



Doorlopend Sociaal Plan van:

- Stichting Christelijke Zonnehuisgroep IJssel-Vecht
- Stichting Driezorg, Wonen, Welzijn en Zorg
- Bestuursstichting Zonnehuisgroep IJssel-Vecht/Driezorg (werktitel) i.o.

Juli 2022



**cgmv** vakorganisatie



## Inhoudsopgave

### Inhoud

<b>1</b>	Preambule .....	4
<b>2</b>	Algemene bepalingen .....	6
2.1	Uitgangspunten .....	6
2.2	Looptijd .....	6
2.3	Werkings sfeer .....	6
2.4	Gewijzigde omstandigheden .....	6
2.5	Hardheidsclausule .....	6
2.6	Overleg met werknemersorganisaties .....	7
2.7	Beschikbaarstelling .....	7
2.8	Gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer .....	7
2.9	Overige bepalingen .....	7
2.10	Verantwoordelijkheid uitvoering van het sociaal plan .....	7
2.11	Slotbepaling .....	7
<b>3</b>	Begripsbepalingen .....	9
<b>4</b>	Plaatsingsprocedure .....	13
4.1	Algemeen .....	13
4.2	Uitgangspunten bij plaatsing .....	13
<b>5</b>	Herplaatsingsproces .....	13
5.1	Belangstellingsgesprek .....	13
5.2	Uitgangspunten bij herplaatsing .....	14
5.3	Herplaatsing voor meer of minder uren .....	14
5.4	Procesbeschrijving aanvaarding passende functie .....	15
5.5	Vervallen van passende functie door omstandigheden .....	16
5.6	Mobiliteitstraject .....	16
5.7	Persoonlijk mobiliteitsplan .....	17
5.8	Arbeidsongeschiktheid .....	17
<b>6</b>	Arbeidsvoorwaardelijke afspraken bij herplaatsing .....	19
6.1	Behoud en vastlegging van verworven rechten .....	19
6.2	Arbeidsvoorwaarden passende functie .....	19
6.3	Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde passende functie .....	19
6.4	Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde passende functie ..	19
6.5	Studiefaciliteiten .....	19
6.6	Reiskosten woon-werkverkeer .....	20
6.7	Reistijdvergoeding .....	20
6.8	Wettelijke beroepsregistraties .....	20
6.9	Verhuiskosten .....	20
6.10	Overgang naar een andere CAO .....	21
<b>7</b>	Mobiliteitsbevorderende maatregelen .....	22
7.1	Opzegtermijn .....	22

7.2	Sollicitatie .....	22
7.3	Terugkeergarantie.....	22
7.4	Detachering .....	22
7.5	Vervallen terugbetalingsverplichtingen.....	22
7.6	Vervallen concurrentiebeding.....	22
7.7	Jubilea.....	22
7.8	Voorstellen door de werknemer .....	22
7.9	Onregelmatigheidstoeslag .....	23
7.10	Om-, her- of bijscholing .....	23
7.11	Vrijwillige vertrekstimuleringsregeling .....	23
7.12	Plaatsmakersregeling (Remplaçanten regeling) .....	24
<b>8</b>	<b>Reglement bezwarencommissie .....</b>	<b>25</b>
8.1	Instelling en taak commissie .....	25
8.2	Samenstelling.....	25
8.3	Reglement .....	25
8.4	Bevoegdheden.....	25
8.5	Belangenbehartiging werknemer .....	25
8.6	Uitbrengen advies .....	25
8.7	Besluit werkgever .....	25
8.8	Afwijken advies.....	26
8.9	Staking behandeling door bezwarencommissie.....	26
8.10	Geheimhouding .....	26
8.11	Rechtsgang .....	26
<b>9</b>	<b>Slotbepalingen .....</b>	<b>27</b>

# 1 Preambule

De ondergetekenden:

## Werkgever

- Stichting Christelijke Zonnehuisgroep IJssel-Vecht, statutair gevestigd te Zwolle, ingeschreven in het Handelsregister van de KvK onder nummer 05083801, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M.G.J. van Alderwegen, Bestuurder
- Stichting Driezorg, Wonen, Welzijn en Zorg, statutair gevestigd te Zwolle, ingeschreven in het Handelsregister van de KvK onder nummer 05081871, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer F.J. Kodden, Bestuurder
- Bestuursstichting Zonnehuisgroep IJssel-Vecht/Driezorg (werktitel) i.o.

## Werknemersorganisaties

- FNV
- CNV Zorg & Welzijn
- CGMV
- FBZ
- Nu '91

Onderkennen dat organisatiewijzigingen met consequenties voor medewerkers zich voordoen binnen Zonnehuisgroep IJssel-Vecht, Driezorg en Zonnehuisgroep IJssel-Vecht/Driezorg (werktitel) i.o..

Deze veranderingen kunnen zich zowel voordien op organisatie- als op lokaal niveau. Om medewerkers zekerheid en helderheid te geven over hun rechtspositie, de bestaande rechtspositie zoveel mogelijk te handhaven en, indien dit niet mogelijk is, de nadelige gevolgen te beperken, hebben zij het voorliggende Sociaal Plan opgesteld. Het Doorlopend Sociaal Plan is van toepassing bij organisatiewijzigingen.

Het Doorlopend Sociaal Plan treedt in werking op 1 augustus 2022 en kent een looptijd tot 1 januari 2025.

Aldus overeengekomen te Zwolle, juli 2022

### **De werkgevers**

Stichting Christelijke Zorghuisgroep IJssel-Vecht  
Dhr. M.G.J. van Alderwegen  
Bestuurder

Stichting Driezorg, Wonen, Welzijn en Zorg  
Dhr. F.J. Kodden  
Bestuurder

Bestuursstichting i.o.  
Dhr. M.G.J. van Alderwegen en dhr. F.J. Kodden  
Bestuurders

### **De werknemersorganisaties**

FNV  
Mw. E. Neerhof  
Bestuurder care

CNV Zorg & Welzijn  
Dhr. F. Doedens  
Adviseur Connectief

FBZ  
Dhr. R. Barendse  
Onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

Nu'91  
Mw. S. Beer  
Belangenbehartiger

CGMV  
Dhr. N. Rook  
Directeur

## 2 Algemene bepalingen

### 2.1 Uitgangspunten

In de begeleiding bij organisatiewijzigingen zal het verkrijgen van ander werk door werknemers centraal staan. Gedwongen ontslagen zijn niet aan de orde. Dit betekent dat alle inspanningen erop gericht zijn dat werknemers worden geplaatst in een functie die aansluit bij hun capaciteiten, ervaringen en kwaliteiten, dan wel dat werknemers toegerust en in staat zijn om een andere functie binnen of buiten de organisatie te verwerven.

Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid en billijkheid mee te werken aan de uitvoering van het sociaal plan.

Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers met een verminderde kans op de arbeidsmarkt. Werknemers met de door UWV of gemeente verleende status van Arbeidsgehandicapte zullen in geval van boventaligheid altijd herplaatst worden op voor hen passende/aangepaste werkzaamheden.

### 2.2 Looptijd

Dit sociaal plan treedt in werking op 1 augustus 2022 en kent een looptijd tot 1 januari 2025.

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

Eventuele betere individuele aanspraken die een werknemer heeft gekregen op grond van een eerder sociaal plan zullen door dit sociaal plan niet worden aangetast.

Individuele aanspraken die een werknemer heeft gekregen op grond van dit sociaal plan blijven ook na afloop van de looptijd gelden.

Indien het sociaal plan niet drie maanden voor expiratie door één van de partijen wordt opgezegd, dan wordt het sociaal plan telkens met 12 maanden verlengd.

### 2.3 Werkings sfeer

Het sociaal plan geldt bij een organisatiewijziging met sociale- en/of rechtspositionele gevolgen voor één of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens de Raad van Bestuur.

Indien de werkgever het voornemen heeft om over te gaan tot fusie, samenwerking, overgang van onderneming en/of (gedeeltelijke) sluiting zullen partijen als aanvulling op dit sociaal plan nadere afspraken maken over de rechtspositie van de betrokken werknemers.

Indien de werkgever voornemens is op een of meer werknemers een andere CAO van toepassing te verklaren dan wel voor een bedrijfsonderdeel of rechtspersoon een andere CAO van toepassing te verklaren dan zullen partijen bij dit sociaal plan in overleg treden om afspraken te maken over de rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers. De werkgever neemt hiertoe het initiatief.

### 2.4 Gewijzigde omstandigheden

Indien de werkgever tijdens de looptijd van dit sociaal plan in een onvoorziene situatie terechtkomt, waardoor ongewijzigde uitvoering van het sociaal plan redelijkerwijs niet kan worden verwacht, treden partijen met elkaar in overleg.

### 2.5 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer, zal de werkgever in een voor werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken.

Indien tussen werknemer en werkgever verschil van mening bestaat over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht voorgelegd aan de bezwarencommissie sociale begeleiding.

## **2.6 Overleg met werknemersorganisaties**

De werkgever zal gedurende de looptijd van dit sociaal plan, ten minste een keer per jaar, op initiatief van de werkgever, overleg voeren met de werknemersorganisaties over de algemene stand van zaken. Beide partijen kunnen onderwerpen voor het overleg agenderen.

Bij dit overleg worden de leden van de ondernemingsraad uitgenodigd als toehoorder.

## **2.7 Beschikbaarstelling**

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

## **2.8 Gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer**

Bij het zoeken naar in- en externe alternatieven geldt voor werknemer en werkgever een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanningsverplichting om te komen tot een succesvolle (her)plaatsing dan wel bemiddeling van werk naar werk.

De werkgever en de (boventallige) werknemer bespreken regelmatig de voortgang en mogelijkheden in het kader van mobiliteit en leggen de gemaakte afspraken vast in het persoonlijk mobiliteitsplan.

## **2.9 Overige bepalingen**

### *Redelijkheid en billijkheid*

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

### *Advies- en instemmingsrecht medezeggenschapsorgaan*

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

### *Verplichtingen uit de CAO VVT en de wet*

De bepalingen uit dit sociaal plan laten onverlet te verplichtingen en uitvoeringsregelingen op basis van de CAO VVT en de wet.

## **2.10 Verantwoordelijkheid uitvoering van het sociaal plan**

De kosten van de uitvoering van dit sociaal plan zijn voor rekening van de werkgever en kunnen niet op enigerlei wijze voor rekening van de werknemer worden gebracht.

Door de Raad van Bestuur wordt voorafgaand aan de uitvoering van dit sociaal plan de centrale regie toegewezen aan een in te stellen mobiliteitsbureau/ centrale HR-functionaris.

De werkgever is er verantwoordelijk voor dat het sociaal plan gecommuniceerd wordt en door het management wordt toegepast.

## **2.11 Slotbepaling**

Partijen zullen, indien één daartoe de wens te kennen geeft, overleg plegen over de voortgang en eventuele bijstelling van het sociaal plan op grond van nieuwe inzichten en regelgeving.

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

In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal de werkgever in overleg treden met partijen bij het sociaal plan ten einde aanvullende afspraken te maken.

Wijziging van (de bepalingen in) dit sociaal plan is alleen mogelijk indien partijen hierover overeenstemming hebben bereikt.



### 3 Begripsbepalingen

#### **Afspiegelingsbeginsel**

Het beginsel, zoals bedoeld in artikel 11 van de Ontslagregeling, van het toepassen van het anciënniteitsprincipe per leeftijdsgroep zodanig dat het bepalen van boventalligheid evenredig over de leeftijdsgroepen plaatsvindt.

Het personeelsbestand wordt hierbij ingedeeld in de volgende leeftijdsgroepen:

- 15 tot en met 24 jaar
- 25 tot en met 34 jaar
- 35 tot en met 44 jaar
- 45 tot en met 54 jaar en
- 55 jaar en ouder

Binnen deze leeftijdsgroepen wordt boventalligheid bepaald op basis van anciënniteit waarbij de leeftijdsopbouw vóór en ná de boventalligheidsbepaling verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft.

De verdeling van de te plaatsen werknemers over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt worden als eerste boventallig verklaard.

Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard.

#### **Anciënniteit**

Het principe waarbij werknemers op grond van het aantal dienstjaren aanspraak maken op (her)plaatsing. De werknemer met de meeste dienstjaren, uitgedrukt in hele maanden, wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstjaren gaat bij plaatsing de oudere werknemer voor op de jongere werknemer.

Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, worden pas geplaatst als er geen andere boventallige werknemers kunnen worden geplaatst.

#### **Arbeidsongeschikte werknemer**

De werknemer die op datum van bepaling van boventalligheid arbeidsongeschikt is en waarbij de bedrijfsarts verklaart dat de werknemer naar verwachting niet binnen 2 maanden zal herstellen.

#### **Bedrijfsvestiging**

De locatie of vestiging die wordt aangemerkt als een zelfstandige bedrijfsvestiging, conform artikel 14 van de Ontslagregeling. De betreffende locatie of vestiging fungeert als een in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, met een zelfstandig aanbod van diensten, eigen financieringen, een locatiemanager, eigen budgetverantwoordelijkheid, eigen personeelsbeleid, etc.

#### **Boventalligheid**

Van boventalligheid is sprake op de datum dat een arbeidsplaats naar het besluit van de werkgever geheel of gedeeltelijk is vervallen.

#### **Boventallige werknemer**

De werknemer wiens arbeidsplaats is komen te vervallen door het vervallen van de functie of door het vervallen van formatie.

#### **CAO**

De collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers in de VVT.

#### **Detachering**

De omstandigheid dat een werknemer tijdelijk bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. Detachering is alleen mogelijk met instemming van de werknemer.

De duur van de detachering dient vooraf vast te staan en de detacheringsovereenkomst kan geen afbreuk doen aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgelegd in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

### **Diensttijd**

De tijd die de werknemer op basis van een overeenkomst van opdracht en/of arbeidsovereenkomst voor de werkgever en of de rechtsvoorgangers heeft gewerkt. Indien de diensttijd is onderbroken telt de diensttijd voor de onderbreking mee mits die onderbreking niet meer dan zes maanden heeft geduurd. Voor onderbrekingen die voor 2015 plaatsvonden geldt een periode van 3 maanden als maximum.

### **Dezelfde functie**

Een functie waarbij de functie-inhoud en de functie-eisen niet afwijken in vergelijking met de functie die de werknemer vervulde voor de organisatiewijziging.

### **Formatieplaatsenplan**

Het formatieplaatsenplan is een exact overzicht van functies met bijbehorend aantal formatieplaatsen in fte in de oude en de nieuwe situatie (was/wordt), inclusief een omschrijving van de functie-inhoud en het bijbehorende salarisniveau conform het vigerende functiewaarderingssysteem.

### **Fte (fulltime equivalent)**

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

### **Functie**

Een samenhangend geheel van door een werknemer in opdracht te verrichten taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals vastgelegd in een vastgestelde functiebeschrijving die voldoet aan de kwaliteitseisen zoals gesteld in de van toepassing zijnde CAO.

### **Geschikte functie**

Iedere functie die buiten het domein van de passende functie valt en die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van werknemer en werkgever kan worden uitgeoefend en die werknemer bereid is te accepteren.

### **Herplaatsingsverklaring**

De brief van de werkgever waarbij de werknemer die na afspiegeling niet geplaatst kan worden in een (dezelfde /uitwisselbare) functie, boventallig wordt verklaard en als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt.

De datum van boventalligheid is 14 dagen na de dagtekening van onderhavige brief.

In deze brief staat tevens de datum en tijdstip vermeld waarop de herplaatsingskandidaat de eerste afspraak heeft met het mobiliteitsbureau/de centrale HR functionaris. Deze afspraak dient plaats te vinden binnen een week na datum waarop de werknemer boventallig is geworden.

### **Herplaatsingskandidaat**

De werknemer die niet direct (via het afspiegelingsbeginsel) geplaatst is op een dezelfde /uitwisselbare functie.

### **Herplaatsingsbesluit**

De brief waarin de werkgever de herplaatsingskandidaat aangeeft in welke (dezelfde, uitwisselbare of passende) functie de werknemer is geplaatst.

### **Nieuwe functie**

Van een nieuwe functie is sprake indien het samenstel van taken werkelijk anders is dan bij enige functie die voorkwam in het oude formatieplaatsenplan van voor de organisatiewijziging. Hierbij spelen één of meer van de volgende aspecten een rol: de organisatorische context waarin de functie moet worden uitgeoefend, een belangrijke wijziging in verantwoordelijkheden en bevoegdheden, span of control, verandering van de aandachtsvelden en/of de breedte van het takenpakket. Deze veranderingen blijken uit de functiebeschrijving, gewaardeerd volgens de vigerende functiewaarderings-methodiek.

### **Organisatiewijziging**

Een organisatiewijziging is een verandering in de structuur en/of taakstelling van (een onderdeel van) de organisatie op grond van een door of namens de RvB genomen bestuursbesluit met sociale en/of rechtspositionele gevolgen voor één of meerdere werknemers.

### **Passende functie**

Een functie die qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij de capaciteiten, persoonlijke omstandigheden, (binnen afzienbare termijn 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. Om moverende redenen, zoals bijvoorbeeld het volgen van een opleiding, kan er afgeweken worden van deze termijn met maximaal nog eens 6 maanden. Het salarisniveau van de passende functie wijkt maximaal 1 functieschaal af van de functie die de werknemer vervult op het moment van de aankondiging van de boventalligheid.

### **Peildatum afspiegeling**

De datum waarop de afspiegeling wordt toegepast en is opgenomen in het definitieve organisatiewijzigingsbesluit. Deze peildatum kan niet liggen voor de datum van het definitieve besluit.

### **Salaris**

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

### **Sleutelfunctie**

Functie met een hooggekwalificeerd en of specialistisch karakter die essentieel is voor het bedrijf van de werkgever. Vooraf wordt na instemming van de ondernemingsraad bepaald of een functie als sleutelfunctie wordt aangemerkt.

### **Standplaats**

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

### **Tijdelijke werkzaamheden**

De werkgever kan na overleg de herplaatsingskandidaat die nog niet herplaatst kan worden en waarvan de werkzaamheden reeds geheel of gedeeltelijk zijn komen te vervallen, tijdelijk andere overwegend passende werkzaamheden laten verrichten. De herplaatsingskandidaat is gehouden deze tijdelijke werkzaamheden te verrichten. Partijen maken afspraken over de omvang en de beschikbaarheid van de mobiliteitsbevorderende maatregelen in relatie tot de tijdelijke werkzaamheden. De herplaatsingskandidaat die tijdelijk andere werkzaamheden verricht in een lager ingedeelde functie behoudt het salaris behorend bij de eerder vervulde functie.

**Uitwisselbare functie(s)** Een (groep van) functie(s) met verschillende benamingen die qua aard, functie-inhoud, niveau, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid,

wederkerigheid en inwerkperiode als dezelfde functie moeten worden beschouwd. De functie wijkt nauwelijks af van de huidige functie(s).

**Vervallen functie**

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

**Werkgever**

Stichting Zonnehuisgroep IJssel/Vecht, Stichting Driezorg of Bestuursstichting i.o.

**Werknemer**

De werknemer, die ingevolge de CAO VVT een arbeidsovereenkomst met werkgever is aangegaan.

## 4 Plaatsingsprocedure

### 4.1 Algemeen

Nadat het besluit tot organisatiewijziging, inclusief het formatieplaatsenplan, de was/wordt-lijst en de lijst uitwisselbare functies is vastgesteld en bekend is gemaakt aan de werknemers, start de plaatsingsprocedure.

Voorafgaand hieraan is vastgesteld welke functies vervallen of uitwisselbaar zijn en welke functies nieuw zijn.

Het doel van de plaatsingsprocedure is de invulling van functies kwantitatief en kwalitatief zo goed mogelijk te realiseren.

De plaatsingsprocedure start met de schriftelijke bekendmaking van het besluit aan alle werknemers wiens afdeling onder de organisatiewijziging valt, of de functie gelijk is gebleven, gewijzigd, of vervallen, onder gelijktijdige vermelding dat zij wel of niet boventallig zijn in onderhavige plaatsingsprocedure.

### 4.2 Uitgangspunten bij plaatsing

Als primair uitgangspunt geldt dat de werknemer zijn functie volgt dan wel een uitwisselbare functie krijgt (directe plaatsing). Indien er functiekrimp aan de orde is, wordt voor de vaststelling van boventalligheid het afspiegelingsbeginsel toegepast.

Voor sleutelfuncties geldt dat kandidaten op hun geschiktheid worden beoordeeld. Voor deze functies geldt dat de kandidaat die op basis van geformuleerde functie-eisen de meest geschikte kandidaat is, aangesteld zal worden.

De medewerker die niet direct geplaatst wordt en daardoor boventallig is verklaard, wordt herplaatsingskandidaat.

## 5 Herplaatsingsproces

### 5.1 Belangstellingsgesprek

Ten minste met elke werknemer, die niet direct kan worden geplaatst in de nieuwe organisatiestructuur, dient een belangstellingsgesprek te zijn gevoerd alvorens een functie kan worden aangeboden.

NB.

Ook kan ervoor worden gekozen om met alle werknemers die onder beoogde organisatiewijziging vallen eerst belangstellingsgesprekken te voeren. Het voordeel kan zijn dat er andere, niet boventalligen de wens uit spreken plaats te willen maken.

Het doel van een belangstellingsgesprek is om te verkennen welke wensen en interesses de herplaatsingskandidaat heeft ten aanzien van functies in de organisatie. Dit gesprek wordt door middel van een belangstellingsregistratieformulier op uniforme wijze vastgelegd. De aanwezigheid van de was/wordt-lijst hierbij is een noodzakelijke voorwaarde. Zowel de werkgever als de werknemer tekent voor de inhoud. De werknemer ontvangt een afschrift van het getekende formulier. Is het niet mogelijk direct de belangstelling te peilen dan wordt ter plaatse een afspraak gemaakt op welke wijze (mondeling/schriftelijk) de belangstelling alsnog vastgelegd kan worden.

Onderwerpen die in ieder geval aan de orde gesteld worden:

- Functies binnen de nieuwe formatie, die de voorkeur van de werknemer geniet;
- Functies binnen de nieuwe formatie, die door de werknemer zeker niet geambieerd worden;
- Functies van een tweede of derde voorkeur. Dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn;

- Ander werk dat de werknemer tijdelijk wil verrichten, indien de werknemer voorlopig niet herplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren;
- Toezeggingen, die vastliggen met betrekking tot promotie of salariswijzigingen.

Tevens worden de gegevens ten aanzien van gevolgde opleidingen, werkervaringen en bijzondere omstandigheden geïnventariseerd en zo nodig geactualiseerd.

Aan het belangstellingsgesprek en de registratie kunnen geen rechten en plichten worden ontleend. De registratie dient alleen om een goede herplaatsing van de werknemer te borgen en fungeert als hulpmiddel bij de herplaatsingsprocedure. De inhoud dient zodanig te zijn, dat inzicht wordt verkregen in de mogelijkheden van de werknemer.

## **5.2 Uitgangspunten bij herplaatsing**

Nadat een belangstellingsgesprek is gevoerd met de werknemer wordt er door de werkgever in geval van directe of latere vacatureruimte een aanbod voor een functie gedaan aan een werknemer en geldt het principe: Passend = Plaatsen.

Daarbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- a. Plaatsing in dezelfde functie of in een uitwisselbare functie
- b. Herplaatsing in een passende functie in dezelfde salarisschaal
- c. Herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal
- d. Herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal
- e. Tussen werknemer en werkgever overeengekomen herplaatsing in een geschikte functie

Als bij bovenstaande volgorde meerdere werknemers in aanmerking komen voor eenzelfde plek, dan geldt aanvullend de volgende volgorde:

- a. Eerst wordt de arbeidsongeschikte kandidaat geplaatst.
- b. Is die er niet, dan wordt de herplaatsingskandidaat met de langste diensttijd geplaatst. Bij gelijke diensttijd in maanden wordt de kandidaat met de hoogste leeftijd geplaatst.
- c. Is die er ook niet, dan wordt er een vacature intern/extern opengesteld volgens de door de ondernemingsraad goedgekeurde sollicitatieprocedure.

## **5.3 Herplaatsing voor meer of minder uren**

Als het niet anders mogelijk is dan de herplaatsingskandidaat op een functie te plaatsen met een kleinere uren-omvang dan het dienstverband van de werknemer, dan blijft de contractsomvang van de werknemer in stand en overleggen werkgever en werknemer over hoe het verlies aan uren kan worden opgevangen met ander werk zodat de werknemer voor de resterende uren niet boventallig blijft. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- De oorspronkelijke uren bovenformatief op dezelfde plek, in afwachting van natuurlijk verloop;
- Dezelfde werkzaamheden op een andere afdeling;
- Diensten in de inval-/flexpool;
- Een combifunctie;
- Tijdelijke overbrugging met andere werkzaamheden, omdat wordt voorzien dat er op een redelijke termijn weer formatieruimte ontstaat;
- Detachering bij een andere werkgever.

Is de urenvermindering groot genoeg om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen, dan kan de werkgever indien de werknemer hiermee instemt het urenverlies afkopen. Dit kan alleen wanneer het nieuwe inkomen de komende drie jaar onder de grens van verval van WW zal blijven, rekening houdend met een inschatting van toekomstige salarisverhogingen binnen deze periode. In geval van overeenstemming over de urenvermindering volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst, met gelijktijdige aanstelling voor de resterende

uren (waarbij de overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven). Over het verlies aan uren ontvangt de werknemer de ontslagvergoeding pro rato uit de CAO. VVT

Wanneer er voor een herplaatsingskandidaat alleen een passende functie beschikbaar is met meer uren dan de contractsomvang, dan is de werkgever verplicht deze functie aan te bieden. Werkgever en werknemer bekijken in onderling overleg of deze plaatsing tot stand kan komen, bijvoorbeeld door uitbreiding van de contractsomvang.

#### **5.4 Procesbeschrijving aanvaarding passende functie**

Ten minste twee weken voor de herplaatsing in de passende functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden passende functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing. De werknemer heeft 14 dagen bedenktijd om op het aanbod in te gaan.

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

Voordat de werkgever het bezwaar voorlegt aan de Bezwarencommissie Sociaal Plan, kan hij werknemer uitnodigen voor een gesprek om tot een alternatieve oplossing te komen.

Wordt er geen overeenstemming bereikt dan zal de werkgever het bezwaar voorleggen ter advisering aan de genoemde commissie.

De commissie behandelt het bezwaar conform het Reglement (hoofdstuk 8). Gedurende de bezwaartermijn mogen door de werkgever geen onomkeerbare besluiten worden genomen.

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

Indien de werkgever, de bezwarencommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie niet passend is, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk en blijft de werknemer herplaatsingskandidaat voor de resterende looptijd.

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

De werknemer krijgt in dit geval 14 dagen bedenktijd om de functie alsnog te accepteren.

Bij acceptatie wordt de werknemer in de aangeboden functie benoemd.

Bij weigering van de passende functie kan de werkgever maatregelen treffen gericht op het beëindigen van het dienstverband. De maatregelen kunnen pas genomen worden nadat ook uit het advies van de commissie volgt dat het een passende functie voor de werknemer betreft.

Wanneer de werknemer van mening is dat de werkgever hem een passende functie ten onrechte weigert of niet aanbiedt en de bezwarencommissie is van oordeel dat dit besluit van de werkgever terecht is, dan blijft de werknemer herplaatsingskandidaat. Als de commissie oordeelt dat de werknemer wel geplaatst had moeten worden dan is de werknemer niet langer herplaatsingskandidaat en heeft hij alsnog recht op plaatsing in de betreffende functie. De werknemer kan van dit recht afzien door in overleg met de werkgever een andere oplossing af te spreken.

## **5.5 Vervallen van passende functie door omstandigheden**

Indien als gevolg van het herplaatsingsbesluit de werknemer werkzaam is in een passende functie en binnen drie maanden blijkt dat betrokken werknemer daarvoor toch niet geschikt blijkt, worden binnen de nog resterende herplaatsingstermijn de mogelijkheden voor een andere functie, voor zover mogelijk, nog éénmaal onderzocht.

## **5.6 Mobiliteitstraject**

Wanneer directe plaatsing niet mogelijk is, ontvangt de boventallige werknemer een herplaatsingsverklaring waarin de boventallige werknemer als herplaatsingskandidaat wordt aangemeld bij het mobiliteitsbureau. Mobiliteit is niet vrijblijvend. Aanmelding bij het mobiliteitsbureau betekent een actieve opstelling om in gezamenlijkheid (werkgever en herplaatsingskandidaat) naar ander werk te komen op zo kort mogelijke termijn.

Onder regie van het mobiliteitsbureau wordt onderzocht of er een functie beschikbaar is of op korte termijn beschikbaar komt.

Indien geen functie bij de werkgever redelijkerwijs is te voorzien gaat de herplaatsingskandidaat onder regie van het mobiliteitsbureau op zoek naar een nieuw en reëel toekomstperspectief binnen/buiten de organisatie.

De werkgever en de herplaatsingskandidaat spreken een mobiliteitstraject af gericht op het oplossen van de boventaligheid.

Vanaf het moment dat de werkgever ten behoeve van en in overleg met de herplaatsingskandidaat een persoonlijk mobiliteitsplan heeft opgesteld zijn zowel de werkgever als de werknemer verplicht zich daarvoor actief in te zetten. Zij kunnen gebruikmaken van de faciliteiten van dit sociaal plan.

De herplaatsingskandidaat kan gedurende de looptijd van het persoonlijk mobiliteitsplan ingezet worden op tijdelijke werkzaamheden, ook boven de formatie.

Detachering bij een andere organisatie behoort ook tot de mogelijkheden, zie 7.4

Het mobiliteitstraject duurt maximaal 12 maanden gerekend vanaf de datum genoemd in de boventaligheidsverklaring. De werkgever kan de duur van het mobiliteitstraject verlengen en aanvullende afspraken maken met de herplaatsingskandidaat.

De werkgever en de herplaatsingskandidaat maken afspraken over tussentijdse evaluaties van het persoonlijk mobiliteitsplan, zodat de voortgang wordt bewaakt en de gelegenheid wordt geboden het plan indien nodig tussentijds bij te stellen om de slaagkans te vergroten.

De werkgever kan na overleg de herplaatsingskandidaat die nog niet herplaatst kan worden en waarvan de werkzaamheden reeds zijn komen te vervallen, tijdelijk andere overwegend passende werkzaamheden laten verrichten.

De herplaatsingskandidaat is gehouden deze tijdelijke werkzaamheden te verrichten.

Partijen maken afspraken over de omvang en de beschikbaarheid van mobiliteitsbevorderende maatregelen in relatie tot de tijdelijke werkzaamheden. De herplaatsingskandidaat die tijdelijk andere werkzaamheden verricht in een lager ingedeelde functie behoudt het salaris behorend bij de eerder vervulde functie. Tijdelijke werkzaamheden hebben in beginsel geen opschortende werking van de mobiliteitsfase.

Als de herplaatsingskandidaat geen (verdere) uitvoering kan geven aan het persoonlijk mobiliteitsplan worden er opnieuw tussen de werkgever en de herplaatsingskandidaat afspraken gemaakt over het te verwachten toekomstperspectief waarbij de termijnen in dit sociaal plan leidend zijn.



Is boventalligheid na 12 maanden niet opgelost, dan vindt er een evaluatie plaats en treden werknemer en werkgever in overleg om in redelijkheid en billijkheid te komen tot een maatwerkoplossing. Gemaakte kosten in het kader van boventalligheid en herplaatsing worden niet verrekend met de werknemer.

In een vaststellingsovereenkomst wordt in ieder geval de opzegtermijn in acht genomen.

### **5.7 Persoonlijk mobiliteitsplan**

De werkgever en de herplaatsingskandidaat stellen binnen vier weken na de datum van boventalligheidsverklaring een persoonlijk mobiliteitsplan op.

Zowel de werkgever als de herplaatsingskandidaat hebben een inspanningsverplichting om in redelijkheid en billijkheid tot een voor beide partijen aanvaardbaar persoonlijk mobiliteitsplan te komen.

Binnen dit persoonlijk mobiliteitsplan krijgt de herplaatsingskandidaat de ruimte om afspraken te maken met de werkgever over de nodige begeleiding tijdens het mobiliteitstraject. Vastgelegd kunnen bijvoorbeeld worden:

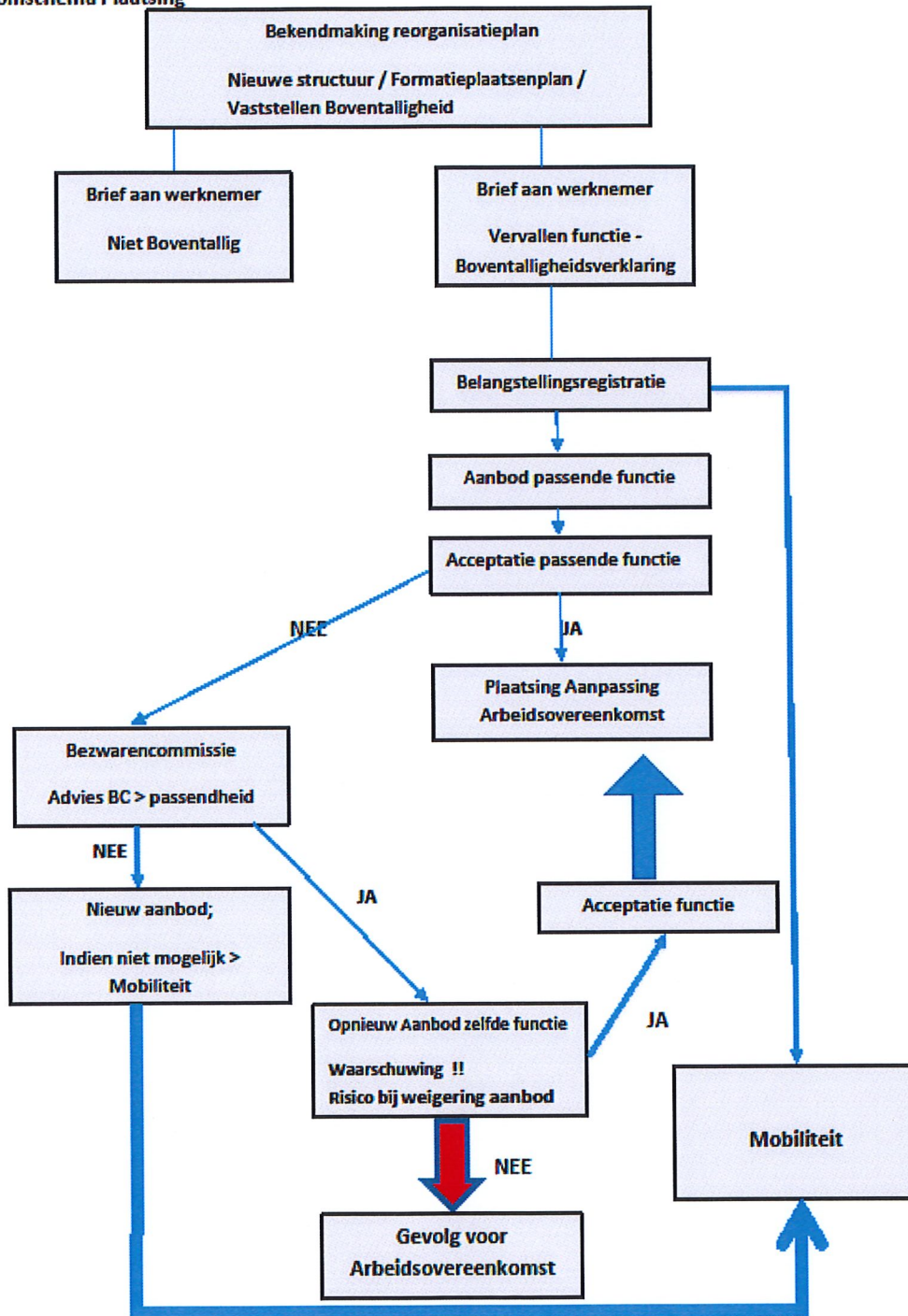
- Welke activiteiten worden ontplooid om de herplaatsingskandidaat in aanmerking te laten komen voor een passende functie binnen of buiten de organisatie (zie hoofdstuk 7 Mobiliteitsbevorderende maatregelen);
- Welke her-, om of bijscholingsactiviteiten worden ondernomen om de herplaatsingskandidaat te begeleiden naar een (met reëel perspectief) passende functie binnen of buiten de organisatie;
- De periode waarbinnen de activiteiten zullen plaatsvinden;
- (Reis) kosten die gepaard gaan met de activiteiten, zoals vastgelegd in het persoonlijk mobiliteitsplan.

Werkgever en herplaatsingskandidaat evalueren tussentijds het persoonlijk mobiliteitsplan om de voortgang te bewaken en eventueel te kunnen bijstellen om de slaagkans te vergroten.

### **5.8 Arbeidsongeschiktheid**

Als de bedrijfsarts van mening is dat arbeidsongeschiktheid het zoeken naar alternatieve herplaatsing, dan wel solliciteren onmogelijk maakt dan heeft de arbeidsongeschiktheid een opschortende werking voor de resterende mobiliteitsfase. Op het moment dat de medewerker hersteld is, krijgt deze de status van herplaatsingskandidaat.

**Stroomschema Plaatsing**



## 6 Arbeidsvoorwaardelijke afspraken bij herplaatsing

### 6.1 Behoud en vastlegging van verworven rechten

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

### 6.2 Arbeidsvoorwaarden passende functie

In geval van aanstelling in een passende functie gelden de arbeidsvoorwaarden inclusief de reiskostenregeling behorende bij die functie.

### 6.3 Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde passende functie

Als de werknemer in een functie wordt herplaatst die op een hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij die functie behorende salaris, inclusief de uitlopmogelijkheden. De werknemer wordt horizontaal ingeschaald in de nieuwe FWG schaal.

Als de werknemer binnen drie maanden niet in staat blijkt de functie te vervullen, dan wordt de werknemer opnieuw herplaatsingskandidaat voor de resterende herplaatsingsperiode en wordt het salaris weer aangepast aan het oorspronkelijke niveau zoals gold op het moment van voor de herplaatsing.

### 6.4 Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde passende functie

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

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

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie in een lagere functiegroep urenvermindering op verzoek van werknemer plaatsvindt, wordt de aanspraak op salarisgarantie naar rato van het mindere aantal uren berekend.

Wanneer een werknemer in een passende functie met een lagere FWG-schaal is geplaatst, kan de werkgever de werknemer tot 24 maanden na plaatsing alsnog een passende functie op het oorspronkelijke FWG-niveau aanbieden, welke de werknemer verplicht is te accepteren. De in hoofdstuk 8 genoemde bezwarenprocedure is hierop van toepassing. De hierboven genoemde salarisgarantie vervalt indien de werknemer dit plaatsingsaanbod weigert.

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

Een eventuele salarisgarantie en/of toeslag op het salaris vervalt indien de werknemer ten gevolge van sollicitatie op eigen initiatief buiten het kader van een organisatiewijziging binnen de organisatie een andere functie aanvaardt.

### 6.5 Studiefaciliteiten

De werknemer die een studie volgt in verband met de uitoefening van zijn functie die hij als gevolg van de verandering niet meer vervult, wordt in de gelegenheid gesteld deze studie af te ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen.

Op de werknemer rust geen terugbetalingsverplichting indien hij besluit te stoppen met de studie, omdat het gezien de functiewijziging niet noodzakelijk is de studie verder te volgen.

### **6.6 Reiskosten woon-werkverkeer**

Als de werknemer als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering in de standplaats en daardoor extra reiskosten moet maken, krijgt de werknemer deze meerkosten ten opzichte van de reiskosten, voor zover deze de vergoede reiskosten met betrekking tot de nieuwe standplaats overschrijden, volledig (netto) vergoed gedurende een periode van 6 maanden. Na deze periode vindt er een afbouw plaats volgens op basis van de volgende staffel.

- Gedurende het eerste half jaar 100%
- Gedurende het tweede half jaar 75%
- Gedurende het tweede jaar 50%
- Gedurende het derde jaar 25%

Voor de berekening van de afstand wordt gebruik gemaakt van de vast te stellen routeplanner op basis van de kortste afstand.

Na afloop van de totale overeengekomen periode valt de werknemer terug op de gebruikelijke vergoeding op basis van de van toepassing verklaarde CAO.

De werknemer en werkgever kunnen ook afspraken maken over een afkoop van de vergoedingen.

### **6.7 Reistijdvergoeding**

Indien de werknemer, als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering van standplaats, dan plegen werknemer en werkgever overleg over consequenties van de wijziging van de standplaats.

Als blijkt dat de reistijd voor woon-werkverkeer toeneemt, wordt in dit overleg gesproken over een compensatie extra reistijd (tijd/geld).

### **6.8 Wettelijke beroepsregistraties**

(o.a. de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg Wet BIG)

Scholing, training, vaardigheden en op peil houden van beroepsregistraties

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn/haar vaardigheden en deskundigheid en vereiste beroepsregistraties voor zijn/haar (oorspronkelijke) functie op peil te houden.

In elk geval wanneer de werknemer tijdelijk geplaatst is in een andere functie en bij detachering van een werknemer, of bij tijdelijke plaatsing in een geschikte functie.

Dit geschiedt in tijd en op kosten van de werkgever.

### **6.9 Verhuiskosten**

Een verandering van standplaats van de werknemer kan met zich meebrengen dat het voor de uitoefening van de functie voor de werknemer noodzakelijk is om te verhuizen. In dat geval voeren werkgever en werknemer overleg over een redelijke en billijke verhuiskostenvergoeding.

De voorwaarde die gekoppeld wordt aan dit recht op vergoeding is dat de werknemer meer dan 25 kilometer van het werk woont en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% minder wordt.

De werknemer bij wie, als gevolg van de wijziging van de standplaats, de dagelijkse reistijd woon-werkverkeer met meer dan een half uur toeneemt, zal op zijn verzoek een verhuiskostenvergoeding worden aangeboden.

Aan de werknemer kan tegen zijn wens geen verhuisverplichting opgelegd worden.

### **6.10 Overgang naar een andere CAO**

De werknemer kan door de toepassing van dit sociaal plan worden herplaatst in een functie/organisatieonderdeel met een andere CAO dan de CAO die tot de plaatsing van toepassing was.

Als de plaatsing leidt tot toepassen van een andere CAO worden in overleg met de werknemersorganisaties de nadelige salarisverschillen voor de werknemer zodanig gecompenseerd, dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden inclusief pensioenrechten minimaal gelijk blijft als onder de CAO die voorafgaand van toepassing was.

## 7 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Werknemers die als gevolg van organisatieveranderingen niet geplaatst zijn en als herplaatsingskandidaat worden aangemerkt, c.q. werknemers die vrijwillig plaats (replaçanten) maken, hebben aanspraak op de volgende faciliteiten.

### 7.1 Opzegtermijn

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

### 7.2 Sollicitatie

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

### 7.3 Terugkeergarantie

Indien de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever heeft afgesloten, zal op verzoek van de werknemer een terugkeergarantie worden geboden gedurende de proeftijd van het nieuwe dienstverband. De werknemer behoudt bij terugkeer naar de werkgever binnen deze periode alle rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan. De werknemer kan ook gebruikmaken van de terugkeergarantie indien hij binnen de proeftijd na aanvang van het nieuwe dienstverband ongeschikt blijkt te zijn voor de nieuwe functie. De werknemer wordt weer herplaatsingskandidaat en de mobiliteitsfase herleeft voor de resterende termijn.

### 7.4 Detachering

Indien de medewerker in het kader van mobiliteitsbevorderende maatregelen elders wordt gedetacheerd, zal dit voor de duur van maximaal 3 maanden zijn. Voorwaarde is dat de detachering in deze periode bijdraagt aan ofwel plaatsing ofwel werkervaring. Indien daar aanleiding toe is, kan deze termijn maximaal eenmaal voor 3 maanden verlengd worden. Tijdens de detacheringsperiode wordt de mobiliteitsfase opgeschort.

### 7.5 Vervallen terugbetalingsverplichtingen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt een eventuele terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten, verhuizing of meerkeuze systeem arbeidsvoorwaarden kwijtgescholden (voor zover dit geen fiscale consequenties heeft).

### 7.6 Vervallen concurrentiebeding

Als bij beëindiging een concurrentiebeding van toepassing is, dan vervalt dit beding op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### 7.7 Jubilea

Als de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 12 maanden op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van de diensttijd.

### 7.8 Voorstellen door de werknemer

De individuele werknemer die als gevolg van een organisatiewijziging herplaatsingskandidaat wordt, kan met voorstellen komen die leiden tot verbetering van zijn toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief.

Dergelijke voorstellen zullen door de werkgever worden beoordeeld. Acceptatie door werknemer en werkgever van een dergelijk voorstel dient te leiden tot vermindering van boventaligheid. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

- loopbaanadvies

- outplacement
- scholing
- kwijting van kosten
- start eigen bedrijf

Werkgever en werknemer leggen ook duidelijk vast of en in welke mate werknemer nog een beroep kan doen op andere maatregelen uit dit Sociaal plan.

### **7.9 Onregelmatigheidstoeslag**

Werknemers, die door de functiewijziging (of doordat ze nog niet geplaatst zijn) minder of niet meer in aanmerking komen voor ORT, behouden gedurende 12 maanden aanspraak op het bedrag, waarmee de ORT is verminderd ten opzichte van de situatie voor de functiewijziging. Daarbij geldt een afbouwregeling:

- 3 maanden 100%
- 3 maanden 75%
- 3 maanden 50%
- 3 maanden 25%

De hoogte van de aanspraak op de toeslag, zoals hiervoor genoemd, wordt berekend op basis van het gemiddelde bedrag van de toeslag waarop de werknemer in de periode van 6 maanden voorafgaande aan de functiewijziging recht had. Een periode van ziekte of onbetaald verlof telt niet mee bij het berekenen van het gemiddelde. Bovenstaande regeling is niet van toepassing wanneer de medewerker zelf aangeeft de voorkeur te hebben voor een functie met minder onregelmatigheid of een passende functie weigert waarbij er sprake is van een gelijke mate van ORT. Bovenstaande berekening van de ORT is een aanvulling op het salaris in de nieuwe functie tot een maximum van het salaris in de oude functie inclusief de ORT. Als het nieuwe salaris hoger is, vervalt deze compensatie.

### **7.10 Om-, her- of bijscholing**

Indien voor het vervullen van de andere functie om-, her- of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever in tijd en geld voorzien. Voor dergelijke scholing ten gevolge van organisatieveranderingen geldt geen terugbetalingsverplichting.

### **7.11 Vrijwillige vertrekstimuleringsregeling**

Deze maatregel kan open worden gesteld in de premobiliteitsfase wanneer de exacte positie van medewerkers nog niet duidelijk is, maar kan ook worden opengesteld tijdens de herplaatsingstermijn. De medewerker met een vast dienstverband die vrijwillig ontslag neemt, ontvangt bij beëindiging van het dienstverband een beëindigingsovereenkomst met daarin:

- de beëindiging is op basis van wederzijds goedvinden (bedrijfseconomische omstandigheden);
- de medewerker ontvangt een geldelijke compensatie ter hoogte van 100% van het salaris gelijk aan de duur van de wettelijke opzegtermijn;
- medewerker ontvangt een geldelijke compensatie ter hoogte van 100% van het salaris gelijk aan de duur van het mobiliteitstraject met een maximum van 3 maanden;
- de wettelijke transitievergoeding. Het einde van het dienstverband wordt bepaald uiterlijk op de eerste dag van de maand volgend op de ontslagaanvraag.

Bij gebruikmaking van deze regeling kan geen gebruik meer worden gemaakt van de overige regelingen in dit sociaal plan. Eventueel voorafgaand aan de ontslagvraag reeds geëffectueerde voorzieningen worden niet teruggevorderd. Er is sprake van wie het eerst komt, wie het eerst maalt, op basis van datum aanvraag en beoordeling van de aanvraag door het mobiliteitsbureau / centrale HR functionaris.

### **7.12 Plaatsmakersregeling (Remplaçanten regeling)**

De werkgever kan met een werknemer een Plaatsmakersregeling overeenkomen als deze daarmee zijn functie beschikbaar stelt aan een herplaatsingskandidaat, mits de herplaatsingskandidaat inzetbaar is op de functie.

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



## 8 Reglement bezwarencommissie

Tegen een (voorlopig) besluit op basis van de regelingen in het sociaal plan kan de betrokken werknemer binnen 10 dagen gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de werkgever. De werkgever neemt op het bezwaarschrift geen beslissing dan nadat de bezwarencommissie advies heeft uitgebracht.

### 8.1 Instelling en taak commissie

De werkgever stelt zo spoedig mogelijk na ondertekening van het sociaal plan een bezwarencommissie in. De taak van de commissie is uitsluitend het op verzoek van de werkgever dan wel de werknemer adviseren over de toepassing van de in dit sociaal plan neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden halfjaarlijks verslag uit aan de werkgever en (geanonimiseerd) aan de ondernemingsraad.

### 8.2 Samenstelling

De commissie bestaat uit minimaal drie externe leden. Bij de samenstelling gelden de volgende voorwaarden:

- a) Een lid wordt voorgedragen door de werkgever;
- b) Een lid wordt voorgedragen door de werknemersorganisaties na overleg met de OR;
- c) Een lid, tevens onafhankelijk voorzitter, wordt voorgedragen door de onder a en b benoemde leden.

De leden worden geïnstalleerd door werkgever en werknemersorganisatie en gefaciliteerd door werkgever

### 8.3 Reglement

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

### 8.4 Bevoegdheden

De mondelinge behandeling van het bezwaar, zowel van werkgever als werknemer, vindt plaats binnen 4 weken na indiening van het bezwaarschrift. Tijdens de behandeling worden de betrokken werknemer en de werkgever gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.

De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de adviescommissie anders besluit, gehoord hebbende de betrokken werknemer en de werkgever.

### 8.5 Belangenbehartiging werknemer

Onverminderd het recht van de werknemer persoonlijk zijn belangen, met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit sociaal plan voor de commissie, te bepleiten, heeft de werknemer de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een derde.

Laatstgenoemde krijgt een redelijke tijd ter voorbereiding op de belangenbehartiging. De eventuele kosten van deze persoon worden door de werkgever vergoed tot een maximum van €750,- (excl. BTW) op basis van een op naam gestelde factuur.

### 8.6 Uitbrengen advies

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

### 8.7 Besluit werkgever

De werkgever beslist binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de commissie.

### **8.8 Afwijken advies**

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

### **8.9 Staking behandeling door bezwarencommissie**

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

### **8.10 Geheimhouding**

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

### **8.11 Rechtsgang**

Als de werkgever in zijn besluitvorming het advies van de bezwarencommissie meeneemt en de werknemer het hier nog steeds niet mee eens is, dan is er voor de werknemer de mogelijkheid om zijn zaak alsnog aanhangig te maken bij de rechter in de sectie Kanton.

## 9 Slotbepalingen

Met instemming van alle partijen kan dit Sociaal Plan tussentijds worden gewijzigd indien zich naar het oordeel van partijen daartoe onvoorziene zwaarwegende omstandigheden voordoen en waarvan de eventuele gevolgen op dit moment niet exact te voorzien zijn.

De interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan de contractpartijen.

Inzake de toepassing van dit Sociaal Plan kunnen werkgever en werknemer advies inwinnen bij de Bezwarencommissie (zie artikel 8).

De werkgever zal desgevraagd een exemplaar van het Sociaal Plan ter beschikking stellen aan de werknemers.