

Addendum

behorende bij het

Algemeen Sociaal Plan 2013 – 2014

bij organisatieveranderingen
in het Catharina Ziekenhuis Eindhoven

Versie 0.4

Augustus 2016

Inhoud

	Pagina
Inhoud	2
Overeenkomst	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
1. Looptijd en toelichting op addendum	4
2. Pre-mobiliteit	4
3. Boventalligheid en afspiegeling	5
4. Mobiliteitsbevorderende maatregelen en voorzieningen	5

Overeenkomst

Partijen, te weten:

De werkgever

De stichting Catharina Ziekenhuis Eindhoven,
vertegenwoordigd door

mevr. drs. G.J.C.M. Engwirda,
lid Raad van Bestuur

en

De organisaties van werknemers

vertegenwoordigd door

FNV Zorg en Welzijn

Mevr. W. Peters

CNV Zorg en Welzijn

Dhr. M. Dons

FBZ

Mevr. J. Kuijpers

NU'91

Dhr. P. Meesters

hierna te noemen partijen,

zijn het navolgende addendum op het Algemeen Sociaal Plan 2013-2014, hierna te noemen Addendum,
overeengekomen te Eindhoven op 2016.

1. Looptijd en toelichting op addendum

Het tussen Catharina Ziekenhuis en werknemersorganisaties overeengekomen Algemeen Sociaal Plan had aanvankelijk een looptijd van 1 januari 2013 tot 1 juli 2014. De looptijd van dit Sociaal Plan is nadien een aantal malen verlengd, laatstelijk tot 1 juli 2016. Catharina Ziekenhuis en werknemersorganisaties zijn overeengekomen de looptijd van het Algemeen Sociaal Plan per 1 juli 2016 te verlengen met een periode van een half jaar tot 1 januari 2017.

Het Algemeen Sociaal Plan 2013-2014 inclusief dit Addendum is vanaf 1 oktober 2016 tot 1 januari 2017 leidend bij organisatieveranderingen met sociale gevolgen voor werknemers. Met het Algemeen Sociaal Plan inclusief dit Addendum wordt nader invulling gegeven aan hoofdstuk 14 uit de CAO Ziekenhuizen 'Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen'. Voor zover niet anders bepaald in dit Addendum, zijn de bepalingen uit het Algemeen Sociaal Plan 2013-2014 van toepassing.

De aanpassingen op het Algemeen Sociaal Plan opgenomen in dit addendum houden verband met het kostenbesparingsprogramma van Catharina Ziekenhuis, onder de naam 'Slim Fit'. Dit zal personele gevolgen met zich meebrengen, waarvan aard en omvang op dit moment nog niet exact bekend zijn. Wel is duidelijk dat hierbij boventaligheid zal ontstaan. Om hierop te anticiperen is middels dit addendum aan het Sociaal Plan een hoofdstuk pre-mobiliteit toegevoegd. Dat biedt de mogelijkheid om aan werknemers, die het concrete vooruitzicht hebben onderdeel te worden van een aankomende organisatieverandering in het kader van Slim Fit, de status van 'pre-mobiel' toe te kennen. Deze werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van een aantal faciliteiten ter bevordering van hun ontwikkeling en hun interne en externe mobiliteit. Deze fase van pre-mobiliteit is erop gericht te voorkomen dat werknemers daadwerkelijk boventalig worden of om boventaligheid in omvang te reduceren, zodra de organisatieverandering een feit is.

2. Pre-mobiliteit

Het Sociaal Plan biedt een vangnet voor werknemers die rechtspositionele gevolgen ondervinden van organisatieveranderingen. Als duidelijk is dat ten gevolge van een reeds voorziene organisatieverandering in het kader van Slim Fit binnen afzienbare termijn de functie of formatieplaats van één of meer werknemers binnen een specifiek organisatieonderdeel zal vervallen door het opheffen van functies of een terugloop in formatie, maar een formele adviesaanvraag aan de ondernemingsraad nog niet aan de orde is, is de fase van pre-mobiliteit van toepassing.

De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad besluiten de status van pre-mobiliteit toe te kennen aan de werknemers binnen een organisatorische eenheid of in een bepaalde functie, die als gevolg van een aankomende organisatieverandering naar verwachting boventalig worden, omdat functies en/of formatieplaatsen komen te vervallen. In de fase van pre-mobiliteit is de planvorming over de organisatieverandering in ontwikkeling. Het doel van deze fase is om actief door- en uitstroom van werknemers die mogelijk boventalig worden te bevorderen in de tijd die beschikbaar is tot het formele besluit van de Raad van Bestuur, zodat in een latere fase geen of minder medewerkers boventalig worden. De fase van pre-mobiliteit wordt in overleg met de ondernemingsraad door de Raad van Bestuur vastgesteld en eindigt op de datum van het besluit van de Raad van Bestuur inzake de organisatieverandering.

De werkgever informeert de betrokken werknemers schriftelijk over de voorgenomen organisatieverandering en de fase van pre-mobiliteit. Werknemers kunnen in deze fase vrijwillig gebruik

maken van de mobiliteitsbevorderende maatregelen uit hoofdstuk 5 van het Algemeen Sociaal Plan, met uitzondering van artikel 5.4 (vrijstelling van arbeid). Met de betreffende werknemers worden afspraken gemaakt en deze worden vastgelegd in een persoonlijk mobiliteitsplan. Pre-mobiele werknemers zijn geen herplaatsingskandidaten en hebben dus ook geen voorrangpositie bij vacatures in passende functies, omdat zij niet formeel boventallig zijn verklaard.

3. Boventalligheid en afspiegeling

In art. 4.1. van het Algemeen Sociaal Plan is vermeld dat gebruik wordt gemaakt van het afspiegelingsbeginsel per categorie uitwisselbare functies, zoals aangegeven in het formatieplaatsenplan, om te bepalen welke werknemers boventallig worden. Hieraan wordt toegevoegd dat afspiegeling zal worden toegepast binnen de van toepassing zijnde organisatorische eenheid. De organisatorische eenheid kan zowel het ziekenhuis in zijn geheel zijn als een organisatie onderdeel. De organisatorische eenheid waarbinnen wordt afgespiegeld is benoemd in het organisatieveranderingplan en wordt na advies van de Ondernemingsraad, vastgesteld door de Raad van Bestuur.

4. Mobiliteitsbevorderende maatregelen en voorzieningen

De mobiliteitsbevorderende maatregelen en voorzieningen uit hoofdstuk 5 van het Algemeen Sociaal Plan 2013-2014 zijn ook van toepassing op de pre-mobiele medewerker, met uitzondering van 5.4 'Vrijstelling van werk'.

De mobiliteitspremieregeling uit paragraaf 5.17 van het Algemeen Sociaal Plan is gewijzigd en luidt als volgt:

Mobiliteitspremie

De boventallige of pre-mobiele werknemer, die binnen een termijn van 6 maanden na de datum van boventalligheid of pre-mobiliteit zijn dienstverband op eigen verzoek beëindigt, ontvangt een mobiliteitspremie. De hoogte van deze premie wordt als volgt bepaald:

- Bij een dienstverband van 0 tot 10 jaar 4 maandsalarissen
- Bij een dienstverband van 10 tot 20 jaar 6 maandsalarissen
- Bij een dienstverband van 20 jaar en langer 8 maandsalarissen

Het betreft het bruto maandsalaris van de werknemer naar rato van het percentage dienstverband, exclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overige toeslagen en vergoedingen.

De werknemer die gebruik maakt van de mobiliteitspremie, ziet daarmee af van de rechten die uit het Algemeen Sociaal Plan volgen en kan geen beroep doen op andere faciliteiten en maatregelen uit het Sociaal Plan.

De mobiliteitspremie kan worden verhoogd met een extra premie, bestaande uit een of twee bruto maandsalarissen (naar rato van het percentage dienstverband en eveneens zonder toeslagen en vergoedingen), naarmate de werknemer de arbeidsovereenkomst eerder beëindigt en wel als volgt:

- Datum uit dienst is uiterlijk 3 maanden na datum boventalligheid/pre-mobiliteit: 2 maandsalarissen extra.

- Datum uit dienst is uiterlijk 6 maanden na datum boventalligheid/pre-mobiliteit: 1 maandsalaris extra.

Onderstaand is de relatie tussen de hoogte van de premie, de duur van het dienstverband en het moment van beëindiging dienstverband in een schema weergegeven.

duur dienstverband	mobiliteits premie	extra premie bij einde dienstverband op eigen verzoek	
		binnen 3 mnd.	binnen 6 mnd.
0 tot 10 jaar	4 mnd. sal.	+ 2 mnd. sal.	+ 1 mnd.sal.
10 tot 20 jaar	6 mnd. sal.	+ 3 mnd.sal.	+ 1 mnd.sal.
≥ 20 jaar	8 mnd. sal.	+ 3 mnd.sal.	+ 1 mnd.sal.

De mobiliteitspremie, inclusief de eventuele extra premie, bedraagt maximaal € 50.000,- voor pre-mobiele medewerkers en maximaal € 75.000,- voor boventallige medewerkers.

Plaatsmakersregeling

Onder de in het Algemeen Sociaal Plan beschreven voorwaarden, kan de hierboven aangegeven mobiliteitspremieregeling ook worden toegekend aan zogenaamde plaatsmakers (zie begripsbepaling).

=====