichting Het Van Weel-Bethesda ziekenhuis)

Bij organisatieveranderingen waarbij organisatieonderdelen worden verplaatst en/of geïntegreerd binnen CuraMare wordt door werkgever na overleg met de Ondernemingsraad een keuze gemaakt voor een CAO en is het bepaalde in artikel 7.1 van dit sociaal plan, afspraken overgang CAO van toepassing.



## 4. Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

**Werkgever:** alle stichtingen waarvan Stichting CuraMare statutair bestuurder is, zijnde Stichting Het Van Weel-Bethesda Ziekenhuis, Stichting Zorg en Verpleging Goeree-Overflakkee, Stichting Ondersteunende Diensten CuraMare en Stichting Natalia. De werkgever wordt vertegenwoordigd door de Raad van Bestuur van CuraMare.

**Werknemer:** de persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een (leer)arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever tenzij betrokkene:

- a. de ouderdomspensioen gerechtigde leeftijd heeft bereikt, tenzij in voorafgaand overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen;
- b. lid van de Raad van Bestuur is;
- c. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen;
- d. incidenteel werkzaamheden verricht op afroep;
- e. uurdocent is (en geen arbeidsovereenkomst heeft afgesloten met een werkgever vallend onder CuraMare);
- f. bij de werkgever werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
- g. is aangesteld voor het als zelfstandige of in opdracht op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten.

**Organisatieverandering:** een wijziging van de organisatie (of organisatorische eenheid) met sociale (arbeidsvoorwaardelijke en/of rechtspositionele) gevolgen voor een of meer werknemers als gevolg van een besluit door of namens de Raad van Bestuur.

**Herplaatsingskandidaat:** een werknemer van wie de functie is komen te vervallen of komt te vervallen en die nog niet geplaatst is in een passende functie.

**Re-integratiekandidaat:** de werknemer die door (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid in een andere / aangepaste functie moet worden geplaatst.

**Dienstjaren (anciënniteit):** de aaneengesloten periode, welke niet langer dan drie maanden onderbroken is geweest, doorgebracht bij de huidige werkgever of haar rechtsvoorganger(s), dan wel bij een andere werkgever binnen CuraMare.

**Anciënniteitsbeginsel:** de werknemer met de meeste dienstjaren komt als eerste in aanmerking voor plaatsing binnen het formatieplaatsenplan.

**Functie:** het geheel van werkzaamheden dat de werknemer volgens zijn of haar functiebeschrijving verricht met de daarbij behorende bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

**Formatieplaatsenplan:** een ten behoeve van de nieuwe organisatorische situatie op te stellen indicatief overzicht van functies en formatieplaatsen met een korte omschrijving van eisen, inhoud en niveau van alle functies, welke tevens omvat de functies met bijbehorende formatie in de huidige situatie.

**Dezelfde functie:** de functie die met de werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen.



**Passende functie:** een functie die, gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden alsmede de omvang van het huidige dienstverband redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen. Hierbij wordt maximaal een uur reistijd enkele reis voor woon-werkverkeer op basis van openbaar vervoer als passend beschouwd, tenzij met de werknemer wordt overeengekomen dat dit meer kan zijn, of de werknemer in de huidige situatie al meer reistijd heeft. Een passende functie kan een hoger, een gelijk alsook een lager, maar dan maximaal één FWG-niveau lager, salarisniveau hebben.

**Uitwisselbare functies:** functies die naar inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

**Nieuwe functie:** een functie die niet voorkwam in het oude formatieplaatsenoverzicht van voor de organisatieverandering. Voor de beoordeling zal naar de functie worden gekeken in termen van functie inhoud, functie-eisen en FWG-inschaling.

**Geschikte functie:** een functie die de werknemer bereid is te aanvaarden en die niet valt onder het domein van de passende functie

**Hogere functie:** een functie die in een hogere functiegroep conform FWG is ingedeeld.

**Lagere functie:** een functie die in een lagere functiegroep conform FWG is ingedeeld.

**Adviescommissie Sociale Begeleiding:** een door de werkgever ingestelde paritair samengestelde adviescommissie die uitsluitend op verzoek van de werkgever of een werknemer adviseert over de toepassing van het sociaal plan.



## 5. Overplaatsing

### 5.1 Definitie overplaatsing

Overplaatsing is aan de orde als de oorspronkelijke functie van de werknemer blijft bestaan, maar, ten gevolge van een organisatieverandering, moet worden uitgeoefend binnen een andere afdeling en/of op een andere locatie of bij een andere werkgever binnen CuraMare.

### 5.2 Regels bij overplaatsing

Indien er sprake is van overplaatsing gelden de volgende regels:

- a. Overplaatsing geschiedt op basis van het formatieplaatsenplan. Indien de functie "verhuist" volgt de werknemer de functie.
- b. De werkgever zal eerst de mogelijkheden nagaan voor overplaatsing naar een andere afdeling dan wel locatie binnen de huidige werkgever en indien dit niet mogelijk blijkt, kan werkgever besluiten dat overplaatsing naar een andere werkgever binnen CuraMare plaatsvindt. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de aansluiting van de identiteit dan wel levensovertuiging van de werknemer bij de grondslagen van de diverse locaties / stichtingen.
- c. In geval het een overplaatsing betreft naar een andere werkgever binnen CuraMare betekent dit dat werknemer formeel uit dienst treedt bij huidige werkgever. Op hetzelfde moment treedt werknemer in dienst bij de nieuwe werkgever. De oorspronkelijke datum van indiensttreding blijft gehandhaafd.
- d. Indien bij overplaatsing sprake is van overgang werkgever en dien ten gevolge overgang CAO, dan treedt artikel 7.1 van dit sociaal plan in werking (overgang CAO).
- e. Indien ten gevolge van de overplaatsing een grotere afstand woon-werkverkeer voor de werknemer ontstaat, zal de volgende overgangsregeling worden toegepast: voor het aantal extra kilometers woon-werkverkeer, dat ontstaat door de wijziging van standplaats wordt gedurende een periode van drie jaar na ingang van de wijziging van standplaats de fiscaal maximaal onbelaste kilometervergoeding toegekend (peil 2012: € 0,19 netto per kilometer), een en ander op basis van het aantal gewerkte dagen.
- f. Indien de werknemer binnen een periode van een jaar na de datum van overplaatsing ten gevolge van de overplaatsing verhuist naar een woonplaats welke dichter is gelegen bij de nieuwe standplaats, dan merkt de werkgever de werknemer aan als verhuisplichtig en wordt een verhuiskostenvergoeding toegekend, waarbij als voorwaarde geldt dat dient te worden voldaan aan de hiervoor geldende fiscale bepalingen.
- g. De werknemer is gehouden om in alle redelijkheid mee te werken aan een voorgestelde overplaatsing.
- h. Ingeval werknemer en werkgever middels overleg niet tot overeenstemming komen over de overplaatsing, neemt de werkgever eerst een voorlopig besluit. De werknemer kan hierover binnen een maand advies vragen aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding, zoals beschreven in hoofdstuk 9 van dit sociaal plan, waarna de werkgever op basis van het door de commissie uitgebrachte advies een definitief besluit neemt. Indien de werknemer zich binnen de gestelde termijn niet wendt tot de Adviescommissie wordt het besluit definitief.



## 6. Boventaligheid en herplaatsen

### 6.1 Opstellen en vaststellen schriftelijk plan

Bij organisatieveranderingen wordt door de verantwoordelijke manager van de desbetreffende organisatorische eenheid of door of namens de Raad van Bestuur een schriftelijk plan inclusief organisatiestructuur, formatieoverzicht, een formatieplaatsenplan, een implementatieplan en een tijdsplan opgesteld. In het formatieplaatsenplan wordt aangegeven of er sprake is van boventaligheid en als gevolg hiervan herplaatsing. De nieuwe organisatiestructuur en het formatieplaatsenplan kunnen in fasen worden opgezet bij een gefaseerde uitvoering van de organisatieverandering.

Het plan ten behoeve van de organisatieverandering wordt ter besluitvorming voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Het plan wordt door de Raad van Bestuur ter advisering voorgelegd aan de Ondernemingsraad waarna het plan vastgesteld wordt door de Raad van Bestuur. Dit plan wordt, inclusief de consequenties van de wijziging, tijdig gecommuniceerd met de betrokken werknemers door middel van één of meerdere informatiebijeenkomsten, door middel van het reguliere werkoverleg en door middel van nieuwsbrieven en overige communicatiemiddelen.

### 6.2 Invulling en procedure formatieplaatsenplan

Nadat het formatieplaatsenplan is vastgesteld worden de functies ingevuld, beginnend bij de leidinggevenden. De werkgever zal passende functies aanbieden aan werknemers die als boventalig zijn aangemerkt. Nieuwe functies voortvloeiende uit de reorganisatie worden bekend gemaakt binnen het formatieplaatsenplan en worden in eerste instantie aangeboden aan re-integratiekandidaten en herplaatsingskandidaten.

### 6.3 Vaststellen boventaligheid / herplaatsingskandidaten

Boventaligheid kan ontstaan doordat:

- de functie van de werknemer in de nieuwe organisatiestructuur/ personeelsformatie is komen te vervallen
- de benodigde formatie voor een bepaalde functie afneemt
- de functie zodanig wijzigt dat in feite van een vervallen functie moet worden gesproken.

De boventalige werknemer krijgt de status van herplaatsingskandidaat. Dit wordt door werkgever schriftelijk bevestigd aan werknemer.

De herplaatsingskandidaten worden op een herplaatsingslijst geplaatst. Deze herplaatsingslijst wordt beheerd door de dienst P,O&O met als doel dat bij vacatures deze kandidaten (na re-integratiekandidaten) als voorkeurskandidaten worden aangemerkt.

### 6.4 Anciënniteit

Het boventalig stellen van een werknemer geschiedt op basis van het anciënniteitbeginsel. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren geldt naast de datum van indiensttreding de datum waarop het desbetreffende formatieplaatsenplan is vastgesteld als peildatum. Indien het toepassen van het anciënniteitbeginsel in een specifieke organisatieverandering tot continuïteits- of organisatorische problemen leidt, zal de werkgever tijdig in overleg treden met de betrokken werknemersorganisaties teneinde te komen tot een passende oplossing.

### 6.5 Belangstellingsregistratie

Met iedere herplaatsingskandidaat wordt een belangstellingsgesprek gevoerd. In dit gesprek wordt de herplaatsingskandidaat naar zijn of haar voorkeur gevraagd. Er kunnen wederzijds geen rechten worden ontleend aan de belangstellingsregistratie. De voorkeur, inclusief motivatie, worden op een belangstellingsformulier geregistreerd en getekend door beide partijen. Het belangstellingsonderzoek wordt binnen vier weken afgerond, na de datum



waarop de werknemer formeel is geïnformeerd over zijn of haar status als boventallige werknemer.

## 6.6 Rechten en plichten bij herplaatsing

De werkgever is verplicht zich optimaal in te zetten om een geslaagde herplaatsing zo goed mogelijk te realiseren en daarbij de condities te creëren en faciliteren (zoals opleiding en begeleiding) die de kans van slagen optimaal maken.

Als uitgangspunt geldt dat wordt gestreefd een boventallige werknemer te plaatsen in een passende functie. Werknemers die op het moment van de organisatieverandering voldoen aan de gestelde functie-eisen op grond van kennis, ervaring en/of opleiding hebben voor de plaatsing voorrang op werknemers die op het moment van de organisatieverandering nog niet voldoen aan de gestelde functie-eisen, maar binnen een periode van maximaal twaalf maanden wel aan de gestelde functie-eisen kunnen gaan voldoen.

Indien meerdere herplaatsingskandidaten op het moment van de organisatieverandering voldoen aan de gestelde functie-eisen geldt het anciënniteitbeginsel.

Aanbieding van een lagere functie geschiedt slechts indien een aanbod van dezelfde respectievelijk gelijkwaardige functie niet mogelijk is; dit ter beoordeling van de werkgever.

De werknemer is gehouden om in alle redelijkheid mee te werken aan, naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijke om-, her- en bijscholing. De volledige kosten en tijd hiervan komen voor rekening van de werkgever, zonder terugbetalingsverplichting voor de werknemer.

In beginsel is het herplaatsingstraject gericht op herplaatsing bij de werkgevers, vallend onder Stichting CuraMare. Indien de interne arbeidsmarkt zich hiervoor echter niet leent, kan het herplaatsingstraject zich daarnaast dan wel volledig richten op de externe arbeidsmarkt door outplacement en/of omscholing, dit op basis van vrijwilligheid, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.2.

## 6.7 Functieaanbod

Indien aan de werknemer een passende functie wordt aangeboden, wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- a. dezelfde functie - een aanbod van dezelfde functie kan niet worden geweigerd door de werknemer;
- b. een uitwisselbare functie;
- c. een hogere functie, die is ingeschaald in een hogere functiegroep;
- d. een lagere functie, die één functiegroep lager is ingedeeld, met dien verstande dat bij een eventuele volgende organisatieverandering aan desbetreffende werknemer geen functie kan worden aangeboden die één functiegroep lager is ingedeeld dan de reeds eerder aangeboden en overeengekomen lagere functie.

Indien geen passende functie aanwezig is, kan de werkgever de werknemer een geschikte functie aanbieden.

Indien uit het belangstellingsgesprek is gebleken dat een boventallige werknemer een als nieuw aangemerkte functie ambieert, zal desbetreffende werknemer door werkgever worden uitgenodigd voor een gesprek. Indien uit het gesprek blijkt dat de als nieuw aangemerkte functie passend is voor desbetreffende werknemer zal deze functie worden aangeboden aan desbetreffende werknemer. Indien de als nieuw aangemerkte functie passend blijkt voor een of meer boventallige werknemers, is het anciënniteitbeginsel van toepassing. Indien uit de belangstellingsgesprekken is gebleken dat een als nieuw aangemerkte functie niet kan worden aangeboden aan boventallige werknemers en niet kan worden aangeboden aan re-integratiekandidaten, zal voor desbetreffende functie(s) een sollicitatieprocedure worden opgestart.



Indien ten gevolge van het aanvaarden van een functie een wijziging optreedt van werktijden en/of locatie en/of standplaats en/of werkgever binnen CuraMare ten opzichte van de vorige functie van een werknemer, dan vormt dit in de regel geen reden voor een werknemer om het aanbod niet te accepteren. In het geval er sprake is van afwijkende werktijden en/of locatie en/of standplaats en/of werkgever binnen CuraMare, vindt hieromtrent tussen werkgever en werknemer voorafgaand overleg plaats, met inachtneming van de van toepassing zijnde bepalingen in dit sociaal plan.

#### **6.8 Regeling vergoeding woon-werkverkeer bij toename afstand woon-werkverkeer**

Indien ten gevolge van de herplaatsing een grotere afstand woon-werkverkeer voor de werknemer ontstaat, zal de volgende overgangsregeling worden toegepast: voor het aantal extra kilometers woon-werkverkeer, dat ontstaat door de wijziging van standplaats wordt gedurende een periode van drie jaar na ingang van de wijziging van standplaats de fiscaal maximaal onbelaste kilometervergoeding toegekend (peil 2012: € 0,19 netto per kilometer), een en ander op basis van het aantal gewerkte dagen.

#### **6.9 Duur van het herplaatsingstraject**

Het herplaatsingstraject start op het moment waarop de werknemer schriftelijk boventallig is verklaard, ook al treedt de feitelijke boventalligheid eerst op een later moment in. De totale duur van het herplaatsingstraject bedraagt 12 maanden gerekend vanaf de datum van feitelijke boventalligheid van de werknemer. Het herplaatsingstraject eindigt zoveel eerder als de boventallige werknemer is herplaatst.

Indien mocht blijken dat een werknemer niet binnen een termijn van zes maanden nadat hij feitelijk boventallig is verklaard, herplaatst kan worden dan wel herplaatst is bij de werkgever, neemt de werkgever na verkregen advies van de dienst P,O&O en na voorafgaand overleg met de werknemer – onverminderd de bepalingen van dit sociaal plan – een besluit ter zake van in gang te zetten outplacement dan wel om- en bijscholing voor een andere functie bij de werkgever. De hiermee gepaard gaande, direct toewijsbare kosten komen voor rekening van de werkgever.

Indien de werknemer een jaar (een periode van 365 dagen) na de datum van feitelijke boventalligheid nog niet herplaatst is bij de eigen of andere werkgever en ook niet omschoonbaar blijkt bij de werkgever en er voor zover voorzienbaar binnen drie maanden geen passende of uitwisselbare functie beschikbaar zal komen en voorts, gehoord hebbende de Adviescommissie Sociale Begeleiding, al het mogelijke is gedaan om herplaatsing te bewerkstelligen, dan treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg aangaande een redelijke, op de persoonlijke situatie van werknemer afgestemde maatwerkoplossing.

#### **6.10 Functiebegeleiding**

Bij plaatsing in een andere functie wordt de werknemer adequaat begeleid en ingewerkt. Elke inwerk- en begeleidingsperiode wordt afgestemd op de situatie van de herplaatsing en wordt afgesloten met een evaluatiegesprek dat schriftelijk wordt vastgelegd. Een uitkomst van de evaluatie kan zijn dat de begeleidingsperiode wordt verlengd.

Medewerkers krijgen voor de nieuwe situatie zes maanden de tijd om werk en privé op elkaar af te stemmen.

#### **6.11 Vacaturestelling**

Vacatures mogen pas intern en extern worden gesteld nadat het bestand van (ten eerste) re-integratiekandidaten en (ten tweede) herplaatsingskandidaten is geraadpleegd. Indien geen re-integratiekandidaat aan de gestelde functie-eisen voldoet en een herplaatsingskandidaat wel aan de gestelde functie-eisen voldoet, dan wel binnen een termijn van twaalf maanden aan de gestelde functie-eisen kan gaan voldoen, wordt deze herplaatsingskandidaat de functie aangeboden. Indien meer herplaatsingskandidaten in aanmerking komen voor de functie wordt het anciënniteitsbeginsel toegepast en krijgt de medewerker met het langste



dienstverband de functie aangeboden. Nadat is vastgesteld dat geen re-integratie- dan wel herplaatsingskandidaten aan de gestelde functie-eisen voldoen dan wel kunnen gaan voldoen aan de gestelde functie-eisen voor de vacature binnen een termijn van 12 maanden, mag de vacature intern en extern worden gepubliceerd.

Bij een vacature van de oude functie heeft de herplaatste werknemer, indien deze de wens daartoe te kennen heeft gegeven, tot uiterlijk 1 jaar na herplaatsing in een nieuwe functie, recht op herplaatsing in de oude functie.

## **6.12 Procedure bij weigering of niet geschiktheid**

### **6.12.1 Weigering passend functieaanbod door werknemer**

Als de werknemer van oordeel is dat een functieaanbod van een uitwisselbare, hogere of lagere functie als bedoeld in artikel 6.7 niet passend is, dient de werknemer dit binnen twee weken gemotiveerd aan de werkgever te laten weten.

Vervolgens wordt door de werkgever een tweede aanbod gedaan van een passende, uitwisselbare, hogere of lagere functie. De werknemer heeft twee weken bedenktijd om op het laatste aanbod in te gaan.

Als de werknemer ook dit aanbod weigert, vraagt de werkgever de Adviescommissie Sociale Begeleiding om de passendheid van beide functieaanbiedingen te toetsen. Als de Adviescommissie Sociale Begeleiding van oordeel is dat één van de aangeboden functies niet passend is, dan wordt dit aanbod als niet gedaan beschouwd.

Het vorenstaande is eveneens het geval indien de Adviescommissie Sociale Begeleiding beide functieaanbiedingen als niet passend beschouwt.

In deze situatie wordt door de werkgever een hernieuwd eerste dan wel tweede aanbod gedaan.

Indien de werknemer twee functies weigert en de Adviescommissie Sociale Begeleiding de twee functies als passend heeft beoordeeld, dan wordt de werknemer door de werkgever schriftelijk geïnformeerd over de consequenties hiervan. De werknemer krijgt na ontvangst van het bericht van de werkgever nog twee weken de gelegenheid het tweede functieaanbod dat door de Adviescommissie Sociale Begeleiding als passend is gekwalificeerd alsnog te accepteren.

Het eerste functieaanbod hoeft door de werkgever niet open gehouden te worden. De werknemer zal hierop worden gewezen door de werkgever. Volhardt de werknemer in zijn weigering dan is de werkgever gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen. De werkgever zal de werknemer over de consequenties van het volharden in de weigering schriftelijk informeren.

### **6.12.2 Procedure bij niet geschiktheid voor nieuwe functie**

Indien binnen vier maanden na herplaatsing in een nieuwe functie blijkt dat deze functie niet passend is voor de betrokken werknemer en hij derhalve buiten zijn schuld de nieuwe functie niet kan vervullen, dan wordt dit niet beschouwd als het weigeren van een functie. Er worden nieuwe afspraken gemaakt over het vervolg van de herplaatsing.

De werkgever zal dan de werknemer een ander passend functieaanbod doen. Het bepaalde in artikel 6.12.1 is van overeenkomstige toepassing.

## **6.13 Tijdelijke plaatsing / detachering**

Indien er (nog) geen sprake is van plaatsing binnen de vastgestelde formatie kunnen de navolgende maatregelen genomen worden:

- a. Tijdelijke plaatsing binnen CuraMare: de werkgever kan de werknemer voor wie nog geen functie voorhanden is, ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature of in het kader van vervanging tijdelijk plaatsen op een andere afdeling of op een andere locatie of bij een andere werkgever binnen CuraMare in dezelfde functie, een gelijkwaardige functie of een functie in één functiegroep lager of hoger, of met instemming van de werknemer twee of meer functiegroepen lager of hoger. Garanties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht. In





- overleg met de werknemer worden er afspraken gemaakt over de duur van de plaatsing.
- b. Detachering bij een werkgever buiten CuraMare: Indien er geen functie binnen CuraMare beschikbaar is, kan de werkgever de werknemer met diens instemming detacheren bij een andere werkgever buiten CuraMare. De arbeidsovereenkomst met de huidige werkgever blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de huidige werkgever. In overleg met de werknemer worden er afspraken gemaakt over de duur van de detachering.



## 7. Arbeidsvoorwaarden

### 7.1 Overgang CAO

- a. Een werknemer, wiens functie komt te vervallen en die de status van herplaatsingskandidaat krijgt, kan aangeven dat hij belangstelling heeft voor werkzaamheden bij een andere werkgever binnen CuraMare. De werkgever kan daarnaast ten gevolge van veranderingen in de organisatie in het formatieplaatsenplan opnemen dat een medewerker wordt overgeplaatst naar een andere werkgever binnen CuraMare dan wel dat voor medewerkers met een vervallen functie een passende functie beschikbaar is bij een andere werkgever binnen CuraMare. Dat kan tot gevolg hebben dat er sprake is van overgang CAO.
- b. Wanneer een werknemer door overplaatsing dan wel herplaatsing binnen dezelfde salarisschaal onder een andere CAO komt te vallen, is er sprake van een horizontale overgang. Bij horizontale overgang geldt het salarisbedrag als uitgangspunt. Komt het salarisbedrag niet voor in de betreffende schaal in de nieuwe cao, dan wordt hij ingeschaald in het naast hogere inpassingstabelnummer. Overtreft het salarisbedrag het maximumsalaris van de betreffende schaal in de nieuwe CAO, dan wordt de werknemer ingepast in het naast hogere inpassingstabelnummer buiten de inpastabel van de schaal in de nieuwe CAO, waarbij de periodiek geblokkeerd wordt.
- c. Vervolgens zal, in aanvulling op het bepaalde in lid b, op het moment van overgang, de nieuwe CAO met de oude CAO vergeleken worden op basis van in ieder geval de volgende items:
  - tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer;
  - vergoeding kosten dienstreizen. Hiervoor is een organisatiebrede regeling overeengekomen met de Ondernemingsraad;
  - eindejaarsuitkering;
  - verlofuren: aantal en opbouw;
  - PLB en overgangsrecht;
  - vergoeding ORT;
  - vergoeding zorgverzekering;
  - vergoeding kosten BIG-registratie.

Wanneer de overgang van CAO voor de werknemer negatieve gevolgen heeft op bovenstaande items, zal dit gecompenseerd worden door inpassing in een hoger inpassingstabelnummer bij de overgang van CAO.

In geval een werknemer, die ten gevolge van een organisatieverandering van CAO wisselt binnen de looptijd van dit sociaal plan, een beroep doet op wachtgeld, dan staat de keuze voor de wachtgeldregeling van de van toepassing zijnde CAO/arbeidsvoorwaardenregeling voorafgaand aan de organisatieverandering dan wel de van toepassing zijnde CAO/arbeidsvoorwaardenregeling na de organisatieverandering voor hem/haar open.

- d. Daarnaast houdt de werknemer recht op de jaarlijkse periodieke verhoging conform de nieuwe CAO voor zover deze niet reeds is geblokkeerd in verband met het bereikt hebben van de hoogste trede van de van toepassing zijnde salarisschaal. Wanneer het maximumsalaris van de betreffende schaal in de nieuwe CAO lager ligt dan het maximumsalaris van de betreffende schaal in de oude CAO op het moment dat het maximumsalaris in de nieuwe CAO is bereikt, dan wordt de werknemer ingepast in het hogere inpassingstabelnummer wat minimaal gelijk is aan het maximum salaris



buiten de inpastabel van de schaal in de nieuwe CAO, waarna de periodieke verhogingen geblokkeerd worden.

- e. Wanneer een werknemer door herplaatsing overgaat naar een passende functie en er sprake is van overgang naar een andere CAO en werknemer tevens wordt bevorderd conform het bepaalde in de CAO, wordt het salaris aangepast aan de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie.  
Bevordering vindt plaats in de oude CAO, vervolgens gaat de werknemer horizontaal over naar de andere CAO tot hoogstens het maximum van de schaal.

Bij bevordering krijgt de werknemer twee periodieken in de oude schaal van de oude CAO, om vervolgens op inpassingstabelnummer horizontaal over te gaan naar de hogere schaal van de oude CAO. Daarna gaat hij horizontaal over naar de nieuwe CAO.

In het geval in de oude schaal geen ruimte meer is om periodieken te geven, gaat de werknemer eerst horizontaal op inpasnummer over naar de hogere schaal en krijgt hij vervolgens twee inpassingstabelnummers in de nieuwe schaal van de oude CAO. Daarna gaat hij horizontaal over naar de nieuwe CAO.

Wanneer er in de oude schaal slechts ruimte is voor één periodiek, dan wordt de eerste periodiek toegekend in de oude schaal, vervolgens gaat hij horizontaal over naar de nieuwe schaal en vervolgens wordt het eerstvolgende inpassingstabelnummer toegekend in de nieuwe schaal van de oude CAO. Daarna gaat hij horizontaal over naar de nieuwe CAO.

- f. Wanneer de werknemer tussentijds vrijwillig van functie verandert, komt dit overgangsrecht te vervallen.

## **7.2 Salaris bij hogere/gelijkwaardige functie binnen dezelfde CAO binnen CuraMare**

Indien de herplaatsingskandidaat binnen CuraMare als gevolg van een organisatieverandering in het kader van herplaatsing een functie aanvaardt en deze functie hoger of op gelijkwaardig niveau is ingedeeld, vergeleken met de huidige functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie het salaris, inclusief de uitlopmogelijkheden, behorende bij de nieuwe functie. Inschaling vindt plaats conform de geldende CAO.

## **7.3 Salaris bij lagere functie/ geschikte functie**

### **7.3.1 Salaris bij lagere functie binnen dezelfde CAO binnen CuraMare**

Indien de herplaatsingskandidaat binnen de organisatie met toepassing van dit sociaal plan geplaatst wordt in een passende functie en deze functie één niveau lager is ingedeeld dan de huidige functie, blijft het salaris van de aanvankelijk bekleedde functie op het moment van herplaatsing van kracht, exclusief toeslagen en inclusief de CAO-verhogingen en eventuele periodieke verhogingen, met inachtneming van hetgeen is bepaald ten aanzien van de periode van drie jaar zoals hieronder is benoemd. Dit over ten hoogste de omvang van het dienstverband in de aanvankelijk bekleedde functie in de maand voorafgaand aan de herplaatsing. Bij latere uitbreiding van de omvang van het dienstverband geldt dat deze uitbreidingsuren tegen de bijbehorende lagere functieschaal worden betaald.

Werkgever en werknemer zullen zich inspannen voor het aanbieden van / uitoefenen van een (andere) functie door werknemer welke functie minimaal is ingedeeld in de salarisschaal die van toepassing was voor de organisatieverandering. Indien de werkgever binnen drie jaar na het moment van herplaatsing één of meer geschikte functie(s) op minimaal het oude, hogere salarisoniveau aanbiedt en de werknemer het aanbod van deze functie(s) weigert,

Definitief

waarvan de Adviescommissie Sociale Begeleiding heeft geoordeeld dat het passende dan wel geschikte functies betreffen, dan komt de salarisgarantie als bepaald in dit artikel te vervallen.

Indien na drie jaar geen geschikte functie op het oude salarisniveau is aangeboden door de werkgever, dan blijft de salarisgarantie gehandhaafd, met dien verstande dat de salarisgarantie eindigt op het moment dat de werknemer een andere functie aanvaardt, welke minimaal het salarisniveau van de vervallen functie heeft.

Voor de werknemer met een tijdelijk dienstverband geldt de salarisgarantie voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

### **7.3.2 Salaris bij geschikte functie binnen dezelfde CAO binnen CuraMare.**

Indien de herplaatsingskandidaat binnen de organisatie met toepassing van dit sociaal plan een geschikte functie aangeboden krijgt en aanvaardt, die meer dan één FWG functiegroep lager is ingedeeld, heeft de werknemer recht op de garantie tot de naast hogere salarisschaal, ten opzichte van de nieuw van toepassing zijnde salarisschaal, inclusief CAO-verhogingen en inclusief de doorloop in deze schaal tot het maximum van deze naast hogere salarisschaal.

### **7.3.3 Salaris bij lagere functie in andere CAO**

Het bepaalde in artikel 7.3.1 is onverkort van toepassing bij een lagere functie in een andere CAO, met dien verstande dat indien het salarisniveau niet voorkomt in de van toepassing zijnde salarisschaal van de nieuwe CAO, dan vindt inschaling plaats in het eerstvolgende inpassingstabelnummer van de van toepassing zijnde salarisschaal van de nieuwe CAO.

### **7.3.4 Salaris bij geschikte functie in andere CAO**

Indien de herplaatsingskandidaat binnen de organisatie met toepassing van dit sociaal plan een geschikte functie aangeboden krijgt en aanvaardt, die meer dan één FWG functiegroep lager is ingedeeld en waarbij tevens sprake is van overgang van CAO, heeft de werknemer recht op de garantie tot de naast hogere salarisschaal, ten opzichte van de nieuw van toepassing zijnde salarisschaal, inclusief CAO-verhogingen en inclusief de doorloop in deze schaal tot het maximum van de naast hogere salarisschaal in de nieuwe CAO.

#### **7.4 Onregelmatigheidstoeslag**

De herplaatsingskandidaat die tengevolge van de organisatieverandering niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of hierdoor een vermindering van genoemde toeslag krijgt heeft recht op toepassing van de afbouwregeling conform de uitvoeringsregeling van de voor hem of haar van toepassing zijnde CAO, onder voorwaarde dat de werknemer op het moment van beëindiging dan wel vermindering ten minste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst verricht bij de werkgever.

#### **7.5 Werken in deeltijd**

Werknemers die binnen CuraMare minder uren gaan werken als gevolg van een organisatieverandering, kunnen gedurende een periode van maximaal twee jaar na de datum van herplaatsing een aanvulling op het salaris ontvangen ter grootte van het percentage dat de werknemer minder is gaan werken. Voor de berekening van de lengte van de periode geldt minimaal een periode van drie maanden vermeerderd met drie maanden voor elk dienstjaar.

Voor de bepaling van het aantal dienstjaren geldt het gestelde zoals aangegeven bij het begrip anciënniteit in dit sociaal plan.

De aanvulling op het salaris vervalt na een periode van maximaal twee jaar of op het moment dat de werknemer binnen de genoemde periode van maximaal twee jaar weer op het niveau dienstverband werkzaam wordt, wat van toepassing was op het moment van de herplaatsing.

De aanvulling op het salaris wordt naar rato afgebouwd binnen de periode van maximaal twee jaar, indien de werknemer een hoger aantal uren per week aanvaardt, welk dienstverbandpercentage nog niet de omvang van het oorspronkelijke niveau dienstverband heeft bereikt, dat van toepassing was op het moment van herplaatsing.

De status van herplaatsingskandidaat blijft gedurende de periode van maximaal twee jaar gehandhaafd voor het aantal uren dat de werknemer nog niet is herplaatst ten opzichte van het voorheen overeen gekomen dienstverband percentage.

#### **7.6 Jubilea**

De boventallige werknemer die vrijwillig ontslag neemt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krijgt deze uitkering bij zijn of haar vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.



## 8. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

### 8.1 Algemeen

Het onderstaande pakket aan mobiliteitsbevorderende maatregelen is uitsluitend van toepassing op de categorie werknemers waarvan de functie is c.q. komt te vervallen en die niet direct te herplaatsen zijn in een passende of geschikte functie conform de definitie in dit sociaal plan. Voor die categorie herplaatsingskandidaten wordt een zgn. herplaatsingstraject gestart.

De werkgever kan het onderstaande aanbod dan wel onderdelen hieruit ook van toepassing verklaren op die categorie werknemers die door hun (mogelijke) vertrek plaats maken voor werknemers wier functies zijn c.q. komen te vervallen.

### 8.2 Om- en bijscholing

De werkgever faciliteert maximaal de her- en bijscholingen die nodig zijn bij het realiseren van herplaatsingen en begroot daartoe de financiële middelen. In overleg tussen de herplaatsingskandidaat en werkgever worden mogelijkheden tot om- en bijscholing bekeken om zodoende de positie van de herplaatsingskandidaten op de (interne) arbeidsmarkt te verbeteren. De studiekosten en studietijd van de scholing komen volledig voor rekening van de werkgever, zonder terugbetalingsverplichting voor de werknemer.

### 8.3 Studiekosten

Indien een herplaatsingskandidaat bij beëindiging van het dienstverband nog een studieschuld heeft of toekomstige uitgaven heeft voor een reeds voor vergoeding in aanmerking komende opleiding, komen de kosten voor rekening van de werkgever.

### 8.4 Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij vrijwillige uitdiensttreding de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn. Werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

### 8.5 Sollicitatie

Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten (in principe binnen Nederland) ten behoeve van sollicitatie niet op zich neemt, worden deze door de werkgever vergoed.

### 8.6 Vrijstelling van werk

Er kan een situatie ontstaan dat om de herplaatsingskansen te vergroten het nodig is de werknemer vrij te stellen van werk. Werkgever en werknemer maken hiertoe in onderling overleg nadere afspraken. Tijdens de periode van vrijstelling van werk blijft de arbeidsovereenkomst volledig intact. De werknemer blijft indien van toepassing een gemiddelde van de ORT conform de van toepassing zijnde CAO ontvangen.

### 8.7 Terugkeergarantie

Voor zover aan de aanvaarding van een functie bij een andere werkgever dan de stichtingen vallend onder CuraMare een proeftijd is verbonden, kan de herplaatsingskandidaat wederom bij de werkgever in dienst treden indien en voor zover hij of zij aantoonbaar niet door eigen toedoen binnen de proeftijd door de nieuwe werkgever is ontslagen. Als dan herleven de arbeidsvoorwaarden die voor de werknemer golden op de dag dat zijn dienstverband bij de werkgever – i.c. stichtingen vallend onder Stichting CuraMare – eindigde. De werknemer krijgt in zo'n geval wederom de status van herplaatsingskandidaat en de herplaatsingsinspanningen worden voortgezet voor de resterende duur van het herplaatsingstraject, waarbij de periode dat de werknemer bij de andere werkgever in dienst was, geacht wordt deel te hebben uitgemaakt van het herplaatsingstraject.

### **8.8 Reiskosten**

Indien de herplaatsingskandidaat vrijwillig ontslag neemt en bij de nieuwe werkgever voor de kosten van woon/werkverkeer een vergoeding ontvangt welke lager is dan de vergoeding op grond van de regeling reiskosten woon/werkverkeer van de geldende CAO, kent de werkgever aan de herplaatsingskandidaat gedurende een periode van 1 jaar een aanvulling op deze vergoeding toe tot het bedrag van voornoemde regeling naar rato van het dienstverband.

### **8.9 Outplacement**

De herplaatsingskandidaat die geen of onvoldoende perspectief heeft bij de werkgever, kan outplacement als faciliteit aangeboden krijgen om zodoende meer mogelijkheden te hebben om elders een passende baan te vinden. Outplacementbegeleiding vindt plaats in een periode van 6 maanden, vanaf het moment dat overeenstemming is bereikt over het aanbieden van een outplacementtraject. De kosten van het overeengekomen outplacementtraject zijn, na overeenstemming tussen werkgever en werknemer over de hoogte van de kosten, voor rekening van de werkgever.

### **8.10 Loonsuppletie**

Indien de herplaatsingskandidaat zelf ontslag neemt en bij een andere werkgever een lager betaalde functie aanvaardt, ontvangt de werknemer na hiertoe bij de werkgever een verzoek te hebben ingediend een aanvulling ter suppletie van het verschil in brutosalaris, maximaal over de uren behorende bij de omvang van het dienstverband in de maand voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en maximaal voor 1 jaar. Dit bepaalde is enkel van toepassing indien er een aanwijsbaar verband bestaat tussen de beëindiging van het dienstverband en het formatieplaatsenoverzicht en indien herplaatsing, conform de bepalingen in dit sociaal plan, ondanks inspanningen niet tot de mogelijkheden behoort. De bruto-aanvulling wordt als volgt gegeven: gedurende de eerste vier maanden suppleert de werkgever 75% van het verschil. De volgende vier maanden suppleert de werkgever 50% van het verschil en in de laatste vier maanden wordt 25% van het verschil gesuppleerd.

De suppletie wordt viermaandelijks vastgesteld aan de hand van de maandelijks door de werknemer in te leveren salarisstroom van de nieuwe werkgever. Bij verhoging van het salaris bij de nieuwe werkgever wordt derhalve de hoogte van de suppletie verlaagd. Bij een vrijwillige verlaging van het dienstverbandpercentage bij de nieuwe werkgever vervalt de suppletie. De suppletie vervalt tevens wanneer de werknemer de salarisstroken van de nieuwe werkgever niet inlevert.

### **8.11 Verhuiskosten**

De herplaatsingskandidaat die vrijwillig ontslag neemt wordt een eventuele terug te betalen verhuiskostenvergoeding kwijtgescholden. Indien de herplaatsingskandidaat vrijwillig ontslag neemt en bij een andere werkgever, buiten het woonwerkgebied, niet in aanmerking komt voor een verhuiskostenregeling maar wel verplicht wordt te verhuizen, dan komt zij of hij in aanmerking voor de verhuiskostenregeling volgens de geldende CAO en conform de geldende fiscale bepalingen. Bij geringere vergoedingen door de nieuwe werkgever worden deze aangevuld tot het niveau van de vergoedingen uit de geldende CAO en conform de geldende fiscale bepalingen.

### **8.12 Referenties en getuigschrift**

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





### **8.13 Voorstellen door de werknemer of werkgever**

Zowel individuele werknemers, die als gevolg van een organisatieverandering boventallig worden of geworden zijn, als de werkgever kunnen met voorstellen komen die niet nader zijn genoemd in dit sociaal plan, maar die wel leiden tot verbetering van het toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief van de werknemer. Acceptatie door werkgever en werknemer van dergelijke voorstellen kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting. De werknemer die van deze mogelijkheid gebruik maakt, kan verder geen beroep meer doen op andere maatregelen uit het sociaal plan. Effectuering van dergelijke voorstellen kan in bepaalde gevallen leiden tot risico's in de sfeer van sociale verzekeringswetgeving en daarop gebaseerde uitkeringen. Werkgever maakt werknemer hierop attent. Werknemer en werkgever zullen alles in het werk stellen om het risico m.b.t. de sociale verzekeringswetgeving tot een minimum te beperken.

### **8.14 Mobiliteitspremie**

De herplaatsingskandidaat die nog niet herplaatst is en ontslag neemt, heeft recht op de volgende bruto vergoeding (naar rato van het dienstverband):

- a. driemaal het laatstgenoten bruto maandsalaris indien hij ontslag neemt in de eerste drie volle kalendermaanden na de maand waarin hij boventallig is verklaard;
- b. tweemaal het laatstgenoten bruto maandsalaris indien hij ontslag neemt in de tweede drie volle kalendermaanden na de maand waarin hij boventallig is verklaard;
- c. eenmaal het laatstgenoten bruto maandsalaris indien hij ontslag neemt in de derde drie volle kalendermaanden na de maand waarin hij boventallig is verklaard.

Een werknemer die niet boventallig is verklaard en op eigen verzoek ontslag neemt kan, indien daarvoor van tevoren toestemming wordt verleend door de werkgever en voor zover daardoor een boventallige werknemer bij de werkgever wordt herplaatst, een mobiliteitspremie worden toegekend. De hoogte van de bruto mobiliteitspremie bedraagt twee maal het laatst genoten bruto maandsalaris.

Bij aanvaarding van de mobiliteitspremie kan geen beroep worden gedaan op de overige aanspraken verwoord in dit sociaal plan alsmede uit hoofde van de van toepassing zijnde CAO's, de wachtgeldbepalingen, gratificaties e.d.

De (netto afgeleide van de) mobiliteitspremie wordt uitgekeerd binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst op een nader door de werknemer aan te geven wijze, mits fiscaal toelaatbaar en dit niet kostenverhogend is voor de werkgever.

Onder bruto maandsalaris wordt ten deze verstaan het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris zoals gedefinieerd in de voor de werknemer van toepassing zijnde CAO.

## 9. Adviescommissie Sociale Begeleiding

Met het oog op een zorgvuldige en billijke toepassing en uitvoering van dit sociaal plan is een Adviescommissie Sociale Begeleiding ingesteld. Deze commissie adviseert de adviesvrager (werkgever of werknemer) schriftelijk over:

- a. toepassing en reikwijdte van het sociaal plan in geval van een organisatieverandering;
- b. toepassing van de in dit sociaal plan opgenomen bepalingen.

De kosten van de commissie komen ten laste van de werkgever.

Zowel werknemer als werkgever kunnen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding advies inwinnen.

### 9.1 Taak

De taak van de commissie is het, op verzoek van werkgever dan wel werknemer, adviseren over de toepassing en reikwijdte van dit sociaal plan en de daarin neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad en betrokken werknemersorganisaties.

### 9.2 Verplichte adviesaanvragen

De werkgever is verplicht advies aan de commissie te vragen wanneer werkgever en werknemer het oneens zijn over de volgende voorgenomen maatregelen (in het kader van een organisatieverandering waarop dit sociaal plan van toepassing is):

- a. een werknemer op non-actief te stellen;
- b. een werknemer te ontslaan conform het bepaalde in artikel 6.12;
- c. een besluit te nemen met betrekking tot functiewijziging;
- d. de werknemer te verplichten tot om- en bijscholing in verband met een functiewijziging;
- e. een beroep op de hardheidsclausule door een werknemer niet te honoreren.

### 9.3 Samenstelling

De commissie bestaat uit vijf externe leden. Twee leden (waarvan een namens Stichting Het Van Weel-Bethesda Ziekenhuis en een namens Stichting Zorg en Verpleging Goeree-Overflakkee) worden voorgedragen door de werkgever. Twee leden worden voorgedragen door de ondernemingsraad. Deze vier leden kiezen gezamenlijk een vijfde lid als onafhankelijke voorzitter van de commissie. De commissie wordt benoemd door de Raad van Bestuur.

### 9.4 Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de direct leidinggevende(n);  
tot het horen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee vooraf heeft ingestemd.

### 9.5 Reglement

De commissie stelt een reglement op waarin tenminste is opgenomen de werkwijze van de commissie en op welke wijze de besluitvorming plaatsvindt. Na vaststelling van het reglement ontvangen werkgever en ondernemingsraad een exemplaar.

### **9.6 Geheimhouding**

Ten aanzien van de aan de Commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

### **9.7 Belangenbehartiging**

Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn of haar belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit sociaal plan bij de commissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich op eigen kosten door een derde te laten bijstaan.

## 10. Slotbepalingen

### 10.1 Afname diensten van Stichting Ondersteunende Diensten CuraMare (ODCM)

ZVGO, VWB en Natalia verplichten zich exclusief diensten af te nemen van dan wel via de ondersteunende diensten van ODCM op het gebied van ICT, Administratie, PO&O, Facilitaire Zaken, Technische Zaken, Control, Kwaliteit&Veiligheid en de afdeling Communicatie. Indien een gevraagde dienst niet kan worden aangeboden door ODCM zal in onderling overleg worden besloten of deze dienst alsnog in eigen beheer wordt ontwikkeld dan wel wordt uitbesteed aan derden.

In februari 2013 zullen de diensten die door ODCM worden aangeboden worden geëvalueerd op onder andere de aspecten aanbod, kwaliteit, service, kostprijs en marktconformiteit, welke evaluatie jaarlijks zal worden herhaald.

Indien uit de evaluatie blijkt dat bepaalde punten aanpassing c.q. verbetering behoeven, worden de ondersteunende diensten gedurende een periode van een jaar na de evaluatie in de gelegenheid gesteld deze punten op het overeengekomen niveau te brengen. Indien bij de volgende evaluatie blijkt dat de gewenste aanpassingen c.q. verbeteringen niet gerealiseerd zijn, kunnen ZVGO, VWB, Natalia en ODCM besluiten de eerder genoemde exclusiviteit te laten vervallen, met dien verstande dat indien dit personele consequenties heeft de kosten die hieruit voortvloeien door werkgever worden gedragen.