



Sociaal Plan CNV Vakcentrale

Geldig tot 31-12-2020

Inleiding

Voor u ligt het Sociaal Plan CNV Vakcentrale.

Dit Sociaal Plan is bedoeld om de sociale gevolgen van organisatie-aanpassingen op te vangen in de periode 1 januari 2019 tot 1 januari 2021.

Uitgangspunt bij dit sociaal plan is dat medewerkers hun werk volgen. Plaatsing binnen de organisatie geschiedt volgens de plaatsingsprocedure zoals beschreven in dit sociaal plan. Werkgever zal zich optimaal inspannen om de personele consequenties zo beperkt mogelijk te houden.

Er is ervoor gekozen dit sociaal plan als cao te laten registreren bij het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor duur van twee jaar.

Het Bestuur van CNV Vakcentrale, verder te noemen werkgever, en de vertegenwoordigers van de CNV Vakmensen hebben op 10 december 2018 overeenstemming bereikt over dit Sociaal Plan.

Daar waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken van "hij" ,"zijn" c.q. "werknemer" wordt ook bedoeld "zij", "haar" c.q. "werkneemster".

Definities

Werkgever	Bestuur van CNV Vakcentrale.
Werknemer	Iedere persoon die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de werkgever. Voor zover niet anders bepaald in dit sociaal plan.
Vakorganisatie	CNV Vakmensen te Utrecht.
Jaarinkomen	12 maal het overeengekomen bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vaste toeslagen op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd
Maandinkomen	Jaarinkomen gedeeld door 12
Dienstjaren	Dienstjaren is van toepassing bij de berekening van de schadeloosstelling en afspiegelingsbeginsel. De tijd doorgebracht als werknemer bij CNV Vakcentrale, alsmede de tijd doorgebracht bij andere CNV-organisaties waarbij de medewerker het werk heeft gevolgd dat door fusie of vorming Shared Services zijn ondergebracht bij CNV Vakcentrale. Contracten voor bepaalde tijd, direct voorafgaand aan het vast dienstverband en uitzendperiodes, direct voorafgaand aan het vast dienstverband worden volledig meegeteld. Deze periodes tellen niet mee na een onderbreking van drie maanden of meer. De onderbrekingen zelf tellen niet mee. Bij de berekening wordt het aantal jaren korter dan zes maanden naar beneden afgerond, evenzo wordt dit bij zes maanden of meer naar boven afgerond. Als peildatum voor de berekening van het aantal dienstjaren geldt de datum einde dienstverband.
Boventalligheid	Er is sprake van gehele of gedeeltelijke boventalligheid indien: a. de functie vervalt; b. er binnen een groep uitwisselbare functies meer functionarissen aanwezig zijn dan de beschikbare formatieplaatsen. Bij de bepaling van boventalligheid is het afspiegelingsbeginsel volgend uit het Ontslagbesluit bepalend.
Afspiegelingsbeginsel	Werknemers met uitwisselbare functies, waarvan de totale omvang in formatieplaatsen afneemt, worden ingedeeld in 5 leeftijdscategorieën (jonger dan 25, 25-34, 35-44, 45-54 en 55 jaar of ouder). Ook op werknemers in niet uitwisselbare functies waar boventalligheid ontstaat wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. Binnen de leeftijdscategorieën wordt de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor herplaatsing/boventalligheid aangewezen. Het afspiegelen is niet aan de orde wanneer een unieke functie komt te vervallen (een unieke functie wordt slechts door één werknemer ingevuld) of wanneer een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen.
Uitwisselbare functie	Een functie, die naar aard, inhoud, kennis, vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De functies moeten uitwisselbaar zijn met elkaar. Dus onderling en visa versa. Het gaat hier uitsluitend om een vergelijking van de functies zelf en niet van werknemers.
Vervallen functie	Een functie die na toepassing van het reorganisatieplan niet meer voor komt.

Passende functie

Een functie waarvan de werkzaamheden op basis van competenties, opleiding, werk- en denkniveau, ervaring redelijkerwijs door de betrokken medewerker kan worden vervuld of waarvoor de werknemer geschikt (te maken) is.

In de beoordeling of een interne of externe functie als passend moet worden beoordeeld dient te worden getoetst op de volgende criteria:

- verschil in werktijden, waarbij als richtlijn geldt dat fulltime werknemers een fulltime functie gaan vervullen en waarbij voor parttime werknemers geldt dat zoveel mogelijk een functie met vergelijkbare arbeidsomvang wordt aangeboden;
- functie-inhoud, aan de hand van een vergelijk van functieprofielen;
- persoonlijke kwaliteiten, ambities, opleiding, kennis en ervaring;
- persoonlijke omstandigheden worden hierbij afgewogen;
- bij interne functie; als de functie hetzelfde salarisniveau heeft als de oude functie of één salarisschaal beneden of boven de oude functie;
- onder een externe passende functie wordt mede verstaan een functie op basis van een jaarcontract met zicht op aanstelling voor onbepaalde tijd bij goed functioneren, waarbij een reistijd van 3 uur per dag op basis van de OV-routeplanner (www.ov9292.nl) van deur tot deur acceptabel wordt geacht.

Een functie die voor het overige passend is, zal niet als zodanig worden beschouwd indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale en/of medische aard zich aantoonbaar daartegen verzetten.

Geschikte functie

Een geschikte functie bestaat uit taken waarvan zowel de werkgever als de werknemer van mening zijn dat deze door de werknemer uitgevoerd kunnen worden.

Kantonrechterformule

De wijze van berekening van schadevergoeding bij ontbinding zoals beschreven in de aanbeveling voor procedures ex artikel 7:685 BW: het aantal gewogen dienstjaren x maandinkomen x correctiefactor. Gewogen dienstjaren wordt berekend als:

- Dienstjaren liggende vóór het 40e levensjaar tellen als 1.
- Dienstjaren vanaf het 40e levensjaar tot het 50e levensjaar tellen als 1,5.
- Dienstjaren vanaf het 50e levensjaar tellen als 2.

De correctiefactor is 1, tenzij in dit sociaal plan anders bepaald.

Remplaçant

De niet-boventallig verklaarde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die zijn dienstverband beëindigt waardoor naar het oordeel van de werkgever de arbeidsovereenkomst met een boventallig verklaarde werknemer binnen dezelfde functiecategorie niet hoeft te worden beëindigd.

1. Doel en uitgangspunten

1.1. Doel Sociaal Plan

Het Sociaal Plan heeft als doel om optredende rechtspositionele gevolgen voor één of meer werknemers, die voortvloeien uit veranderingen in de organisatie, zoveel mogelijk op te vangen. Het Sociaal Plan voorziet daartoe in een serie maatregelen, in aanvulling op de cao CNV Vakcentrale.

1.2. Afspraken

In dit plan zijn de volgende afspraken overeengekomen:

- a) Wanneer de functie vervalt en daardoor boventaligheid ontstaat staat voorop, dat werkgever zich inspant werknemer te begeleiden van werk naar werk.
- b) Van de werknemer die boventalig is wordt verwacht, dat deze zich maximaal inspant om andere plaatsingsmogelijkheden te zoeken binnen gestelde termijnen van dit Sociaal Plan. Daarbij moet de werknemer bereid zijn ander passend werk te aanvaarden.

2. Algemene bepalingen

2.1 Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werkgever hebben, en van wie de (rechts)positie gevolgen ondervindt als direct gevolg van reorganisatie(s) of organisatie wijzigingen. Het is niet van toepassing indien om andere redenen dan de herinrichting van de organisatie het dienstverband wordt beëindigd (bijvoorbeeld bij tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, wegens dringende reden, na twee jaar arbeidsongeschiktheid of bij pensionering).

Het Sociaal Plan heeft kracht van CAO en is door partijen als zodanig aangemeld bij de Directie Uitvoeringstaken en Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

2.2 Looptijd

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt uiterlijk op 31 december 2020. Medewerkers houden na afloop van de looptijd van dit Sociaal Plan recht op individuele rechten die voor hen uit het Sociaal Plan voortvloeien en die zij tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan hebben verworven.

2.3. Samenloop

Indien meerdere sociaal plannen tegelijkertijd van toepassing zijn, wordt de anticumulatie als volgt geregeld:

De regeling uit het eerste van kracht geworden sociaal plan is van toepassing, tenzij een sociale consequentie alleen is terug te voeren op het latere afgesloten sociaal plan.

2.4 . Fiscale gevolgen

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden op een door de werknemer gewenste wijze uitgekeerd en slechts onbelast voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzetten.

De op grond van de in dit Sociaal Plan vermelde regelingen optredende (fiscale) gevolgen, komen voor rekening van de werknemer, tenzij uitdrukkelijk anders geregeld.

2.5. Tussentijdse beoordeling en wijziging

Indien tijdens de looptijd wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving dan wel onvoorziene omstandigheden hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijzigingen van dit sociaal plan.

2.6. Periodiek Overleg

Periodiek zal tussen partijen overleg plaatsvinden over de voortgang en effecten van de maatregelen. Tenminste 1 keer per 6 maanden vindt overleg over de voortgang en de werking van het sociaal plan plaats.

2.7. Informatieverstrekking door werkgever

De werkgever zal de organisatiewijziging zorgvuldig uitvoeren en informeert zo tijdig en volledig mogelijk de werknemers, Ondernemingsraad en vakorganisatie. Werkgever zal adviesaanvragen die bij de OR worden ingediend ook gelijk aan de vakorganisatie sturen.

Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die de individuele werknemer aangaan worden schriftelijk vastgelegd. Zij zullen altijd zodanig aan de werknemer ter kennis worden gebracht dat de ontvangstdatum objectief vaststaat (bijvoorbeeld kennisgeving van ontvangst, ontvangstbevestiging e-mail).

2.8. Informatieverstrekking door werknemer

De werknemer, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid aan de werkgever te verstrekken. Het ter kwader trouw geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en het oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal Plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

3. Procedure

3.1. Formatieplan

Voor elke reorganisatie/ontwikkeling wordt er een formatieplan opgesteld met daarin de te behouden, te vervallen en de gewijzigde functies.

3.2. Afspiegelingsbeginsel

- a) Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies gaat, wordt per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemer met de kortste diensttijd het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht - voor zover mogelijk - overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen 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.
- b) Ook voor niet uitwisselbare functies waar boventalligheid ontstaat, wordt per leeftijdsgroep de werknemer met de kortste diensttijd het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht - voor zover mogelijk - overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen 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.
- c) Afspiegeling is niet aan de orde als sprake is van een unieke functie, dat wil zeggen een functie die door slechts één werknemer wordt bekleed. Evenmin is afspiegeling aan de orde bij een categorie functie(s) die geheel komt te vervallen.
- d) Alle werknemers binnen een categorie functie(s) die in zijn geheel komt te vervallen, krijgen de status van boventalligheid.
- e) CNV Vakcentrale wordt als één geheel gezien; afspiegeling van de functies vindt derhalve over de gehele organisatie plaats.
- f) De peildatum voor het moment waarop de afspiegeling plaatsvindt, is de dag dat de werkgever het definitieve besluit tot reorganisatie neemt.

3.3. Boventallig

De medewerker van wie de functie die na toepassing van het afspiegelingsbeginsel komt te vervallen wordt boventallig verklaard. De datum van boventalligheid wordt uiterlijk 2 weken na vaststelling van het definitieve besluit tot reorganisatie schriftelijk aan de medewerker bevestigd. De geldende opzegtermijn gaat lopen vanaf de dag van melding van boventalligheid aan de medewerker.

3.4. Plaatsing

De werknemers voor wie na toepassing van het afspiegelingsbeginsel de functie niet komt te vervallen, worden geplaatst op de overgebleven functies.

De uitgangspunten zijn:

- Mens volgt functie;
- Plaatsing medewerkers altijd binnen de definitie passende functie;
- Nieuwe functies worden opengesteld voor alle werknemers, de reguliere sollicitatieprocedure zal hiervoor worden gevolgd.

De werkgever zal de medewerkers een aanbod doen voor plaatsing in een passende functie. Indien er niet tot vervulling van de functie kan worden overgegaan, zal deze functie worden behandeld als nieuwe functie die extern kan worden opengesteld.

3.5. Aanbod passende functie

De medewerker zal na ontvangst van een aanbod voor een passende functie, waarbij het aanbod maximaal 10 werkdagen in beraad mag worden gehouden, zo snel mogelijk aan de werkgever laten weten of het aanbod wordt aanvaard. Een afwijzing van het aanbod dient schriftelijk en gemotiveerd te geschieden. Een passende functie kan alleen worden geweigerd op grond van sociale, individueel zwaarwegende argumenten/gronden. Het weigeren wordt op individuele basis besproken tussen werkgever en medewerker en hierop zal conform de hardheidsclausule een passende oplossing worden overeengekomen. Indien geen andere passende functie aanwezig is, kan de werkgever besluiten om de medewerker als boventallig aan te merken.

Naar aanleiding van de definitieve keuzes wordt een plaatsingsplan opgesteld. Uit dit plan blijkt wie van de medewerkers niet meer een functie binnen de organisatie van de werkgever zal bekleden, deze medewerkers worden boventallig verklaard.

3.6. Persoonlijke toeslag

Indien een medewerker geplaatst wordt in een functie die lager ingeschaald is dan de huidige functie, ontvangt de medewerker structureel een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt vastgesteld op basis van het jaarinkomen. Op de volledige salarisrechten worden collectieve CAO-verhogingen toegepast en pensioen opgebouwd.

4. Mobiliteitscentrum

Medewerkers voor wie na toepassing van het formatieplan geen arbeidsplaats meer beschikbaar is en dus boventallig zijn, worden in het mobiliteitscentrum geplaatst.

Ten behoeve van de realisering van de taakstelling van het bovengenoemde mobiliteitscentrum wordt de begeleiding van de medewerker gerealiseerd door de adviseur P&O. Vanaf het moment dat werknemer boventallig is en begint aan het bemiddelingstraject, wordt de werknemer vrijgesteld van werkzaamheden en de geldende opzegtermijn gaat vanaf dat moment lopen. Tijdens het dienstverband met werkgever blijven de gebruikelijke procedures omtrent ziekmelding van kracht.

4.1. Realisering passende functie

In het mobiliteitscentrum verrichten werkgever en medewerker maximale inspanningen om een plaatsing bij voorkeur in een CNV-organisatie of anders een externe werkgever te realiseren. Hiertoe wordt met iedere in het centrum geplaatste medewerker een persoonlijk plan afgesproken, waarin rechten en plichten tot uiting komen.

Bij deze afspraken zijn in beginsel alle instrumenten van personeelsbeleid (zoals her-, om- en bijscholing en diverse vormen van begeleiding) mogelijk. De medewerker kan daarbij in overleg met de werkgever gebruik maken van een extern bureau, waarvoor de werkgever aan de medewerker een bedrag van maximaal € 10.000,- incl. btw ter beschikking stelt.

4.2. Duur mobiliteitscentrum

De plaatsing in het mobiliteitscentrum heeft een duur van zes maanden, te rekenen vanaf het moment waarop schriftelijk aan de medewerker de datum is bekend gemaakt waarop hij geplaatst is in het mobiliteitscentrum.

Indien ondanks maximale inspanning van zowel werkgever als medewerker de verrichte inspanningsverplichtingen geen resultaat hebben opgeleverd, wordt de duur van het verblijf in het mobiliteitscentrum en het dienstverband met een termijn van maximaal 2 x 3 maanden verlengd.

4.3. Arbeidsvoorwaarden in het mobiliteitscentrum

- De medewerker behoudt tijdens deze periode zijn vaste bruto maandinkomen;
- Kostenvergoedingen die verbonden zijn aan de uitvoering van de functie (zoals onder meer consignatie, representatie en reiskosten woon-werkverkeer) komen per direct te vervallen. Noodzakelijk te maken kosten in verband met sollicitatie- en outplacementactiviteiten zullen worden vergoed.

4.4. Onvoldoende inspanning

Van werkgever en medewerker wordt voldoende inspanning verwacht om door middel van het mobiliteitscentrum plaatsing in een passende functie te realiseren. De criteria waaraan een passende functie dient te voldoen staat beschreven bij de definities.

Wanneer de medewerker naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meewerkt aan het realiseren van het persoonlijk plaatsingsplan, zal de werkgever dit zien als een weigering.

Naar aanleiding van deze weigering zal de werkgever het oordeel vragen van de onder artikel 10 genoemde geschillencommissie.

Wanneer de werkgever naar het oordeel van de medewerker niet voldoet aan de inspanningsverplichtingen, wordt dit eveneens aan de geschillencommissie voorgelegd. In beide gevallen kan op uitspraak van de geschillencommissie het verblijf in het mobiliteitscentrum worden verlengd.

Wanneer na uitspraak van de geschillencommissie de medewerker in het gelijk is gesteld, zullen de inspanningen tot realisatie van het plaatsingsplan worden voortgezet.

Wanneer na uitspraak van de geschillencommissie de medewerker in het ongelijk is gesteld en de medewerker blijft weigeren tot volledige medewerking aan het persoonlijk plaatsingsplan, zal de werkgever een ontslagprocedure instellen, waarbij de kantonrechttersformule op $c = 0,5$ wordt gesteld.

4.5. Terugkeer in mobiliteitscentrum

De medewerker, die na het aanvaarden van een dienstbetrekking bij een CNV aangesloten bond of externe werkgever, in de proeftijd wordt ontslagen, keert terug in het mobiliteitscentrum voor de duur van de tijd die voor hem nog restte toen hij de functie aanvaardde. Bij deze terugkeer kan de medewerker alleen gebruik maken van de in het mobiliteitscentrum geboden faciliteiten voor zover de kosten van outplacement niet al tijdens het eerdere verblijf in het mobiliteitscentrum ten behoeve van betreffende medewerker zijn aangewend; het dienstverband met de oude werkgever wordt niet hersteld.

4.6. Detachering

Indien een boventallige medewerker een reëel uitzicht heeft op een vast dienstverband bij een nieuwe werkgever, dan is CNV Vakcentrale behoudens uitzonderingen bereid een periode van maximaal 6 maanden te overbruggen middels detachering. De detachering eindigt in ieder geval aan het einde van de mobiliteitsperiode. De mobiliteitsperiode loopt tijdens de detachering door en de procedure tot beëindiging van het dienstverband wordt door de detachering niet opgeschort.

4.7. Passende functie niet realiseerbaar

Wanneer na toepassing van de artikelen 4.1 tot en met 4.6 van dit Sociaal Plan een passende functie niet gerealiseerd kan worden, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst, waarbij aan de geldende opzegtermijn geacht wordt te zijn voldaan.

De werkgever verplicht zich binnen 52 weken na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen medewerker in dienst te nemen voor het verrichten van passende werkzaamheden in de zin van dit Sociaal Plan, dan nadat hij diegene van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld die passende werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten onder (gedeeltelijke) terugbetaling van de schadeloosstelling ex artikel 6. Voor elke volle maand dat de medewerker uit dienst is geweest, wordt de terugbetaling met 1/12^e deel verminderd.

4.8. Weigeren passend werk bij een andere werkgever

Het is de werknemer toegestaan één maal een passende baan bij een externe werkgever te weigeren. De werknemer moet hiervoor zwaarwegende redenen kunnen aanvoeren ter beoordeling aan de werkgever.

5. Arbeidsvoorwaarden bij externe herplaatsing

5.1. Werknemer aanvaardt een functie met een lager maandsalaris bij een andere werkgever

In geval van aanvaarding van een functie met een lagere salarisschaal dan de functie die werknemer bekleedde voor de reorganisatie, wordt het salaris van de werknemer aangevuld tot aan de hoogte van zijn bruto salaris per maand met uitzondering van de bij zijn salarisschaal nog te doorlopen periodieken en/of uitloopschalen en uitgaande van een gelijke dienstomvang. Op de volledige salarisrechten worden collectieve CAO-verhogingen toegepast. De aanvulling eindigt nadat vijf jaar zijn verstreken na indiensttreding bij een externe werkgever dan wel, indien dit eerder het geval is, op het moment dat het bruto salarisniveau gelijk is aan of hoger dan de oude salarisrechten.

De werknemer kan ook kiezen voor afkoop bij het einde van het dienstverband via een eenmalig bedrag. De medewerker heeft naast een aanvulling recht op de wettelijke transitievergoeding. De schadeloosstelling zoals genoemd in artikel 6.1 geldt in dit geval niet

5.2. Regels omtrent betaling

De aanvulling genoemd in artikel 5.1 van dit Sociaal Plan wordt in maandelijkse termijnen uitbetaald, voor het eerst aan het einde van de maand, volgende op de maand waarin de dienstbetrekking eindigt en de laatste reguliere salarisbetaling heeft plaatsgevonden. De werknemer is verplicht maandelijks, uiterlijk de 10^{de} werkdag van de maand, aan de werkgever schriftelijk aan de hand van loonstrookjes, opgave te doen van zijn inkomsten. Zolang hij deze verplichting niet nakomt, wordt de betaling van de aanvulling opgeschort.

De werknemer is verplicht om elke wijziging met betrekking tot zijn verkrijging van inkomsten direct bekend te maken bij de werkgever.

5.3. Einde aanvulling

Het recht op aanvulling vervalt of eindigt:

- zodra de termijn, zoals verwoord in artikel 5.1. verstrijkt;
- zodra het nieuwe bruto salarisniveau gelijk is aan of hoger is dan de oude rechten;
- zodra de rechthebbende de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- 3 maanden na het overlijden van rechthebbende.

5.4 Werknemer aanvaardt een functie met gelijkwaardig of hoger salaris bij een andere werkgever.

De aanvullingsregeling zoals in 5.1 t/m 5.3 genoemd geldt niet. De medewerker heeft bij uitdiensttreding recht op de wettelijke transitievergoeding.

6. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Indien de bemiddeling van werk naar werk niet slaagt, zegt de werkgever aan de werknemer middels een vaststellingsovereenkomst ontslag aan per einde van de bemiddelingsperiode.

De werknemer die op grond van een organisatiewijziging als bedoeld in dit Sociaal Plan wordt ontslagen, heeft recht op een schadeloosstelling.

6.1. Schadeloosstelling

De werknemer die boventallig is verklaard en waarvoor een ontslagprocedure is gestart, ontvangt een eenmalige uitkering ter grootte van de oude kantonrechttersformule (dienstjaren x beloning x correctiefactor). Als peildatum zal de datum plaatsing mobiliteitscentrum worden gehanteerd. In deze kantonrechttersformule is de correctiefactor gesteld op 0,8. De vergoeding zal niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd met als minimum de wettelijke transitievergoeding. Eventuele fiscale gevolgen komen voor rekening van de werknemer.

6.2. Schadeloosstelling inzetten voor langer dienstverband

De boventallig verklaarde werknemer die na het doorlopen van het mobiliteitstraject geen andere baan heeft gevonden, kan er voor kiezen om de schadeloosstelling die men krijgt bij opstart van de ontslagprocedure geheel of deels in te zetten voor een langer dienstverband. De schadeloosstelling wordt dan omgerekend naar het bedrag van de werkgeverslasten per maand. Daar deze werkgeverslasten elk jaar wijzigen, wordt - wanneer men hiervoor kiest - een berekening gemaakt voor het bedrag dat men per maand dient in te zetten. De ontslagprocedure wordt opgestart op het moment dat de schadeloosstelling geheel is ingezet of wanneer de werknemen aangeeft de regeling te willen stoppen. Een eventueel restbedrag wordt dan uitgekeerd bij einde dienstverband.

7. Aanvullende regelingen

7.1. Geldleningen, studievergoedingen en studieverlof

De afhandeling van door de werkgever verstrekte geldleningen zal op soepele wijze plaatsvinden, opdat de medewerker daardoor niet in betalingsmoeilijkheden komt te verkeren. Verstrekte vergoedingen in verband met studie hoeven bij vertrek niet terugbetaald te worden. In geval van een lopende studie zal de werkgever bij vertrek de studiekosten voor zijn rekening nemen. Een openstaand saldo IWB wordt hiermee verrekend.

7.2. Opzegtermijn

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

7.3. Tegoed vakantiedagen

Vakantiedagen worden in overleg zoveel mogelijk voorafgaand aan vertrek c.q. vrijstelling van werk opgenomen. Bij vrijstelling van werk vindt geen opbouw van vakantiedagen meer plaats. Dit betekent dat bij vrijstelling van werk het eindsaldo wordt bepaald op datum plaatsing mobiliteit en bij uitdiensttreding wordt uitbetaald. Een eventueel negatief vakantiesaldo bij einde dienstverband wordt kwijtgescholden.

7.4. Jubileumuitkering

De medewerker die op grond van dit Sociaal Plan uit dienst treedt, maakt aanspraak op de komende jubileumuitkering, indien de jubileumuitkering binnen de periode van boventalligheid, uitgekeerd zou worden. Tevens bestaat recht op de jubileumuitkering indien de werknemer binnen de duur (maximaal 5 jaar) van het recht op aanvulling ex artikel 5.1. het 12½ -of 25/40-50-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd. De over de jubileumuitkering verplichte loonheffing komt voor rekening van de werknemer.

7.5. Getuigschrift

Aan de medewerker met wie het dienstverband beëindigd wordt, zal een positief getuigschrift worden verstrekt.

7.6. Voorkeursregeling

De medewerker met wie het dienstverband is beëindigd onder toepassing van artikel 6 zal bij vacatures bij de oude werkgever beschouwd worden als een interne kandidaat indien deze medewerker kenbaar heeft gemaakt hiervoor in aanmerking te willen komen. De werkgever zal gedurende de periode van twee jaar de betreffende medewerker informeren over de ontstane vacatures. Indien dit leidt tot het wederom in dienst nemen van de medewerker, dient de uitbetaalde ontslagvergoeding te worden terugbetaald conform de regeling van artikel 4.7.

7.7. Zorgverzekering

De medewerker die op grond van dit sociaal plan uit dienst treedt, houdt recht op deelname aan de collectieve zorgverzekering gedurende het lopende kalenderjaar.

7.8. Financieel en/of juridisch advies

De werkgever stelt aan medewerkers die boventallig zijn verklaard een bedrag ter beschikking ter hoogte van € 500,- voor juridisch of financieel advies.

8. Regelingen bij vrijwillig vertrek

8.1. Direct vertrek

Aan de werknemer aan wie bekend is gemaakt dat voor hem geen passende functie beschikbaar is, wordt een vertrekstimuleringspremie verleend. Deze vergoeding bedraagt bij vertrek binnen twee maanden, vanaf het moment waarop aan werknemer schriftelijk bekend is gemaakt dat hij als boventallig is aangemerkt, een eenmalige uitkering zoals vermeld onder artikel 6.1 waarbij de correctiefactor op 1 is gesteld, met een minimum van drie maandsalarissen. In de navolgende zes maanden wordt het eenmalig uit te keren bedrag verminderd met één maandsalaris per maand die gebruikt is van de verlengde termijn.

De te ontvangen vergoeding is echter nooit lager dan de wettelijke transitievergoeding.

8.2. Remplaçantenregeling

De niet-boventallig verklaarde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die zijn dienstverband beëindigt waardoor naar het oordeel van de werkgever de arbeidsovereenkomst met een boventallig verklaarde werknemer binnen dezelfde functiecategorie niet hoeft te worden beëindigd, heeft recht op een remplaçantenvergoeding. Voorwaarde is, dat de niet-boventallig verklaarde werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is en dat hem niet reeds is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de reorganisatie, zou moeten eindigen. Tevens mag door het vrijwillige vertrek van de niet-boventallig verklaarde werknemer de bedrijfsvoering niet in gevaar komen.

De vergoeding bedraagt een eenmalige uitkering zoals vermeld onder artikel 6.1 waarbij de correctiefactor op 1 is gesteld met een minimum van drie maandsalarissen en/of de wettelijke transitievergoeding.

9. Transitievergoeding

Voor arbeidsovereenkomsten die minimaal 24 maanden hebben geduurd en die eindigen op of na 1 juli 2015, geldt dat in genoemde beëindigingsvergoeding wordt geacht te zijn begrepen de eventueel verschuldigde transitievergoeding op grond van artikelen 7:673 e.v. BW die vanaf 1 juli 2015 zullen gelden.

Medewerker kan na betaling van de beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal plan geen aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW.

Scholingskosten gemaakt op basis van dit sociaal plan worden niet in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding.

10. Reparatie opbouw en duur WW

De bepalingen in de cao over het in stand blijven van de totale opbouw en duur van de WW, zoals golden voor de invoering van de Wet Werk en Zekerheid per 1 januari 2016, gelden eveneens voor de medewerkers vallend onder dit sociaal plan.

11. Flexkrachten

CNV Vakcentrale verplicht zich om waar flexibele krachten geraakt worden door ontwikkelingen zoals genoemd in dit Sociaal Plan, deze flexkrachten te faciliteren om zich te kunnen oriënteren op de arbeidsmarkt. Afhankelijk van de situatie kan dit bestaan uit een sollicitatietraining, solliciteren onder werktijd of een korte loopbaanscan. CNV Vakcentrale verplicht zich tevens om flexkrachten tijdig van het voornemen tot beëindiging van de flexibele overeenkomst op de hoogte te stellen.

12. Geschillencommissie

Partijen bij deze overeenkomst komen overeen dat alle geschillen, voortkomende uit de interpretatie en/of toepassing van deze regeling, voor een zwaarwegend advies zullen worden voorgelegd aan een geschillencommissie. De geschillencommissie bestaat uit drie personen. De samenstelling geschiedt als volgt:

- een lid benoemd door de CNV Vakmensen;
- een lid benoemd door de werkgever;
- de aldus benoemde leden benoemen samen de voorzitter van de commissie.

Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door een door de werkgever aan te wijzen functionaris.

Alvorens tot een besluit te komen, hoort de commissie de werkgever en de medewerker(s) in elkaar 's tegenwoordigheid. Werkgever en medewerker zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen.

De commissie bepaalt zelf haar werkwijze met inachtneming van het volgende:

- o een klacht moet schriftelijk worden ingediend;
- o de zittingen van de commissie zijn niet openbaar;
- o de commissie is bevoegd de betrokken medewerker en vertegenwoordigers van de werkgever ter zitting te laten verschijnen;
- o de klager kan zich bij de behandeling van de klacht laten bijstaan;
- o de werkgever vergoedt tot een maximum van € 500,-- de kosten van rechtsbijstand aan de klager, dan wel vergoedt dit bedrag aan de vakorganisatie die de klager vertegenwoordigt, dan wel bijstaat bij de behandeling van de klacht;
- o de commissie doet binnen een maand schriftelijk en met redenen omkleed een uitspraak;
- o de uitspraak van de commissie heeft het karakter van een zwaarwegend advies aan de betrokken werkgever.

13. Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin dit sociaal plan naar het oordeel van werkgever niet, onvoldoende, dan wel niet in redelijkheid voorziet, zal de werkgever een, in voor de werknemer positieve zin, afwijkende, op maat gesneden, individuele regeling treffen.

14. Slotbepalingen

Indien tijdens de looptijd wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving dan wel onvoorziene omstandigheden zoals de continuïteit van de CNV Vakcentrale hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijzigingen van dit Sociaal Plan.

- Afspraken die in het kader van dit Sociaal Plan met de werknemer worden gemaakt, zullen schriftelijk worden vastgelegd;
- Alle werknemers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, ontvangen hiervan een exemplaar.
- Alle kosten die verband houden met de uitvoering van dit Sociaal Plan zijn voor rekening van de werkgever.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 2019.

Partij ter ene zijde:
CNV Vakcentrale

Partij ter andere zijde:
CNV Vakmensen.nl

J.M.H. Ausems
algemeen secretaris/penningmeester

P.S. Fortuin
voorzitter

S. N.D. Hendriks-Sneijder
bestuurder