

SOCIAAL PLAN

De ondergetekenden,

1. Portes, gevestigd te Utrecht enerzijds en de Vereniging ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer en anderzijds, komen volgend sociaal plan overeen.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. **Werkingsfeer**

Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgever die genoemd wordt in aanhef en de werknemers aldaar werkzaam. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen van het reorganisatieplan Sociaal Beheer Portes, waarin verwerkt de bezuiniging op de formatie binnen het beheer vanwege onvoldoende dekking binnen de reguliere huisvestings-subsidie. Dit reorganisatieplan behelst daarnaast een wijziging van de functies binnen het beheer. Met dit sociaal plan wordt de zorgvuldigheid van de procedures voor het opheffen van functies en de invulling van nieuwe functies gewaarborgd.

2. **Begripsbepalingen**

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. **werkgever**: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 1.2 van de CAO Welzijn&Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD), genoemd in de aanhef.
- b. **werknemer**: degene die als arbeider in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan;
- c. **salaris**: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, inclusief vergoedingen en/of toelagen en inclusief de vakantietoeslag;
- d. **plaats van tewerkstelling**: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- e. **detacheringsovereenkomst**: een overeenkomst, waarbij twee werkgevers zich verbinden om een werknemer, in dienst van de één, voor zover de arbeidsovereenkomst dat toelaat, op te nemen in het organisatorische geheel van de ander ten einde hem daar zijn functie te doen uitoefenen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.3 van de CAO W&MD;
- f. **ondernemingsraad**: een ondernemingsraad (OR) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dan wel, bij gebreke daaraan, de in de CAO geregelde personeelsvertegenwoordiging;
- g. **CAO**: de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
- h. **boventalligheid**: de werknemer wiens functie als gevolg van de reorganisatie vervalt tengevolge van opheffing van de functie of tengevolge van overtolligheid binnen een bepaalde functiegroep, wordt als boventallige aangewezen.

- i. **passende functie:** een functie, die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand en die maximaal één salarisschaal lager gewaardeerd wordt.
3. **Reorganisatie**

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen ex artikel 11.5.1 van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
4. **Plichten van werkgever en van werknemer**

De werkgever en werknemers, op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal plan.
5. **Voorkoming onbillijkheid**

In gevallen, waarin deze overeenkomst leidt tot een, naar de mening van partijen, onbillijke situatie voor de werknemer, zullen zij een voor de werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken. Het ter beoordeling voorleggen van een zodanige situatie kan uitsluitend plaatsvinden door een der partijen bij deze overeenkomst.
6. **Bezwarencommissie**
 1. Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.
 2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - een lid wordt benoemd door de werkgever;
 - een lid wordt benoemd door ABVAKABO FNV;
 - de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.

Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.
 3. De werknemer kan zich, binnen 1 maand ná effectivering van het reorganisatieplan of de toedeling van de individuele functiewijziging schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake:
 - a. de inhoud van de hem toebedeelde functie en de plaats van deze functie binnen de organisatie;
 - b. de individuele toepassing van dit sociaal plan op de bezwaarde.
 4.
 - a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift.
 - b. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
 - c. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.
 - d. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
 5. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
 6.
 - a. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.

- b. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed - bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld.
7. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.
8. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
9. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
10. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
11. Voor het bijwonen van een vergadering van de commissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100,- per bezwaarschrift.

7. Beschikbaarstelling sociaal plan

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

8. Inwerkingtreding

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

HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

9. Geen gedwongen ontslagen

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

10. Werkgelegenheid

De werkgever zal bij de realisering van de reorganisatie de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid handhaven.

HOOFDSTUK III: MEDEZEGGENSCHAP

11. Organisatie- en personeelsformatieplan

1. De werkgever zal uiterlijk 1 maand voor de beoogde reorganisatiedatum schriftelijk aan de OR een organisatie- en personeelsformatieplan voor de nieuwe situatie voorleggen, dat tenminste omvat:
 - een concreet stappenplan met tijdsfasering voor de effectuering van de reorganisatie;
 - een organisatieschema van de situatie na reorganisatie;
 - een vergelijkend formatieoverzicht van de oude en de nieuwe situatie onder vermelding van het aantal functies per functiesoort en de bijbehorende salarisschalen volgens de CAO;
 - een overzicht van eventuele personele knelpunten op grond van de verschillen tussen de oude en nieuwe situatie in voornoemd overzicht;
 - een uitvoeringsplan voor de vervulling van de formatieplaatsen met inachtneming van het gestelde in dit sociaal plan.

2. Dit plan dient betrokken te worden bij het advies dat de OR uitbrengt op basis van het gestelde in artikel 25, lid 1 van de WOR.
3. a. Indien en voor zover op (onderdelen van) het in lid 1 bedoelde plan het bepaalde in artikel 25, lid 1 van de WOR niet van toepassing is, dient de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen over het plan.
 - b. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van het plan.
 - c. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht.
 - d. Binnen 14 dagen nadat het advies is uitgebracht wordt daaromtrent tenminste éénmaal overleg gevoerd in een overlegvergadering, waaraan wordt deelgenomen door de bestuurder in de zin van de WOR en de ondernemingsraad.
 - e. Ten aanzien van deze adviesprocedure wordt het gestelde in artikel 36 van de WOR van toepassing verklaard.
 - f. Nadat het overleg als genoemd in sub d is gevoerd, stelt de werkgever het plan definitief vast en brengt dit ten kennis van de ondernemingsraad.

HOOFDSTUK IV: PLAATSINGSPROCEDURE

12. **Wijziging individuele functie**

1. Als primair beginsel geldt dat de werknemer zijn/haar functie volgt.
2. Indien bij de vaststelling van het organisatie- en personeelsformatieplan blijkt dat aan een werknemer een andere, passende functie moet worden aangeboden, zal de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken werknemer overleg plegen met het doel tot een zo groot mogelijke overeenstemming te komen en daarbij de consequenties van de wijziging aan betrokkene medelen. Hierin worden tevens begrepen die werknemers die beschikken over zodanige vaardigheden dat zij bij uitstek geschikt zouden zijn een andere functie te vervullen. In dit laatste geval kan het slechts gaan om een functie in dezelfde of hogere salarisschaal.
3. Indien de werknemer een passende functie wordt aangeboden, geschiedt dit in de onderstaande volgorde:
 1. een functie in een hogere schaal, voor welke functie de werknemer aan de aanstellingsvereisten voldoet of met behulp van bijscholing binnen twee jaar kan voldoen;
 2. een andere functie in dezelfde salarisschaal.
 3. Indien het niet mogelijk is aan een werknemer een functie aan te bieden in een hogere of gelijke salarisschaal, kan de werkgever een functie aanbieden in een - maximaal één schaal- lagere schaal.
4. Indien meerdere werknemers in aanmerking komen voor een functie geniet de werknemer met de langste diensttijd bij de eigen werkgever voorrang.
5. Ingeval werknemer en werkgever geen overeenstemming verkrijgen over de door de werkgever voorgestelde wijziging, neemt de werkgever een voorlopig besluit, dat de werknemer schriftelijk wordt medegedeeld. De werknemer heeft daarna twee weken bedenktijd alvorens de werkgever een definitief besluit neemt.
6. Direct na het definitief besluit inzake de wijziging ontvangt de betrokken werknemer een schriftelijke bevestiging daarvan onder vermelding van een omschrijving van de redenen, alsmede van de consequenties, voortvloeiende uit de wijziging.

7. Ingeval van aanbieding van een passende functie zal de werkgever de werknemer in die functie zoveel mogelijk begeleiden. Aan de werknemer wordt zo nodig een inwerkperiode geboden waarvan de duur gebruikelijk is voor de betrokken functie.
8. Indien voor het vervullen van een functie naar het oordeel van de werkgever en/of werknemer om- of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever hierin voorzien.
9. Indien ten gevolge van het personeelsplan bij het reorganisatieplan de werknemer een passende functie aanvaardt en binnen vier maanden na de gebruikelijke inwerkperiode voor die functie blijkt, dat betrokkene (buiten zijn schuld) daarvoor niet geschikt is, wordt de werknemer op het moment dat dit mogelijk is andermaal een nieuwe functie aangeboden die passend is.
10. Er wordt geen functie in een lagere schaal aangeboden, tenzij de salarisgarantieregeling uit het navolgende artikel wordt toegepast.
11. Indien een werknemer tengevolge van de reorganisatie een lagere functie is gaan vervullen en er binnen twee jaar na effectuering van de reorganisatie een vacature ontstaat in zijn oorspronkelijke functie, dan zal die vacature aan de betrokken werknemer worden aangeboden.

13. **Salarisgarantieregeling bij lagere functie**

1. De werknemer die als gevolg van de reorganisatie een functie aanvaardt, welke op een lager salarisniveau is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt aanspraak op het bruto salaris en de salarisuitloop van de oorspronkelijke functie, inclusief de in de CAO genoemde toeslagen, voor zover op de werknemer van toepassing.
2. De in lid 1 bedoelde aanspraak wordt berekend over de omvang van het dienstverband in de maand voorafgaande aan de functieverandering.
3. Het brutosalaris als bedoeld onder lid 1 wordt aangepast aan de loonontwikkelingen van de CAO.
4. De in lid 1 van dit artikel bedoelde aanspraken vervallen:
 - a. bij het (be)eindigen van de arbeidsovereenkomst met de in lid 1 bedoelde werkgever, anders dan als gevolg van een overdracht van de onderneming of een onderdeel daarvan;
 - b. indien de salariëring van de werknemer bedoeld in lid 1 de aanspraak genoemd in dit lid overschrijdt, anders dan tengevolge van uitbreiding van de overeengekomen arbeidsduur;
 - c. gedeeltelijk, en wel naar rato van de vermindering van de arbeidsduur, indien op verzoek van de werknemer een kortere arbeidsduur wordt overeengekomen.

14. **Toeslagen**

1. Indien de werknemer op wie een onregelmatigheidstoeslag, een toeslag wegens het werken op inconveniënte uren, een toeslag wegens bereikbaarheidsdienst of wegens beschikbaarheidsdienst van toepassing is, een functie heeft aanvaard waarbij geen of een lagere toeslag van toepassing zal zijn, dan behoudt de werknemer niettemin deze toeslag voor de periode van 24 maanden in de vorm van een persoonlijke toeslag.
2. De hoogte van de toeslag wordt vastgesteld op het gemiddelde van de drie kalendermaanden voor de functiewijziging.
3. Indien de werknemer een functie aanvaardt waarvan de som van salaris en toeslagen hoger is dan de som bij de vorige functie, dan vervalt de toeslag voor zover deze de som van de vorige functie overschrijdt.

HOOFDSTUK V: MOBILITEITSBEVORDERENDE EN REMPACENTENREGELING

(Dit hoofdstuk is alleen van toepassing op degenen die door vrijwillig vertrek een
gedwongen ontslag voorkomen)

15. **Terugbetalingsverplichtingen**

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

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

1. Een werknemer wordt desgevraagd verlof met behoud van salaris toegekend voor
het voeren van sollicitatiegesprekken. Indien de werkgever daarom verzoekt zal de
werknemer een oproep voor het sollicitatiegesprek overleggen.
2. De werkgever zal de werknemer, indien deze daarom verzoekt, niet binden aan de
opzegtermijn.
3. De werknemer zal desgevraagd buitengewoon verlof zonder behoud van salaris
worden verleend gedurende maximaal twee maanden, met het doel gedurende deze
periode een proeftijd bij een nieuwe werkgever door te brengen. Indien de
werknemer bij de werkgever terugkeert, draagt de werkgever er zorg voor dat ook
over de periode van het buitengewoon verlof de pensioenopbouw volledig wordt
voortgezet.
4. De werknemer zal desgevraagd gebruik kunnen maken van
outplacementfaciliteiten, uit te voeren door een erkend bureau dat met instemming
van de werknemer wordt gecontracteerd. De tijdsbesteding wordt, voor zover deze
binnen de reguliere werktijden van betrokkene vallen tot de arbeidsduur gerekend;
reis- en verblijfkosten zijn voor rekening van de werkgever.
5. De werknemer die, als voorwaarde voor aanname bij een andere werkgever een
om- of bijscholingscursus dient te volgen, krijgt, indien de werknemer daarom
gemotiveerd verzoekt, de kosten van die cursus van de werkgever vergoed tot een
maximum van €3.000,-. Hij mag daarvan in de sollicitatieprocedure melding
maken.

17. **Jubileumuitkering**

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

18. **Vertrekpremie**

De werknemer die volledig ontslag neemt ontvangt van de werkgever een uitkering
ineens ter grootte van de salaristermijnen tussen de ontslagdatum en de datum waarop
de bezuiniging gerealiseerd dient te zijn, zijnde 6 maanden na de boventallig verklaring.

19. **Deeltijdwerk**

De werknemer die gedeeltelijk ontslag neemt ontvangt van de werkgever gedurende 9
maanden een toeslag ter grootte van de salarisvermindering.

HOOFDSTUK VI AANVULLENDE BEPALINGEN BIJ BOVENTALLIGHEID EN GEDWONGEN ONTSLAGEN

20. **Overbruggingsperiode**

1. Indien voor een werknemer, wiens functie ten gevolge van de reorganisatie verdwijnt, geen functie voorhanden is met toepassing van de plaatsingsprocedure, dan zal deze werknemer gedurende 6 maanden, gerekend vanaf het moment dat de werknemer schriftelijk boventallig is verklaard, zoveel als mogelijk zijn oude functie blijven vervullen. De werkgever zal de werknemer die tengevolge van de reorganisatie boventallig wordt eerst mondeling en vervolgens schriftelijk informeren. Binnen de hier bedoelde termijn van 6 maanden kan de werkgever reeds stappen te ondernemen die leiden tot feitelijke beëindiging van het dienstverband bij het verstrijken van deze termijn.
2. Gedurende bovengenoemde periode zullen vacatures in zijn eigen functie of vacatures met toepassing van de procedure voor functiewijziging aan hem worden aangeboden.
3. De werknemer, waarvoor binnen de organisatie geen passende functie beschikbaar is, krijgt bij het vinden van een passende functie buiten de organisatie ondersteuning. De ondersteuning, waaronder tenminste wordt begrepen een arbeidsmarktscan waarin de arbeidsmarktfitheid van de werknemer wordt bepaald en op basis daarvan een traject op maat, wordt uitgevoerd door Spaink en Partners. Ook aanvullende scholing kan onderdeel zijn van het maattraject.
4. De tijd besteed aan het genoemde in lid 3 wordt tot de arbeidstijd gerekend. De kosten tot € 8.000,- zijn voor rekening van de werkgever.
5. Werkgevers zullen hun netwerk inschakelen met als inzet vacatureruimte binnen andere organisaties ten behoeve van de met ontslag bedreigde werknemers.
6. Ook vacatureruimte binnen de organisaties partij bij dit sociaal plan, waarin men zelf niet kan voorzien zal als eerste worden aangeboden aan de andere werkgever(s) partij bij dit sociaal plan. Boventallige werknemers kunnen dan bij voorrang solliciteren op die vacatures.
7. Indien het traject nog niet is afgerond kan de werknemer ook na zijn ontslag gebruik blijven maken van de faciliteiten.

21. **Interne vacaturestelling**

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

- a. de vacature wordt éérs intern gepubliceerd alsmede onder de aandacht gebracht van degenen die als gevolg van de in de aanhef genoemde situatie zijn ontslagen;
- b. indien binnen een termijn van twee weken de onder a. genoemde vacaturestelling geen kandidaten heeft opgeleverd, wordt de vacature uitgezet bij de andere werkgevers partij bij dit sociaal plan.

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

1. De werkgever kan de werknemer, aan wie ontslag is aangezegd en voor wie tot de ingang van het ontslag geen passend werk voorhanden is, bijzonder verlof met behoud van salaris verlenen tot het moment van feitelijke ingang van het ontslag.
2. De werkgever kan de werknemer, voor wie tijdelijk geen passend werk voorhanden is, gedurende deze periode bijzonder verlof met behoud van salaris verlenen.

3. De werknemer, aan wie bijzonder verlof met behoud van salaris is verleend, behoudt alle rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan en de CAO.

23. **Financiële aanspraken bij ontslag**

1. Aan de werknemer, die als gevolg van de vaststelling van het organisatie- en personeelsformatieplan, nadat al het voorgaande in dit sociaal plan in acht is genomen, wordt ontslagen, wordt op grond van artikel 11.6 en bijlage 9.2 van de cao W&MD een financiële tegemoetkoming toegekend.
2. De werknemer, die na een gedwongen ontslag gedurende de periode waarin aanspraak op aanvulling WW-uitkering bestaat, heeft in geval van volledige vrijwillige voortzetting van de deelname in de PFZW-pensioenregeling, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op het volledige werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor hem/haar over de volle maand voorafgaande aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, als deze wijziging reeds in die maand van kracht was geweest.
3. Indien een werknemer, die gedwongen ontslagen wordt, een terugbetalingsverplichting heeft op grond van de regeling studiefaciliteiten of ouderschapsverlof op hem van toepassing zou zijn, wordt deze verplichting kwijtgescholden.

24. **Premie bij vroegtijdig vertrek**

Aan de werknemer die zelf ontslag neemt op een datum gelegen vóór (datum 6 maand na boventallig verklaring) zal een vergoeding worden verstrekt die overeenkomt met de salaristermijnen tot bovengenoemde datum. Tevens krijgt de werknemers de beëindigingspremie zoals bedoeld als in artikel 11.6.2. van de CAO W&MD

Aldus overeengekomen te Utrecht op 2011

Portes, namens deze:

.....

Abvakabo FNV, namens deze:

.....