



**Zorgpartners**  
Midden-Holland

# **Sociaal Plan 2017 t/m 2019**

## INHOUDSOPGAVE

<b>1</b>	<b>INLEIDING.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>BEGRIPSBEPALINGEN EN DEFINITIES.....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTIKEL 1:</b>	<b>WERKINGSSFEER EN GELDIGHEIDSDUUR.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTIKEL 2:</b>	<b>FUSIE, SPLITSING, UITBESTEDING EN SAMENWERKING.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTIKEL 3:</b>	<b>ADVIESCOMMISSIE.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTIKEL 4:</b>	<b>LOOPBAANADVIESCENTRUM.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTIKEL 5:</b>	<b>VERPLICHTINGEN VAN DE BOVENTALLIGE WERKNEMER.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 6:</b>	<b>VERPLICHTINGEN WERKGEVER.....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>REGELINGEN VOOR BOVENTALLIGHEID EN HERPLAATSING.....</b>	<b>11</b>
<b>ARTIKEL 7:</b>	<b>PLAN- en BESLUITVORMING.....</b>	<b>11</b>
<b>ARTIKEL 8:</b>	<b>VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTIKEL 9:</b>	<b>DATA VOOR VASTSTELLING EN KENNISGEVING BOVENTALLIGHEID.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTIKEL 10:</b>	<b>HERPLAATSING.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTIKEL 11:</b>	<b>PROCEDURE FUNCTIEAANBOD.....</b>	<b>14</b>
<b>ARTIKEL 12:</b>	<b>REGELS VACATUREMELDING / -AANBIEDING.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTIKEL 13:</b>	<b>FUNCTIEBEGELEIDING.....</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>HONORERING BIJ FUNCTIEWIJZIGING.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTIKEL 14:</b>	<b>SALARIERING NA FUNCTIEWIJZIGING.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTIKEL 15:</b>	<b>GARANTIEREGELING VOOR SALARIS.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTIKEL 16:</b>	<b>REISKOSTEN WOON-/WERKVERKEER.....</b>	<b>15</b>
<b>ARTIKEL 17:</b>	<b>ONREGELMATIGE DIENST.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 18:</b>	<b>SCHOLINGSKOSTEN TER HERPLAATSING.....</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>REGELINGEN BIJ BEËINDIGING DIENSTVERBAND.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 19:</b>	<b>ONTSLAG.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 20:</b>	<b>SOLLICITATIEBEZOEK.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 21:</b>	<b>OPZEGTERMIJN.....</b>	<b>17</b>
<b>ARTIKEL 22:</b>	<b>TERUGKEERGARANTIE.....</b>	<b>17</b>
<b>ARTIKEL 23:</b>	<b>MOBILITEITSPREMIE.....</b>	<b>17</b>

<b>ARTIKEL 24:</b>	<b>VERGOEDING EINDE DIENSTVERBAND .....</b>	<b>17</b>
<b>ARTIKEL 25:</b>	<b>GRATIFICATIE.....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 26:</b>	<b>VERHUIJKOSTEN.....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 27:</b>	<b>VERGOEDING STUDIEKOSTEN.....</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>OVERIGE REGELINGEN .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 28:</b>	<b>TIJDELIJKE, BOVENFORMATIEVE PLAATSING .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 29:</b>	<b>DETACHERING .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 30:</b>	<b>VERWORVEN RECHTEN.....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 31:</b>	<b>HARDHEIDSCLAUSULE.....</b>	<b>19</b>
<b>ARTIKEL 32:</b>	<b>BRUTO / NETTO.....</b>	<b>19</b>
<b>8</b>	<b>ONDERTEKENING .....</b>	<b>20</b>

## 1 INLEIDING

De ouderenzorg is voortdurend in beweging. Evenals in voorgaande jaren het geval bleek te zijn, zal de sector zich ook in de komende jaren weer voor nieuwe uitdagingen gesteld zien. En ook nu zullen de daarmee samenhangende ontwikkelingen Zorgpartners Midden-Holland niet voorbijgaan. Hierbij moet worden gedacht aan de ontwikkeling naar een diversiteit aan dienstverlening en het creëren van bruisende centra, waarbij ruimte is voor eigenheid en het inspelen op individuele vragen en wensen van klanten centraal staat. Ook de ontwikkeling van het gastvrijheidsconcept zal de komende jaren gestalte krijgen.

Deze ontwikkelingen zullen naar verwachting niet zonder gevolgen blijven voor de werknemers<sup>1</sup> van Zorgpartners Midden-Holland. Zij worden onvermijdelijk geconfronteerd met een veranderende arbeidsorganisatie en moeten inspelen op nieuwe eisen, taken en verantwoordelijkheden. In toenemende mate wordt een appèl gedaan op hun veranderingsbereidheid en vermogen zich breder en diepgaander te ontwikkelen.

Vanzelfsprekend wenst Zorgpartners Midden-Holland haar werknemers “erbij” te houden. Dat vergt een gedeelde inspanning. De werknemer zal moeten werken aan z'n eigen perspectief en in zichzelf dienen te investeren. En Zorgpartners Midden-Holland wil hem of haar daar graag bij helpen; onder andere door faciliteiten te bieden om uitdagend werk te behouden. Mede daartoe dient dit Sociaal Plan dat niet alleen de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van kwantitatieve en/of kwalitatieve aanpassingen van de arbeidsorganisatie regelt, maar ook de werknemer aanzet in zichzelf te investeren.

In lijn met deze overwegingen kent dit Sociaal Plan een aantal uitgangspunten die zich laten samenvatten in de navolgende opsomming:

- Zorgpartners Midden-Holland spant zich in haar werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden en zal daarom slechts overgaan tot gedwongen ontslag van werknemers indien er sprake is van redenen genoemd in artikel 19 van dit Sociaal Plan
- Alle centra en organisatieonderdelen die onder Zorgpartners Midden-Holland ressorteren zijn gehouden dit Sociaal Plan na te leven en zijn over en weer verplicht elkaar bij te staan ter zake van de herplaatsing en omscholing van werknemers.
- Herplaatsing wordt gemeenschappelijk, d.w.z. door een centraal orgaan – het loopbaanadviescentrum - geregisseerd.
- Uitvoering gevend aan de Wet op de Ondernemingsraden en het protocol "Fusie en Organisatieontwikkeling" van de CAO VVT, zal Zorgpartners Midden-Holland bij een voornemen tot een organisatieontwikkeling, fusie, sluiting van een centrum / organisatie onderdeel, kwantitatieve of kwalitatieve aanpassing van de organisatie en verplaatsing van werkzaamheden van groepen werknemers steeds in een zo vroeg mogelijk stadium de hieraan ten grondslag liggende doelstellingen, het implementatieplan alsmede de personele gevolgen ter advisering voorleggen aan de ondernemingsraden.
- Het Sociaal Plan zal voor alle werknemers te raadplegen zijn via de daartoe gebruikelijke media en desgewenst ter hand wordt gesteld.
- De bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan betrokken partijen zullen met elkaar in gesprek blijven over sectorale en regionale ontwikkelingen alsmede over de uitvoering van dit plan.

---

<sup>1</sup> Waar in dit document het woord “werknemer” is gebruikt, dient daar onder ook “werkneemster” te worden verstaan. Analooft geldt dat waar het persoonlijk voornaamwoord “hij” is gebruikt, daar tevens “zij” mee wordt bedoeld.

## 2 BEGRIPSBEPALINGEN EN DEFINITIES<sup>2</sup>

In het Sociaal Plan wordt verstaan onder:

Acceptabele functie:	Een functie die buiten het domein van een passende functie valt, die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van werkgever en werknemer kan worden uitgeoefend en die de werknemer bereid is te accepteren.
Adviescommissie:	Commissie als bedoeld in artikel 3 van dit Sociaal Plan
Afspiegelingsbeginsel	Het afspiegelingsbeginsel is de methode om de boventaligheid te bepalen. Per leeftijdsgroep worden binnen een categorie uitwisselbare functies van het centrum / organisatieonderdeel de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor boventaligheid in aanmerking gebracht. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt daartoe ingedeeld in 5 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 en ouder.
Anciënniteitsprincipe:	Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. De werknemer met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van dienstduur gaat de oudere werknemer bij plaatsing voor de jongere werknemer.
Boventaligheid	Van boventaligheid is sprake als uit hoofde van een organisatieontwikkeling / reorganisatie de functie van de werknemer vervalt dan wel ingrijpend wijzigt en er voor die werknemer binnen de formatie na effectuering van de organisatieontwikkeling en onder toepassing van het afspiegelingsbeginsel geen uitwisselbare functie beschikbaar is. Boventaligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de beschikbare formatie voor een bepaalde functie afneemt.
CAO:	CAO voor Verpleeg, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (CAO VVT), zoals deze luidt dan wel gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zal komen te luiden.
Competenties:	Ten deze wordt hieronder verstaan: vaardigheden, kennis en attitude.
Detacheren:	De omstandigheid dat de werknemer, na hiermee te hebben ingestemd, gedurende een bepaalde tijd bij een andere werkgever werkzaam is, dan waarbij hij in dienst is.
Dienstduur:	Periode waarin er tussen de werknemer en de werkgever, met inbegrip van diens rechtsvoorgangers, krachtens burgerlijk recht ononderbroken een arbeidsovereenkomst bestaat. Opeenvolgende dienstverbanden die niet meer dan zes maanden zijn onderbroken worden ten deze geacht ononderbroken te zijn. Uitzend- en/of detachingsperiode(n), alsmede een overeenkomst tot opdracht, die zonder onderbreking direct voortvloeit uit de indiensttreding bij de werkgever tellen mee bij de vaststelling van de dienstduur.

---

<sup>2</sup> Voorzover ten deze niet genoemd, zij voor de definiëring van arbeidsvoorwaardelijke begrippen verwezen naar de begripsomschrijvingen in de CAO

Externe arbeidsmarkt:	Arbeidsmarkt buiten de eigen werkgever
Formatieplaatsenplan:	<p>Een ten behoeve van de situatie voor en ná effectuering van de organisatieontwikkeling op te stellen overzicht van functies met een omschrijving van de vereiste formatieomvang, functie-eisen alsmede het honoreringsniveau en inhoud van de functies.</p> <p>Het formatieplaatsenplan kan, gehoord hebbend de bevoegde ondernemingsraad, voorzien in een gefaseerde uitvoering van een organisatieontwikkeling,</p> <p>Bij een organisatieontwikkeling waarbij een beperkt aantal afdelingen of diensten betrokken is, worden de organisatiestructuur en het formatieplaatsenplan opgesteld voor die afdelingen of diensten, voor welke ten gevolge van deze organisatieontwikkeling veranderingen optreden. Het formatieplaatsenplan geeft een overzicht van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de afdeling van tewerkstelling;</li> <li>- het aantal functies per afdeling;</li> <li>- de omschrijving van de functies;</li> <li>- de functie-eisen;</li> <li>- het niveau van inschaling van de functie;</li> <li>- het aantal uren van de functie;</li> <li>- eventueel de voor de functie geldende werktijdenregeling.</li> </ul>
Functie:	Het geheel van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zoals die daadwerkelijk worden verricht en uitgeoefend.
Fusie:	Het, als gevolg van rechtsgeldige besluiten van twee of meer organisaties, samengaan van zelfstandig functionerende organisatorische eenheden van organisaties dan wel het samengaan van totale instellingen.
Gewijzigde functie:	Een zodanige wijziging van het takenpakket waardoor de functie overwegend een andere inhoud krijgt en/of in een andere functieschaal wordt ingedeeld (conform het vigerend functiewaarderingssysteem).
Loopbaanadviescentrum	Het centrum als bedoeld in artikel 4 van dit Sociaal Plan
Nieuwe functie:	Een functie die niet voorkwam in de oude situatie en als gevolg van een organisatieontwikkeling is ontstaan. De inhoud van de nieuwe functie is inhoudelijk wezenlijk anders dan de inhoud van de functie in de oude situatie. De functie is opgenomen in het formatieplaatsenplan en met instemming van de ondernemingsraad als zodanig is vastgesteld.
Oorspronkelijke functie:	De functie of het samenstel van aan de werknemer opgedragen werkzaamheden die in de organisatie voorkomt, direct voorafgaand aan de datum van organisatieontwikkeling of fusie.
Organisatieontwikkeling :	Organisatielijzingen en/of vermindering of beëindiging van werkzaamheden als gevolg van een door of namens de Raad van Bestuur genomen besluit welke rechtspositionele gevolgen heeft voor één of meerdere werknemers.
Outplacement:	Externe en/of interne begeleiding van een of meer werknemers bij het zoeken naar een nieuwe functie buiten de organisatie, zulks in opdracht en op kosten van de werkgever.

Passende functie:	Een functie die, gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten en –omstandigheden en omvang huidig dienstverband, redelijkerwijs aan de medewerker kan worden aangeboden. Voor zover een passende functie op gelijk FWG-niveau niet tot de mogelijkheden behoort, wordt een functie die een functiegroep hoger is gewaardeerd, respectievelijk maximaal één functiegroep lager is gewaardeerd eveneens als passend beschouwd.
Persoonlijk mobiliteitsplan	Plan waarin tussen boventallige werknemers en de werkgever bindende afspraken worden gemaakt ter zake van de al dan niet externe begeleiding, wederzijdse inspanningen, scholingsactiviteiten en voorzieningen gericht op herplaatsing bij de werkgever of een andere werkgever.
Salaris:	Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon of uurloon als gedefinieerd in de CAO.
Sociaal Plan:	Deze regeling.
Standplaats / Plaats van tewerkstelling:	De plaats/de locatie waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
Uitwisselbare functie:	Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar (=uitwisselbaar) en naar niveau en positionering gelijkwaardig zijn alsmede in dezelfde schaal zijn ingedeeld. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies worden in onderlinge samenhang beoordeeld. Uitgangspunt is dat een werknemer vrijwel direct inzetbaar moet zijn in de andere - uitwisselbare – functie. De periode die een werknemer nodig heeft om in de andere functie ingewerkt te raken beperkt zich voor de bepalende, essentiële functie-eisen tot hooguit enkele weken. Voor de minder bepalende functie-eisen drie maanden. Van belang is dat het gaat om de uitwisselbaarheid van functies, dus niet van werknemer. De uitwisselbaarheid tussen functies wordt met de ter zake bevoegde Ondernemingsraad nader overeengekomen.
Werkgever:	De Stichting Zorgpartners Midden-Holland, in rechte vertegenwoordigd door de Raad van Bestuur, waarmee werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten. Dit Sociaal Plan beperkt zich derhalve tot werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met de stichting Zorgpartners Midden-Holland.
Werknemer:	De persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gesloten met de werkgever. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijven onverminderd in stand en eindigen van rechtswege op de overeengekomen datum. Personen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vallen gedurende hun overeenkomst onder het Sociaal Plan.

### **3 ALGEMENE BEPALINGEN**

#### **ARTIKEL 1: WERKINGSSFEER EN GELDIGHEIDSDUUR**

1. Dit Sociaal Plan is aangegaan voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 en is van toepassing op alle organisatieontwikkelingen als gedefinieerd in de begripsbepalingen van dit Sociaal Plan. Partijen zullen drie maanden voor de einddatum overleg voeren over de noodzaak van voortzetting en van eventuele wijzigingen in het Sociaal Plan.
2. Dit Sociaal Plan geldt voor alle werknemers en organisatieontwikkelingen die niet vallen onder de huidige reorganisatie in het kader van de capaciteitsreductie (zoals benoemd is in de presentatie van augustus 2013 aangaande AWBZ-bezuinigingen) Dit is afgesproken met de Ondernemingsraad. De capaciteitsreductie is hierin leidend. Deze medewerkers blijven vallen onder de werkingssfeer (met uitzondering van de wachtgeldregeling) van het Sociaal Plan 2012-2015.
3. De beperkte looptijd van dit Sociaal Plan laat onverlet dat artikelen in dit Sociaal Plan voor individuele werknemers ook nadien van toepassing blijven voorzover deze gedurende de looptijd van het Sociaal Plan voor hen van toepassing zijn geworden.
4. Indien tijdens de looptijd van dit sociaalplan zich externe factoren voordoen waardoor de werkgever in alle redelijkheid niet gehouden kan worden aan de inhoud van dit Sociaal Plan verbinden partijen zich ter zake van de inhoud van dit Sociaal Plan het overleg te heropenen.
5. Gedurende de periode waarvoor dit Sociaal Plan is aangegaan spant Zorgpartners Midden-Holland zich in haar werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden en zal daarom slechts overgaan tot gedwongen ontslag van werknemers indien er sprake is van redenen genoemd in artikel 19 van dit Sociaal Plan.
6. De bepalingen in dit Sociaal Plan alsmede afspraken tussen werkgever en werknemer laten onverlet de verplichtingen op basis van de artikelen van de CAO VVT en de daarbij behorende overgangsregelingen, de wettelijke verplichtingen van de werkgever op grond van het Burgerlijk Wetboek, de Wet op de Ondernemingsraden alsmede het SER -besluit "Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers".
7. Indien een werknemer een aanspraak heeft uit hoofde van een Sociaal Plan dat voor de ingangsdatum van dit Sociaal Plan is afgesloten, prevaleert die aanspraak voor zover de rechten daarvan uitstijgen boven de aanspraken uit dit Sociaal Plan.
8. Wanneer de werknemer ten gevolge van een eerder doorgevoerde organisatie ontwikkeling/ reorganisatie al geplaatst is op een lagere functie kan deze werknemer uitsluitend met zijn instemming 1 FWG niveau lager geplaatst worden.

#### **ARTIKEL 2: FUSIE, SPLITSING, UITBESTEDING EN SAMENWERKING**

1. In het geval van een beoogde fusie zal, overeenkomstig de CAO VVT, werkgever fusiegedragsregels naleven, zoals verwoord in het SER-besluit "Fusiegedragsregels 2000 ter bescherming van de belangen van werknemers".
2. Ter zake van fusie, splitsing, uitbesteding en/of samenwerking verbindt de werkgever zich ter zake van de personele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen werknemersorganisaties tijdig te informeren en zo dit door tenminste één der partijen wordt gewenst nader overleg te voeren met als doel nadere afspraken te maken.
3. Ter zake van de rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor de werknemer van een fusie, splitsing of uitbesteding wordt uitgegaan van het bepaalde in de artikelen 7:662 BW tot en met 7:666 BW - overgang onderneming –. Onverminderd het bepaalde in voornoemde wetgeving verbinden partijen zich dienaangaande in overleg te treden en afspraken te maken over de voorwaarden, garanties en overgangsmaatregelen.  
In het geval mocht blijken dat de genoemde artikelen geen werking hebben, verbinden partijen zich tot overleg aangaande een te treffen regeling analoog aan de genoemde artikelen.
4. Wijzigingen in functie en/of tewerkstelling zijn bij fusie mogelijk indien deze voortvloeien uit een met in achtneming van de bepalingen van de WOR tot stand gekomen organisatieontwikkelingsplan.  
Bedoelde wijzigingen komen tot stand met toepassing van de in dit Sociaal Plan opgenomen bepalingen, mits alle deelhebbende partijen aan dit Sociaal Plan zijn gebonden.



### **ARTIKEL 3: ADVIESCOMMISSIE**

1. De taak van de commissie is te adviseren aan werkgever en werknemer over de toepassing van de in het Sociaal Plan neergelegde bepalingen en toetst in individuele situaties of de uitvoering van een organisatieontwikkeling volgens het Sociaal Plan verloopt
2. De commissie bestaat uit drie niet tot de organisatie behorende leden. Eén te benoemen door de werkgever, één door de werknemersorganisaties na overleg met de ondernemingsraad en één onafhankelijk voorzitter, gekozen door beide leden. In het geval de werknemersorganisaties schriftelijk kenbaar hebben gemaakt geen gebruik te maken van bovengenoemd recht, zal de ondernemingsraad de leden benoemen.
3. Werkgever en werknemer zijn bevoegd vraagstukken aan de commissie voor te leggen.
4. De werkgever is in ieder geval verplicht de commissie advies te vragen wanneer hij voornemens is:
  - a) een besluit te nemen met betrekking tot herplaatsing en/of functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
  - b) een werknemer te ontslaan;
  - c) de werknemer te verplichten tot om- of bijscholing in verband met een functiewijziging en/of herplaatsing.
5. Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn belangen bij de commissie te bepleiten, stelt de commissie de werknemer in de gelegenheid zich door een derde te laten bijstaan.
6. De commissie is bevoegd tot:
  - a) het horen van de betrokken werknemer en de direct leidinggevende(n);
  - b) het horen van interne of externe deskundigen. De daaraan eventueel verbonden kosten worden vergoed door de werkgever, indien deze daarmee tevoren heeft ingestemd.
7. De commissie brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk zes weken na de in lid 4 bedoelde voorlegging schriftelijk advies uit aan zowel werkgever als de betrokken werknemer.
8. De werkgever kan slechts op grond van zwaarwegende argumenten afwijken van het door de commissie gegeven advies. Indien de werkgever van dit advies afwijkt, doet hij hierover gemotiveerd schriftelijk mededeling aan zowel de commissie als aan de betrokken werknemer.
9. Voor de leden van de commissie geldt ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens een geheimhoudingsplicht.
10. De commissie stelt een reglement op waarin tenminste staat aangegeven welke werkwijze de commissie hanteert en op welke wijze de besluitvorming plaatsvindt. De commissie stelt de werkgever en de ondernemingsraad in staat van de inhoud van het reglement kennis te nemen.
11. De behandeling door de commissie van adviesaanvragen leidt er niet toe dat de in dit Sociaal Plan genoemde termijnen worden verlengd dan wel herplaatsingsactiviteiten worden opgeschort.

### **ARTIKEL 4: LOOPBAANADVIESCENTRUM**

1. Werkgever beschikt over een professioneel, intern loopbaanadviescentrum dat de herplaatsing van boventallige werknemers naar een passende, al dan niet door bij- of omscholing te verwerven functie in en buiten het centrum / organisatie onderdeel ondersteunt en uitvoert.
2. Teneinde herplaatsing van boventalligen zo optimaal en rechtvaardig mogelijk te laten geschieden, wordt iedere te herplaatsen boventallige werknemer bij het loopbaanadviescentrum aangemeld en vindt vervulling van vacatures met andere dan voorrang genietende werknemers niet eerder plaats dan nadat het loopbaanadviescentrum de betreffende vacatures hiertoe heeft vrij gegeven.
3. Het loopbaanadviescentrum voert de navolgende taken uit:
  - a) Het inventariseren van de voorkeuren, mogelijkheden, onmogelijkheden, scholingsmogelijkheden en verworven rechten van de werknemer.
  - b) Het vaststellen van functies waarvoor de werknemer in aanmerking kan of wil kunnen komen.
  - c) Het formuleren van plaatsings- en daaraan gerelateerde scholingsplannen.

- d) Het effectueren van herplaatsing en de interne afstemming daarvan.
  - e) Het aanboren van plaatsingsmogelijkheden buiten de werkgever.
  - f) Het informeren aangaande herplaatsingsmogelijkheden, bemiddeling, scholing, etc.
  - g) Het beheer van vacatures ten behoeve van de plaatsing van werknemers.
  - h) Het bijhouden van plaatsingsdossiers.
  - i) Het begeleiden en faciliteren van herplaatsingskandidaten door ondermeer voorlichting, trainingen, etc.
  - j) Het ten minste maandelijks bespreken en evalueren van de wederzijdse inspanningen om te komen tot herplaatsing. Vastlegging hiervan vindt plaats in het persoonlijk mobiliteitsplan.
4. De werkgever stelt een reglement op waarin tenminste staat aangegeven welke werkwijze ter zake van de bemiddeling van boventallige werknemer door haar wordt gehanteerd. De ondernemingsraad alsmede de te bemiddelen werknemers worden in kennis gesteld van de inhoud van dit reglement.

De werkwijze van het loopbaanadviescentrum omvat tenminste de navolgende elementen:

- a) Alvorens de bemiddeling aan te vangen onderzoekt het loopbaanadviescentrum de herplaatsbaarheid van een werknemer door een inventarisatie uit te voeren naar de voorkeuren, mogelijkheden, onmogelijkheden, scholingsmogelijkheden en verworven rechten van de werknemer en stelt zij in goed overleg met de werknemer een lijst met passende functies op.
  - b) Het resultaat van de inventarisatie en de met werknemer ter zake van zijn herplaatsing gemaakte bindende afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk mobiliteitsplan als gedefinieerd in de begripsomschrijvingen. Dit mobiliteitsplan wordt gaandeweg het herplaatsingstraject geëvalueerd en zo nodig in onderling overleg bijgesteld.
  - c) Het loopbaanadviescentrum onderzoekt of er intern dan wel extern vacatures voor passende functies zijn waarin de boventallige werknemer herplaatst kan worden.
  - d) In het geval mocht blijken dat er binnen een termijn van c.a. drie maanden geen passende functie beschikbaar zal komen, onderzoekt het loopbaanadviescentrum of de werknemer door meer omvangrijke omscholing zich kan ontwikkelen voor een andere functie bij de werkgever welke past bij de affiniteiten en competenties van de werknemer en vergelijkbaar is met het niveau van de oude functie.
  - e) Ter zake van de plaatsingsmogelijkheden en gewenste bij- of omscholing van een werknemer brengt het loopbaanadviescentrum binnen een termijn van drie weken nadat de werknemer door de werkgever ter herplaatsing is aangemeld advies uit.
  - f) Na aanmelding van een vacature brengt het loopbaanadviescentrum een plaatsingsadvies uit, dan wel wordt uiterlijk binnen een termijn van drie werkdagen de vacature bij gebreke van voorrang genietende werknemers voor achtereenvolgens interne en externe werving vrijgegeven.
  - g) Waar de verantwoordelijke (van een centrum / organisatie-eenheid) overwegende bezwaren heeft tegen een plaatsingsadvies van het loopbaanadviescentrum zal, na gehoord hebbende de adviescommissie, ten finale de Raad van Bestuur een besluit nemen.
  - h) De werknemer ontvangt van het finale besluit een afschrift.
5. Het loopbaanadviescentrum is werkzaam ten behoeve van alle onder de werkgever ressorterende centrum / organisatie onderdelen en is verantwoording verschuldigd aan de leidinggevende van de afdeling HRM.
6. Het loopbaanadviescentrum kan desgewenst worden aangevuld met externe ondersteuning.

#### **ARTIKEL 5: VERPLICHTINGEN VAN DE BOVENTALLIGE WERKNEMER**

1. Van de werknemer wordt een actieve opstelling tijdens het herplaatsingstraject verwacht.  
  
De werknemer spant zich, voorzover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, in om ook in de privé omstandigheden voldoende maatregelen te treffen teneinde herplaatsing mogelijk te maken.
2. De werknemer is verplicht een aanbod van een uitwisselbare / passende functie te aanvaarden.
3. De werknemer maakt gebruik van de hem aangeboden voorzieningen, waaronder om- of bijscholing, tenzij dit, gehoord hebbende de adviescommissie, van de werknemer redelijkerwijs niet verwacht kan worden.
4. In het geval de werknemer gebruik maakt van om- of bijscholing, spant de werknemer zich in de scholing binnen een redelijke termijn succesvol te voltooien.

5. De werknemer die een beroep doet op de (financiële) aanspraken en voorzieningen zoals die zijn opgenomen in dit Sociaal Plan verplicht de werkgever alle relevante informatie naar waarheid te verstrekken.
6. De werknemer kan voor een gelimiteerde periode andere passende werkzaamheden worden opgedragen, doch niet eerder dan nadat met de werknemer hierover van te voren overleg heeft plaatsgevonden en dit redelijkerwijs van hem kan worden gevergd. Bij ontbreken van overeenstemming van de werknemer wordt de adviescommissie om advies gevraagd.

#### **ARTIKEL 6: VERPLICHTINGEN WERKGEVER**

1. De werkgever heeft de inspanningsverplichting om al dan niet door omscholing de werkgelegenheid van de werknemer te behouden. Hiertoe houdt de werkgever zich aan dit Sociaal Plan en maakt zij gebruik van de daarin geboden voorzieningen.
2. Gedurende de periode waarin het herplaatsingstraject loopt, stelt de werkgever de werknemer zo veel mogelijk in de gelegenheid om binnen werktijd de activiteiten voortvloeiend uit het traject te doorlopen.
3. Onverminderd de inspanningsverplichting van de werkgever om de werkgelegenheid van boventallige werknemers intern te behouden, onderzoekt zij ook de externe herplaatsingsmogelijkheden en voorziet zij daartoe in:
  - outplacement en scholingsmogelijkheden;
  - het beschikbaar stellen van een redelijke hoeveelheid vrije tijd voor door de werknemer te verrichten inspanningen gericht op externe herplaatsing;
  - detacheringmogelijkheden.
4. Nadat is komen vast te staan dat de functie van de werknemer vervalt, ingrijpend wijzigt, dan wel de werknemer boventallig is, wordt de werknemer hiervan zowel mondeling als schriftelijk in kennis gesteld. De werkgever informeert de werknemer over de gevolgen hiervan.

#### **4 REGELINGEN VOOR BOVENTALLIGHEID EN HERPLAATSING**

##### **ARTIKEL 7: PLAN- en BESLUITVORMING**

1. Waar sprake is van een belangrijke wijziging in de organisatie met personele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor werknemers zal de werkgever, onverminderd de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden, de nieuwe organisatiestructuur, de onderbouwing alsmede de sociale gevolgen daarvan voor advies voorleggen aan de Ondernemingsraad.

Met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) wordt het advies dan wel instemming van de Ondernemingsraad gevraagd op basis van een voorlopig organisatieontwikkelingsplan dat tenminste de volgende elementen bevat:

- de aanleiding en de inhoud van de voorgenomen organisatieontwikkeling/reorganisatie;
- de bestaande en de voorgenomen organisatiestructuur;
- een formatieplaatsenoverzicht voor de oude situatie zoals gedefinieerd in de begripsomschrijving van dit Sociaal Plan;
- een formatieplaatsenplan voor de nieuwe situatie zoals gedefinieerd in de begripsomschrijvingen van dit Sociaal Plan;
- een weergave van de voorziene kwalitatieve en kwantitatieve wijzigingen die functies als gevolg van de organisatieontwikkeling zullen ondergaan;
- een overzicht van de uitwisselbare functies als ten deze gedefinieerd in de begripsomschrijvingen;
- een indicatie van de personele gevolgen alsmede de oplossingen daarvoor;
- een indicatie van het aantal formatieplaatsen dat verloren gaat;
- de wijze (tijdsbestek en fasen) waarop de organisatieontwikkeling / reorganisatie zal worden geëffectueerd.

2. Na advies van de Ondernemingsraad gaat de Raad van Bestuur over tot de vaststelling van het organisatieontwikkelingsplan.

## **ARTIKEL 8: VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID**

1. Bij noodzaak tot herplaatsing als gevolg van een organisatieontwikkeling vindt gelet op de beoogde formatie na die organisatieverandering per groep van uitwisselbare functies en per centrum / organisatie onderdeel de vaststelling van de boventallige werknemers plaats aan de hand van het afspiegelingsbeginsel.
2. Een werknemer wordt door de werkgever boventallig verklaard, wanneer uit het formatieplaatsenplan afgezet tegen het formatieplaatsenoverzicht blijkt dat - met inachtneming van het gestelde onder lid 1 van dit artikel - er voor de werknemer geen uitwisselbare functie beschikbaar is en de werknemer dientengevolge boventallig is. De werknemer wordt schriftelijk in kennis gesteld van de datum waarop op grond van het plan de boventalligheid zich daadwerkelijk voordoet.
3. Onmiddellijk nadat een werknemer door de werkgever boventallig is verklaard en niet direct herplaatsbaar is in een passende functie binnen het centrum / organisatie onderdeel waar werknemer werkzaam is, draagt de werkgever er voor zorg dat de personalia, curricula vitae, voorkeuren, competenties, ontplooiingsmogelijkheden en mobiliteit van de boventallige werknemer worden geïnventariseerd door het loopbaanadviescentrum.
4. In het geval er na vaststelling en bekendmaking van de boventalligheid een functie beschikbaar komt die uitwisselbaar is met functies waarin werknemers boventallig zijn verklaard, wordt – met voorbijgaan aan iedere andere kandidaat - de functie toegekend aan de boventallige werknemer voor wie de functie uitwisselbaar is en die de meeste diensttijd heeft.

## **ARTIKEL 9: DATA VOOR VASTSTELLING EN KENNISGEVING BOVENTALLIGHEID**

1. Als peildatum voor de bepaling van boventalligheid wordt vastgesteld de datum waarop de Raad van Bestuur, met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden gehoord hebbende de Ondernemingsraad, rechtens geldig besluit tot organisatieontwikkeling van één of meer centrum / organisatie onderdelen dan wel onderdelen daarvan.
2. Het personeelsbestand op de met inachtneming van het gestelde in het vorige lid van dit artikel vastgestelde datum vormt de basis voor de vaststelling van boventalligheid.
3. Na vaststelling van de in lid 1 van dit artikel genoemde peildatum vindt zo spoedig mogelijk de vaststelling van boventallige werknemers plaats.
4. Terstond nadat hun boventalligheid is vastgesteld worden de desbetreffende werknemers hiervan schriftelijk in kennis gesteld, waarna het in dit Sociaal Plan vastgestelde herplaatsingstraject gaat lopen.
5. Een werknemer kan niet met terugwerkende kracht boventallig worden verklaard.

## **ARTIKEL 10: HERPLAATSING**

### ***Ter zake van de uitgangspunten bij herplaatsing:***

1. In beginsel is het herplaatsingstraject gericht op herplaatsing bij de werkgever, maar afhankelijk van de aard en het niveau van de functie kan het zoektraject zich daarnaast ook dan wel volledig richten op de externe arbeidsmarkt door outplacement en/of omscholing.
2. Als een boventallige medewerker in het kader van een organisatieontwikkeling niet direct herplaatsbaar blijkt in een passende functie binnen het centrum / organisatie onderdeel waar de werknemer werkzaam is, vindt herplaatsing plaats onder regie van het loopbaanadviescentrum met inachtneming van de bepalingen van artikel 5 en artikel 9 lid 3 van dit Sociaal Plan. In het geval een boventallige medewerker in het kader van een organisatieontwikkeling direct herplaatsbaar is in een passende functie in het desbetreffende centrum / organisatie onderdeel, geschiedt de herplaatsing steeds in samenspraak en onder toezicht van het loopbaanadviescentrum.
3. Als uitgangspunt geldt dat wordt gestreefd een boventallige werknemer te herplaatsen in een passende functie.

4. Indien aan de werknemer een passende functie wordt aangeboden, wordt de volgende volgorde in acht genomen.

- 1<sup>e</sup> dezelfde functie;
- 2<sup>e</sup> een gelijkwaardige functie qua opleiding en niveau (dezelfde indeling);
- 3<sup>e</sup> een functie op een hoger niveau;
- 4<sup>e</sup> een functie op een lager niveau (maximaal één functieschaal lager).

Wanneer er geen passende functie aanwezig is, kan de werknemer instemmen met plaatsing op:

- 5<sup>e</sup> een acceptabele functie

5. In het geval een functie voor meerdere kandidaten als passend gekwalificeerd wordt, is achtereenvolgend het volgende van toepassing:
- 1<sup>e</sup> de functie wordt eerst aangeboden aan arbeidsgehandicapte kandidaten;
  - 2<sup>e</sup> de functie wordt eerst aangeboden aan kandidaten die binnen de eigen centrum / organisatie onderdeel kunnen worden herplaatst, daarna aan kandidaten van andere centrum / organisatie onderdelen;
  - 3<sup>e</sup> is op grond van bovenstaande nog steeds sprake van meerdere kandidaten dan is het anciënniteitsprincipe van toepassing.

***Ter zake van de passendheid van functies:***

6. Plaatsing in een passende functie vindt plaats wanneer binnen de gestelde termijnen - als verwoord onder de desbetreffende begripsbepaling - voldaan kan worden aan de gestelde functie-eisen, welke zijn vastgelegd in de functieomschrijving.

Ter zake van een aanstelling in een passende functie geldt dat:

- a) Als de werknemer voldoet aan de functie eisen wordt hij zonder meer geplaatst.
- b) als de werknemer ter beoordeling van de werkgever nog niet voldoet aan de functie eisen, maar dit wel binnen 6 maanden kan worden, worden er tussen werkgever en werknemer schriftelijk aanvullende afspraken gemaakt over te volgen bij- en/of omscholing en de daaraan verbonden termijnen. In zo'n geval wordt de werknemer voorlopig geplaatst in de functie. Aan het einde van een periode van 6 maanden wordt de werknemer definitief in de functie geplaatst, tenzij aantoonbaar mocht blijken dat de werknemer toch niet voldoet aan de functie eisen. Volgt er geen definitieve plaatsing, dan krijgt de werknemer wederom de status van boventallige en zullen de herplaatsingsinspanningen worden voortgezet voor de resterende duur van het herplaatsingstraject, waarbij de tijdelijke plaatsing wordt geacht deel te hebben uitgemaakt van het herplaatsingstraject.

***Ter zake van aanvullende scholing of omscholing:***

7. Indien een functie niet of nauwelijks wijzigt, wordt een werknemer die de functie reeds vervuld geacht aan de bestaande functie eisen te voldoen.
8. Indien, naar het oordeel van de werkgever, gehoord de adviescommissie, voor het vervullen van de nieuwe functie om- of bijscholing noodzakelijk is en dientengevolge verplicht wordt gesteld, zal de werkgever hierin voorzien. Eventueel hieraan verbonden kosten en lestijd komen voor rekening van de werkgever.

***Ter zake van de aanvang, duur, opschorting en tussentijdse evaluatie van het herplaatsingstraject:***

9. Het herplaatsingstraject start op het moment waarop de werknemer schriftelijk boventallig is verklaard, ook al treedt de feitelijke boventalligheid eerst op een later moment in. De totale duur van het herplaatsingstraject bedraagt 12 maanden gemeten vanaf de datum dat de werknemer formeel de status van boventallige heeft gekregen. Het herplaatsingstraject eindigt zoveel eerder als de boventallige werknemer is herplaatst.

10. In het geval mocht blijken dat een werknemer niet binnen een termijn van zes maanden nadat hij boventallig is verklaard, herplaatst kan worden dan wel herplaatst is bij de werkgever, neemt de werkgever na verkregen advies van het loopbaanadviescentrum en na voorafgaand overleg met de werknemer - onverminderd de bepalingen van dit Sociaal Plan - een besluit ter zake van in gang te zetten (extern) outplacement dan wel omscholing voor een ander beroep. Daarnaast besluit de werkgever of de werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden zodat hij zich volledig kan richten op (het verrichten van sollicitatie-activiteiten en) het verkrijgen van een dienstbetrekking elders. De hiermee gepaard gaande, direct toewijsbare kosten komen voor rekening van de werkgever.
11. Is de werknemer langer dan zes weken onafgebroken ziek, dan kan het herplaatsingstraject worden opgeschort. Alvorens hierin een besluit te nemen, kan de werkgever de bedrijfsarts verzoeken een oordeel te geven. Indien de bedrijfsarts tot het oordeel komt dat het herplaatsingstraject niettegenstaande de arbeidsongeschiktheid kan worden voortgezet, wordt het traject niet opgeschort. Bij een andersluidend oordeel wordt het traject opgeschort. Indien is vastgesteld dat de werknemer succesvol is gereïntegreerd, kan het herplaatsingstraject worden vervolgd.
12. Het herplaatsingstraject wordt opgeschort gedurende een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof voor de duur van dit verlof.

***Ter zake van de arbeidsvoorwaarden en verworven rechten bij herplaatsing:***

13. Bij het plaatsingsbeleid wordt rekening gehouden met vooraf geïnventariseerde aantoonbare individueel verworven en nog relevante rechten zoals bijvoorbeeld schriftelijk vastgelegde deeltijdafspraken. Indien een plaatsing onder dezelfde condities niet mogelijk is, wordt dit gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld en wordt hem een redelijke termijn geboden om in de privé situatie maatregelen te treffen ten einde eventuele knelpunten weg te nemen. Wat betreft de functie is een functieaanbod zoveel mogelijk in overeenstemming met de door het Loopbaanadviescentrum geïnventariseerde voorkeur van de boventallige werknemer.
14. Afwijkende werktijden en/of locatie van een aanbod ten opzichte van de vorige functie van een werknemer vormen in de regel geen reden voor de werknemer om het aanbod niet te accepteren. In het geval er sprake is van afwijkende werktijden en/of locatie vindt hieromtrent tussen werkgever en werknemer voorafgaand overleg plaats met als doel een regeling te treffen. Het initiatief daartoe gaat uit van de werkgever.
15. Bij een functiewijziging als bedoeld in dit artikel wordt het salaris vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 en 15 van dit Sociaal Plan.

***Ter zake van verplaatsing van activiteiten bij de eigen werkgever:***

16. Indien er sprake is van verplaatsing van activiteiten geldt dat de werknemer zijn functie onverminderd voortzet binnen het centrum / organisatie onderdeel waar de activiteiten alsdan worden ondergebracht, tenzij de functie dermate wijzigt dat deze niet meer passend is.

**ARTIKEL 11: PROCEDURE FUNCTIEAANBOD**

1. Indien aan de werknemer een andere passende functie wordt aangeboden, zal de werkgever hierover, alsmede over de hieraan verbonden consequenties, in een zo vroeg mogelijk stadium met de werknemer overleg plegen.
2. Ingeval het in het voorgaande lid bedoelde overleg niet leidt tot overeenstemming, neemt de werkgever een voorlopig besluit ten aanzien van hetgeen de werknemer wordt aangeboden.
3. De werknemer kan na het door de werkgever genomen voorlopig besluit het in het voorgaande lid bedoelde aanbod maximaal drie weken in overweging nemen. Bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer neemt de werkgever een definitief besluit nadat hij de adviescommissie gehoord heeft.

## **ARTIKEL 12: REGELS VACATUREMELDING / -AANBIEDING**

1. De vacature wordt aangeboden aan degene die in het kader van het proces als bedoeld in dit Sociaal Plan herplaatst dient te worden vanwege boventaligheid dan wel gereïntegreerd dient te worden op grond van een arbeidshandicap of arbeidsongeschiktheid. Zulks onverminderd het ter zake bepaalde in artikel 10.
2. Indien het gestelde onder lid 1 niet heeft geleid tot voorziening in de vacature, wordt de vacature aangeboden aan werknemers, die gezien de functie daarvoor in aanmerking komen en van wie het dienstverband wegens boventaligheid is beëindigd en dientengevolge aanspraak maken op de wachtgeldregeling van de CAO, zoals die gold tot 1 april 2016.
3. De vacature wordt, indien het gestelde onder lid 1 en lid 2 niet heeft geleid tot voorziening in de vacature intern gepubliceerd alsmede onder de aandacht gebracht van voormalige, boventalig verklaarde werknemers, die gezien de functie daarvoor in aanmerking komen en op het moment van de beëindiging van hun dienstverband kenbaar hebben gemaakt gedurende een termijn van twee jaar na beëindiging van hun dienstverband op de hoogte te willen blijven van het ontstaan van vacatures.
4. Indien de onder lid 1, 2 en 3 genoemde vacaturestelling geen geschikte kandidaten heeft opgeleverd, is de werkgever gerechtigd over te gaan tot externe werving.

## **ARTIKEL 13: FUNCTIEBEGELEIDING**

Bij plaatsing in een andere functie wordt de werknemer adequaat begeleid en ingewerkt. Elke inwerk- en begeleidingsperiode wordt afgestemd op de bijzondere situatie van de herplaatsing en wordt afgesloten met een evaluatiegesprek dat schriftelijk wordt vastgelegd. De uitkomst van de evaluatie kan zijn dat de begeleidingsperiode wordt verlengd.

## **5 HONORERING BIJ FUNCTIEWIJZIGING**

### **ARTIKEL 14: SALARIERING NA FUNCTIEWIJZIGING**

1. Indien de werknemer een functie heeft aanvaard die, in vergelijking met de voorheen verrichte functie, in een hogere salarisschaal is ingedeeld, wordt het salaris vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in de op de functie van toepassing zijnde CAO.
2. Indien de werknemer een door de werkgever aangeboden functie heeft aanvaard die, in vergelijking met de voorheen verrichte functie, in een lagere salarisschaal is ingedeeld, wordt het salaris vastgesteld overeenkomstig de in dit Sociaal Plan opgenomen garantieregeling.

### **ARTIKEL 15: GARANTIEREGELING VOOR SALARIS**

Indien de werknemer een door de werkgever aangeboden passende functie aanvaardt, die in vergelijking met de oude functie in een lagere schaal is ingedeeld, blijft de werknemer ingedeeld in de oude salarisschaal welke op de werknemer van toepassing was. Zulks met inbegrip van het in die oude salarisschaal besloten perspectief, inclusief CAO-wijzigingen.

### **ARTIKEL 16: REISKOSTEN WOON-/WERKVERKEER**

1. De werknemer die uit hoofde van een organisatieontwikkeling dan wel de verplaatsing van zijn werkzaamheden een functie binnen een andere centrum / organisatie onderdeel krijgt aangeboden en aanvaardt en daardoor reiskosten woon/werkverkeer maakt, ontvangt een vergoeding overeenkomstig de bepalingen van de door Zorgpartners Midden Holland opgestelde reiskostenregeling woon- werkverkeer.

2. Voorzover uitsluitend als gevolg van het aanvaarden van het in lid 1 bedoelde functie-aanbod er sprake is van een daadwerkelijke toename van de voor rekening van werknemer blijvende reiskosten, ontvangt de werknemer gedurende een periode van drie jaren een tegemoetkoming voor deze toename.  
In het eerste jaar bedraagt de tegemoetkoming 100%, in het tweede jaar 60 % en in het derde jaar 30% van de toename van de voor rekening van de werknemer blijvende reiskosten.

#### **ARTIKEL 17: ONREGELMATIGE DIENST**

De werknemer die als gevolg van een organisatieontwikkeling niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag dan wel een vermindering van onregelmatigheidstoeslag krijgt, heeft recht op een compensatie overeenkomstig de CAO VVT.

Indien er sprake is van een substantiële vermindering van de onregelmatigheidstoeslag wordt de werknemer, indien hiervoor formatieruimte beschikbaar is, in de gelegenheid gesteld zijn in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren zodanig uit te breiden dat de verminderde onregelmatigheidstoeslag wordt gecompenseerd.

#### **ARTIKEL 18: SCHOLINGS- EN/OF OUTPLACEMENTKOSTEN TER HERPLAATSING**

Om- en bijscholingskosten en/of outplacementkosten die met het oog op de herplaatsing van boventallige werknemers worden gemaakt, worden aan de werknemer volledig vergoed onder toepassing van de vigerende studiekostenregeling.

## **6 REGELINGEN BIJ BEËINDIGING DIENSTVERBAND**

#### **ARTIKEL 19: ONTSLAG**

1. In dit Sociaal Plan zal tot ontslag worden overgegaan, indien:
  - a) de werknemer het aanbod van een passende dan wel uitwisselbare functie niet wenst te accepteren en de Adviescommissie dit aanbod desgevraagd passend heeft geacht en de werknemer persisteert in zijn afwijzing van het aanbod.
  - b) de werknemer bij herhaling verwijtbaar nalaat gemaakte afspraken na te komen ter zake van het herplaatsingstraject als vastgelegd in zijn persoonlijk mobiliteitsplan.
  - c) de werkgever en de werknemer zich hebben ingespannen voor interne/externe herplaatsing maar dit binnen een periode van 12 maanden niet is gelukt en er geen passende of acceptabele functie voor werknemer voorhanden is. Na afloop van de periode van 12 maanden stelt de werkgever in overleg met de werknemer een vaststellingsovereenkomst op dat minimaal voldoet aan de huidige wetgeving (zie ook artikel 24) inzake de hoogte van de transitievergoeding. Indien de werkgever en werknemer niet tot overeenstemming kunnen komen over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst zal de werkgever een ontslagaanvraag indienen bij het U.W.V.
2. Alvorens beëindiging van het dienstverband met een boventallige werknemer te entameren, wordt de adviescommissie (bij lid 1a en b van dit artikel) door de werkgever over het voorgenomen besluit om advies gevraagd. De Adviescommissie toetst of de werkgever zorgvuldig heeft gehandeld en in redelijkheid tot dit oordeel is gekomen.  
Indien er ontslagen wordt zoals genoemd in lid 1 c van dit artikel dan krijgt de werknemer een vergoeding ter hoogte van de geldende wet- en regelgeving bij ontslag (transitievergoeding / restant transitievergoeding / vergelijkbare regeling in CAO).

#### **ARTIKEL 20: SOLLICITATIEBEZOEK**

1. Aan de werknemer aan wie ontslag is aangezegd dan wel de boventallige werknemer die overweegt zelf ontslag te nemen wordt desgevraagd buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend voor sollicitatieactiviteiten.
2. Indien de potentiële nieuwe werkgever deze kosten niet vergoedt, ontvangt de werknemer de reiskosten voor deze sollicitatiegesprekken van de werkgever.



#### **ARTIKEL 21: OPZEGTERMIJN**

Indien aan de boventallige werknemer ontslag is aangezegd, dan wel de boventallige werknemer zelf ontslag neemt, zal de werkgever zoveel mogelijk afzien van de geldende opzegtermijn als de werknemer daarom verzoekt.

#### **ARTIKEL 22: TERUGKEERGARANTIE**

Voor zover aan de aanvaarding van een functie bij een andere werkgever dan Zorgpartners Midden-Holland een proeftijd is verbonden, kan de boventallige werknemer wederom bij de werkgever in dienst treden indien en voorzover hij aantoonbaar niet door eigen toedoen binnen de proeftijd door de nieuwe werkgever is ontslagen. Bovenstaande geldt ook voor overeenkomsten die aangegaan zijn voor bepaalde tijd en die binnen twee maanden worden beëindigd. Als dan herleven de arbeidsvoorwaarden die voor de werknemer golden op de dag dat zijn dienstverband bij de werkgever – i.c. Zorgpartners Midden-Holland – eindigde. De werknemer krijgt in zo'n geval wederom de status van boventallige en de herplaatsingsinspanningen worden voortgezet voor de resterende duur van het herplaatsingstraject, waarbij de periode die de werknemer bij de andere werkgever in dienst was, geacht wordt deel te hebben uitgemaakt van het herplaatsingstraject.

#### **ARTIKEL 23: MOBILITEITSPREMIE**

1. De boventallige werknemer die naar verwachting niet herplaatsbaar is binnen een half jaar en ontslag neemt, heeft recht op de volgende bruto vergoeding (naar rato van het dienstverband en onder aftrek van de gebruikelijke inhoudingen):
  - a) Vijfmaal het laatstgenoten bruto maandsalaris indien hij ontslag neemt in de eerste drie volle kalendermaanden na de maand waarin hij boventallig is verklaard;
  - b) Viermaal het laatstgenoten bruto maandsalaris indien hij ontslag neemt in de tweede drie volle kalendermaanden na de maand waarin hij boventallig is verklaard;
  - c) Driemaal het laatstgenoten bruto maandsalaris indien hij ontslag neemt in de derde drie volle kalendermaanden na de maand waarin hij boventallig is verklaard.
2. Een werknemer die niet boventallig is verklaard en op eigen verzoek ontslag neemt, kan, indien daarvoor van te voren toestemming wordt verleend door de werkgever en voor zover daardoor een boventallige werknemer bij de werkgever wordt herplaatst, een mobiliteitspremie worden toegekend. De hoogte van de bruto mobiliteitspremie bedraagt drie maal het laatstgenoten bruto maandsalaris.
3. Bij aanvaarding van de mobiliteitspremie kan geen beroep worden gedaan op de overige aanspraken verwoord in dit Sociaal Plan alsmede uit hoofde van de CAO , gratificaties, e.d.
4. De mobiliteitspremie wordt uitgekeerd binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst op een nader door de werknemer aan te geven wijze, mits fiscaal toelaatbaar en dit niet kostenverhogend is voor de werkgever.
5. Onder bruto maandsalaris wordt ten deze verstaan het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris zoals gedefinieerd in de CAO VVT.

#### **ARTIKEL 24: VERGOEDING EINDE DIENSTVERBAND**

##### Transitievergoeding

Boventallige medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst dan wel door opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever na verkregen toestemming hiervoor bij het UWV , ontvangen na beëindiging van hun arbeidsovereenkomst een transitievergoeding conform artikel 9.7 Transitievergoeding in de CAO VVT.

## **ARTIKEL 25: GRATIFICATIE**

Indien er voor de boventallige werknemer binnen twaalf maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens de van toepassing zijnde bepalingen van de CAO op grond van een dienstjubileum een recht zou zijn ontstaan op een gratificatie en niet een nieuwe werkgever de verplichtingen ten deze overneemt, wordt deze uitkering bij het einde van het dienstverband aan hem betaald.

## **ARTIKEL 26: VERHUISKOSTEN**

Ten aanzien van de verhuiskostenvergoeding wordt bepaald, dat aan een boventallige werknemer indien hij elders een betrekking aanvaardt waarvoor hij redelijkerwijs dient te verhuizen, ter zake van de kosten, die aan de daartoe noodzakelijke verhuizing zijn verbonden, een vergoeding overeenkomstig het daartoe bepaalde de CAO VVT zal worden toegekend, indien en voor zover door de nieuwe werkgever geen vergoeding wordt verstrekt.

## **ARTIKEL 27: VERGOEDING STUDIEKOSTEN**

1. Indien de werknemer op het moment van beëindiging van het dienstverband een financiële vergoeding ontvangt op basis van een regeling studiekosten en niet een nieuwe werkgever de verplichtingen ten deze overneemt, zal de werkgever deze regeling blijven toepassen als ware de werknemer in zijn dienst gebleven.
2. Een eventuele op de werknemer in het kader van de regeling studiekosten rustende resterende verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een genoten studiekostenvergoeding wordt de werknemer bij herplaatsing in een passende functie dan wel bij aangezegd ontslag of in overleg met de werkgever zelf genomen ontslag kwijtgescholden.

## **7 OVERIGE REGELINGEN**

### **ARTIKEL 28: TIJDELIJKE, BOVENFORMATIEVE PLAATSING**

1. Wanneer er geen passende functie beschikbaar is, kan de boventallige werknemer tijdelijk boven de formatie worden geplaatst, onverminderd de wederzijdse inspanningsverplichting herplaatsing in passend werk te bewerkstelligen. De werknemer behoudt gedurende deze plaatsing zijn status als boventallige.
2. Werkgever spant zich in om de periode waarin werknemer bovenformatief wordt ingezet zo beperkt mogelijk te houden.

### **ARTIKEL 29: DETACHERING**

De werkgever kan, na overleg en met toestemming van de werknemer, deze detacheren bij een andere werkgever. Eventuele uit hoofde van de detachering voortvloeiende extra kosten voor de werknemer worden hem vergoed. De werknemer blijft in dienst bij de werkgever zolang het dienstverband strekt. Derhalve blijft de werkgever verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden. De duur van de detachering wordt in onderling overleg en vooraf vastgesteld dan wel verlengd.

### **ARTIKEL 30: VERWORVEN RECHTEN**

1. Indien de werknemer op het moment van wijziging van het dienstverband verworven rechten heeft boven de CAO, blijven deze voor zover als mogelijk behouden. Indien zulks niet mogelijk blijkt te zijn, zal volgens de principes van goed werkgever en werknemerschap naar een oplossing worden gezocht die binnen een redelijke termijn kan worden gerealiseerd.
2. De werkgever inventariseert de verworven rechten en legt deze schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst vast. Deze inventarisatie vindt plaats, voordat de veranderingen als gevolg van een organisatieontwikkeling plaatsvinden.

**ARTIKEL 31      HARDHEIDSCLAUSULE**

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke situatie, zal de werkgever van dit Sociaal Plan afwijken in een voor de werknemer gunstiger zin.

**ARTIKEL 32:      BRUTO / NETTO**

Tenzij nadrukkelijk anders vermeld, zijn de in dit plan genoemde vergoedingen bruto, dat wil zeggen vatbaar voor **loon- en** premieheffing. De werkgever zal als inhoudingsplichtige alle wettelijke heffingen op de vergoedingen inhouden.

## 8 ONDERTEKENING

Ondertekend te Gouda, d.d.

Namens CNV Zorg & Welzijn (onderdeel van CNV connectief):  
Dhr. J. Veldt  
Bestuurder Zorg

Namens NU'91:  
Dhr. M. Froklage  
Belangenbehartiger regio Zuid-West

Namens FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek:  
Mevr. J.H.M. Klerks,  
Onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

Namens RMU werknemers:  
Mevr. W. Blonk  
Jurist collectieve belangenbehartiging RMU werknemers

Namens de Stichting Zorgpartners Midden-Holland  
Dhr. S.T.J. de Jong  
Lid Raad van Bestuur