



Sociaal Plan

Vitras

**De ondergetekenden zijn genoemd Sociaal Plan overeengekomen te Nieuwegein
op 30 juni 2015**

Namens werkgever
Stichting Vitras of Stichting Vitras JMD of Stichting Vitras JGZ of Vitras/CMD Thuis B.V.

A.A.M. van der Linden
bestuurder

Namens werknemersorganisaties:

FNV

Nu '91

CNV Connectief, Zorg & Welzijn

FBZ

RMU Werknemers

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Inhoud Sociaal Plan	1
1.3 Doelstelling	1
1.4 Beschikbaarstelling Sociaal Plan	2
1.5 Overige bepalingen	2
1.5 Kosten Sociaal Plan.....	2
2. Algemene bepalingen en uitgangspunten	3
2.1 Werkingsfeer.....	3
2.2 Looptijd.....	3
2.3 Uitgangspunten.....	3
3. Begrippenkader	4
4. Mobiliteit bevorderende maatregelen.....	6
4.1 Pre-mobiliteit.....	6
4.2 Mobiliteitsafspraken	6
4.2.1 Opzegtermijn	6
4.2.2 Sollicitatie	6
4.2.3 Detachering	6
4.2.4 Vervallen terugbetalingsverplichtingen.....	6
4.2.5 Jubilea	6
4.2.6 Voorstellen door de medewerker	7
4.2.7 Om-, her- en bijscholing.....	7
4.2.8 Loonsuppletie	7
4.2.9 Vrijwillige vertrekstimuleringsregeling	7
5. Spelregels bepalen boventalligheid en herplaatsing	8
5.1 Variant A.....	8
5.1.1 Werkwijze van bepalen boventalligheid	9
5.1.2 Herplaatsingscriteria	9
5.1.3 Wijziging cao	9
5.1.4 Acceptatie herplaatsingsaanbod passende of geschikte functie.....	10
5.1.5 Begeleidingstraject	10
5.1.6 Duur begeleidingstrajecten	10
5.2 Variant B.....	10
5.2.1 Werkwijze van bepalen boventalligheid	10
5.2.2 Herplaatsingscriteria	11
5.2.3 Wijziging CAO	11
5.2.4 Acceptatie herplaatsingsaanbod passende functie	11

5.2.5	Begeleidingstraject	12
5.2.6	Duur begeleidingstraject	12
6.	Algemene voorwaarden.....	13
6.1	Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde functie.....	13
6.2	Salarisgarantie bij herplaatsing in een passende functie die één schaal lager is ingedeeld .	13
6.3	Vervallen salarisgarantie.....	13
6.4	Afbouwregeling onregelmatigheidstoelage (ORT)	13
6.5	Studiekosten.....	13
6.6	Plaatsmakersregeling (Remplaçantenregeling).....	14
6.7	Wachtgeldregeling,	14
	De medewerker die voldoet aan de voorwaarden voor het recht op wachtgeld, komt in aanmerking voor de wachtgeldregeling conform de vigerende CAO.	14
7.	Bezwarencommissie.....	15
7.1	Taak	15
7.2	Samenstelling	15
7.3	Werkwijze	15
7.4	Procedure.....	15

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Er verandert veel in zorg, welzijn en jeugdzorg. Er zijn nieuwe wetten vastgesteld. De beoogde transitie gaat in de komende periode plaatsvinden. Vrijwel alle dienstverlening die Vitras biedt, wordt vanaf 2015 door gemeenten en zorgverzekeraars betaald.

Zij hebben een andere kijk op wat belangrijk is en stellen andere eisen aan de verantwoording en kwaliteit dienstverlening. Daarnaast leidt de overgang naar gemeenten en zorgverzekeraars tot lagere inkomsten. Cliënten kunnen steeds vaker kiezen uit een aanbod van zorgverleners. De productieafspraken geven slechts voor korte termijn zekerheid. Vitras bereidt zich hierop voor. Om ook in de toekomst een kwalitatieve, betrouwbare en transparante partner te kunnen zijn, met concurrerende tarieven, op het terrein van zorg, welzijn en jeugd. Al deze ontwikkelingen hebben tot gevolg dat de werkgelegenheid binnen Vitras als geheel of voor bepaalde groepen gaat fluctueren.

1.2 Inhoud Sociaal Plan

De mogelijke nadelige rechtspositionele gevolgen voor medewerkers als gevolg van werkvermindering en de benodigde mobiliteit bevorderende maatregelen worden in dit Sociaal Plan uitgewerkt in 2 varianten:

- Variant A: Bepaalde functiegroepen zullen moeten krimpen in formatie. Bij deze variant geldt een werkgelegenheidsgarantie omdat de verwachting is dat als gevolg van mobiliteit bevorderende maatregelen, herplaatsing en/of natuurlijk verloop geen gedwongen ontslagen noodzakelijk zijn.
- Variant B: Vitras maakt een omvangrijke organisatieontwikkeling door die voortvloeit uit ingrijpende externe wijzigingen. Deze hebben betrekking op niet hanteerbare wijzigingen, waarbij de financiële positie van Vitras en/of de continuïteit van bedrijfsvoering in het geding is. Een organisatieontwikkeling van grote omvang is in dit scenario onontkoombaar. In hoofdstuk 5 worden de criteria en spelregels voor het van toepassing verklaren van variant B verder uitgewerkt.

Vitras handelt volgens de principes van goed werkgeverschap. Daartoe is ook dit Sociaal Plan opgezet. Er wordt echter ook een dringend beroep gedaan op de verantwoordelijkheid van de medewerker. Van de medewerker wordt een flexibele opstelling verwacht, veranderingsbereidheid en actieve medewerking aan een mogelijke herplaatsing of omscholing.

In dit plan wordt een aantal algemene bepalingen en uitgangspunten genoemd en worden de begripsomschrijvingen gegeven. De (pre) mobiliteitsmaatregelen worden beschreven. Het bepalen van boventalligheid en herplaatsing wordt uitgewerkt in de A en B variant. Tenslotte worden beschreven de algemene voorwaarden, zoals salarisgarantie bij een passende functie en de werking van de bezwarencommissie.

Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan sprake is van onvoorziene, (economisch) zwaarwegende omstandigheden of wijzigingen in de wet- en regelgeving, waardoor dit Sociaal Plan niet meer aansluit en/of toereikend is, treden partijen met elkaar in overleg en vindt er opnieuw overleg plaats over de afspraken van dit plan.

1.3 Doelstelling

Dit Sociaal Plan richt zich op het zorgvuldig en transparant omgaan met arbeidsrechtelijke gevolgen voor medewerkers.

De doelstelling van dit Sociaal Plan is het bevorderen van mobiliteit binnen die functiegroepen waar boventalligheid is of verwacht wordt. En meer specifiek bij variant A het bieden van de werkgelegenheidsgarantie. Bij variant B is gedwongen ontslag niet uitgesloten maar worden medewerkers zo veel mogelijk van werk naar werk begeleid.

1.4 Beschikbaarstelling Sociaal Plan

Vitras draagt er zorg voor dat het Sociaal Plan voor medewerkers beschikbaar is door middel van verspreiding en/of plaatsing op intranet. Als de medewerker verzoekt om een exemplaar van het Sociaal Plan zal de werkgever de medewerker een exemplaar verschaffen.

1.5 Overige bepalingen

In alle gevallen dient er te worden gehandeld volgens criteria van redelijkheid en billijkheid zoals die zijn neergelegd in artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek waar staat: de werkgever en de medewerker zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed medewerker te gedragen.

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

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

De bepalingen in dit Sociaal Plan laten onverlet de verplichtingen en uitvoeringsregelingen op basis van de vigerende CAO en de wettelijke bepalingen.

1.5 Kosten Sociaal Plan

De kosten van de uitvoering van dit Sociaal Plan zijn voor rekening van Vitras, die hiervoor financiële ruimte reserveert.

2. Algemene bepalingen en uitgangspunten

2.1 Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing bij organisatie wijzigingen met arbeidsrechtelijke gevolgen voor medewerkers.

Dit Sociaal Plan is bestemd voor en van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Vitras en waarvan de functie (gedeeltelijk) vervalt of wijzigt en op medewerkers die boventallig zijn of waar boventaligheid verwacht wordt, tenzij er sprake is van overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 BW en de medewerkers van rechtswege in dienst treden bij de verkrijger. Dit Sociaal Plan is slechts van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zover die medewerkers gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst boventallig wordt en dit voor Vitras aanleiding is de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen.

Dit Sociaal Plan is expliciet niet van toepassing op medewerkers waarmee de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd, zoals bijvoorbeeld wegens disfunctioneren, een verstoorde arbeidsrelatie, een verschil van inzicht over de wijze waarop de functie dient te worden uitgeoefend, een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt, of als gevolg van 2 jaar arbeidsongeschiktheid.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op die groep medewerkers die onderdeel zijn van de reorganisatie SO 2.0. Voor hen is het Sociaal Plan SO 2.0 van toepassing.

Voor zover medewerkers rechten kunnen ontfemen aan een eerder Sociaal Plan worden deze gerespecteerd en blijven van toepassing.

2.2 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2015 en is geldig tot en met 30 juni 2018.

Uiterlijk 3 maanden voorafgaand aan de einddatum zullen partijen in overleg treden over een eventuele verlenging van de looptijd.

Tussentijds vindt halfjaarlijks een evaluatie plaats op gebruikmaking van de in het Sociaal Plan vastgelegde afspraken in de voorgaande periode.

2.3 Uitgangspunten

In dit Sociaal Plan wordt optimaal ingezet op pre-mobiliteitsmaatregelen en begeleiding van 'werk naar werk'. Bij het zoeken naar in- en externe alternatieven geldt voor werkgever en medewerker een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanningsverplichting.

Er wordt van de medewerker verwacht dat deze zich flexibel opstelt, eigen verantwoordelijkheid neemt en actief meewerkt aan mogelijkheden tot herplaatsing.

De werkgever en de medewerker spreken periodiek over de voortgang en mogelijkheden en leggen dit vast

2.4. Hardheidsclausule

In die gevallen, waarin toepassing van dit Sociaal Plan, gezien de persoonlijke omstandigheden van de medewerker, tot een voor hem onbillijke situatie zou leiden zal waar mogelijk de Bestuurder van Vitras voor de betrokken medewerker in gunstige zin van het Sociaal Plan afwijken. Dit leidt niet tot precedenten voor andere medewerkers.

3. Begrippenkader

Afspiegelingsbeginsel:

Het toepassen van het dienstjarenprincipe per leeftijdsgroep conform de beleidsregels van het UWV is bedoeld om een onevenredige opbouw van de leeftijdsgroepen te voorkomen. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De verdeling van de boventalligheid over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig gesteld.

Anciënniteitsprincipe:

Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen medewerkers die een gelijke aanspraak hebben. De medewerker met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van de dienstduur, gaat bij plaatsing de oudere medewerker voor de jongere medewerker.

Bezwarencommissie:

De commissie, benoemd door de bestuurder, die met inachtneming van een goede en correcte uitvoering van het Sociaal Plan, bezwaren van medewerkers behandelt, ten gevolge van de toepassing van het Sociaal Plan c.q. besluitvorming in het kader van dit Sociaal Plan.

Boventallig:

Boventallig is de medewerker van wie de arbeidsplaats als gevolg van de reorganisatie is vervallen en voor wie niet direct een andere passende of geschikte functie beschikbaar is.

CAO VVT:

De collectieve arbeidsovereenkomst Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

CAO W&MD:

De collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening.

Detachering

De omstandigheid dat een medewerker tijdelijk bij een andere -niet tot de Vitras-organisatie behorende- werkgever werkzaamheden verricht. Detachering is alleen mogelijk met instemming van de medewerker. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan en de detacheringsovereenkomst kan geen afbreuk doen aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgelegd in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. De voor de medewerker geldende CAO blijft tijdens de detachering onverminderd van toepassing.

Duur van het dienstverband

Voor de bepaling van de vergoedingen in het kader van het Sociaal Plan, loonsuppletie en opzegtermijn is het aantal dienstjaren op de datum van einde dienstverband het uitgangspunt. Bij de berekening van de duur van het dienstverband wordt er gerekend vanaf het begin van de eerste arbeidsovereenkomst tussen partijen, tenzij de tussentijd tussen twee elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten dusdanig lang is dat er wettelijk gezien sprake is van een nieuw dienstverband. De dienstduur bij een vorige werkgever wordt uitsluitend meegeteld bij de berekening van de duur dienstverband indien sprake is geweest van overgang van onderneming en Vitras als rechtsopvolger is te beschouwen.

Formatieplaatsenplan:

De werkgever stelt het formatieplaatsenplan op. Dit is een overzicht van functies met bijbehorende fte.

Geschikte functie:

Onder een geschikte functie wordt verstaan een functie die niet als passend is aan te merken, maar waarvan zowel werkgever als de medewerker van mening is dat deze door de medewerker kan worden ingevuld en dit dan ook samen overeengekomen zijn.

Gewijzigde functie:

Er is sprake van een gewijzigde functie als de functie niet dermate wijzigt dat deze functie vervalt. Het doel van de functie blijft in essentie hetzelfde en de medewerker kan met de huidige competenties, kennis en opleiding de gewijzigde functie direct uitoefenen, waarbij er wel een ontwikkeltraject aan de orde kan zijn.

Medewerker:

Degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek.

Nieuwe functie:

Er is sprake van een nieuwe functie indien deze functie in het functiegebouw niet voorkomt, voorafgaand aan de reorganisatie en voor wat betreft functie-inhoud en functie-eisen op essentiële punten aantoonbaar afwijkt van functies, die voorkwamen in het oude functiegebouw.

Passende functie:

Onder passende functie wordt verstaan een functie waarvoor medewerker geschikt geacht wordt (of waarvoor medewerker binnen een half jaar geschikt te maken is middels ontwikkeltraject) op basis van de voor de functie benodigde opleiding, ervaring, competenties en kennis. Deze functie is gelijk of maximaal 1 salarisschaal lager of hoger ingeschaald.

Reorganisatie:

Een wijziging in de organisatie en/of personeelsformatie waarvan de uitvoering consequenties heeft voor medewerkers.

Salaris:

Het tussen werkgever en medewerker overeengekomen bruto maandloon, inclusief de structurele loonbestanddelen conform de vigerende CAO.

Uitwisselbare functie:

Van uitwisselbare functies is sprake als:

- o De functies binnen dezelfde salarissgroepen en gelijkwaardig zijn naar aard en/of inhoud van de werkzaamheden, kennisniveau, vaardigheden, competenties en omstandigheden.
- o De functies over en weer uitwisselbaar zijn.
- o De medewerkers direct en volledig inzetbaar zijn op de uitwisselbare functies.

Vervallen functie:

Er is sprake van het vervallen van een functie als die als gevolg van de organisatiewijziging niet meer als zodanig blijft bestaan en waar derhalve ook geen formatie meer voor beschikbaar is.

Werkgever:

Stichting Vitras of Stichting Vitras JMD of Stichting Vitras JGZ of Vitras/CMD Thuis B.V.

4. Mobiliteit bevorderende maatregelen

4.1 Pre-mobiliteit

Voorafgaand aan de bepaling en vaststelling van de boventalligheid zet Vitras, in overleg met de Ondernemingsraad, in een zo vroeg mogelijk stadium een pre-mobiliteitsfase in.

Op vrijwillige basis biedt Vitras alle medewerkers van een risicogroep waarin zich mogelijk boventalligheid gaat voordoen, een toekomst verkennend gesprek aan over ambities, kansen, mogelijkheden en verwachtingen inzake werk.

De risicogroepen worden door de bestuurder, in samenspraak met de Ondernemingsraad, vastgesteld.

4.2 Mobiliteitsafspraken

De hierna volgende afspraken kunnen in overleg gemaakt worden met:

- Medewerkers die binnen een risico groep vallen van mogelijke boventalligheid;
- Medewerkers die als gevolg van de reorganisatie niet direct herplaatst zijn en als boventallig worden aangemerkt;
- Medewerkers die vrijwillig plaatsmaken voor een boventallige collega (binnen dezelfde functiegroep).

4.2.1 Opzegtermijn

Indien de medewerker daarom verzoekt, ziet Vitras bij vrijwillige uitdiensttreding af van de geldende opzegtermijn. Werkgever en medewerker bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

4.2.2 Sollicitatie

Aan de medewerker kan desgevraagd betaald verlof worden verleend ten behoeve van het voeren van sollicitatiegesprekken.

4.2.3 Detachering

Op verzoek van de werkgever of de werknemer kan de medewerker, wanneer deze daarmee instemt, voor een vooraf af te spreken periode worden gedetacheerd bij een andere werkgever.

De arbeidsovereenkomst met Vitras blijft in dit geval van kracht.

4.2.4 Vervallen terugbetalingsverplichtingen

Indien de betreffende medewerker ontslag neemt, wordt een eventuele terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten, verhuizing of meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden kwijtgescholden (voor zover dit geen fiscale consequenties heeft).

4.2.5 Jubilea

De medewerker die als gevolg van organisatieveranderingen gebruik maakt van de vrijwillig vertrekregeling en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet betaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van de diensttijd.

4.2.6 Voorstellen door de medewerker

De individuele medewerker die als gevolg van organisatieveranderingen boventallig (dreigt te) worden, kan met voorstellen komen die leiden tot verbetering van het toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief.

Dergelijke voorstellen worden door werkgever beoordeeld. Acceptatie van een dergelijk voorstel dient te leiden tot vermindering van boventalligheid. Na acceptatie kan de medewerker geen beroep meer doen op (andere) maatregelen uit het Sociaal Plan, voor zover deze maatregelen vallen binnen dit voorstel.

4.2.7 Om-, her- en bijscholing

Indien voor het vervullen van een andere functie binnen of buiten Vitras naar het oordeel van de werkgever om-, her- of bijscholing noodzakelijk is, of de kansen aantoonbaar worden vergroot voor het in aanmerking komen van een nieuwe functie, faciliteert werkgever dit in [tijd en geld](#).

4.2.8 Loonsuppletie

De boventallig verklaarde medewerker die zelf ontslag neemt en aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst in dienst treedt bij een andere werkgever, komt in aanmerking voor een aanvulling op zijn salaris indien hij bij de nieuwe werkgever een lager salaris ontvangt dan het laatstverdiende salaris. Deze aanvulling bedraagt maximaal 25% van zijn laatstverdiende brutosalaris voor een periode van 6 maanden mits het totale inkomen (salaris bij de nieuwe werkgever plus loonsuppletie) het huidige salaris niet overschrijdt. Deze aanvulling geldt uitsluitend indien en voor zover hetzelfde aantal uren bij de nieuwe werkgever wordt gewerkt als voorheen in zijn oude functie. Bij een verminderd aantal uren vindt een berekening op pro rata basis plaats.

4.2.9 Vrijwillige vertrekstimuleringsregeling

Om boventalligheid te voorkomen, kunnen medewerker en werkgever een vrijwillig vertrek overeenkomen. Vitras heeft de bevoegdheid te bepalen welke (groep) medewerker(s) gebruik kan maken van deze regeling.

Een boventallige medewerker kan tot 2 maanden vanaf de datum van de in een brief schriftelijk aangezegde boventalligheid gebruik maken van de vrijwillig vertrekregeling mits hij daar volgens Vitras voor in aanmerking komt.

Vergoeding

Als een medewerker binnen de hierboven gestelde termijn te kennen geeft gebruik te zullen maken van de vrijwillige vertrekregeling, betekent dit dat de medewerker ermee instemt dat overeenstemming wordt bereikt over de beëindiging van de dienstbetrekking in de vorm van een getekende vaststellingsovereenkomst. Indien de medewerker gebruik maakt van de vrijwillig vertrekregeling, betaalt Vitras de medewerker een beëindigingsvergoeding gelijk aan de in artikel 7:673 en 7:673a BW opgenomen transitievergoeding.

De berekening is als volgt:

Voor de eerste 10 dienstjaren: 1/6 maandsalaris per volledig gewerkt half jaar

- Daarna: ¼ maandsalaris per volledig gewerkt half jaar
- Uitzondering: medewerkers van 50 jaar of ouder die minimaal 10 jaar in dienst zijn kunnen na het bereiken van de 50 jarige leeftijd aanspraak maken op ½ maandsalaris per volledig gewerkt half jaar. Daarvóór geldt de normale opbouw.

Daarnaast ontvangt de medewerker de helft van de op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst geldende opzegtermijn in maandsalarissen, met een minimum van 1 maand;

Bij een opzegtermijn van 1 maand -	1 maandsalaris
Bij een opzegtermijn van 2 maanden -	1 maandsalaris
Bij een opzegtermijn van 3 maanden -	1 1/2 maandsalaris
Bij een opzegtermijn van 4 maanden -	2 maandsalarissen

Beëindiging arbeidsovereenkomst

Medewerker en Vitras gaan een vaststellingsovereenkomst aan waarmee de dienstbetrekking tussen hen wordt beëindigd onder toekenning van een vergoeding. In de vaststellingsovereenkomst wordt vastgelegd dat medewerker geen verwijt treft ten aanzien van de beëindiging van zijn dienstbetrekking.

De datum van ondertekening van deze overeenkomst door beide partijen, geldt als opzegdatum van de arbeidsovereenkomst. De einddatum is de datum met inachtneming van de fictieve opzegtermijn.

De medewerker krijgt een vaststellingsovereenkomst toegezonden die binnen een week na de datum van verzending ondertekend aan Vitras geretourneerd dient te zijn. De medewerker ziet bij acceptatie van de vrijwillige vertrekpremie af van de wachtgeldregeling uit de van toepassing zijnde cao, van de wettelijke transitievergoeding en van andere maatregelen uit het Sociaal Plan. De medewerker kan voorafgaand aan ondertekening inzage krijgen op het gebied van wachtgeld berekeningen voor de persoonlijke situatie.

Medewerkers dragen zelf zorg voor het aanvragen van een uitkering bij het UWV Werkbedrijf.

5. Spelregels bepalen boventalligheid en herplaatsing

Voorgenomen organisatiewijzigingen worden conform de WOR artikel 25 voor advies voorgelegd aan de OR. In de adviesaanvraag wordt aangegeven of er sprake is van variant A of B. Ook wordt, indien van toepassing, de nieuwe organisatie structuur opgenomen en aangegeven of er nieuwe functies ontstaan. Als er sprake is van variant B, worden de volgende criteria aangetoond:

- er is voldoende inspanning geweest om variant B zoveel mogelijk te voorkomen, dit door de inzet van (pré-)mobiliteit bevorderende maatregelen;
- de financiële consequenties zijn van dien aard dat het opvangen van de personele gevolgen door middel van variant B noodzakelijk is om een financieel gezonde en toekomst bestendige organisatie te waarborgen.

Binnen 2 weken nadat een adviesaanvraag is ingediend bij de OR waarop de Bestuurder variant B van toepassing wil verklaren, zal een (eerste) overleg plaatsvinden tussen werkgever en de werknemersorganisaties. In dit overleg wordt het voorgenomen besluit op basis van bovenstaande criteria getoetst en wordt ernaar gestreefd om tot overeenstemming te komen. Na overleg met de werknemersorganisaties en na het advies van de OR over het reorganisatieplan wordt door de bestuurder overgegaan tot een definitief besluit.

Vitras zal niet variant B van toepassing verklaren zonder hierover nadrukkelijk met de werknemersorganisaties gesproken te hebben en de noodzakelijkheid van de toepassing van deze variant te hebben aangetoond. In de situatie dat werkgever besluit om variant B van toepassing te verklaren en werknemersorganisaties zijn van de noodzaak hiervan niet overtuigd, behouden zij het recht voor om verweer te voeren voor hun leden.

Medewerkers worden schriftelijk geïnformeerd over het besluit tot boventallig verklaring.

In deze brief wordt ook aangegeven of voor hen variant A of B van toepassing is.

In paragraaf 5.1 wordt herplaatsing voor variant A toegelicht. In paragraaf 5.2 wordt variant B toegelicht.

5.1 Variant A

Variant A houdt in dat er minder formatie beschikbaar is voor bepaalde functiegroepen. Bij deze variant geldt een werkgelegenheidsgarantie omdat de verwachting is dat als gevolg van mobiliteit bevorderende maatregelen, herplaatsing en natuurlijk verloop geen gedwongen ontslagen noodzakelijk zijn.

5.1.1 Werkwijze van bepalen boventalligheid

Vanuit het principe 'medewerker-volgt-functie' behouden werknemers van wie de functie ongewijzigd in het formatieplaatsenplan voorkomt hun functie. Wanneer het aantal in aanmerking komende kandidaten het aantal beschikbare formatieplaatsen overtreft, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast.

Vaststelling boventalligheid

Per categorie uitwisselbare functies wordt met in achtname van het afspiegelingsbeginsel de boventalligheid vastgesteld.

Dat wil zeggen dat per categorie uitwisselbare functies de medewerkers worden ingedeeld in de leeftijdscategorieën: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd al hebben bereikt worden als eerste boventallig verklaard. Vervolgens worden per leeftijdscategorie de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst boventallig. Waarbij de verdeling over de leeftijdsgroepen zo plaatsvindt dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de organisatie verandering verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is.

De status van boventallige en de startdatum daarvan wordt aan de medewerker schriftelijk bevestigd.

5.1.2 Herplaatsingscriteria

De volgende volgorde wordt gehanteerd bij het herplaatsen van boventallige medewerkers:

- De herplaatsing kandidaat krijgt een passende functie aangeboden. Indien de functie voor meerdere kandidaten passend is, wordt het anciënniteitsprincipe gehanteerd.
- Indien geen passende functie beschikbaar is, kan de medewerker een geschikte functie worden aangeboden. De medewerker is gedurende de eerste 6 maanden na de datum van aanzegging van boventalligheid, niet verplicht om deze te accepteren.
- Indien de boventallige medewerker na 6 maanden na de datum van boventalligheid niet herplaatst is, kan de medewerker verplicht worden om een geschikte functie te accepteren mits de medewerker perspectief heeft op een voor hem passende functie binnen een termijn van 2 jaar na de start in de geschikte functie.

Indien de medewerker verplicht wordt een passende of geschikte functie te aanvaarden in een lagere salarisschaal geldt de in 6.2. genoemde salarisgarantie.

5.1.3 Wijziging cao

Indien de werknemer herplaatst kan worden in een functie waarvoor een andere CAO geldt dan die volgens de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, wordt aan de werknemer de (vrijwillige) keuze voorgelegd te gaan werken in deze functie. Dit onder de voorwaarde dat de individuele arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd en dat de toepasselijke CAO hierin wordt opgenomen. Indien sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt dit gehandhaafd (zonder proeftijd). Bij overgang naar een andere CAO zal het salaris worden vastgesteld binnen de voor de functie op grond van functie-indeling van toepassing zijnde salarisschaal, waarbij het salaris horizontaal wordt overgenomen in de eerst passende periodiek. Indien het maximum van de nieuwe schaal reeds bereikt is, behoudt de werknemer zijn bestaande salarisniveau en wordt dit geïndexeerd conform de cao-verhogingen.

Werkgever zal voor werknemer inzichtelijk maken op welke punten de CAO's verder verschillen.

5.1.4 Acceptatie herplaatsingsaanbod passende of geschikte functie

Aan de medewerker wordt een schriftelijk herplaatsingsaanbod gedaan conform de hierboven genoemde herplaatsingscriteria. Indien de medewerker bezwaar heeft tegen het aanbod dan kan deze een bezwaar indienen binnen 30 dagen bij de Bezwarencommissie zoals in dit sociaal plan in hoofdstuk 7 beschreven. De bezwarencommissie toetst vervolgens het bezwaar op een goede en correcte toepassing van het sociaal plan en adviseert de bestuurder. Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwegende gronden worden afgeweken.

Indien de bestuurder besluit dat het aanbod passend is of geschikt is conform de in 5.1.2. genoemde herplaatsingscriteria en de medewerker het aanbod voor een passende of geschikte functie alsnog niet aanvaardt binnen 14 dagen na de datum van het advies van de Bezwarencommissie, dan kan de werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten. De medewerker heeft dan niet langer aanspraak op de in het Sociaal Plan aangeboden voorzieningen.

Werkgever handelt vanzelfsprekend steeds volgens de principes van goed werkgeverschap. Daartoe is ook dit herplaatsingsprotocol opgezet. Er wordt echter ook een dringend beroep gedaan op goed medewerkerschap.

5.1.5 Begeleidingstraject

Die medewerkers die boventallig zijn en niet direct een passende of geschikte functie kan worden aangeboden, ontvangen een begeleidingstraject. Afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk mobiliteitsplan.

De uitvoering van de begeleiding wordt gedaan door de mobiliteitsadviseur. De begeleiding van de medewerkers zal zich in de eerste instantie richten op de interne arbeidsmarkt. Indien wordt ingeschat door de werkgever na advies door de mobiliteitsadviseur dat er binnen de organisatie onvoldoende mogelijkheden zijn voor herplaatsing in een passende en/of geschikte functie wordt overgegaan tot begeleiding naar de externe arbeidsmarkt. Op het moment dat wordt overgegaan tot begeleiding naar de externe arbeidsmarkt wordt dit altijd in overleg met de betreffende medewerker gedaan.

Tijdens het gehele begeleidingstraject wordt er een (pro-)actieve houding van de medewerker verwacht.

5.1.6 Duur begeleidingstrajecten

De duur van het totale begeleidingstraject is in ieder geval totdat definitieve in- of externe herplaatsing heeft plaatsgevonden.

5.2 Variant B

Bij variant B geldt dat de transitie en bezuinigingen in de zorg en de daaruit voortvloeiende werkvermindering tot dusdanige teruggang in formatie leidt, dat gedwongen ontslagen niet uit te sluiten zijn. Wel zijn alle inspanningen erop gericht om dit te voorkomen. Op basis van de door de bestuurder aangeleverde onderbouwing aan de Ondernemingsraad en na het onder 5 genoemde overleg met de werknemersorganisaties, worden na overleg met de OR de functies vastgesteld die onder de B variant vallen.

5.2.1 Werkwijze van bepalen boventalligheid

Vanuit het principe 'medewerker-volgt-functie' behouden werknemers (van wie de functie ongewijzigd in het formatieplaatsenplan voorkomt) hun functie. Wanneer het aantal in aanmerking komende kandidaten het aantal beschikbare formatieplaatsen overtreft, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast.

Vaststelling boventalligheid

Per categorie uitwisselbare functies wordt met in achtneming van het afspiegelingsbeginsel de boventalligheid vastgesteld.

Dat wil zeggen dat per categorie uitwisselbare functies de medewerkers worden ingedeeld in de leeftijdscategorieën: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd al hebben bereikt worden als eerste boventallig verklaard. Vervolgens worden per leeftijdscategorie de medewerkers met het kortste dienstverband het eerst boventallig. Waarbij de verdeling over de leeftijdsgroepen zo plaatsvindt dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de organisatie verandering verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is.

De status van boventallige en de startdatum daarvan wordt aan de medewerker schriftelijk bevestigd.

5.2.2 Herplaatsingscriteria

De volgende volgorde wordt gehanteerd bij het herplaatsen van boventallige medewerkers:

- De herplaatsing kandidaat krijgt een passende functie aangeboden. Wanneer de functie voor meerdere medewerkers passend is, wordt het anciënniteitsprincipe gehanteerd.
- Indien geen passende functie beschikbaar is, kan de medewerker een geschikte functie worden aangeboden. De medewerker kan niet verplicht worden om deze te accepteren.

Indien de medewerker verplicht wordt een passende functie te aanvaarden in een lagere salarisschaal geldt de in 6.2. genoemde salarisgarantie.

5.2.3 Wijziging CAO

Indien de werknemer herplaatst kan worden in een functie waarvoor een andere CAO geldt dan die volgens de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, wordt aan de werknemer de (vrijwillige) keuze voorgelegd te gaan werken in deze functie. Dit onder de voorwaarde dat de individuele arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd en dat de toepasselijke CAO hierin wordt opgenomen. Indien sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt dit gehandhaafd (zonder proeftijd). Bij overgang naar een andere CAO zal het salaris worden vastgesteld binnen de voor de functie op grond van functie-indeling van toepassing zijnde salarisschaal, waarbij het salaris horizontaal wordt overgenomen in de eerst passende periodiek. Indien het maximum van de nieuwe schaal reeds bereikt is, behoudt de werknemer zijn bestaande salarisoniveau en wordt dit geïndexeerd conform de cao-verhogingen.

Werkgever zal voor werknemer inzichtelijk maken op welke punten de CAO's verder verschillen.

5.2.4 Acceptatie herplaatsingsaanbod passende functie

Aan de medewerker wordt een schriftelijk herplaatsingsaanbod gedaan conform de hierboven genoemde herplaatsingscriteria. Indien de medewerker bezwaar heeft tegen het aanbod dan kan deze een bezwaar indienen binnen 30 dagen bij de bezwarencommissie zoals in dit sociaal plan in hoofdstuk 7 beschreven. De Bezwarencommissie toetst vervolgens het bezwaar op een goede en correcte toepassing van het sociaal plan en adviseert de Bestuurder. Van het advies van de commissie kan de werkgever slechts op zwaarwegende gronden afwijken.

Indien de bestuurder besluit dat het aanbod passend is conform de criteria en de medewerker het aanbod voor een passende functie niet binnen 14 dagen na het advies van de Bezwarencommissie aanvaardt, dan kan de werkgever een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten. De medewerker heeft dan niet langer aanspraak op de in het Sociaal Plan aangeboden voorzieningen.

Werkgever handelt vanzelfsprekend steeds volgens de principes van goed werkgeverschap. Daartoe is ook dit herplaatsingsprotocol opgezet. Er wordt echter ook een dringend beroep gedaan op goed medewerkerschap.

5.2.5 Begeleidingstraject

Die medewerkers die boventallig zijn en geen passende of geschikte functie kan worden aangeboden, ontvangen een begeleidingstraject. Afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk mobiliteitsplan. De uitvoering van de begeleiding wordt gedaan door de mobiliteitsadviseur.

De begeleiding van de medewerkers die onder variant B vallen, richt zich vanaf de aanvang van het begeleidingstraject zowel op de interne als de externe arbeidsmarkt.

Naar aanleiding van het intakegesprek wordt een herplaatsingsaanbod gedaan of worden afspraken gemaakt of en binnen welke termijn een herplaatsingsaanbod gedaan kan worden en op welke wijze de overbrugging plaatsvindt. Indien er nadat het intakegesprek heeft plaatsgevonden geen werk of perspectief op werk aangeboden kan worden, vraagt Vitras aan UWV toestemming de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Het totale begeleidingstraject is 6 maanden vanaf de datum van de boventaligheid. Op basis van evaluatie van het mobiliteitstraject na de ontslagdatum kan deze termijn verlengd worden met 2 maanden, dit ter bepaling door de werkgever. De totale duur is daarmee 8 maanden.

Gedurende de begeleidingsperiode kunnen – zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt - in overleg tussen de medewerker en Vitras nog werkzaamheden worden verricht.

Voorwaarden hiervoor zijn;

- Er moeten passende werkzaamheden zijn
- De medewerker moet zelf aangeven werkzaamheden te willen uitvoeren en dit op basis van een positieve motivatie te kunnen doen, bijv. omdat de werkzaamheden bijdragen aan de versterking van de arbeidsmarktpositie van de medewerker.
- De inzet moet zodanig zijn dat de werkzaamheden gecombineerd kunnen worden met het begeleidingstraject en bedraagt daarom niet meer dan 50 % van het direct voorafgaand aan de boventaligheid geldende aantal contracturen.
- Er vindt geen verrekening plaats met een eventuele transitievergoeding.

Tijdens het gehele begeleidingstraject wordt er een (pro-)actieve houding van de medewerker verwacht.

5.2.6 Duur begeleidingstraject

De duur van het totale begeleidingstraject is in ieder geval totdat definitieve in- of externe herplaatsing heeft plaatsgevonden en/of de ontslagdatum van de medewerker. Indien na ontslagdatum van de medewerker deze nog geen zicht heeft op werk kan de werkgever besluiten op basis van de in 5.2.5. genoemde evaluatie van het mobiliteitstraject dat het begeleidingstraject nog twee maanden na de uitdienst datum doorloopt.

6. Algemene voorwaarden

6.1 Salaris bij herplaatsing in een hoger ingedeelde functie

Als de medewerker in een functie wordt herplaatst die op een hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de medewerker vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij die functie behorende salaris, inclusief de uitlopmogelijkheden. Als de herplaatsing voortijdig eindigt, omdat de medewerker buiten zijn schuld niet in staat is de functie te vervullen, wordt het salaris weer aangepast aan het oorspronkelijke niveau zoals gold op het moment van voor de herplaatsing.

Als deze situatie ontstaat wordt er onderzocht of er andere herplaatsingsmogelijkheden in een passende of geschikte functie. Als die er niet zijn wordt de medewerker alsnog boventallig en heeft deze op basis daarvan recht op de regelingen in het Sociaal Plan.

6.2 Salarisgarantie bij herplaatsing in een passende functie die één schaal lager is ingedeeld

Als de medewerker herplaatst wordt in een lager ingedeelde functie welke is aangeduid als passend, behoudt de medewerker recht op het salaris conform zijn oorspronkelijke salarisschaal (incl. uitloopschaal) evenals de CAO-verhogingen.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie met een lagere salarisschaal urenuitbreiding plaatsvindt, is op deze urenuitbreiding het salaris van toepassing behorende bij de nieuwe functie. Voor deze uren geldt dus niet de bovenbedoelde schaalgarantie.

Wanneer na of bij het aanvaarden van een functie met een lager salarisschaal urenvermindering op verzoek van medewerker plaatsvindt, wordt de aanspraak op de oorspronkelijke salarisschaal (incl. uitloopschaal) en CAO-verhogingen naar rato van dit mindere aantal uren berekend.

Wanneer een medewerker in een passende functie met een lagere salarisschaal is geplaatst, kan Vitras de medewerker tot twee jaar na plaatsing alsnog een passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau aanbieden.

6.3 Vervallen salarisgarantie

De salarisgarantie vervalt, indien de werkgever binnen twee jaar de medewerker het aanbod tot plaatsing in een passende functie op het oorspronkelijk salarisniveau doet en de medewerker dit plaatsingsaanbod ongemotiveerd of zonder goede reden – zulks ter beoordeling van Vitras - weigert.

6.4 Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag (ORT)

Indien de medewerker als gevolg van een herplaatsing of benoeming in een nieuwe/gewijzigde functie, niet meer in aanmerking komt voor een ORT, danwel sprake is van een vermindering van genoemde toeslag, heeft de medewerker recht op de afbouwregeling ORT conform de vigerende CAO.

6.5 Studiekosten

De medewerker die een studie volgt in verband met de uitoefening van zijn functie, die hij als gevolg van de verandering niet meer vervult wordt in de gelegenheid gesteld deze studie af te ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen. Op de medewerker rust geen terugbetalingsverplichting indien hij besluit te stoppen met de studie.

6.6 Plaatsmakersregeling (Remplaçantenregeling)

Vitras kan met een medewerker een plaatsmakersregeling overeenkomen als hiermee zijn functie beschikbaar wordt voor een herplaatsing kandidaat, mits de herplaatsing kandidaat direct inzetbaar is op de functie. De medewerker die plaats maakt, kan gebruik maken van de vrijwillig vertrek regeling, wanneer de werkgever heeft bepaald dat de (groep) medewerker(s) hiervoor in aanmerking komt.

6.7 Wachtgeldregeling,

De medewerker die voldoet aan de voorwaarden voor het recht op wachtgeld, komt in aanmerking voor de wachtgeldregeling conform de vigerende CAO.

7. Bezwarencommissie

7.1 Taak

Voor Vitras heeft de Bezwarencommissie tot taak schriftelijk te adviseren over een goede en correcte toepassing van het Sociaal Plan. De commissie kan hiertoe gevraagd schriftelijk advies uitbrengen in situaties waarin dit Sociaal Plan niet voorziet.

Voor de medewerker heeft de Bezwarencommissie tot taak om schriftelijke bezwaren van medewerkers te behandelen, te toetsen aan dit Sociaal Plan en het schriftelijk adviseren aan Vitras met betrekking het bezwaar en een advies over een mogelijke oplossing.

7.2 Samenstelling

De Bezwarencommissie bestaat uit een externe voorzitter en twee externe leden:

- één lid wordt benoemd op voordracht van de bestuurder;
- één lid wordt benoemd op voordracht van de Ondernemingsraad en/of de bij dit plan betrokken werknemersorganisaties.

De twee leden benoemen gezamenlijk de voorzitter.

Secretariële ondersteuning, waaronder planning en afstemming en het verzorgen van correspondentie en uitnodigingen, wordt gedaan door het secretariaat Raad van Bestuur. De inhoudelijke verslaglegging wordt door de commissie gedaan.

7.3 Werkwijze

De Bezwarencommissie heeft een geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle aan haar bekend geworden gegevens. Iedere medewerker die valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan kan zich tot de Bezwarencommissie melden.

7.4 Procedure

Tot uiterlijk 30 dagen na ontvangst van het herplaatsingsaanbod of andersoortige besluiten die onder de uitvoering van dit Sociaal Plan vallen, kan de medewerker daartegen bezwaar aantekenen. Het bezwaar moet gemotiveerd en schriftelijk worden ingediend bij de bestuurder. De Bestuurder vraagt in principe binnen 10 werkdagen na ontvangst van het bezwaar advies aan de Bezwarencommissie.

De Bezwarencommissie kan besluiten om een hoorzitting te beleggen. De zitting dient binnen 30 werkdagen, nadat de Bestuurder het bezwaar heeft doorgestuurd, plaats te vinden.

Als een zitting wordt belegd, worden de medewerker en de vertegenwoordiger van de werkgever, door de commissie gehoord om in elkaars aanwezigheid de zaken toe te lichten. Beide partijen kunnen zich desgewenst laten bijstaan door een deskundige/raadsman.

De bezwarencommissie brengt binnen 10 werkdagen na de hoorzitting haar advies uit aan de Bestuurder. De Bestuurder beslist vervolgens binnen 20 werkdagen nadat zij het advies heeft gekregen.

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