

# RAAM SOCIAAL PLAN

## **Inhoudsopgave**

Artikel 1	Doelstelling Raam Sociaal Plan
Artikel 2	Algemene bepalingen
Artikel 3	Werkings sfeer
Artikel 4	Begripsbepalingen
Artikel 5	Geen gedwongen ontslagen
Artikel 6	Overgang medewerkers naar een nieuwe werkgever
Artikel 7	Meerdere CAO's
Artikel 8	Medezeggenschap
Artikel 9	Plichten werkgever
Artikel 10	Plichten medewerkster
Artikel 11	Uitgangspunten plaatsingsbeleid
Artikel 12	Passende functie
Artikel 13	Plaatsingsprocedure
Artikel 14	Aanbieden passende functie
Artikel 15	Procedure weigering functieaanbod
Artikel 16	Herhaalde plaatsing
Artikel 17	Plaatsingsschema
Artikel 18	Tijdelijke plaatsing
Artikel 19	Voorrang plaatsingskandidaten bij vacatures
Artikel 20	Maatregelen om de mobiliteit te verhogen
Artikel 21	Salarisgarantieregeling
Artikel 22	Garantietoelagen
Artikel 23	Individueel verworven rechten
Artikel 24	Wijziging plaats van te werkstelling
Artikel 25	Hardheidsclausule
Artikel 26	Looptijd Raam Sociaal Plan
Artikel 27	Slotbepalingen
Bijlage 1	Reglement Advies Commissie Sociale Begeleiding
Bijlage 2	Het belangstellingsregistratieformulier
Bijlage 3	Mobiliteitsbevorderende maatregelen

**De ondergetekenden:**

**Werkgever (s)**

Stichting Catharina, Woningstichting Openbaar Belang, Steunstichting Arnhemse Gasthuizen en Stichting DrieGasthuizenGroep enerzijds,

en

de werknemersorganisaties:

- ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer
- NU'91, gevestigd te Utrecht
- CNV Publieke zaak, gevestigd te Den Haag
- FBZ, gevestigd te Utrecht

anderzijds,

overwegende dat:

- dat als gevolg van een mogelijke overname van een thuiszorgorganisatie en / of de uitvoering van het strategisch plan 2010-2015 'Groeien met perspectief' onderdelen van de instelling zullen worden gereorganiseerd;
- het daarom wenselijk is voorzieningen te treffen komen het volgende Raam Sociaal Plan overeen

Datum:

Namens werknemersorganisaties:

Namens werkgever:

ABVAKABO FNV

NU' 91

CNV Publieke zaak

FBZ

## **Inleiding**

Dit Raam Sociaal Plan beschrijft de uitgangspunten, regels en procedures, die gevolgd moeten worden bij veranderingen die kunnen gaan optreden ten gevolge van een mogelijke overname van een thuiszorgorganisatie en / of de uitvoering van het strategisch plan 2010–2015 'Groeien met perspectief'.

## **Artikel 1**

### **Doelstelling**

Het doel van dit Raam Sociaal Plan is te bepalen hoe bij de reorganisatie van de bedrijfsvoering, ten gevolge van de uitvoering van het strategisch perspectief en tengevolge van een eventuele integratie ten gevolge van een mogelijke overname van een thuiszorgorganisatie, tegemoet gekomen kan worden aan de eventuele nadelige sociale en rechtspositionele gevolgen voor de medewerkster. In het bijzonder met betrekking tot het behoud van werk, inkomen, functie en verworven rechten.

## **Artikel 2**

### **Algemene bepalingen.**

1

Er zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van de organisatiewijziging en de daaruit volgende reorganisaties, tenzij er sprake is van weigering van een passend functieaanbod.

2

De medewerkster, die als gevolg van de organisatiewijziging en de daarop volgende reorganisatie(s) een andere functie aanvaardt, waaraan een lager salarisoniveau is verbonden, behoudt het salaris, inclusief de doorloop, behorende bij de functie, die zij voor de organisatiewijziging uitoefende.

3

Dit Raam Sociaal Plan laat onverlet wat is vastgelegd in de vigerende rechtspositie en de individuele arbeidsovereenkomst.

4

Iedere medewerkster heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen zij een beroep kan doen.

5

Gedurende de organisatieveranderingen worden de medewerkers, de ondernemingsraad en de betrokken vakorganisaties door de werkgever zo volledig

mogelijk geïnformeerd over de ontwikkelingen en de stand van zaken en wel op een zodanig tijdstip, dat er voldoende tijd is voor overleg en inspraak.

6

Medewerksters dienen zoveel mogelijk te werken in een functie waarin zij optimaal functioneren. Voor zover mogelijk zal daarom aan iedere medewerkster een gelijke functie worden aangeboden. Is dit niet mogelijk dan zal een functie worden aangeboden, die zoveel als mogelijk ligt in de lijn van de oorspronkelijke functie.

7

Voor medewerkers en werkgever geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Raam Sociaal Plan

8

De werkgever zal iedere medewerkster mogelijkheden bieden tot bijscholing en herscholing in situaties waarbij sprake is van functiewijziging en - verandering. De kosten zijn voor rekening van de werkgever (tijd en geld).

9

De werkgever houdt bij het plaatsingsbeleid rekening met bestaande arbeidspatronen.

10

Extra zorgvuldig wordt omgegaan met medewerkers in kwetsbare situaties.

11

Verdringing door hoger opgeleiden naar lagere functieniveaus is alleen dan toegestaan wanneer het een passende functie betreft.

### **Artikel 3**

#### **Werkingsfeer**

1

Dit Raam Sociaal Plan is van toepassing op de medewerkster, die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de aan dit Raam Sociaal Plan gebonden werkgevers en de nieuwe werkgever die na de organisatiewijziging ontstaat. Ook de medewerkster met een overeenkomst van opdracht valt onder de werkingsfeer van dit Raam Sociaal Plan, echter uitsluitend voor de plaatsingsprocedure.

2

Dit Raam Sociaal Plan regelt de wijze waarop wordt omgegaan met de rechtspositionele en sociale gevolgen van de organisatiewijziging.

3

De bepalingen in dit Raam Sociaal Plan laten onverlet de verplichtingen op basis van de artikelen van de CAO sociale begeleiding en de wettelijke verplichtingen van de werkgever, waaronder artikel 7: lid 662–e.v Burgerlijk Wetboek.

4

Dit Raam Sociaal Plan beschouwen partijen als een Collectieve Arbeidsovereenkomst

5

Indien een medewerkster een aanspraak heeft uit hoofde van een (Raam) Sociaal Plan dat voor de ingangsdatum van dit Raam Sociaal Plan is afgesloten, dan prevaleert die aanspraak voor zover de rechten daarvan uitstijgen boven de aanspraken als gevolg van deze regeling.

#### **Artikel 4** **Begripsbepalingen**

De werkgever: <sup>1</sup>

Medewerkster:

De medewerkster, die een arbeidsovereenkomst met voornoemde werkgever heeft aangegaan en degene die een overeenkomst van opdracht (art.7:700 BW) heeft gesloten met de werkgever.

Uitgezonderd zijn de volgende medewerkers:

- De directeur of lid van de raad van bestuur;

Adviescommissie sociale begeleiding

De commissie zoals bedoeld in bijlage 1 van dit Raam Sociaal Plan.

Anciënniteitprincipe

Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen medewerkers die een gelijke aanspraak hebben.

De medewerkster met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van de diensttijd, gaat bij plaatsing de oudere medewerkster voor de jongere medewerkster.

Arbeidsgehandicapte

De medewerkster, door een ziekte geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden en daardoor haar oorspronkelijke functie heeft verloren.

Boventallig

Boventallig is de medewerkster van wie de functie komt te vervallen in het nieuwe formatieplaatsenplan en aan wie nog geen andere functie is toegewezen (zogenaamde plaatsingskandidate).

Diensttijd

---

<sup>1</sup> Door werkgever zelf in te vullen.

De diensttijd doorgebracht in dienst bij de werkgever en zijn rechtsvoorganger(s). Het gaat om de tijd, die op grond van de arbeidsovereenkomst aaneengesloten is doorgebracht. Tevens wordt tot de diensttijd gerekend:

- De periode waarin de medewerkster werkzaam was op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die voorafging aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits niet onderbroken met meer dan 3 maanden;
- Een periode van onbetaald verlof;
- Een periode waarin de medewerkster voorafgaand en direct aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst op basis van een overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten ten behoeve van de werkgever werkzaam is geweest;
- De periode, die de medewerkster als uitzendkracht heeft doorgebracht in de instelling voorafgaand aan het arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

### Detachering

De omstandigheid dat een medewerkster, met het oog op kennismaking met de nieuwe situatie of ter vervulling van een tijdelijke vacature, met instemming van de medewerkster, bij een andere werkgever werkzaamheden verricht.

### Formatieplaatsenplan<sup>2</sup>

Een overzicht van functies met een omschrijving van de inhoud, de functie-eisen en het niveau van de functie conform het vigerende functiewaarderingssysteem (FWG 3.0).

### Functie

Een afgerond geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, die de medewerkster in opdracht verricht.

### Passende functie<sup>3</sup>

Een functie, die aan de medewerkster in verband met haar persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten redelijkerwijs aangeboden kan worden, rekening houdend met de wettelijke kaders en jurisprudentie aangaande passende arbeid. Een passende functie kan een hoger, gelijk of een lager (maximaal 1 FWG niveau lager) salarisniveau hebben.

### Gelijkwaardige functie

Een functie is gelijkwaardig wanneer de functie zich op hetzelfde functieniveau bevindt en de functie-eisen niet of nagenoeg niet afwijken.

### Geschikte functie

---

<sup>2</sup> Het formatieplaatsenplan zal een duidelijk overzicht geven in de kwaliteit (FWG niveau) en kwantiteit (aantalformatieplaatsen) van het personeelsbestand. Het verschil tussen het oude - en nieuwe formatieplaatsenplan moet inzicht geven in de concrete veranderingen, die plaatsvinden in het personeelsbestand. Uitgangspunt voor bepaling van de aantallen formatieplaatsen is de begroting van het jaar waarin de verandering plaats vindt.

<sup>3</sup> Met persoonlijkheid en omstandigheden wordt hier bedoeld, de aard en de inhoud van de nieuwe werkzaamheden, het niveau van de functie, de salariering, de capaciteiten, ervaring, leeftijd, oorspronkelijke werkomgeving en vastgestelde promotiemogelijkheden van de medewerkster.

Een functie, die buiten het begrip 'passende functie' valt en welke de medewerkster in overleg met de werkgever bereid is te aanvaarden.

#### Nieuwe functie:<sup>4</sup>

Een functie die in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam en een volledig nieuwe inhoud heeft.

#### Gewijzigde functie:

Een functie waarvan het takenpakket dusdanig wijzigt waardoor de functie een overwegend andere inhoud krijgt en met behulp van een andere ijkfunctie in een andere functiegroep wordt ingedeeld (conform het vigerende functiewaarderingsstelsel).

#### Outplacement

Externe of interne begeleiding van een of meer medewerkers bij het zoeken naar een nieuwe functie buiten de organisatie, in opdracht en op kosten van de werkgever.

#### Plaats van tewerkstelling

De plaats waar of van waaruit de medewerkster gewoonlijk haar werkzaamheden verricht.

#### Plaatsingskandidaten

Medewerkers, die als gevolg van de reorganisatie boventallig zijn geworden.

#### Reorganisatie/organisatiewijziging/transformatie

Een wijziging in de organisatie van de instelling, voortvloeiend uit een samenhangend plan waarvan één of meerdere medewerkers van de instelling gevolgen zullen ondervinden.

#### Samenwerking

Het aangaan van een duurzame samenwerking, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden, van twee of meer instellingen, dan wel onderdelen van instellingen, met het oogmerk gezamenlijke activiteiten te ontplooiën.

#### Salaris

Het tussen werkgever en medewerkster overeengekomen bruto maandloon of periodeloon (excl. de in de betreffende cao genoemde vergoedingen en/of toelagen).

### **Artikel 5**

#### **Geen gedwongen ontslagen**

Als gevolg van organisatiewijzigingen zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij er sprake is van weigering van een passend functieaanbod. Zie artikel 2 lid 1

---

<sup>4</sup> Met een nieuwe functie wordt hier bedoeld een functie, die qua karakter, functie-inhoud en functie-eisen op essentiële punten afwijkt van functies, die voorkwamen in het oude formatieplaatsenplan



## Artikel 6

### Overgang medewerkers naar de nieuwe werkgever

1

Uitgangspunt bij dit artikel is dat de rechtspositie van de medewerkster als gevolg van de organisatiewijzigingen geen veranderingen ondergaat. Dat wil zeggen dat alle medewerkers met

behoud van volledige rechten overgaan van de oude naar de nieuwe werkgever, waaronder tenminste te verstaan: functie, salaris, salarisuitloop, datum van indiensttreding, arbeidsduur, werktijden, plaats van tewerkstelling en verworven rechten. Dit in redelijkheid en billijkheid.

2

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt een artikel opgenomen dat luidt:

*"Deze arbeidsovereenkomst is een voortzetting van de arbeidsovereenkomst, d.d. .... tussen de medewerkster ..... en de voormalige werkgever ..... met als aanvangsdatum .....<sup>5</sup> .*

3

Wijzigingen in functie en/of in de plaats van tewerkstelling kunnen pas dan plaatsvinden:

1. Indien deze het gevolg zijn van een reorganisatie- en formatieplan dat, na advisering door de ondernemingsraad, door de directie is vastgesteld.
2. De wijzigingen plaats vinden op basis van de afspraken, zoals deze verwoord staan in dit Raam Sociaal Plan.

## Artikel 7<sup>6</sup>

### Meerdere CAO's

1

Na de ... datum zullen binnen de te onderscheiden bedrijfseenheden de vigerende CAO's van toepassing blijven.

2

Na de ... datum blijft de medewerkster bij verandering van haar functie vallen onder CAO, die op haar van toepassing is.

3

---

<sup>5</sup> Voor alle wettelijke en CAO-bepalingen geldt de datum waarop de medewerkster in dienst kwam van de oude werkgever als datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever".

<sup>6</sup> De werkgever kan kiezen tussen verschillende mogelijkheden. Deze worden in dit artikel aangegeven.

Indien organisatieonderdelen op grond van een reorganisatieplan willen integreren, zullen op basis van een CAO-vergelijking, in overleg met de betrokken werknemersorganisaties, CAO-overgangsmatregelen worden overeengekomen. Deze overgangsmatregelen zullen in een aparte overeenkomst worden opgenomen. Indien deze situatie zich voordoet zullen de vakorganisaties worden geïnformeerd.

4

Werkgever en werknemersorganisaties plegen overleg over de toe te passen CAO. Op centraal niveau zal zo nodig ontheffing, c.q. toepassing van de CAO's worden aangevraagd.

## **Artikel 8**

### **Medezeggenschap**

1

De (nieuwe) werkgever zal er zorg voor dragen dat onmiddellijk na de datum van de...<sup>7</sup> een voorlopig OR-reglement, gebaseerd op het voorbeeldreglement van de bedrijfscommissie, voorhanden is op basis waarvan – na commentaar van de vakorganisaties – de OR-verkiezingen kunnen worden georganiseerd.

2

Zolang de nieuwe OR van de nieuwe werkgever nog niet is verkozen, oefenen de gezamenlijke ondernemingsraden van de oude werkgevers in vereniging alle rechten uit van een ondernemingsraad uit op basis van de WOR, het bepaalde in de vigerende CAO en eventuele afspraken met een der oude werkgevers.

3

Bestaande faciliteiten van de oude ondernemingsraden zullen als gevolg van de fusie geen wijziging in nadelige zin ondergaan. Bij cumulatie van en/of onderlinge tegenstelling tussen de nieuwe OR en directie van de nieuwe werkgever een aangepaste regeling getroffen.

4

Bij elke voorgenomen reorganisatie of reïntegratie zal de werkgever in het reorganisatie of integratieplan tenminste aangeven:

- welke functies als gevolg van de reorganisatie kwalitatief en kwantitatief wijzigingen zullen ondergaan;
- een overzicht van het aantal formatieplaatsen in de oude en in de nieuwe situatie;
- op welke wijze (tijdsbestek en fasen) de reorganisatie of integratie zal worden geëffectueerd.

5

---

<sup>7</sup> Bij een overnamefusie blijft de medezeggenschapsstructuur van de verkrijgende rechtspersoon bestaan. De instelling welke wordt overgenomen houdt van rechtswege op te bestaan!

De werkgever verstrekt de CAO sociale begeleiding aan de leden van de ondernemingsraad <sup>8</sup>

## **Artikel 9**

### **Plichten werkgever**

1

Voor de werkgever geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Raam Sociaal Plan.

2

Bij iedere reorganisatie, die als gevolg van de organisatiewijziging in gang wordt gezet, zal de werkgever aan moeten geven hoe de nieuwe organisatie tot stand komt. De procedures, die daartoe worden opgesteld zullen sociaal verantwoord, helder en juridisch sluitend moeten zijn. De werkgever zal ook duidelijkheid moeten verschaffen over de nieuwe organisatiestructuur, het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden en wie leiding gaat geven aan een project of de organisatie-eenheid.

3

In het formatieplaatsenplan zal de boventaligheid van medewerkers worden aangegeven. Ook wordt aangegeven of als gevolg hiervan plaatsing noodzakelijk is. Veelal zal er sprake zijn van een gefaseerde uitvoering van de reorganisatie. In dat geval moet iedere fase nader worden geduid en wel zodanig, dat de oude organisatiestructuur vergeleken kan worden met de nieuwe organisatiestructuur.

4.

Een besluit tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden wordt pas genomen nadat de ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld schriftelijk advies uit te brengen over de voorgenomen reorganisatie, met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

5.

Het advies van de ondernemingsraad wordt gevraagd op basis van een plan van aanpak dat tenminste de volgende elementen bevat:

- de aanleiding en de inhoud van de voorgenomen reorganisatie
- de bestaande en de voorgenomen organisatiestructuur
- een overzicht van het aantal formatieplaatsen in de oude en in de nieuwe situatie
- welke functies als gevolg van de reorganisatie kwalitatief en kwantitatief wijziging zullen ondergaan en
- op welke wijze (tijdsbestek en fasen) de reorganisatie zal worden geëffectueerd.

---

<sup>8</sup> Geldt alleen voor instellingen die vallen onder de CAO Verpleging en Verzorging

## Artikel 10 Plichten medewerkster

Voor de medewerkster en de werkgever geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Raam Sociaal Plan.

## Artikel 11

### Uitgangspunten plaatsingsbeleid

1

Plaatsing geschiedt op basis van het formatieplaatsenplan, met in achtneming van de volgende uitgangspunten.

- **MENS VOLGT FUNCTIE**
- **HET ANCIËNNITEITPRINCIPE**
- **VOLDOEN AAN DE EISEN VAN HET BEGRIP PASSENDE FUNCTIE**

'**Mens volgt functie**' betekent dat, wanneer als gevolg van een reorganisatie een functie verdwijnt en elders in de organisatie weer verschijnt, betrokken medewerker de functie behoudt.

Toepassing van **anciënniteitprincipe** betekent, dat ingeval van boventalligheid de medewerkster met de meeste dienstjaren als eerste wordt geplaatst en dat bij gelijke uitkomst van diensttijd de oudere medewerkster als eerste hiervoor in aanmerking komt.

Voldoen aan de **eisen van een passende functie** betekent dat indien een functie in de nieuwe organisatiestructuur als passend wordt aangemerkt voor een plaatsingskandidaat, deze kandidaat voldoet aan de criteria, die ontleend worden aan de definitie van 'passende functie'. Dit impliceert ook, dat de medewerkster voldoet aan de functie-eisen!

2

Indien een vacature ontstaat in de oorspronkelijke werkeenheid voor een zelfde functie, of een passende functie, dan heeft de geplaatste medewerkster, indien zij dit te kennen geeft, recht op terugplaatsing. Dit recht geldt overigens alleen als er geen plaatsingskandidaten opteren voor de vacature (zie artikel 19). Als voor de vacature meerdere rechthebbenden zich melden, dan is het anciënniteitprincipe van toepassing. Dit recht is gedurende 2 jaar van toepassing.

De werkgever stelt een lijst op van medewerkers, die in deze hun voorkeur hebben aangegeven en informeert betrokken medewerkers over van toepassing zijnde vacatures

3

De werkgever heeft de verplichting de medewerkster een passende functie aan te

bieden, zodra deze beschikbaar komt.

De verplichting tot het aanvaarden van een passende functie door de medewerkster vervalt na een periode van 2 jaar.

4

De plaatsing mag niet tot gevolg hebben, dat het aantal plaatsingskandidaten in de desbetreffende functiegroep groter is, dan het aantal arbeidsplaatsen, dat tengevolge van de fusie en/of reorganisatie komt te vervallen.

5

Overplaatsing of plaatsing zal alleen plaatsvinden op basis van de formatieruimte, zoals deze in kwantiteit en kwaliteit wordt vastgelegd in het nieuwe formatieplaatsenplan

6.

Bij plaatsing kan de medewerkster ook een functie aangeboden krijgen binnen een andere sector of een andere werkmaatschappij.<sup>9</sup>

## Artikel 12

### Passende functies

1

Het begrip 'passende functie' vormt een centraal begrip in het Raam Sociaal Plan. Aan iedere boventallige medewerkster wordt deze functie aangeboden. Een functie is passend als deze voldoet aan de criteria, zoals deze verwoord zijn in het begrip 'passende functie' (zie art. 4). Dit betekent, dat het zowel om **een zelfde – , een gelijkwaardige – , een nieuwe een hogere als een lagere functie kan gaan.**

Weigeren van een passende functie kan problemen opleveren voor de medewerkster.

(zie art 15).

2

Functies zijn ook passend als de plaatsingskandidaat binnen een tijdsperiode van 6 tot 12 maanden geschikt te maken is voor een dergelijke functie. De noodzakelijke scholing is voor rekening van de werkgever (tijd en geld).

3

#### Geschikte functie

Een geschikte functie is geen passende functie! Werkgever en medewerkster kunnen het in overleg eens worden over de uitoefening van een geschikte functie door de

---

<sup>9</sup> Indien er sprake is van juridisch zelfstandige werkmaatschappijen of sectoren, dan kan plaatsing alleen plaatsvinden in de vorm van detachering. (zie artikel 18 lid 3) Ook kan in overleg en op basis van vrijwilligheid plaatsing geregeld worden. Hiertoe zal eerst het daarvoor geldende dienstverband op correcte wijze moeten worden beëindigd door opzegging (vrijwillig).

medewerkster. Het initiatief daartoe kan wederzijds plaatsvinden. De voorwaarden waaronder de functie aanvaard wordt, is onderdeel van het onderhandelingsproces.

### **Artikel 13**

#### **Plaatsingsprocedure.**

1

Als gevolg van een reorganisatie kunnen functies vervallen, wijzigen of op een andere plaats in de organisatie worden uitgeoefend. Ook kunnen nieuwe functies ontstaan. Tevens is het mogelijk dat medewerkers boventallig worden verklaard (dit zijn de zogenaamde plaatsingskandidaten). Wat aan de orde is, kan aan de hand van het vastgestelde formatieplaatsenplan beoordeeld worden.

2.

Indien medewerkers boventallig moeten worden gesteld, dan gebeurt dit op grond van het anciënniteitsprincipe per categorie uitwisselbare functies. Dit wordt aangegeven in het formatieplaatsenplan. Medewerkers die boventallig worden gesteld, worden hierover tijdig schriftelijk geïnformeerd.

3

Zodra de wijziging van een functie bekend is, zal de werkgever zo vroeg mogelijk met de betrokken medewerkster overleg plegen en zullen de consequenties van de wijziging aan de medewerkster worden meegedeeld.

4

Met iedere medewerkster, die als gevolg van een reorganisatie te maken krijgt met een functiewijziging en met de medewerkster, die door de reorganisatie boventallig wordt verklaard wordt een belangstellingsgesprek gevoerd. Dit gesprek wordt door middel van een belangstellingsregistratieformulier (zie bijlage 2) op uniforme wijze vastgelegd en wordt afgenomen nadat het formatieplaatsenplan is goedgekeurd. Zowel de werkgever als de medewerkster tekent voor de inhoud. De medewerkster ontvangt een afschrift van het getekende formulier.

5

Onderwerpen, die in ieder geval aan de orde gesteld worden:

- Functies binnen de nieuwe formatie, die de voorkeur van de medewerkster geniet;
- Functies binnen de nieuwe formatie, die door de medewerkster zeker niet geambieerd worden;
- Functies van een tweede of derde voorkeur heeft. Dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn;
- Ander werk dat de medewerkster tijdelijk wil verrichten, indien zij voorlopig niet geplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren;
- Toezeggingen, die vastliggen met betrekking tot promotie of salariswijzigingen.

Tevens worden de gegevens ten aanzien van gevolgde opleidingen, werkervaringen en bijzondere omstandigheden geïnventariseerd en zo nodig geactualiseerd.

6

Aan dit gesprek en de registratie kunnen geen rechten en plichten worden ontleend. De registratie dient louter een goede plaatsing van medewerksters en fungeert als hulpmiddel bij de plaatsingsprocedure. De inhoud dient zodanig te zijn, dat inzicht wordt verkregen in de mogelijkheden van betrokken.

7

De medewerksters die boventallig worden, krijgen de status van plaatsingskandidaat. Als plaatsingskandidaat hebben zij recht op voorrang bij vacatures, rekening houdend met medewerksters, die door ziekte of een andere belemmering hun oorspronkelijke werkzaamheden niet langer uit kunnen oefenen, op een passende functie. Deze medewerksters hebben de status van "persoon met structureel functioneel beperkingen". Als er sprake is van vacatures zal afstemming plaats moeten vinden met medewerksters, die als gevolg van een fusie of reorganisatie boventallig zijn geworden. (zie art. 19).

Bij de aanbidding van functies aan plaatsingskandidaten zijn de uitgangspunten van dit Raam Sociaal Plan van toepassing. Voor de medewerksters, die de status hebben van "persoon met structureel functioneel beperkingen" en ook op plaatsing wachten, gelden de uitgangspunten, die in de Wet Verbetering Poortwachter en de wetten WIA, WAO, WAZ, WAJONG en de Ziektewet geformuleerd staan. Vanaf het moment, dat voor beide categorieën medewerksters duidelijk is dat plaatsing aan de orde is, komen beide groepen gezamenlijk op een lijst te staan onder de kop plaatsingskandidaten.

Aan alle plaatsingskandidaten wordt een passende functie aangeboden. Deze aanbidding wordt schriftelijk bekend gemaakt aan betrokkene. Als er sprake is van een wijziging in vergelijking met de oude functie, dan wordt hiervan zowel de reden als de consequentie vermeld.

Bij de aanbidding wordt de volgende rangorde aangehouden:

- Een zelfde functie
- Een gelijkwaardige functie qua opleiding en niveau (dezelfde functiegroepindeling)
- Een hogere functie
- Een functie op een lager niveau (maximaal één functiegroep lager).

Indien het een nieuwe functie betreft kan geselecteerd worden op geschiktheid voor de functie.

Wanneer er geen passende functie beschikbaar is kan de werkgever in overleg met de medewerkster de mogelijkheid bespreken voor het uitoefenen van

- Een geschikte functie. Deze functie valt buiten het begrip van 'passende functie'

(zie art.12).

## **Artikel 14**

### **Aanbieden passende functie**

1

Ten minste **4 weken voor** de inwerkingtreding van haar functiewijziging ontvangt de medewerkster een schriftelijke bevestiging van de wijziging van haar functie.

Tevens

ontvangt zij een omschrijving van de passende functie, die zij krijgt aangeboden.

2

Nadat de werkgever de medewerkster een passende functie heeft aangeboden, krijgt zij de tijd voor het inwinnen van advies bij derden (medisch, juridisch, psychologisch) over de vraag of de aangeboden functie inderdaad passend is. Dit kan ook scholing of vorming inhouden. In overleg zal naar redelijkheid en billijkheid een periode vastgesteld worden die nodig is om tot een goed oordeel te komen (**minimaal 2 weken**)

3

Als de medewerkster tot de conclusie komt dat het aanbod niet passend is, dan moet zij binnen de overeengekomen periode (zie voorgaande alinea) dit schriftelijk laten weten aan de werkgever. Indien werkgever bij zijn beslissing blijft, dan deelt hij dit schriftelijk mee aan de medewerkster (**voorlopig besluit**).

4

Vervolgens heeft de medewerkster **1 week** de gelegenheid tot een definitieve beslissing te komen. Zij deelt haar definitieve beslissing schriftelijk mee aan werkgever, waarop werkgever **een definitief besluit** neemt.

5

Blijft overeenstemming uit dan moet werkgever binnen **2 weken** de adviescommissie sociale begeleiding inschakelen. (zie bijlage 1 lid 3 derde aandachtsstreepje).

6

De medewerkster moet er voor zorg dragen dat haar bezwaarschrift gelijktijdig met de adviesvraag van de werkgever wordt in gediend.

De afhandeling van deze aanvraag gebeurt in overeenstemming met het gestelde in bijlage 1: werkwijze Adviescommissie sociale begeleiding lid 6, 7, 8 en 9.

## **Artikel 15**

### **Procedure weigering functieaanbod.**



1

De medewerkster wordt schriftelijk geïnformeerd door de werkgever over het advies van de commissie. Wordt werkgever in het gelijk gesteld en blijft de medewerkster weigeren de passende functie te aanvaarden, dan informeert werkgever haar over de consequenties hiervan.

2

Vanaf dat moment heeft de medewerkster alsnog gedurende twee weken de mogelijkheid (kans) de functie te aanvaarden.

3.

Blijft de medewerkster de aangeboden functie weigeren, dan is de werkgever gerechtigd ontslag aan te vragen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen.

10

## **Artikel 16**

### **Herhaalde plaatsing.**

1

Indien na plaatsing in een andere functie binnen 6 tot 12 maanden blijkt dat de betrokken medewerkster buiten haar schuld niet geschikt <sup>11</sup> is voor de functie, zal de werkgever een andere functie aanbieden. Deze situatie wordt niet beschouwd als weigering van een functie. De plaatsingsprocedure is wederom geheel van toepassing.

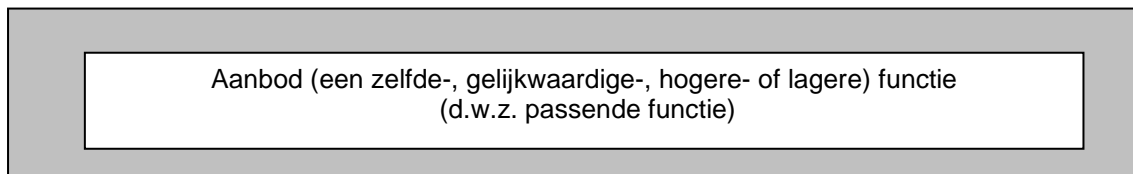
2

Op herhaalde plaatsing kan ook een beroep worden gedaan, indien de medewerkster binnen een termijn van zes maanden beargumenteerd te kennen geeft de geaccepteerde functie niet te ambiëren. De werkgever zal in dit geval, voor zover mogelijk, nog eenmaal een passende functie aanbieden

## **Artikel 17**

### **Plaatsingsschema**

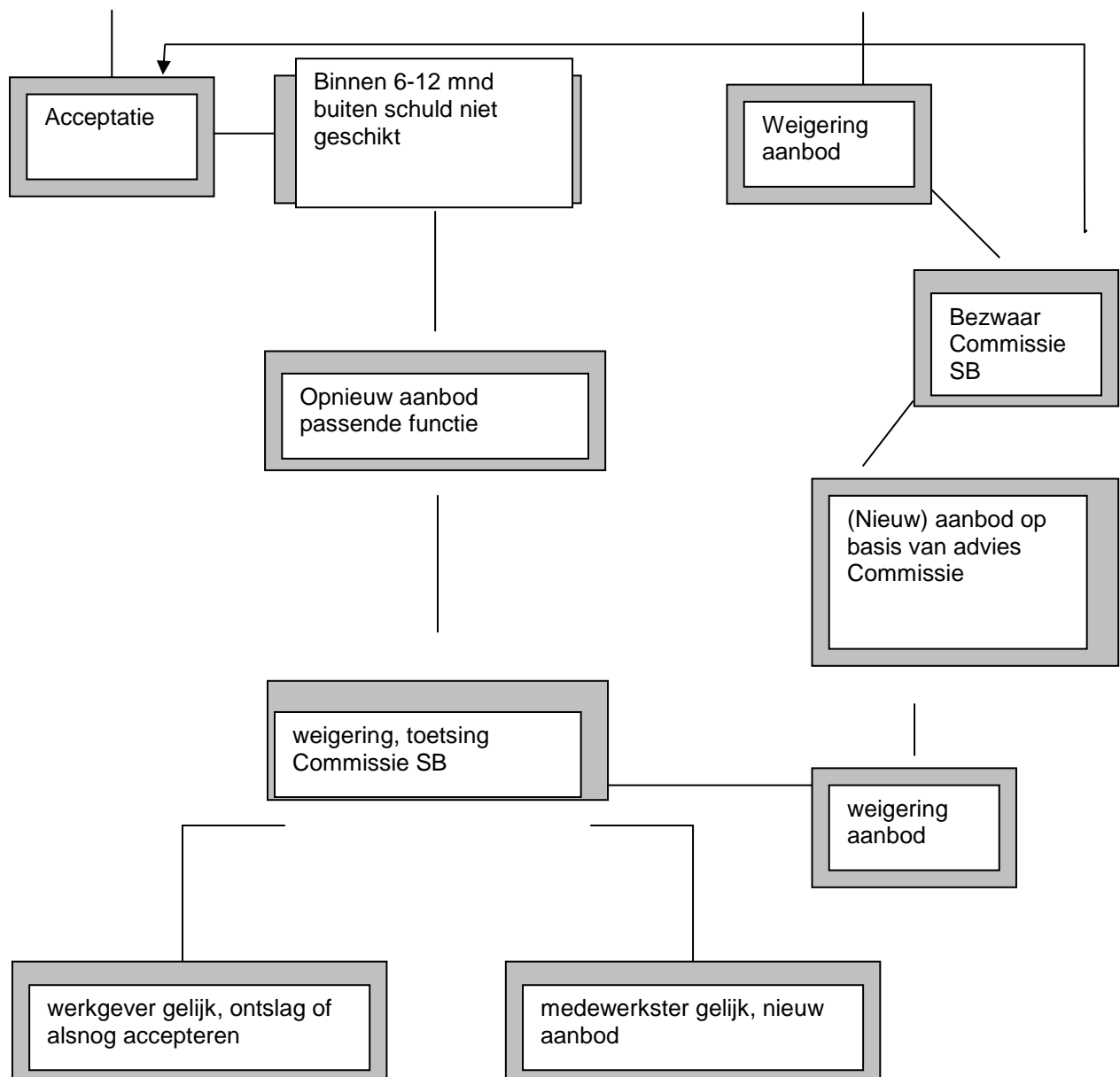
Bovenstaande procedure wordt in onderstaand schema weergegeven.



<sup>10</sup> *Toelichting*

*Er is dan sprake van 'vrijwillige werkeloosheid' en dat kan tot gevolg hebben, dat de medewerkster niet voor een werkloosheidsuitkering in aanmerking komt!*

<sup>11</sup> *Het niet geschikt zijn moet aannemelijk gemaakt kunnen worden aan de hand van feiten en omstandigheden*



## **Artikel 18**

### **Tijdelijke plaatsing <sup>12</sup>**

1

De medewerkster, die niet direct kan worden geplaatst, kan worden belast met passende werkzaamheden van tijdelijke aard.

2

De medewerkster kan tijdelijk in een andere sector of op een andere locatie binnen de eigen stichting worden geplaatst. De medewerkster behoudt gedurende deze tijdelijke plaatsing haar status als plaatsingskandidate. Na een periode van 3 maanden vindt er een evaluatie plaats. De werkgever kan de plaatsing steeds met een periode van 3 maanden verlengen. De kosten, die direct verband houden met de plaatsing komen voor rekening van de werkgever

3

Indien er geen functie beschikbaar is kan de werkgever de medewerkster met haar instemming detacheren bij een andere organisatie. De arbeidsovereenkomst blijft volledig van kracht en de kosten, die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

4

Als er sprake is van een holdingstructuur met juridisch zelfstandige werkmaatschappijen, dan kan de werkgever de medewerkster, met haar instemming, detacheren bij een der werkmaatschappijen, die deel uit maken van de holding.

## **Artikel 19**

### **Voorrang plaatsingskandidaten bij vacatures (zie artikel 13 – 8)**

1

Indien tijdens de reorganisatie, alsmede binnen een termijn van 2 jaar na de feitelijke effectuering daarvan een vacature ontstaat, neemt de werkgever de volgende bepalingen in acht.

2

#### **Bepalingen**

- Bij iedere vacature wordt gekeken of een van de plaatsingskandidaten in aanmerking komt om geplaatst te worden. Toetsing vindt plaats aan de hand van de criteria, die afgeleid kunnen worden van de definitie ‘passende functie’. Bij meerdere geschikte kandidaten geldt het anciënniteitsprincipe
- Indien niet in de vacature kan worden voorzien door een plaatsingskandidaat wordt de vacature aangeboden aan kandidaten, die terugplaatsing ambiëren (artikel 11 lid 2)

---

<sup>12</sup> Het is wel de bedoeling dat het hierbij gaat om passende werkzaamheden

- Vervolgens wordt de functie aangeboden aan medewerkers, die binnen 6 tot 12 maanden aan de functie-eisen voldoen.
- Bij meerdere geschikte kandidaten wordt het anciënniteitsprincipe toegepast.
- Indien de vervulling van de vacature uitblijft, dan wordt deze intern gepubliceerd.
- Indien 4 weken na publicatie intern niemand heeft gereageerd, dan wordt er overgegaan op externe plaatsing van de vacature. Werkgever kan met de ondernemingsraad een kortere termijn overeenkomen.

## **Artikel 20**

### **Maatregelen om de mobiliteit te verhogen <sup>13</sup>**

1.

Door het instellen van mobiliteitsbevorderende maatregelen mobiliseert werkgever de medewerkster. Het vinden van passende functies binnen de organisatie blijft hierdoor mogelijk. De werkgever bekijkt in overleg met de werknemersorganisaties welke regelingen moeten worden getroffen en neemt deze op in het Raam Sociaal Plan.

In bijlage 3 zijn een aantal mogelijke regelingen opgenomen.

2.

De volgende medewerkers komen voor deze regelingen in aanmerking:

- Medewerkers die door de werkgever schriftelijk boventallig zijn verklaard als gevolg van een reorganisatie.
- De medewerkster, die door haar (gedeeltelijk) vertrek daadwerkelijk een functie (gedeeltelijk) vrijmaakt voor een plaatsingskandidaat. Hierbij moet het gaan om een gelijk diensttijdpercentage.

## **Artikel 21**

### **Salarisgarantieregeling**

1

De medewerkster die als gevolg van de organisatiewijziging een functie aanvaardt in de nieuw opgerichte organisatie en waaraan een lager salarisniveau is verbonden, behoudt haar salaris, inclusief de doorloop in de schaal tot aan het maximum van de oorspronkelijke functieschaal. Het salaris wordt ook aangepast aan de loonontwikkelingen van de CAO die op de betrokken medewerkster van toepassing is.

2

De volledige salarisgarantie is gebaseerd op de omvang van het dienstverband met de oude werkgever in de maand voorafgaand aan de functieverandering. Indien de arbeidsovereenkomst tussen de medewerkster en de nieuwe werkgever op enig tijdstip na de functieverandering een minder aantal uren omvat dan het in de vorige volzin bedoelde dienstverband, wordt de aanspraak naar rato van dit mindere aantal uren berekend.

De in art.21.1 bedoelde aanspraak komt te vervallen, indien

- De salariering van de medewerkster de garantieaanspraak overschrijdt, anders dan ten gevolge van uitbreiding van de overeengekomen arbeidsduur.
- De werkgever binnen 2 jaar aan de medewerkster een passende functie aanbiedt, waarvan het salarisniveau gelijk is aan de functie, waaraan de garantieaanspraak is ontleend.

## **Artikel 22**

### **Garantietoelagen**

1

De medewerkster die als gevolg van de reorganisaties niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoelage, het werken op inconveniënte uren, of een toeslag wegens bereikbaarheidsdienst of beschikbaarheidsdienst ontvangt, heeft recht op de navolgende compensatie (dit onverlet de verkregen rechten krachtens NBW).

Medewerksters jonger dan 55 jaar krijgen deze vermindering van inkomen Conform CAO gecompenseerd:

2

Indien de medewerkster een functie aanvaardt waarvan de som van salaris en toelagen hoger is dan de som van salaris en toelagen bij de oorspronkelijke functie van de oude werkgever, dan vervalt de toeslag.

3

In onderling overleg kan besloten worden de overeengekomen toeslag(en) te kapitaliseren en via een afkoopsom ineens uit te betalen.

4

Voor medewerkers van 55 jaar en ouder kan in plaats van de regeling conform CAO maatwerk worden afgesproken.

## **Artikel 23**

### **Individueel verworven rechten <sup>14</sup>**

1

Indien de medewerkster op het moment van wijziging van het dienstverband individueel verworven rechten boven de CAO heeft, behoudt de medewerkster, in redelijkheid en billijkheid, deze rechten.

2

De werkgever inventariseert de individueel verworven rechten tijdens het belangstellingsgesprek

---

<sup>14</sup> *Individuele verworven rechten zijn rechten die ontstaan als gedurende langere tijd secundaire arbeidsvoorwaarden aantoonbaar in de praktijk bestaan. Ook vallen hier de mondelinge toezeggingen onder, die 'nog' niet zijn vastgelegd.*

## **Artikel 24**

### **Wijziging plaats van tewerkstelling**

1

Indien blijkt dat een medewerkster op een andere plaats in de organisatie een passende functie krijgt aangeboden, dan zal de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken medewerkster overleg plegen met het doel tot een zo groot mogelijke overeenstemming te komen en daarbij de consequenties van de wijziging aan betrokkene meedelen.

2.

Wanneer een gewijzigde plaats van tewerkstelling ernstige verstoringen veroorzaakt in het sociale leven van de werknemer, dan zal de werkgever in overleg treden met de betrokken werknemer over een individuele voorziening. Deze voorziening dient redelijkerwijs tegemoet te komen aan de praktische problemen die de locatiewijziging tot gevolg heeft.

## **Artikel 25**

### **Hardheidsclausule**

1

In gevallen, waarin dit raam Raam Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele medewerkster, zal de werkgever in gunstige zin van dit raam sociaal plan afwijken.

2

Indien tussen werkgever en medewerkster verschil van mening bestaat over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de gezamenlijke partijen bij dit Raam Sociaal Plan. <sup>15</sup>

3

Het bepaalde in art. 25.1 laat onverlet de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter. Indien het geschil wordt voorgelegd aan de rechter vervalt het bepaalde in art.23.2

## **Artikel 26**

### **Looptijd Raam Sociaal plan**

1

Dit Raam Sociaal Plan treedt op 01-01-2012 in werking en loopt tot 01-01-2015. Uiterlijk drie maanden vóór de einddatum zullen partijen in overleg treden over een eventuele verlenging,wijziging van de werkingsduur. De werkgever neemt hierover contact op met de werknemersorganisaties

2

---

<sup>15</sup> De adviescommissie sociale begeleiding past de regels van dit Raam Sociaal Plan toe, maar kan geen eigen interpretatie geven aan het Raam Sociaal Plan of er onderdelen aan toevoegen.

De looptijd van het Raam Sociaal Plan laat onverlet dat artikelen in dit Raam Sociaal Plan op grond van hun inhoud ook nadien van toepassing kunnen blijven.

3

Onverlet het bepaalde in artikel 20.1 betreffende de werkingsduur zullen partijen jaarlijks overleg plegen over de voortgang en eventuele bijstelling van het Raam Sociaal Plan

## **Artikel 27**

### **Slotbepalingen**

1

Met instemming van partijen kan dit Raam Sociaal Plan tussentijds worden gewijzigd indien zich naar het oordeel van partijen daartoe onvoorziene zwaarwegende omstandigheden voordoen.

2

De interpretatie van dit Raam Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen verbonden aan dit Raam Sociaal Plan.

3

De werkgever zal desgevraagd een exemplaar van het Raam Sociaal Plan ter beschikking stellen aan de medewerkers.

4

Het Raam Sociaal Plan beoogt een serie aanvullende maatregelen te bieden, naast de van toepassing zijnde CAO's.

5

Betreffende de toepassing van dit Raam Sociaal Plan kunnen werkgever en werknemer advies inwinnen bij de adviescommissie sociale begeleiding (zie bijlage 1).

## **Bijlage 1**

### **De Adviescommissie Sociale Begeleiding <sup>16</sup>**

1

Werkgever stelt de adviescommissie sociale begeleiding in. Voor het bijwonen van de vergaderingen van de commissie ontvangen de leden presentiegeld en een vergoeding van de reiskosten.

2

---

<sup>16</sup> De leden van deze commissie worden pas benoemd nadat een medewerkster een beroep doet op de commissie.

De taak van de commissie is uitsluitend het, op verzoek van werkgever dan wel individuele medewerkster, adviseren over de toepassing van de in dit raam sociaal plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad.

3

De commissie bestaat uit 3 leden, niet zijnde bestuurslid, directielid of lid van de ondernemingsraad. Eén lid wordt benoemd door de werkgever, één lid wordt benoemd door de ondernemingsraad. De voorzitter wordt benoemd door de hierboven genoemde commissieleden gezamenlijk. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de in de aanhef genoemde werkgevers.

5

De medewerkster kan zich, binnen drie maanden <sup>17</sup> na effectuering van het reorganisatieplan wenden tot de adviescommissie met bezwaren betreffende de individuele toepassing van dit sociaal plan.

6

De mondelinge behandeling van het bezwaar, zowel van werkgever (zie art.14) als medewerkster (zie bijlage 1 lid 5) vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift. Tijdens de behandeling worden de betrokken medewerkster en de werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de adviescommissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken medewerkster en de werkgever.

7

De beraadslagingen van de adviescommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht. Werkgever en de betrokken medewerkster zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de adviescommissie.

8

De adviescommissie doet een uitspraak over het al dan gegrond zijn van het door de medewerkster en werkgever ingediende bezwaar. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen 4 weken na de beraadslagingen, met redenen omkleed, bij aangetekend schrijven aan de betrokken medewerkster en werkgever meegedeeld.

9

De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van de uitspraak, een nieuw besluit te treffen, tenzij genoegzaam kan worden aangetoond dat zulks als gevolg van overheidsmaatregelen onmogelijk is.

---

<sup>17</sup> Deze termijn laat onverlet de termijnen, die vermeld staan in artikel 14



10

Indien medewerkster haar bezwaar reeds bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft zij geen toegang tot de adviescommissie. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de medewerkster het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, staakt de adviescommissie de verdere behandeling.

## **Bijlage 2      Het Belangstellingsregistratieformulier**

1.

### Algemene gegevens:

Naam:

Geboortedatum:

Functie:

Afdeling:

Datum in dienst:

Percentage dienstverband:

Werktijden:

2.

### Opleiding:

Gevolgte opleidingen:

Diploma:

Bezig met een opleiding:

Verwachte einddatum:

3.

### Verloop Dienstverband:

Functie:

Ingangsdatum:

Functie:

Ingangsdatum:

Schriftelijke afspraken m.b.t. functie/percentage/afdeling/salaris:

4.

### Voorkeursfuncties:

Functie en plaats van tewerkstelling.

1.

2.

3.

Scholing die evt. vereist is:

5.

Wijziging deeltijdpercentage:

Langer werken ja/nee/bespreekbaar  
Korter werken ja/nee/bespreekbaar  
Andere werktijden ja/nee/bespreekbaar  
Ongewenste werktijden:

6.

Ongewenste functie/afdeling en/of locatie:

7.

Bijzondere omstandigheden:

8

Opmerkingen en/of aanvullingen:

Heeft u nog de behoefte uw belangstelling nader toe te lichten? Ja  
Neen

### **Bijlage 3**

#### **Mobiliteitsbevorderende maatregelen**

1.

Onbetaald verlof <sup>18</sup>

- Voor de overbrugging van de wettelijke proeftijd bij een nieuwe werkgever.

2.

Sollicitatie

De medewerkster wordt desgevraagd betaald verlof verleend bij sollicitatie. Indien de mogelijk nieuwe werkgever de reiskosten op de dag van de sollicitatie niet vergoedt, dan worden deze door de werkgever vergoed.

3

Opzegtermijn

De werkgever zal de medewerkster, indien deze daarom verzoekt, niet binden aan een opzegtermijn, indien de bedrijfsvoering dit toelaat.

---

<sup>18</sup> Ingeval door het vertrek van de medewerkster een pensioenbreuk zou optreden, omdat de nieuwe werkgever niet valt onder de werkingssfeer van het PGGM, dan zal de huidige werkgever in overleg met de nieuwe werkgever afspraken maken over de voortzetting van deelname en de daaraan verbonden kosten gedurende de periode van onbetaald verlof. Deze kosten kunnen niet verhaald worden op de medewerkster.

4

#### Kosten tengevolge van studie en verhuizing

Indien de nieuwe werkgever de verplichtingen inzake studiekosten niet overneemt, dan is de werkgever gehouden de regeling te blijven toepassen als ware de medewerkster in dienst gebleven. Dit is alleen van toepassing als er een aanwijsbaar verband bestaat tussen de beëindiging van het dienstverband en het formatieplaatsenplan.

5

#### Jubilea

De medewerkster die in overleg met de werkgever zelf 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 haar vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en de dienstjaren bij de vorige werkgever(s) daarin volledig worden meegenomen.

6.

#### Loonsuppletie

Indien de plaatsingskandidate zelf ontslag neemt en bij een andere werkgever een lager betaalde functie aanvaardt (maximaal 2 schalen lager), wordt het nieuwe salaris gedurende maximaal twee jaar aangevuld tot het oude salaris. Dit naar rato van het oorspronkelijke dienstverband. Indien de geldende wachtgeldregeling in gunstige zin afwijkt van bovenstaande regeling, dan zal deze regeling worden toegepast.

7.

#### Outplacement of vergelijkbare begeleiding naar werk

Een medewerkster, die boventallig is en geen of onvoldoende perspectief heeft bij de werkgever, kan outplacement of een vergelijkbare begeleiding naar werk als faciliteit aangeboden krijgen om zodoende meer mogelijkheden te hebben elders een passende baan te vinden. De kosten zijn voor rekening van de werkgever.

8

#### Werken in deeltijd

Plaatsingskandidaten die in deeltijd gaan werken waardoor formatieruimte vrijkomt, kunnen gedurende een periode van maximaal 1 jaar een aanvulling op hun salaris ontvangen ter grootte van de helft van het percentage dat de plaatsingskandidaat minder is gaan werken. Hierbij geldt als voorwaarde, dat ter compensatie geen andere betaalde werkzaamheden verricht worden. Vermindering van het aanstellingspercentage.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Berekening duur en hoogte van de aanvulling, aangevuld met een voorbeeld:

- Inlevering van 0,1 tot 0,2 fte levert een eenmalige uitkering ter hoogte van een half maandsalaris op.

De boventallige medewerkster kan een verzoek tot structurele vermindering van het aanstellingspercentage indienen. Wanneer dit akkoord wordt bevonden kan zij gedurende een periode van maximaal 12 maanden een aanvulling op het salaris ontvangen ter hoogte van 40% van het percentage dat zij minder is gaan werken.

10

Mobiliteitspremie boventallige medewerkers

a Bij vrijwillig vertrek op een nader over een te komen datum kunnen de medewerkster

en de werkgever een mobiliteitspremie overeenkomen.

De hoogte van de mobiliteitspremie wordt in onderling overleg vastgesteld.

b Bij vrijwillig vertrek, op een nader overeen te komen datum kan medewerkster ondersteuning krijgen bij het starten van een eigen bedrijf door opdrachten met een nader over een te komen vertrekpremie.

c Bij aanvaarding van de mobiliteitspremie kan geen beroep worden gedaan op de overige afspraken van het Raam Sociaal Plan. De mobiliteitspremie wordt niet toegekend aan de medewerkster, die gebruik maakt van de OBU regeling.

11

Personal benefits

Indien de boventallige medewerkster door het ontbreken van een passende functie, vrijwillig ontslag neemt, wordt de terugbetalingsverplichting op grond van het fietsenplan kwijtgescholden.

- 
- Inlevering van 0,2 tot 0,5 fte levert een aanvulling op van 40% van het percentage dat hij minder is gaan werken.
  - Recht op deze aanvulling bestaat gedurende een periode van 2 maanden vermeerderd met 1 maand voor elk dienstjaar. Voor de vaststelling worden maximaal 10 dienstjaren meegerekend.

Voorbeeld:

Wanneer een boventallige medewerkster die nu 61,11% (22 uur) werkt, het aanstellingspercentage terugbrengt naar 50% (18 uur) dan ontvangt hij daarvoor een eenmalige uitkering van een half maandsalaris bruto naar rato van het oorspronkelijke dienstverband.

Wanneer iemand 20 jaar in dienst is van..... of een van haar rechtsvoorgangers en er is overeenstemming, dat deze persoon van 100% naar 70% gaat dan krijgt zij een aanvulling op haar salaris die er als volgt uitziet:

→ 2 maanden : 40% van 30%

→ 10 jaar (maximaal) x 1 maand = 10 maanden: 40% van 30%

Totaal krijgt deze werknemer gedurende 12 maanden een arbeidspercentage uitbetaald van 82% voor 70% werken.