

# **SOCIAAL PLAN**

**01-01-2018 tot 01-01-2020**

## Voorwoord

Laurens heeft een aantal moeilijke jaren achter de rug waarbij zelfs de continuïteit van de organisatie in het geding was. Dit heeft geleid tot een aantal ingrijpende maatregelen die van hoog tot laag in de organisatie gevoeld zijn. In de afgelopen periode betekende dat ook dat Laurens een aantal reorganisaties heeft moeten doorvoeren waarbij helaas afscheid is genomen van een aantal medewerkers.

Hoewel de crisis nu grotendeels is afgewend, blijft de organisatie nog steeds spannende tijden tegemoet gaan. De sector Verzorging, Verpleging en Thuiszorg (VVT) is en blijft sterk in beweging. Zorg, en met name ouderenzorg, kent hoge maatschappelijke aandacht en ook het nieuwe kabinet heeft plannen op dat terrein. Dat betekent dat ook Laurens de komende jaren kan verwachten dat er ook op organisatieniveau het nodige moet gebeuren om aangesloten te blijven bij deze ontwikkelingen. Om een gezonde en kwalitatief goede organisatie te blijven, zal Laurens waar nodig, de organisatie aanpassen. In dat kader is het belangrijk een goed Sociaal Plan te hebben waarin recht wordt gedaan aan de belangen van Laurens als geheel en de medewerkers in het bijzonder. Vanuit dat licht, en met de ervaring van de vorige periode en de uitwerking van het toen geldende Sociaal Plan, is het Sociaal Plan dat voor u ligt, opgesteld.

Het uitgangspunt voor de komende periode is dat Laurens de organisatie aanpast als dat nodig is, maar dat daarbij voor de medewerkers voorop staat dat maximaal wordt gestreefd naar behoud van werkgelegenheid voor de bij de reorganisatie betrokken medewerkers. Het motto is dan ook: **'van werk naar werk'**.

Daar waar Laurens tot aanpassing van de organisatie overgaat, zal maximaal inspanning worden geleverd om medewerkers naar een nieuwe functie binnen Laurens dan wel elders te begeleiden. Vanzelfsprekend in beginsel binnen de organisatie. Mocht dat niet lukken, dan zal Laurens zich inspannen om medewerkers elders in te laten stromen in een nieuwe functie, al dan niet ondersteund met de middelen om de best mogelijke kans te bieden. Dit sluit ook aan bij het Zorgpact Rotterdam dat is gesloten tussen de bestuurders uit de zorg, het onderwijs en de Gemeente Rotterdam.

Laurens heeft de afgelopen periode gemerkt dat het Sociaal Plan met een looptijd tot 31 december 2017 op tal van regelingen te complex was. Vandaar dat dit Sociaal Plan uitgaat van heldere kaders waarbinnen ruimte is om tot een uitvoering te komen die recht doet aan eenieders belang.

Laurens constateert dat het de partijen betrokken bij de totstandkoming van het Sociaal Plan gelukt is om op constructieve wijze het Sociaal Plan vorm te geven en is van mening dat met dit Sociaal Plan Laurens de komende periode gezond kan blijven en zich verder kan ontwikkelen.

J. Huizer MCM  
Voorzitter Raad van Bestuur

## **INHOUDSOPGAVE**

Partijen

Overwegingen

Artikel 1. Begripsbepaling

Artikel 2. Werkingssfeer

Artikel 3. Uitgangspunten Sociaal Plan

Artikel 4. Tussentijdse wijzigingen

Artikel 5. Medezeggenschap

Artikel 6. Interpretatie

Artikel 7. Bezwarencommissie

Artikel 8. Hardheidsclausule

Artikel 9. Reorganisatieplan

Artikel 10. Vaststellen formatieplaatsenplan

Artikel 11. Boventalligheid

Artikel 12. Uitgangspunten bij boventalligheid

Artikel 13. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Artikel 14. Arbeidsvoorwaarden

Artikel 15. Vrijwillig vertrekregeling

Artikel 16. Plaatsmakersregeling

Artikel 17. Vakantiedagen

Artikel 18. Transitievergoeding

Artikel 19. Overige regelingen

Artikel 20. Slotbepalingen

Bijlage

## **DE ONDERGETEKENDEN:**

1. de werkgever:  
de stichting Laurens, statutair gevestigd te Rotterdam  
hierna te noemen: 'Laurens', partij ter ene zijde,  
en
2. de verenigingen van werknemers:
  - a) **FNV Zorg en Welzijn** statutair gevestigd te Utrecht,
  - b) **CNV Zorg & Welzijn**, statutair gevestigd te Utrecht,
  - c) **Nieuwe Unie '91** ('NU'91'), statutair gevestigd te Utrecht,
  - d) **RMU Werknemers**, statutair gevestigd te Veenendaal,
  - e) **FBZ**, statutair gevestigd te Utrecht,hierna gezamenlijk te noemen: 'Verenigingen van Werknemers', partijen ter andere zijde,

hierna gezamenlijk aan te duiden als: de 'Partijen'

## **OVERWEGENDE:**

- A. Dat Laurens te maken heeft gehad met een organisatorische en financiële toestand die kritisch was voor de continuïteit en waardoor de organisatie zich nog altijd in een kwetsbare situatie bevindt;
- B. dat dientengevolge ook in de komende periode sprake zal zijn van een noodzaak om de organisatie zowel kwalitatief als financieel te versterken;
- C. dat het om die reden niet uitgesloten is dat op enig moment sprake zal kunnen zijn van de noodzaak om binnen Laurens te reorganiseren zoals gedefinieerd in artikel 12.1 van de CAO VVT 2016 -2018.
- D. dat Laurens en de verenigingen van werknemers het volgende Sociaal Plan zijn overeengekomen met als doel voorzieningen te treffen om tegemoet te komen aan nadelige gevolgen die, als gevolg van bovenstaande maatregelen voor de betrokken werknemers kunnen ontstaan.

## **KOMEN HET VOLGENDE OVEREEN:**

### **Artikel 1.** Begripsbepaling

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

#### *Afspiegelingsbeginsel*

Het criterium om te bepalen welke werknemer binnen een categorie uitwisselbare functies boventallig wordt, waarbij het personeel per categorie uitwisselbare functies in leeftijdsgroepen wordt ingedeeld waarna het personeelsbestand zo wordt ingekrompen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft en binnen een leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig wordt. Dit principe is vastgelegd in de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om Bedrijfseconomische redenen. Voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel geldt het gehele werkgebied van Laurens als één bedrijfsvestiging, tenzij anders overeengekomen met de Ondernemingsraad.

#### *Anciënniteitsprincipe*

Het criterium waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. Indien voor een vacante functie meerdere werknemers in aanmerking komen, wordt – met inachtneming van de in dit Sociaal Plan gehanteerde plaatsingsvolgorde – de werknemer met de meeste dienstjaren als eerste geplaatst. Bij gelijk aantal dienstjaren wordt de oudste werknemer als eerste geplaatst.

#### *Bedrijfsvestiging*

Een als zelfstandig organisatorische eenheid opererend verband. Een binnen de maatschappij als zelfstandig te herkennen eenheid, welke een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft. Laurens is één bedrijfsvestiging, tenzij deze voor een reorganisatie anders is gedefinieerd in samenspraak met de Ondernemingsraad.

#### *Bezwarencommissie*

Een onafhankelijke commissie die erop toe ziet dat dit Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

#### *Boventallige werknemer*

De werknemer van wie de arbeidsplaats is vervallen en vooralsnog niet herplaatst kan worden en daarvan mondeling en schriftelijk op de hoogte is gesteld door werkgever.

#### *CAO*

De op de betreffende werknemer van toepassing zijnde Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg zoals deze luidt, dan wel gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan komt te luiden.

#### *Detachering*

De omstandigheid dat een werknemer met het oog op kennismaking met een nieuwe werksituatie en/of werkzaamheden of ter vervulling van een tijdelijke vacature, met wederzijdse instemming en vanuit de arbeidsovereenkomst met Laurens, voor een andere werkgever werkzaamheden verricht.

#### *Dienstjaren*

De periode waarin de werknemer die, op grond van een arbeidsovereenkomst, aaneengesloten in dienst is geweest bij Laurens en haar rechtsvoorgangers, waaronder begrepen een uitzendrelatie. Hieronder valt ook de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die voorafging aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd mits voor 1 juli 2015 niet onderbroken door meer dan drie maanden en na 1 juli 2015 niet onderbroken door meer dan zes maanden. Een periode van onbetaald verlof geldt ook als diensttijd.

#### *Formatieplaats*

De eenheid om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van een formatieplaats (fte) is gerelateerd aan een voltijds dienstverband van 36 uur.

#### *Formatieplaatsenplan*

Een overzicht van alle betrokken functies in de oude en de nieuwe situatie (na reorganisatie) met omschrijving van de kenmerken, eisen, inhoud en niveau van de functies.

#### *Functie*

Een geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op grond waarvan de werknemer de overeengekomen werkzaamheden uitvoert.

#### *Geschikte functie*

Een functie die niet is aan te merken als zijnde een uitwisselbare of passende functie, maar waarop de werknemer met wederzijds goedvinden geplaatst kan worden.

#### *Herplaatsingstraject*

Een traject gedurende welke de boventallige werknemer ondersteuning wordt geboden om, zo mogelijk, te komen tot in- of externe herplaatsing.

#### *Overdrachtstermijn*

De periode zoals vastgesteld in het reorganisatieplan waarbinnen de overdracht van werkzaamheden plaats vindt.

#### *Passende functie*

Een functie waarvan de werkzaamheden op basis van werk- en denkniveau, genoten en/of binnen zesentwintig (26) weken af te ronden opleiding, opgedane werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden en arbeidsomvang (huidige) dienstverband, redelijkerwijs aan de werknemer kan worden aangeboden

en die in dezelfde schaal dan wel maximaal één schaal hoger of één schaal lager is ingedeeld dan de huidige functie van de werknemer.

*Peildatum*

De peildatum is de datum dat de Raad van Bestuur een definitief besluit neemt over de reorganisatie. Deze datum vormt de basis voor de berekening van de krimp en de boventaligheid conform het afspiegelingsbeginsel.

*Proefplaatsing*

Een plaatsing voor maximaal zesentwintig (26) weken in een functie als het niet duidelijk is of de functie passend is voor werknemer.

*Re-integratiekandidaat*

Een werknemer die de eigen functie geheel of gedeeltelijk niet kan vervullen wegens ziekte, niet meer kan re-integreren in de eigen functie en moet re-integreren in een andere functie binnen Laurens.

*Reorganisatie*

Herinrichting van de organisatie met als gevolg herschikken van taken en/of afstoten van locaties / activiteiten / werkzaamheden met mogelijk gevolgen voor de formatie en/of functie-inhoud van één of meerdere werknemers.

*Reorganisatieplan*

Een plan waarin is aangegeven welke wijzigingen Laurens wil doorvoeren op het gebied van inrichting van de organisatie, functies en/of formatie alsmede de wijze waarop dit zal worden doorgevoerd, zoals bedoeld in artikel 9 van het Sociaal Plan.

*Salaris*

Het tussen Laurens en werknemer overeengekomen bruto maandloon, inclusief vakantiebijslag en eindejaarsuitkering, volgens de CAO VVT.

*Salarisschaal*

Dit is de schaal waarin de functie formeel overeenkomstig het functiehuis is ingedeeld.

*Tijdelijke functie*

Een functie die slechts een tijdelijk karakter heeft en waarop een werknemer voor een bepaalde periode geplaatst kan worden.

*Transitievergoeding*

De wettelijke vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, waarop de werknemer aanspraak kan maken bij ontslag door Laurens na een dienstverband van twee jaar of langer.

### *Uitwisselbare functie*

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie en het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn zoals beschreven in de Ontslagregeling van het UWV.

### *Werklocatie*

De standplaats of locatie, waar of van waaruit, de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

## **Artikel 2. Werkingssfeer**

2.1 Dit Sociaal Plan met een looptijd van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020 is van toepassing op alle werknemers werkzaam binnen Laurens op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en waarvan de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van de reorganisatie zoals omschreven in het reorganisatieplan. Dit Sociaal Plan voorziet onder meer in de opvang van de gevolgen voor de werknemer waarvan de arbeidsplaats komt te vervallen en regelt de wijze waarop beëindiging van de arbeidsovereenkomst van voornoemde werknemer kan worden voorkomen.

2.2 Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- a) leden van de Raad van Bestuur;
- b) leden van het Directieteam, zoals bedoeld in de cao VVT;
- c) werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een dringende reden of gewichtige reden anders dan gelegen in de reorganisatie genoemd onder artikel 1;
- d) werknemers met wie reeds een individuele overeenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voordat dit Sociaal Plan in werking treedt;
- e) reorganisaties/organisatieveranderingen die onder de werkingssfeer van eerdere sociaal plannen vallen. De rechten van werknemers die individuele rechten ontlenen op grond van een voorgaand Sociaal Plan, worden gerespecteerd;
- f) uitzendkrachten of anderszins ingeleend personeel, waaronder payroll werknemers;
- g) werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
- h) werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een resterende looptijd die korter is dan zesentwintig (26) weken;
- i) degene die incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode, niet langer dan maximaal zes (6) weken achtereen;
- j) degene die uitsluitend werkzaam is ter vervulling van een stage.



2.3 De werknemer die een beroep doet op het Sociaal Plan verstrekt naar waarheid aan Laurens gevraagd en ongevraagd de noodzakelijke inlichtingen en gegevens.

2.4 De bepalingen in dit Sociaal Plan, alsmede de afspraken tussen Laurens en de werknemer, laten onverlet de verplichtingen op basis van de CAO VVT, de daarbij behorende overgangsregelingen, de wettelijke verplichtingen van Laurens en de werknemer op grond van het Burgerlijk Wetboek, de Wet op de Ondernemingsraden alsmede het SER-besluit "Fusiegedragsregels 2015" ter bescherming van de belangen van de werknemers".

### **Artikel 3.** Uitgangspunten Sociaal Plan

Bij de toepassing van dit Sociaal Plan gelden de volgende uitgangspunten:

- a) Laurens streeft te allen tijde naar behoud van werkgelegenheid, dan wel begeleiding van werk naar (ander) werk.
- b) Laurens en de werknemer hebben een inspanningsverplichting om in redelijkheid en billijkheid vorm te geven aan de uitgangspunten zoals genoemd in dit Sociaal Plan. Daarbij is van belang dat bij de toepassing van dit Sociaal Plan geldt dat de dienstverlening van Laurens te allen tijde gecontinueerd kan worden. Dit impliceert dat van een werknemer ook wordt verwacht zorg te dragen voor een goede overgang en transitie naar de nieuwe/gewijzigde organisatie, ook indien dit zal zijn na de boventalligheidsdatum.
- c) Transparantie is het uitgangspunt voor de communicatie naar en de wijze waarop Laurens omgaat met de werknemer.
- d) De rechtspositie van de werknemer wordt gerespecteerd.
- e) Laurens zal de definitieve besluitvorming na het adviestraject tijdig aan de bij dit Sociaal Plan betrokken partijen communiceren en zal de werknemersorganisaties tijdig raadplegen.
- f) De bij dit Sociaal Plan betrokken partijen zullen de voortgang van het Sociaal Plan periodiek monitoren, waarbij ook een voortgangsrapportage wordt besproken. Tijdens deze evaluatie(s) komen de financiële en personele effecten aan de orde van de reorganisatie(s) tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan.

Laurens bewaakt de doelmatigheid van haar mobiliteitsbeleid door per kwartaal, indien er sprake is van een reorganisatie, over de resultaten van het mobiliteitsbeleid te rapporteren aan de Ondernemingsraad en aan de partijen bij dit Sociaal Plan. Onderdeel van deze rapportage zal de voortgang van de herplaatsingslijst zijn. Daarbij wordt bezien welke stappen zijn/worden genomen ten aanzien van zowel werknemers die door het mobiliteitsbeleid zijn geplaatst (intern en extern) als werknemers met wie een beëindigingsregeling is getroffen. Ook zal worden gerapporteerd over de werknemers waar geen perspectief meer voor is. Daarnaast zal Laurens rapporteren over de activiteiten die Laurens inzet om zoveel mogelijk werknemers in- of extern naar werk te begeleiden. De monitoring gebeurt op het proces en niet op de individuele casuïstiek.

#### **Artikel 4.** Tussentijdse wijzigingen

Laurens en de werknemersorganisaties kunnen in onderling overleg dit Sociaal Plan tussentijds wijzigen indien zich naar het oordeel van één van beide partijen een belangrijke onvoorziene (externe beleids-)wijziging voordoet dan wel de wet- en regelgeving wordt aangepast. Partijen zullen met elkaar in overleg treden indien er zich naar hun oordeel een wijziging, zoals hierboven beschreven, voordoet. Het staat zowel Laurens als de werknemersorganisaties vrij om de andere partij uit te nodigen voor een gesprek indien daartoe aanleiding bestaat.

#### **Artikel 5.** Medezeggenschap

Een belangrijke organisatiewijziging en/of reorganisatie zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, die tot gevolg heeft dat één of meer werknemers boventallig worden, dient door Laurens ter advies te worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad.

#### **Artikel 6.** Interpretatie

Interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen betrokken bij dit plan, te weten Laurens en de werknemersorganisaties.

#### **Artikel 7.** Bezwarencommissie

Ten aanzien van een juiste toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan wordt een onafhankelijke bezwarencommissie ingesteld.

De taak van deze commissie is te adviseren aan Laurens en de werknemer over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen en het in individuele situaties toetsen of de uitvoering van het (re)organisatieplan en de inrichting van de nieuwe organisatiestructuur volgens het Sociaal Plan verloopt.

De bezwarencommissie bestaat uit een drietal leden die niet tot de organisatie Laurens behoren. Eén lid te benoemen door Laurens en één lid te benoemen door de verenigingen van werknemers, na overleg met de Ondernemingsraad.

Indien de verenigingen van werknemers schriftelijk kenbaar hebben gemaakt geen gebruik te maken van bovengenoemd recht zal de Ondernemingsraad het lid benoemen.

Daarnaast een onafhankelijk voorzitter gekozen door beide hiervoor genoemde leden. De bezwarencommissie wordt bijgestaan door een onafhankelijke ambtelijk secretaris.

Laurens is in ieder geval verplicht de bezwarencommissie om advies te vragen wanneer zij:

- a) voornemens is een besluit te nemen met betrekking tot (her)plaatsing en/of functie wijziging bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
- b) voornemens is de werknemer te verplichten tot om- of bijscholing in verband met een functiewijziging en/of (her)plaatsing en de werknemer is hiertoe niet bereid onder de aangeboden voorwaarden;
- c) streeft naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer die zich in haar visie niet houdt aan zijn verplichtingen in het kader van het herplaatsingstraject.

De werknemer is, zodra hij van oordeel is dat Laurens zich onvoldoende inspant in het kader van het herplaatsingstraject, gehouden dit eerst met de mobiliteitsadviseur te bespreken. Mocht dit gesprek in de visie van de werknemer niet leiden tot een voldoende inspanning door Laurens dan kan de werknemer dit ter toetsing voorleggen aan de bezwarencommissie.

Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer zijn belangen bij de bezwarencommissie persoonlijk te behartigen, stelt de bezwarencommissie de werknemer in de gelegenheid zich op eigen kosten te laten bijstaan door een derde. Werknemer zal de bezwarencommissie tijdig op de hoogte stellen indien hij zich laat bijstaan door een derde en zo ja door wie en wel uiterlijk één week voor de zitting.

7.1 De bezwarencommissie is bevoegd tot:

- a) het horen van de betrokken werknemer en de direct leidinggevende(n).
- b) het horen van interne en/of externe deskundigen. De daaraan eventueel verbonden kosten worden vergoed door Laurens indien deze daarmee te voren schriftelijk heeft ingestemd.

7.2 De bezwarencommissie brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk zes (6) weken nadat haar een geschil is voorgelegd, schriftelijk advies uit aan zowel Laurens als de betrokken werknemer. Deze termijn kan met twee weken worden verlengd.

7.3 De Raad van Bestuur van Laurens kan slechts op zwaarwegende argumenten afwijken van het advies dat de bezwarencommissie heeft uitgebracht. Indien de Raad van Bestuur van Laurens van dit advies afwijkt doet zij daarover gemotiveerd schriftelijk mededeling aan zowel de bezwarencommissie als aan de betrokken werknemer.

7.4 Voor de leden van de bezwarencommissie, alsmede voor de ambtelijk secretaris, geldt ten aanzien van de aan de bezwarencommissie verstrekte persoonlijke gegevens een geheimhoudingsplicht.

7.5 De bezwarencommissie stelt een reglement op waarin tenminste staat aangegeven welke werkwijze de bezwarencommissie hanteert en op welke wijze de besluitvorming plaatsvindt. De bezwarencommissie stelt Laurens en de Ondernemingsraad in staat van de inhoud van het reglement kennis te nemen.

7.6 De behandeling door de bezwarencommissie van adviesaanvragen leidt er niet toe dat de in dit Sociaal Plan genoemde termijnen worden verlengd dan wel dat herplaatsingsactiviteiten worden opgeschort. Er zullen door de Raad van Bestuur van Laurens tijdens de behandeling van het bezwaar geen onomkeerbare besluiten worden genomen over het onderwerp waarover bezwaar is ingediend.

#### **Artikel 8.** Hardheidsclausule

8.1 Indien dit Sociaal Plan, gezien alle feiten en omstandigheden, leidt tot een evident onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal Laurens in een voor werknemer gunstige zin afwijken van de betreffende bepalingen in dit Sociaal Plan.

8.2 Indien tussen Laurens en de werknemer verschil van mening is over de toepassing van de hardheidsclausule, wordt dit verschil van inzicht ter advisering voorgelegd aan de Bezwarencommissie zoals genoemd in dit Sociaal Plan.

#### **Artikel 9.** Reorganisatieplan

9.1 Indien er sprake is van een belangrijke wijziging in de organisatie,erschikking van taken en werkzaamheden of reorganisatie met personele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor de werknemers zal Laurens overeenkomstig de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden alsmede het bepaalde in de van toepassing zijnde CAO VVT, de nieuwe organisatiestructuur, de onderbouwing alsmede de sociale gevolgen daarvan voor advies voorleggen aan de Ondernemingsraad.

9.2 In het voorlopig reorganisatieplan dienen tenminste de volgende elementen te zijn opgenomen:

- a) de aanleiding en de inhoud van de voorgenomen reorganisatie;
- b) de bedrijfsvestiging zoals overeengekomen met de Ondernemingsraad;
- c) de bestaande en de voorgenomen organisatiestructuur;
- d) een formatieplaatsoverzicht van de oude situatie;
- e) een formatieplaatsenplan van de nieuwe situatie;
- f) een weergave van de voorziene kwalitatieve en kwantitatieve wijzigingen die functies als gevolg van de reorganisatie/organisatiewijziging zullen ondergaan;
- g) een overzicht van de uitwisselbare en passende functies;
- h) een indicatie van de personele gevolgen alsmede de oplossingen daarvoor;
- i) een indicatie van het aantal formatieplaatsen dat verloren gaat;
- j) de wijze waarop de reorganisatie/organisatiewijziging zal worden geëffectueerd inclusief een overdrachtstermijn.

## **Artikel 10.** Vaststellen Formatieplaatsenplan

Laurens stelt aan de hand van een reorganisatieplan de nieuwe organisatiestructuur vast. Op basis van de nieuwe organisatiestructuur ontwerpt Laurens het formatieplaatsenplan. Bij de opstelling van de nieuwe organisatiestructuur en het formatieplaatsenplan neemt Laurens al haar verplichtingen op grond van de Wet op de Ondernemingsraden in acht. In het formatieplaatsenplan worden de bestaande en nieuwe organisatiestructuur en de personeelsbezetting bekend gemaakt. Uit het formatieplaatsenplan moet tevens blijken welke functies komen te vervallen, ongewijzigd blijven, uitwisselbaar of mogelijk passend zijn.

Bestaande functies worden ingedeeld in categorieën uitwisselbare functies. Uit het formatieplaatsenplan blijkt de krimp per categorie uitwisselbare functies. Aan de hand van het formatieplaatsenplan wordt per categorie uitwisselbare functies door Laurens vastgesteld hoeveel arbeidsplaatsen als gevolg van de reorganisatie/organisatiewijziging komen te vervallen.

Indien het aantal arbeidsplaatsen in een categorie uitwisselbare functies vermindert, wordt aan de hand van het afspiegelingsbeginsel bepaald van welke werknemer de arbeidsplaats komt te vervallen en welke werknemer als gevolg hiervan herplaatsingskandidaat is respectievelijk boventallig wordt verklaard. Vervolgens wordt op basis van de bepalingen in artikel 12.7 en 12.8 bepaald voor welke functies sprake kan zijn van directe plaatsing. De werknemer die op grond hiervan direct kan worden geplaatst, definitief dan wel in het kader van een proefplaatsing, wordt derhalve niet boventallig verklaard, maar wordt direct geplaatst.

## **Artikel 11.** Boventalligheid

11.1 Als peildatum voor de bepaling van de status van de boventallige wordt uitgegaan van de personele formatie op de eerstvolgende werkdag nadat de Raad van Bestuur, gehoord hebbende de Ondernemingsraad, een definitief besluit heeft genomen over de reorganisatie/organisatiewijziging, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.

11.2 Na de peildatum, vindt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand daarna de definitieve vaststelling van de boventallige werknemers plaats. In deze periode wordt op basis van de regels van afspiegeling en anciënniteit eerst getracht de bij de reorganisatie betrokken werknemers te herplaatsen. Zodra duidelijk is welke werknemer welke functie in de nieuwe/gewijzigde organisatie gaat vervullen en welke werknemer boventallig wordt, ontvangt de werknemer een plaatsingsbesluit dan wel een boventalligheidsverklaring.

11.3 De formele datum van boventalligheid wordt mondeling en schriftelijk aan de werknemer bevestigd en treedt in ieder geval niet eerder in dan één dag na de dagtekening van de boventalligheidsbrief.

11.4 Een werknemer kan niet met terugwerkende kracht boventallig worden verklaard.

## **Artikel 12.** Uitgangspunten bij boventalligheid

12.1 Zodra vaststaat dat de werknemer boventallig is, worden op zo kort mogelijke termijn met werknemer afspraken gemaakt over de inzet van mobiliteitsbevorderende maatregelen en activiteiten gericht op interne herplaatsing, en indien niet mogelijk, externe herplaatsing. Zie ook artikel 13.

12.2 De duur van het herplaatsingstraject bedraagt maximaal zes (6) maanden, te rekenen vanaf de datum waarop de formele boventalligheid, zoals onder 11.3 is beschreven, is ingegaan.

12.3 Vanaf het moment van boventalligheid, geldt in beginsel een maximale overdrachtsperiode van een (1) maand. In het geval dat de overdrachtsperiode noodzakelijkerwijs langer duurt dan twee (2) maanden, dan zal het herplaatsingstraject voor die extra tijd verlengd worden.

12.4 Als de werknemer langer dan zes (6) weken onafgebroken ziek, is kan de periode van herplaatsing geheel of gedeeltelijk worden opgeschort. Alvorens hierover een beslissing te nemen, zal Laurens de bedrijfsarts om advies vragen. Vervolgens zal Laurens een besluit nemen over de eventuele opschorting en de duur daarvan en dit aan de werknemer schriftelijk laten weten.

12.5 Het herplaatsingstraject wordt opgeschort voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, doch maximaal voor de duur van zestien (16) weken.

12.6 Indien er sprake is van zwangerschaps-/bevallingsverlof-gerelateerde klachten kan Laurens na advies van de bedrijfsarts, het herplaatsingstraject, na ommekomst van het bevallingsverlof, opschorten. Laurens zal de werknemer hierover schriftelijk informeren.

12.7 Laurens zal direct tot plaatsing in een passende functie overgaan indien de nieuwe functie binnen zesentwintig (26) weken naar behoren kan worden uitgeoefend door de te plaatsen werknemer. Mocht hiervan in de visie van Laurens geen sprake zijn dan kan Laurens overeenkomstig het bepaalde in artikel 13.8 overgaan tot een proefplaatsing voor een periode van maximaal zesentwintig (26) weken.

12.8 Bij plaatsing wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- a) zoeken naar een functie waarvan de bijbehorende salarisschaal gelijk is aan die van de voorheen verrichte functie;

- b) zoeken naar een functie waarvan de bijbehorende salarisschaal één salarisschaal hoger is dan die van de voorheen verrichte functie;
- c) zoeken naar een functie waarvan de bijbehorende salarisschaal één salarisschaal lager is dan die van de voorheen verrichte functie.
- d) Indien voor meerdere werknemers een functie op gelijke wijze passend is, gebeurt plaatsing op basis van anciënniteit.

12.9 Indien er meer boventallige werknemers zijn dan vacatureruimte, is de plaatsingsvolgorde als volgt:

- a) een re-integratiekandidaat (conform de Wet Poortwachter) en/of een werknemer met een arbeidshandicap heeft voorrang op boventallige werknemers en overige werknemers, mits de betreffende functie voor hem passend is bevonden door de bedrijfsarts;
- b) bij een als passend te kwalificeren functie heeft een boventallige werknemer voorrang op overige werknemers;
- c) bij een als geschikt te kwalificeren functie heeft een boventallige werknemer voorrang op overige werknemers;
- d) indien – met in achtneming van voornoemde plaatsingsvolgorde – een functie voor meerdere werknemers als passend dan wel geschikt is aan te merken, vindt toedeling plaats op basis van het anciënniteitsprincipe;
- e) overige werknemers.

12.10 De boventallige werknemer die intern herplaatst is ontvangt een schriftelijke bevestiging van zijn benoeming. Hierin worden eventueel uit de wijziging voortvloeiende consequenties en afspraken bevestigd. De brief die door de werknemer voor akkoord moet worden ondertekend, wordt in het personeelsdossier van de werknemer opgenomen.

12.11 Indien door herplaatsing naar een andere locatie, of een andere functie c.q. werkplek aantoonbare problemen in de privésfeer ontstaan vanwege bijvoorbeeld werktijden of diensten dan zullen in overleg met de leidinggevende tijdelijke voorzieningen worden getroffen. De duur van de tijdelijkheid wordt bepaald door de aard van de problemen en de mogelijkheid om deze op te lossen. Uitgegaan wordt van een periode van maximaal drie (3) maanden te rekenen vanaf plaatsing in de functie.

12.12 Uitgangspunt is dat de herplaatsingskandidaat geen passende functie mag weigeren. Indien de herplaatsingskandidaat van mening is dat de functie niet passend is, dan dient hij dit standpunt gemotiveerd en schriftelijk binnen tien (10) werkdagen, gerekend vanaf de dag van de schriftelijke mededeling, aan Laurens kenbaar te maken. Dit standpunt wordt door Laurens voorgelegd aan de bezwarencommissie met het verzoek om advies over de vraag of de betreffende functie als passend moet worden gekwalificeerd. Indien na het verstrijken van de genoemde periode geen schriftelijke kennisgeving van de werknemer dat hij het aanbod niet wil aanvaarden, is ontvangen, dan wordt automatisch de functie door de herplaatsingskandidaat geacht te zijn aanvaard.

Indien de bezwarencommissie de argumenten van de herplaatsingskandidaat om de passende functie niet te accepteren ongegrond acht en derhalve de functie als passend kwalificeert, wordt dit onverwijld schriftelijk aan werknemer meegedeeld. De aanvaarding van de functie geldt tot uiterlijk vijf (5) werkdagen nadat het schriftelijke advies van de Bezwarencommissie is medegedeeld aan de boventallige werknemer. De boventallige werknemer kan dan binnen deze periode alsnog de functie accepteren. Indien de boventallige werknemer – al dan niet na het doorlopen van bovenstaande procedure – de aangeboden passende functie niet accepteert, komt de boventallige werknemer geen beroep toe op de regelingen en voorzieningen zoals vastgelegd in dit Sociaal Plan.

### **Artikel 13.** Mobiliteitsbevorderende maatregelen

13.1 Tegelijkertijd met de schriftelijke bevestiging als bedoeld in artikel 11.3 wordt aan de boventallige werknemer ondersteuning bij herplaatsing aangeboden voor de duur van maximaal zes (6) maanden.

13.2 De boventallige werknemer dient Laurens binnen vijf (5) werkdagen na de schriftelijke bevestiging als bedoeld in artikel 11.3, schriftelijk te berichten wanneer hij geen gebruik wil maken van de mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals hiervoor bedoeld onder 13.1.

13.3 De afdeling Mobiliteit heeft tot taak ondersteuning te bieden bij de bemiddeling naar een functie binnen de eigen organisatie dan wel bij een andere werkgever en is verantwoordelijk voor de trajectbegeleiding. De afdeling Mobiliteit legt ook zo nodig contact met één of meer outplacementbureau(s).

De boventallige werknemer zal zich vanaf het moment van formele boventalligheid niet alleen richten op interne, maar ook externe herplaatsing eventueel met behulp van het externe outplacementbureau. Als onderdeel in het herplaatsingstraject wordt de boventallige werknemer gevraagd aan te geven naar welke functie(s) zijn belangstelling uitgaat; aan het belangstellingsregistratieformulier kan de werknemer géén rechten ontlenen. De registratie dient alleen om een goede herplaatsing van de werknemer te borgen en fungeert als hulpmiddel bij het herplaatsingstraject. In ieder geval dient de werknemer gegevens te verstrekken ten aanzien van gevolgde opleidingen, werkervaring en bijzondere omstandigheden. Tevens dient de werknemer te vermelden of zijn functiebeschrijving overeenkomt met zijn feitelijke werkzaamheden en/of er sprake is van toezeggingen met betrekking tot onder meer promotie of salariswijzigingen en verkregen rechten.

De boventallige werknemer kan, al dan niet in overleg met de afdeling Mobiliteit en/of het externe outplacementbureau, komen met voorstellen (waaronder voorstellen tot scholing) die leiden tot verbetering van zijn toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Deze voorstellen worden aan Laurens onderbouwd en schriftelijk voorgelegd. Laurens deelt binnen vijf (5)



werkdagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan de werknemer mee of en onder welke voorwaarden het voorstel al dan niet geheel of gedeeltelijk wordt gehonoreerd, waarna de schriftelijke vastlegging plaats vindt.

13.4 De boventallige werknemer heeft het recht om tijdens de overdrachtsperiode tot een maximum van 25 % van de voor hem geldende contractduur per week, te besteden aan mobiliteitsinspanningen. Na de overdrachtsperiode heeft de werknemer het recht zich volledig te richten op mobiliteit. Reiskosten worden binnen Nederland vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer 2<sup>e</sup> klasse, voor zover de nieuwe potentiële werkgever de reiskosten niet betaalt. Vergoeding vindt niet plaats als de werknemer al een vaste reiskostenvergoeding ontvangt voor het reizen binnen het betreffende gebied waar het sollicitatiegesprek plaatsvindt.

13.5 Het herplaatsingstraject eindigt:

- a) op het moment dat de boventallige werknemer binnen dan wel buiten de organisatie van Laurens een andere functie heeft aanvaard dan wel het dienstverband met wederzijds goedvinden is geëindigd; of
- b) in ieder geval uiterlijk zes (6) maanden na de datum waarop de werknemer formeel boventallig is verklaard en het herplaatsingstraject is verstreken; of
- c) in het geval de werknemer weigert mee te werken aan zijn re-integratie.

Nadat het herplaatsingstraject is geëindigd zullen Laurens en de werknemer komen tot een maatwerkoplossing, waarbij een verlenging van de herplaatsingstermijn of een beëindigingsregeling tot de mogelijkheden kan behoren.

13.6 De boventallige kan in overleg met Laurens in het kader van het herplaatsingstraject vervangende/andersoortige werkzaamheden verrichten voor maximaal de duur van het herplaatsingstraject. In deze periode blijven het salaris en overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

13.7 Indien het niet mogelijk is de werknemer een passende functie aan te bieden, kan de boventallige werknemer eventueel een geschikte functie worden aangeboden. De boventallige werknemer is niet gehouden deze geschikte functie te aanvaarden.

13.8 Er kan sprake zijn van een proefplaatsing als er gerede twijfel is of een functie passend is of indien de werknemer nog niet volledig voldoet aan de functie-eisen. Bij een proefplaatsing worden in een persoonlijk ontwikkelplan afspraken over de wijze waarop de werknemer in staat gesteld wordt aan de eisen te voldoen, een eventuele definitieve aanstelling, tijdspad en evaluatiemomentenschriftelijk vastgelegd.

Laurens kan een proefplaatsing bieden onder de volgende voorwaarden, waarbij de werknemer gehouden is deze proefplaatsing te aanvaarden:

- de proefplaatsing is er op gericht de werknemer te laten kennis maken met de andere functie en werkzaamheden om te bezien of de functie passend is;
- Laurens zal schriftelijk aan de werknemer laten weten aan welke eisen voor de functie hij moet voldoen en aan welke functie-eisen hij nog niet voldoet;

- de leidinggevende van de locatie waar de werknemer op proef wordt geplaatst, draagt zorg voor een adequaat inwerkplan, waarin in ieder geval een tussentijdse- en eindevaluatie worden opgenomen;
- de duur van de proefplaatsing is maximaal zesentwintig (26) weken en tijdens de duur van de proefplaatsing wordt het herplaatsingstraject opgeschort;
- wanneer zich tijdens de proefplaatsing een passende functie voordoet, zal Laurens deze passende functie aan de werknemer voorleggen. De werknemer kan ervoor kiezen om in deze passende functie te worden geplaatst.
- tijdens de eindevaluatie wordt de proefplaatsing beoordeeld en afgesloten en zal Laurens, na overleg met de werknemer, bepalen of de proefplaatsing wordt omgezet in een definitieve plaatsing;
- indien de werknemer door Laurens niet geschikt wordt geacht voor de functie wordt het herplaatsingstraject voortgezet voor de duur die nog resteert;
- indien de werknemer het oneens is met de conclusie dat hij niet geschikt wordt geacht voor de functie dient hij binnen vijf (5) werkdagen na het eindevaluatiegesprek bezwaar in te dienen bij de Bezwarencommissie.

13.9 Indien de herplaatsingskandidaat/de boventallige werknemer ingevolge artikel 13.8 op proef wordt geplaatst, wordt het herplaatsingstraject opgeschort en zal dit eerst aanvangen op de dag volgend op de dag waarop is besloten de proefplaatsing niet om te zetten in een definitieve plaatsing. De werknemer wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.

13.10 Als het in het belang is van een externe plaatsing en/of het vergroten van de arbeidskansen van de werknemer, kan Laurens een boventallige werknemer bij een nieuwe werkgever detacheren. Na een (1) maand wordt de detachering geëvalueerd op de mate waarin het bijdraagt aan het vinden van een nieuwe functie. Dit wordt aangemerkt als tijdelijke detachering waarbij er in de arbeidsvoorwaarden geen wijziging wordt aangebracht.

13.11 Tegelijkertijd met de onder artikel 11.3 genoemde schriftelijke bevestiging van de boventalligheid wordt de werknemer uitgenodigd om binnen vijf (5) werkdagen aan te geven of deze een beëindigingsvoorstel in de vorm van een vaststellingsovereenkomst wenst te ontvangen.

## **Artikel 14.** Arbeidsvoorwaarden

14.1 Indien de herplaatsingskandidaat of boventallige werknemer een functie aanvaardt, ontvangt hij vanaf het moment dat hij in de nieuwe functie definitief wordt benoemd, het salaris zoals hierna onder 14.2 is beschreven.

### 14.2 Salaris

#### 14.2.1 *Salaris bij een gelijk ingedeelde functie*

Indien de medewerker een functie aanvaardt die op hetzelfde niveau is ingedeeld als zijn oude functie, blijft het salaris ongewijzigd.

#### 14.2.2 *Salaris bij een hoger ingedeelde functie*

Indien de werknemer een functie aanvaardt die op een hoger niveau is ingedeeld vergeleken met de oude functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van de formele ingangsdatum van de andere functie, het salaris behorende bij de nieuwe functie. Artikel 3.7 van de cao VVT vindt toepassing.

#### 14.2.3 *Salaris bij een lager ingedeelde functie*

Indien de werknemer in het kader van het herplaatsingstraject een functie aanvaardt en deze functie op één functieniveau lager is ingedeeld dan de functie voorafgaand aan het herplaatsingstraject, behoudt de werknemer zijn salaris, zijn persoonlijk perspectief inclusief toekomstige cao verhogingen. Indien zich binnen een jaar een passende functie op het oude (hogere) niveau aandoet, is Laurens gehouden deze functie aan de werknemer aan te bieden. Wanneer de werknemer deze passende functie niet accepteert, vervalt de salarisgarantie voor de functie op het lagere functieniveau.

#### 14.2.4 *Salaris in geval van proefplaatsing*

De werknemer die overeenkomstig het bepaalde in artikel 13.8 op proef wordt geplaatst, ontvangt het salaris behorende bij de proefplaatsing. Indien het salaris behorende bij de proefplaatsing lager is dan het huidige salaris, behoudt de werknemer gedurende de proefplaatsing zijn huidige salaris en arbeidsvoorwaarden.

#### 14.2.5 *Salaris in geval van tijdelijke andere functie*

Indien de werknemers tijdelijk een andere functie vervult, behoudt hij zijn huidige salaris en arbeidsvoorwaarden.

#### 14.2.6 *Salaris vervangende/andersoortige werkzaamheden*

De werknemer die vervangende/andersoortige werkzaamheden verricht tijdens het herplaatsingstraject behoudt zijn huidige salaris en arbeidsvoorwaarden.

#### 14.2.7 *Salaris in geval van urenuitbreiding*

Wanneer na of bij het aanvaarden van het aanbod van een functie op een lager niveau urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie.

#### 14.2.8 *Salaris in geval van urenvermindering*

Wanneer na of bij het aanvaarden van het aanbod van een functie op een lager niveau urenvermindering plaatsvindt, wordt het salaris pro rata aangepast.

14.3 Voor de medewerker die als gevolg van een reorganisatie of organisatiewijziging niet meer in aanmerking komt voor een onregelmatigheidstoeslag (ORT) dan wel een vermindering van de onregelmatigheidstoeslag krijgt, geldt de afbouwregeling overeenkomstig artikel 5.19 van de CAO VVT.

14.4 De reiskostenregeling in Hoofdstuk 9 van de cao VVT is van toepassing. Daarnaast geldt voor voormalig werknemers van Thuiszorg Rotterdam de afbouwregeling zoals overeengekomen tijdens de fusie, voor zover van toepassing.

#### **Artikel 15.** Vrijwillig vertrekregeling

15.1 Als een boventallige werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt en de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt ligt vóór het einde van het herplaatsingstraject, dan ontvangt de werknemer naast de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 18 de helft van het uitgespaarde bruto salaris (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) over de resterende duur van het herplaatsingstraject.

*Overzicht vergoedingen bij vrijwillig vertrek*

Resterende duur van de herplaatsingstermijn in hele kalendermaanden	Vergoeding in maandsalarissen
6	3
5	2,5
4	2
3	1,5
2	1
1	0,5

15.2 Aan de boventallig verklaarde werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst opzegt, althans een verzoek doet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zal een vaststellingsovereenkomst worden aangeboden.

15.3 De hiervoor bedoelde boventallige werknemer wordt vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden zodra de bedenktijd van veertien (14) dagen na de schriftelijke ondertekening van de vaststellingsovereenkomst waarin de regeling is vastgelegd, is verstreken.

15.4 De boventallige die zelf de arbeidsovereenkomst opzegt, dan wel met wie op zijn verzoek een vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen, zal door Laurens niet worden gehouden aan de voor hem geldende opzegtermijn.

#### **Artikel 16** Plaatsmakersregeling

16.1 De werknemer die geen aanzegging boventalligheid heeft gekregen kan een beroep doen op de plaatsmakersregeling.

16.2 De werknemer die gebruik wenst te maken van de plaatsmakersregeling, dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de manager HR.

Het verzoek kan worden gehonoreerd indien:

- het vertrek van de desbetreffende werknemer als gevolg heeft dat een boventallige zijn dienstverband daardoor behoudt;
- er geen zwaarwegend bedrijfs- en/of financieel belang bestaat dat maakt dat de plaatsmakende werknemer behouden moet blijven voor de organisatie van Laurens.

Rekening houdend met bovenstaande, besluit de Raad van Bestuur van Laurens binnen vijf (5) werkdagen na ontvangst van het verzoek schriftelijk of het verzoek om gebruik te mogen maken van de plaatsmakersregeling wordt gehonoreerd.

16.3 De werknemer wiens aanspraak op de plaatsmakersregeling wordt gehonoreerd zal niet worden gehouden aan de voor hem geldende opzegtermijn waarbij wel als voorwaarde geldt dat er sprake is van een transitieperiode van twee (2) weken waarin de vertrekkende werknemer zijn werkzaamheden dient over te dragen, indien hiervan sprake is hetgeen ter beoordeling van Laurens is.

16.4 De werknemer wiens aanspraak op de plaatsmakersregeling wordt gehonoreerd, wordt de voor hem geldende transitie vergoeding toegekend.

#### **Artikel 17. Vakantiedagen**

De boventallige werknemer wordt in staat gesteld zijn vakantieverlof op te nemen vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daadwerkelijke opname van vakantieverlof vindt plaats na overleg met Laurens. Eventueel resterende verlofuren worden in het kader van de eindafrekening uitbetaald.

#### **Artikel 18. Transitievergoeding**

Ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na opzegging door Laurens heeft de werknemer recht op de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW.

## **Artikel 19.** Overige regelingen

### *19.1 Studiekosten*

De boventallige werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd alsmede de boventallige werknemer die gebruikt maakt van de vrijwillig vertrekregeling als bedoeld in artikel 15, wordt een eventuele terugbetalingsverplichting ten aanzien van studie kwijtgescholden.

### *19.2 Jubileum*

De boventallige werknemer waarvan het dienstverband met toestemming van UWV Werkbedrijf wordt beëindigd, alsmede de werknemer die gebruikt maakt van de vertrekregeling als bedoeld in artikel 15, die binnen de looptijd van het Sociaal Plan en binnen twaalf (12) maanden na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, ontvangt deze uitkering na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, conform de in de cao VVT geldende afspraken.

### *19.3 Bruto vergoeding*

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen. Laurens zal de wettelijk verplichte inhoudingen hierop toepassen.

### *19.4 Eindafrekening*

De transitievergoeding wordt uitbetaald gelijktijdig met het moment van de reguliere salarisbetaling in de maand volgend op de maand waarin de werknemer het laatst in dienst was.

## **Artikel 20.** Slotbepalingen

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2018 en loopt af op 1 januari 2020.

Iedere zes (6) maanden wordt dit Sociaal Plan in een gecombineerde vergadering van het Bestuur van Laurens, werknemersverenigingen en de Ondernemingsraad van Laurens geëvalueerd. De eerste evaluatie vindt derhalve plaats rond 01 juni 2018.

**TEN BLIJKE WAARVAN:**

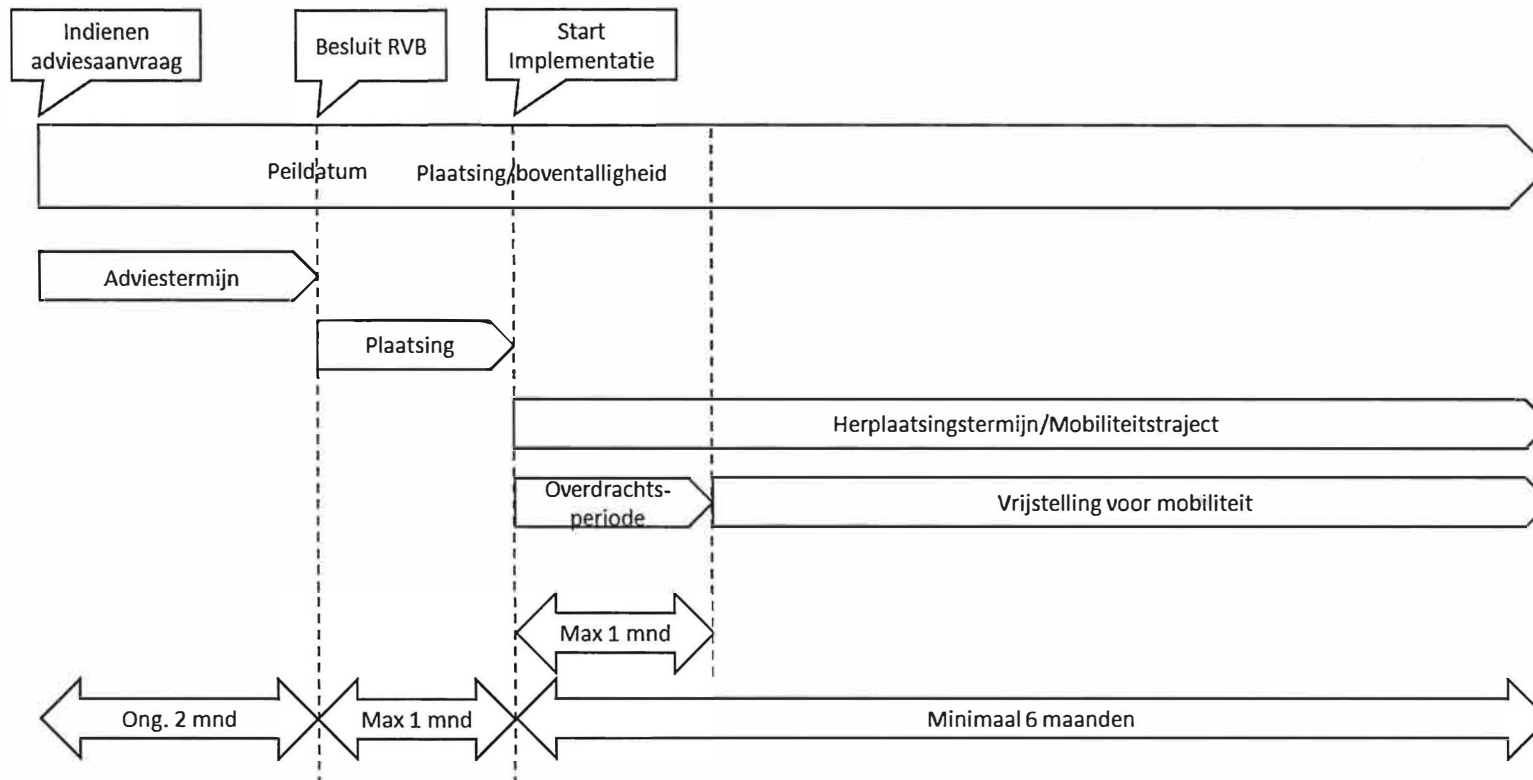
Aldus overeengekomen en in zesvoud getekend op, .....(datum)

Namens de verenigingen van werknemers

**BIJLAGE**



## Termijnen en doorloop reorganisatie



22