Sociaal Plan Larcom 2014

Voor werknemers met een niet-SW dienstverband

Inhoudsopgave

Inleiding

Preambule

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen
1.1. Doel ... 5
1.2. Werkingssfeer ... 5
1.3. Definities ... 5
1.4. Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele werknemers ... 6

Hoofdstuk 2: Procedurele bepalingen
2.1. Onderzoek naar organisatiewijziging ... 7
2.2. Onderzoeksopdracht aan extern adviseur ... 7
2.3. Kennisgeving aan CAO-vakorganisaties ... 7
2.4. Advies Ondernemingsraad ... 7
2.5. Kennisgeving en uitvoering besluit ... 7
2.6. Bijzondere situaties ... 7

Hoofdstuk 3: Uitgangspunten
3.1. Algemeen ... 8
3.2. Verplichtingen werkgever ... 8
3.3. Verplichtingen werknemer ... 8
3.4. Belangstellingsregistratie ... 8
3.5. Plaatsingsvolgorde ... 8
3.6. Uitgangspunten plaatsing ... 9
3.7. Studiefaciliteiten ... 9
3.8. Aanvullende scholing ... 9
3.9. Functie bij een andere werkgever ... 9
3.10. Salarisgarantie ... 9
3.11. Functie- en persoonsgebonden toelage ... 9

Hoofdstuk 4: Plaatsingsprocedure
4.1. Plaatsingsprocedure ... 11
4.2. Toetsingscommissie ... 11
4.3. Taken en bevoegdheden toetsingscommissie ... 11
4.4. Plaatsingsbesluiten ... 11

Hoofdstuk 5: Flankerend beleid
5.1. Van Werk Naar Werkfase ... 12
5.2. Bevordering externe mobiliteit ... 13

Hoofdstuk 6: Commissie voor Advies en Bezwaar
6.1. Taken commissie ... 14
6.2. Samenstelling commissie ... 14
6.3. Werkwijze commissie ... 14
6.4. Advies ... 14

Hoofdstuk 7: Slotbepalingen
7.1. Hardheidsclausule ... 15
7.2. Evaluatie en verlenging ... 15
7.3. Citeertitel ... 15
7.4. Inwerkingtreding ... 15

Inleiding

Het Sociaal Plan Larcom 2014 vervangt het Sociaal Plan Larcom 2010. Gezien de ontwikkelingen, te weten wijziging CAR/UWO maar ook de Participatiewet, is een actueel Sociaal Plan noodzakelijk en wenselijk, om in geval van een organisatiewijziging, te voorzien in een zorgvuldige afwikkeling van de rechtspositionele gevolgen voor werknemers Bij de uitvoering van dit Sociaal Plan wordt uitgegaan van de positieve medewerking van alle betrokkenen om in goed overleg en met inzet tot reële oplossingen te komen. Uitgangspunt hierbij is dat gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen. Larcom en werknemers zijn gezamenlijk verantwoordelijk om er alles aan te doen om van werk naar werk te gaan. Larcom zal zijn uiterste best doen om dit te realiseren. Daarvoor geldt wel de voorwaarde dat werknemers die boventallig zijn verklaard, de plicht hebben om een passende functie te aanvaarden. Werknemers die niet als boventallig zijn aangemerkt maar wel een verplaatsing ambiëren en daarmee een ander de mogelijkheid op herplaatsing bieden, kunnen voorstellen daartoe doen. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake moet zijn van een win-winsituatie.

Kortom; het herplaatsen van werknemers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Ieder zal zich vanuit zijn eigen rol moeten inspannen om te zorgen dat de boventallige werknemer weer een nieuwe passende functie binnen of buiten de organisatie vindt. Om dit proces te ondersteunen bevat het Sociaal Plan Larcom 2014 hiertoe afspraken en regels.

Preambule

Sociaal Plan Larcom 2014

De hierna genoemde partijen:

1. Stichting Larcom, gevestigd te Ommen, Vermeerstraat 1, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door algemeen directeur,de heer H.J.A. Blaauw, hierna te noemen werkgever

en:

2. ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer aan de Boerhavelaan 1, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de regiobestuurder, mevrouw M. Langebeek, hierna te noemen 'ABVAKABO FNV',

alsmede:

3. CNV-Publieke Zaak, gevestigd te 's Gravenhage aan de Carnegelaan 1, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de regiobestuurder, de heer M.Matser, hierna te noemen 'CNV Publieke Zaak',

zijn het volgende Sociaal Plan Larcom 2014 overeengekomen.

Artikel 1.1. Doel van het Sociaal Plan
Het Sociaal Plan Larcom 2014 heeft tot doel de uitgangspunten vast te stellen, waar nodig aanvullende rechtspositionele waarborgen te geven en nadere regels te stellen die nodig zijn om organisatiewijzigingen op sociaal verantwoorde wijze te doen verlopen.

Artikel 1.2. Werkingssfeer van het sociaal plan

1.2.1. Het Sociaal Plan Larcom 2014 vervangt het , in het Sociaal Statuut Verzelfstandiging Larcom opgenomen, Sociaal Plan Larcom 2010. Oude rechten van het Sociaal Statuut Verzelfstandiging Larcom 1999 blijven onverkort van kracht.*

1.2.2. Het Sociaal Plan 2014 is van toepassing op alle organisatiewijzigingen die leiden tot boventalligheid van werknemers bij werkgever.

1.2.3. De CAO Larcom is van toepassing.

Artikel 1.3. Definities
In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

a. **Larcom:** De Stichting Larcom.

b. **Werkgever:** Het bestuur van de Stichting Larcom, zijnde de Algemeen Directeur.

c. **Werknemer:** Degene die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Larcom en die op de datum van ingang organisatiewijziging een arbeidsovereenkomst heeft van tenminste twee jaar.

d. **Functie:** Het samenstel van werkzaamheden die, in opdracht van of namens de werkgever, door de werknemer dient te worden verricht.

e. **Nieuwe functie:** Een functie die voor de organisatiewijziging niet bestond in die zin dat de functieinhoud in overwegende mate afwijkt van bestaande functies, en die na de organisatiewijziging is opgenomen in het functieboek.

f. **Ongewijzigde functie:** Een functie waarvan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in overwegende mate ongewijzigd blijven.

g. **Passende functie:** Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de werknemer 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 geclassificeerd in dezelfde functieschaal of maximaal een schaal lager dan de oude functie.

h. **Geschikte functie:** Een functie die niet valt onder het begrip 'passend', maar die de werknemer bereid is te vervullen en die doorgaans maximaal twee salarisschalen lager is dan de vervallen functie.

i. **Tijdelijke werkzaamheden:** Werkzaamheden die door de werkgever in redelijkheid en billijkheid kunnen worden opgedragen in afwachting van een structurele oplossing.

* Het Sociaal Statuut Verzelfstandiging 1999 en de lijst van werknemers op wie dit Statuut van toepassing is zijn bij de afdeling P&O bekend.

j. **Uitwisselbare functies:** Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

k. **Belangstellingsregistratie:** Een schriftelijke gestandaardiseerde inventarisatie van de voorkeuren van de werknemer ten aanzien van functies die binnen Larcom beschikbaar zijn

l. **Boventallig**: Plaatsing van een werknemer boven de in de organisatiewijziging vastgestelde formatie in verband met het nog niet geplaatst zijn of geplaatst worden in een passende functie.

m. **Bezoldiging:** het salaris, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering en inclusief eventuele andere toeslagen en toelagen, niet zijnde onkostenvergoeding.

n. **Salaris:** het bedrag in de schaal dat op de werknemer van toepassing is, zijnde het bruto maandloon, exclusief vergoedingen en/of toeslagen en exclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

o. **Salarisperspectief:** De opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de werknemer en schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken.

p. **Functieschaal:** De voor een functie geldende salarisschaal.

q. **Diensttijd:** Het aantal jaren in dienst van Larcom en haar rechtsvoorgangers.

r. **Organisatiewijziging:** belangrijke wijzigingen binnen Larcom (of een onderdeel daarvan) in de zin van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden, die niet van tijdelijke aard zijn en die personele gevolgen met zich meebrengen.

s. **Plaatsingsplan:** Een plan opgesteld door de werkgever, bevattende een overzicht van de te plaatsen werknemers met een aanduiding in de nieuw te plaatsen functie en een overzicht van de werknemers die niet geplaatst kunnen worden.

t. **Toetsingscommissie**: De commissie die de werkgever adviseert over het door de werkgever opgestelde concept plaatsingsplan.

u. **Afspiegelingsbeginsel:** Het afspiegelingsbeginsel bepaalt welke werknemer door de werkgever voor ontslag moet worden voorgedragen bij een organisatiewijziging. Alle werknemers die werkzaam zijn binnen een categorie uitwisselbare functies moeten in vijf leeftijdsgroepen worden ingedeeld (van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 jaar tot 55 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd). Vervolgens moeten de ontslagen zodanig plaatsvinden dat de leeftijdsopbouw binnen de uitwisselbare functie voor en na het ontslag zoveel mogelijk gelijk blijft. Als er binnen een leeftijdsgroep ontslagen moeten vallen, dan moet de werknemer met de kortste diensttijd als eerste voor ontslag worden voorgedragen.

v. **Van Werk naar Werk-contract:** Het contract waarin afspraken worden overeengekomen tussen werkgever en de boventallig geplaatste werknemer om de werknemer van werk naar werk toe te leiden en te begeleiden.

w. **Bezwarencommissie:** De commissie zoals bedoeld in hoofdstuk 6.

x. **Ondernemingsraad:** De Ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden.

y. **Vakorganisaties:** ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak

Artikel 1.4. Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele werknemers
De werkgever is bevoegd tot het nemen van besluiten over aanstelling, overplaatsing en ontslag van werknemers, tenzij bij of krachtens de wet anders is bepaald.

Artikel 2.1. Onderzoek naar organisatiewijziging

2.1.1. Indien werkgever voornemens is de mogelijkheid en/of wenselijkheid van een organisatie-wijziging te onderzoeken, worden de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers hier in een zo vroeg mogelijk stadium van op de hoogte gesteld.

2.1.2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de Ondernemingsraad zijn mening over het voornemen tot dat onderzoek kenbaar kan maken.

2.1.3. De Ondernemingsraad en de werknemers worden zoveel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.

2.1.4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt vergezeld van een adviesaanvraag toegezonden aan de Ondernemingsraad.

Artikel 2.2. Onderzoeksopdracht aan extern adviseur

Indien de werkgever voornemens is om over de mogelijkheid en/of wenselijkheid van een organisatie-wijziging extern advies te vragen, wordt aan de Ondernemingsraad in een zo vroeg mogelijk stadium advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2.3 Kennisgeving aan CAO-vakorganisaties

De werkgever informeert de vakorganisaties van een voornemen tot organisatiewijziging.

Artikel 2.4. Advies Ondernemingsraad

2.4.1.. Voordat door de werkgever een definitief besluit over de realisering van de organisatiewijziging wordt genomen, wordt de Ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

2.4.2.. Deze adviesaanvraag bevat in ieder geval een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit tot organisatiewijziging, de beweegredenen daartoe, de personele gevolgen daarvan en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

2.4.3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 2.5. Kennisgeving en uitvoering besluit

2.5.1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk medegedeeld aan de Ondernemingsraad , de betrokken werknemers en de vakorganisaties. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.

2.5.2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de Ondernemingsraad, wordt deze afwijking duidelijk gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de Ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2.6. Bijzondere situaties

In bijzondere situaties kunnen werkgever en vakorganisaties aanvullende afspraken maken in een specifiek Sociaal Plan.

Artikel 3.1. Algemeen
Het uitgangspunt voor een organisatiewijziging is dat werkgever en de werknemers er zich gezamenlijk voor inspannen dat er geen gedwongen werkloosheid zal ontstaan als gevolg van organisatiewijziging.

Artikel 3.2. Verplichtingen werkgever

3.2.1. De werkgever zal zich bij een organisatiewijziging tot het uiterste inspannen om de werknemer van werk naar werk te begeleiden. Dat wil de werkgever bereiken door werknemers zoveel als mogelijk te plaatsen in een passende of geschikte functie binnen Larcom. Als plaatsing in een passende of geschikte functie binnen Larcom niet mogelijk is, wordt gezocht naar een functie buiten Larcom.

3.2.2. Als er twee jaar na de datum waarop aan een werknemer schriftelijk is meegedeeld dat hij boventallig is geplaatst nog geen arbeidsplaats (binnen of buiten Larcom) voorhanden is, kan werkgever overgaan tot reorganisatieontslag.

3.2.3. Uiterlijk 12 maanden na de start van de organisatiewijziging zullen partijen met elkaar in overleg treden over de voortgang van de plaatsingen. Werkgever zal in dit overleg toelichting geven op de inspanningen die zijn gepleegd. Werkgever is bereid om in individuele gevallen meer tijd te bieden dan hierboven is vastgelegd als de positie op de arbeidsmarkt hiertoe aanleiding geeft.

3.2.4. Als er bij een organisatiewijziging sprake is van overheveling van taken naar een andere werkgever, spant werkgever zich er maximaal voor in dat er ook overname van de werknemers plaats vindt van wie de functie bij Larcom komt te vervallen als gevolg van de overheveling van de taken. In dat geval is er sprake van externe plaatsing.

Artikel 3.3. Verplichtingen werknemer

3.3.1. Op de werknemer rusten de volgende verplichtingen:
a. De werknemer is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep, een passende functie die hem is toegewezen te vervullen;
b. De boventallig geplaatste werknemer is verplicht de aan hem tijdelijk opgedragen werkzaamheden te vervullen, zover dat in redelijkheid en billijkheid van hem verlangd kan worden.

3.3.2. Wanneer de werknemer na zorgvuldig overleg weigerachtig is ten aanzien van het vervullen van een passende functie, dan wel weigerachtig is tijdelijk opgedragen werkzaamheden te vervullen bij boventallige plaatsing, kan de werkgever overgaan tot ontslag, hetgeen bij de werknemer vervolgens ook kan leiden tot het vervallen van bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen.
Alvorens de werkgever overgaat tot ontslag wordt advies gevraagd aan de commissie Advies en Bezwaar

Artikel 3.4. Belangstellingsregistratie

3.4.1. Met iedere werknemer die betrokken is bij de organisatiewijziging wordt een gesprek gevoerd ten behoeve van de belangstellingsregistratie.

3.4.2. Dit gesprek vindt plaats binnen een maand na definitief besluit tot wijziging van de organisatie.

Artikel 3.5 Plaatsingsvolgorde

3.5.1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van werknemers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende volgorde:
a. Plaatsing in een ongewijzigde functie. Als regel geldt mens volgt functie;
b. De werknemer wordt geplaatst in een passende functie;
c. De werknemer wordt geplaatst in een geschikte functie;
d. De werknemer wordt boventallig geplaatst.

3.5.2. Plaatsingsbesluiten, als bedoeld in het eerste lid, worden genomen met inachtneming van de plaatsingsprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

3.5.3. De werknemer kan tegen het plaatsingsbesluit bezwaar aantekenen bij de bezwarencommissie, zoals beschreven in hoofdstuk 6, waarna werkgever beslist.

Artikel 3.6 Uitgangspunten plaatsing

3.6.1. Uitgangspunten voor plaatsing zijn:

a. Type dienstverband (vast gaat voor tijdelijk)

b. De voorkeur van de werknemer, die niet in een ongewijzigde functie geplaatst kan worden, voor bepaalde functies, zoals blijkt uit de door de werknemer ingevulde belangstellingsregistratie;

c. De geschiktheid van de werknemer voor een functie, zoals blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, beoordelingsgesprekken, POP gesprekken, en eventuele geschiktheidstesten;

d. Bij gelijke geschiktheid voor een functie zijn de uitgangspunten van het afspiegelings-beginsel van toepassing

3.6.2. De werknemer is gehouden om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens, als genoemd in het eerste lid onder c. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3.7. Studiefaciliteiten

3.7.1. De werknemer die een studie volgt en die wordt geplaatst in een passende of geschikte functie bij de werkgever, behoudt de rechten die hem bij besluit van de werkgever zijn toegekend indien hij de studie voortzet.

3.7.2. De werknemer die wordt geplaatst in een passende of geschikte functie binnen de organisatie, waarbij het vervolgen van de studie niet meer noodzakelijk is voor het vervullen van de functie en die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen.

Artikel 3.8. Aanvullende scholing

3.8.1. De werkgever onderzoekt of het nodig is de werknemer, die is geplaatst in een passende of geschikte functie binnen de arbeidsorganisatie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie.

3.8.2. De tijd benodigd voor het volgen van lessen en het afleggen van examens, alsmede kosten van scholing, bestaande uit les- en examengelden, alsmede de aanschaf van voorgeschreven literatuur of andere studiemiddelen zijn voor rekening van de werkgever.

3.8.3. De reiskosten komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 3.9. Functie bij een andere werkgever

De werknemer die boventallig geplaatst wordt en vrijwillig de organisatie verlaat, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit een studieovereenkomst en andere mogelijk bestaande regelingen.

Artikel 3.10. Salarisgarantie

3.10.1: De werknemer, die niet in een passende functie met een gelijk of hogere salarisschaal kan worden geplaatst en die wordt geplaatst in een functie met een lagere salarisschaal behoudt het salaris en de salarisaanspraken verbonden aan de vervallen functie, alsmede de bij die functie behorende perspectieven.
Gestreefd wordt werknemer zo spoedig mogelijk in een passende functie met een salaris-schaal conform de vervallen functie te plaatsen.

3.10.2. Een werknemer die wordt geplaatst in een geschikte functie met een schaalsalaris dat 2 salarisschalen lager ligt dan de vervallen functie, krijgt voor de duur van 15 maanden een aanvulling tot het niveau van het salaris van de functie die is komen te vervallen. Daarna vindt aanvulling plaats tot de naast hogere salarisschaal dan de salarisschaal van de geschikte functie.
Gestreefd wordt werknemer zo spoedig mogelijk in een passende functie te plaatsen.

Artikel 3.11. Functie- en persoonsgebonden toelage

3.11.1. De werknemer behoudt recht op de persoonsgebonden toelagen. Voor de werknemer die wordt geplaatst in een andere functie vervallen de aan de oude functie verbonden functietoelagen.

3.11.2. Aan de werknemer, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende salarisverlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend als de werknemer deze toelagen gedurende tenminste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

3.11.3. Deze compensatie kent het volgende verloop:

a. Het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de medewerker 75% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;

b. Het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de medewerker 50% van de daling van de bezoldiging,die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;

c. Na het tweede jaar wordt niet langer een compensatie verstrekt.

3.11.4. Werkgever kan er, in overleg met de werknemer, voor kiezen om de in lid 2 en lid 3 vermelde afbouwregeling middels eenmalige vergoeding af te kopen. Deze eenmalige vergoeding bestaat uit 125% van de daling van de bezoldiging over een jaar.

Artikel 4.1 Plaatsingsprocedure
Werkgever stelt ten behoeve van de plaatsingsprocedure een concept plaatsingsplan op basis van het formatieplan. Werkgever legt dit voor aan de toetsingscommissie.

Artikel 4.2 Toetsingscommissie

4.2.1. De werkgever benoemt een toetsingscommissie, die tot taak heeft het door de werkgever aangeleverde concept plaatsingsplan te toetsten en de werkgever te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten. Dit advies heeft een zwaarwegend karakter.

4.2.2. De toetsingscommissie is samengesteld uit één lid, aangewezen op voordracht van de werkgever, één lid aangewezen op voordracht van de vakbonden en één lid, tevens onafhankelijk voorzitter, aangewezen op voordracht van werkgever en vakbonden gezamenlijk.

4.2.3.. Aan de toetsingscommissie, wordt de manager P&O, of een door de werkgever aangewezen vervanger, als adviseur toegevoegd.

4.2.4. Aan de toetsingscommissie wordt secretariële ondersteuning toegevoegd.

4.2.5. In voorkomende gevallen kan de werkgever na overeenstemming hierover met de vakbonden, afwijken van de onder 4.2.2 genoemde samenstelling van de toetsingscommissie.

4.2.6. Alvorens de toetsingscommissie het concept plaatsingsplan ontvangt worden betrokken werknemers geïnformeerd over de inhoud van het concept plaatsingsplan.

Artikel 4.3 Taken en bevoegdheden toetsingscommissie

4.3.1. De toetsingscommissie heeft tot taak aan de werkgever een advies uit te brengen omtrent het concept plaatsingsplan. De toetsingscommissie adviseert de werkgever schriftelijk en gemotiveerd.

4.3.2.. Aan de toetsingscommissie wordt in verband met de uitoefening van haar taak in elk geval ter hand gesteld:
a. Het concept plaatsingsplan.
b. Het belangstellingsregistratieformulier ingevuld door werknemers die niet geplaatst kunnen worden in een ongewijzigde functie.
c. Gegevens met betrekking tot de huidige salarisschaal, scholing en ervaring van de werknemer;
d. Het organisatieplan en functieboek;

4.3.3. De toetsingscommissie heeft de bevoegdheid:
a. De werknemer te horen;
b. Informanten te horen;
c. Alle voor plaatsing van belang zijnde stukken in te zien;
d. De werknemer te vragen mee te werken aan de nodig geachte geschiktheidsonderzoeken.

4.3.4. De toetsingscommissie heeft de plicht:
a. De werknemer te horen die een verzoek daartoe indient;
b. Informanten te horen indien de werknemer daarom verzoekt;
c. De werknemer te horen van wie het voornemen bestaat de werkgever te adviseren hem niet in de eerste voorkeursfunctie te benoemen.

Artikel 4.4. Plaatsingsbesluiten

4.4.1. De werkgever neemt, nadat advies door de toetsingscommissie is uitgebracht, het voorgenomen besluit tot plaatsing van de betrokken werknemer. De werknemer wordt eerst mondeling en daarna schriftelijk op de hoogte gebracht van dit besluit. Bij het besluit wordt het advies van de toetsingscommissie toegevoegd.

4.4.2. Indien een werknemer boventallig wordt verklaard, ontvangt de werknemer het voorgenomen besluit tot boventalligheid.

4.4.3. De werknemer krijgt de mogelijkheid om, binnen 2 weken, zijn zienswijze kenbaar te maken op het voorgenomen besluit

4.4.4. Na de zienswijzeronde neemt de werkgever een definitief besluit.

4.4.5. De werknemer kan bezwaar en beroep aantekenen tegen het besluit conform de in hoofdstuk 6 beschreven bezwaarprocedure.

4.4.6. Een eventueel bezwaar schort het proces van organisatiewijziging niet op.

Artikel 5.1. Van Werk naar Werk fase
Wanneer een organisatiewijziging leidt tot boventalligheid, start de Van Werk Naar Werk (VWNW)-fase. In deze fase dient gezamenlijk een plan te worden opgesteld waarin voor de werknemer passende afspraken worden vastgelegd, dat wil zeggen maatwerk. De werknemer is verplicht om mee te werken aan het opstellen van het plan. Men kan hierbij echter wel, eventueel extern, ondersteund worden.
De VWNW-fase beslaat een periode van maximaal 24 maanden. Na deze periode kan werkgever overgaan tot reorganisatie ontslag.

De volgende richtlijnen gelden:

5.1.1. De periode van twee jaar gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan werknemer is meegedeeld dat hij boventallig is geplaatst.

5.1.2. In de eerste maand vindt op initiatief van de werkgever een gesprek plaats. In dit gesprek moet duidelijk worden welk perspectief geldt en welke instrumenten van het Sociaal Plan daarbij moeten worden ingeschakeld. Dit wordt in een plan, het VWNW-traject, vastgelegd. Het plan is gericht op het bereiken van een passende oplossing. In het plan worden, in de vorm van een contract, afspraken vastgelegd ten aanzien van activiteiten te verrichten door de werknemer en door de werkgever.

5.1.3. In voorkomende gevallen kan worden besloten het plan pas definitief op te stellen nadat een loopbaan(her)oriëntatie programma is gevolgd.

5.1.4. In het plan worden evaluatiemomenten vastgelegd. Geëvalueerd wordt of de beoogde passende oplossing is of kan worden bereikt. Van deze evaluatie wordt een verslag opgemaakt.

5.1.5. Het VWNW-traject eindigt op het moment dat de werknemer een andere functie binnen of buiten Larcom aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.
Het VWNW-traject eindigt eveneens, indien werknemer plaatsing in een passende binnen Larcom of aanvaarding van een aangeboden functie buiten Larcom weigert.

5.1.6. Indien werkgever of werknemer van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het plan, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
Indien een van beide partijen na het gesprek in gebreke blijft ten aanzien van de vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het plan. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.
- Ingeval de werknemer van dit recht gebruik maakt, kan hij eisen dat de periode wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt de werkgever zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het plan zijn ontstaan.
- Ingeval werkgever van het recht gebruik maakt, kan hij overgaan tot tussentijdse beëindiging en het verlenen van ontslag. Alvorens de werkgever overgaat tot ontslag vraagt hij advies aan de commissie voor Advies en Bezwaar.

Indien over de nakoming van afspraken of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil eveneens voorleggen aan de commissie voor Advies en Bezwaar

5.1.7. Indien er in de 20ste maand (nog) geen zicht is op een passende oplossing laat de betrokken werknemer zich inschrijven als werkzoekende bij het UWV en werkt loyaal mee aan de inspanningen van het UWV voor het vinden van passend werk.

5.1.8. Indien er in de 20ste maand nog steeds geen zicht is op een passende oplossing kan de werkgever overgaan tot het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV voor de dan nog niet geplaatste werknemers. De werkgever pleegt overleg en maakt zo nodig nadere afspraken met het UWV om een goede afstemming van de inzet van de wederzijds beschikbare instrumenten te bereiken ten behoeve van het voorkomen van de werkloosheid van de werknemers.

5.1.9. Nadat de ontslagvergunning is verkregen gaat de werkgever over tot reorganisatieontslag. De datum van opzegging gaat niet eerder in dan 2 jaar na de datum waarop de werknemer is meegedeeld dat hij boventallig is geplaatst. De opzegtermijnen Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing

Artikel 5.2 Bevorderen externe mobiliteit

5.2.1. De volgende instrumenten kunnen onderdeel uitmaken van het flankerend beleid.

a. Sollicitatieverlof;
b. Opheffing terugbetalingsverplichting studiekosten;
c. Volgen van een training of cursus;
d. Loopbaan(her)oriëntatie programma;
e. Outplacementbegeleiding;

5.2.2. Teneinde de overgang naar een nieuwe werkgever mogelijk te maken kan:

- een tegemoetkoming in de volledige reiskosten op basis van het openbaar vervoer worden toegekend voor een periode van één jaar indien de nieuwe werkgever geen toereikende vergoeding voor woon- werkverkeer geeft. De periode kan in bijzonder gevallen worden verlengd tot twee jaar.
- een aanvulling op het nieuwe salaris worden gegeven tot het niveau van het oude salaris. De loonsuppletie geldt voor 15 maanden en wordt alleen toegekend bij ontslag op eigen verzoek uit de vervallen functie.

5.2.3. Indien een werknemer ontslagen wordt en op de datum van ontslag binnen 5 jaren recht zou hebben gehad op een gratificatie wordt hem deze gratificatie naar rato alsnog uitgekeerd.

5.2.4. Werknemers die - binnen een jaar nadat is komen vast te staan dat hun functie komt te vervallen - zelf ontslag nemen anders dan in het kader van een uittrederegeling, bijvoorbeeld keuzepensioen, kunnen aanspraak maken op een uitkering ineens. De uitkering bedraagt het salaris behorend bij de opzegtermijn van de werkgever.

Een werknemer die zich niet kan verenigen met een besluit in het kader van de toepassing en de uitvoering van het Sociaal Plan Larcom 2014 kan binnen 6 weken na ontvangst van dit besluit een bezwaarschrift indienen bij de werkgever.

Voor de toepassing van het Sociaal Plan Larcom 2014 wordt door de werkgever een commissie voor Advies en Bezwaar ingesteld.

Artikel 6.1. Taken commissie

6.1.1. De commissie voor Advies en Bezwaar toetst of de uitvoering overeenkomstig het Sociaal Plan Larcom 2014 plaatsvindt. Advies kan worden gevraagd door de werkgever of door een bij de organisatiewijziging betrokken werknemer.

6.1.2. De commissie voor Advies en Bezwaar geeft een zwaarwegend advies in het kader van een bezwaarschriftenprocedure.

6.1.3. De commissie voor Advies en Bezwaar kan de werkgever adviseren in het kader van artikel 7.1.

Artikel 6.2. Samenstelling commissie

6.2.1. De commissie voor Advies en Bezwaar is samengesteld uit één lid, aangewezen op voordracht van de werkgever, één lid aangewezen op voordracht van de vakbonden en één lid, tevens onafhankelijk voorzitter, aangewezen op voordracht van werkgever en vakbonden gezamenlijk.

6.2.2. Aan de commissie wordt secretariële ondersteuning toegevoegd.

Artikel 6.3. Werkwijze commissie

6.3.1. De commissie voor Advies en Bezwaar ontvangt alle informatie die zij nodig heeft om tot een goed advies te kunnen komen. Daarnaast heeft de commissie de mogelijkheid betrokkenen en anderen te horen.

6.3.2. De commissie voor Advies en Bezwaar bepaalt zelf haar werkwijze.

Artikel 6.4. Advies

6.4.1. De commissie voor Advies en Bezwaar brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes weken na de adviesaanvraag, schriftelijk advies uit. Deze termijn kan in uitzonderlijke gevallen met drie weken worden verlengd.

6.4.2. Het advies van de commissie wordt bij de beslissing van werkgever gevoegd.

6.4.3. Van het advies van de commissie voor Advies en Bezwaar kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien de werkgever afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de betrokken werknemer en de commissie voor Advies en Bezwaar.

HOOFDSTUK 7: SLOTBEPALINGEN

Artikel 7.1 Hardheidsclausule
In gevallen, waarin toepassing van het Sociaal Plan Larcom 2014 zou leiden tot een onbillijke situatie voor een werknemer of groep van werknemers, dan wel situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet, kan de werkgever van het Sociaal Plan afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

Artikel 7.2 Evaluatie en verlenging
1. Deze regeling eindigt op 31 december 2018 behoudens verlenging.
2. Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd van het Sociaal Plan Larcom 2014 komen partijen bijeen om de toepassing hiervan te evalueren. Partijen zullen daarna afspreken of zij de Sociaal Plan Larcom 2014 onder dezelfde of gewijzigde condities zullen verlengen.

Artikel 7.3 Citeertitel
Deze regeling wordt aangehaald als "Sociaal Plan Larcom 2014"

Artikel 7.4 Inwerkingtreding
Dit Sociaal Plan Larcom 2014 treedt in werking met ingang van de dag nadat ze is vastgesteld. Het Sociaal plan Larcom 2010 komt hiermee te vervallen

Datum: 24 juni 2014 Namens Larcom, de heer H.J.A. Blaauw

Datum: 1/7 2014 Namens ABVAKABO FNV, mevrouw M. Langebeek

Datum: 12/7/2014 Namens CNV Publieke Zaak, de heer M. Matser