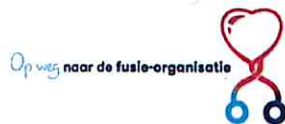


Sociaal plan Star-SHL



DE ONDERGETEKENDEN:

Werkgever

Stichting Star-SHL en Stichting Star-SHL Praktijkondersteuning, gevestigd te Etten-Leur, aan de Bredaseweg 165, 4872 LA, in dezen vertegenwoordigd door de heer drs. J. Bos en mevrouw drs. A van der Put, Raad van Bestuur.

en

De vakbonden

1. FNV, vertegenwoordigd door mevrouw L. Hoogendoorn, gevestigd te Utrecht
2. CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief vertegenwoordigd door de heer M. Dons, gevestigd te Utrecht
3. FBZ, vertegenwoordigd door de mevrouw J. Klerks, gevestigd te Utrecht
4. NU'91, vertegenwoordigd door de heer M. Froklage, gevestigd te Utrecht

hierna gezamenlijk aan te duiden als de "Vakbonden",

KOMEN HET VOLGENDE SOCIAAL PLAN OVEREEN.

Hoofdstuk 1. Inleiding

Het zorglandschap verandert – en de markt voor de medisch diagnostische centra dus ook. Ook de rol van de cliënt verandert van cliënt naar 'consument'. Die veranderingen hebben ons overtuigd dat SHL-Groep en Star-MDC samen daar beter op kunnen anticiperen. Door de fusie kunnen we onze unieke bijdrage in de zorgketen blijven leveren, verbeteren en versterken: een breder diagnostisch pakket op korte afstand.

Om samen met meer kracht op ontwikkelingen in het zorglandschap te kunnen anticiperen, willen SHL-Groep en Star-MDC hun krachten bundelen in een nieuwe organisatie. Samen vergroten we onze kritische massa en slagkracht om autonoom te groeien door te investeren in innovaties die meerwaarde bieden voor onze klanten. Zo kunnen we blijven bijdragen aan de gezondheid van mensen. Daarbij blijven we klantgericht en blijven we een betrouwbare dienstverlening verzorgen van goede kwaliteit. We zijn voor het grootste deel van onze productie gericht op de eerstelijns, met een open oog voor de samenwerking met de tweede lijn en in de toekomst wellicht rechtstreekse dienstverlening aan de consument.

Een fusie van SHL-Groep en Star-MDC leidt tot een groter werkgebied, en daarmee tot de mogelijkheid om met grotere volumes te werken en het vermogen om op technologische disruptieve ontwikkelingen te reageren. Dat geeft ons de nodige flexibiliteit om onze cost efficiency te verhogen en zo nieuwe producten en markten te ontwikkelen.

Bij cost efficiency denken we aan:

- Operational excellence
- Kostenreductie (bijvoorbeeld door inkoop en hogere bezettingsgraad)
- Grotere verkoopkracht richting zorgverzekeraars (omzetplafonds en tarifiering)

Bij nieuwe producten en markten focussen we op:

- Ontwikkeling van de digitale route (o.a. het verbinden van digitale diagnostische informatie in de keten, data-uitwisseling en -verrijking, verdere digitalisering van interne processen);
- Ontwikkeling van de consumentenmarkt: de 'nulde' lijn.

Schets van de huidige organisaties

SHL-Groep verleent diensten aan zorgprofessionals in de eerstelijns, zoals huisartsen en verloskundigen. Ook verricht zij diensten voor andere partijen in de zorg (zoals zorggroepen, ziekenhuizen en GGZinstellingen). Het dienstenpakket is breed: laboratoriumonderzoek, biometrisch onderzoek en prenataal onderzoek en trombosezorg, maar ook praktijkondersteuning, oproepdienst voor chronische ziekten, datamanagement, scholingen en diagnostisch toetsoverleg (DTO).

Met ruim 800 professionals levert SHL-Groep deze diensten in Zuidwest Brabant, Tilburg, Zeeland, Haaglanden, Land van Heusden en Altena, Bommelerwaard, regio Gorinchem en Hoekse Waard. SHL-Groep beschikt over 279 locaties voor bloedafname en 12 diagnostische centra voor uitgebreid medisch diagnostisch onderzoek. Als extra service biedt SHL-Groep patiënten en zorgverleners bloedafname en onderzoeken bij patiënten thuis. SHL-Groep heeft een bewaking- en oproepdienst voor meer dan 250.000 patiënten.

Star-MDC (Medisch Diagnostisch Centrum) levert snelle en betrouwbare medische diagnostiek voor de (eerstelijns)gezondheidszorg in de regio Groot-Rijnmond en daarbuiten. Star-MDC is gespecialiseerd in laboratoriumonderzoek en biometrisch onderzoek. Door moderne technologie zijn de onderzoeksresultaten snel digitaal bekend bij de zorgaanbieder. Daarnaast verzorgt Star-MDC prenataal onderzoek, zwangerschapsecho's en DNA-onderzoek. Star-MDC begeleidt trombosepatiënten en patiënten met chronische ziekten en levert (management-) ondersteuning aan zorggroepen.

Star-MDC telt meer dan 100 locaties voor bloedafname en zes regioposten. Als extra service biedt Star-MDC patiënten en zorgverleners bloedafname en onderzoeken bij patiënten thuis.

Overeenkomstige visie en een gezamenlijk toekomstbeeld

SHL-Groep en Star-MDC hebben ieder voor zich een strategische visie geformuleerd tot en met 2018. Die visies kennen veel overeenkomsten:

- De corebusiness voor beide organisaties is het organiseren van diagnostiek in de eerste lijn, zo dicht mogelijk bij de patiënt.
- Daarbij zetten beide organisaties sterk in op innovatie, en kiezen voor partnerships met leveranciers en andere zorgverleners om dit vorm te geven.
- Beide organisaties hebben een regionale focus en streven naar samenwerking met de tweede lijn.

Deze strategische visies zijn onze basis voor de fusieorganisatie. In aanvulling daarop hebben we als fusieorganisatie een additionele strategie. Vanuit onze eigen visies hebben we een gezamenlijk toekomstbeeld, dat we met deze fusie willen realiseren:

- Wij ondersteunen zorgverleners, organisaties en patiënten/cliënten, vanuit de eerste lijn als basis en waar mogelijk ook in samenwerking met de tweede lijn, bij het leveren van onafhankelijke integrale hoogwaardige medisch diagnostische informatie. Wij streven naar excellente uitvoering en dienstverlening.
- Door de technologische en soms disruptieve vooruitgang ontstaan diagnostische data niet meer uitsluitend op locaties als de spreekkamer of het laboratorium. Wij staan er voor om alle diagnostische data zodanig te organiseren dat ze relevante informatie opleveren voor cliënten en zorgverleners. Hun gemak is een belangrijk uitgangspunt voor ons. De technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, en de fusie zelf, stellen hoge eisen aan onze medewerkers. Wij willen een organisatie zijn met de kernwaarden vakmanschap, ondernemend en persoonlijk leiderschap, samenwerking en klantgerichtheid.

Tegen die achtergrond gaan we uit van coachend en faciliterend leiderschap, en stimuleren we dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. We willen een meer flexibele organisatie worden: een maatschappelijke en duurzame onderneming waar medewerkers graag werken.

Hoofdstuk 2. Doel en uitgangspunten sociaal plan

Dit sociaal plan is bedoeld om de nadelige gevolgen van reorganisaties voor werknemers zoveel mogelijk te beperken.

Uitgangspunt van dit sociaal plan is dat er als gevolg van reorganisaties geen gedwongen ontslagen zullen vallen, in die zin dat werknemers worden begeleid "van werk naar werk". "Van-werk-naar-werk-begeleiding" heeft als doel de werknemer zo vlot en succesvol mogelijk naar een nieuwe functie te begeleiden die zo goed mogelijk aansluit op de drijfveren, ambities en kwaliteiten van de werknemer."

Gedurende het reorganisatietraject zullen werknemers door de werkgever zo goed mogelijk worden geïnformeerd over de ontwikkelingen en de voortgang.

Indien ondanks alle verrichtingen en inspanningen van zowel werkgever als werknemer blijkt dat geen passende of geschikte functie aanwezig is, ontstaat er een situatie waarbij de boventallige werknemer niet verwijtbaar niet inpasbaar is in het formatieplaatsenplan. De werkgever zoekt in deze situaties samen met de werknemer naar een maatwerkoplossing.

De werkgever draagt er zorg voor dat iedere werknemer kennis kan nemen van sociaal plan, nadat het door de partijen definitief is overeengekomen en ondertekend. De werkgever draagt er eveneens zorg voor dat de werknemer kan kennisnemen van ieder reorganisatieplan dat definitief wordt vastgesteld.

Hoofdstuk 3. Werkingsfeer, werkingsduur, hardheidsclausule en interpretatie sociaal plan

3.1 Werkingsfeer

Dit sociaal plan vindt toepassing bij reorganisaties binnen Star-SHL die die rechtspositionele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor één of meer werknemers hebben.

Dit sociaal plan is van toepassing op alle werknemers van werkgever, met uitzondering van:

- Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het sociaal plan op staande voet worden of zijn ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst om andere redenen dan boventaligheid wordt beëindigd;
- Werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het sociaal plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met de werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen, die geen verband houden met de aanpassing van de personeelsorganisatie zoals die waarvoor dit sociaal plan is bedoeld;
- Werknemers wiens dienstverband door de werkgever wordt beëindigd na en als gevolg van een arbeidsongeschiktheidsperiode van twee jaar;
- Inleenkrachten waaronder uitzendkrachten;
- Gedetacheerden.

3.2. Werkingsduur

Dit sociaal plan treedt in werking op de fusiedatum en eindigt op 1 januari 2021
Rechten en verplichtingen die aan de individuele werknemer zijn toegekend op basis van het bepaalde in dit sociaal plan, behouden ook na expiratie van dit sociaal plan hun werking indien en voor zover dit schriftelijk is vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen van dit sociaal plan kunnen worden doorgevoerd nadat hierover overeenstemming met de vakbonden is bereikt.

3.3. Hardheidsclausule

Indien toepassing van dit sociaal plan leidt tot een voor de werknemer onbillijke en/of onredelijke situatie, dan zal de werkgever in gunstige zin voor de werknemer van dit sociaal plan afwijken. Bij verschil van mening tussen de werknemer en werkgever over de vraag of sprake is van onbillijkheid en/of onredelijkheid, dan zal de werkgever een en ander voorleggen aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding als bedoeld in hoofdstuk 10.

3.4. Interpretatie sociaal plan

Interpretatie van het sociaal plan is uitsluitend voorbehouden aan de werkgever en de werknemersorganisaties die partij zijn bij dit sociaal plan.

Hoofdstuk 4. Gedragsregels bij reorganisatie

Een verandering in de organisatie met rechtspositionele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor een of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens het bestuur wordt in het kader van dit sociaal plan aangeduid als een reorganisatie.

De besluiten over een reorganisatie worden door of namens het bestuur van de werkgever genomen na ontvangst van advies en/of instemming van de Ondernemingsraad met toepassing van de WOR.

Bij elke reorganisatie wordt de (nieuwe) organisatiestructuur (voor het betreffende organisatie-onderdeel) door de werkgever opgesteld en wordt een reorganisatieplan opgesteld. Het reorganisatieplan omvat het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden. Aangegeven wordt onder welke leiding het project, de organisatie-eenheid of de betreffende functie(s) wordt of worden gebracht.

Op basis van een implementatieplan/reorganisatieplan, zal de werkgever een formatieplaatsenplan opstellen. Dit betreft onder meer, een vergelijkend overzicht van oude en nieuwe functies, aantallen werknemers en fte's in de oude en de nieuwe situatie (met bijbehorend functieniveau), en de relaties daartussen. Tevens wordt op bedrijfsvestiging niveau vastgelegd welke functies uitwisselbaar zijn.

Na advies van de ondernemingsraad zal de werkgever het reorganisatieplan en formatieplaatsen plan definitief vaststellen. Eventuele verdere uitvoering of nadere uitwerking van de reorganisatie vindt plaats conform de W.O.R. Het aldus vastgestelde plan wordt aan de betrokken werknemers, de Ondernemingsraad en op verzoek aan de werknemersorganisaties bekend gemaakt.

Hoofdstuk 5. Boventaligheid en plaatsingsprocedure

5.1. Formatieplaatsenplan

Werkgever stelt per reorganisatie een formatieplaatsenplan vast. Dit is een vergelijkend overzicht van functies in de oude en de nieuwe situatie (met bijbehorend functieniveau) en de relaties daartussen. In dit overzicht wordt eveneens vastgelegd welke van die functies uitwisselbaar zijn in relatie tot andere functies in de bedrijfsvestiging. Over het geheel van de aldus vastgestelde uitwisselbare functies over de bedrijfsvestiging wordt indien nodig afgespiegeld om plaatsing en daarmee boventaligheid te bepalen. Het formatieplaatsenplan valt onder het adviesrecht van de ondernemingsraad.

5.2. Scenario's en gevolgen

Bij een reorganisatie kan het volgende met functies gebeuren:

- 1) De functie wijzigt in aantal.
- 2) De functie wijzigt op inhoud en is wel uitwisselbaar met de functie in de oude situatie.
- 3) De functie vervalt omdat hij in het geheel wordt geschrapt of dermate wijzigt dat hij niet uitwisselbaar meer is met een functie in de oude situatie
- 4) De functie moet op een andere locatie/afdeling worden uitgeoefend.
- 5) Er ontstaan nieuwe functies

Per functie wordt door de werkgever vastgesteld welke van de vijf scenario's van toepassing is.

Wanneer de oorspronkelijke functie van de werknemer blijft bestaan maar na toepassing van artikel 5.3 op een andere afdeling of locatie moet worden uitgeoefend, volgt de werknemer het werk.

5.3 Plaatsingsprocedure

Indien meer werknemers in aanmerking komen voor plaatsing op een uitwisselbare functie dan er formatieruimte is wordt via het toepassen van het afspiegelingsprincipe over uitwisselbare functies in de bedrijfsvestiging bepaald welke werknemers in aanmerking komen voor plaatsing op een uitwisselbare functie. Werknemers die niet geplaatst kunnen worden op een (uitwisselbare)functie worden boventalig verklaard.

5.4. Mededeling boventaligheid

Werkgever streeft ernaar 2 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van boventaligheid de werknemer te informeren over de individuele consequenties hiervan.

5.5. Keuze werknemer voor werk-naar-werk traject of vrijwillig vertrek

De werknemer wordt gevraagd om binnen 1 kalendermaand na voornoemde mededeling van boventaligheid een keuze te maken tussen toepassing van hoofdstuk 6 óf hoofdstuk 7 van dit sociaal plan en deze keuze schriftelijk te bevestigen. Vervolgens gelden met ingang van de datum van de schriftelijke mededeling van boventaligverklaring voor de werknemer de bepalingen van óf hoofdstuk 6 óf hoofdstuk 7 van dit sociaal plan.

De werknemer die niet kiest voor bepalingen uit hoofdstuk 7 en daarmee de (standaard) vaststellingsovereenkomst, zoals beschreven in hoofdstuk 7, te ondertekenen binnen 1 kalendermaand nadat deze aan de werknemer is voorgelegd, kiest automatisch voor toepassing van hoofdstuk 6.

Hoofdstuk 6. Optie 1: van werk naar werk regeling

6.1. Inspanningsverplichtingen werkgever

De werkgever heeft als uitgangspunt voor dit sociaal plan het voorkomen van gedwongen ontslagen en de begeleiding van werk naar werk van werknemers die te maken krijgen met een reorganisatie opgenomen. Op de werkgever rust de verplichting om werknemers te begeleiden van werk naar werk en de verplichting tot het aanbieden van passend werkzaamheden op de wijze zoals vastgelegd in de afspraken in dit hoofdstuk.

6.2. Inspanningsverplichtingen werknemer

Van de werknemer wordt een maximale inzet en flexibele opstelling gevraagd tot het aanvaarden van een (al dan niet tijdelijke) passende functie. De werknemer is verplicht:

- om in redelijkheid en billijkheid mee te werken aan de voorgestelde organisatie- en daarmee functiewijziging;
- bereid op andere dan tot dusverre gebruikelijke tijdstippen, werkplekken en/of locaties te werken. Hierbij wordt, indien de werknemer daarom verzoekt, een gewenningsperiode om werk en privé op elkaar af te stemmen afgesproken van in beginsel twee maanden;
- mee te werken aan het volgen van de, naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke om-, her-, en bijscholing;
- mee te werken aan (tijdelijke) plaatsing in passende werkzaamheden binnen de organisatie van werkgever.
- Een aangeboden passende functie te aanvaarden.

6.3. De herplaatsingsprocedure

1. Indien de werknemer na het toepassen van artikel 5.3 niet is geplaatst worden direct de herplaatsingsmogelijkheden op een passende functie onderzocht, daarbij wordt de volgende volgorde aangehouden:

1. een gelijkwaardige functie qua opleiding en niveau (dezelfde indeling)
2. een functie op een hoger niveau (maximaal één functieschaal hoger)
3. een functie op een lager niveau (maximaal één functieschaal lager)

Wanneer er geen passende functie aanwezig is, kan de werknemer instemmen met plaatsing op een geschikte functie

2. Indien meerdere kandidaten in aanmerking komen voor een passende functie is anciënniteit het leidende principe.
3. Indien bij, om, en / of herscholing nodig is om de werknemer binnen redelijke termijn geschikt te maken voor de functie zijn de kosten en tijd voor rekening van de werkgever.
4. Als er sprake is van een nieuwe functie wordt de functie aangeboden aan boventalige werknemers indien de functie voor hen passend is. In het geval er sprake is van meerdere kandidaten, is anciënniteit van toepassing. Indien deze stap niet leidt tot invulling van de functie kan de werkgever over gaan op in- en externe werving.
5. De werkgever streeft ernaar om elke boventalige te plaatsen in een functie die hij of zij ambieert
- 6.

Wanneer er geen passende functie beschikbaar is kan de boventallige werknemer tijdelijk boventallig worden geplaatst. De werknemer behoudt gedurende deze plaatsing zijn status als boventallige en blijft zich samen met de werkgever inspannen om het onder punt 5 genoemde streven te realiseren. Periodiek vinden er gesprekken plaats waarin de inspanningen worden geëvalueerd.

7. Indien er geen passende functie beschikbaar is, kan de werkgever in overleg met de werknemer een mogelijke functievulling bespreken. Indien de werknemer bereid is een geschikte functie te aanvaarden, blijft de werkgever zich inspannen om een passende functie aan te bieden. Deze verplichting tot het aanbieden van een passende functie door de werkgever en de aanvaarding door de werknemer geldt drie jaar.

Indien er geen passende functie beschikbaar is, kan de werkgever in overleg met de werknemer passende werkzaamheden opdragen of met diens instemming, tijdelijk detacheren bij een andere werkgever. De arbeidsovereenkomst blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever. Evaluatiemomenten worden tevoren afgesproken.

8. Een herplaatsing is volledig in het geval de werknemer is herplaatst in een functie met een gelijke contractsof omvang. De arbeidsovereenkomst blijft wat betreft de contractomvang ongewijzigd. Er is sprake van een gedeeltelijke herplaatsing in het geval de werknemer is herplaatst in een functie met een omvang die lager is dan de voorgaande functie. De werknemer blijft dan boventallig voor het overgebleven urenaantal.

9. Indien directe toepassing van de herplaatsingsprocedure niet leidt tot een passend functieaanbod stellen werkgever en werknemer een mobiliteitsplan op. In het mobiliteitsplan worden afspraken gemaakt over om- her en bijscholing en tijdelijke invulling van de werkzaamheden zoals geschetst in dit artikel, totdat herplaatsing is gerealiseerd. Indien er structureel geen perspectief is op het vinden van een passende functie binnen de organisatie of indien de werknemer daarom verzoekt maken werkgever en werknemer in het mobiliteitsplan ook afspraken gericht op het vinden van een passende functie buiten de organisatie.

6.4 Voorrang boventalligen bij vacatures

1. Als er een formatieplaats ontstaat of vrijvalt wordt deze eerst aangeboden aan de Boventallige werknemers, alvorens er een vacature wordt opengesteld.
2. De boventallige werknemers moeten voldoen aan de functie-eisen dan wel binnen afzienbare termijn daaraan kunnen voldoen (zie definitie passende functie) waarbij de studiekosten zowel qua tijd als geld door de werkgever volledig worden vergoed.
3. Wanneer er meerdere geschikte boventallige werknemers zijn gaat wordt anciënniteit toegepast.
4. Indien deze procedure niet leidt tot het vervullen van de formatieplaats, wordt gezien of er onder de reeds herplaatste werknemers nog kandidaten zijn die te kennen hebben gegeven een bepaalde voorkeur voor een sector en/of locatie te hebben.
5. Als 1. tot en met 4. niet leidt tot het vervullen van de formatieplaats wordt deze als vacature opengesteld voor alle werknemers conform het vigerende werving- en selectiebeleid.

6.5. Procedure overeenstemming/geen overeenstemming functieaanbod

1. De werkgever maakt het functieaanbod schriftelijk aan de werknemer bekend, onder vermelding van de redenen, alsmede van de consequenties van een eventuele wijziging.
2. Bevestiging
Zo spoedig mogelijk na het nemen van het plaatsingsbesluit doch uiterlijk 5 werkdagen voor de inwerkingtreding van de functiewijziging en/of standplaatswijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de wijziging onder vermelding van de volgende aspecten:
 - Reden van de functiewijziging
 - Motivatie van de gelijkwaardigheid c.q. passendheid van de nieuwe werkzaamheden
 - Ingangsdatum
 - Salarisschaal
 - Functiebeschrijving
 - Standplaats.
3. De werknemer kan binnen 5 werkdagen schriftelijk kenbaar maken dat hij of zij tegen het functieaanbod bezwaar zal maken bij werkgever. Het definitieve bezwaar dient binnen 10 werkdagen schriftelijk aan de werkgever kenbaar te worden gemaakt.
4. De werkgever is verplicht om over het ingediende bezwaar advies in te winnen bij de bezwarencommissie. De werkgever draagt er zorg voor dat de adviesvraag en het ingediende bezwaar binnen 10 werkdagen bij de commissie is ingediend.
5. Indien de bezwarencommissie de bezwaren gegrond acht, zal de werkgever de werknemer een andere, passende functie aanbieden. met inachtneming van de uitspraak van de bezwarencommissie.
6. Weigering van een passend functieaanbod kan consequenties hebben voor de werknemer. De werknemer wordt door de werkgever schriftelijk geïnformeerd over het advies van de commissie en over de consequenties van weigering van een passend functieaanbod. De werknemer krijgt gedurende twee weken de gelegenheid om de functie alsnog te accepteren. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan is de werkgever gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen. De werkgever zal de werknemer over de consequenties van het ontslag schriftelijk informeren.

6.6. Herhaalde plaatsing

Indien na herplaatsing in een nieuwe functie binnen zes maanden blijkt dat de betrokken werknemer buiten zijn schuld niet geschikt is voor de functie, zal de werkgever een andere functie aanbieden. Deze situatie wordt niet beschouwd als weigering van een functie. De plaatsingsprocedure is van toepassing.

6.7. Aanvulling salaris passende functie (intern)

Bij interne plaatsing in een passende functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, wordt het salaris van de werknemer bepaald op het salaris in de oude functie inclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering, doch maximaal op het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal. Indien en voor zolang het salaris in de oude functie hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de werknemer het verschil, inclusief de daarbij behorende uitloopmogelijkheden bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt, waarover eveneens pensioen, vakantietoelage en eindejaarsuitkering zal worden

opgebouwd. Het salaris inclusief de eventuele toelage wordt op gebruikelijke wijze geïndexeerd.

6.8. Aanvulling salaris geschikte functie

Bij interne plaatsing in een geschikte waarvoor een lagere salarisschaal geldt, wordt het salaris van de werknemer gedurende een periode van 3 jaar vanaf de datum van plaatsing bepaald op het salaris in de oude functie inclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Indien en voor zolang het salaris in de oude functie hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de werknemer het verschil bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt, waarover eveneens vakantietoelage en eindejaarsuitkering zal worden opgebouwd.

Deze salarisgarantie wordt voor de duur van 3 jaar na datum van plaatsing in de geschikte functie overeengekomen. Na het verstrijken van de periode van salarisgarantie vindt salariëring plaats op grond van het voor de functie geldende schaal.

Na plaatsing in een geschikte, lagere functie, heeft de werkgever de inspanningsverplichting om deze herplaatste werknemer op het oude salarisniveau terug te brengen. Als na herplaatsing in een lagere functie alsnog een passende functie vrijkomt op het oude salarisniveau, biedt de werkgever deze functie aan de herplaatste werknemer aan. De herplaatste werknemer kan deze passende functie op zijn oorspronkelijk salarisniveau aanvaarden. Echter wanneer werknemer ervoor kiest de geschikte lagere functie te behouden, wordt het salarisniveau van werknemer aangepast naar het salaris van de functie die de werknemer wenst te behouden.

6.9. Aanvulling salaris elders (extern)

De werknemer die gedurende de looptijd van dit sociaal plan een functie aanvaardt bij een andere werkgever, waarvoor de werknemer een salaris ontvangt dat lager is dan hetgeen hij laatstelijk bij de werkgever ontving, ontvangt op zijn verzoek van de werkgever een aanvulling op zijn inkomen. De hoogte van de aanvulling bedraagt 100% van het bruto verschil tussen het oude salaris bij de werkgever inclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering en het lagere salaris elders inclusief vakantietoelage en eventuele overige emolumenten gedurende een periode van één jaar, naar rato van de omvang van het nieuwe dienstverband. De aanvulling wordt als eenmalig bruto bedrag uitgekeerd.

De werknemer kan tot uiterlijk acht weken na aanvang van de nieuwe dienstbetrekking een verzoek indienen voor toepassing van deze bepaling. De werknemer is verplicht de werkgever alle benodigde stukken en informatie te verschaffen over het inkomen uit hoofde van de nieuwe dienstbetrekking.

6.10. Bevordering mobiliteit

Werkgever spant zich gedurende een langere periode blijvend in om de werknemer te begeleiden van werk naar werk. De werkgever voert regie op dit traject. De werknemer heeft de keuze om gebruik te maken van:

1. Een door de Werkgever ingekocht degelijk mobiliteitstraject ter waarde van € 2500,- om de werknemer te ondersteunen en te laten begeleiden bij het van werk naar werk traject. Van werknemer wordt verlangd dat hij zich hieraan committeert en dat hij zich hier maximaal voor inspent.
Daarnaast biedt de werkgever aan de werknemer die kiest voor deze optie een aanvullend bedrag van € 2500,- excl. BTW ter beschikking om aanvullende cursussen/scholingen/coaching in te kunnen zetten. Dit gebeurt in nauw overleg tussen het mobiliteitsbureau en de boventallige met als doel maximaal resultaat op het vinden van een andere baan.

Of

Een persoonlijk budget van € 2500,- excl. BTW dat ingezet kan worden ter begeleiding van werk naar werk door een door de werknemer zelf ingeschakeld bureau. Werkgever zal de kosten van het persoonlijk traject voldoen na ontvangst van een factuur van het door werknemer ingeschakelde bureau. De factuur moet op naam van werkgever gesteld zijn.

6.11. Herplaatsing elders

Indien de werknemer elders een baan vindt wordt de arbeidsovereenkomst door de werknemer opgezegd tegen de datum van indiensttreding elders.

6.12. Maatwerkoplossing

Werkgever en werknemer zetten zich in om het van werk naar werk traject succesvol te laten zijn. Indien dit na 36 maanden niet heeft geleid tot het beoogd resultaat, wordt met elkaar getoetst of alle inspanningen door werkgever en werknemer zijn verricht om tot herplaatsing te komen, conform de afspraken in het van werk naar werk-traject. Indien nodig wordt het van werk naar werk-traject in overleg tussen werkgever en werknemer bijgesteld. Werkgever en werknemer komen, indien wordt vastgesteld dat alle inspanningen zijn verricht, tot een maatwerkoplossing, bijvoorbeeld het alsnog aanbieden en aanvaarden van een geschikte functie) of een vaststellingsovereenkomst.

Wanneer in redelijkheid en billijkheid en na het horen van de Adviescommissie Sociale Begeleiding, geen oplossing wordt gevonden, zal worden overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 7. Optie 2: Vrijwillig vertrekregeling

7.1. Zoektermijn

In de mededeling waarmee de werknemer als boventallige wordt aangewezen, wordt ook de termijn voor het herplaatsingsonderzoek (zoektermijn) vastgesteld. De termijn gaat in op het moment dat de werknemer is aangewezen als boventallige. De zoektermijn is minimaal 6 maanden. Vanaf een dienstverband van 3 jaar wordt de termijn voor het herplaatsingsonderzoek met één maand verlengd voor elke 3 jaar dat een werknemer in dienst is geweest bij werkgever. De maximale zoektermijn is 12 maanden. Hierdoor ontstaat de volgende staffel:

Lengte in dienstverband in volle jaren	Zoektermijn
0 t/m 2 jaar	6 maanden
3 t/m 5 jaar	7 maanden
6 t/m 8 jaar	8 maanden
9 t/m 11 jaar	9 maanden
12 t/m 14 jaar	10 maanden
15 t/m 17 jaar	11 maanden
18 jaar en verder	12 maanden

7.2. Verrichten van werkzaamheden tijdens zoektermijn

De werknemer wordt vanaf het moment van tekenen van de vaststellingsovereenkomst in overleg vrijgesteld van werk. Indien de werknemer dat wenst kan afgesproken worden dat de werknemer tijdelijk (andere) werkzaamheden gaat verrichten op basis van vrijwilligheid, bijvoorbeeld omdat het bijdraagt aan het vergroten van de arbeidsmarktkansen, of om afrondende werkzaamheden te verrichten. Deze maatwerkafpraak tussen werkgever en de werknemer is afhankelijk van de individuele situatie.

7.3. Arbeidsvoorwaarden

Vanaf de datum van vrijstelling van werk wordt het bruto maandsalaris van de werknemer doorbetaald en de werknemer behoudt het recht op de overige arbeidsvoorwaarden. Tot het einde van de arbeidsovereenkomst blijven de gebruikelijke procedures met betrekking tot het aanvragen van verlof en ziekmelding van kracht. Tijdens de periode van vrijstelling van werk stopt de opbouw van verlof- en PLB uren.

7.4. Vaststellingsovereenkomst en vergoeding

De werkgever zal uiterlijk binnen 1 maand na de mededeling van boventaligheid een (standaard) vaststellingsovereenkomst aan de werknemer voorleggen op basis waarvan de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen met wederzijds goedvinden zal eindigen per de datum waarop de zoektermijn eindigt. De voor werkgever geldende fictieve opzegtermijn wordt geacht reeds verdisconteerd te zijn in deze zoektermijn.

In het kader van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verstrekt de werkgever aan de werknemer een eenmalige ontslagvergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding, verhoogd met één bruto maandsalaris.

Met het ontvangen van de ontslagvergoeding uit dit sociaal plan vervalt het recht van de werknemer op enige andere (contractuele) vergoeding, hetzij uit de arbeidsovereenkomst, hetzij de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling of de wet (transitievergoeding).

Indien de werknemer tijdens de zoektermijn extern een andere baan vindt, eindigt de arbeidsovereenkomst op de dag van indiensttreding elders, maar blijven de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen voorwaarden tot beëindiging van het dienstverband (zoals de ontslagvergoeding) onverkort van kracht.

Ook wordt in dat geval de ontslagvergoeding verhoogd met een eenmalige vergoeding ter hoogte van het salaris over het resterende deel van de zoektermijn. Indien de werknemer tijdens de

zoektermijn met wederzijdse instemming wordt herplaatst binnen de organisatie van werkgever, komt de vaststellingsovereenkomst te vervallen, tenzij de werknemer wordt herplaatst in een tijdelijke functie (in dat laatste geval verschuift de einddatum).

7.5. Mobiliteitsbudget

De werknemer die daarom verzoekt kan gebruik maken van de voorziening ter bevordering van mobiliteit zoals opgenomen in artikel 6.10 van dit sociaal plan.

Hoofdstuk 8. Plaatsmakersregeling

Een medewerker die vrijwillig vertrekt en op die manier daadwerkelijk ruimte vrijmaakt voor een boventallige medewerker (een bijdrage levert aan het oplossen van de boventaligheid) kan gebruik maken van de regelingen van dit sociaal plan, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

Als het verzoek van de werknemer om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling wordt ingewilligd door de werkgever, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met ingang van de datum die werkgever en werknemer overeenkomen. Het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden door middel van een (standaard) vaststellingsovereenkomst op basis van bedrijfseconomische redenen. Daarin zal onder meer zijn neergelegd dat de werknemer aanspraak heeft op 100% van de wettelijke transitievergoeding.

De raad van bestuur besluit over het verzoek van de medewerker en verleent definitieve goedkeuring voor deelname aan de plaatsmakersregeling. Na akkoord van de raad van bestuur wordt de vaststellingsovereenkomst door beide partijen ondertekend.

Hoofdstuk 9. Wijziging standplaats

9.1. Eenmalige vergoeding

Werkgever wil een eenmalige vergoeding verstrekken aan iedere medewerker waarvan de standplaats als gevolg van de fusie wijzigt van Etten-Leur naar Rotterdam of andersom. Werkgever zal, in de 1^e maand dat de gewijzigde standplaats definitief wordt, een eenmalige vergoeding verstrekken van bruto 250 euro. Medewerker kan deze vergoeding naar eigen inzicht gebruiken.

9.2. Reiskosten bij wijziging standplaats

Indien als gevolg van een wijziging van de standplaats de afstand woon-werkverkeer toeneemt, dan vergoedt de werkgever – in aanvulling op de geldende arbeidsvoorwaardenregeling – de als gevolg van de standplaatswijziging toegenomen afstand van het woon-werkverkeer tegen netto 0,19 cent per kilometer. Deze vergoeding van de extra kilometers wordt verstrekt ongeacht of de werknemer met het openbaar vervoer dan wel met de auto reist en komt bovenop de reiskostenvergoeding waarop de werknemer aanspraak maakt op grond van de reisafstand voorafgaand aan de standplaatswijziging. De extra vergoeding van reiskosten eindigt na een periode van twee jaar na wijziging van de standplaats, ook als deze periode is gelegen na de expiratedatum van dit sociaal plan. Na die periode valt de werknemer terug op de geldende arbeidsvoorwaardenregeling.

Wanneer een (tijdelijke) gewijzigde plaats van tewerkstelling ernstige verstoringen teweeg brengt in het sociale leven van de werknemer, treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg over mogelijke maatwerkoplossingen.

9.3. Reistijd bij wijziging standplaats

Indien als gevolg van een wijziging van de standplaats de reistijd van woon-werkverkeer toeneemt, wordt de extra reistijd (met het gebruikelijke vervoer) financieel gecompenseerd tot maximaal 36 minuten enkele reis (anwb.nl, snelste route). In verband met de extra reistijd die door files kan ontstaan rekent de werkgever met maximaal 1 uur per enkele reis compensatie. De compensatie wordt naar rato van de toename van de reistijd berekend (anwb.nl, snelste route).

De volgende uitgangspunten zijn overeengekomen:

De reguliere reistijd tussen Rotterdam en Etten-Leur en vice versa is 36 minuten. De toename van de extra reistijd wordt aan de hand hiervan per werknemer berekend en vastgesteld.

De compensatie van de extra reistijd wordt in geld vergoed, tegen het bruto uurloon. De werknemer heeft hierin eenmalig en voorafgaand de wijziging van standplaats de keuze uit de volgende mogelijkheden:

- 100% in jaar 1, geen compensatie in jaar 2
- 75% in jaar 1 en 25% in jaar 2
- 50% in jaar 1 en 50% in jaar 2

De werknemer ontvangt deze financiële compensatie maandelijks achteraf bij wijze van een bruto toelage op het salaris.

9.4. Tegemoetkoming verhuiskosten bij wijziging standplaats

De werknemer voor wie de standplaats wijzigt en ervoor kiest dichterbij de nieuwe standplaats te gaan wonen, heeft onder navolgende voorwaarden recht op een tegemoetkoming verhuiskosten.

a. De wijziging leidt tot een toename van de afstand woon-werk van meer dan 50% of een toename van de reistijd van meer dan 50% ten opzichte van de huidige afstand woon-werk of huidige reistijd.

b. Bij verhuizing van de werknemer binnen de looptijd van dit sociaal plan heeft tot gevolg dat de afstand woon-werk maximaal 40 km dan wel de reistijd tussen de nieuwe woning en de nieuwe standplaats tenminste 60% vermindert ten opzichte van de afstand of reistijd tussen de huidige

woning en de nieuwe standplaats, vergoedt werkgever aan werknemer Eur 2.500 netto voor verhuiskosten.

Indien er sprake is van een dienstverband van 80% of meer van de maximale arbeidsduur zal bovengenoemd bedrag volledig worden vergoed. Bij een lager percentage dienstverband vindt de vergoeding plaats naar rato van dit percentage.

Hoofdstuk 10. Adviescommissie Sociale Begeleiding

10.1. Algemeen

De Werkgever stelt een Adviescommissie Sociale Begeleiding in. De kosten van deze Adviescommissie worden vergoed door de Werkgever. Werkgever draagt er zorg voor dat aan de leden van de adviescommissie ter beschikking worden gesteld:

- Voorgenomen besluit/reorganisatieplan;
- Stappenplan;
- Formatieplaatsenplan oud en nieuw;
- Sociaal Plan

10.2. Taak

De taak van de Adviescommissie is het uitsluitend op verzoek van Werkgever, dan wel de betrokken werknemer te adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan vastgestelde bepalingen. De Adviescommissie brengt periodiek verslag uit over de verrichte werkzaamheden aan Werkgever en geanonimiseerd aan de betrokken ondernemingsraad en de Vakbonden.

10.3. Verplichte adviesvraag

De werkgever is verplicht advies te vragen aan de Adviescommissie wanneer hij:

- Een ontslaanvraag voor een werknemer in te dienen op wie het Sociaal Plan van toepassing is verklaard;
- Een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging in het kader van het Sociaal Plan bij gebrek aan overeenstemming met een werknemer;
- Een werknemer te verplichten tot om- en bijscholing in verband met een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
- Voornemens is een beroep van een werknemer op de hardheidsclausule niet te honoreren. Bij de adviesvraag worden alle relevante stukken bijgevoegd.

10.4. Samenstelling commissie

De Adviescommissie bestaat uit 3 externe, onafhankelijke leden. Eén lid wordt voorgedragen door de vakbonden, één lid door Werkgever en gezamenlijk kiezen zij een onafhankelijk voorzitter. De adviescommissie wordt bijgestaan door een secretaris. Het secretariaat wordt gevoerd door Werkgever.

10.5. Bevoegdheden

De Adviescommissie heeft het recht:

- Tot het horen van betrokken werknemers en de direct leidinggevende;
- Tot het horen of raadplegen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de betrokken Werkgever, voor zover deze daar vooraf mee heeft ingestemd.

10.6. Uitbrengen advies

De Adviescommissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 3 weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met 3 weken worden verlengd. De adviezen van de Adviescommissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de Werkgever en betrokken werknemer.

10.7. Afwijken advies

Van het advies van de Adviescommissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de Werkgever of de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan schriftelijke mededeling aan de Adviescommissie en aan de werknemer, dan wel Werkgever.

10.8. Geheimhouding

De Adviescommissie Sociale Begeleiding zal de aan haar verstrekte persoonlijke gegevens strikt vertrouwelijk behandelen.

10.9. Belangenbehartiging werknemer

De werknemer heeft het recht zich tijdens de procedure bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding – op eigen kosten – door een derde te laten bijstaan.

Hoofdstuk 11. Zwaar weer clause

Indien er zich, naar het oordeel van een der partijen, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor van de werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan het sociaal plan te houden, treden partijen bij dit sociaal plan in overleg teneinde te komen tot een addendum op dit bestaande sociaal plan.

Dit is ook het geval als er sprake is van wijzigingen in wet- en regelgeving die leiden tot gevolgen die partijen niet hebben bedoeld en niet hebben kunnen overzien.

Hoofdstuk 12. Begrippen en definities

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever:** Stichting Star-SHL en Stichting Star-SHL Praktijkondersteuning, gevestigd te Etten-Leur,
- b. **Opgeheven functie:** een functie die niet terugkomt in de nieuwe organisatie en die niet uitwisselbaar is met andere functies in de nieuwe organisatie;
- c. **Boventallig:** boventallig is de werknemer van wie de functie vervallen is.
- d. **Uitwisselbare functies:** uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling. Het zijn functies die met elkaar vergelijkbaar naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie. Ook zijn zij onderling naar niveau en beloning gelijkwaardig;
- e. **Afspiegelingsbeginsel:** de selectiemethode zoals genoemd in artikel 11 en verder van de Ontslagregeling. Afspiegeling is bedoeld om de leeftijdsopbouw vóór en ná de reorganisatie zoveel mogelijk gelijk te houden. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen die categorie. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar, en van 55 jaar en ouder. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard;
- f. **Passende functie:** een functie die, in het kader van herplaatsing, wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, functieniveau en beloning in redelijkheid aansluit bij de capaciteiten, persoonlijke omstandigheden, (binnen afzienbare tijd af te ronden) opleiding en ervaring van de werknemer. Er is hierbinnen sprake van een passende functie indien de werknemer binnen 6 maanden aan de betreffende functie-eisen kan voldoen. Voor wat betreft salarisschaal geldt dat een functie passend is als de – op grond van functiewaardering toegekende – salarisschaal maximaal één schaal lager dan wel één schaal hoger is dan de functie die de werknemer vervult op het moment van aankondiging van boventalligheid. Ook een baan waarvoor tot maximaal 1,5 uur per enkele reis met passend vervoer moet worden gereisd kan een passende functie zijn. Indien in de oude functie reeds langer dan 1,5 uur per enkele reis gold, dan wordt uitgegaan van die langere reistijd voor het bepalen of de functie passend is. Voor de berekening van de reistijd wordt uitgegaan van de gebruikelijke wijze van reizen, gemeten met behulp van www.9292.nl danwel de ANWB-routeplanner (snelste route);
- g. **Geschikte functie:** een functie die niet kan worden aangemerkt als passende functie maar die de werkgever bereid is aan te bieden en de werknemer bereid is te accepteren.
- h. **Nieuwe functie:** een functie die qua functie-inhoud en taakstelling in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam en die inhoudelijk wezenlijk anders is dan functies in het oude formatieplaatsenplan. Een nieuwe functie kan passend zijn.
- i. **Reorganisatie:** een verandering in de organisatie met rechtspositionele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor een of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens het bestuur;
- j. **Formatieplaats/fte:** de formatieplaats/fte (fulltime equivalent) is een eenheid om het aantal arbeidsuren van een functie uit te drukken. Eén formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband (1 fte = 36 uur);
- k. **Formatieplaatsenplan:** een overzicht van functies en formatieplaatsen in de oude en nieuwe organisatie met een omschrijving van eisen, omvang, inhoud en niveau van alle functies evenals vastleggen uitwisselbaarheid;
- l. **Wijziging van functie:** een functie is een afgerond geheel van taken. Als in het takenpakket zodanige wijzigingen worden aangebracht dat de functie goeddeels een andere inhoud krijgt, waarvan de inhoud/het niveau zodanig wijzigt dat sprake is van een niet-uitwisselbare functie.
- m. **Peildatum:** dit is de vastgestelde ingangsdatum van de specifieke organisatieverandering, zijnde de datum waarop de Raad van Bestuur, nadat de ondernemingsraad conform de WOR advies heeft uitgebracht, besluit dat de reorganisatie ingaat. Deze datum kan afwijken van de datum waarop de reorganisatie wordt geëffectueerd;
- n. **Outplacement:** externe of interne begeleiding van één of meer boventallige medewerkers bij solliciteren of bij het zoekproces naar een nieuwe functie of baan buiten de organisatie met het doel de zoekactiviteiten te stimuleren en de effectiviteit van de sollicitatieactiviteiten te vergroten.
- o. **Plaatsmaker:** Een medewerker die op eigen initiatief vertrekt bij en op die manier ruimte vrijmaakt voor een boventallige medewerker, doordat – als rechtstreeks gevolg van het vertrek van de plaatsmaker, plaatsing van een boventallig verklaarde werknemer wordt gerealiseerd.
- p. **Functievolger:** de werknemer wiens functie (nagenoeg) ongewijzigd in de nieuwe organisatie terugkeert.
- q. **Bedrijfsvestiging:** Stichting Star-SHL en Stichting Star-SHL Praktijkondersteuning gevestigd te Etten-Leur.
- r. **Implementatieplan/reorganisatieplan:** het implementatieplan zoals dat door werkgever is opgesteld en ter advisering aan de Ondernemingsraad is voorgelegd (conform de WOR).

Ondertekening

Datum: 1 april 2017

Werkgever

Stichting Star-SHL en Stichting Star-SHL Praktijkondersteuning
Do heer drs J. Bos, Raad van Bestuur

Stichting Star-SHL en Stichting Star-SHL Praktijkondersteuning
Mevrouw drs. A van der Put, Raad van Bestuur

De vakbonden

FNV

vertegenwoordigd door mevrouw L. Hoogendoorn, gevestigd te Utrecht

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief

vertegenwoordigd door de heer M. Dons, gevestigd te Utrecht

FBZ

vertegenwoordigd door de mevrouw J. Klerks, gevestigd te Utrecht

NU*91

vertegenwoordigd door de heer M. Froklage, gevestigd te Utrecht