

Sociaal Plan Timon, ten behoeve van de reorganisatie organisatiewijziging 'Timon Toekomstbestendig' die is beschreven in de adviesaanvraag van 6 december 2022 van Stichting Timon aan de OR

Looptijd tot en met december 2023

INHOUDSOPGAVE

- I. Algemeen
- II. Definities
- III. Werkings sfeer en werkingsduur
- IV. Hardheidsclausule
- V. De herplaatsingsprocedure
- V. Geen herplaatsing intern
- VI. Overig
- VII. Bezwaarcommissie

PREAMBULE

DE ONDERGETEKENDEN:

1. **Stichting Timon.**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder, A. Vorstelman hierna te noemen: Timon, en
2. **FNV**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door M. van der Aar, en
3. **CNV Connectief Zorg en Welzijn**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door D. van Elk, en
4. **FBZ**, rechtsgeldig vertegenwoordigd door L. de Groot,

Gezamenlijk verder te noemen 'partijen', sluiten het volgende Sociaal Plan 2023 af in verband met de door Stichting Timon voorgenomen organisatiewijziging.

KOMEN ALS VOLGT OVEREEN:

I. Algemeen

Het voornemen bestaat om een organisatiewijziging, genaamd Timon Toekomstbestendig door te voeren, die is beschreven in de adviesaanvraag van 6 december 2022. Deze organisatiewijziging is met name ingegeven om de organisatie toekomstbestendig te maken. De organisatiewijziging heeft personele gevolgen. In de begeleiding bij deze organisatiewijziging zal het herplaatsen van betrokken werknemers centraal staan. Gedwongen ontslagen zijn niet aan de orde. Dit betekent dat alle inspanningen erop gericht zijn dat werknemers worden geplaatst in een functie die aansluit bij hun capaciteiten, ervaringen en kwaliteiten, dan wel dat werknemers toegerust en in staat zijn om een andere functie binnen of buiten de organisatie te verwerven.

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

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

II. Definities

1. **Vervallen functie**
Een functie die in de oude structuur voorkwam, maar in de nieuwe structuur niet meer terugkomt
2. **Herplaatsingskandidaat**

De werknemer van wie de formatieplaats geheel of gedeeltelijk is vervallen in de gewijzigde organisatie en die een herplaatsingsverklaring heeft ontvangen waarin de aanvang van het mobiliteitstraject is vermeld

3. Uitwisselbare functie(s)

Een (groep van) functie(s) met verschillende benamingen die qua aard, functie-inhoud, niveau, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als dezelfde functie moeten worden beschouwd. De functie wijkt nauwelijks af van de huidige functie(s). In de voorgenomen organisatiewijziging zijn geen onderling uitwisselbare functies betrokken.

4. Passende functie

Een functie die qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij de capaciteiten, persoonlijke omstandigheden, (binnen afzienbare termijn af te ronden is met behulp van o.a. begeleiding, bij- en nascholing en/of EVC procedures) opleiding en ervaring van de werknemer. Het salarisoniveau van de passende functie wijkt maximaal 1 functieschaal af van de functie die de werknemer vervult op het moment van de aankondiging van de boventaligheid. Een passende functie is berekend voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke geestelijke of sociale aard niet kan worden geveerd. Als de reistijd van het woon-werk verkeer van de werknemer door plaatsing in een functie toeneemt met meer dan één uur enkele reis, wordt een functie niet als passend beschouwd tenzij de werknemer hier geen bezwaar tegen heeft.

5. Nieuwe functie

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

6. Geschikte functie

Een functie die niet uitwisselbaar of passend is, maar naar oordeel van werkgever en werknemer wel geschikt is voor de herplaatsingskandidaat en dientengevolge aangeboden kan worden.

7. Werkgever: Stichting Timon.

8. Werknemer: Eenieder die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij werkgever.

III. Werkingssfeer en werkingsduur

1. Dit sociaal plan heeft tot doel om de personele gevolgen te regelen van de organisatiewijziging zoals die is verwoord in de adviesaanvraag van 6 december 2022. Deze maatregelen zijn van toepassing op werknemers van werkgever.

2. Dit sociaal plan treedt in werking direct na akkoord met de vakbonden en loopt door tot en met 31 december 2023. Het verstrijken van de werkingsduur doet geen afbreuk aan de tijdens de werkingsduur ontstane rechten.

IV. Hardheidsclausule

In het geval waarin de toepassing van dit sociaal plan leidt tot een individueel onbillijke situatie, zal de werkgever besluiten om ten gunste van werknemer van dit sociaal plan af te wijken. Hij informeert hier de betrokken vakbonden over.

V. Herplaatsingsprocedure

1. Algemeen

De Raad van Bestuur legt een voornemen tot organisatiewijziging conform de WOR ter advies voor aan de OR.

2. Uitgangspunten bij herplaatsing

Als primair uitgangspunt geldt dat de werknemer zijn functie volgt dan wel een uitwisselbare functie krijgt. De medewerker die niet geplaatst wordt, wordt herplaatsingskandidaat.

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

3. Belangstellingsgesprek

Er hebben in december 2022/januari 2023 reeds verkennende gesprekken met betrokken werknemers plaatsgevonden. Na totstandkoming van het sociaal plan zal met iedere herplaatsingskandidaat een belangstellingsgesprek worden gevoerd. Het doel van een belangstellingsgesprek is om te verkennen welke wensen en interesses de herplaatsingskandidaat heeft ten aanzien van functies in de organisatie. Dit gesprek wordt op uniforme wijze vastgelegd.

Onderwerpen die in ieder geval aan de orde gesteld worden:

- Functies binnen de nieuwe formatie, die de voorkeur van de werknemer geniet;
- Functies binnen de nieuwe formatie, die door de werknemer zeker niet geambieerd worden;
- Functies van een tweede of derde voorkeur. Dit kan ook een functie op een geheel andere afdeling of locatie zijn;
- Ander werk dat de werknemer tijdelijk wil verrichten, indien de werknemer voorlopig niet herplaatst kan worden binnen de opgegeven voorkeuren;
- Toezeggingen, die vastliggen met betrekking tot promotie of salariswijzigingen.
- Tevens worden de gegevens ten aanzien van gevolgde opleidingen, werkervaringen en bijzondere omstandigheden geïnventariseerd en zo nodig geactualiseerd.

Aan het belangstellingsgesprek en de registratie kunnen geen rechten en plichten worden ontleend. De registratie dient alleen om een goede herplaatsing van de werknemer te borgen en fungeert als hulpmiddel bij de herplaatsingsprocedure.

4. Uitgangspunten bij herplaatsing in een passende functie na gevoerd belangstellingsgesprek

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

Passend = Plaatsen.

Daarbij wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- a. Plaatsing in dezelfde functie (de functievollers)
- b. Plaatsing in een uitwisselbare functie (niet aan de orde)
- c. Herplaatsing in een passende functie in dezelfde salarisschaal
- d. Herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal
- e. Herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal
- f. Tussen werknemer en werkgever overeengekomen herplaatsing in een geschikte functie. Er is geen sprake van sollicitatie en selectie. De herplaatsingskandidaat mag een aangeboden geschikte functie weigeren. Hij ondervindt van deze weigering geen arbeidsrechtelijke en arbeidsvoorwaardelijke consequenties, anders dan de personele consequenties die hem ten gevolge van de reorganisatie ten deel kunnen vallen

Als bij bovenstaande volgorde meerdere werknemers in aanmerking willen komen voor dezelfde passende functie in een hogere salarisschaal, dan geldt aanvullend de volgende volgorde:

- a. Eerst wordt de arbeidsbeperkte kandidaat geplaatst.
- b. Is die er niet, dan kan de werkgever bepalen welke kandidaat/kandidaten het meest geschikt is/zijn om op die functie geplaatst te worden, eventueel door middel van een assessment.
- c. Het assessment heeft als doel de geschiktheid te beoordelen voor een passende functie in een hogere functieschaal.

Werkgever zal voor de nieuwe directiefunctie de vacatures openstellen voor alle werknemers. Dus ook niet-herplaatsingskandidaten kunnen hierop solliciteren. Het binnen werkgever geldende reguliere aannamebeleid is op de selectie en aanname in deze functie van toepassing.

5. Procesbeschrijving aanvaarding passende functie

Ten minste 4 weken voor de herplaatsing in de passende functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden passende functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing.

De werknemer heeft 14 dagen bedenktijd om op het aanbod in te gaan.

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

Voordat de werkgever het bezwaar voorlegt aan de Bezwarencommissie Sociaal Plan, kan hij werknemer uitnodigen voor een gesprek om tot een alternatieve oplossing te komen. Wordt er geen overeenstemming bereikt dan zal de werkgever het bezwaar voorleggen ter advisering aan de genoemde commissie.

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

Indien de werkgever, de bezwarencommissie gehoord hebbende, besluit dat de aangeboden functie niet passend is, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk. De werknemer behoudt de status van herplaatsingskandidaat. Gedurende de bezwaartermijn wordt de herplaatsingstermijn opgeschort.

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

Bij acceptatie wordt de werknemer in de aangeboden functie benoemd.

Bij weigering van de passende functie kan de werkgever maatregelen treffen gericht op het beëindigen van het dienstverband, waarbij de werknemer noch aanspraak kan maken op een ontslagvergoeding, noch rechten en voorzieningen van dit sociaal plan. De maatregelen kunnen pas genomen worden nadat ook uit het advies van de commissie volgt dat het een passende functie voor de werknemer betreft.

Wanneer de werknemer van mening is dat de werkgever hem een passende functie ten onrechte weigert of niet aanbiedt en de bezwarencommissie is van oordeel dat dit besluit van de werkgever terecht is en werknemer kan niet worden geplaatst in een andere passende functie, dan blijft de werknemer herplaatsingskandidaat/boventallig. De werknemer kan van dit recht afzien door in overleg met de werkgever een andere oplossing af te spreken.

6. Salarisgarantie bij herplaatsing in een lager ingedeelde passende functie

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

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

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

Wanneer een werknemer in een passende functie met een lagere schaal is geplaatst, kan de werkgever de werknemer tot 24 maanden na plaatsing alsnog een passende functie op het oorspronkelijke niveau aanbieden. De salarisgarantie vervalt indien de werknemer dit plaatsingsaanbod ongemotiveerd weigert.

7. Studiefaciliteiten

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

8. Reiskosten woon-werkverkeer

Als de werknemer die geplaatst is een passende functie in een gelijke of lagere salarisschaal als gevolg van de organisatiewijziging te maken krijgt met een verandering in de standplaats en daardoor extra reiskosten moet maken, krijgt de werknemer deze meerkosten ten opzichte van de

reiskosten, voor zover deze de vergoede reiskosten met betrekking tot de nieuwe standplaats overschrijden, vergoed op basis van de daarvoor geldende fiscale regelingen gedurende een periode van 12 maanden. Na deze periode vervalt deze aanvulling als deze boven het maximum uitkomt van de reeds bij werkgever bestaande regeling van reiskostenvergoeding.

Voor de berekening van de afstand wordt gebruik gemaakt van de routeplanner van Google. Na afloop van de totale overeengekomen periode valt de werknemer terug op de gebruikelijke vergoeding op basis van de van toepassing verklaarde CAO.

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

9. Reistijdvergoeding

Als de reistijd voor woon-werk verkeer van de werknemer die geplaatst is in een passende functie met een lagere salarisschaal toeneemt, wordt een compensatie reistijd afgesproken voor een maximum van 12 maanden.

10. Om-, her- of bijscholing

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

VI. Geen interne herplaatsing uitwisselbare, passend, geschikte of nieuwe functie

Wanneer herplaatsing niet mogelijk is, wordt de medewerker aangemerkt als boventallig en wordt de medewerker extern van werk naar werk begeleid.

1. Mobiliteit

Werkgever en de boventallige werknemer maken binnen 2 weken na boventalligheid een mobiliteitsplan. Voor de uitvoering van het mobiliteitsplan kan de boventallige werknemer beschikken over een persoonlijk mobiliteitsbudget (incl. btw) van gemiddeld € 4000,- . De vergoeding wordt uitgekeerd aan het ingeschakelde bureau of instituut na overlegging van facturen van dat bureau of instituut.

Mobiliteit is niet vrijblijvend. De mobiliteitsperiode duurt 12 maanden

2. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Werknemers die als gevolg van organisatieveranderingen niet herplaatst zijn en als boventallig worden aangemerkt, hebben aanspraak op de volgende faciliteiten.

3. Ontwikkelafaciliteiten

De boventallige werknemer wordt extra gestimuleerd om gericht te gaan werken aan zijn inzetbaarheid en mobiliteit. Hiervoor kan de boventallige werknemer gebruik maken van bestaande instrumenten binnen het personeelsbeleid, maar hiertoe kunnen in overleg ook aanvullende instrumenten worden ingezet. Voorbeelden van deze instrumenten zijn:

- Loopbaanbegeleiding, in samenwerking met een extern bureau
- Outplacement - Ontwikkelassessment
- EVC-traject
- Stage intern/extern
- Training netwerken en/of sollicitatiegesprekken voeren, opstellen brief en cv, hoe gebruik te maken van Social media

- Training en opleiding.

Voorwaarde voor het inzetten van een van de bovengenoemde specifieke ontwikkelinstrumenten is dat het gericht bijdraagt aan het versterken van de inzetbaarheid en het vergroten van het realistische arbeidsmarktperspectief van de boventallige werknemer. Instrumenten die worden ingezet, worden in onderling overleg bepaald en vastgelegd. Werkgever en de boventallige werknemer bespreken samen periodiek de voortgang en resultaten en leggen dit vast in het mobiliteitsplan.

4. Opzegtermijn

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

5. Sollicitatie

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

6. Detachering

Alleen met instemming van de boventallige werknemer kan een periode van detachering bij een andere werkgever worden afgesproken.

De arbeidsovereenkomst met de werkgever blijft in dit geval van kracht. De eventuele meerkosten die verband houden met de detachering (zoals bijvoorbeeld hogere reiskosten door een grote reisafstand) komen voor rekening van de werkgever.

De detacheringsovereenkomst wordt aangegaan met de drie betrokken partijen.

Tijdens de detacheringsovereenkomst wordt de mobiliteitsfase geschorst.

7. Vervallen terugbetalingsverplichtingen

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

8. Vervallen concurrentiebeding

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

9. Jubilea

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

10. Loonsuppletie bij lager loon elders

Een boventallige werknemer die een functie bij een andere werkgever aanvaardt op een lager uurloon en/of minder uren, heeft aanspraak op een tijdelijke aanvulling van het nieuwe salaris. Deze aanvulling bedraagt het verschil tussen het oorspronkelijke (hogere) bruto maandsalaris en het nieuwe (lagere) bruto maandsalaris, tot een maximum van 90% van het oorspronkelijke bruto maandsalaris. De berekening van de aanvulling is incl. vaste toeslagen/toelagen zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering, en gemiddelde ORT over de afgelopen 12 maanden.

De maandelijkse aanvulling wordt betaald gedurende zoveel maanden als de boventallige werknemer in jaren in dienst is geweest met een maximum van 12 maanden. De werkgever kan er

voor kiezen de aanvulling als totaalbedrag in één keer af te kopen als dit voor de boventallige werknemer geen nadelige fiscale gevolgen heeft.

11. Voorstellen door de werknemer

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

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

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

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

VII. Overig

Werkgever heeft de sterke onderlinge werkrelaties met haar werknemers altijd enorm gewaardeerd. Er is werkgever veel aan gelegen de sterke onderlinge relatie zoveel mogelijk te behouden en de afhandeling van de organisatiewijziging in goede harmonie te organiseren. Werkgever realiseert zich dat een boventallige werknemer veel vragen kan hebben of de behoefte heeft om eventuele onvrede of emoties kenbaar te maken. Werkgever wil werknemer een veilig proces bieden om zijn/haar situatie bespreekbaar te maken. Werkgever biedt iedere boventallige werknemer die daar behoefte aan heeft te allen tijde aan om een individueel gesprek aan te gaan met werkgever.

VIII Bezwaarcommissie

1. Bij bezwaren over de toepassing van de uitgangspunten van het sociaal plan, een vermoeden van onjuiste toepassing van dit sociaal plan, of als de werknemer van mening is dat toepassing van de hardheidsclausule op zijn plaats is, kan de werknemer zich wenden tot de huidige HR adviseur (a.i) van het bestuur. Deze zal als afgevaardigde van het bestuur de werknemer horen en geeft advies. De afgevaardigde verzoekt aan werknemer de informatie aan te leveren die hij/zij nodig heeft of wenst om het standpunt/bezwaar van de werknemer deugdelijk te kunnen beoordelen.
2. Kan de werknemer zich niet vinden in het advies? Dan kan de werknemer zich wenden tot de bezwaarcommissie. Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.
3. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - een lid wordt benoemd door de werkgever;
 - een lid wordt benoemd door de vakbonden gezamenlijk
 - de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen (oud) werknemer, (oud) werkgever of (oud) Raad van Toezichtlid van Timon zijn. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.
4. De werknemer kan zich binnen 2 weken na effectuering van dit sociaal plan en uiterlijk binnen 1 maand na datum boventalligheid schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake de individuele toepassing van dit sociaal plan op de bezwaarde. Het indienen

van een bezwaarschrift heeft geen opschortende werking voor besluiten van de werkgever, noch voor de termijnen die in dit Sociaal Plan worden gehanteerd.

5. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 3 weken na indiening van het bezwaarschrift.
 - Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord. Zij kunnen zich door een raadsman laten bijstaan.
 - De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.
 - De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
6. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
7. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - met redenen omkleed – schriftelijk aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld. Dit uiterlijk binnen 2 weken na de beraadslaging
8. De werkgever zal, indien het bezwaar gegrond is verklaard, een nieuw besluit treffen waarbij gemotiveerd wordt aangegeven of de uitspraak van de commissie al dan niet wordt gevolgd.
9. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
10. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
11. De leden van de bezwarencommissie zijn tot geheimhouding verplicht.
12. Voor het bijwonen van een vergadering van de bezwarencommissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100,- per vergadering te voldoen door de werkgever, tenzij de werknemer geen lid is van 1 van de vakbonden betrokken bij dit sociaal plan. In dat geval is de vergoeding te voldoen in gelijke delen door werkgever en werknemer.

Voor akkoord getekend:

Zeist, 7 februari 2023

Arie Vorstelman, bestuurder St. Timon

Utrecht,

Mevrouw M. van der Aar, bestuurder FNV

Utrecht,

Mevrouw mr. L. de Groot, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden FBZ

Utrecht,

De heer D. van Elk, bestuurder CNV