

Sociaal Plan

ZINN

2016-2018

cnv

FNV

cgmv vakorganisatie

Inleiding	3
Hoofdstuk 1. Begripsbepaling	4
Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen	6
2.1 Doel	6
2.2 Toepassingsgebied	6
2.3 Geldigheidsduur	6
2.4 Uitgangspunten	6
2.5 Hardheidsclausule	7
Hoofdstuk 3. Organisatiestructuur en invulling formatieplaatsenplan	7
3.1 Invulling formatieplaatsenplan	7
3.2 Overeenstemming	8
3.3 Begeleiding	8
3.4 Scholing	8
3.5 Herhaalde plaatsing	8
Hoofdstuk 4. Rechten en plichten werknemers	
4.1 Verworven rechten	8
4.2 Beëindiging van functie	8
4.3 Traject zoektocht naar passende functie	8
4.4 Salaris bij hogere/gelijke functie	9
4.5 Salaris bij een hogere functie	9
4.6 Wijziging plaats van tewerkstelling	10
Hoofdstuk 5. Externe mobiliteit	10
Hoofdstuk 6. Bezwarencommissie	11
Hoofdstuk 7. Beschikbaarstelling van het Sociaal Plan	12

Inleiding

Het Sociaal Plan is bedoeld om afspraken te maken over de gevolgen van organisatiewijzigingen voor werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Het plan bevat procedures, maatregelen en regelingen om een zorgvuldigheid, redelijkheid, billijkheid en transparantie te waarborgen en bij verlies van functie de werknemer te begeleiden en te ondersteunen naar een andere functie. De afspraken in het Sociaal Plan prevaleren om die reden, gedurende de looptijd, boven vastgestelde (beleids-) afspraken in de organisatie.

In het Sociaal Plan is gezocht naar een balans tussen flexibiliteit in de organisatie en individueel belang voor de werknemer. Verder is gezocht naar een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en werknemer. De werkgever heeft de plicht de werknemer, wiens functie is vervallen, te begeleiden en te faciliteren een andere functie te verwerven. De te herplaatsen werknemers hebben de plicht hieraan medewerking te verlenen en een actieve bijdrage te leveren.

Maatregelen van de overheid of financiers kunnen zo omvangrijk en ingrijpend zijn dat een forse reductie van het aantal medewerkers noodzakelijk is om te voorkomen dat het voortbestaan van de organisatie wordt bedreigd of ernstig ondermijnd. Bij verandering van omstandigheden kan het Sociaal Plan tussentijds worden opgebroken en worden gewijzigd. Dat kan alleen als ZINN en de vakbonden daar overeenstemming over bereiken.

Dit Sociaal Plan treedt in werking vanaf datum ondertekening.

Hoofdstuk 1. Begripsbepaling

Werkgever

De Raad van Bestuur van ZINN.

Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever. Conform artikel 1.1 lid 2 CAO VVT.

CAO

De geldende collectieve arbeidsovereenkomst Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

Functie

Samenhangend geheel van door een werknemer uit te voeren taken binnen een organisatorische eenheid. Een functie wordt door één of meerdere medewerkers op één of meerdere werkplekken/ locaties uitgevoerd.

Functieniveau

De zwaarte die aan een functie is toegekend op basis van toepassing van het functiewaarderingsstelsel FWG

Functiewijziging

Volledige of gedeeltelijke invulling van een andere in de bestaande organisatiestructuur voorkomende functie. De wijziging heeft betrekking op een van de volgende aspecten:

- vereiste opleiding en niveau
- vereiste ervaring
- taken
- verantwoordelijkheden en bevoegdheden
- salaris.

Dezelfde functie

De functie die met de werknemer in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen en welke de werknemer vervulde direct voorafgaande aan de organisatieverandering en die ongewijzigd terugkomt in de nieuwe organisatiestructuur. Het principe mens volgt functie is in die situatie van toepassing.

Nieuwe functie

Een functie die voorkomt in de nieuwe organisatiestructuur, die niet voorkwam in de oude organisatiestructuur en die gezien de vereiste opleiding/ opleidingsniveau, vereiste ervaring, competenties, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden wezenlijk anders is dan de functie van voor de herstructurering.

Gelijkwaardige functie

Een functie die in dezelfde functiegroep is ingedeeld als de huidige functie waarvoor een zelfde opleidingsniveau en ervaring is vereist, maar die qua inhoud en taken (geheel of gedeeltelijk) verschilt van de huidige functie.

Geschikte functie

Een geschikte functie bestaat uit taken waarvan werkgever en werknemer van mening zijn dat deze door de werknemer uitgevoerd kunnen worden.

Passende functie

Een passende functie bestaat uit een samenstel van werkzaamheden, waarvan de aard, de inhoud, de waardering en de beloning aansluiten bij de opleiding, ervaring (kennis en deskundigheid), huidige functie, persoonlijkheid en de omstandigheden van de werknemer. Tevens dient de werknemer binnen een termijn van 1 jaar in staat te zijn de functie op het verwachte niveau uit te kunnen oefenen. Een passende functie kan een hoger, gelijk, als ook een lager, maar dan maximaal een functiegroep lager, salarisniveau hebben. Voor de leidinggevende functies geldt dat een passende functie een salarisniveau van maximaal twee functiegroepen lager kan hebben.

Hogere functie

Een functie die in een hogere functiegroep dan de huidige functie is ingedeeld.

Lagere functie

Een functie die in een lagere functiegroep dan de huidige functie is ingedeeld.

Anciënniteit/ diensttijd

Het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s). Indien vanwege onbetaald verlof een onderbreking van het dienstverband heeft plaatsgevonden welke niet langer heeft geduurd dan 6 maanden, wordt geacht sprake te zijn van een ononderbroken dienstverband.

Organisatiewijziging/ reorganisatie

Wijziging in de organisatiestructuur als gevolg van een besluit genomen door of namens de Raad van Bestuur die sociale of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen heeft voor één of meer werknemers. De rechten en plichten van de ondernemingsraad zijn overeenkomstig de daarover in de WOR aangegeven voorwaarden en toepassing.

Indien de werkgever overgaat tot een organisatiewijziging van (een deel van) de organisatie die aanmerkelijke gevolgen heeft in de arbeidssituatie stelt hij een (reorganisatie-)plan op.

Ondernemingsraad

Een ondernemingsraad zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Formatieplaats

Wordt als eenheid gehanteerd om een functie in het aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gebaseerd op een voltijds dienstverband.

Formatieplaatsenplan

Kwantitatief overzicht van functies en aantallen formatieplaatsen met een omschrijving van de inhoud en een indicatie van het niveau van deze functies.

Belangstellingsgesprek

Gesprek waarin onder meer aan de orde komt voor welke functie(s) een werknemer een voorkeur heeft binnen het nieuwe formatieplaatsenplan.

Herplaatsingskandidaat

Werknemer die als gevolg van boventalligheid in aanmerking komt voor herplaatsing.

Herplaatsingslijst

Een overzicht van werknemers die als gevolg van de organisatiewijziging/-herstructurering of vermindering van de financiering boventallig zijn.

Sociaal Plan ZINN 2016-2018

Status: definitief.

November 2016

Mh

Boventallig

Werknemers zijn boventallig zodra definitief is vastgesteld dat hun functie vervalt of zodanig verandert dat niet verwacht mag worden dat zij de gewijzigde functie uitoefenen dan wel zij niet meer in aanmerking komen voor de eigen functie omdat het aantal formatieplaatsen is gereduceerd.

Salaris

Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vergoedingen en/of toelagen en exclusief de vakantietoeslag.

Plaats van tewerkstelling

De plaats, waar of vanuit waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht; bij meerdere plaatsen wordt als standplaats aangemerkt die plaats waar of vanuit waar het grootste aantal uren wordt verricht.

Bezwarencommissie

De commissie zoals bedoeld in hoofdstuk 6 van dit plan.

Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen**2.1 Doel**

Doel van dit plan is om te beschrijven hoe te handelen bij een reorganisatie dan wel een vermindering of beëindiging van functies/werkzaamheden binnen ZINN.

2.2 Toepassingsgebied

Dit plan is van toepassing wanneer een reorganisatie en/of vermindering of beëindiging van functies/werkzaamheden plaatsvindt met directe gevolgen voor de werknemers.

2.3 Geldigheidsduur

Dit plan heeft een looptijd van 2 jaar, vanaf datum ondertekening.

Bij maatregelen van de overheid of financiers die zo omvangrijk en ingrijpend zijn dat een forse reductie van het aantal werknemers noodzakelijk is om te voorkomen dat het voortbestaan van de organisatie wordt bedreigd of ernstig wordt ondermijnd, kan het Sociaal Plan tussentijds worden opengebroken en worden gewijzigd. Dit kan alleen indien overleg tussen de partijen tot overeenstemming heeft geleid.

Er vindt jaarlijks overleg plaats tussen de vakbonden en ZINN. Uiterlijk een half jaar voor het verstrijken van de looptijd voeren partijen bij dit Sociaal Plan op uitnodiging van de werkgever overleg over de aard en vorm van de eventuele verlenging.

2.4 Uitgangspunten

Het plan past binnen de afspraken gemaakt in de CAO VVT. Bij een reorganisatie die een aanmerkelijke wijziging tot gevolg heeft in de arbeidssituatie van werknemers, wordt een voorlopig reorganisatieplan opgesteld overeenkomstig artikel 12.2 van de CAO VVT. Bij een organisatiewijziging van minder dan 20 medewerkers wordt deze wijziging tijdig kenbaar gemaakt aan de betrokken werknemers en vervolgens ter advisering voorgelegd aan de OR. Als gevolg van organisatiewijzigingen zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden. Aan dit uitgangspunt is de voorwaarde verbonden dat werknemers bereid moeten zijn eventuele (functie) veranderingen die voortvloeien uit een nieuwe organisatiestructuur, een andere functie, werkplek of standplaats te accepteren. Voor zowel werknemers als werkgever geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid en billijkheid mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.

Sociaal Plan ZINN 2016-2018

Status: definitief.

November 2016

2.5 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken. Bij verschil van mening over de toepassing van deze regeling legt de werkgever de kwestie ter advisering voor aan de Bezwarencommissie.

Hoofdstuk 3. Organisatiestructuur en invulling formatieplaatsenplan

Bij een organisatiewijziging wordt door de werkgever een nieuwe organisatiestructuur opgesteld. Dit omvat het aantal en de soorten functies. Als vervolg hierop stelt de werkgever een nieuw formatieplaatsenplan op. De werkgever legt de voorgestelde nieuwe organisatiestructuur en het formatieplaatsenplan conform de Wet op de Ondernemingsraden voor aan de Ondernemingsraad. Daarna vindt vaststelling plaats door de werkgever. Gedurende het veranderingstraject en na vaststelling daarvan worden de werknemers en Ondernemingsraad tijdig geïnformeerd.

3.1 Invulling formatieplaatsenplan

Uitgangspunt bij plaatsing is in eerste instantie de directe inzetbaarheid van de werknemer in een passende functie. Het is van belang dat bij eventuele herplaatsing de aangeboden werkzaamheden passen bij de capaciteiten en persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Hiervoor worden met de betrokken werknemers belangstellingsgesprekken gevoerd. De gegevens uit de belangstellingsgesprekken dienen als uitgangspunt voor de plaatsing. Er kunnen (wederzijds) geen rechten aan dit gesprek worden ontleend.

Indien de functie of werkplek van een werknemer wijzigt, pleegt de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium overleg met de betrokken werknemer vanuit de intentie om tot overeenstemming te komen.

- a. Als een functie terugkeert in de nieuwe organisatiestructuur, heeft de werknemer recht op dezelfde ongewijzigde functie (het principe vrouw/man volgt functie is dan van toepassing);
- b. Wanneer meerdere kandidaten in aanmerking komen voor een dergelijke ongewijzigde functie vindt plaatsing plaats op basis van de volgende criteria:
 - . plaatsing op basis van meeste dienstjaren gemeten in hele maanden.
 - . plaatsing op basis van belangstellingsregistratie.
- c. Als functies niet meer beschikbaar zijn op grond van het bepaalde in a en b of niet meer voorkomen binnen de nieuwe organisatiestructuur, vindt een passend functieaanbod plaats, met dezelfde betrekkingsovervang, in onderstaande volgorde:
 1. een gelijkwaardige functie
 2. een passende functie
 3. een geschikte functieBij gelijke geschiktheid van meerdere kandidaten gaat de werknemer met de meeste dienstjaren (in maanden) voor;
- d. Wanneer na voorgaande procedure functies resteren, worden deze eerst als interne vacature bekend gemaakt;
- e. Functieaanbod als bedoeld in dit artikel vindt schriftelijk plaats.

3.2 Overeenstemming

Direct na het definitief besluit inzake de wijziging van de functie ontvangt de betrokken werknemer een schriftelijke bevestiging daarvan onder vermelding van een omschrijving van redenen, alsmede van de consequenties, voortvloeiende uit de wijziging.

In geval werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen over de functiewijziging, neemt de werkgever een voorlopig besluit. De werknemer krijgt drie weken bedenktijd, alvorens de werkgever advies vraagt aan de Bezwarencommissie. Als de commissie van oordeel is dat de aangeboden functie niet passend is dan wordt dit aanbod als niet gedaan beschouwd. Indien de commissie van oordeel is dat de functie ten onrechte is geweigerd, dan wordt de werknemer hierdoor door de werkgever schriftelijk geïnformeerd. De werknemer krijgt na ontvangst van het bericht van de werkgever nog een week de gelegenheid het functieaanbod dat door de commissie als passend is gekwalificeerd alsnog te accepteren. Blijft de werknemer het nieuwe aanbod weigeren dan is de werkgever gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen. De werkgever zal de werknemer over de consequenties van het ontslag schriftelijk informeren.

3.3 Begeleiding

Ingeval van een nieuwe functie of functiewijziging zal de werkgever de werknemer in deze functie zoveel mogelijk begeleiden. Aan de werknemer wordt zo nodig een inwerkperiode geboden waarvan de duur gebruikelijk is voor de betrokken functie.

3.4 Scholing

Indien voor het vervullen van een eventuele nieuwe of gewijzigde functie naar het oordeel van de werkgever om- of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever hierin voorzien. De scholing vindt plaats op kosten van de werkgever en in werktijd.

3.5 Herhaalde plaatsing

Indien na herplaatsing in een passende functie binnen drie maanden blijkt dat de betrokken werknemer buiten eigen schuld niet geschikt is voor de functie dan wel de betrokken functie niet ambieert, zal de werkgever indien mogelijk een nieuwe functie aanbieden. Dit kan een gelijkwaardige, passende of geschikte functie zijn. Indien blijkt dat werknemer, binnen drie maanden ook voor deze functie niet geschikt is, dan wel de functie niet ambieert wordt de werknemer in overleg met de werkgever in het flexbureau geplaatst (voor die functies waar dit binnen het flexbureau van toepassing kan zijn). Wanneer zich in de toekomst weer mogelijkheden voordoen om een gelijkwaardige functie uit te voeren, geniet deze werknemer voorrang en zal er geen (interne) vacature worden gesteld.

Hoofdstuk 4. Rechten en plichten werknemers

4.1 Verworven rechten

Indien de werknemer op het moment van organisatiewijziging verworven rechten boven of naast de CAO heeft, behoudt de werknemer deze rechten. Het gaat hier uitsluitend om schriftelijk vastgelegde afspraken in het persoonsdossier die een aanvulling op de arbeidsovereenkomst vormen.

4.2 Beëindiging van functie

Wanneer de functie van de werknemer eindigt vanwege een organisatiewijziging, wordt deze werknemer voor deze functie schriftelijk boventallig verklaard.

4.3 Traject zoektocht naar passende functie

Als uitgangspunt geldt dat door de werkgever met de werknemer na melding van boventalligheid een traject ingezet wordt van maximaal twee jaar om binnen de organisatie een andere passende functie te vinden. Werkgever en medewerker zullen zich beiden maximaal inspannen om een nieuwe werkplek te vinden op bij voorkeur gelijkwaardig functieniveau. Gedurende deze periode behoudt de medewerker aanspraak op zijn brutosalaris, alsmede zijn rechten op de jaarlijkse periodieke verhogingen (het

Sociaal Plan ZINN 2016-2018

Status: definitief.

November 2016

salarisperspectief), aangepast aan de loonontwikkelingen behorende bij zijn functie voor boventalligheid.

- 1) Kort nadat de werknemer boventallig verklaard is vindt een formeel gesprek met leidinggevende en p&o plaats en worden alle opties in kaart gebracht en besproken voor het vervolgtraject.
- 2) Werkgever zal in deze fase actief passende vacatures aan werknemer aanbieden.
- 3) Eens in de twee maanden vindt een vervolggesprek plaats met de p&o adviseur over de voortgang van het vervolgtraject. Daarin komen in elk geval ook vacatures aan bod die voor werknemer passend zijn. Als een medewerker met belangstelling of sollicitatie hierop wordt afgewezen, wordt door p&o duidelijk gemotiveerd waarom de werknemer niet is gekozen. Deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd en gearhiveerd in het persoonsdossier.
- 4) In het kader van herplaatsing worden geen functies gecreëerd voor individuele medewerkers.
- 5) Werkzaamheden van de boventallige functie kunnen voortijdig vervallen. Werknemer verricht zoveel mogelijk de werkzaamheden die passen bij zijn functie, maar van de medewerker kan gevraagd worden werkzaamheden te verrichten die geschikt worden geacht.
- 6) Wanneer na twee jaar geen passende (gelijkwaardige) functie binnen/buiten organisatie is aanvaard, binnen alle redelijkheid en billijkheid, wordt medewerker geacht een geschikte functie te aanvaarden. Wanneer deze functie een salarisoniveau lager is ingedeeld geldt de afbouwregeling conform artikel 4.5.
- 7) Als tijdens het traject blijkt dat de werknemer al eerder dan twee jaar bereid is een lagere functie te willen accepteren, start vanaf dat moment de afbouwregeling conform artikel 4.5.
- 8) Als tijdens het traject blijkt dat de werknemer al eerder dan het einde van de twee jaar de mogelijkheden van externe mobiliteit wil verkennen, kan hij aanspraak maken op de afspraken in hoofdstuk 5.
- 9) Ieder kwartaal wordt een tussenbalans opgemaakt en bepaald of nog het juiste spoor bewandeld wordt.
- 10) Wanneer medewerker weigert hieraan medewerking te verlenen en/of onvoldoende inspanning, vervalt de afbouwregeling en kan dit arbeidsrechtelijke consequenties hebben.
- 11) Indien er sprake is van disfunctioneren vindt een ander traject plaats, waarbij tevens afspraken worden gemaakt die buiten dit Sociaal Plan vallen;

4.4. Salaris bij hogere/ gelijke functie

Als de werknemer een andere functie aanvaardt en deze functie in vergelijking met de huidige functie op een hoger of gelijkwaardig niveau is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie het salaris inclusief de uitlooptmogelijkheden behorend bij die andere functie. Bij het uitvoeren van een hoger ingeschaalde functie gelden de regels zoals opgenomen in artikel 3.7 Bevordering van de CAO VVT.

4.5. Salaris bij een lagere functie

Wanneer een medewerker aangeeft, in redelijkheid en billijkheid, een functie op een lager salarisoniveau te willen accepteren, dan gelden vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie de volgende afspraken:

- in het eerste jaar een afbouwregeling van 75%
- in het tweede jaar een afbouwregeling van 50%
- in het derde jaar een afbouwregeling van 25%

Indien de medewerker op wie een onregelmatigheidstoeslag, een toeslag wegens het werken op inconveniente uren gedurende een onafgebroken periode van tenminste 3 jaren, een toeslag wegens bereikbaarheidsdienst, of wegens beschikbaarheidsdienst van toepassing is, een functie aanvaard waarbij geen of een lagere toeslag van toepassing zal zijn, wordt het salaris conform bovenstaande afbouwregeling afgebouwd. De hoogte van de toeslag die als uitgangspunt geldt voor de afbouwregeling, wordt vastgesteld op het gemiddelde van de 12 kalendermaanden voorafgaande aan de functiewijziging.

4.6 Wijziging plaats van tewerkstelling

Indien bij vaststelling van het organisatie- en formatieplaatsenplan blijkt dat aan een werknemer een wijziging van de plaats van tewerkstelling 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 meedelen.

Indien een werknemer bij verandering van werkplek meer dan wel minder kilometers moet reizen, zijnde woon- werkverkeer - t.o.v. de huidige situatie- ontvangt de werknemer met ingang van de nieuwe situatie het bedrag aan reiskosten zoals is vastgelegd in artikel 9.2 *vergoeding kosten woon-werkverkeer* uit de CAO VVT.

Samenvattend: vanaf het moment van boventalligheid kunnen de volgende situaties zich voordoen:

- 1) De boventallige medewerker vindt in de periode van maximaal twee jaar boventalligheid een passende functie op hoger/gelijk niveau: dan gelden de afspraken conform art. 4.4;
- 2) De boventallige medewerker vindt gedurende de twee jaar geen passende functie op hoger/gelijk niveau: de medewerker accepteert na twee jaar een passende (geschikte) functie op lager niveau : dan gelden de afspraken conform art. 4.5;
- 3) De boventallige medewerker kiest al tijdens de boventalligheid van twee jaar voor een functie met een lager salarisniveau: dan gelden vanaf dat moment de afspraken conform art. 4.5;
- 4) Indien de boventallige medewerker binnen/na twee jaar aangeeft de voorkeur te hebben om buiten de organisatie een passende functie te vinden, worden individuele maatwerkafspraken gemaakt. De werknemer kan aanspraak maken op de afspraken in hoofdstuk 5;

Hoofdstuk 5. Externe mobiliteit

Voor de werknemer van wie de functie wijzigt c.q. vervalt en die aangeeft belangstelling te hebben voor externe mobiliteit, zal de werkgever voorzieningen treffen in het kader van externe mobiliteit. Tussen werkgever en werknemer worden daartoe schriftelijke afspraken gemaakt omtrent de duur, datum einde dienstverband, de kosten, de tijdsinvestering hiervoor en de tussentijds op te dragen werkzaamheden en/ of detachering bij een andere werkgever. Ook de werknemer die met zijn/haar vertrek plaats vrij maakt voor een boventallige werknemer, kan gebruik maken van de voorzieningen uit dit hoofdstuk (Externe mobiliteit).

1. Wanneer de werknemer daarom verzoekt, zal bij vrijwillige uitdiensttreding de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn voor de werknemer. Werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.
2. Aan de werknemer wordt betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitaties.

3. Indien op de werknemer, op het moment van indiensttreding bij een nieuwe werkgever een studiekostenregeling van toepassing is, wordt hem de terugbetalingsverplichting kwijtgescholden.

Hoofdstuk 6. Bezwarencommissie

1. Partijen bij dit plan stellen een externe bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen. De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke secretariaatsondersteuning voor de commissie. De onkosten van deze commissie komen voor rekening van de werkgever.

2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:

- o één lid op voordracht van de werkgever
- o één lid op voordracht van de werknemersorganisaties
- o één lid door andere leden te kiezen onafhankelijke voorzitter.

3. De werknemer kan zich, binnen 3 maanden na de organisatiewijziging of toedeling van de individuele functiewijzigingen schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake:

- inhoud van de nieuwe functie en de plaats van deze functie binnen de gewijzigde organisatie;
- individuele toepassing van dit Sociaal Plan op de bezwaarde.

4. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 3 weken na indiening van het bezwaarschrift.

Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.

De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.

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. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.

De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 3 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 voor de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.

9. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of 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.

Hoofdstuk 7. Beschikbaarstelling Sociaal Plan

De werkgever zal er voor zorgdragen dat het Sociaal Plan voor een ieder beschikbaar is via ZINNtranet.

Aldus overeengekomen te Haren op

11/11/2016

ZINN



.....
Mevrouw W.J. Koopmans-Kornelius
Algemeen directeur

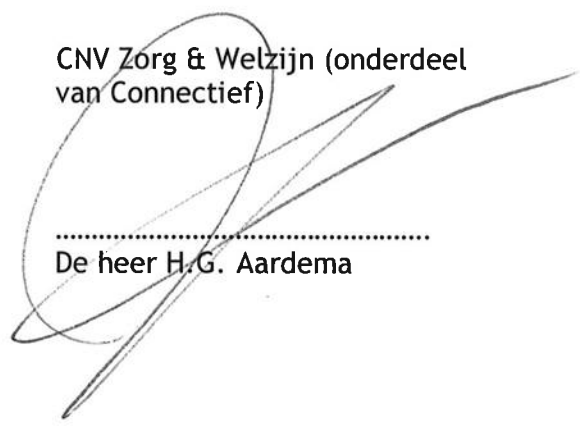
De werknemersorganisaties:

FNV (Zorg en Welzijn)



.....
Mevrouw R. van Kampen

CNV Zorg & Welzijn (onderdeel
van Connectief)



.....
De heer H.G. Aardema

CGMV vakorganisatie



.....
De heer A. Geerds

14/11