

SOCIAAL PLAN 1 juli 2017-1 januari 2018

De ondergetekenden,
Versa Welzijn, gevestigd te Hilversum
enerzijds en

de Vereniging FNV gevestigd te Amsterdam,
en CNV Connectief, gevestigd te Utrecht,
anderzijds,

komen volgend sociaal plan overeen.

Preambule

Partijen hebben in 2014 een sociaal plan afgesproken voor de bezuinigingen. Dit sociaal plan liep af op 31 december 2014, waarna een nieuw sociaal plan is gesloten met een looptijd tot 1 juli 2017.

Partijen constateren dat aan de periode van bezuinigingen en veranderingen nog geen einde is gekomen. Daarnaast werkt Versa Welzijn aan de voortgang van de organisatievernieuwing. De organisatie zal daardoor ook in de komende tijd in beweging zijn en dit is voor partijen aanleiding het sociaal plan te verlengen voor de periode van een half jaar.

Dit - verlengde - sociaal plan gaat in op de datum van ondertekening.

Medewerkers die geconfronteerd zijn of worden met gevolgen van bezuinigingen en/of de organisatievernieuwing, kunnen een beroep doen op dit sociaal plan. Het beperken van sociale gevolgen en het begeleiden van medewerkers van werk naar werk zijn in dit plan de hoofdlijnen. Gedwongen ontslagen worden zoveel als mogelijk voorkomen, maar kunnen helaas niet worden uitgesloten.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. Werkingssfeer

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 reorganisatie(s) in verband met vernieuwing van de organisatie en van eventuele bezuinigingen waartoe gedurende de looptijd van het plan wordt besloten.

2. Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. **werkgever:** stichting Versa Welzijn;
- 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 maandbedrag dat hoort bij een periodieknummer uit de op de functieschaal van toepassing zijnde salarisschaal;
- d. **plaats van tewerkstelling:** de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn/haar werkzaamheden verricht;
- e. **detacheringsovereenkomst:** een overeenkomst, waarbij twee werkgevers zich verbinden om een werknemer, in dienst van de één, voor zover de arbeids-

AB  

- overeenkomst dat toelaat, op te nemen in het organisatorische geheel van de ander teneinde hem/haar daar zijn/haar functie te doen uitoefenen,;
- 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 W&MD geregelde personeelsvertegenwoordiging;
 - h. **CAO:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (hierna: CAO W&MD).
 - i. **boventallig:** de werknemer wiens functie ten gevolge van bezuiniging of reorganisatie geheel of gedeeltelijk verdwijnt, en waarvoor geen andere functie beschikbaar is. De werknemer is boventallig vanaf het moment dat hem/haar dit schriftelijk is medegedeeld tot het moment waarop hij/zij weer voor de volledige omvang van zijn/haar dienstverband werkzaam is dan wel het moment dat zijn/haar dienstverband is beëindigd.
 - j. **oorspronkelijke ontslagdatum:** de datum waarop het ontslag van de boventallige werknemer in gaat. Deze datum is 6 maanden na de officiële ontslagaanzegging. Hierbij is de opzegtermijn inbegrepen.
3. **Toepasselijkheid CAO**
De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen ex artikel 7.1 en 7.2 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 onbillijke situatie voor de werknemer, zullen partijen bij deze overeenkomst in 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**
Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen. De nadere regeling van de bezwarencommissie en de bezwaarprocedure is in de bijlage bij dit sociaal plan opgenomen.
7. **Beschikbaarstelling sociaal plan**
De werkgever stelt de tekst van het sociaal plan via intranet ter beschikking aan alle werknemers.
8. **Inwerkingtreding en looptijd, overgangsbepaling.**
 - a. Deze overeenkomst treedt in werking per op 1 juli 2017 en eindigt op 1 januari 2018. Drie maanden voor de afloop van het sociaal plan overleggen partijen over de wenselijkheid van verlenging van het plan.
 - b. De einddatum laat onverlet dat (financiële) rechten en aanspraken, ontstaan tijdens de looptijd van dit sociaal plan, ook na deze datum voor de individuele werknemer voor onbepaalde tijd van toepassing blijven.
 - c. Rechten en aanspraken van medewerkers die zijn ontstaan op basis van het voorgaande sociaal plan, blijven van toepassing.

HOOFDSTUK II: GEDWONGEN ONTSLAGEN

9. (Geen) gedwongen ontslagen

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen.

HOOFDSTUK III: MEDEZEGGENSCHAP

10. Reorganisatieplan

1. Indien er sprake is van een reorganisatie als bedoeld in artikel 7.1 van de CAO WMD, zal de werkgever uiterlijk 2 maanden voor de beoogde reorganisatiedatum aan de OR een adviesaanvraag met betrekking tot het reorganisatieplan voorleggen, die tenminste omvat:
 - Een stappenplan met tijdsfasering voor de effectuering van de reorganisatie.
 - Een lijst van uitwisselbare functies.
 - Indien er sprake is van reorganisatie wegens organisatievernieuwing: een organisatieschema van de nieuwe situatie (indien van toepassing), alsmede een toelichting op de formatieve wijzigingen.
 - In het geval van reorganisatie wegens bezuinigingen: een format waarin een overzicht van de wijzigingen in de formatie van het betreffende onderdeel is opgenomen.
 - Een overzicht van situaties waarin boventaligheid wordt verwacht.
 - Een uitvoeringsplan met betrekking tot de vervulling van de formatieplaatsen.
2.
 - a. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van het plan.
 - b. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht, binnen een redelijke termijn.
 - c. Over de adviesaanvraag wordt tenminste eenmaal overleg gevoerd in een overlegvergadering.
 - d. Nadat het overleg als genoemd in sub c is gevoerd, stelt de werkgever het plan definitief vast en brengt dit ter kennis aan de ondernemingsraad.

HOOFDSTUK IV: PLAATSINGSPROCEDURE

11. Wijziging individuele functie

1. Als primair beginsel geldt dat de werknemer zijn/haar functie volgt.
2. Indien bij de vaststelling van het format of reorganisatieplan blijkt dat aan een werknemer een andere of gewijzigde 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 mededelen. Dit gesprek wordt schriftelijk bevestigd.
3. Indien de werknemer een functie wordt aangeboden, geschiedt dit in de onderstaande volgorde:
 1. een andere functie in dezelfde salarisschaal.;
 2. een functie in een hogere schaal;
 3. een functie in een lagere salarisschaal (maximaal 1 schaal).
 4. In alle gevallen geldt dat de werknemer aan de aanstellingsvereisten voldoet of met behulp van bijscholing binnen één jaar kan voldoen.
4. Indien meerdere werknemers in aanmerking komen voor een passende functie, wordt de functie aangeboden aan de werknemer met het langste dienstverband. Indien het gaat om een uitwisselbare functie dan wordt die aangeboden aan de

medewerker die hiervoor op grond van afspiegeling in aanmerking komt.

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 definitieve 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. In geval van een nieuwe functie of functiewijziging zal de werkgever de werknemer in de nieuwe 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 eventuele nieuwe of gewijzigde functie naar het oordeel van de werkgever en/of werknemer om- of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever hierin voorzien.
9. Er wordt geen functie in een lagere schaal aangeboden, tenzij de salarisgarantieregeling wordt toegepast.
10. Indien ten gevolge van het personeelsplan bij het reorganisatieplan de werknemer een nieuwe 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, een andere functie aangeboden.

12. Salarisgarantieregeling bij lagere functie

1. a. De werknemer die als gevolg van reorganisatie een functie aanvaardt, welke op een maximaal één schaal lager salarisniveau is ingedeeld dan de huidige functie (conform het gestelde in lid 3), behoudt aanspraak op het brutosalaris en de salarisuitloop van de oorspronkelijke functie.
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 W&MD.
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 ten gevolge 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.
 - d. Indien de werknemer een later aanbod van de werkgever met betrekking tot een passende functie op het oude niveau weigert.

13. 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 toeslag van toepassing zal zijn, dan behoudt de werknemer niettemin deze toeslag gedurende een jaar.
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 de bij lid 1 genoemde toeslagen hoger is dan de som bij de vorige functie, dan vervalt de toeslag voor zover deze de som bij de vorige functie overschrijdt.

HOOFDSTUK V: MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN TER VOORKOMING VAN GEDWONGEN ONTSLAGEN

Dit hoofdstuk is van toepassing op degenen die door vrijwillig vertrek een gedwongen ontslag voorkomen.

14. Terugbetalingsverplichtingen

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

15. Faciliteiten ten behoeve van een nieuwe werkring

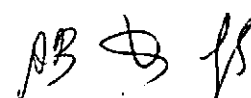
1. Een werknemer wordt desgevraagd verlof met behoud van salaris toegekend voor het voeren van sollicitatiegesprekken. Indien de werkgever daarom verzoekt zal de werknemer een oproep voor het sollicitatiegesprek overleggen.
2. De werkgever zal de werknemer, indien deze daarom verzoekt, niet binden aan 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 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 € 4.000,- (incl. BTW). Hij/zij mag daarvan in de sollicitatieprocedure melding maken.

16. Vertrekpremie

De werknemer die volledig ontslag neemt ontvangt van de werkgever een uitkering ineens ter grootte van 3 salaristermijnen.

17. Deeltijdvertrek

De werknemer die gedeeltelijk ontslag neemt ontvangt van de werkgever gedurende 3 maanden een toeslag ter grootte van de salarisvermindering en gedurende de volgende 3 maanden 50% daarvan.



HOOFDSTUK VI: AANVULLENDE BEPALINGEN BIJ GEDWONGEN ONTSLAGEN

18. Overbruggingsperiode

1. De werknemer, wiens functie ten gevolge van de reorganisatie verdwijnt, en aan wie door de werkgever geen andere functie wordt aangeboden, wordt boventallig verklaard. Voor de betrokken werknemer wordt een ontslagprocedure in gang gezet. De periode tussen de boventalligverklaring en het feitelijke einde van het dienstverband beslaat ten minste 6 maanden.
2. De werknemer blijft na de boventalligverklaring gedurende een periode van 6 maanden zoveel als mogelijk zijn/haar oude functie blijven vervullen.
3. Hij/zij verricht inspanningen t.b.v. het verwerven van een nieuwe functie.
4. Gedurende bovengenoemde periode zullen vacatures in zijn/haar eigen functie of vacatures met toepassing van de procedure voor functiewijziging aan hem/haar worden aangeboden.
5. De werknemer, waarvoor binnen de organisatie geen passende functie beschikbaar is, kan, na voorafgaande schriftelijk toestemming en voor maximaal de in lid 7 vermelde bedragen, declareren voor activiteiten die de arbeidsmarktpositie van de werknemer positief beïnvloeden. Hierbij valt te denken aan arbeidsmarktfitheid bepalen/loopbaanadvies, begeleiding, persoonlijke coaching of outplacement.
6. De tijd besteed aan het genoemde in lid 3 en lid 5 wordt tot de arbeidstijd gerekend.
7. De kosten voor de activiteiten als bedoeld in lid 3 en lid 5 komen voor rekening van de werkgever
 - bij een teruggang van 0 -18 uur: tot een maximum van €3000,-;
 - bij een teruggang van 19 - 40 uur: tot een maximum van €4000,-.Indien door het bureau als genoemd in lid 5 scholing wordt geadviseerd neem de werkgever dit voor zijn rekening tot een maximum van € 2000,-.
8. Indien het traject op datum van ontslag nog niet is afgerond kan de werknemer ook na zijn/haar ontslag gebruik blijven maken van de faciliteiten.

19. Interne vacaturestelling

Indien binnen een termijn van 12 maanden na de feitelijke ontslagdatum een vacature ontstaat, wordt deze vacature gemeld bij degene die als gevolg van een reorganisatie is ontslagen en die te kennen heeft gegeven hierover geïnformeerd te willen worden. Indien desbetreffende oud-werknemer solliciteert, wordt hij/zij behandeld als interne kandidaat.

20. 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 W&MD.

21. Financiële aanspraken bij ontslag

1. Aan de werknemer die als gevolg van de vaststelling van het reorganisatie- en uitvoeringsplan, nadat al het voorgaande in dit Sociaal Plan in acht is genomen, wordt ontslagen omdat er voor de werknemer geen passende functie aanwezig is, wordt op grond van artikel 7.3 van de CAO W&MD de ongekorte

AB PS

transitievergoeding toegekend dan wel de vergoeding op grond van artikel 7.5 van de CAO W&MD.

2. De (voormalige) werknemer, op wie artikel 7.5 CAO W&MD (overgangsregeling wachtgeld) van toepassing is heeft in geval van volledige vrijwillige voortzetting van de deelname in de PFZW pensioenregeling, recht op vergoeding van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie gedurende een periode van maximaal 2 jaar.

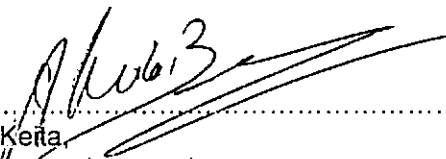
22. Premie bij vroegtijdig vertrek

De boventallig verklaarde werknemer die voor de boventallige uren zelf ontslag neemt op een datum gelegen vóór oorspronkelijke ontslagdatum, ontvangt een vergoeding ter grootte van de aan deze uren gerelateerde salaristermijnen tussen de feitelijke ontslagdatum en de oorspronkelijke ontslagdatum (met een maximum van 3 salaristermijnen).

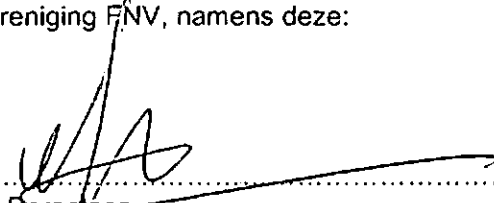
Bijlage: regeling bezwarencommissie sociaal plan

Aldus overeengekomen te Hilversum / Utrecht op 10 juli 2017 resp. 12 juli 2017 .

Versa Welzijn, namens deze:


.....
A. Keita,
Directeur-bestuurder

Vereniging FNV, namens deze:


.....
W. Berentsen
Bestuurder FNV Zorg en Welzijn

CNV Connectief, namens deze:


.....
L. Smits
Bestuurder CNV Zorg en Welzijn

BIJLAGE BIJ SOCIAAL PLAN VERSA WELZIJN

Regeling bezwarencommissie sociaal plan

1. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - een lid wordt benoemd door de werkgever;
 - een lid wordt benoemd door Vereniging FNV en CNV Connectief gezamenlijk;
 - 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.
2. De werknemer kan uiterlijk binnen een maand nadat het door de werkgever definitief genomen besluit aan hem/haar is bevestigd, schriftelijk (en gemotiveerd) 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.
3. De commissie heeft het recht:
 - tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de direct leidinggevende(n) van de werkgever;
 - tot het horen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever, voor zover deze daarmee heeft ingestemd.
4.
 - a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 2 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 nemen.
8. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden, op verzoek, verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de Ondernemingsraad en partijen bij dit plan.
9. 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.

10. 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.
11. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
12. Voor het bijwonen van een vergadering van de commissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100,- per vergadering.

