

VAN WERK NAAR WERK

SOCIAAL PLAN

EVEAN GROEP

2009

Deel B

1. VOORWOORD/ INLEIDING

Het Sociaal Plan is bedoeld om de nadelige gevolgen van organisatiewijzigingen voor werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken. Het plan bevat procedures, maatregelen en regelingen om een zorgvuldige behandeling van de werknemer te waarborgen en bij verlies van de functie de werknemer te begeleiden en te ondersteunen naar een andere functie. In het Sociaal Plan is gezocht naar een balans tussen flexibiliteit in de organisatie en zekerheid voor de werknemer. Verder is gezocht naar een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en werknemer. De werkgever heeft de plicht de werknemer, wiens functie is vervallen, te begeleiden en te faciliteren om een andere functie te verwerven. De te herplaatsen werknemers hebben de plicht hieraan medewerking te verlenen en een actieve bijdrage te leveren.

Meer dan voorheen is dit Sociaal Plan gericht op herplaatsing van de medewerker buiten de Eveen Groep. De krimpende organisatie maakt dat het steeds lastiger wordt om medewerkers binnen de Eveen Groep te herplaatsen. De herplaatsingsproblematiek zal zich met name voordoen bij indirecte en ondersteunende functies.

De werkgelegenheid staat de komende tijd flink onder druk en kan vooralsnog bij geen enkel bedrijfsonderdeel gegarandeerd worden. Desondanks is de intentie van het Sociaal Plan **“van werk naar werk”**.

Bij verandering van omstandigheden kan het Sociaal Plan tussentijds worden opengebroken en worden gewijzigd. Dat kan alleen als de Eveen Groep en de vakbonden daar overeenstemming over bereiken. Zo gauw het voortbestaan staan van de organisatie op het spel komt te staan, wil de Raad van Bestuur overleg voeren over het openbreken van het Sociaal Plan. Als het zover komt, zullen de werknemersorganisaties hun leden informeren en gaan raadplegen.

Met inachtneming van het bovenstaande wordt het Sociaal Plan in twee varianten afgesloten.

In de A-variant is sprake van een Sociaal Plan dat de werknemer bij boventalligheid de garantie biedt "van werk naar werk". (Her)plaatsing geschiedt zoveel mogelijk in een gelijkwaardige of passende functie met een salarisgarantie. Plaatsing en boventalligheid worden bepaald op basis van anciënniteit. Gedwongen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen kan niet plaats vinden. De medewerker heeft aanspraak op verschillende mobiliteitsbevorderende maatregelen.

Als de B-variant van kracht wordt, dan geldt geen werkgelegenheidsgarantie, maar een inspanningsplicht tot herplaatsing. Gedwongen ontslag is dan, na het verstrijken van een herplaatsingstermijn, niet uitgesloten als herplaatsingskandidaten niet binnen of buiten de organisatie zijn herplaatst. Op de (her)plaatsingsprocedure en de afvloeiingsvolgorde zijn dan ook de criteria van toepassing die het CWI toepast in de ontslagtoetsing.

Uitgangspunt is dat de A variant van toepassing is.

Wanneer de werkgever het voornemen heeft de B variant toe te passen zal zij in overleg treden met de vakorganisaties. De werkgever zal het voornemen met redenen omkleed voorleggen. Hierbij komen aanleiding, oorzaken, mogelijke alternatieven en feitelijke consequenties aan de orde welke in onderlinge samenhang worden beoordeeld.

Werkgever en vakorganisaties kunnen na dit overleg overeenkomen om de B variant van toepassing te verklaren.

De volgende redenen kunnen voor de werkgever aanleiding vormen voor de toepassing van de B variant:

- eigen vermogen in verhouding tot de omzet van een rechtspersoon is op 31 december van laatste jaar minder dan 7 %

of

- eigen vermogen in verhouding tot de omzet van een rechtspersoon komt door reorganisatiekosten aantoonbaar onder de 7 % einde boekjaar
- aantoonbaar is dat boventallige medewerkers in ondersteunende functies niet herplaatsbaar zijn binnen de organisatie ten gevolge van aard van de functie en/of aantal
- reorganisatie is het gevolg productieverlies/teruggang van meer dan 5% van de jaaromzet ten gevolge van externe factoren, te weten; marktomstandigheden, zorgkantoor, verzekeraar en/of overheden
- reorganisatie is het gevolg van tariefkorting door externe financiers van meer dan 5% in vergelijking met het voorgaande jaar
- reorganisatie is het gevolg van het beëindigen van externe financiering voor de betreffende functies
- reorganisatie waarbij grote aantallen medewerkers boventallig worden welke niet herplaatsbaar zijn binnen de organisatie

Ten gevolge van wet- en regelgeving is het niet mogelijk om het geconsolideerde vermogen van de Evean groep in ogenschouw te nemen.

Financieringsstromen worden afzonderlijk door externe partijen beschouwd, daarnaast mogen gelden/reserves voor bepaalde onderdelen niet worden aangewend voor de financiering van andere onderdelen. Rechtspersonen dienen dan ook apart te worden gezien, het betreft de volgende rechtspersonen;

- Particura
- Evean Zorg Amsterdam
- Evean Noord-Holland noord
- Evean Zorg(Zaanstreek/Waterland)
- Zorggroep Meander
- Icare
- Zorgcentrale
- Kinderopvang Hoogeveen
- Kraamvogel
- Thuiszorg Perfect B.V.
- De Trans
- GGZ Drenthe
- Zorgplaats.nl
- Alle nieuwe bedrijfsonderdelen/juridische entiteiten

Aanleiding, financiële situatie, oorzaken, mogelijke alternatieven en feitelijke consequenties worden op inzichtelijk wijze aan de vakorganisaties voorgelegd en in onderlinge samenhang beoordeeld.

In het geval dat de werkgever, met het oog op continuering van de bedrijfsvoering, genoodzaakt is om op zeer korte termijn grote groepen medewerkers te laten afvloeien op basis van de WMCO, is het Sociaal Plan slechts van toepassing voor zover bedrijfseconomisch verantwoord. Alvorens daartoe te besluiten treedt werkgever hierover direct in contact met de vakorganisaties.

Tenslotte dient te worden opgemerkt dat medewerkers binnen de Evean Groep onder verschillende CAO's vallen. In situaties waarin de CAO een betere voorziening heeft dan dit Sociaal Plan, geldt de desbetreffende CAO.

2. WERKINGSSFEER

Dit Sociaal Plan heeft betrekking op de organisatiewijzigingen tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan. Het Sociaal Plan is van toepassing op de werkgever en de werknemer als bedoeld in de begrippenlijst.

2.1 Geldigheidsduur

Het Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 jaar; de ingangsdatum is 15 februari 2009 en de einddatum is 15 februari 2010.

Indien veranderingen in de omstandigheden daartoe aanleiding geven, wordt op initiatief van één van de partijen bij dit Sociaal Plan gezamenlijk overleg gevoerd over tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen. Aanvullen of wijzigen van het Sociaal Plan geschiedt nadat overleg tussen partijen hierover tot overeenstemming heeft geleid.

Uiterlijk een half jaar voor het verstrijken van de looptijd voeren partijen betrokken bij dit Sociaal Plan, op uitnodiging van de werkgever, overleg over een eventuele verlenging.

2.2 Periodiek overleg

Tenminste twee maal per jaar voeren partijen overleg over de uitvoering van dit Sociaal Plan en over eventuele wijzigingen of aanpassingen.

2.3 Relatie met voorgaande sociale plannen en het Sociaal Convenant

Na het inwerking treden van dit Sociaal Plan op 15 februari 2009 vervallen eerder overeengekomen sociaal plannen bij de onderdelen van Evean Groep.

Individuele aanspraken, garanties en lopende trajecten, welke zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit Sociaal Plan en/of eerder overeengekomen sociaal plannen, zullen ook na het verstrijken van de looptijd blijven gelden dan wel worden afgerond.

2.4 Hardheidsclausule

Indien er een onbillijke situatie ontstaat voor een individuele werknemer zal de werkgever zonnodig, de Bezwarencommissie gehoord hebbende, in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan kunnen afwijken.

2.5 Werkgelegenheidsgarantie

Voor werknemers die de status van herplaatsingskandidaat hebben gekregen, spant werkgever zich maximaal in om gedwongen ontslagen te voorkomen.

Een procedure gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt niet gestart binnen een periode van:

- 4 maanden voor medewerkers met een dienstverband korter dan 5 jaar;
- 6 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 5 jaar en tot 10 jaar;
- 8 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 10 jaar en langer;

nadat de werknemer de status van herplaatsingskandidaat schriftelijk medegedeeld heeft gekregen, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.14.

In situaties waarin de bovengenoemde herplaatsingstermijnen niet na te komen zijn in verband met een dreigend faillissement van werkgever gelden de volgende termijnen:

- 2 maanden voor medewerkers met een dienstverband korter dan 5 jaar;
- 3 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 5 jaar en tot 10 jaar;
- 4 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 10 jaar en langer.

De werknemer met de status van herplaatsingskandidaat heeft de plicht medewerking te verlenen aan herplaatsing binnen de organisatie van werkgever, alsook de plicht zich in te spannen om een passende functie buiten de organisatie van werkgever te verwerven. Het proces van begeleiding bij een oriëntatie op een andere functie kan reeds starten zodra de medezeggenschap haar advies heeft uitgebracht op de reorganisatieplannen en kan doorlopen tot de datum van ontslag. Dit vindt plaats in overleg tussen leidinggevende(werkgever) en werknemer.

3. FORMATIEPLAATSENPLAN EN PERSONEELSBEZETTING

3.1

De werkgever stelt voor iedere organisatiewijziging een formatieplaatsenplan of een ontwerpwijziging op het reeds bestaande formatieplaatsenplan op. Hierin wordt vermeld: in welk/welke organisatieonderdeel/-delen wijzigingen zal/zullen plaatsvinden en het aantal en de soorten functies (incl. taken en functie-eisen) die vervuld moeten worden, met niveauaanduiding (salarisschaal). Aan het formatieplaatsenplan wordt een geanonimiseerd overzicht toegevoegd van de bestaande formatie onder vermelding van functie, diensttijd, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst. In het nieuwe formatieplaatsenplan wordt per organisatieonderdeel vermeld welke functies uitwisselbaar zijn met de functies die in de bestaande formatie zijn opgenomen, een en ander met inachtneming van de Beleidsregels Ontslagtaak CWI.

3.2

De datum waarop het nieuwe formatie(plaatsen)plan ingaat is peildatum voor het toepassen van de Beleidsregels CWI t.a.v. het afspiegelingsbeginsel.
Zie 4.1.1.

4. PLAATSINGSPROCEDURE

4.1 Plaatsing en boventaligheid

4.1.1

Uitwisselbare functies

Per categorie uitwisselbare functies worden werknemers met in achtneming van het afspiegelingsbeginsel geplaatst, waarbij de 'Beleidsregels ontslagtaak' van het CWI als richtlijn worden gehanteerd.

Dat wil zeggen: dat per categorie uitwisselbare functies in een bedrijfsvestiging het personeel wordt ingedeeld in de leeftijdscategorieën: 15-25 jaar, 25-35 jaar, 45-55 jaar en 55 jaar en ouder. Vervolgens worden per leeftijdscategorie de werknemers met de meeste dienstjaren als eersten geplaatst.

Resterende functies

Eventueel nog resterende functies worden aangeboden aan nog niet geplaatste werknemers, die voldoen aan de objectieve functie-eisen. Wanneer er meer geschikte kandidaten zijn voor een functie, wordt volgens het anciënniteitsbeginsel geplaatst.

4.1.2 Plaatsing

Werkgever deelt de medewerker in een persoonlijk gesprek mee dat hij op basis van het formatieplaatsenplan wordt geplaatst in zijn opvolgende functie.

4.1.3 Boventaligheid

Werkgever zal de medewerker, van wie de functie wijzigt of vervalt in een persoonlijk gesprek op de hoogte brengen van de wijzigingen en/of eventuele boventalligheid en van de ingangsdatum daarvan. De werkgever zal deze mededeling uiterlijk de dag na het gesprek schriftelijk aan de medewerker bevestigen. De aanwijzing van medewerkers voor wie de arbeidsplaats vervalt, gebeurt op grond van het formatieplaatsenplan.

4.1.4. Standplaatswijziging

Indien de functie of standplaats van een werknemer wijzigt, treedt de werkgever hierover in een zo vroeg mogelijk stadium met betrokken werknemer in overleg.

De werknemer met een arbeidsduur van 8 of meer uren per dag is niet verplicht een functie te aanvaarden indien de reistijd tussen woonplaats en werkplek of standplaats toeneemt met meer dan een uur, enkele reis, gerekend van postcode woonadres tot postcode werkplek of standplaats, waarbij de maximale reistijd, enkele reis, niet meer bedraagt dan 1,5 uur. Hierbij wordt uitgegaan van de meest gebruikelijke manier van vervoer, daarbij rekening houdend met de feitelijke situatie en persoonlijke omstandigheden.

Bij werknemers met een arbeidsduur van korter dan 8 uur per dag draagt de werkgever zorg voor een billijke verhouding tussen reistijd en dagelijkse werktijd.

4.1.5 Belangstellingsregistratie en inventarisatie persoonsgegevens

Werkgever doet aan de plaatsingsprocedure vooraf een belangstellingsregistratie en een inventarisatie van persoonsgegevens.

De belangstellingsregistratie heeft tot doel, met de betrokken werknemers na te gaan welke functie(s) beschikbaar is of zijn voor de betrokken werknemer en welke functie(s) de werknemer ambiëert.

Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de plaatsingsprocedure.

Voorts inventariseert de werkgever eventuele niet schriftelijk vastgelegde rechten die vóór de reorganisatie tussen werknemer en werkgever c.q. leidinggevende zijn overeengekomen.

De resultaten van deze belangstellingsregistratie en de inventarisatie van verworven rechten worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer. De werknemer ontvangt vervolgens een kopie. De gegevens uit de belangstellingsregistratie dienen tezamen met het formatieplaatsenplan als basis voor de plaatsingsgesprekken. Met de ondernemingsraad kan overeengekomen worden om de belangstellingsregistratie te laten vervallen of op een ander moment uit te voeren.

4.2. Herplaatsingprocedure

Indien de werknemer na de toepassing van artikel 4.1 tm 4.1.4. niet is geplaatst, wordt hij aangemerkt als herplaatsingskandidaat en op de transferlijst geplaatst in afwachting van herplaatsing.

De werknemer ontvangt hiervan schriftelijk mededeling onder vermelding van de datum van ingang en de herplaatsingstermijn die op hem van toepassing is.

Indien gunstiger begint de herplaatsingstermijn pas wanneer de werknemer zijn oude functie niet meer uitoefent.

Zodra daartoe de gelegenheid aanwezig is:

1. wordt bij vacatures in een bepaalde functiegroep de herplaatsingskandidaat met de hoogste anciënniteit binnen de juiste leeftijdscategorie in die functiegroep herplaatst conform het in het formatieplaatsenplan vastgestelde afspiegelingsoverzicht;
2. wordt de herplaatsingskandidaat door de werkgever een gelijkwaardige functie aangeboden met dezelfde contractomvang;

3. indien geen gelijkwaardige functie kan worden aangeboden, wordt een passende functie aangeboden met dezelfde contractomvang;
4. als laatste mogelijkheid kan elke andere beschikbare functie met gelijke contractomvang worden aangeboden.

Zolang de herplaatsingskandidaten niet zijn geplaatst, worden alle vacatures per organisatieonderdeel met voorrang aangeboden aan de herplaatsingskandidaten uit dit organisatieonderdeel.

Voor de vervulling van een vacature komt de herplaatsingskandidaat in aanmerking die geschikt is, of binnen twaalf maanden geschikt te maken is, voor de vacante functie.

Indien meer herplaatsingskandidaten geschikt of binnen twaalf maanden geschikt te maken zijn, wordt op basis van anciënniteit geplaatst.

Indien na voorgaande procedure functies resteren, worden deze met voorrang aangeboden aan herplaatsingskandidaten uit de andere organisatieonderdelen, waarbij de plaatsingsvolgorde uit de vorige volzin wordt toegepast.

De werkgever moet met de werknemer in overleg treden over een mogelijke herplaatsing in een ander organisatieonderdeel van de Evean Groep. De werknemers is niet verplicht een functie in een ander organisatieonderdeel te aanvaarden indien de maximale reistijd, als bedoeld in artikel 4.1.4 wordt overschreden.

De werkgever plaatst de werknemer in principe in een passende functie met dezelfde contractomvang.

Indien dit de mogelijkheid tot plaatsing van overige herplaatsingskandidaten beperkt, kan de werkgever de werknemer een voorstel voor aanpassing van de contractomvang doen. Zie artikel 6.13. Alleen met uitdrukkelijke instemming van de werknemer kan een wijziging van de contractomvang worden overeengekomen. De werknemer behoudt het recht op dezelfde contractomvang.

4.2.1

Een herplaatsing is volledig indien de werknemer wordt herplaatst in een functie met een gelijke contractomvang of met ten hoogste vijf contracturen minder dan in de voorgaande functie. De arbeidsovereenkomst zal niet worden gewijzigd wat betreft contractomvang.

Er is sprake van gedeeltelijke herplaatsing indien de werknemer wordt herplaatst in een functie met een omvang die meer dan vijf contracturen lager is dan de voorgaande functie. De werknemer blijft dan herplaatsingskandidaat voor het betreffende urenaantal.

4.2.2

In afwachting van definitieve herplaatsing wordt van de werknemer verwacht dat hij in opdracht van de werkgever passende vervangende werkzaamheden verricht of zich laat detacheren met behoud van rechten.

Gedurende deze periode heeft het verwerven van een passende functie de hoogste prioriteit, waarvoor de medewerker indien nodig van haar werkzaamheden wordt vrijgesteld.

De werknemer, die niet instemt met een detachering meldt dit binnen 1 week schriftelijk met redenen omkleed aan de werkgever. De werkgever doet binnen 1 week na ontvangst van het bezwaar uitspraak.

Op verzoek van werkgever of werknemer kan de bezwarencommissie zoals bedoeld in hoofdstuk 7 om advies worden gevraagd. De voorwaarden voor de adviesprocedure zijn dan van toepassing.

4.3 Overeenstemming / geen overeenstemming over plaatsing respectievelijk stand plaatswijziging

4.3.1

De werkgever bevestigt het functieaanbod aan de werknemer door middel van een brief conform artikel 4.4.

4.3.2

In het geval dat werknemer geen gebruik wenst te maken van het functieaanbod zal hij binnen een week na ontvangst van het functieaanbod een schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar indienen bij werkgever.

De werkgever doet binnen 1 week na ontvangst van het bezwaar uitspraak. Op verzoek van werkgever of werknemer kan de bezwarencommissie zoals bedoeld in hoofdstuk 7 om advies worden gevraagd. De voorwaarden voor de adviesprocedure zijn dan van toepassing.

4.4 Bevestiging

Zo spoedig mogelijk na het nemen van het plaatsings- of boventaligheidsbesluit doch uiterlijk binnen één week nadat het besluit is genomen ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de wijziging onder vermelding van de volgende aspecten:

- ◆ Reden van functiewijziging;
- ◆ Motivering van de gelijkwaardigheid c.q. passendheid van de nieuwe werkzaamheden;
- ◆ Ingangsdatum;
- ◆ Salarisschaal;
- ◆ Bijzondere rechten als bedoeld in hoofdstuk 5;
- ◆ Functiebeschrijving.
- ◆ Standplaats.

4.5 Begeleiding

In geval van een functiewijziging zal de werkgever de werknemer in zijn functioneren begeleiden. De werknemer wordt een inwerkperiode en –programma geboden, dat gebruikelijk is voor het type functie.

Gedurende het eerste jaar van de functieervulling wordt minimaal twee keer een voortgangsgesprek gehouden.

4.6 Scholing

Indien voor het vervullen van de gewijzigde of de nieuwe functie om- of bijscholing noodzakelijk is, voorziet de werkgever hierin. Eventuele kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever. Een studieovereenkomst zal worden opgesteld.

4.7 Herhaalde plaatsing

4.7.1

Indien de werknemer is geplaatst in een andere functie en binnen zes maanden na aanvang van die functie blijkt dat de werknemer, buiten zijn schuld, voor deze functie niet geschikt is, hetgeen zorgvuldig en deugdelijk dient te zijn vastgesteld, zal de werkgever de betrokken werknemer nog één maal een:

gelijkwaardige;

passende of

met diens instemming een geschikte functie aanbieden.

4.7.2

Indien de werknemer is geplaatst in een andere functie en binnen vier maanden na aanvang te kennen geeft deze functie niet te ambiëren, dan zal de werkgever, voor zover mogelijk, proberen de betrokken werknemer nog één maal een:

gelijkwaardige;
passende of
met diens instemming een geschikte functie aanbieden.

4.7.3

Werknemer wordt na het afbreken van de tweede plaatsing niet meer aangemerkt als boventallig en/of herplaatsingskandidaat.

4.8

De werknemer die is herplaatst in een functie die lager is ingedeeld, behoudt het recht op plaatsing in vacant komende passende functies van het niveau van de oorspronkelijke functie, indien voor die vacature geen herplaatsingskandidaten meer beschikbaar zijn.

De werkgever kan gedurende twee jaar, te rekenen van de dag van de plaatsing van een werknemer, die met salarisgarantie is herplaatst in een lager ingedeelde functie, verlangen dat deze een functie in het organisatieonderdeel gaat uitoefenen die gelijkwaardig is aan de functie die de werknemer voor de plaatsing vervulde. De werknemer is gehouden deze functie te aanvaarden, tenzij zwaarwegende belangen van de werknemer zich hiertegen verzetten. Indien de werknemer weigert, zonder dat sprake is van zwaarwegende belangen, verliest hij zijn salarisgarantie.

Indien een werknemer in het kader van een eerdere reorganisatie in een functie met een lagere salarisgroep is geplaatst kan hij uitsluitend in een gelijkwaardige (of hogere) functie worden herplaatst. Alleen met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken.

4.9 Weigering

Indien de herplaatsingskandidaat weigert een gelijkwaardige of passende functie te aanvaarden, kan dit tot een beëindiging van het dienstverband leiden, tenzij een bezwaar van de werknemer m.b.t. de gelijkwaardigheid of passendheid van de functie gegrond is verklaard.

De werknemer wordt voorafgaand aan een definitief besluit tot beëindiging van het dienstverband in de gelegenheid gesteld binnen zeven werkdagen na aanzegging de gelijkwaardige of passende functie alsnog te aanvaarden.

5. BIJZONDERE RECHTEN VAN DE WERKNEMER

5.1 Behoud en vastlegging verworven rechten

De werknemer behoudt zijn rechten voor zover schriftelijk vastgelegd in het kader van de bestaande arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor de bij de plaatsingsprocedure geïnventariseerde en schriftelijk vastgelegde rechten, die voor de reorganisatie tussen werknemer en werkgever c.q. leidinggevende zijn overeengekomen.

5.2 Overgang naar een andere CAO

De werknemer kan door de toepassing van dit Sociaal Plan worden herplaatst in een functie / organisatieonderdeel met een andere CAO dan de CAO die tot zijn herplaatsing van toepassing was. Indien herplaatsing leidt tot toepassen van een andere CAO worden de nadelige verschillen voor de werknemer zodanig gecompenseerd, dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden niet ongunstiger is dan onder de CAO die voorafgaand van toepassing was.

5.3 Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie

Indien de werknemer in een functie wordt geplaatst die op een gelijk of hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij de functie behorende salaris, inclusief de uitloopmogelijkheden.

Het inschalingsnummer en de uitloop in de schaal worden op schrift gesteld en overhandigd aan de medewerker.

Indien de plaatsing vroegtijdig eindigt op de wijze bedoeld in de artikelen 4.7.1 en 4.7.2 wordt het salaris weer aangepast aan het oorspronkelijke niveau zoals gold op het moment vóór de plaatsing.

5.4 Salaris bij plaatsing in een lager ingedeelde functie

Bij plaatsing in een functie die op een lager niveau is ingedeeld behoudt de werknemer recht op het salaris dat voortvloeit uit de salarisschaal die voor hem gold, alsmede op zijn rechten op de jaarlijkse periodieke verhogingen tot het einde van die salarisschaal. Ook als dit gepaard gaat met een overgang naar een andere CAO wordt het huidige salaris en de daarbij behorende uitloop gegarandeerd. Dit wordt schriftelijk medegedeeld aan de werknemer.

Deze salarisgarantie vervalt, indien de werkgever binnen twee jaar de werknemer het aanbod tot plaatsing in een functie van het oorspronkelijke salarisoniveau doet en de werknemer dit plaatsingsaanbod zonder goede gronden weigert.

5.5 Onregelmatigheidstoeslag

Indien de werknemer als gevolg van organisatiewijzigingen niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag, dan wel een vermindering van genoemde toeslag optreedt, heeft de werknemer recht op een tegemoetkoming conform de daarvoor in de CAO opgenomen bepalingen.

5.6 Studiekosten

De werknemer die een studie volgt in verband met de uitoefening van een functie, die hij als gevolg van organisatieveranderingen / (her)plaatsing 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 tot stopzetting van de studie, omdat het gezien de functiewijziging geen zin heeft de studie voort te zetten.

5.7 Verhuiskosten

5.7.1

Indien het voor de werknemer, tengevolge van verandering van standplaats, noodzakelijk is te verhuizen, hetgeen kan voorkomen indien het voor de uitoefening van de functie essentieel is binnen een bepaalde tijd op de werkplek aanwezig te zijn, dan heeft de werknemer recht op de verhuiskostenvergoedingen conform de geldende CAO of bedrijfsregeling, mits hij zich vestigt op een plaats binnen 10 kilometer vanaf de nieuwe standplaats.

5.7.2

De werknemer bij wie, als gevolg van de wijziging van standplaats, de dagelijkse reistijd woon-werkverkeer, enkele reis, gerekend van postcode woonadres tot postcode werkplek of standplaats, met meer dan een half uur toeneemt, tot een maximum van 1,5 uur enkele reis, zal op zijn verzoek een verhuiskostenvergoeding aangeboden worden conform de geldende CAO of bedrijfsregeling, mits hij zich vestigt op een plaats binnen 10 kilometer vanaf de nieuwe standplaats.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij binnen een jaar na de standplaatswijziging verhuist. Om zwaarwegende redenen kan de termijn op verzoek van de werknemer worden verlengd naar twee jaar. Aan de werknemer kan geen verhuisplicht worden opgelegd.

5.8 Reiskosten woon-/werkverkeer

5.8.1

Een werknemer, die bij verandering van standplaats meer kilometers moet reizen in verband met woon-/werkverkeer ten opzichte van de voorafgaande situatie, heeft gedurende de periode dat de meerkosten worden gemaakt, doch voor maximaal vier jaar, recht op een vergoeding van 75% van de meerkosten woon-/werkverkeer.

Vanaf het vijfde jaar worden de reiskosten vergoed conform de voor de werknemer geldende bedrijfsregeling.

De werkgever kan, indien de werknemer hiermee instemt, de compensatie afkopen.

Onder meerkosten wordt verstaan het verschil tussen de werkelijke reiskosten woon-werkverkeer op basis van het laagste tarief openbaar vervoer en de tegemoetkoming in de kosten conform de reiskostenregeling van de vigerende CAO. De reisafstand woon-werkverkeer wordt bepaald op basis van "postcode woonadres tot postcode werkplek of standplaats".

Verhuist de werknemer tijdens de compensatieperiode met toekenning van de verhuiskostenvergoeding ex artikel 5.7, dan vervalt de compensatie en ontvangt de werknemer vanaf de verhuisdatum de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer conform de van de CAO die op hem van toepassing is.

Werknemers waarvoor conform artikel 5.7 is vastgesteld dat verhuizing noodzakelijk is, ontvangen tot hun verhuizing, doch maximaal voor een periode van vier jaar een compensatie van 100% van de meerkosten woon-werkverkeer.

Werknemers die verhuizen gedurende de periode waarop recht bestaat op bovengenoemde vergoeding meerkosten woon-werkverkeer zonder toekenning van een verhuiskostenvergoeding, behouden het recht op de vergoeding van de meerkosten met dien verstande dat de vergoeding niet hoger is dan de bij plaatsing vastgestelde vergoeding.

5.8.2

De werknemer van wie de reistijd voor woon-werkverkeer als gevolg van de verandering van standplaats toeneemt, heeft gedurende 6 maanden het recht om 50% van de extra reistijd aan te merken als werktijd.

5.8.3

Iedere werknemer, met uitzondering van de ambulante werknemer op wie de CAO Thuiszorg van toepassing is, heeft één standplaats, tenzij meerdere standplaatsen zijn overeengekomen. Indien een werknemer op andere werkplekken wordt ingezet, worden de reiskosten vergoed conform de vergoedingsregeling dienststreizen uit de voor de werknemer geldende CAO.

5.9 Compensatie wachtgeld als bedoeld in de CAO VVT

5.9.1 Verlenging wachtgeldperiode

De wachtgeldregeling uit de voor de werknemer geldende CAO is van toepassing. Voor werknemers die onder de CAO VVT vallen geldt aanvullend op de CAO (als bedoeld in artikel 9.8.10 VVT) dat de werknemer die op het moment van ontslag de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt de wachtgeldperiode met 18 maanden wordt verlengd tegen een uitkeringspercentage van 70% van het laatstverdiende salaris, mits hij op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de instelling heeft volbracht.

Voor de werknemer die binnen 78 maanden na de datum van ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken én op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de instelling heeft volbracht, de duur van het wachtgeld wordt verlengd tot het bereiken van die leeftijd.

5.9.2 Werkgeversbijdrage vrijwillige voortzetting pensioen bij werkloosheid

Voor werknemers die gebruik maken van de regeling vrijwillige voortzetting pensioenopbouw van het PFZW, draagt werkgever voor de duur van de wachtgeldperiode bij in de premiekosten.

Werknemer dient daarvoor een aanvraagformulier FVP (Financiering Voortzetting Pensioenverzekering) bij het UWV in te dienen. Het niet door het FVP gefinancierde deel wordt voor 50% gefinancierd door de werkgever en voor 50% door de werknemer.

Bij mogelijke beëindiging van de FVP voorziening zal de premie voor vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw, gedurende de wachtgeldperiode, voor 50% voor rekening komen van de werkgever en voor 50% van de werknemer.

6 MOBILITEIT BEVORDERENDE FACILITEITEN

6.1 Uitgangspunten

Plichten van werkgever en werknemer

De werkgever heeft de plicht de werknemer, wiens functie is vervallen, te begeleiden en te faciliteren om een andere functie te verwerven onder de voorwaarde dat werknemer hieraan een actieve bijdrage levert.

Interne personele mobiliteit

De werkgever dient ervoor te zorgen dat de mobiliteit adequaat door de organisatie wordt georganiseerd. De werkgever streeft ernaar de werknemers zodanig in te zetten dat de deskundigheid van een ieder zo optimaal mogelijk tot zijn recht komt.

Externe mobiliteit/functieaanbod en functieacceptatie buiten Evean Groep

Evean Groep zal samenwerkingsafspraken maken met het CWI en andere arbeidsbemiddelingsorganisaties om externe mobiliteit te stimuleren en te faciliteren. De faciliteiten en voorzieningen gelden voor alle herplaatsingskandidaten. Een functieaanbod dat tot stand komt via of na overleg met het CWI of een van de andere bedoelde arbeidsbemiddelingsorganisaties en dat voldoet aan de criteria voor passend werk wordt als een passend aanbod aangemerkt. Een functie waarbij de herplaatsingskandidaat in dienst treedt bij een uitzend- of detachingsbureau wordt aangemerkt als geschikte functie.

Werkingsfeer

De faciliteiten en voorzieningen genoemd in dit hoofdstuk zijn uitsluitend beschikbaar voor werknemers die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat of boventallige werknemers die met salarisgarantie tijdelijk zijn geplaatst in een functie.

Aanvullende maatregelen

Naast de in dit hoofdstuk genoemde faciliteiten kunnen per reorganisatie en per bedrijfsorganisatorische eenheid aanvullende faciliteiten beschikbaar worden gesteld.

Remplacantenregeling

Werkgever kan met een medewerker een remplacantenregeling overeenkomen als een andere medewerker zijn functie beschikbaar stelt aan een herplaatsingskandidaat, mits de herplaatsingskandi-

daat direct inzetbaar is op de functie. De werknemer die aldus de status van herplaatsingskandidaat heeft verworven, heeft alle rechten en plichten die herplaatsingskandidaten hebben.

6.2 Persoonlijk actieplan en ondersteuning

Herplaatsingskandidaten en werkgever stellen een persoonlijk actieplan op waarin doelstellingen, activiteiten en faciliteiten omtrent mobiliteit worden vastgelegd. Het persoonlijk actieplan wordt door werkgever en werknemer ondertekend.

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld een professionele loopbaanoriëntatie en een sollicitatietraining te volgen op kosten van de werkgever, bij een door de werkgever aangewezen of goedgekeurde organisatie.

6.3 Twee maanden onbetaald verlof

Indien een werknemer een functie elders aanvaardt verleent de werkgever hem op zijn verzoek twee maanden onbetaald verlof. Dit om zonder risico de proeftijd bij de andere werkgever te doorlopen. Mocht het dienstverband in de proeftijd worden beëindigd, dan keert de werknemer terug in dienst bij de werkgever als herplaatsingskandidaat en wordt hij weer als herplaatsingskandidaat voor de duur van de resterende herplaatsingstermijn op de transferlijst geplaatst. De werkgever draagt alsdan zorg voor doorbetaling van de PFZW-premie.

Dit tenzij het mislukken van de proeftijd te wijten is aan een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

6.4 Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij uitdiensttreding zoveel mogelijk worden afgezien van de geldende opzegtermijn.

6.5 Sollicitatie

Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend voor sollicitatie. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten voor sollicitatie niet vergoedt, wordt deze door de werkgever vergoed op basis van het tarief openbaar vervoer tweede klas.

6.6 Detachering

De werkgever kan de werknemer detacheren bij een andere werkgever. Deze detachering wordt vastgelegd in een detacheringovereenkomst.

De bestaande arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd van kracht. De kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever.

De werknemer, die niet instemt met een detachering meldt dit binnen 1 week schriftelijk met redenen omkleed aan de werkgever. De werkgever doet binnen 1 week na ontvangst van het bezwaar uitspraak. Op verzoek van werkgever of werknemer kan de bezwarencommissie zoals bedoeld in hoofdstuk 7 om advies worden gevraagd. De voorwaarden voor de adviesprocedure zijn dan van toepassing.

6.7 Terugkeergarantie

Aan de werknemer die een tijdelijke arbeidsovereenkomst elders aanvaardt met vooruitzicht op een vaste arbeidsovereenkomst, wordt desgevraagd onbetaald verlof verleend voor een periode van maximaal een jaar. De werknemer heeft recht op terugkeer na deze periode, indien de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst niet verlengt, en zal dan als herplaatsingskandidaat voor het restant van de herplaatsingstermijn op de transferlijst worden geplaatst. Als de andere werkgever geen pensioenregeling heeft, wordt de pensioenopbouw bij het PFZW voortgezet, waarbij werkgever en werknemer ieder hun aandeel in de premie dragen.

6.8 Loonsuppletie

Indien een werknemer een functie elders aanvaardt met een lager salaris dan zal werkgever dit salaris aanvullen. De aanvulling bedraagt het aantal contractuele uren bij de nieuwe werkgever maal het verschil tussen het oude en nieuwe uurloon inclusief toeslagen en eindejaaruitkering, met dien verstande dat het aantal uren waarover de aanvulling wordt uitbetaald nooit hoger kan zijn dan de contractuele uren bij de oude werkgever. De hoogte van de loonsuppletie bedraagt gedurende 12 maanden 75 % van het verschil.

Werknemer heeft alleen recht op de loonsuppletie over een salarisverschil van maximaal 30% ten opzichte van het oude salaris.

Werkgever en werknemer kunnen afkoop overeenkomen.

6.9 Studiekosten

Indien de werknemer op het moment van beëindiging van het dienstverband een financiële vergoeding ontvangt op basis van een regeling studiefaciliteiten, en een nieuwe werkgever de verplichtingen van de oude werkgever hierin niet overneemt, is de werkgever gehouden de regeling te blijven toepassen.

De werkgever zal bij ontslag van de werknemer de nog door de werknemer terug te betalen studiekosten kwijtschelden.

6.10 Jubilea

Indien de werknemer binnen 6 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krachtens de CAO, dan wordt deze uitkering bij ontslag aan hem uitbetaald.

6.11 Verhuiskosten

De werkgever zal bij ontslag van de werknemer de nog door de werknemer terug te betalen verhuiskostenvergoeding kwijtschelden.

6.12 Contractuitbreiding voor nachtwerkers

De werknemer die in overwegende mate (d.w.z. meer dan 50 % van zijn arbeidsduur) werkzaam is in de nachtdienst en als gevolg van organisatiewijzigingen niet als zodanig kan blijven werken, wordt bij herplaatsing in de gelegenheid gesteld de contractuele arbeidsduur uit te breiden, teneinde zijn inkomen op peil te houden.

6.13 Herplaatsingstermijn

Teneinde gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de kans op het verwerven van een functie in of buiten de organisatie te vergroten, wordt een herplaatsingstermijn en aanspraak op onderstaande regelingen en voorzieningen geboden.

De procedure tot ontslag zal niet worden gestart binnen een periode van:

- 4 maanden voor medewerkers met een dienstverband korter dan 5 jaar;
- 6 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 5 tot 10 jaar;
- 8 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 10 jaar en langer;

te rekenen vanaf de dag dat de werknemer de status van herplaatsingskandidaat heeft gekregen, dan wel (indien gunstiger) de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden heeft beëindigd in de functie van waaruit hij de status van herplaatsingskandidaat heeft gekregen.

De herplaatsingstermijn zal worden verlengd met de periode waarin de werknemer op basis van detachering, al dan niet door tussenkomst van een intermediair, elders arbeid heeft verricht.

In het geval van bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld langdurige ziekte, bij werkzaamheden voor een zogenaamd "EHBO team", een tijdelijke plaatsing voor de duur van 4 maanden of indien de

werknemer levensloopverlof heeft opgenomen) kan de werkgever besluiten de herplaatsingstermijn te verlengen. De in het Sociaal Plan opgenomen faciliteiten en de voorrangspositie bij herplaatsing blijven in deze periode gegarandeerd.

In situaties waarin de bovengenoemde herplaatsingstermijnen niet na te komen zijn in verband met een dreigend faillissement van werkgever gelden de volgende termijnen:

- 2 maanden voor medewerkers met een dienstverband korter dan 5 jaar;
- 3 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 5 jaar en tot 10 jaar;
- 4 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 10 jaar en langer.

6.14 Erkenning verworven competenties

De werknemer die als gevolg van een organisatiewijziging in een andere functie wordt geplaatst of de status van herplaatsingskandidaat heeft, wordt in de gelegenheid gesteld zijn verworven competenties te laten inventariseren en vast te leggen door een daartoe door de werkgever aangewezen bevoegde organisatie.

De kosten hiervan worden gedragen door de werkgever.

Indien uit de EVC-procedure aanvullende scholing wordt geïndiceerd, waarmee de werknemer zijn herplaatsingskansen of kansen op de arbeidsmarkt, naar het oordeel van de werkgever, aanmerkelijk vergroot, dan treden werkgever en werknemer in overleg hierover. De afgesproken scholingskosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.

Eventuele geschillen over de toepassing van de EVC procedure en de facilitering van de daaruit voortvloeiende adviezen worden voorgelegd aan de bezwarencommissie als bedoeld in hoofdstuk 7.

6.15 Om- en bijscholing

Indien dit bijdraagt aan het vergroten van de kansen van de herplaatsingskandidaat op de arbeidsmarkt, blijktens een verklaring van het mobiliteitsbureau of het outplacementbureau, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld opleidingen en of cursussen te volgen op kosten van de werkgever

6.16 Compensatie pensioenschade

De werkgever zorgt dat herplaatsingskandidaten die een functie elders aanvaarden buiten de werkingssfeer van het PFZW of een eigen bedrijf beginnen, zich deugdelijk kunnen laten informeren over de gevolgen daarvan voor hun pensioen. De werkgever kan met de werknemer een passende compensatie voor aangetoonde pensioenschade overeenkomen.

6.17 Outplacement

De herplaatsingskandidaat kan op kosten van de werkgever aanspraak maken op een all in outplacementtraject (begeleiding tot het moment dat de proeftijd bij een nieuwe werkgever is doorlopen) outplacement bij een door de werkgever aangewezen bureau

Door de werknemer te maken onkosten, welke rechtstreeks samenhangen met het outplacementtraject, worden door de werkgever vergoed.

6.18 Vertrekpremie

De boventallige werknemer die op eigen verzoek ontslag neemt binnen de in de weergegeven tabel bepaalde maanden, gerekend vanaf de schriftelijke verklaring van boventaligheid, wordt een mobiliteitspremie toegekend.

De mobiliteitspremie is een bruto uitkering, bestaande uit een aantal hele of halve maandsalarissen, waarbij het uit te keren aantal wordt bepaald op grond van:

- het aantal verstreken maanden na de boventaligheidverklaring op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt

- het aantal dienstjaren op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt

De uitkering wordt vastgesteld op basis van het laatst verdiende bruto maandsalaris in overeenstemming met onderstaande tabel.

Moment van beëindiging gerekend v.a. datum boven-talligheid	1 Maand	2 maanden	3 maanden	4 maanden	5 maanden	6 maanden
Aantal dienstjaren						
1-2	2	1,5	1	0,5		
2-3	2,5	2	1,5	1	0,5	Geen
3-4	3	2,5	2	1,5	1	0,5
4-5	4	3,5	3	2,5	2	1,5
5-10	5	4,5	4	3,5	3	2,5
> 10	7	6,5	6	5,5	5	4,5

Indien de werknemer gebruik maakt van deze faciliteit, vervallen de aanspraken op de overige regelingen en faciliteiten uit dit sociaal plan.

6.20 Voorstellen door de herplaatsingskandidaat

Herplaatsingskandidaten kunnen andere voorstellen, die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief, aan de werkgever voorleggen. De werkgever beoordeelt deze voorstellen in de geest van de maatregelen van dit Sociaal Plan. Acceptatie door de werkgever en de werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Indien een voorstel leidt tot een dergelijk besluit kan een werknemer geen beroep meer doen op andere maatregelen of voorzieningen uit het Sociaal Plan.

7. BEZWARENCOMMISSIE

1. De werkgever stelt een Bezwarencommissie in. De onkosten van deze commissie worden gedragen door de werkgever.

De taak van de commissie is uitsluitend het op schriftelijk verzoek van werkgever of werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De werknemer dient zijn bezwaar bij de werkgever, die het bezwaarschrift doorleidt naar de Bezwarencommissie. De commissie brengt jaarlijks over de verrichte werkzaamheden verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de centrale ondernemingsraad.

2. De commissie bestaat uit 3 externe leden:

- 1 lid op voorstel van de werkgever;
- 1 lid op voorstel van de werknemersorganisaties en de centrale ondernemingsraad;
- 1 lid door de andere leden te kiezen onafhankelijke voorzitter.

3. De commissie heeft het recht:

- tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de leidinggevende(n);
- tot het horen van deskundigen.

De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voorzover deze daarmee heeft ingestemd.

4. De commissie stelt ten spoedigste na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt. Direct na de vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de werkgever en aan de ondernemingsraad.
5. De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie.
6. De adviezen van de commissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de werkgever en de werknemer.
7. Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies, dan doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel de werkgever.
8. Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.
9. Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan bij de commissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich door een derde te laten bijstaan.
10. De werkgever beslist binnen twee weken na ontvangst van het advies van de commissie.
11. De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke secretariaatsondersteuning voor de commissie.
12. De Bezwarencommissie Begeleiding zal worden ingesteld na ontvangst van het eerste bezwaar en al ontbonden worden op datum van een halfjaar na de einddatum van de looptijd van het Sociaal Plan.
13. De commissieleden ontvangen een vergoeding van € 120,-- per zitting, per dossier. Dit bedrag is inclusief vergoeding voor reis- en voorbereidingstijd.

8 BEGRIPPENLIJST

A. Werkgever

Stichting Evean Groep, alsmede de statutair daartoe behorende rechtspersonen, en de rechtspersonen, die door de stichting worden geëxploiteerd, of waarin de stichting een meerderheidsbelang of een overwegende mate van zeggenschap heeft

B. Organisatieonderdeel/ Bedrijfsvestiging

Onder een organisatieonderdeel/bedrijfsvestiging wordt verstaan een in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, als bedoeld en uitgewerkt in de Beleidsregels Ontslagtaak CWI. Met de COR wordt in overleg met de bestuurder vastgesteld over welke organisatieonderdelen in dit verband wordt gesproken.

C. Organisatiewijziging

Alle wijzigingen in de organisatie waardoor functies verdwijnen, in aantal reduceren, of worden verplaatst, bijvoorbeeld als gevolg van reorganisatie, deconcentratie enz.

D. Formatieplaatsenplan

Het formatieplaatsenplan omvat een ten behoeve van een nieuwe situatie op te stellen overzicht van functies in de onderneming en/of van het organisatieonderdeel waar een nieuwe situatie ontstaat met een omschrijving van het verwachte niveau en de inhoud van de functies in de nieuwe situatie, inclusief het bijbehorende salarisniveau, het aantal functies en de omvang van de formatie.

E. Organisatiestructuur

De organisatiestructuur omvat het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden en de relatie tussen functionarissen, groepen, afdelingen en diensten. Bij een reorganisatie, waarbij een beperkt deel van de onderneming is betrokken, worden de nieuwe organisatiestructuur en het formatieplaatsenplan opgesteld voor die afdelingen of diensten, waarvoor als gevolg van de reorganisatie veranderingen optreden.

F. Fte (full time equivalent)

De rekeneenheid die wordt gehanteerd om een functie in het aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband.

G. Afspiegelingsbeginsel

Het beginsel om de plaatsings- dan wel ontslagvolgorde te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een organisatieonderdeel/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;

van 55 jaar en ouder.

De verdeling van de te plaatsen werknemers / ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het langste dienstverband als eerste geplaatst c.q. de werknemer met het kortste dienstverband wordt als eerste voor ontslag voorgedragen.

H. Peildatum CWI Beleidsregels ontslag

De datum waarop het nieuwe formatie(plaatsen)plan ingaat, is de peildatum voor het toepassen van de Beleidsregels CWI t.a.v. het afspiegelingsbeginsel.

I. Categorieën uitwisselbare functies

Groepen van functies die naar aard, inhoud, omstandigheden, functieniveau en beloning wederkerig, vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn.

J. Functie

Een samenhangend geheel van door een werknemer te verrichten taken.

K. Volgfunctie (variant A, plaatsingsprocedure)

Een functie in dezelfde functiegroep, waarbij de functie-inhoud en de functie-eisen niet wezenlijk afwijken in vergelijking met de functie die de werknemer vervulde voor de organisatieverandering.

L. Uitwisselbare functies (variant B, plaatsingsprocedure)

Functies die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn, één en ander zoals bedoeld in de beleidsregels Ontslagtaak CWI.

M. Resterende functies (variant B plaatsingsprocedure)

Alle vastgestelde formatie in formatieplaatsenplan die na toepassing van het afspiegelingsbeginsel nog niet vervuld is.

N. Gewijzigde functie (variant A, plaatsingsprocedure)

Een functie waarin het takenpakket zodanig aanmerkelijk is gewijzigd, dat de functie overwegend een andere inhoud heeft gekregen.

O. Nieuwe functie (variant A, plaatsingsprocedure)

Een functie die in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam.

P. Gelijkwaardige functie (variant A, herplaatsingsprocedure)

Een gelijkwaardige functie is een functie binnen of buiten de Eveen Groep op hetzelfde niveau die qua inhoud en taken verschilt van de huidige functie, doch waarvoor eenzelfde opleidingsniveau en ervaring vereist zijn.

Q. Passende functie (variant A/B herplaatsingsprocedure)

Een passende functie is een functie binnen of buiten de Eveen Groep die, gelet op de opleiding, ervaring en persoonlijke omstandigheden van de werknemer redelijkerwijs kan worden opgedragen en die maximaal 1 functieniveau lager is. Bij een functieaanbod bij een organisatie buiten de Eveen Groep die niet valt onder de CAO VVT, geldt dat een functie passend is als het salaris maximaal 10% afwijkt ten opzichte van het huidige salaris.

R. Geschikte functie (variant A/B herplaatsingsprocedure)

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

S. Standplaats

De plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht of in overwegende mate werkzaam is.

T. Diensttijd

De tijd die de werknemer op basis van uitzendovereenkomst, overeenkomst tot opdracht, detachering en arbeidsovereenkomst voor werkgever(en diens rechtsvoorgangers) heeft gewerkt. Indien de diensttijd is onderbroken, telt de diensttijd voor de onderbreking mee, mits de onderbreking niet meer dan 3 maanden heeft bedragen.

U. Maandsalaris

Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon of periodeloan inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en het gemiddelde (over drie maanden) van de variabele loonbestanddelen.

V. Transferlijst

Lijst waarop wordt bijgehouden welke werknemers herplaatsingskandidaat zijn.

W. Herplaatsingskandidaat

Werknemer die, wegens een organisatiewijziging waarop dit Sociaal Plan van toepassing is niet meer werkzaam is / kan zijn in de eigen functie en voor wie de werkgever de inspanningsverplichting heeft een andere functie – binnen of buiten de organisatie – te zoeken.

De werknemer die op grond van de toepassing van een sociaal plan met salarisgarantie een functie vervult.

X. Herplaatsingstermijn

De periode die begint met het aanmerken van de werknemer als een herplaatsingskandidaat en die eindigt op het moment van herplaatsing of op het moment, waarop werkgever de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst start.

Y. Ondersteunende functie

Elke functie die niet gericht is op directe zorgverlening.

Waar in dit Sociaal Plan “hij” staat, kan desgewenst “zij” worden lezen.

Opgemaakt in vout te Meppel

Datum, .. februari 2009

Namens De Raad van Bestuur Evean Groep

J.C.J. Burger

Namens de Vakorganisaties

De AbvaKabo

CNV Publieke Zaak

Mw. H. Schrage

Dhr H. Aardema

Nu91

CMU

Dhr. R. Wisman

Dhr. C. Baggerman

FBZ

Mw. Mr. J. Lubking

