

SOCIAAL PLAN RABOBANK CAO 2017-2020

Inleiding	100
Actieve mobiliteit	102
Functie-scenario's bij reorganisaties	107
Aanzegging van boventaligheid	113
Van werk naar werk	115
Beëindiging van het dienstverband	121
Faciliteiten bij baan binnen Rabobank	130
Faciliteiten bij verplaatsen van werk	132
Hardheidsclausule	136
Bezwaarcommissie	137
Overige bepalingen	139



1.1 Algemeen

De financiële sector gaat in velerlei opzichten door een ingrijpend veranderingsproces. Een belangrijke pijler in het Strategisch Kader 2020 is de transformatie van Rabobank naar een klantgerichte maatschappelijke bank.

De vele reorganisaties maken dat de organisatie constant in beweging is. De veranderingen zijn fors voor de bank als geheel, maar bovenal bijzonder ingrijpend voor individuele medewerkers.

Het belang van een goed sociaal plan is evident. Dit Sociaal Plan omvat een integraal geheel van materiële en immateriële maatregelen gericht op het (gedeeltelijk) opvangen van de financiële gevolgen van boventaligheid én het ondersteunen van (toekomstig) boventalige medewerkers bij het vinden van nieuw werk.

1.2 Inzetbaarheid

In tijden van reorganisaties wordt het belang van brede inzetbaarheid extra duidelijk. Maar ook los van reorganisaties is het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. De baan van vandaag is anders dan de baan van morgen. Inhoud en eisen worden aangepast aan de actualiteit. Er is een sterke focus nodig op het continu werken aan en investeren in inzetbaarheid, vakmanschap en vitaliteit. Dit moet medewerkers in staat stellen om vanuit eigen keuze en met zelfvertrouwen stappen te maken in hun loopbaan.

1.3 Personeelsplanning

Personeelsplanning als onderdeel van de HR-cyclus is in tijden van grote organisatieveranderingen belangrijker dan ooit. Inzicht in het medewerkersbestand maakt in een vroeg stadium duidelijk in welke organisatieonderdelen extra inspanningen

noodzakelijk zijn om de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en mobiliteit te bevorderen.

Indien personeelsreductie verwacht wordt, zal het management hierop anticiperen door al in de fase daaraan voorafgaand kritisch te zijn bij het invullen van eventuele vacatures, het verlengen van tijdelijke contracten en de inhuur van externen. Steeds zal getoetst worden of dit noodzakelijk en passend is, zeker daar waar binnen een organisatieonderdeel boventaligheid wordt verwacht.

Hoofdstuk 2 Actieve mobiliteit

2.1 Algemeen

Cao-partijen vinden het van belang dat medewerkers vroegtijdig inzicht wordt gegeven in de ontwikkelingen die er binnen de organisatie gaan spelen en impact hebben op hun functie en/of werkzekerheid. Dit creëert (meer) bewustzijn en stimuleert medewerkers na te denken over hun toekomst.

Hiervoor dient de fase van actieve mobiliteit. In die afdelingen of functiedomeinen waar veranderingen worden verwacht met gevolgen voor de werkgelegenheid, worden al ruim voorafgaand aan een voorgenomen of definitief besluit tot reorganisatie, activiteiten aangeboden die ten goede komen aan de inzetbaarheid en baankansen van medewerkers. Het doel is dat medewerkers in beweging komen en extra focus leggen op het verbreden van hun inzetbaarheid en versterken van hun arbeidsmarktpositie. Dit kan bovendien leiden tot door- en uitstroom van medewerkers waardoor zo veel mogelijk boventaligheid kan worden voorkomen.

2.2 Rol medezeggenschap

Het vaststellen van de actief mobiel fase is een vast bespreekpunt in het periodiek overleg van bestuurder en de Ondernemingsraad over de 'algemene gang van zaken' waarbij vooruitgebleekt wordt op komende ontwikkelingen. Indien op dat moment kan worden voorzien of, en voor welke functies, sprake zal zijn van belangrijke veranderingen die leiden tot boventaligheid wordt voor de betreffende functies/functiedomeinen en/of afdelingen de actief mobiel fase ingesteld. Indien dit nog niet voorzien kan worden, wordt afgesproken op welk moment dit opnieuw wordt beoordeeld. De ondernemingsraad kan ook zelf het initiatief nemen om het instellen van de actief mobiel fase te agenderen. Indien de bestuurder een verzoek van de ondernemingsraad hieromtrent niet overneemt, moet de bestuurder dit beargumenteren. Gedurende de termijn dat voor een functie/functiedomein en/of afdeling de actieve

mobilitetsfase van toepassing is, zal de medezeggenschap periodiek geïnformeerd worden over de voortgang.

2.3 Doelgroep

De doelgroep die in aanmerking komt voor actieve mobiliteit wordt door de werkgever vastgesteld en gecommuniceerd, maar niet eerder dan dat de Ondernemingsraad hierover is geïnformeerd. De doelgroep wordt zo specifiek mogelijk bepaald en bestaat uit medewerkers die werkzaam zijn binnen een functie/functiedomein en/of afdeling waar sprake zal zijn van ingrijpende veranderingen. De verwachting is daarbij dat een (groot) aantal van de medewerkers boventallig zal worden.

Gelet op het doel van deze fase moet deze op een dusdanig tijdstip ingaan – en qua duur van toepassing zijn – dat het voor de medewerker in de gegeven tijd realistisch is om zijn inzetbaarheid te verbreden en/of mobiliteit op gang te brengen. De minimale duur van deze fase is 3 maanden (tot aan de datum van boventalligheid) en de maximale duur is 2 jaar.

De aangewezen groep(en) medewerkers is (zijn) in de fase van actieve mobiliteit nog niet boventallig en er is nog geen sprake van een (afgerond) adviestraject van de Ondernemingsraad.

2.4 Kadern

Onderstaande kadern gelden bij de fase van actieve mobiliteit:

→ De directie van de lokale bank, de directie van Obvion of de directeur van een eenheid binnen Rabobank Nederland neemt het besluit tot het instellen van een fase van actieve mobiliteit en stelt vast welke (groepen) medewerkers tot de doelgroep behoren op wie de actieve mobiliteitsfase van toepassing is en de duur van deze fase.

- Aanwijzing van groepen medewerkers als doelgroep voor de fase van actieve mobiliteit zal niet plaatsvinden voordat de medezeggenschap hierover is geïnformeerd (er is géén sprake van advies- of instemmingsrecht).
- De aangewezen groepen medewerkers moeten duidelijk afgebakend zijn (bijvoorbeeld op basis van functie, afdeling of team) en op een zo laag mogelijk organisatorisch niveau gedefinieerd en actueel gehouden worden.
- Medewerkers binnen de vastgestelde doelgroep worden door hun direct leidinggevende geïnformeerd, inclusief de inhoudelijke argumenten waarom zij tot de doelgroep behoren. Dit wordt schriftelijk aan hen bevestigd.
- Aanpassingen met betrekking tot de duur van de fase kunnen op grond van voortschrijdend inzicht aan de orde zijn. Ook kan de doelgroep ingeperkt worden als de ontwikkelingen daar aanleiding toe geven. De omvang en samenstelling van de doelgroep kunnen dus fluctueren. Als dit aan de orde is, worden medewerkers hierover geïnformeerd, nadat eerst de medezeggenschap op de hoogte is gesteld. De aanpassing wordt tevens schriftelijk aan medewerkers bevestigd.

2.5 Versterken arbeidsmarktpositie

Medewerkers in de doelgroep van actieve mobiliteit worden extra gestimuleerd om gericht te werken aan de eigen inzetbaarheid en het 'in beweging' komen.

De werkgever organiseert informatiebijeenkomsten om de medewerkers inzicht te geven en op weg te helpen bij mogelijk te ondernemen activiteiten gedurende de actief mobiel fase.

Een medewerker kan in de actief mobiel fase vanuit zijn ontwikkelbudget naar eigen keuze en behoefte trainingen, cursussen of workshops volgen. Trainingen, cursussen of workshops die specifiek gericht zijn op het versterken van de eigen arbeidsmarktpositie, zoals LinkedIn, solliciteren, netwerken, zullen extra onder de aandacht worden gebracht. Daarnaast kan de medewerker via het loopbaanportaal, kosteloos, diverse loopbaantests doen en gebruik maken van de faciliteit voor e-coaching.

Ook het opdoen van andere ervaring, door bijvoorbeeld een (meeloop)stage, detachering of job-swap, kan in de fase van actieve mobiliteit passend zijn. Medewerker en leidinggevende maken samen afspraken of en onder welke voorwaarden dit mogelijk is.

Als de medewerker zijn ontwikkelbudget reeds besteed heeft en in het kader van de actief mobiel fase nog specifieke trainingen, cursussen of workshops nodig zijn, kan hij zijn leidinggevende verzoeken om een aanvullende bijdrage op het ontwikkelbudget toe te kennen (zie ook II 4.3 Ontwikkelbudget, Aanvullende bijdrage werkgever).

III.2.6 Financiële faciliteiten

III.2.6.1 Compensatie lagere functie binnen Rabobank

Indien een medewerker doorstroomt naar een functie binnen de Rabobank of Obvion die maximaal twee functiegroepen lager is dan de huidige functiegroep, geldt het volgende:

- De medewerker houdt zijn bestaande maandsalaris als dit lager is dan het schaalmaximum van de lagere schaal, of
- als het bestaande maandsalaris het maximum van de salarisschaal behorend bij de nieuwe functie te boven gaat, wordt het nieuwe maandsalaris vastgesteld op het maximum van de lagere salarisschaal. Vervolgens wordt het verschil bepaald tussen deze beide. De voor de medewerker eventueel van toepassing zijnde toeslagen, zoals een persoonlijke toeslag en/of ploegentoeslag, blijven hierbij buiten beschouwing. Als sprake is van een teruggang van twee salarisschalen, geldt dat het te bepalen verschil nooit groter is dan het verschil tussen het schaalmaximum van de huidige salarisschaal en het maximum van de naast lagere salarisschaal.
- Het vastgestelde verschil wordt toegekend als een PT1 nieuw (zie II 2.7 Toeslagen).

III.2.6.2_Loosuppletie bij baan buiten Rabobank

Voor de medewerker die een functie buiten de Rabobank aanvaardt, waarbij het jaarinkomen lager is dan het laatstverdiende jaarinkomen bij de Rabobank, geldt de loosuppletieregeling. De suppletie is een bruto vergoeding, die bij uitdiensttreding in één keer wordt uitbetaald.

De duur van de suppletie is afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Bij het berekenen van de suppletie wordt uitgegaan van een gelijke arbeidsduur bij de oude en de nieuwe werkgever. Is de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever lager, dan vormt de nieuwe arbeidsduur de basis voor de berekening. Als de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever hoger is, dan wordt gerekend met de arbeidsduur die bij Rabobank van toepassing was.

Het verschil tussen het nieuwe en oude bruto maandinkomen (jaarinkomen gedeeld door 12) wordt vergoed tot maximaal 20% van het oude bruto maandinkomen. Het aantal maanden dat een medewerker recht heeft op vergoeding, wordt vastgesteld op basis van de tabel:

Aantal dienstjaren	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	> 26
Aantal maanden suppletie	6	12	18	24	30	36

III.2.6.3_Terugbetaling aanvullende bijdrage werkgever ontwikkelbudget

Voor zover de leidinggevende een medewerker in de fase van actieve mobiliteit, boven op het door de medewerker naar eigen keuze te besteden ontwikkelbudget, een additionele vergoeding toekent voor opleidingen/trainingen/workshops is de terugbetalingsregeling met betrekking tot de aanvullende bijdrage van de werkgever op het ontwikkelbudget niet van toepassing.

III.3.1 Functie-scenario's

De volgende functie-scenario's kunnen bij een organisatiewijziging voor komen:

- Gelijkblijvende functies
- Vervallen functies
- Nieuwe functies
- Verplaatste functies

Ook kan een combinatie van deze scenario's aan de orde zijn.

In de bij de reorganisatie behorende adviesaanvraag wordt aan de Ondernemingsraad voorgelegd welke functie-scenario's aan de orde zijn. Op basis van het scenario wordt bepaald welke plaatsingsprocedure geldt en hoe eventuele boventalligheid wordt vastgesteld.

Voor adviesaanvragen die vóór 1 januari 2017 zijn ingediend gelden de functie-scenario's en de daarmee samenhangende plaatsingsprocedure zoals opgenomen in de Rabobank CAO 2016. Ook voor uitvoeringsadviesaanvragen die op of na 1 januari 2017 worden ingediend, maar volgen uit een vóór 1 januari 2017 ingediende centrale adviesaanvraag, gelden de functie-scenario's en de daarmee samenhangende plaatsingsprocedure uit de Rabobank CAO 2016.

III.3.2 Definitie functie-scenario's en vaststelling boventalligheid

III.3.2.1_Gelijkblijvende functies

Gelijkblijvende functies zijn functies op hetzelfde functieniveau, waarvan de inhoud (feitelijke werkzaamheden en op te leveren resultaten), de vereisten (kennis en

competenties) en de context en/of verantwoordelijkheden gelijk blijven of slechts zeer beperkt wijzigen. Van zeer beperkt wijzigen is sprake als een willekeurige medewerker die de functie al uitoefent in staat is om deze functie binnen twee maanden zelfstandig uit te oefenen.

Als de benodigde bezetting op de gelijkblijvende functie afneemt dient via afspiegelen of via een combinatie van kwaliteit met afspiegelen bepaald te worden welke medewerker(s) boventallig worden.

Als er geen sprake is van een gelijkblijvende functie wordt de medewerker boventallig voor de functie.

III.3.2.2_Vervallen functies

Van vervallen functies is sprake als een functie ophoudt te bestaan.

Medewerkers van wie de functie vervalt worden boventallig voor de functie.

III.3.2.3_Nieuwe functies

Van een nieuwe functie is sprake bij een samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden dat niet eerder voorkwam, of niet in die samenstelling voorkwam. In geval van een nieuwe functie wordt er conform vacaturemanagement gehandeld.

III.3.2.4_Verplaatste functies

Er is sprake van verplaatsing van een functie als het werk geografisch en/of organisatorisch verplaatst wordt. De medewerkers van wie de functie geografisch wordt verplaatst gaan in principe met het werk mee, tenzij dit redelijkerwijs niet gevergd kan worden op grond van bijzondere persoonlijke omstandigheden en/of de reistijd woon-werk (enkele reis) meer bedraagt dan anderhalf uur. Dat laatste geldt niet als de medewerker voorafgaand aan de verplaatsing van werk al een langere reistijd had dan anderhalf uur, in dat geval geldt deze reistijd als maximum.

Als een medewerker van mening is dat zijn persoonlijke omstandigheden een reistijd

tot anderhalf uur enkele reis niet mogelijk maken, kan hij dit op basis van hardheid voorleggen aan de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan.

Voor het vaststellen van de reistijd wordt qua reismethode uitgegaan van het voor het af te leggen traject meest logische en geschikte vervoermiddel, tenzij gebruik van dit vervoermiddel voor de medewerker niet mogelijk is. Voor het berekenen van de reistijd wordt uitgegaan van de snelste route via de ANWB-routeplanner. In geval van OV geldt de kortste reistijd bij aankomst tussen 8.00 en 9.00 uur. Als voor een medewerker, door de aard van de werkzaamheden of de functie, structureel een afwijkende aankomsttijd aan de orde is, kan in overleg met de leidinggevende de aankomsttijd hierop worden aangepast.

Als functies geografisch worden verplaatst en tegelijkertijd de benodigde bezetting op de functie afneemt, dan wordt boventalligheid vastgesteld via afspiegelen of via een combinatie van kwaliteit met afspiegelen.

III.3.2.5_Afspiegelen

Als de benodigde bezetting op een gelijkblijvende functie afneemt, wordt voor de vaststelling van boventalligheid op een groep uitwisselbare functies afgespiegeld. Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de wederzijdse uitwisselbaarheid van functies dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.

Afspiegeling vindt plaats conform het wettelijke afspiegelingsbeginsel. Dit betekent dat het aanwijzen van boventallige medewerkers plaatsvindt verdeeld over leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van de duur van het dienstverband. De wettelijk voorgeschreven leeftijdsgroepen zijn: 15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55 jaar-AOW-leeftijd. Dienstverbanden bij Rabobank en Obvion worden voor het bepalen van de duur van het dienstverband bij elkaar opgeteld, als tussenpozen tussen de contracten overeenstemmen met de bepalingen in de Ontslagregeling. De tussenpozen zelf

tellen niet mee. Voor de bepaling van de leeftijd geldt voor iedereen dezelfde peildatum, de in de adviesaanvraag genoemde voorgenomen datum waarop de werkgever het reorganisatiebesluit zal effectueren (i.e. datum ingang boventalligheid).

Als vóórafgaand aan de aanzeggesprekken nog sprake is van verloop van medewerkers binnen de groep uitwisselbare functies, dan dient de afspiegeling opnieuw plaats te vinden.

Indien er sprake is van verloop van medewerkers in de groep uitwisselbare functies nadat de aanzeggesprekken hebben plaatsgevonden, wordt de werkwijze van 'terug spiegelen' gehanteerd. Dat betekent dat in eerste instantie wordt gekeken naar de leeftijdsgroep waarbinnen de niet boventallige, vertrekkende medewerker zit. De boventalligheid van de medewerker met het langste dienstverband in deze leeftijdsgroep wordt dan ingetrokken. Zit in deze leeftijdsgroep geen medewerker (meer) aan wie boventalligheid is aangezegd, dan brengt een redelijke uitleg van het afspiegelingsbeginsel mee dat de leeftijdsgroep die als laatste werd aangewezen voor het leveren van een boventallige medewerker, nu een medewerker minder hoeft te leveren. De boventalligheid voor de medewerker met het langste dienstverband uit deze leeftijdsgroep dient te worden ingetrokken. Komen twee of meer leeftijdsgroepen gelijk in aanmerking, dan moet de boventalligheid worden ingetrokken van de medewerker die het langste dienstverband heeft uit deze gezamenlijke leeftijdsgroepen.

Deze werkwijze geldt tot aan datum boventalligheid plus de periode van heroriëntatie. In de periode van heroriëntatie worden alleen die medewerkers betrokken in de terugspiegeling die op dat moment nog in dienst zijn.

III.3.2.6_Kwaliteit in combinatie met afspiegelen

Het management heeft op grond van de Ontslagregeling de mogelijkheid om maximaal 10% van het aantal medewerkers op een uitwisselbare functie, dat na toepassing van het afspiegelingsbeginsel boventallig wordt, op grond van kwaliteit buiten beschouwing te laten.

Toepassing van deze mogelijkheid is toegestaan voor zover dit er niet toe leidt dat

meer medewerkers uit de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd hierdoor boventallig worden.

Als van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, moet dat in de Adviesaanvraag kenbaar worden gemaakt.

Op individuele medewerkers die op grond van kwaliteit buiten beschouwing worden gelaten is het volgende criterium van toepassing:

→ De jaarlijkse beoordelingsscore van de medewerker is over de afgelopen 3 jaar ten minste 'goed'/'succesvol jaar', waarbij voor minimaal een van de drie beoordelingen de score boven 'goed' / 'buitengewoon goed jaar' is geweest.

Als een medewerker nog niet 3 keer beoordeeld is, is het volgende criterium van toepassing:

→ de betreffende medewerker is in de Performance Perspectief Matrix (PPM) beoordeeld als 'top match'. Het gaat hierbij om de perspectief-score van het lopende of voorgaande jaar. Deze score moet tevens aan de medewerker bekend zijn gemaakt.

De procedure voor het selecteren op kwaliteit dient zorgvuldig plaats te vinden en uitlegbaar te zijn aan medewerkers.

Het management beslist met inachtneming van het van toepassing zijnde criterium welke medewerkers op grond van kwaliteit na toepassing van het afspiegelingsbeginsel voor boventalligheid buiten beschouwing worden gelaten. Dit geldt ook indien er meer medewerkers aan het gestelde criterium voldoen dan op grond van het percentage mogelijk is om buiten beschouwing te laten.

Een medewerker die voldoet aan het gestelde criterium, kan hier geen rechten aan ontlenen.

Het aantal medewerkers dat na volledige toepassing van het afspiegelingsbeginsel voor boventalligheid buiten beschouwing mag worden gelaten, wordt naar boven afgerond. Een uitkomst van 0,1 en hoger wordt afgerond op een heel cijfer naar boven.

Om te bepalen welke medewerker vervolgens boventallig wordt, wordt in eerste instantie gekeken naar de leeftijdsgroep waarbinnen de medewerker valt die voor boventalligheid buiten beschouwing wordt gelaten. De medewerker in deze leeftijdsgroep met het kortste dienstverband wordt dan boventallig. Zit in deze leeftijdsgroep geen medewerker meer, dan wordt op grond van de afspiegelingsregels de medewerker met het kortste dienstverband uit een andere leeftijdsgroep boventallig, met dien verstande dat dit geen medewerker mag zijn uit de leeftijdsgroep 15 tot 25 jaar of 55 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd.

Aanzegging van boventaligheid

4.1 Vaststellen boventaligheid

Een medewerker wordt boventalig indien als gevolg van een reorganisatie boventaligheid voor de functie op individueel niveau is vastgesteld en er vóór of op de datum ingang van boventaligheid conform de werkwijze van vacaturemanagement geen passende functie beschikbaar is die de medewerker kan vervullen bij de werkgever. De datum ingang van boventaligheid is de datum waarop de organisatiewijziging wordt geëffectueerd. De boventalige medewerker wordt hierover persoonlijk door de manager geïnformeerd. Deze aanzegging van boventaligheid wordt tevens in een brief bevestigd.

4.2 Passende functie

Een passende functie is een functie bij de werkgever die aansluit bij de capaciteiten/competenties, opleiding en werkervaring van de medewerker.

Een passende functie moet daarnaast voldoen aan de volgende voorwaarden:

- de functie kan maximaal één schaal lager zijn dan de huidige functie die de medewerker vervult;
- de reistijd woon-werk (enkele reis) met betrekking tot de passende functie bedraagt maximaal anderhalf uur, tenzij deze reistijd gezien de persoonlijke omstandigheden redelijkerwijs niet van de medewerker gevegd kan worden;
- het verschil in arbeidsduur tussen de huidige functie en passende functie bedraagt niet meer dan 15% van de huidige arbeidsduur;
- een combinatie van bovenstaande factoren leidt niet tot een achteruitgang van het jaarinkomen van meer dan 20%.

Voor het vaststellen van de reistijd wordt qua reismethode uitgegaan van het voor het af te leggen traject meest logische en geschikte vervoermiddel, tenzij gebruik van dit vervoermiddel voor de medewerker niet mogelijk is. Voor het berekenen van de

reistijd wordt uitgegaan van de snelste route via de ANWB-routeplanner. In geval van OV geldt de kortste reistijd bij aankomst tussen 8.00 en 9.00 uur. Als voor een medewerker, door de aard van de werkzaamheden of de functie, structureel een afwijkende aankomsttijd aan de orde is, kan in overleg met de leidinggevende de aankomsttijd hierop worden aangepast.

Als een medewerker voorafgaand aan de datum van boventalligheid een passende functie krijgt aangeboden, dan kan hij deze functie in principe niet weigeren. Indien hij de functie afwijst en de manager vindt dat niet gegrond, dan dient toetsing plaats te vinden door de Bezwaarcommissie Sociaal Plan (zie hoofdstuk 10 Bezwaarcommissie). Als de commissie oordeelt dat het een passende functie is voor de medewerker, en de medewerker weigert deze nog steeds, dan zal de werkgever het dienstverband beëindigen en kan de medewerker geen aanspraak maken op de financiële regelingen van dit Sociaal Plan.

4.3 Aanzegtermijn

Aanzegging van boventalligheid kan pas plaatsvinden nadat het medezeggenschapstraject is afgerond. Hiervan is in ieder geval sprake als:

- De adviesprocedure als weergegeven in artikel 25 WOR is afgerond;
- Een eventueel door de OR binnen een maand na het besluit ingestelde beroepsprocedure bij de Ondernemingskamer zoals weergegeven in artikel 26 WOR is geëindigd;
- Er geen sprake is van een adviesrecht als bedoeld in artikel 25 WOR en de OR over het voornemen is geïnformeerd.

Tussen het moment van aanzegging van boventalligheid en de datum ingang van boventalligheid dient sprake te zijn van minimaal twee volledige kalendermaanden, tenzij er voor de medewerker sprake was van een fase van actieve mobiliteit, dan bedraagt de aanzegtermijn minimaal één kalendermaand.

III.5.1 Periode heroriëntatie

III.5.1.1_Duur periode heroriëntatie

De medewerker heeft recht op een periode van 3 maanden ten behoeve van heroriëntatie vanaf de datum van boventalligheid. In deze periode is de medewerker vrijgesteld van werk.

De medewerker kan in de periode van heroriëntatie conform vacaturemanagement met voorrang reageren op interne vacatures of gebruik maken van de mogelijkheid van tijdelijk werk binnen Rabobank.

III.5.1.2_Eerder uit dienst

Medewerkers kunnen er voor kiezen direct per de datum boventalligheid uit dienst te gaan. De medewerker krijgt dan, in aanvulling op de voor hem geldende beëindigingsvergoeding, een bedrag ter hoogte van 75% van 3 bruto maandsalarissen (inclusief de voor de medewerker van toepassing zijnde persoonlijke toeslag en/of ploegentoeslag) uitgekeerd.

Ook is het mogelijk om gedurende de periode van heroriëntatie te vertrekken. Uitdiensttreding kan dan alleen per de eerste van een kalendermaand. De medewerker krijgt dan een bedrag ter hoogte van 75% van zijn resterende maandsalaris(sen) uitgekeerd.

III.5.2 Begeleiding

III.5.2.1_Persoonlijk plan

Alle boventallige medewerkers kunnen, gedurende een periode van maximaal 6 maanden vanaf de datum van boventalligheid, op kosten van de werkgever gebruik maken van een breed en stimulerend aanbod van begeleidingsactiviteiten van de door Rabobank gecontracteerde externe bureaus.

Uitgangspunt bij het invullen van de begeleiding is dat zo veel mogelijk maatwerk geboden wordt. De medewerker stelt hiervoor in overleg met zijn (migratie)manager een persoonlijk plan op, waarin wordt vastgelegd van welke activiteiten de medewerker gebruik gaat maken (i.e. workshops, trainingen, de financiële foto, (netwerk)bijeenkomsten, loopbaantests, coaching e.d.). Het persoonlijk plan sluit aan bij de situatie en loopbaanwensen van de medewerker en houdt rekening met datgene wat de medewerker in het kader van zijn inzetbaarheid of in de actief mobiel fase al gedaan heeft. Ook de persoonlijke begeleiding door (migratie)manager en/of externe mobiliteitsadviseur wordt op basis van individuele wensen en behoefte vormgegeven.

Om baanopeningen te creëren zal de werkgever actief contacten leggen en waar opportuun samenwerking initiëren met potentiële werkgevers. De groepsgewijze bijeenkomsten waartoe deze contacten leiden, zoals informatie- en inspiratiebijeenkomsten, banenmarkten, meet & greets, staan open voor zowel actief mobiele als boventallige medewerkers.

III.5.2.2_Start begeleiding

Het persoonlijk plan wordt door de (migratie)manager en de medewerker zo snel mogelijk na de aanzegging van boventaligheid, maar uiterlijk 2 weken na aanvang van de boventaligheid, opgesteld.

Na akkoord van de (migratie)manager op het totaalplan en de kosten kan de boventallige medewerker starten met de begeleiding.

Als de boventallige medewerker het persoonlijke plan tussentijds wil aanpassen is dat mogelijk, mits dit gebeurt in overleg met de (migratie)manager en met akkoord op de eventuele additionele kosten hiervan.

III.5.2.3_Duur begeleiding

Het persoonlijke plan wordt in een periode van maximaal 6 maanden, gerekend vanaf de datum van boventaligheid, doorlopen. Voor zover deelname aan activiteiten uit het plan binnen deze periode van 6 maanden aanvangen, maar nog langer doorlopen,

kunnen deze door de medewerker conform het persoonlijke plan afgerond worden. Dit geldt ook indien en voor zover het betreffende externe bureau de afgesproken activiteit niet binnen de periode van 6 maanden kan verzorgen.

De begeleiding kan doorlopen na de periode van heroriëntatie/beëindiging van het dienstverband. Ook medewerkers die niet of slechts gedeeltelijk van de periode van heroriëntatie gebruik maken, komen voor het gebruik van begeleidingsactiviteiten in aanmerking.

III.5.2.4_Nakomen afspraken

Van de boventallige medewerker wordt verwacht dat hij de afspraken uit het persoonlijke plan nakomt. Als de medewerker niet deelneemt aan of niet verschijnt bij geplande activiteiten, zonder tijdige berichtgeving en gegronde reden, kan dit als consequentie hebben dat de overige activiteiten uit het persoonlijke plan geen doorgang hebben en door de werkgever worden geannuleerd.

Als de medewerker een baan heeft gevonden, stelt hij de (migratie)manager op de hoogte en vervallen de verdere begeleidingsactiviteiten.

III.5.3 Voorrang bij vacatures

Als uitgangspunt geldt dat boventallige medewerkers maximaal kansen krijgen om een nieuwe baan binnen Rabobank te vinden. De werkwijze van vacaturemanagement is zodanig ingericht dat boventalligen voorrang hebben op vacatures.

III.5.4 Tijdelijk werk binnen Rabobank

De impact van alle organisatiewijzigingen is groot en gaat gepaard met een substantieel verlies aan structurele arbeidsplaatsen. Tegelijkertijd zijn er veel werkzaamheden met een tijdelijk karakter. Dat kan een functie zijn voor bepaalde tijd maar ook werk-

zaamheden in een project. Het verrichten van tijdelijk werk binnen Rabobank stelt een boventallige medewerker in staat zijn arbeidsmarktpositie te versterken door (andere) werkervaring op te doen en zijn kansen op het vinden van een nieuwe baan binnen of buiten Rabobank te vergroten.

III.5.4.1 Voorwaarden

De bepalingen in deze paragraaf gelden voor die situaties waarbij de oorspronkelijke arbeidsduur en het functieniveau van de medewerker, vergelijkbaar zijn met de arbeidsduur en het functieniveau die voor het tijdelijk werk – niet zijnde de eigen oorspronkelijke functie – gevraagd worden:

- Boventallige medewerkers kunnen in de periode van heroriëntatie tijdelijk werk binnen Rabobank gaan vervullen.
- De medewerker kan niet verplicht worden tot het verrichten van tijdelijk werk en tijdelijk werk wordt niet aangemerkt als passende functie, zoals bedoeld onder paragraaf III 4.2.
- De maximale periode dat tijdelijk werk verricht mag worden, is begrensd op in totaal 12 maanden. Het is mogelijk om binnen deze maximale periode, al dan niet aaneensluitend, meerdere tijdelijke functies te verrichten.
- De arbeidsovereenkomst blijft gedurende het tijdelijk werk ongewijzigd. De afspraken over het tijdelijk werk, waaronder de datum waarop de inzet van de boventallige medewerker op het tijdelijk werk eindigt, worden schriftelijk vastgelegd.
- De faciliteiten bij baan binnen Rabobank, zoals beschreven in deel III hoofdstuk 7 en de faciliteiten bij verplaatsen van werk, zoals beschreven in deel III hoofdstuk 8, zijn niet van toepassing in de situatie dat de medewerker tijdelijk werk gaat verrichten.
- De beoordeling tijdens de periode van tijdelijk werk zal niet leiden tot aanpassing van het salaris van de medewerker.
- (Migratie)manager en medewerker overleggen of het persoonlijke plan dat opgesteld is voor de begeleiding inhoudelijk dan wel qua data waarop activiteiten gepland staan, aangepast moet worden.

- Na afloop van het tijdelijk werk heeft de medewerker nog recht op de resterende periode van heroriëntatie.
- Het tijdelijk werk kan door de medewerker met inachtneming van een opzegtermijn van één volle kalendermaand tussentijds beëindigd worden, indien hij een andere baan vindt binnen of buiten Rabobank.
- Als de medewerker langer dan 4 werkweken aaneengesloten vanwege ziekte (gedeeltelijk) niet kan werken, eindigt het tijdelijk werk.
- Bij uitdiensttreding na de resterende periode van heroriëntatie, of zoveel eerder als de medewerker daarvoor kiest, geldt onverkort het bepaalde in deel III hoofdstuk 6 Beëindiging van het dienstverband. Als een baan voor onbepaalde tijd, binnen de Rabobank wordt gevonden zijn de Faciliteiten bij baan binnen Rabobank uit deel III hoofdstuk 7 van toepassing.

5.5 Exchange Centre

Met Randstad Nederland zijn afspraken gemaakt over het inrichten van een zogenaamd Exchange Center. Het Exchange Center biedt boventallige medewerkers onder voorwaarden de mogelijkheid om voor de duur van maximaal één jaar in dienst te treden bij Randstad en via Randstad bij derde werkgevers te worden geplaatst. Randstad zal op basis van een zorgvuldig intakeproces, met als onderdeel daarvan o.a. een arbeidsmarktwaardescan, bepalen of een boventallige medewerker een aanbod voor een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan worden gedaan. De keuze van de medewerker om toe te treden tot het Exchange Center is op basis van vrijwilligheid.

De werkwijze, voorwaarden en regels die gelden voor toetreding tot het Exchange Center zijn separaat vastgelegd en beschikbaar via HR Portaal. De individuele voorwaarden van indiensttreding, waaronder arbeidsduur en de hoogte van het salaris, worden tussen Randstad en de medewerker overeengekomen.

De medewerker die in dienst treedt bij Randstad komt conform het bepaalde in deel III hoofdstuk 6 Beëindiging van het dienstverband, onverkort in aanmerking voor de beëindigingsvergoeding.

Voor de periode van heroriëntatie geldt dat de medewerker die in dienst wil en kan treden bij Randstad, de gehele periode van 3 maanden in dienst blijft van Rabobank. Vanuit dit dienstverband wordt de medewerker bemiddeld naar een eerste plaatsing bij een opdrachtgever van Randstad. De medewerker kan derhalve niet kiezen voor eerdere uitdiensttreding c.q. uitbetaling van een bedrag ter hoogte van 75% van de (resterende) bruto maandsalarissen.

III.6.1 Algemene bepalingen bij beëindiging

Het dienstverband eindigt op basis van wederzijds goedvinden de dag volgend op het verstrijken van de periode van heroriëntatie, of zoveel eerder als de boventallige medewerker daar zelf voor kiest.

III.6.1.1_Vaststellingsovereenkomst

De werkgever zal de vaststellingsovereenkomst zo spoedig mogelijk na aanzegging van boventalligheid aan de medewerker voorleggen. Uitgangspunt is dat de werkgever en de medewerker voor de datum van boventalligheid de vaststellingsovereenkomst ondertekenen, behoudens het bepaalde in deel III 6.1.4 Zieke medewerkers. Indien de medewerker niet (tijdig) ondertekent, zijn de mogelijke negatieve gevolgen ten aanzien van het verkrijgen van een tijdige WW-uitkering voor rekening van de medewerker.

In de vaststellingsovereenkomst worden de standaard afspraken welke volgen uit dit Sociaal Plan vastgelegd. Deze standaard afspraken zijn niet individueel onderhandelbaar.

Als de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet (tijdig) ondertekent, zal de werkgever een beëindigingsprocedure starten. In dat geval blijft het bepaalde in dit Sociaal Plan onverkort van kracht.

III.6.1.2_Terugbetalingsregeling

Onderdeel van de vaststellingsovereenkomst is een terugbetalingsregeling. Deze regeling verplicht de medewerker (een gedeelte van) de bruto beëindigingsvergoeding terug te betalen, indien de medewerker binnen een periode van maximaal 2 jaar na beëindiging van het dienstverband weer in dienst treedt bij Rabobank of Obvion.

III.6.1.3_Opzegtermijn

Op grond van art 672 BW lid 6 geldt voor de werkgever ten opzichte van medewerkers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is de wettelijke opzegtermijn met een maximum van 3 maanden. Voor medewerkers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, geldt een opzegtermijn van 1 maand.

III.6.1.4_Zieke medewerkers

Tijdens de eerste 104 weken van ziekte wordt niet overgegaan tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden vanwege de re-integratieverplichting en nadelige consequenties die hier voor de werkgever en medewerker uit zouden kunnen voortvloeien op grond van onder andere (sociale verzekerings)wetgeving. De cao-bepalingen en de gangbare procedures bij ziekte zijn van toepassing. Wanneer de medewerker na 104 weken nog arbeidsongeschikt is en de re-integratie heeft niet geleid tot structurele werkhervatting, dan wordt overgegaan tot beëindiging van het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid. De in dit Sociaal Plan beschreven beëindigingsvergoedingen worden uitsluitend toegekend indien de beëindiging plaatsvindt vanwege reorganisatie en niet indien de reden (deels ook) het gevolg is van ziekte.

Als een medewerker vóór of op de datum van boventaligheid ziek is en in de eerste 104 weken van ziekte herstelt, wordt overgegaan tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden vanwege boventaligheid. De periode van heroriëntatie vangt dan direct aan op de datum van herstel.

Als de medewerker ziek wordt nadat beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden is overeengekomen, eindigt het dienstverband zoals overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst.

III.6.1.5_Concurrentie en relatiebeding

Indien een concurrentiebeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst van een medewerker, vervalt dit beding indien het dienstverband vanwege boventaligheid wordt beëindigd.

Indien de medewerker tijdens de fase van actieve mobiliteit uit dienst treedt, of het dienstverband beëindigt door gebruik te maken van de remplaçantenregeling, blijft het concurrentiebeding van kracht gedurende een periode van 12 maanden na het einde van het dienstverband.

Indien een relatiebeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst van een medewerker, blijft dit beding onverminderd van kracht gedurende een periode van 12 maanden na het einde van het dienstverband.

III.6.1.6_Juridische bijstand

Medewerkers kunnen ter zake van de beëindiging van hun dienstverband juridisch advies inwinnen. De bank vergoedt een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand tot een bedrag van maximaal € 750,- exclusief BTW na ontvangst van een factuur. Deze kosten worden uitsluitend vergoed, voor zover de kosten in rekening worden gebracht. Indien de medewerker aanspraak kan maken op juridische bijstand uit hoofde van een rechtsbijstandsverzekering wordt geen tegemoetkoming toegekend.

III.6.2 Beëindigingsvergoeding

Voor medewerkers die onder dit Sociaal Plan vallen geldt afhankelijk van de datum waarop de medewerker vanwege boventaligheid uit dienst treedt

- de Rabobank Beëindigingsvergoeding (1 januari 2017 tot en met 31 december 2017);
- de Afbouwregeling (1 januari 2018 tot en met 31 december 2019);
- de Rabobank Transitievergoeding (1 januari 2020 tot en met 31 december 2020).

Aanvullend geldt er een garantieregeling.

De berekening van de voor de medewerker geldende vergoeding wordt opgesteld door de werkgever met gebruikmaking van de hiervoor geldende Rekenmodellen Rabobank Beëindigingsvergoeding SP 2017-2020, die beschikbaar zijn via het RaboWeb.

III.6.2.1_Rabobank Beëindigingsvergoeding

Voor boventallige medewerkers die op of na 1 januari 2017 boventallig worden en uiterlijk 31 december 2017 vanwege boventaligheid uit dienst treden, geldt de Rabobank Beëindigingsvergoeding.

De Rabobank Beëindigingsvergoeding wordt berekend met de volgende rekenformule: $A * B * C$.

A: Dienstjaren

De dienstjaren worden als volgt gewogen:

- dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5 dienstjaar;
- dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 35 is bereikt tellen keer 1;
- dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 45 is bereikt tellen keer 1,5;
- dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 55 is bereikt tellen keer 2.

B: Inkomen

De grondslag voor inkomen is limitatief vastgesteld op het laatstverdiende bruto maandsalaris (inclusief de voor de medewerker van toepassing zijnde persoonlijke toeslag en/of ploegentoeslag), de vakantietoeslag en uitkering dertiende maand.

C: Vermenigvuldigingsfactor

De hoogte van de vermenigvuldigingsfactor bedraagt 1,0.

Aftopping

De vergoeding wordt afgetopt waardoor deze nooit meer zal bedragen dan het inkomen dat de medewerker verdiend zou hebben als hij tot de voor hem geldende AOW-leeftijd was blijven werken (uitgaande van het laatst verdiende bruto maandsalaris).

III.6.2.2_Rabobank Transitievergoeding

Voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 vanwege boventaligheid uit dienst treden, geldt de Rabobank Transitievergoeding.

De Rabobank Transitievergoeding is tevens van toepassing voor medewerkers die op of na 1 januari 2017 in dienst treden én in de looptijd van dit Sociaal Plan boventallig worden.

De Rabobank Transitievergoeding wordt berekend met de volgende rekenformule:
 $X * Y * Z$.

X: Duur van het dienstverband:

- voor de eerste 10 jaar van het dienstverband geldt 1/6 maand per (volledig) half dienstjaar;
- voor de jaren dienstverband na 10 jaar geldt 1/4 maand per (volledig) half dienstjaar;
- als de werknemer bij beëindiging van het dienstverband 50 jaar of ouder is én de arbeidsovereenkomst tenminste 10 jaar heeft geduurd, dan geldt voor de dienstjaren na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar een 1/2 maand per (volledig) half dienstjaar.

Y: Inkomen

De grondslag voor inkomen is limitatief vastgesteld op het laatstverdiende bruto maandsalaris (inclusief de voor de medewerker van toepassing zijnde persoonlijke toeslag en/of ploegentoeslag), de vakantietoeslag en uitkering dertiende maand.

Z: Vermenigvuldigingsfactor

De hoogte van de vermenigvuldigingsfactor bedraagt 1,6.

Maximering en aftopping

De hoogte van de bruto vergoeding is gemaximeerd op 121.600 euro ($1,6 * 76.000$ euro) of $1,6 * \text{jaarinkomen}$, indien het jaarinkomen hoger is dan 76.000 euro.

Daarnaast geldt dat de vergoeding wordt afgetopt, waardoor deze nooit meer zal bedragen dan het inkomen dat de medewerker verdient zou hebben als hij tot de voor hem geldende AOW-leeftijd was blijven werken (uitgaande van het laatst verdiende bruto maandsalaris).

III.6.2.3_Afbouwregeling

Op medewerkers die van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019 uit dienst treden vanwege boventaligheid is de Afbouwregeling van toepassing.

De Afbouwregeling is zo vorm gegeven dat over een periode van 24 maanden het verschil in hoogte tussen de Rabobank Beëindigingsvergoeding (met factor C=1,0) en de Rabobank Transitievergoeding (met factor Z=1,6) in gelijke delen wordt afgebouwd.

De hoogte van de vergoeding voor boventallige medewerkers die onder de Afbouwregeling vallen, wordt volgens de volgende formule bepaald:

$$\text{II} + \frac{\text{[24]}}{24} \times (\text{I} - \text{II})$$



Bestaat uit het aantal maanden vanaf datum uit dienst tot 1/1/2020

Beschreven als elkaar opvolgende stappen wordt de hoogte als volgt vastgesteld:

Stap 1. Bepalen van I

Er wordt een berekening gemaakt van de Rabobank Beëindigingsvergoeding met de voor de medewerker op 1 januari 2018 geldende leeftijd en dienstjaren.

Stap 2. Bepalen van II

Er wordt een berekening gemaakt van de Rabobank Transitievergoeding met de voor de medewerker geldende op 1 januari 2020 geldende leeftijd en dienstjaren (rekening houdend met de maximering).

Voor beide berekeningen (stap 1 en 2) wordt uitgegaan van het laatstverdiende bruto maandsalaris, voorafgaand aan uitdiensttreding. Voor beide berekeningen geldt een aftopping op de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

Stap 3. Bepalen van $(I - II)$

Het verschil tussen de berekening uit stap 1 en stap 2 wordt bepaald.

Stap 4. Bepalen van $\frac{24I}{24}$

Vastgesteld wordt hoeveel volledige kalendermaanden, vanaf de datum uitdiensttreding nog reesteren tot 1 januari 2020. Indien de datum uitdiensttreding gelegen is voor de 16e van een maand wordt deze kalendermaand volledig meegerekend. Dit aantal maanden wordt vervolgens gedeeld door 24 maanden (i.e. de volledige afbouwperiode).

Stap 5.

$$II + \frac{24I}{24} \times (I - II)$$

De vergoeding die de boventallige medewerker per datum beëindiging dienstverband ontvangt bestaat uit het bedrag van stap 2 verhoogd met de berekende afbouwperiode uit stap 4 vermenigvuldigd met het bedrag uit stap 3.

Indien de uitkomst van stap 2 hoger is dan de uitkomst van stap 1, dan is er sprake van een 'opbouw' in plaats van een 'afbouw'. Hiervoor geldt dezelfde berekeningsmethodiek.

III.6.2.4_Garantieregeling

Vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020 is het bedrag dat een medewerker ontvangt als gevolg van uitdiensttreding vanwege boventaligheid nooit lager dan 75% van de Rabobank Beëindigingsvergoeding (op basis van het aantal dienstjaren en de leeftijd op 1 januari 2018). Ook voor de garantieregeling geldt dat deze wordt afgetopt. De hoogte van het garantiebedrag zal nooit meer zijn dan het inkomen dat de medewerker verdiend zou hebben als hij tot de voor hem geldende AOW-leeftijd was blijven werken (uitgaande van het laatst verdiende bruto maandsalaris).

III.6.3 Remplaçantenregeling

De medewerker werkzaam binnen de afdeling of eenheid waar de reorganisatie plaatsvindt, die niet als boventallige is aangewezen, kan op basis van vrijwilligheid aangeven

het dienstverband te willen beëindigen ten gunste van een boventallige collega.

Hierbij gelden de volgende criteria:

- De betreffende medewerker (remplaçant), maakt plaats voor een boventallige die afkomstig is uit het hetzelfde organisatieonderdeel waar de reorganisatie speelt en uit dezelfde leeftijdsklasse, zoals geldt bij afspiegeling. De boventallige medewerker (uit de dezelfde leeftijdsklasse) wordt in de vrijgevallen functie geplaatst;
- Het management kan bij uitzondering akkoord gaan met een remplaçant van een andere leeftijdsklasse. Plaats maken door een remplaçant uit een andere leeftijdsklasse dan de leeftijdsklasse van de boventallige kan echter alleen plaatsvinden wanneer de beëindigingsvergoeding van de remplaçant door de belastingdienst niet beschouwd wordt als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarop strafheffing van toepassing is. Dit dient vooraf getoetst te worden middels de tool die hiervoor beschikbaar is op HR Portaal;
- Het vertrek van de remplaçant heeft naar het oordeel van de manager geen zwaarwegend nadelig effect op de bedrijfsvoering.

De medewerker geeft aan gebruik te willen maken van de remplaçantenregeling; de manager beslist of dit verzoek wordt toegekend. Als het verzoek om gebruik te maken van de remplaçantenregeling wordt ingewilligd, wordt de arbeidsovereenkomst per de datum dat anders de andere medewerker boventallig zou zijn geworden, met wederzijds goedvinden beëindigd.

Er wordt geen rekening gehouden met de geldende opzegtermijn. De periode van heroriëntatie en de mogelijkheid gebruik te maken van begeleidingsactiviteiten zijn op de remplaçant niet van toepassing.

De hoogte van het bedrag dat de medewerker als vergoeding bij uitdiensttreding ontvangt, wordt bepaald door eerst te berekenen op welke vergoeding de medewerker recht gehad zou hebben als hij vanwege boventalligheid uit dienst zou treden. Voor zover van toepassing wordt daarbij rekening gehouden met de garantieregeling. Van dit aldus berekende bedrag ontvangt de remplaçant 75%.

III.6.4 Overige bepalingen beëindigingsvergoeding

III.6.4.1_Moment van uitbetaling

De beëindigingsvergoeding wordt aan de boventallige medewerker uitbetaald gelijktijdig met het moment van de reguliere salarisbetaling, in de maand volgend op de maand waarin de laatste dag viel dat de medewerker nog in dienst was.

III.6.4.2_Eindafrekening

De medewerker zal uiterlijk één maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt de wettelijke eindafrekening ontvangen, waarbij ook – indien van toepassing – de tot het moment van beëindiging van het dienstverband opgebouwde en niet opgenomen verlofuren, worden uitbetaald.

III.6.4.3_Fiscale consequenties

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen hierop toepassen. Fiscale gevolgen voortkomend uit de vaststellingsovereenkomst worden niet gecompenseerd.

III.6.4.4_Transitievergoeding

Het Sociaal Plan betreft een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in de wet (7:673b BW). De boventallige medewerker op wie het Sociaal Plan van toepassing is en met wie het dienstverband anders dan door wederzijds goedvinden wordt beëindigd, heeft daarom geen recht op de wettelijke transitievergoeding.

III.6.4.5_Vervallen van rechten

Wanneer conform dit Sociaal Plan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en een beëindigingsvergoeding wordt uitbetaald aan de medewerker vervalt elke mogelijke andere aanspraak die de medewerker uit hoofde van het Sociaal Plan en/of op grond van de cao of buiten-cao regelingen zou kunnen hebben.

Hoofdstuk 7 Faciliteiten bij baan binnen Rabobank

7.1 Algemeen

Voor medewerkers op wie als gevolg van een organisatiewijziging het scenario *vervallen* van de functie van toepassing is en die op een passende functie worden geplaatst, dan wel een andere functie binnen Rabobank vinden, gelden de volgende faciliteiten:

7.2 Compensatie lagere functie binnen Rabobank

Indien een medewerker wordt geplaatst op een passende functie (maximaal één functiegroep lager), of doorstroomt naar een functie bij Rabobank of Obvion die maximaal twee functiegroepen lager is dan de huidige functiegroep, geldt het volgende:

- De medewerker houdt zijn bestaande maandsalaris als dit lager is dan het schaalmaximum van de lagere schaal, of
- als het bestaande maandsalaris het maximum van de salarisschaal behorend bij de nieuwe functie te boven gaat, wordt het nieuwe maandsalaris vastgesteld op het maximum van de lagere salarisschaal. Vervolgens wordt het verschil bepaald tussen deze beide. De voor de medewerker eventueel van toepassing zijnde toeslagen, zoals een persoonlijke toeslag en/of ploegentoeslag, blijven hierbij buiten beschouwing. Als sprake is van een teruggang van twee salarisschalen, geldt dat het te bepalen verschil nooit groter is dan het verschil tussen het schaalmaximum van de huidige salarisschaal en het maximum van de naast lagere salarisschaal.
- Het vastgestelde verschil wordt toegekend als een PT1 nieuw (zie II 2.7 Toeslagen).

7.3 Aanpassing arbeidsduur op verzoek werkgever

Als de medewerker op verzoek van de werkgever minder uren gaat werken, of een baan vindt binnen Rabobank waarvan de arbeidsduur lager is vastgesteld dan de arbeidsduur in de functie waarvoor de medewerker boventallig werd, wordt het jaarinkomen op dat moment direct vastgesteld op de lagere arbeidsduur. De medewerker ontvangt een compensatie op basis van het verschil tussen de jaarinkomens die gelden voor en na de arbeidsduurvermindering. Concreet wordt over het eerste kwartaal 100% van het verschil gecompenseerd en in de daarop volgende kwartalen telkens 25% minder. De compensatie wordt als éénmalig bedrag bruto uitbetaald.

Hoofdstuk 8

Faciliteiten bij verplaatsen van werk

8.1 Algemeen

Voor medewerkers van wie het werk in de looptijd van dit Sociaal Plan geografisch wordt verplaatst en gedwongen in een andere standplaats gaan werken gelden de volgende faciliteiten:

8.2 Aanvullende reiskostenvergoeding woon-werk

- A) Medewerkers die reizen met het openbaar vervoer, maar voor wie als gevolg van de standplaatswijziging de dichtstbijzijnde opstapplaats voor openbaar vervoer vanaf het huisadres aantoonbaar onpraktisch of onmogelijk is, ontvangen gedurende maximaal 24 maanden een vergoeding van € 0,18 bruto per kilometer voor de afstand tussen het huisadres en de meest logische opstapplaats voor openbaar vervoer.
- B) Medewerkers die reizen met de auto en voor wie als gevolg van de standplaatswijziging hun reisafstand meer gaat bedragen dan 40 km enkele reis, komen gedurende maximaal 24 maanden in aanmerking voor een aanvullende woon-werkverkeervergoeding. De maximale reisafstand enkele reis die voor vergoeding in aanmerking komt is 80 km. Zie tabel 1.

Medewerkers die vóór de standplaatswijziging al een reisafstand hadden van meer dan 40 km enkele reis, ontvangen gedurende maximaal 24 maanden een aanvullende woon-werkvergoeding berekend over het verschil tussen het aantal kilometers enkele reis vóór de standplaatswijziging en het aantal kilometers enkele reis na de standplaatswijziging. De enkele reisafstand na standplaatswijziging is daarbij gemaximeerd op 80 km. Zie tabel 2.

De reisafstand wordt vastgesteld op basis van het aantal kilometers enkele reis, langs de snelste route volgens de ANWB-routeplanner.

Als de reisafstand enkele reis na verplaatsen van het werk maximaal 40 km bedraagt, geldt de reiskostentabel zoals is opgenomen in II 2.9 Reiskosten woon-werkverkeer.

Tabel 1:

aantal km's woon-werk-verkeer	Vergoeding per maand in euro's	aantal km woon-werk-verkeer	Vergoeding per maand in euro's	aantal km woon-werk-verkeer	Vergoeding per maand in euro's
41	188	54	248	67	308
42	193	55	253	68	312
43	198	56	257	69	317
44	202	57	262	70	322
45	207	58	266	71	326
46	211	59	271	72	331
47	216	60	276	73	335
48	220	61	280	74	340
49	225	62	285	75	345
50	230	63	289	76	349
51	234	64	294	77	354
52	239	65	299	78	358
53	243	66	303	79	363
				80	367

Tabel 2:

aantal extra km's woon-werk-verkeer	Vergoeding per maand in euro's	aantal extra km woon-werk-verkeer	Vergoeding per maand in euro's	aantal extra km woon-werk-verkeer	Vergoeding per maand in euro's
+ 1	188	+ 14	248	+ 27	308
+ 2	193	+ 15	253	+ 28	312
+ 3	198	+ 16	257	+ 29	317
+ 4	202	+ 17	262	+ 30	322
+ 5	207	+ 18	266	+ 31	326
+ 6	211	+ 19	271	+ 32	331
+ 7	216	+ 20	276	+ 33	335
+ 8	220	+ 21	280	+ 34	340
+ 9	225	+ 22	285	+ 35	345
+10	230	+ 23	289	+ 36	349
+11	234	+ 24	294	+ 37	354
+12	239	+ 25	299	+ 38	358
+13	243	+ 26	303	+ 39	363

- C) Noodzakelijke tunnel-/tolkosten die de medewerker vanwege het verplaatsen van werk, voor woon- werkverkeer moet gaan maken, worden door de werkgever vergoed. Deze extra vergoeding geldt voor maximaal 24 maanden.

III 8.3 Compensatie reistijd in werktijd

In geval van gedwongen standplaatswijziging geldt voor maximaal 24 maanden een compensatie van reistijd in werktijd voor medewerkers die niet tijd- en plaats-onafhankelijk kunnen werken (bijvoorbeeld i.v.m. vaste werktijden in combinatie met werkzaamheden die alleen op de kantoorlocatie kunnen worden uitgevoerd). Voor deze medewerkers geldt dat de extra reistijd van méér dan een half uur ten opzichte van de oorspronkelijke reistijd (uitgaande van enkele reis), in werktijd wordt gecompenseerd. Reistijd wordt hierbij gedefinieerd als de snelste reistijd, te bepalen met de ANWB-routepanner (zie ook III 3.2.4. Verplaatste functies en III 4.2. Passende functie).

III 8.4 Verhuiskostenregeling

Als de medewerker vanwege de verplaatsing van het werk door de werkgever verzocht wordt om te verhuizen, komt hij in aanmerking voor een vergoeding volgens de verhuiskostenregeling (Regeling A: verhuizen in opdracht of op verzoek van de werkgever), zoals binnen de Rabobank van toepassing is. De verhuizing moet wel plaatsvinden binnen 12 maanden na de standplaatswijziging.

9.1 Algemeen

Wanneer de medewerker van mening is dat hij door toepassing van dit Sociaal Plan onevenredig in zijn belang wordt getroffen, kan hij met een beroep op de hardheidsclausule verzoeken ten gunste van hem af te wijken van het Sociaal Plan. Een beroep op de hardheidsclausule moet worden ingediend bij de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan. De bezwaarcommissie beoordeelt dit beroep op de hardheidsclausule en geeft de werkgever en medewerker een bindend advies.

Hoofdstuk 10 **Bezwaarcommissie**

▣ 10.1 Centrale Bezwaarcommissie

Er is een Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan. De bezwaarcommissie functioneert gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan. De commissie is samengesteld uit een onafhankelijk extern voorzitter (en plaatsvervangend voorzitter), een lid (en plaatsvervangend lid) namens de werkgever en een lid (en plaatsvervangend lid) namens de vakorganisaties. De procedure voor het indienen van een bezwaar en de werkwijze van de commissie zijn vastgelegd in een separaat reglement.

De commissie doet een voor partijen bindende uitspraak. Er is geen beroep bij de Geschillencommissie Arbeidsverhoudingen mogelijk.

▣ 10.2 Gronden voor bezwaar

De medewerker en/of werkgever kan zich richten tot de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan als:

- de bepalingen uit dit Sociaal Plan onjuist op de medewerker zijn toegepast;
- op onjuiste wijze of gronden het op de functie van toepassing zijnde functie-scenario, zoals beschreven in hoofdstuk 3, is bepaald;
- de aanwijzing van boventaligheid op onjuiste wijze heeft plaatsgevonden;
- de medewerker meent dat een functie als passende functie – zoals bepaald in dit Sociaal Plan – aangeboden had moeten worden;
- een passende functie – zoals bepaald in dit Sociaal Plan – door de medewerker naar de mening van de werkgever onterecht wordt geweigerd;
- de medewerker meent dat de faciliteiten uit het Sociaal Plan onterecht niet worden toegekend;

- de medewerker van wie het werk verplaatst wordt een beroep wenst te doen op de hardheidsclausule, omdat zijn persoonlijke omstandigheden een reistijd tot anderhalf uur enkele reis niet mogelijk maakt;
- de medewerker in zijn algemeenheid een beroep wenst te doen op de hardheidsclausule.

De medewerker kan zich niet richten tot de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan indien zijn bezwaar zich richt tot de inhoud van het Sociaal Plan.

III 10.3 Indienen bezwaar

Het indienen van een bezwaar of het beroep doen op de hardheidsclausule heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de beslissing waartegen bezwaar wordt gemaakt. Voor het indienen van het bezwaar, het beroep op de hardheidsclausule en de behandeling hiervan geldt hetgeen bepaald is in het reglement van de Bezwaarcommissie Sociaal Plan, welke te vinden is op het HR Portaal.

11.1 Looptijd en werkingsfeer

De looptijd van het Sociaal Plan is gelijk aan de looptijd van de Rabobank CAO; van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2020.

De bepalingen en faciliteiten in dit Sociaal Plan in relatie tot boventalligheid gelden voor medewerkers die op of na 1 januari 2017 boventallig worden en waarmee uiterlijk 31 december 2020 vanwege boventalligheid het dienstverband wordt beëindigd.

Dit Sociaal Plan regelt, voor alle lokale banken en eenheden van Rabobank Nederland alsmede Obvion de personele gevolgen die voortkomen uit een wijziging van de organisatie.

Dit Sociaal Plan geldt voor medewerkers met een vast dienstverband.

Medewerkers met een tijdelijk dienstverband kunnen voor de resterende duur van hun tijdelijke dienstverband uitsluitend aanspraak maken op de faciliteiten genoemd in hoofdstuk 7 'Faciliteiten bij baan binnen Rabobank' en hoofdstuk 8 'Faciliteiten bij verplaatsen van werk'.

De bepalingen en faciliteiten in dit Sociaal Plan gelden als standaard cao en zijn niet individueel onderhandelbaar.

11.2 Tussentijdse aanpassing

In geval gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt, dan wel dat er sprake is van zwaarwegende omstandigheden, die van

invloed zijn op de bepalingen van dit Sociaal Plan en op grond waarvan partijen redelijkerwijze niet langer aan de bepalingen van dit Sociaal Plan gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van dit Sociaal Plan tussen partijen over wijzigingen van de bepalingen nader overleg worden gepleegd. Partijen komen overeen dat het Sociaal Plan met instemming van alle cao-partijen tussentijds kan worden gewijzigd.

III 11.3 Wet melding collectief ontslag

Cao-partijen hebben kennis genomen van de wijzigingen van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) per 1 maart 2012. Zij verklaren in het licht daarvan dat dit Sociaal Plan tot het einde van de looptijd voor alle reorganisaties bij Rabobank en Obvion N.V. onverkort geldt. Partijen zijn het er daarom over eens dat tot het einde van dit Sociaal Plan alle daaruit voortvloeiende ontslagen gemeld zijn op de wijze zoals voorgeschreven in de WMCO, terwijl ook overigens is voldaan aan art. 5a lid 1 WMCO. De Vakorganisaties achten zich over die ontslagen voldoende door de werkgever geraadpleegd. Dit overleg heeft immers geresulteerd in dit Sociaal Plan, waarin een reeks van maatregelen zijn afgesproken, waarmee boventalligheid zoveel mogelijk wordt voorkomen, en boventallige medewerkers begeleid worden naar nieuw werk gesteund door verschillende financiële faciliteiten.

III 11.4 Melding adviesaanvraag

In aansluiting op paragraaf III 11.6 Wet melding collectief ontslag, dient iedere lokale bank een eenheid van Rabobank Nederland de adviesaanvraag die aan de Ondernemingsraad wordt voorgelegd als gevolg van een reorganisatie, tegelijkertijd ook ter kennisname aan vakorganisaties te sturen. De adviesaanvragen kunnen gemaild worden naar de functionele mailbox: fm.nl.rn.hr rabobank arbeidsvoorwaarden sociaal plan.

▣ 11.5 Monitoring

Gelet op het belang van medewerkers om van werk bij de Rabobank naar ander werk bij externe werkgevers te gaan, zullen cao-partijen gezamenlijk dit onderwerp blijven volgen, evalueren en initiatieven blijven ontplooiën. Cao-partijen zullen nader in overleg treden over de wijze waarop deze afspraken ingevuld worden.

▣ 11.6 Interpretatie

Indien er zich bij de uitvoering van het Sociaal Plan interpretatieverschillen voordoen, treden partijen in overleg.