



Doorlopend Sociaal Plan

Certe

1 juli 2017 - 1 juli 2020

Doorlopend Sociaal Plan Certe 2017-2020 def. versie 28 juni 2017

Inhoudsopgave	Pagina
Preambule	4
Deel 1 Doelstelling Sociaal Plan	6
Deel 2 Begripsbepalingen	7
Deel 3 Algemene bepalingen	10
3.1 Uitgangspunten	
3.2 Doel en ingangsmoment	
3.3 Werkings sfeer Sociaal Plan	
3.4 Hardheidsclausule	
3.5 Overleg	
3.6 Beschikbaarstelling Sociaal Plan	
3.7 Gezamenlijke verantwoordelijkheid	
3.8 Overige bepalingen	
3.9 Kosten Sociaal Plan	
Deel 4 Bijzondere voorwaarden	13
4.1 Behoud en vastleggen van verworven rechten	
4.2 Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde functie	
4.3 Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde functie	
4.4 Vervallen salarisgarantie	
4.5 Studiekosten	
4.6 Verhuiskosten	
4.7 Reiskosten woon-werkverkeer	
4.8 Plaatsmakersregeling	
Deel 5 Pre mobiliteit	15
Deel 6 Herplaatsingsprocedure	17
6.1 Algemeen	
6.2 Uitgangspunten bij herplaatsing	
6.3 Nadere uitwerking	
6.4 Procesbeschrijving aanvaarding passende functie	
6.5 Aanmelding als plaatsmaker en procesbeschrijving daarbij	
6.6 Beëindiging boventaligheid	
6.7 Overplaatsing van niet boventalig verklaarde werknemers bij ten gevolge van de afspiegeling ontstane bovenformatieve bezetting	
6.8 Renteloze lening	
6.9 Verworven competenties	
Deel 7 Mobiliteitsbevorderende maatregelen A-variant	21
7.1 Ondersteuning	
7.2 Opzegtermijn	
7.3 Sollicitatie	
7.4 Terugkeergarantie	
7.5 Detachering	
7.6 Mobiliteitspremie	
7.7 Stimuleren vermindering aanstellingspercentage	
7.8 Vervallen terugbetalingsverplichtingen	
7.9 Jubilea	
7.10 Voorstellen door de werknemer	
7.11 ORT	
7.12 Om-, her-, en bijscholing.	

Deel 8 Mobiliteitsbevorderende maatregelen B-variant	24
8.1 Algemeen	
8.2 Vrijwillig vertrek	
8.3 Stimuleren vermindering aanstellingspercentage	
8.4 Outplacement	
8.5 Scholingsbudget	
8.6 Voorrangspositie herplaatsingskandidaat	
8.7 Voorrangspositie bij vacatures gedurende en na de wachtgeld periode	
8.8 Vrijstelling van werkzaamheden en tijdelijke inzetbaarheid	
8.9 Voorstellen door de herplaatsingskandidaat	
8.10 Opzegtermijn	
8.11 Sollicitatie	
8.12 Herleven aanvullende WW-uitkering Certe	
8.13 Jubilea	
8.14 Beëindiging arbeidsovereenkomst	
8.15 Extra aanspraken boventallige oudere werknemers	
Deel 9 Bezwarencommissie	28
Bijlage 1: Het afspiegelingsbeginsel werkt (samengevat) als volgt:	30
Bijlage 2: Stroomschema plaatsing	31

Preambule

Medio 2012 is de Noordelijke Laboratorium Groep (NLG) ontstaan uit een fusie tussen het Laboratorium voor Infectieziekten (LVI) en Lab Noord. Begin 2014 is NLG, Certe geworden. Bij Certe werken ca 1000 medewerkers verdeeld over de regio's Groningen, Drenthe en Friesland.

Na een eerste periode van verkenning en integratie is begin 2013 een start gemaakt met het aanscherpen van de ambitie en ontwikkelrichting voor de organisatie voor de komende jaren. Dit heeft geresulteerd in een Routeplan 2013-2015. Certe is volop bezig met een nieuw Meerjarenplan, dat waarschijnlijk in augustus 2017 gereed is.

De Nederlandse laboratoriumbranche bevindt zich door een aantal ontwikkelingen in een cruciale fase. Allereerst leent laboratoriumdiagnostiek zich bij uitstek voor grensoverschrijdende dienstverlening en is de druk van internationale concurrentie al jaren voelbaar. Buiten onze landsgrenzen zijn Europese en mondiale spelers actief van ongekennde omvang. Door hun schaalgrootte en de daaruit voortvloeiende inkoopvoordelen en voordelen voortvloeiend uit de investeringsgroeiwetten, kunnen zij hun afnemers tarieven en diensten bieden die moeilijk te evenaren zijn door Nederlandse laboratoria. Daarnaast kunnen zij zich ten gevolge van de investeringsgroeiwetten veel sneller ontwikkelen. De belangrijkste financiers van laboratoria in Nederland, de zorgverzekeraars en de ziekenhuizen, zien dit ook. De hieruit voortvloeiende prijsdruk maakt, in combinatie met een gewijzigd financieringsmodel in de eerstelijnsdienstverlening, dat schaalvergroting in de Nederlandse Laboratoriumbranche onontkoombaar is.

Ten tweede zal de arbeidsproductiviteit door automatisering, robotisering en logistieke veranderingen – ook in het kader van de (internationale) concurrentie – sterk (moeten) toenemen.

Ten derde zullen door wijzigingen in de contracten tussen zorgverzekeraars en ziekenhuizen – waardoor de functie van ziekenhuizen wijzigt en/of bepaalde behandelingen worden beëindigd dan wel minder laboratoriumonderzoek vergen – werkzaamheden bij de medische laboratoria vervallen.

Ten slotte zullen de werkzaamheden in trombosediensten als gevolg van verbeterde medicatie en mogelijkheden de komende jaren sterk afnemen.

Certe zal verder moeten groeien en blijvend moeten verbeteren om de uit schaalvergroting voortvloeiende voordelen in die omvang te realiseren die noodzakelijk is om binnen dit internationale speelveld een positie te behouden. Die groei is onder meer gerealiseerd door de fusie met KCL, die op 1-1-2015 heeft plaatsgevonden en zal op korte termijn worden gevolgd door een bestuurlijke fusie met Izore en op iets langere termijn door een juridische fusie met de Trombosedienst Leeuwarden.

Bovengenoemde ontwikkelingen zullen leiden tot organisatieveranderingen welke noodzakelijk zijn om de continuïteit van de organisatie en de continuïteit van dienstverlening te kunnen waarborgen. Gezien haar positie in de regio reikt de verantwoordelijkheid van Certe immers verder dan alleen haar eigen organisatie-belang; als de continuïteit van Certe in het geding komt dan zal dat immers grote consequenties hebben voor de patiënt, aangezien de dienstverlening door Certe een onmisbare schakel in de zorgketen in Noord Nederland is, zowel in de eerste lijn als in de tweede lijn. Het is daarbij naar de mening van Certe onvermijdelijk dat het aantal arbeidsplaatsen bij Certe, met name (maar niet alleen) in functies zoals medewerker Trombosedienst en analist, in een tijdsbestek van 3 tot 5 jaar sterk zal teruglopen.

Met inachtneming van het bovenstaande maakt dit Sociaal Plan een onderscheid tussen twee varianten organisatiewijzigingen, te weten:

- A) Organiseerwijzigingen die hoofdzakelijk voortvloeien uit beleidsbeslissingen van de werkgever. Deze veranderingen in de organisatie kunnen wel gevolgen hebben voor de functie van werknemers, maar gedwongen ontslagen zijn daarin niet aan de orde. In deze situatie is sprake van een Sociaal Plan dat de werknemer de garantie geeft van herplaatsing in een gelijkwaardige of passende functie met een salarisgarantie en aanspraak op een pakket mobiliteits-bevorderende maatregelen. De werkgever heeft in deze variant een grote mate van vrijheid in het (her)plaatsen van werknemers.
- De A-variant is de standaardsituatie**, waarop dit Sociaal Plan “automatisch” van kracht is;

B) Ingrijpende organisatiewijzigingen, die worden beïnvloed door externe ontwikkelingen waarbij ontslagen om bedrijfseconomische redenen niet op voorhand kunnen worden uitgesloten. Als de werkgever onverhoopt constateert dat ingrijpende maatregelen wellicht noodzakelijk zijn, zal hij vroegtijdig in overleg treden met de werknemersorganisaties. In dit overleg kan, wanneer daarover tussen werkgever en werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt, **de B-variant** van toepassing worden verklaard. De werkgever zal ter voorbereiding van dat overleg de werknemersorganisaties alle benodigde (incl. financiële) informatie verschaffen.

In deze B-variant geldt geen werkgelegenheidsgarantie, maar een inspanningsplicht tot herplaatsing. Gedwongen ontslag is dan, na het verstrijken van een herplaatsingstermijn, niet uitgesloten als herplaatsingskandidaten niet binnen of buiten de organisatie zijn herplaatst. De werknemersorganisaties hebben in goed overleg met Certe overeenstemming bereikt over een uitgebreider pakket aan mobiliteitsbevorderende maatregelen en voorzieningen die in dat geval van toepassing zijn.

In beide situaties zal Certe zich overigens inspannen om vroegtijdig via pre-mobiliteitsmaatregelen zoals omscholing, interne mobiliteit en stimuleren vrijwillig vertrek, het aantal medewerkers te beperken dat bij het implementeren van de organisatiewijziging wordt geconfronteerd met het vervallen van de functie of zelfs van de arbeidsplaats.

Wanneer sprake is van zodanig uitzonderlijke omstandigheden dat de continuïteit van Certe en daarmee van de werkgelegenheid ernstig wordt bedreigd, zal de Raad van Bestuur eveneens ten spoedigste in overleg treden met de werknemersorganisaties, waarbij op basis van overeenstemming tussen Certe en werknemersorganisaties het Sociaal Plan tussentijds opengebrouwen en gewijzigd kan worden.

In laatstgenoemde situatie, alsmede indien variant-B aan de orde komt, zullen de werknemersorganisaties hun leden informeren en gaan raadplegen

Certe en de werknemersorganisaties beogen met dit Sociaal Plan een evenwichtig en goed pakket van maatregelen, faciliteiten en tegemoetkomingen aan werknemers van Certe te bieden. Deze afspraken hebben de bedoeling de nadelige sociale gevolgen van organisatiewijzigingen en reorganisaties voor de werknemers zo veel mogelijk te reduceren. Het streven is er daarbij op gericht dat iedereen 'van werk naar werk' gaat. Hierbij hebben we steeds de menselijke maat voor ogen gehad. De doelstelling van het vinden van ander werk is dat de werknemer ook na de reorganisatie een functie vervult (intern binnen de eigen werkstichting ofwel binnen één van de andere werkstichtingen vallende onder Certe of extern) die aansluit bij zijn/haar capaciteiten.

Certe streeft met dit Sociaal Plan naar een open en eigentijdse relatie tussen werkgever en werknemer die gekenmerkt wordt door een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling. Als het werk van de werknemer verplaatst wordt, zal Certe de werknemer stimuleren zijn werk te volgen.

1. DOELSTELLING SOCIAAL PLAN

Doel van dit Sociaal Plan is de mogelijke nadelige sociale en/of rechtspositionele gevolgen, die voortvloeien uit de organisatieverandering door de werkgever voor werknemers bij Certe zoveel mogelijk te beperken.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2017 en geldt tot 1 juli 2020.

Aldus overeengekomen te Groningen,

e

2. BEGRIPSBEPALINGEN

Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel zoals dat is geformuleerd in de UWV-uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen, die zijn gebaseerd op de door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgestelde Ontslagregeling. Hierdoor wordt bereikt dat het aantal medewerkers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht zo veel mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Hoe het afspiegelingsbeginsel werkt, wordt in de bijlage samengevat.

Bedrijfsvestiging

Zolang niet alle werknemers bij de Certe-holding in dienst zijn bij één rechtspersoon, geldt de stichting of BV waar sprake is van een reorganisatie als de bedrijfsvestiging, zoals is bedoeld in UWV-uitvoeringsregels. Daarbij kan een in een werkonderdeel boventallig geworden werknemer natuurlijk wel in aanmerking komen voor herplaatsing op een vacature bij een ander Certe-werkonderdeel. Alleen wanneer gelijktijdig dezelfde uitwisselbare functies bij verschillende Certe-werkonderdelen in een reorganisatie zijn betrokken, zal de afspiegeling over deze werkonderdelen gezamenlijk plaatsvinden.

Bezwarencommissie

De commissie die door partijen bij dit Sociaal Plan is ingesteld en die in een aantal in de Cao en in dit Sociaal Plan genoemde situaties advies geeft aan de werkgever, alsmede adviseert over een door een werknemer ingediend bezwaar over de toepassing van dit Sociaal Plan ten aanzien van zijn persoon (zie hoofdstuk 9).

Boventallige werknemer

De werknemer wiens functie in het kader van de organisatieaanpassing is komen te vervallen én die niet direct in (nagenoeg) dezelfde functie dan wel in een functie binnen dezelfde uitwisselbare functie-categorie in de nieuwe organisatiestructuur kan worden geplaatst. Boventalligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de beschikbare formatie voor een bepaalde functie in de nieuwe organisatie minder is dan voordien het geval was.

Cao

De voor de werknemer van toepassing zijnde Cao Ziekenhuizen zoals die geldt dan wel in de toekomst zal gelden.

Detachering

De omstandigheid dat een werknemer tijdelijk bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. Detachering is alleen mogelijk met instemming van de werknemer. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan en zal in beginsel niet langer duren dan één jaar. De detacheringsovereenkomst kan geen afbreuk doen aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgelegd in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Diensttijd

De tijd die de werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor Certe en de direct voorafgaande rechtsvoorgangers heeft gewerkt. Indien de diensttijd is onderbroken telt de diensttijd vóór de onderbreking mee mits die onderbreking niet meer dan drie maanden (bij een arbeidsovereenkomst aangegaan na 1 juli 2015: 6 maanden) heeft geduurd.

Formatieplaatsenplan

Het formatieplaatsenplan is een exact overzicht van formatieplaatsen in functies (fte) in de nieuwe situatie met een omschrijving van het verwachte functieniveau en functie-inhoud, inclusief het bijbehorende salarisniveau conform het vigerende functiewaarderingssysteem. Daarbij worden separaat de verschillen aangegeven met de huidige situatie in functies en formatieplaatsen.

Fte (fulltime equivalent)

De rekeneenheid die wordt gehanteerd om een functie in het aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband (36 uur/per week).

Functie

Een samenhangend geheel van door een werknemer te verrichten taken.

Gelijkwaardige functie

Een functie die niet tot dezelfde uitwisselbare functiecategorie behoort. De functie is weliswaar in dezelfde salarisgroep ingedeeld als de huidige functie en vereist eenzelfde opleiding en ervaring, maar verschilt qua taak, inhoud en eisen van de huidige functie.

Geschikte functie

Iedere functie waarvan de werkgever en werknemer samen overeenkomen dat de werknemer deze functie gaat uitoefenen.

Gewijzigde functie

Een functie waarin het takenpakket zodanig gewijzigd is dat de functieoverwegend een andere inhoud krijgt.

Herplaatsingskandidaat

Iedere werknemer die, wegens een organisatiewijziging waarop dit Sociaal Plan van toepassing is niet meer werkzaam is / kan zijn in de eigen functie én niet onmiddellijk bij diezelfde organisatiewijziging in een functie in dezelfde uitwisselbare functiecategorie kan worden geplaatst en waarvoor derhalve de werkgever de inspanningsverplichting heeft een andere functie – binnen of buiten de organisatie – te zoeken.

Mobiliteitskandidaat

De herplaatsingskandidaat waarvoor de inspanning is gericht op het vinden van een andere functie binnen of buiten Certe, die daarbij wordt begeleid door het mobiliteitscentrum en waarbij gebruik gemaakt wordt van de mobiliteitsbevorderende maatregelen. Dit geldt voor alle herplaatsingskandidaten behoudens voor hen die kiezen voor vrijwillig vertrek.

Nieuwe functie

Een functie die qua functie-inhoud en taakstelling in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam.

Outplacement

Externe of interne begeleiding van één of meer werknemers bij het zoeken naar een functie buiten CERTE.

Overplaatsing

Hiervan is sprake als de huidige functie blijft bestaan maar moet worden uitgeoefend in een andere afdeling en/of op een andere locatie.

Passende functie

Een interne functie die aan de volgende voorwaarden voldoet:

- hoger, gelijk of max. 1 functieschaal lager is ingedeeld dan de functie die de werknemer bekleedde,
- aansluit bij de competenties, kennis en ervaring van de werknemer dan wel waarvoor de werknemer in beginsel binnen 4 maanden geschikt te maken is door middel van opleiding of ervaring,
- vergeleken met de functie die de werknemer bekleedde, qua arbeidsduur in beginsel niet meer dan 10% daarvan afwijkt (zie ook paragraaf 6.2)
- vergeleken met de standplaats voor de functie die de werknemer bekleedde, de reistijd woon-werkverkeer enkele reis niet meer dan maximaal één uur langer duurt en evenmin de totale reistijd voor woon-werkverkeer enkele reis (voorzover die dat al niet was) langer dan 1,5 uur wordt.

Peildatum

De datum waarop het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast. In de betreffende adviesaanvraag voor de organisatieaanpassing en/of inkrimping van de formatie wordt de (beoogde) datum vermeld of wordt tenminste omschreven op welke objectieve wijze tot een nog niet tevoren vastliggende datum wordt gekomen.

Pre-mobiliteit

Een fase waarin voor werknemers die werkzaam zijn in met krimp bedreigde functies faciliteiten wordt geboden zoals loopbaanbegeleiding en ondersteuning bij outplacement, scholingsfaciliteiten en een vrijwillige vertrekregeling. De met krimp bedreigde functies worden in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

Reorganisatie/organisatiewijziging

Een reorganisatie/organisatiewijziging is een verandering in de structuur en/of taakstelling van een organisatie met rechtspositionele gevolgen voor één of meerdere werknemers

Reorganisatie/organisatiewijzigingsplan

Een samenhangend plan, waarvan een formatieplaatsenplan deel uit maakt, waarvan één of meerdere werknemers nadelige sociale en/of rechtspositionele gevolgen ondervindt.

Salaris

Het tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen bruto maandloon inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en vaste toeslagen, maar exclusief de in de Cao genoemde incidentele vergoedingen en/of toeslagen.

Sluiting

Het niet meer voortzetten van een organisatieonderdeel, waardoor de formatie bij dat organisatieonderdeel vervalt of wordt overgeheveld naar een of meer andere organisatieonderdelen.

Standplaats

De (geografische) plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht of in overwegende mate werkzaam is.

Tijdelijke werkzaamheden

Een set van taken die de boventallige werknemer redelijkerwijs kan worden opgedragen gedurende een nader door werkgever en werknemer vast te stellen periode.

Uitwisselbare functie

Een groep van functies met (veelal) verschillende benamingen die conform de UWV-uitvoeringsregels qua aard, functie-inhoud, niveau, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als dezelfde functie moeten worden beschouwd.

Vervallen functie

Een functie die in de oude structuur voorkwam, maar in de nieuwe structuur niet meer terug komt.

Vaststellingsovereenkomst

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan ook middels een overeenkomst op initiatief van de werkgever met wederzijds goedvinden dan wel met instemming van de werknemer plaatsvinden, zodanig dat de aanspraak op een WW-uitkering wordt veilig gesteld. De werknemer kan in alle gevallen een dergelijke beëindigingsovereenkomst binnen 14 dagen na de ondertekening daarvan zonder opgaaf van redenen ontbinden door middel van een aan de werkgever gerichte schriftelijke verklaring.

Vorrangskandidaten

Vorrangskandidaten zijn: 1) nog niet herplaatste medewerkers die in het kader van deze reorganisatie hun functie zijn kwijtgeraakt, én 2) gevolgd door voormalige werknemers die ten laste van werkgever wachtgeld dan wel een WW-aanvulling in het kader van de activeringsregeling ontvangen.

Werkgever

De Stichting Certe Medische Diagnostiek en Advies, met de daaronder vallende werkstichtingen:
Stichting Certe Trombosedienst Groningen;
Stichting Certe Huisartsenlaboratorium Noord;
Mediaproducs B.V.
Elke Stichting/BV is een aparte formele werkgever.

Werknemer

De werknemer, die ingevolge de CAO Ziekenhuizen een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft aangegaan.

3. ALGEMENE BEPALINGEN

In dit hoofdstuk worden de uitgangspunten van het Sociaal Plan beschreven; wat is het doel en op wie is het Plan van toepassing.

3.1 Uitgangspunten

Eén van de voornaamste doelen van dit Sociaal Plan is het zo veel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen ten gevolge van organisatieveranderingen bij Certe en de daaronder vallende stichtingen. In de standaard situatie, ook wel **variant-A** genoemd, worden gedwongen ontslagen uitgesloten. Als de werkgever onverhoopt constateert dat ingrijpendere maatregelen wellicht noodzakelijk zijn, zal deze vroegtijdig in overleg treden met de werknemersorganisaties. In dit overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties kan, wanneer daarover tussen partijen overeenstemming is bereikt, de B-variant van toepassing worden verklaard. De werkgever zal ter voorbereiding van dat overleg de werknemersorganisaties alle benodigde (incl. financiële) informatie verschaffen.

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

In de begeleiding bij organisatieveranderingen zullen het zo veel mogelijk voorkomen van het aantal boventalligen (door pre-mobiliteit) én het verkrijgen van ander werk door boventallig verklaarde werknemers centraal staan. Dit betekent dat alle inspanningen erop gericht zijn dat werknemers worden geplaatst in een functie die aansluit bij hun capaciteiten, ervaringen en kwaliteiten, dan wel dat werknemers toegerust en in staat zijn om een andere functie binnen of buiten de organisatie te verwerven. Daarbij geldt dat eerst wordt gekeken naar de mogelijkheden voor herplaatsing binnen de betrokken stichting/BV. Als dat niet op redelijke termijn mogelijk is, wordt vervolgens gekeken naar de mogelijkheid tot herplaatsing elders binnen het Certe-concern. En wanneer ook dat niet mogelijk is, zal zo veel mogelijk door werknemer én werkgever worden ondernomen om tot externe herplaatsing te komen.

Indien bij een reorganisatie sprake is van een overgang van onderneming, artikel 7:662 e.v. BW, wordt door partijen een afzonderlijk convenant overeengekomen, waarbij de toepasselijkheid van dit Sociaal Plan wordt uitgesloten.

Bij een wijziging van omstandigheden die de continuïteit in gevaar brengt wordt tussentijds op initiatief van één van de partijen bij dit Sociaal Plan gezamenlijk overleg gevoerd over tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen. Wijzigingen en aanvullingen worden slechts aangebracht, wanneer dit overleg tussen partijen tot overeenstemming heeft geleid.

3.2 Doel en looptijd

Doel van dit Sociaal Plan is om de mogelijke nadelige sociale en/of rechtspositionele gevolgen die voortvloeien uit de organisatieverandering van de werkgever zoveel mogelijk voor de werknemers te beperken. De werkgever is erop gericht om met een preventieve aanpak en een actief werkgelegenheidsbeleid fricties te voorkomen en werknemers voor de organisatie te behouden.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2017 en eindigt op 1 juli 2020.

Uiterlijk een half jaar voor de expiratedatum zullen partijen in overleg treden over een eventuele verlenging van de werkingsduur van dit Sociaal Plan. Werkgever neemt hiervoor het initiatief door contact op te nemen met de werknemersorganisaties.

Indien niet drie maanden voor expiratie door één van de partijen wordt opgezegd, dan loopt het Sociaal Plan en haar bepalingen ongewijzigd telkens voor de duur van één jaar door.

3.3 Werkings sfeer Sociaal Plan

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers bij werkgever die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben en worden geconfronteerd met de (rechtspositionele) gevolgen van een organisatieverandering, alsmede op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, althans indien en voor zover die arbeidsovereenkomst als gevolg van de organisatieverandering eerder wordt beëindigd dan bij het afsluiten van die tijdelijke arbeidsovereenkomst was overeen gekomen.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vanwege pensioen, ontslag wegens dringende reden, ontslag op eigen verzoek niet vallende onder de plaatsmakersregeling, het van rechtswege aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en ontslag tijdens proeftijd.

3.4 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer, zal de werkgever in gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever als goed werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

Indien tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht ter beslissing voorgelegd aan de Bezwarencommissie.

3.5 Overleg

De werkgever zal indien en zolang het Sociaal Plan van toepassing is, ten minste één keer per jaar of zoveel vaker als er zich relevante ontwikkelingen voordoen, op initiatief van de werkgever, overleg voeren met de werknemersorganisaties over de algemene stand van zaken. Bij dit overleg worden enkele leden van de OR uitgenodigd als toehoorder. Beide partijen kunnen onderwerpen voor het overleg agenderen.

Partijen zullen ook met elkaar overleggen indien regeringsmaatregelen dan wel Cao-afspraken naar de mening van beide of één der partijen, leiden tot onbedoelde uitkomsten van regelingen/voorzieningen in dit Sociaal Plan geregeld.

3.6 Beschikbaarstelling Sociaal Plan

De werkgever draagt er zorg voor dat het Sociaal Plan voor werknemers beschikbaar is door middel van verspreiding en/of plaatsing op intranet. Als de werknemer verzoekt om een exemplaar van het Sociaal Plan zal de werkgever de werknemer een exemplaar verschaffen.

3.7 De verplichtingen van de bij het Sociaal Plan betrokkenen

Een ieder is gehouden alle verplichtingen die voortvloeien uit een juiste toepassing van het Sociaal Plan, zowel naar de letter als naar de geest, getrouw na te komen.

Deze verplichtingen houden onder andere in dat zowel van de zijde van de werkgever als van de werknemer volledige en actieve medewerking wordt verleend ten aanzien van her- en overplaatsing; her-, bij- en omscholing; het deelnemen aan een eventueel aangeboden outplacementtraject; het zoeken naar een werkkring elders alsmede het nodige te doen teneinde de (van overheidswege) bestaande faciliteiten op het gebied van bemiddeling, uitkeringen en tegemoetkomingen in kosten volledig te benutten.

Van de werknemer wordt, met in acht name van persoonlijke omstandigheden, de bereidheid verwacht mee te werken aan her- en/of overplaatsing in/naar een andere functie binnen of buiten de organisatie op een niveau dat aansluit bij opleiding en ervaring en zo nodig na her-, om- of bijscholing andere werkzaamheden te verrichten.

Van de zijde van werkgever zal al het mogelijke worden gedaan om werknemer waarvan de functie vervalt, een herplaatsingsaanbod te doen naar een passende functie binnen de organisatie. De werkgever en de werknemer spreken periodiek over de voortgang en mogelijkheden en leggen dit vast in het persoonlijk mobiliteitsplan.

Wanneer een werknemer aantoonbaar niet meewerkt aan een (succesvolle) toepassing van het Sociaal Plan (herplaatsing) kan dit consequenties hebben voor de arbeidsovereenkomst.

3.8 Overige bepalingen

Redelijkheid en billijkheid

In alle gevallen dient er te worden gehandeld volgens criteria van redelijkheid en billijkheid zoals die zijn neergelegd in artikel 7:611 BW en artikel 6:248 BW waar staat: een overeenkomst heeft niet alleen de door partijen overeengekomen rechtsgevolgen, maar ook die welke naar de aard van de overeenkomst, uit de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeien.

Interpretatie Sociaal Plan

De interpretatie van de bepalingen in dit Sociaal Plan is voorbehouden aan de betrokken partijen bij dit plan.

Advies en instemmingsrecht medezeggenschapsorgaan

In het kader van het advies- en instemmingsrecht wordt het medezeggenschapsorgaan conform de WOR betrokken bij organisatieveranderingen.

Verplichtingen uit de Cao

De bepalingen in dit Sociaal Plan laten onverlet de verplichtingen en uitvoeringsregelingen op basis van de Cao en de wet.

3.9 Kosten Sociaal Plan

De kosten van de uitvoering van dit Sociaal Plan zijn voor rekening van de werkgever.

Doorlopend Sociaal Plan Certe 2017-2020 def. versie 28 juni 2017

4. BIJZONDERE VOORWAARDEN

4.1 Behoud en vastlegging van verworven rechten

De werknemer behoudt zijn rechten voor zover schriftelijk vastgelegd in het kader van de bestaande arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer nog rechten heeft die niet schriftelijk zijn vastgelegd, worden deze geïnventariseerd en alsnog vastgelegd.

4.2 Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde functie

Als de werknemer in een functie wordt herplaatst die op een hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij die functie behorende salaris, inclusief de uitlopmogelijkheden. Overschaling zal in een dergelijk geval horizontaal (op inpassingsnummer) plaatsvinden. Als de herplaatsing voortijdig eindigt, omdat de werknemer buiten zijn schuld niet in staat is de functie te vervullen, wordt het salaris weer aangepast aan het oorspronkelijke niveau zoals gold op het moment van voor de herplaatsing. De werknemer valt dan terug op zijn herplaatsbare status.

4.3 Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde passende of geschikte functie

Als de werknemer herplaatst wordt in een lager ingedeelde *passende* functie behoudt de werknemer recht op het salaris conform zijn oorspronkelijke salarisschaal inclusief de uitlopmogelijkheden evenals de Cao-verhogingen.

Bij herplaatsing in een *geschikte* functie geldt inpassing op het maximum van de op die functie van toepassing zijnde salarisschaal. De werknemer zal in dat geval in aanmerking komen voor een afbouwregeling van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris. Gedurende één jaar na het ingaan daarvan ontvangt de werknemer 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van dit verschil.

Wanneer een werknemer in een passende of geschikte functie met een lagere FWG-schaal is geplaatst, kan de werkgever de werknemer tot vier jaar na plaatsing alsnog een passende functie op het oorspronkelijke FWG-niveau aanbieden.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager FWG-niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie. Voor deze uren geldt dus niet de hierboven bedoelde salarisgarantie.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie op een lager FWG-niveau urenvermindering op verzoek van werknemer plaatsvindt, wordt de aanspraak op salarisgarantie naar rato van het mindere aantal uren berekend.

4.4 Vervallen salarisgarantie

De salarisgarantie vervalt, indien de werkgever binnen vier jaar de werknemer het aanbod tot plaatsing in een passende functie op het oorspronkelijk salarisniveau doet en de werknemer dit plaatsingsaanbod ongemotiveerd of zonder goede reden weigert.

De salarisgarantieregeling eindigt tevens op het moment dat de werknemer na herplaatsing op enig moment op eigen verzoek gaat werken in een andere functie dan de functie waarin hij was geplaatst.

De salarisgarantie vervalt eveneens indien de salariering van de werknemer de garantieaanspraak overschrijdt, anders dan ten gevolge van uitbreiding van de arbeidsduur en/of van het werken in onregelmatige dienst.

4.5 Studiekosten

De werknemer die een studie volgt in verband met de uitoefening van zijn functie, die hij als gevolg van de verandering niet meer vervult, maakt deze studie in principe af conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen. Op de werknemer rust geen terugbetalings-verplichting indien hij besluit te stoppen met de studie, omdat het gezien de functie-wijziging niet haalbaar is de studie af te ronden dan wel wanneer een andere studie zal worden gevolgd die van belang is voor de gewijzigde c.q. nieuwe functie.

4.6 Verhuiskosten

Een verandering van standplaats van de werknemer kan met zich meebrengen dat het voor de uitoefening van de functie voor de werknemer noodzakelijk is om te verhuizen. In dat geval heeft de werknemer recht op de bepalingen rondom verhuiskostenvergoedingen voor de werknemer als genoemd in de Cao Ziekenhuizen.

De werknemer bij wie, als gevolg van de wijziging van de standplaats, de dagelijkse reistijd woon-werkverkeer met meer dan een uur (enkele reis) toeneemt, zal op zijn verzoek een verhuiskostenvergoeding worden aangeboden conform de Cao Ziekenhuizen. In dat geval is de voorwaarde die aan dit recht gekoppeld is dat na de verhuizing de werknemer maximaal 10 kilometer van de standplaats gaat wonen. Van de werknemer wordt, in het geval van bovenstaande, verwacht dat hij binnen een jaar na de standplaatswijziging verhuist. Vanwege zwaarwegende redenen kan de termijn op verzoek van de werknemer en na beoordeling door de werkgever verlengd worden door de werkgever.

4.7 Reiskosten woon-werkverkeer

Als de werknemer als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering in de standplaats en daardoor extra reiskilometers krijgt, dan worden deze extra kilometers gedurende twee en een half jaar volledig vergoed tegen € 0,19 per kilometer.

Nadien geldt de vergoeding conform Cao.

Voor de berekening van de afstand wordt gebruik gemaakt van de Routeplanner Routenet, snelste route. De werknemer en de werkgever kunnen ook afspraken maken over de afkoop van de vergoeding.

4.8 Plaatsmakersregeling (Remplaçanten regeling)

De werkgever kan, indien en voor zover nog boventalligheid in een uitwisselbare functiecategorie bestaat, met een werknemer uit diezelfde functiecategorie een plaatsmakersregeling overeenkomen als deze zijn functie beschikbaar stelt aan een herplaatsingskandidaat, mits de herplaatsingskandidaat direct inzetbaar is op de functie. De herplaatsingskandidaat die dan in de functie wordt herplaatst, wordt bepaald op grond van zgn. omgekeerde afspiegeling (m.a.w. degene die in die leeftijdscategorie als laatste als boventallig is aangewezen). Die mogelijkheid bestaat onder dezelfde voorwaarde ook in het geval een plaatsmaker werkzaam in een andere functiecategorie met zijn vertrek ruimte vrijmaakt voor herplaatsing van een boventallig verklaarde werknemer.

De werknemer die aldus de status van herplaatsingskandidaat heeft verworven, heeft alle rechten en plichten die herplaatsingskandidaten hebben.

5. PRE-MOBILITEIT

De werkgever kan - indien naar zijn verwachting niet alle werknemers binnen redelijke termijn kunnen worden geplaatst of herplaatst - deze pre-mobiliteitsregeling voor specifieke categorieën uitwisselbare functies van toepassing verklaren. De werkgever legt daartoe dit voornemen ter advies aan de Ondernemingsraad voor. Aldus kan pre-mobiliteit ook aan de orde komen:

- 1) voor sommige functies bijvoorbeeld de analistenfunctie en bij de trombosedienst waarvoor de komende jaren als gevolg van o.m. robotisering respectievelijk innovaties in de behandeling/zelfzorg van de patiënt de formatie naar verwachting zal teruglopen;
- 2) voor locaties waar de bedrijfseconomische noodzaak bestaat om "lean" te gaan werken, als gevolg waarvan functies naar verwachting zullen vervallen en/of de formatie daarvan zal teruglopen.

Wanneer inkrimping van de formatie in één of meer functies in een locatie wordt voorzien, zal de bestuurder daarover een adviesaanvraag aan de OR voorleggen.

Wanneer de reorganisatie evenwel nog moet worden uitgewerkt, kan de bestuurder in overleg met de OR vooruitlopend daarop een besluit tot het instellen van pre-mobiliteit nemen, waarin de omvang van de krimp, de betrokken functies en de periode waarin de reductie zal plaatsvinden, zo goed mogelijk zullen worden ingeschat. Dit besluit wordt naar de OR en naar de vakbonden gecommuniceerd en met de OR besproken in de overlegvergaderingen. En heeft enkel en alleen ten doel pre-mobiliteit in de betrokken functies en omvang open te stellen teneinde het aantal boventalligen in de nabije toekomst zo veel mogelijk te beperken. Zodra het mogelijk is, zal worden geïnventariseerd in welke uitwisselbare functiecategorieën verwacht wordt dat de personele krimp niet geheel kan worden opgevangen met natuurlijk verloop én via het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met AOW-plussers en het op tijd van rechtswege aflopen van dienstverbanden voor bepaalde tijd.

Deze inventarisatie van functies waarin sprake is van potentiële boventaligheid, de locatie(s) en de omvang (in FTE) waarvoor boventaligheid dreigt, zal door de bestuurder voor advies aan de OR worden voorgelegd. Indien de Ondernemingsraad daarover positief adviseert, zullen nadien alle medewerkers met een vast dienstverband die werkzaam zijn in een functie waarin sprake is van potentiële boventaligheid in de betreffende locatie, worden geattendeerd op de voor hen openstaande faciliteiten in het kader van pre-mobiliteit.

Indien nog onduidelijk is in welke mate en in welk tempo de formatie in bepaalde functies zal teruglopen, zal de werkgever elk half jaar voor elk van die functies vaststellen en de OR daarover informeren, in welke formatieomvang gebruik kan worden gemaakt van pre-mobiliteit.

De in die functies werkzame werknemers kunnen hiervan strikt op vrijwillige basis gebruik maken:

- zolang dreigende boventaligheid bestaat (i.c. de daadwerkelijke bezetting in FTE in die risicogroep hoger is dan de (per ultimo van dat halfjaar) verwachte toekomstige formatie);
- uiterlijk totdat het definitieve besluit over het reorganisatieplan is genomen.

De regelingen waarvan in het kader van pre mobiliteit gebruik kan worden gemaakt, zijn:

- A) Op anonieme basis: loopbaanadvies en/of advies bij sollicitatieactiviteiten (CV, LinkedIn, et cetera) gedurende maximaal twee jaar achtereenvolgend 3 uur per persoon bij de door Certe tijdelijk ingezette extern aangetrokken mobiliteitsadviseur (kosten komen voor rekening werkgever);
- B) Bij-, her- en omscholingsfaciliteiten voor 100% in kosten tot een maximum van € 4000 voor een werknemer met een dienstverband van 16 uur of meer; van € 2000 bij een dienstverband \geq 8 maar minder dan 16 uur en € 1000 bij een dienstverband minder dan 8 uren. Overeenkomstig de Cao zet de werknemer in het kader van het aldus verbeteren van diens duurzame inzetbaarheid zijn in datzelfde kalenderjaar opgebouwde PLB-uren in om de daarmee gemoeide werktijd te compenseren.
- C) De mogelijkheid om tijdelijk bij een andere werkgever een functie te vervullen, die in beginsel uitzicht biedt op een vaste werkkring bij die werkgever. De proefperiode is in beginsel beperkt tot twee maanden, waarbij onbetaald verlof wordt verleend of de medewerker bij de andere werkgever wordt gedetacheerd;

D) Bij vrijwillige beëindiging van het dienstverband – vast te leggen in een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden – een mobiliteitspremie bestaande uit een aantal maandsalarissen, inclusief eindejaarsuitkering en vakantiegeld, gerelateerd aan de duur van het dienstverband volgens de volgende staffel:

- ≥ 0 tot 5 dienstjaren: 3 maanden
- ≥ 5 tot 10 dienstjaren: 4 maanden
- ≥ 10 tot 15 dienstjaren: 6 maanden
- \geq meer dan 15 dienstjaren: 8 maanden

De mobiliteitspremie kan voorts niet hoger zijn dan het bruto salaris dat een medewerker bij voortzetting van het dienstverband tot aan zijn AOW-datum zou hebben ontvangen.

Deze mobiliteitspremie geldt ongeacht of de werknemer elders een dienstverband aangaat, zich als werkzoekende meldt, dan wel een eigen bedrijf start.

Een werknemer in een dergelijke functie kan van één, maar ook van meerdere of van alle vier genoemde regelingen gebruik maken. De werkgever neemt de aanmeldingen pre-mobiliteit voor één of meer van de in bovengenoemde regelingen B t/m D in volgorde van binnenkomst in behandeling.

Vanwege het vrijwillige vertrek is geen transitievergoeding en/of activeringsregeling van toepassing.

Indien gebruik is gemaakt van de onder B genoemde scholingsfaciliteiten, worden de kosten van die opleiding voor een derde deel in mindering gebracht op de mobiliteitspremie.

De vaststellingsovereenkomst dient te zijn afgesloten én de termijn om deze te herroepen dient te zijn verstreken vóórdat het betreffende halfjaar is verstreken dan wel het definitieve besluit door Certe over de organisatieaanpassing is genomen (in laatstgenoemde situatie m.a.w. vóór de afspiegeldatum voor de betreffende uitwisselbare functiecategorie). Indien de werknemer gebruik maakt van deze faciliteit, vervallen zijn aanspraken op de overige regelingen en faciliteiten uit dit Sociaal Plan.

In de vaststellingsovereenkomst respecteert de werkgever de voor de werknemer geldende wettelijke opzegtermijn. Wel zal op verzoek van de werknemer, bijvoorbeeld in verband met het aanvaarden van een andere functie, een kortere opzegtermijn tussen werknemer en werkgever worden overeengekomen.

6. (HER)PLAATSINGSPROCEDURE

6.1 Algemeen

De (her)plaatsingsprocedure vindt plaats op basis van het vastgestelde formatieplaatsenplan. Voorafgaand hieraan wordt vastgesteld welke functies vervallen, welke functies wijzigen, welke gelijk blijven en welke functies nieuw zijn. Het doel van de herplaatsingsprocedure is de invulling van vacante functies kwalitatief en kwantitatief zo goed mogelijk te realiseren.

De peildatum, waarop de afspiegeling plaatsvindt, wordt in de adviesaanvraag voor de Ondernemingsraad over de betreffende organisatiewijziging/formatie-inkrimping vermeld.

Na de plaatsingsprocedure wordt duidelijk welke werknemers, welke functies in de nieuwe situatie binnen de organisatie gaan vervullen en welke werknemers boventallig worden verklaard en herplaatsingskandidaat, respectievelijk mobiliteitskandidaat worden.

6.2 Uitgangspunten bij (her)plaatsing

Als primair uitgangspunt geldt dat de werknemer zijn functie volgt dan wel in een vergelijkbare functie in dezelfde uitwisselbare functiecategorie wordt geplaatst (directe plaatsing). Alle medewerkers die niet direct in de nieuwe organisatiestructuur kunnen worden ge- of herplaatst, worden boventallig verklaard. Met hen, die daarmee ook de status van herplaatsingskandidaat krijgen, wordt binnen twee weken een belangstellingsinventarisatiegesprek gehouden.

Een werknemer die slechts voor een deel van zijn arbeidsuren ge- of herplaatst kan worden, wordt of blijft voor de overige uren van zijn dienstverband boventallig.

Volgorde invulling formatieplaatsenplan

De werkgever hanteert bij het nemen van besluiten ten aanzien van werknemers, die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende herplaatsingsvolgorde:

- a. werknemer volgt functie (nieuwe functie is (nagenoeg) gelijk aan oude functie), dan wel wordt in een daarmee uitwisselbare functie geplaatst;
- b. herplaatsing in een passende functie;
- c. herplaatsing in een nieuwe functie (als die nieuwe functie geen passende functie is) op basis van geschiktheid waarbij de vigerende selectieprocedure wordt toegepast;
- d. herplaatsing in een niet-passende functie.

Indien er geen sprake is van herplaatsing binnen de vastgestelde formatie c.q. het nieuwe formatieplaatsenplan in één van de in lid 6.2 genoemde functies, wordt de herplaatsingskandidaat aangemerkt als een mobiliteitskandidaat.

Belangstellingsinventarisatie

Het doel van een belangstellingsinventarisatie is om na de invulling van het formatieplaatsenplan te verkennen welke wensen en interesses de werknemer heeft ten aanzien van functies in de organisatie.

Deze wensen en interesses worden door middel van een belangstellingsregistratieformulier op uniforme wijze vastgelegd. Zowel de werkgever als de werknemer tekent voor de inhoud.

De werknemer ontvangt een afschrift van het getekende formulier. Is het niet mogelijk direct de belangstelling te peilen dan wordt ter plaatse een afspraak gemaakt op welke wijze (mondeling/schriftelijk) de belangstelling alsnog vastgelegd kan worden.

Onderwerpen die in ieder geval aan de orde gesteld worden:

- functies binnen de nieuwe formatie, die de voorkeur van de werknemer geniet;
- functies binnen de nieuwe formatie, die door de werknemer zeker niet geambieerd worden;
- functies van een tweede of derde voorkeur. Dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn ofwel binnen een andere werkstichting vallende onder Certe;
- ander werk dat de werknemer tijdelijk wil verrichten, indien de medewerker 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.

Aan de belangstellingsinventarisatie kunnen geen rechten en plichten worden ontleend.

De registratie dient alleen om een goede herplaatsing van de werknemer te borgen en fungeert als hulpmiddel bij de herplaatsingsprocedure. De inhoud dient zodanig te zijn, dat inzicht wordt verkregen in de mogelijkheden van de werknemer.

6.3 Nadere uitwerking

Herplaatsingsvolgorde in een passende functie:

Indien het niet mogelijk is de medewerker te plaatsen in (nagenoeg) dezelfde functie dan wel in een daarmee uitwisselbare functie, dan wordt geprobeerd de werknemer een passende functie aan te bieden. Hierbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- a) een gelijk ingedeelde functie;
- b) een hogere functie, maximaal één salarisschaal hoger;
- c) een lagere functie, maximaal één salarisschaal lager.

Uitgangspunten bij herplaatsing in een passende functie

Bij herplaatsing in een gelijkwaardige, een hogere of lagere functie gelden de volgende uitgangspunten:

- een passende functie wordt aangeboden op basis van de belangstellingsinventarisatie;
- indien een herplaatsingskandidaat interesse heeft in een gelijkwaardige, een hogere of lagere functie, vindt toetsing plaats op basis van objectieve functie-eisen; indien meerdere werknemers opteren voor dezelfde functie wordt herplaatsing gerealiseerd: primair in de eigen standplaats/locatie dan wel binnen maximaal 10 kilometers daarvandaan en vervolgens via het anciënniteitsbeginsel (en wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de voorkeur zoals aangegeven in de belangstellingsinventarisatie.)

Uitgangspunt in de A-variant is dat gedwongen ontslag niet aan de orde is. Regelmatig maar in ieder geval na 10 maanden zal het herplaatsingstraject worden geëvalueerd. Daarbij komen de wederzijdse inspanningen en verwachtingen ten aanzien van het vinden van een nieuwe baan aan de orde. Uitgangspunt voor alle betrokken partijen blijft geen gedwongen ontslag. Indien onverhoopt het herplaatsingstraject niet succesvol is, kan na afloop van een periode van 12 maanden een vaststellingsovereenkomst met de medewerker worden overeengekomen, of kan de werkgever indien er geen enkele mogelijkheid meer open staat in een enkel individueel geval met de werknemer tot een passende oplossing komen in de breedste zin van het woord.

Bij een B-variant zal de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet uitgesloten zijn. De duur van de herplaatsingsperiode in de B-variant is nader geregeld in hoofdstuk 8.

Uitgangspunten bij herplaatsing in een nieuwe en/of gewijzigde functie

Een nieuwe en of gewijzigde functie wordt, als die nieuwe of gewijzigde functie geen passende functie is, volgens het vigerende werving- en selectiebeleid intern vacant gesteld.

Door werkgever zullen deze vacatures bij voorrang aangeboden worden aan de herplaatsingskandidaten. Indien meerdere herplaatsingskandidaten zich voor een functie kwalificeren zal de vacature het eerst worden voorgelegd aan de werknemer die qua niveau, ervaring en capaciteit het meest geschikt is. Bij gelijke geschiktheid zal de vacature worden voorgelegd aan de werknemer met de hoogste anciënniteit.

Herplaatsing in een geschikte functie

Als er geen gelijkwaardige, uitwisselbare, passende, nieuwe of gewijzigde functie beschikbaar is, kan aan de werknemer (indien vacant) een geschikte functie worden aangeboden. Werkgever en werknemer komen dit enkel samen overeen.

6.4 Procesbeschrijving aanvaarding passende functie

Ruim voor de herplaatsing in de passende functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden passende functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing. De werknemer heeft 2 weken bedenktijd om op het aanbod in te gaan.

Indien de werknemer het aanbod afwijst, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de bezwarencommissie Sociaal Plan kenbaar gemaakt.

Indien de werkgever, de bezwarencommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie niet passend is, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk en geldt het aanbod als niet gedaan.

Indien de werkgever, de bezwarencommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie passend is, stelt de werkgever de werknemer hiervan op de hoogte.

De werknemer krijgt in dit geval één week bedenktijd om de functie alsnog te accepteren. Bij acceptatie wordt de werknemer in de aangeboden functie benoemd.

Bij weigering van de passende functie kan de werkgever maatregelen treffen gericht op het beëindigen van het dienstverband. In een dergelijk geval bestaat na ontslag geen recht op de activeringsregeling. Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel aan de werkgever.

Indien als gevolg van de organisatieaanpassing de werknemer is geplaatst in een passende functie en binnen vier maanden blijkt dat betrokken werknemer buiten zijn schuld om daarvoor toch niet geschikt blijkt, biedt de werkgever voor zover mogelijk de werknemer een andere passende functie aan.

6.5 Aanmelding als plaatsmaker en procesbeschrijving daarbij

Zolang sprake is van boventalligheid kunnen medewerkers die met hun vrijwillig vertrek de boventalligheid reduceren, zich aanmelden als plaatsmaker.

Zodra geen sprake meer is van boventalligheid vervalt de mogelijkheid voor nieuwe plaatsmakers om zich aan te melden en kunnen reeds lopende aanvragen van plaatsmakers worden afgewezen.

De werkgever zal een dergelijke aanmelding, zolang van boventalligheid sprake is, altijd honoreren, tenzij de werknemer voor een goede dienstverlening van Certe onmisbaar is. Wanneer om die reden een aanmelding wordt afgewezen, kan de werknemer na een gesprek daarover met de werkgever een bezwaarschrift indienen bij de bezwarencommissie die dit besluit van de werkgever op grond van redelijkheid en billijkheid toetst.

De werkgever neemt de aanmeldingen als plaatsmaker in volgorde van binnenkomst in behandeling.

Indien de aanmelding als plaatsmaker door de werkgever wordt gehonoreerd, verkrijgt de plaatsmaker alle rechten die een boventallige werknemer toekomt.

Bij de beslissing van werkgever een aanmelding als plaatsmaker te honoreren, als gevolg waarvan (direct dan wel ten gevolge van herplaatsing) de boventalligheid in een functiecategorie wordt verminderd, wordt gelijktijdig de boventalligheid ingetrokken van de overeenkomstig de afspiegelingsregels als laatste in die functiecategorie en leeftijdsgroep als boventallig aangewezen werknemer, tenzij die werknemer inmiddels is herplaatst dan wel een vaststellingsovereenkomst is aangegaan. In dat geval wordt de boventalligheid van de als voorlaatst boventallig verklaarde werknemer in die uitwisselbare functiecategorie en leeftijdsgroep ingetrokken. Indien er geen boventallig verklaarde medewerkers in die leeftijdsgroep meer zijn, wordt conform de afspiegelingsregels van een boventallig verklaarde medewerker in een andere leeftijdsgroep de boventalligheid ingetrokken.

6.6 Beëindiging boventalligheid

De boventalligheid in een of meer uitwisselbare functiecategorieën kan verminderen dan wel eindigen door:

- 1) herplaatsing binnen Certe van boventalligen en/of door het zich melden van plaatsmakers;
- 2) vrijwillig vertrek van een betrokken werknemer (boventallige of door de werkgever geaccepteerde plaatsmaker), veelal door het aangaan van een door Certe aangeboden beëindigingsovereenkomst;
- 3) door een andere rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld het instemmen van de betrokken werknemer met een op initiatief van Certe aangeboden beëindigingsovereenkomst.

De boventalligheid van een of meer werknemers (incl. plaatsmakers) kan door de werkgever worden ingetrokken wanneer als gevolg van natuurlijk verloop, dan wel plaatsing of vertrek van boventallig verklaarde werknemers en/of plaatsmakers de bezetting (in fte) is uitgekomen op het niveau van het in het formatie-plaatsenplan begrote aantal formatieplaatsen in die uitwisselbare functiecategorie.

In dat geval kan geen beroep meer worden gedaan op de mobiliteitsbevorderende maatregelen in de van toepassing zijnde A- of B-variant. Vanzelfsprekend zullen reeds voordien met individuele werknemers gemaakte afspraken over herplaatsing of beëindiging worden gerespecteerd.

6.7 Overplaatsing van niet boventallig verklaarde werknemers bij ten gevolge van de afspiegeling ontstane bovenformatieve bezetting

Als gevolg van vrijwillig vertrek bij pre-mobiliteit dan wel de afspiegeling kunnen sommige onderdelen van Certe met een tekort aan medewerkers komen te zitten, terwijl andere onderdelen een hogere bezetting hebben dan overeenstemt met de in het kader van de organisatieaanpassing begrote personeelsformatie.

Indien de bezetting binnen een uitwisselbare functiecategorie in een organisatieonderdeel als gevolg van vrijwillig vertrek bij pre-mobiliteit dan wel een organisatieaanpassing na afspiegeling (indien van toepassing), en/of ten gevolge van het vertrek van remplaçanten boven de begrote formatie uitgaat, kan/kunnen één of meer werknemers na overleg in - bij voorkeur dezelfde functie maar in elk geval een uitwisselbare functie - worden overgeplaatst naar een organisatieonderdeel waarin een tekort aan medewerkers in die uitwisselbare functiecategorie bestaat.

Medewerkers die naar een ander onderdeel overgeplaatst moeten worden, kunnen hun eventuele voorkeuren uitspreken. Waar dat mogelijk is, wordt de medewerker op basis van zijn voorkeur i.c. vrijwillig overgeplaatst. Als overplaatsing op vrijwillige basis niet mogelijk is, worden de over te plaatsen medewerkers aangewezen door toepassing van het afspiegelingsbeginsel binnen het organisatieonderdeel waar sprake is van bovenformatieve bezetting.

Als er meerdere medewerkers binnen dezelfde uitwisselbare functie dezelfde voorkeur voor overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel hebben, wordt als eerste de medewerker naar die functie overgeplaatst, die binnen zijn uitwisselbare groep in zijn organisatieonderdeel conform het afspiegelingsbeginsel als laatste als over te plaatsen medewerker is aangewezen (et cetera). De overplaatsing wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd. Een overgeplaatste medewerker die hiertegen bezwaar heeft, kan zich daarmee tot de bezwarencommissie wenden.

De werknemer is gehouden om in alle redelijkheid mee te werken aan een voorgestelde verandering van werkplek. Dit geldt ook bij, naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijke her- en bijscholing. De tijd en kosten van her- en bijscholing komen volledig voor rekening van de werkgever.

6.8 Renteloze lening

De werknemer die door een wijziging van standplaats genoodzaakt is en een auto, scooter of bromfiets aan te schaffen en/of genoodzaakt is een rijbewijs te gaan halen kan een renteloze lening krijgen. Het maximale bedrag hiervan is € 3.600, terug te betalen in 36 maanden. Indien werknemer hiervan gebruik wenst te maken zal een overeenkomst worden opgesteld die voldoet aan de fiscale vereisten die aan deze constructie worden gesteld. De lening kan tot uiterlijk binnen drie maanden na de standplaatswijziging worden aangevraagd. Indien de inhouding op het salaris gedurende 36 maanden ertoe leidt dat de werknemer minder dan het minimumloon per maand overhoudt, dient het maximaal te lenen bedrag te worden bijgesteld. Dan zal aan de hand van het inkomen van de werknemer berekend worden wat het maximaal te lenen bedrag voor deze werknemer bedraagt.

6.9. Verworven competenties

De werknemer die als gevolg van een organisatiewijziging boventallig is en/of in een andere functie wordt herplaatst, wordt in de gelegenheid gesteld zijn verworven competenties te laten inventariseren en vast te leggen door een daartoe door de werkgever aangezochte externe gecertificeerde deskundige. De kosten hiervan worden gedragen door de werkgever.

Indien aanvullende scholing wordt geïndiceerd, waarmee de werknemer zijn herplaatsingskansen of kansen op de arbeidsmarkt, naar het oordeel van de werkgever, aanmerkelijk vergroot, dan zal de werkgever in deze scholing voorzien. Kosten komen tot een maximum van € 6000 voor een werknemer met een dienstverband van 16 uur of meer; van € 3000 bij een dienstverband ≥ 8 maar minder dan 16 uur en € 1000 bij een dienstverband minder dan 8 uren voor rekening van de werkgever. De vermelde bedragen zijn inclusief de BTW.

Indien de werknemer reeds gebruik heeft gemaakt van de in hoofdstuk 5 vermelde om-, her- en/of bijscholing worden de daarmee gemoeide kosten voor een derde deel van het in deze paragraaf vermelde scholingsbudget afgetrokken.

7. MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN A-VARIANT

De hiernavolgende afspraken kunnen worden gemaakt met boventallig verklaarde werknemers die als gevolg van organisatieveranderingen passend bij de A-variant zoals omschreven in de preambule niet direct geplaatst zijn en als mobiliteitskandidaat worden aangemerkt, c.q. voor werknemers die vrijwillig plaats maken voor een mobiliteitskandidaat.

7.1 Ondersteuning

Indien de werknemer aangeeft belangstelling te hebben voor bemiddeling naar een andere functie, binnen of buiten de organisatie, dan kan de werknemer, na overleg met de leidinggevende, contact opnemen met de HR-adviseur. De werkgever kan hiertoe ook initiatieven nemen richting werknemer.

De HR-adviseur zal de herplaatsingskandidaten tijdens het herplaatsingstraject informeren en adviseren ondersteund door externe deskundigheid (bijv. loopbaanoriëntatie, sollicitatietrainingen).

7.2 Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij vrijwillige uitdiensttreding de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn. Werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

7.3 Sollicitatie

Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie. Indien de potentiële nieuwe werkgever de gemaakte reiskosten voor sollicitatie niet vergoedt, worden deze door de werkgever vergoed op basis van het tarief openbaar vervoer tweede klas.

7.4 Terugkeergarantie

Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de werknemer een terugkeergarantie worden geboden gedurende de wettelijk geldende proeftijd van het nieuwe dienstverband, met een maximum van twee maanden. De werknemer behoudt bij terugkeer naar de werkgever binnen deze periode alle rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan. Gedurende deze periode is sprake van het toekennen van onbetaald verlof en wordt derhalve het dienstverband niet beëindigd.

Indien bij de nieuwe werkgever geen vergelijkbaar pensioen wordt opgebouwd, draagt Certe alsdan zorg voor doorbetaling van de pensioenpremie.

Dit recht op terugkeer vervalt indien het mislukken van de proeftijd is te wijten aan een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek.

De werknemer zal – indien Certe vacatures heeft – met voorrang ten opzichte van externe kandidaten daarvoor in aanmerking komen indien hij binnen een tussen werkgever en werknemer overeen te komen periode na aanvang van het nieuwe dienstverband buiten zijn schuld om ongeschikt blijkt te zijn voor de nieuwe functie of bij de nieuwe werkgever gedwongen ontslag dreigt als gevolg van reorganisatie/organisatiewijziging en/of fusie.

7.5 Detachering

Voor een termijn van in beginsel maximaal één jaar kan - enkel met instemming van de werknemer - gebruik worden gemaakt van detachering bij een andere werkgever. Een eenmalige verlenging met een nieuwe termijn kan nadien worden afgesproken.

De arbeidsovereenkomst met de werkgever blijft in dit geval van kracht.

7.6 Mobiliteitspremie

Indien sprake is van een zodanig groot aantal boventallig verklaarde medewerkers in een functie-categorie, dat deze naar de mening van Certe niet allemaal binnen redelijke termijn herplaatsbaar zijn, heeft een herplaatsingskandidaat die binnen twee maanden na ingangsdatum reorganisatie vrijwillig vertrekt, aanspraak op een vertrekpremie ter grootte van een aantal maanden salaris, inclusief eindejaarsuitkering en vakantiegeld.

Het aantal maanden waarop aanspraak bestaat, is afhankelijk van de duur van het dienstverband en bedraagt bij:

- ≥ 0 tot 5 dienstjaren: 2 maanden
- ≥ 5 tot 10 dienstjaren: 3 maanden
- ≥ 10 tot 15 dienstjaren: 4 maanden
- \geq meer dan 15 dienstjaren: 6 maanden

In geval een werknemer later dan binnen twee maanden na ingangsdatum reorganisatie besluit tot vrijwillig vertrek, wordt de in bovenvermelde tabel vermelde aanspraak met evenzoveel maanden later gekort. Deze mobiliteitspremie geldt ongeacht of de werknemer elders een dienstverband aangaat, zich als werkzoekende meldt, dan wel een eigen bedrijf start.

De mobiliteitspremie kan voorts niet hoger zijn dan het bruto salaris dat een medewerker bij voortzetting van het dienstverband tot aan zijn AOW-datum zou hebben ontvangen.

Een herplaatsingskandidaat die bij een andere werkgever gaat werken en daar een lager uurloon heeft, kan in plaats van de mobiliteitspremie ook kiezen voor een loonsuppletie. In dat geval zal Certe het lagere uurloon bij de nieuwe werkgever maximaal twee jaar aanvullen. De aanvulling bedraagt het verschil tussen het oude en nieuwe uurloon maal het laagste gemiddeld aantal arbeidsuren (bij de nieuwe werkgever dan wel bij Certe).

Bij vrijwillig vertrek wordt een zgn. beëindigingsovereenkomst gesloten waarin het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden. De betrokken werknemer heeft geen aanspraak op de transitievergoeding of de activeringsregeling uit de CAO. Indien de werknemer gebruik maakt van deze faciliteit, vervallen de aanspraken van werknemer op de regelingen en faciliteiten genoemd in de paragrafen 7.5, 7.7 en 7.10 t/m 7.12.

7.7 Stimuleren vermindering aanstellingspercentage

De werknemer kan een verzoek tot structurele vermindering van het aanstellingspercentage indienen. De beslissing op dit verzoek is aan de werkgever. Wanneer deze vermindering van het aanstellingspercentage akkoord wordt bevonden, ontvangt de werknemer nog gedurende 12 maanden een aanvulling op het salaris. Deze aanvulling bedraagt 6 maanden 75% en vervolgens 50% van de vermindering van het maandsalaris.

Hierbij geldt als voorwaarde dat er binnen CERTE daarvoor in de plaats geen andere betaalde werkzaamheden worden verricht.

7.8 Vervallen terugbetalingsverplichtingen

Indien betreffende werknemer ontslag neemt, wordt een eventuele terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten en/of verhuizing kwijtgescholden. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer eerst aantoonbaar de studiekosten ter overname heeft aangeboden aan de nieuwe werkgever en dat deze niet bereid of in staat is deze kosten aan de werknemer of de werkgever te betalen.

7.9 Jubilea

De werknemer die als gevolg van organisatieveranderingen zelf ontslag neemt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek onder inhouding van de verschuldigde loonheffing uitbetaald. Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van de diensttijd.

7.10 Voorstellen door de werknemer

De individuele werknemer die als gevolg van organisatieveranderingen boventallig wordt, kan met voorstellen komen die leiden tot verbetering van zijn toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Dergelijke voorstellen zullen door de werkgever worden beoordeeld. Acceptatie door werkgever en werknemer van een dergelijk voorstel dient te leiden tot vermindering van boventalligheid. Na acceptatie kan de werknemer geen beroep meer doen op (andere) maatregelen uit het Sociaal Plan, voor zover deze maatregelen althans vallen binnen dit voorstel.

Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan: loopbaanadvies, outplacement, scholing, kwijting van kosten, start eigen bedrijf.

7.11 ORT

Voor werknemers die door de functiewijziging bij Certe, c.q. de onderliggende stichting, minder of niet meer in aanmerking komen voor ORT is de afbouwregeling ORT zoals opgenomen in de CAO Ziekenhuizen van overeenkomstige toepassing.

Indien de werknemer een functie aanvaardt waarvan de som van het salaris en de toeslag hoger is dan de som van het salaris en de toeslagen bij de oorspronkelijke functie, vervalt de toeslagengarantie.

7.12 Om-, her- of bijscholing

Indien voor het vervullen van de nieuwe functie bij Certe, c.q. de onderliggende stichting, naar het oordeel van de werkgever om-, her- of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever in tijd en geld voorzien. Voor dergelijke scholing ten gevolge van organisatieveranderingen geldt geen terugbetalingsverplichting.

Doorlopend Sociaal Plan Certe 2017-2020 def. versie 28 juni 2017

8. MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN B-VARIANT

De hiernavolgende afspraken zijn van toepassing op alle boventallig verklaarde werknemers in dienst van de werkgever of diens rechtsvoorgangers, die als gevolg van de organisatiewijzigingen passend bij de B-variant zoals omschreven in de preambule niet direct ge- of herplaatst zijn en derhalve als mobiliteitskandidaat worden aangemerkt, c.q. voor werknemers die vrijwillig plaats maken voor een mobiliteitskandidaat.

De doorschakeling naar de B-variant en het moment van ingang van deze maatregelen worden tijdig afgestemd met de werknemersorganisaties.

8.1 Algemeen

Teneinde de kans op het verwerven van een passende functie in of buiten de organisatie te vergroten, wordt aanspraak op onderstaande regelingen en voorzieningen geboden.

De werknemers die boventallig zijn verklaard zullen met een herplaatsingstraject starten zoals beschreven in hoofdstuk 6. De duur van het herplaatsingstraject is:

- vier maanden voor medewerkers met een dienstverband korter dan 5 jaar
- zes maanden voor medewerkers met een dienstverband van 5 tot 10 jaar
- negen maanden voor medewerkers met een dienstverband van 10 tot 15 jaar
- twaalf maanden voor medewerkers met een dienstverband van 15 jaar of langer.

te rekenen vanaf de dag dat de werknemer de status van herplaatsingskandidaat schriftelijk medegedeeld heeft gekregen, dan wel (indien gunstiger) de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden heeft beëindigd in de functie van waaruit hij de status van herplaatsingskandidaat heeft gekregen. De bovengenoemde periode is inclusief de doorlooptijd van de eventuele UWV-procedure/wettelijke opzegtermijn.

De arbeidsovereenkomst zal niet eindigen gedurende het herplaatsingstraject. Wel is Certe geoorloofd gedurende het herplaatsingstraject de ontslagprocedure te starten.

De herplaatsingstermijn zal door de werkgever worden verlengd, indien verwacht mag worden dat binnen drie maanden na het verstrijken van de herplaatsingstermijn een gelijkwaardige of passende functie vacant komt en de herplaatsingskandidaat aanspraak kan maken op plaatsing in die vacante functie.

8.2 Vrijwillig vertrek

De boventallig verklaarde werknemer of plaatsmaker kan ook kiezen voor vrijwillig vertrek. In dat geval ontstaat aanspraak op een mobiliteitspremie en wordt met de werknemer een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden gesloten.

Indien een werknemer binnen twee maanden na boventalligverklaring (of bij een plaatsmaker: na de datum waarop medewerkers in die uitwisselbare groep boventallig zijn verklaard) daartoe besluit, dan ontvangt de werknemer een mobiliteitspremie, afhankelijk van de duur van het dienstverband volgens de volgende staffel:

* ≥ 0 tot 5 dienstjaren: 3 maandsalarissen

* ≥ 5 tot 10 dienstjaren: 4 maandsalarissen

* ≥ 10 tot 15 dienstjaren: 6 maandsalarissen

* ≥ 15 dienstjaren: 8 maandsalarissen.

Indien de werknemer pas later voor de vertrekregeling kiest, dan wordt het aantal maanden dat hij later daarvoor kiest van de mobiliteitspremie afgetrokken.

Bij een werknemer die voor vrijwillig vertrek kiest, wordt tevens uitgegaan van een opzegtermijn van maximaal twee maanden. Indien de wettelijke opzegtermijn langer is en de werknemer niet voor een kortere opzegtermijn kiest, dan wordt in dat geval het aantal maanden dat de opzegtermijn langer dan twee maanden duurt van de mobiliteitspremie afgetrokken.

De mobiliteitspremie kan voorts niet hoger zijn dan het bruto salaris dat een medewerker bij voortzetting van het dienstverband tot aan zijn AOW-datum zou hebben ontvangen.

Vanwege het vrijwillige vertrek is geen transitievergoeding en/of activeringsregeling van toepassing.

De kosten van een eventueel verlengd outplacementtraject voorzover deze uitgaan boven € 3000 (zie 8.4) worden verrekend met de mobiliteitspremie. De kosten van eventuele opleidingen (zie 8.5) worden voor maximaal een derde deel verrekend met de mobiliteitspremie.

Indien de werknemer gebruik maakt van deze faciliteit, vervallen zijn aanspraken op de mobiliteitsbevorderende maatregelen 8.1, 8.3, 8.6, 8.7, 8.9, 8.12, 8.14 en 8.15.

8.3 Stimuleren vermindering aanstellingspercentage

De werknemer kan een verzoek tot structurele vermindering van het aanstellingspercentage indienen. De beslissing op dit verzoek is aan de werkgever. Wanneer deze vermindering van het aanstellingspercentage akkoord wordt bevonden, ontvangt de werknemer nog gedurende 12 maanden een aanvulling op het salaris. Deze aanvulling bedraagt 6 maanden 75% en vervolgens 50% van de vermindering van het maandsalaris. Hierbij geldt als voorwaarde dat er binnen CERTE daarvoor in de plaats geen andere betaalde werkzaamheden worden verricht.

8.4 Outplacement

De herplaatsingskandidaat kan op kosten van de werkgever voorts aanspraak maken op een outplacement-traject bij een door de werkgever aangewezen bureau. De herplaatsingskandidaat krijgt binnen één maand na de schriftelijke mededeling van boventaligheid een intakegesprek bij een outplacementbureau.

Het doel van het outplacementtraject is de herplaatsingskandidaat te begeleiden naar een andere functie. Het outplacementtraject (in diensttijd) start binnen 14 dagen na het intakegesprek en kan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst doorlopen (buiten diensttijd).

Het outplacementtraject wordt in beginsel na 3 maanden beëindigd, tenzij de werknemer er zeer aan hecht dat de outplacementbegeleiding wordt voortgezet én een langere begeleiding de kans van de werknemer op een baan elders aanzienlijk kan vergroten. In dat laatste geval wordt de outplacementbegeleiding eerst beëindigd op het moment dat de medewerker een andere functie gevonden heeft, dan wel zodra de kosten daarvan het bedrag van € 5.000 inclusief BTW overschrijden.

De kosten van het reguliere outplacementtraject van 3 maanden worden door de werkgever vergoed. Indien de werknemer er zelf voor kiest om de outplacementbegeleiding na 3 maanden voort te zetten, worden alsdan de kosten die uitgaan boven het bedrag van € 3000,- volledig in mindering gebracht op de beëindigings-/transitievergoeding.

Door de werknemer te maken onkosten, welke rechtstreeks samenhangen met het outplacementtraject, worden door de werkgever vergoed.

8.5 Scholingsbudget

Indien dit bijdraagt aan het vergroten van de kansen van de herplaatsingskandidaat op de arbeidsmarkt, blijkt een verklaring van het outplacementbureau, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld opleidingen en/of cursussen te volgen op kosten van de werkgever tot een maximum van € 6.000 voor een werknemer met een dienstverband van 16 uur of meer; van € 3000 bij een dienstverband ≥ 8 maar minder dan 16 uur en € 1000 bij een dienstverband minder dan 8 uren. De vermelde bedragen zijn inclusief de BTW.

Indien de werknemer reeds gebruik heeft gemaakt van de in hoofdstuk 5 vermelde om-, her- en/of bijscholing worden de daarmee gemoeide kosten van het in deze paragraaf vermelde scholingsbudget afgetrokken.

8.6 Voorrangpositie herplaatsingskandidaat

Tijdens de outplacementperiode kunnen er uiteraard vacatures ontstaan bij de werkgever waarvoor herplaatsingskandidaten geschikt zijn.

Door werkgever zullen deze vacatures bij voorrang aangeboden worden aan herplaatsingskandidaten.

Ingeval sprake is van een passende functie dan wordt een medewerker geplaatst op basis van objectieve functie-eisen. Indien de functie passend is voor meerdere boventallige werknemers, dan wordt herplaatsing gerealiseerd primair in de eigen standplaats/locatie dan wel binnen maximaal 10 kilometers daarvandaan en vervolgens via het anciënniteitsbeginsel.

Als het om een nieuwe functie gaat die niet passend is en waarvoor meerdere werknemers zich kwalificeren, zal de vacature het eerst worden voorgelegd aan de boventallige werknemer die qua niveau, ervaring en capaciteit het meest geschikt is. Bij gelijke geschiktheid zal de vacature worden voorgelegd aan de boventallige werknemer met de hoogste anciënniteit.

8.7 Voorrangpositie bij vacatures gedurende en na het van toepassing worden van de wachtgeld-/activeringsregeling

Werkgever zal werknemers die na uitdiensttreding wachtgeld of een WW-aanvulling ten laste van de werkgever ontvangen of hebben ontvangen, gedurende vijf jaar (gerekend vanaf de eerste dag na beëindiging dienstverband) voorrang geven bij het vervullen van voor hen passende vacatures bij Certe, die voor externe vervulling worden opengesteld. Daartoe zal de werkgever alle extern te vervullen vacatures op haar voor iedereen toegankelijke site zetten.

In geval dat er sprake is van belangstelling en de werknemer voldoet aan de functie-eisen, dan wordt tot plaatsing over gegaan.

8.8 Vrijstelling van werkzaamheden en tijdelijke inzetbaarheid

De herplaatsingskandidaat wordt in beginsel binnen één maand nadat hij boventallig is verklaard, in overleg met zijn direct leidinggevende volledig vrijgesteld van werkzaamheden teneinde zich optimaal op het vinden van een nieuwe baan te kunnen richten. In een uitzonderingssituatie kan met een boventallige werknemer worden afgesproken dat hij nog enige tijd voor maximaal de helft van zijn arbeidsduur overdrachtwerkzaamheden blijft verrichten.

De HR Manager van Certe bepaalt of de herplaatsingskandidaat tijdelijk werkzaamheden gaat verrichten. De betreffende herplaatsingskandidaat wordt altijd in de gelegenheid gesteld om tijd te besteden aan het vinden van nieuw werk. Door de HR adviseur worden afspraken hierover schriftelijk bevestigd.

Vanaf het moment dat de werknemer volledig is vrijgesteld van werkzaamheden tot einde dienstverband wordt de werknemer geacht de over die periode op te bouwen vakantie-uren en PLB-uren ook volledig in die periode te hebben opgenomen.

8.9 Voorstellen door de herplaatsingskandidaat

Herplaatsingskandidaten kunnen andere voorstellen die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief, aan de werkgever voorleggen.

De werkgever beoordeelt deze voorstellen in de geest van de maatregelen van dit Sociaal Plan. Acceptatie door de werkgever en de werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien een voorstel leidt tot een dergelijk besluit kan een werknemer geen beroep meer doen op de regelingen en faciliteiten genoemd in de paragrafen 8.1 t/m 8.7, 8.12, 8.14 en 8.15.

8.10 Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij vrijwillige uitdiensttreding de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn. Werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

8.11 Sollicitatie

Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie.

Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten voor sollicitatie niet vergoedt, wordt deze kosten door de werkgever vergoed op basis van het tarief openbaar vervoer tweede klas gedurende de periode van ingang status boventalligheid tot interne herplaatsing dan wel einde dienstverband.

8.12 Herleven aanvullende WW-uitkering Certe

Indien een boventallige werknemer een functie elders aanvaardt en daarin opnieuw werkloos wordt, wordt overeenkomstig artikel 13.3 lid 1, dan wel artikel 13.7 lid 2 en 3 van de CAO een aanvullende WW-uitkering door werkgever verstrekt.

8.13 Jubilea

De werknemer die als gevolg van organisatieveranderingen zelf ontslag neemt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileum-uitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek onder inhouding van de verschuldigde loonheffing uitbetaald.

Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van de diensttijd.

8.14 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Indien de werknemer geen andere intern passende functie of externe functie heeft kunnen verwerven, gelden de volgende uitgangspunten voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

- Als beoogde einddatum van de arbeidsovereenkomst geldt de 1e van de nieuwe maand volgend op de dag waarop de in paragraaf 8.1 vermelde herplaatsingstermijn is verstreken; deze is inclusief de voor werknemer geldende opzegtermijn (minus in geval van een aanvraag ontslagvergunning de doorlooptijd daarvan bij het UWV).
- De beëindiging wordt in beginsel geëffectueerd met een standaard vaststellingsovereenkomst, die op initiatief van de werkgever tijdig aan de werknemer wordt aangeboden en waarmee de werknemer op vrijwillige basis kan instemmen.
De werknemer kan de vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen na de ondertekening daarvan zonder opgave van redenen ontbinden door middel van een aan de werkgever gerichte schriftelijke verklaring. De werknemer behoudt bij deze vaststellingsovereenkomst aanspraak op de activeringsregeling zoals vermeld in de CAO.
- Als er geen beëindigingsovereenkomst wordt gesloten, beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst primair via een ontslagprocedure bij het UWV WERKbedrijf. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter kan slechts plaatsvinden na een door het UWV geweigerde toestemming voor opzegging dan wel indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd. Deze procedures kunnen gedurende de herplaatsingstermijn worden gestart.

8.15 Extra aanspraken boventallige oudere werknemers

Een oudere werknemer die aan de daarvoor geldende voorwaarden voldoet, kan ook kiezen voor één van de volgende mogelijkheden:

- a) Een werknemer die binnen 5 jaar na de datum van zijn ontslag de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken én op de datum van zijn ontslag tenminste 10 jaar in dienst van Certe of diens onmiddellijke rechtsvoorganger(s) is geweest, heeft aanspraak op een langere duur van de WW-aanvulling overeenkomstig artikel 13.4 lid 6 van de CAO, maar kan ook opteren voor de bijzondere regeling zoals vermeld in artikel 13.12 van de CAO.
- b) Indien de herplaatsingskandidaat binnen twee maanden na boventalligverklaring aangeeft dat hij binnen 6 maanden na het einde van de herplaatsingstermijn met vervroegd pensioen zal gaan, dan vindt er geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst na afloop van de herplaatsingstermijn plaats. Ook heeft de werknemer dan geen aanspraak meer op outplacementbegeleiding.

9. BEZWARENCOMMISSIE

De werknemer die zelf rechtstreeks door een organisatieaanpassing wordt getroffen, waarop dit Sociaal Plan van toepassing is, kan - nadat hij zijn zienswijze met de werkgever heeft besproken, maar hij van mening is dat deze niet of in onvoldoende mate aan zijn zienswijze tegemoet is gekomen - binnen 3 weken nadien gemotiveerd bezwaar bij de bezwarencommissie indienen wanneer het Sociaal Plan naar zijn mening niet correct wordt toegepast. De organisatiewijziging zelf, alsmede het formatieplaatsenplan, zijn evenwel geen onderwerpen waarover de bezwarencommissie bevoegd is advies uit te brengen. De werkgever neemt op het bezwaarschrift geen beslissing dan nadat de bezwarencommissie advies heeft uitgebracht.

Daarnaast zal de werkgever de bezwarencommissie conform art. 14.6 van de CAO en dit Sociaal Plan in een aantal situaties om advies vragen.

De kosten van inschakeling van de bezwarencommissie zijn voor rekening van werkgever, behoudens de eventuele kosten van een door de werknemer ingeschakelde derde, die voor rekening van de betrokken werknemer komt.

1. Instelling en taak commissie

De werkgever stelt zo spoedig mogelijk na ondertekening van het Sociaal Plan een bezwarencommissie in.

De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van de werkgever dan wel de werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden halfjaarlijks verslag uit aan de werkgever en (geanonimiseerd) aan de ondernemingsraad.

2. Samenstelling

De commissie bestaat uit drie externe leden, niet zijnde een lid van de Raad van Bestuur, of lid van de ondernemingsraad. Bij de samenstelling gelden de volgende voorwaarden:

- a) een lid en zo nodig een plaatsvervangend lid worden benoemd door de werkgever;
- b) een lid en zo nodig een plaatsvervangend lid worden benoemd door de werknemersorganisaties;
- c) een lid en zo nodig een plaatsvervangend lid, tevens voorzitter worden benoemd door de werkgever en de werknemersorganisaties gezamenlijk.

3. Reglement

De commissie stelt zo spoedig mogelijk na haar aantreden een huishoudelijk reglement op dat haar werkzaamheden en wijze van besluitvorming adequaat regelt. Direct na de vaststelling van het huishoudelijk reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de werkgever en aan de ondernemingsraad.

4. Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

- tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de direct leidinggevende(n);
- tot het horen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.

5. Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd het recht van de werknemer persoonlijk zijn belangen, met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan voor de commissie, te bepleiten, heeft de werknemer de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een derde. Laatstgenoemde krijgt een redelijke tijd ter voorbereiding op de belangenbehartiging.

6. Uitbrengen advies

De commissie geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 4 weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. De adviezen worden schriftelijk bekend gemaakt aan de werkgever en de werknemer.

7. Besluit werkgever

De werkgever beslist binnen 4 weken na ontvangst van het advies van de commissie.

8. Afwijken advies

Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken. Indien de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel aan de werkgever.

9. Staking behandeling door bezwarencommissie

Indien de werknemer het bezwaar bij de burgerlijke rechter heeft aangemeld, heeft de werknemer geen toegang tot de bezwarencommissie. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en / of door de werknemer het bezwaar aanhangig gemaakt wordt gemaakt bij de rechter dan staakt de bezwarencommissie de verdere behandeling.

10. Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

Doorlopend Sociaal Plan Certe 2017-2020 def. versie 2017



BIJLAGE 1: HET AFSPIEGELINGSBEGINSEL WERKT (SAMENGEVAT) ALS VOLGT:

1. de werkgever bepaalt voor welke categorie van uitwisselbare functies (in het vervolg "functiecategorie" genoemd) er sprake is van boventaligheid;
2. de werkgever bepaalt hoeveel werknemers werkzaam zijn in deze functiecategorie;
3. eerst wordt afscheid genomen van alle flexibele werknemers (gedetacheerden, uitzendkrachten, oproepkrachten met een nul-uren contract. Ook wordt de max bij min-max-contracten geschrapt. Indien verdere reductie in die functiecategorie moet plaatsvinden wordt overgegaan naar stap 4.
4. de werknemers werkzaam in de functiecategorie worden op de peildatum in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar; 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar t/m AOW-leeftijd. Als peildatum geldt de datum waarop het definitief besluit door de bestuurder m.b.t. de van toepassing zijnde adviesaanvraag is genomen én medewerkers is bevestigd dat zij boventalig zijn geworden.
5. Medewerkers ouder dan de AOW-leeftijd op de peildatum, dan wel op de datum waarop het UWV beslist over het verzoek om toestemming voor ontslag, worden als eerste boventalig verklaard.
6. indien de formatie nog verder moet worden teruggebracht, wordt de procentuele verdeling van de leeftijdsopbouw (incl. de medewerkers met een tijdelijk contract dat binnen 26 weken na indiening ontslaaanvraag eindigt) over de leeftijdsgroepen van 15 tot de AOW-leeftijd berekend; het aantal werknemers behorende bij een leeftijdsgroep wordt gedeeld door het totaal aantal werknemers werkzaam in deze functiecategorie. De uitkomst hiervan is de procentuele verdeling over de leeftijdsgroepen;
7. werkgever stelt vast met hoeveel werknemers het totaal aantal werknemers in deze functiecategorie moet inkrimpen (na correctie op aflopende dienstverbanden);
8. het per leeftijdsgroep vastgestelde percentage (zie 6) dient vermenigvuldigd te worden met het aantal werknemers waarmee moet worden ingekrompen (zie 7). Dit wordt vervolgens afgerond op een heel getal. Per leeftijdsgroep komt vast te staan hoeveel werknemers niet meer geplaatst kunnen worden;
9. de werkgever bepaalt vervolgens op basis van anciënniteit per leeftijdscategorie op de peildatum welke werknemer geplaatst kan worden in dezelfde functiecategorie en welke niet. Anciënniteit is het aantal dienstjaren aaneengesloten doorgebracht bij de huidige werkgever en diens onmiddellijke rechtsvoorganger(s). Bij onderbreking van een arbeidsovereenkomst gesloten vóór 1-7-2015 worden arbeidsovereenkomsten samengeteld, indien zij niet langer dan 3 maanden zijn onderbroken (voor arbeidsovereenkomsten gesloten na 1 juli 2015, geldt dat arbeidsovereenkomsten die niet langer dan 6 maanden zijn onderbroken, worden samengeteld).

Op werknemers, die conform bovenstaande werkwijze niet geplaatst kunnen worden in dezelfde functie, zijn de uitgangspunten en spelregels m.b.t. herplaatsing en bemiddeling van toepassing.

Bijlage 2

Stroomschema Plaatsing

