

**Onderhandelaarsakkoord**

**Sociaal Plan LUMC in Transitie dd.**

**19 december 2022**

Partijen in het Lokaal Overleg LUMC hebben een onderhandelaarsakkoord gesloten met betrekking tot het aanvullende Sociaal Plan (art. 1.8 CAO UMC) met betrekking tot het LUMC in Transitie proces.

## **Sociaal Plan LUMC in Transitie**

Overwegende dat :

- Het LUMC zich geplaatst ziet voor een grote ombuigingsoperatie;
- Dat deze ombuiging niet anders gerealiseerd kan worden door reductie van personeel;
- Dat het natuurlijk verloop en de ingestelde selectieve vacaturestop naar verwachting onvoldoende soelaas zullen bieden, waardoor er reorganisaties nodig zullen zijn om de beoogde taakstelling te bereiken;
- Dat het streven van het LUMC, naast hetgeen al in het SBK is geregeld, gericht is op het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen; een gedwongen ontslag is alleen mogelijk als alle andere mogelijke oplossingen zijn verkend en niet mogelijk blijken te zijn. Daarbij behoort de inzet van de instrumenten uit het SBK en dit Sociaal Plan, zoals onder andere omscholing, maatwerkafspraken of een detachering bij een andere zorgaanbieder.
- Dat de inzet van een regeling ter bevordering van de vrijwillige mobiliteit voorafgaand aan het inzetten van reorganisatieprocessen wenselijk is;
- De inzet van het instrument doelgericht dient te zijn, zowel qua kosten, tijdsverloop als functies;
- Dat gelet op het bepaalde in art 1.8 van de CAO 7uMC een aanvullend Sociaal Plan moet worden vastgesteld.

Dit Sociaal Plan bestaat uit 2 delen; Deel 1 bevat uitbreidingen ten opzichte van het huidige SBK en deel 2 de voor dit doel tijdelijke uitbreidende wijzigingen van het geldende SBK.

### **Deel 1 : Tijdelijk Uitbreidingen op SBK**

Deze regelingen gelden voorafgaand aan het moment dat een medewerker boventallig wordt verklaard.

#### **A. Vrijwillig VWNW traject**

De Raad van Bestuur kan organisatieonderdelen (of delen daarvan) dan wel functiegroepen aanwijzen waar, in verband met te verwachten toekomstige ontwikkelingen, medewerkers zich via hun leidinggevende bij het loopbaancentrum vrijwillig kunnen aanmelden als VWNW kandidaat. In het belang van het voorkomen van gedwongen ontslagen bij een toekomstige reorganisatie is het van belang om zo vroeg mogelijk te beginnen met pogingen om, daar waar sprake is van een te verwachten boventalligheid, op vrijwillige basis faciliteiten aan te bieden voor het gaan zoeken naar ander werk. Er is dan sprake van preventieve mobiliteit.

De Raad van Bestuur zal aan de OR advies vragen over de in eerste zin bedoelde aanwijzing. Het advies van de OR heeft geen gevolgen voor de uiteindelijke advisering over de reorganisatie. Voor vrijwillige VWNW kandidaten komen de volgende faciliteiten beschikbaar:

1. Begeleiding door het Loopbaancentrum op basis van een vrijwillig VWNW contract waarin de afspraken worden vastgelegd.

2. Een ontwikkelassessment waarbij specifieke competenties en verbetermogelijkheden worden onderzocht, ter onderbouwing van een persoonlijk ontwikkelplan (POP).
3. Voor scholing krijgt men op basis van een advies van het Loopbaancentrum daarover een door de directeur HRM vast te stellen eigen budget van maximaal € 5.000, tenzij op basis van het advies van het loopbaancentrum anders wordt besloten, ten behoeve van scholing of andere activiteiten die aantoonbaar bijdragen aan een vergroting van de kans op ander intern of extern werk. Verhoging van het budget is in individuele gevallen op basis van een scholingsplan mogelijk. Tijdens een scholingstraject kan het zoeken naar een andere functie tijdelijk worden opgeschort.
4. Vrijwillige VWNW kandidaten kunnen gebruikt maken van de volgende faciliteiten uit het SBK LUMC:
  - Korte opzegtermijn (zie artikel 6.13 SBK)
  - Sollicitatieverlof
  - Detachering (zie artikel 6.7 SBK)
  - Vrijstelling terugbetalingsverplichtingen verhuiskosten/studiekosten (zie artikel 6.14 SBK)
5. Een vrijwillige VWNW kandidaat die intern solliciteert op een voor hem passende functie wordt in ieder geval voor een gesprek uitgenodigd.
6. De duur van een vrijwillig VWNW traject bedraagt maximaal een jaar. Als een scholingstraject langer duurt of langer door loopt, wordt deze periode voor de duur van het scholingstraject verlengd. Ook om andere redenen kan de periode worden verlengd.
7. Als het traject niet leidt tot een andere functie heeft dat geen rechtspositionele gevolgen.

Het vrijwillig VWNW traject eindigt:

1. Wanneer de betrokken kandidaat een andere functie heeft aanvaard.
2. Als de kandidaat onder het bereik van een reorganisatie valt.
3. Als de kandidaat dat wenst.
4. Als de betrokken organisatie-eenheid of functiegroep niet langer als gebied zijn aangewezen waarop de vrijwillige VWNW regeling van toepassing is.

## **B. Vrijwillige Afvloeiingsregeling**

### **Artikel 1**

1. Voor de periode van de inwerkingstredingsdatum tot 1-1-2025 wordt voor nader aan te wijzen functiegroepen en/of organisatieonderdelen in aanvulling op het SBK de navolgende vrijwillige afvloeiingsregeling ingesteld (de periode kan ook per beroepsgroep en/of organisatieonderdeel verschillend zijn, dat wordt via inwerkingstredingsovereenkomsten geregeld).
2. Bij gebruikmaking van deze regeling kan de medewerker verder geen beroep doen op de maatregelen uit het SBK of dit aanvullende Sociaal Plan.

### **Artikel 2**

1. Een medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd die belast is met een van de functies van die in nader overleg met de Ondernemingsraad aangewezen en die een

ontslag op eigen verzoek indient dat daadwerkelijk wordt uitgevoerd en dat ingaat voor 1 januari 2026 , of zoveel eerder als de doelstelling van LUMC in Transitie is bereikt, heeft, met inachtneming van het onderstaande, aanspraak op een bruto vertrekpremie.

2. Voor het uitvoeren van deze regeling kunnen er premies worden verstrekt tot het moment dat het streefgetal en/of budget dat per functiegroep nader wordt vastgesteld is bereikt.
3. Het budget wordt per functiegroep vastgesteld. Als het streefgetal wordt bereikt en is het beschikbare budget nog niet gebruikt dan wordt dit evenredig aan de streefgetallen over de andere functiegroepen verdeeld.

### **Artikel 3 Procedure**

1. Degenen die van deze regeling gebruik willen maken, kunnen zich hiervoor voor een nader te bepalen datum aanmelden via hun leidinggevende onder vermelding van hun functie en organisatieonderdeel. (Dit kan ook van groep tot groep een andere datum zijn)
2. Indien er meer aanmeldingen zijn dan het budget toelaat dan wel het streefgetal wordt overschreden, wordt de regeling al dan niet aan medewerkers toegekend aan de hand van het afspiegelingsbeginsel.
3. Iedere aangemelde krijgt bericht over zijn deelname en de te verwachten premie. Daarna wordt van betrokkene om een definitieve ontslagname gevraagd.
4. Indien er na deze procedure nog budget beschikbaar is, kan er een nieuwe aanmeldingstermijn bekend worden gemaakt en wordt de procedure herhaald.

### **Artikel 4 Berekening premie**

De hoogte van de premie is :

- Gelijk aan een half maandsalaris (dat wil zeggen laatste ontvangen schaalbedrag verhoogd met een eventuele garantietoelage) per jaar dat de werknemer laatstelijk ononderbroken bij het LUMC in dienst is geweest. (Definitie maandsalaris is: salaris plus vaste niet variabele toelagen).
- Het minimumbedrag is twee maandsalarissen.
- Peildatum is het moment waarop de aanvraag voor deelname wordt goedgekeurd.

### **Artikel 5 Beperkingen**

1. De premie kent een maximum van 11 maanden. De premie kan niet meer bedragen dan het totaal aan beloning dat men tot aan de AOW datum zou hebben ontvangen.
2. Er bestaat geen aanspraak op de premie boven het minimum als men op het moment dat men met ontslag gaat al concreet uitzicht heeft op een andere betaald dienstverband of werkzaamheid als zelfstandige.
3. Indien men binnen een jaar na vertrek in het LUMC een betaalde betrekking aanvaard, moet men de helft van de netto de premie terug betalen. (Dit geldt niet voor het minimum van twee maanden uit art. 4.)

### **C. Bevordering interne mobiliteit**

1. In het geval een medewerker, nadat voor zijn afdeling een concept reorganisatieplan bekend is gemaakt waarin voor zijn functie een krimpvoornemen staat, middels een interne

sollicitatie en andere functie vindt, wordt dit beschouwd als een interne herplaatsing, waardoor de schaalgarantieregeling etc. van overeenkomstige toepassing zijn. De functie waarnaar men overgaat dient dan een passende functie in de zin van het SBK te zijn.

2. Indien er op een afdeling meerdere van deze medewerkers zijn, geldt de regeling tot zover de beoogde krimp is behaald, waarbij de overgang die de minste kosten met zich brengt voor gaat.

#### **D. Omscholing**

1. In het geval een medewerker -nadat voor zijn afdeling een concept reorganisatieplan bekend is gemaakt waarin voor zijn functie een krimpvoornemen staat - zich eventueel wil laten omscholen naar een beroep waarin schaarste bestaat, bestaat de mogelijkheid daarover een maatwerkafpraak met de medewerker te maken.
2. In deze maatwerkafpraak worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
  - a. Het salaris tijdens en eventueel na de omscholing;
  - b. De duur van de omscholing en de werkzaamheden tijdens de omscholing;
  - c. De gevolgen die aan een succesvolle en niet succesvolle omscholing worden verbonden.

### **Deel 2 Tijdelijke uitbreidingen van enkele bepalingen uit het SBK voor de duur van dit Sociaal Plan**

- A. In afwijking van het bepaalde in art. 6.4, vierde bullit geldt een vast budget van € 5.000 euro. Verhoging van het budget is in individuele gevallen op basis van een scholingsplan mogelijk.
- B. In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 7 van het SBK waarbij bij een ontslag de wettelijke Transitievergoeding wordt betaald, geldt een afwijkende ontslagvergoeding. De overige voorschriften uit hoofdstuk 7 blijven onverkort geldig.

In plaats van de Transitievergoeding wordt een ontslagvergoeding toegekend op basis van onderstaande formule en bepalingen:

1.  $A \times B \times C$ , waarbij:

A staat voor het aantal gewogen dienstjaren:

1. Voor de eerste 10 dienstjaren telt een volledige periode van een jaar voor een derde deel mee en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.
2. Vanaf 10 dienstjaren telt een volledige periode van een jaar voor de helft mee en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.
3. Voor werknemers die op het moment van uitdiensttreding 50 jaar of ouder zijn, en 10 jaar of langer in dienst zijn, telt elke periode van een volledig jaar na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar voor een hele maand mee en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

B staat voor het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overige vaste loonbestanddelen (gemiddelde ORT per maand).

C staat voor de correctiefactor;  $C=1,7$

Bij de toepassing van deze formule worden verder de volgende regels gehanteerd.

1. Men kan geen hogere vergoeding krijgen dan wat men tot aan de AOW datum aan beloning zou hebben ontvangen. De ontslagdatum is daarbij de peildatum.
2. Als minimumvergoeding geldt een bedrag van twee maandsalarissen met als bodembedrag € 7.180 euro bruto. Dit bedrag wordt aangepast aan de algemene salarisverhoging. Bij een gedifferentieerde salarisverhoging wordt de algemene salarisverhoging voor de functie van de betrokken medewerker gehanteerd.
3. Als maximum voor de beëindigingsvergoeding geldt het voor het LUMC op de datum van het ontslag geldende WNT maximum (2023: € 223.000 euro bruto).
4. Indien men binnen een jaar na vertrek in het LUMC een betaalde betrekking aanvaard, moet men de helft van de netto de premie terug betalen. (Dit geldt niet voor het minimum van twee maanden uit lid 2)

C. Een vergoeding bovenop de ontslagvergoeding voor:

1. Outplacement van minimaal € 5.000,-  
De kosten gemoeid met outplacement kunnen door de betrokken organisatie bij het LUMC in rekening worden gebracht. In het geval de kosten meer bedragen dan het minimumbedrag worden alleen vergoed na toestemming van het LUMC. Het LUMC zal die toestemming verlenen.
2. Juridische kosten maximaal € 910 (inclusief BTW)  
De betrokkene kan eenmalig een beroep op deze bepaling kan doen als er ten aanzien van de betrokken medewerker een beslissing is genomen of het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt dan wel ten behoeve van bijstand bij besprekingen over het sluiten van een VSO. De kosten gemoeid met outplacement kunnen door de betrokken organisatie bij het LUMC in rekening worden gebracht.
3. Kosten Financieel advies maximaal € 910 (inclusief BTW)  
Betrokkene kan eenmalig een beroep op deze bepaling kan doen als er ten aanzien van de betrokken medewerker een beslissing is genomen of het voornemen daartoe kenbaar is gemaakt dan wel ten behoeve van bijstand bij besprekingen over het sluiten van een VSO. De kosten gemoeid met outplacement kunnen door de betrokken organisatie bij het LUMC in rekening worden gebracht.

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2023 en geldt tot 1 januari 2025.

Een verlenging behoort, na overeenstemming met het Lokaal Overleg, tot de mogelijkheden.

Dit Onderhandelaarsakkoord is op 20 december 2022 door de partijen in het Lokaal Overleg LUMC vastgesteld.

Namens werkgever/het LUMC:  
prof. dr. D.H. Biesma  
voorzitter Raad van Bestuur

Namens de werknemersorganisaties:

J. den Ouden  
FNV Zorg en Welzijn

J.Klerks  
FBZ

J.W. Lefebre  
LAD

J. de Bruin  
CNV – Zorg en Welzijn

~~A. Van Leijenhorst~~  
NU'91