

CONCEPT



Sociaal Kader

Versie 12 juli 2022

1 Aanleiding

De afgelopen jaren heeft Arcadis al vele stappen gezet gericht op meer samenwerking op globale schaal. De organisatieverandering die daarmee samenhangt, maakt deel uit van de Arcadis Strategie 2021-2023.

Gedurende de gehele transformatie kunnen er ten aanzien van de voorgestelde organisatorische wijzigingen situaties ontstaan, die tot gevolg kunnen hebben dat er functies vervallen en/of de inhoud van het werk en de daaraan te stellen eisen in meer of mindere mate zullen veranderen. In de besprekingen met de Centrale Ondernemingsraad van Arcadis de huidige transformatie richting het nieuwe Operating model is gezamenlijk geconcludeerd, dat we graag één sociaal kader hebben, in plaats van steeds weer opnieuw iets te moeten afstemmen.

Vooropgesteld is dat voor Arcadis medewerkers de belangrijkste assets zijn en het daarom haar medewerkers zoveel als mogelijk wil behouden. Toch is het niet uit te sluiten dat de wijzigingen tot gevolg hebben dat er functies vervallen of dat de inhoud van het werk in meer of mindere mate zal veranderen. Als goed werkgever wil Arcadis de sociale gevolgen van aanpassingen in de organisatie opvangen door zich maximaal in te zetten voor de werkzekerheid van haar medewerkers en al het mogelijke doen ter realisatie daarvan in termen van faciliteiten, ondersteuning en bemiddeling. Arcadis zal dit doen op een manier die past bij de gewenste cultuur (welke onderdeel is van de People First strategie) namelijk human centric, inclusief, fair, open en transparant.

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds Arcadis Nederland BV en anderzijds FNV, CNV Vakmensen en De Unie (hierna te noemen: 'de vakbonden') komen het volgende Sociaal Kader overeen.

Deze afspraken zijn uitgewerkt en vastgelegd in dit sociaal kader, dat als een sociale paragraaf opgenomen is in de cao.

2 Inhoudsopgave

1. Aanleiding
2. Inhoudsopgave
3. Definities
4. Looptijd en werkingssfeer
5. Uitwerking
 - 5.1 Aanloophase en tijdspad
 - 5.2 Plaatsing, vaststellen boventaligheid en aanzegging
6. Plaatsingsproces
 - 6.1 Proces scenario's 1 en 2
 - 6.2 Proces scenario 3
 - 6.2.1 Arbeidsvoorwaardelijke consequenties scenario 3
 - 6.3 Proces scenario 4
 - 6.4 Keuzemogelijkheid medewerker
 - 6.5 Regeling voor vrijwillig vertrek
 - 6.6 Heroriëntatiefase
7. Beëindiging dienstverband
 - 7.1 Algemene bepalingen bij beëindiging
 - 7.2 Vaststellingsovereenkomst
 - 7.3 Beëindigingsvergoeding
 - 7.3.1 Berekening van beëindigingsvergoeding
 - 7.3.2 Moment van uitbetalen
 - 7.3.3 Eindafrekening
 - 7.3.4 Fiscale consequenties
 - 7.4 Arbeidsongeschikte medewerkers
 - 7.5 Concurrentie- en relatiebeding
 - 7.6 Juridisch en financieel advies
 - 7.7 Outplacementbudget
8. Hardheidsclausule en bezwarencommissie
 - 8.1 Hardheidsclausule
 - 8.2 Bezwarencommissie
9. Overig

3 Definities

Aanzegging

Schriftelijke mededeling van Arcadis over boventalligheid of herplaatsing van de leidinggevende.

Boventallige medewerker

De medewerker van wie de functie komt te vervallen

Bruto maandsalaris

Het basis maandsalaris van de medewerker, inclusief vakantiegeld en eventuele toeslagen, variabele beloning, omgerekend naar een maandsalaris.

Herplaatste medewerker

De medewerker die in een passende functie wordt geplaatst.

Medewerker

Medewerker in dienst van Arcadis op basis van een arbeidsovereenkomst.

Passende functie

In de zin van dit Sociaal kader wordt onder een passende functie verstaan, een beschikbare functie binnen een van de Arcadis entiteiten die vallen onder de werkingssfeer van de cao:

- a. Die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn) en;
- b. Die rekening houdt met sociaal/medische omstandigheden van de werknemer, en;
- c. Die in omvang (= aantal arbeidsuren) gelijk is aan de huidige functie, dan wel die in omvang overeenstemt met de door de werknemer uitgesproken voorkeur, en;
- d. Die gelijk is aan of maximaal 2 Job Levels lager is dan het oude (organieke) functieniveau en die qua functie-inhoud zoveel als mogelijk overeenstemt met de huidige functie-inhoud en met een standplaats waarbij de reistijd van de woning naar de standplaats niet meer dan anderhalf uur enkele reis bedraagt (tenzij de oorspronkelijke reistijd al langer was, dan geldt die reistijd als passend). De reistijd wordt bij reizen met eigen vervoer berekend op basis van de op dat moment gebruikte routeplanner en bij reizen met Openbaar Vervoer op basis van OV9292. De wijze van vervoer op datum feitelijke boventalligheid (zie artikel ...) is bepalend.

Plaatsingsbesluit

Besluit van de Arcadis vermeld in de Aanzegging om de medewerker te herplaatsen in een passende functie of boventallig te verklaren.

Reorganisatie of transformatie

De wijziging in de organisatie van Arcadis die tot gevolg kan hebben dat er functies vervallen en/of de inhoud van het werk en de daaraan te stellen eisen in meer of mindere mate zullen veranderen.

Uitwisselbare functie

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties en wat betreft reistijd van de woning naar de standplaats vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

Waar in dit Sociaal Kader wordt gesproken over "hij", "medewerker" en "zijn" dient vanzelfsprekend ook "zij", "medewerkster" en "haar" te worden gelezen.

4 Looptijd en werkingsfeer

Dit Sociaal kader treedt in werking op 2022 en heeft een looptijd van 2 jaar tot en met... 2024. Dit Sociaal Kader maakt deel uit van de cao Arcadis.

Het Sociaal kader is van toepassing op alle medewerkers die vallen onder de cao Arcadis. De bepalingen en faciliteiten van dit sociaal kader gelden daarmee voor medewerkers, die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn van bij een van de onder de werkingsfeer van de cao vallen werkgevers en die op of na.... en uiterlijk op boventallig worden.

Dit sociaal kader is van toepassing op de volgende werkgevers die onder de werkingsfeer van de cao vallen:

- Arcadis Nederland BV
- Arcadis NV
- Over Morgen BV
- Vereniging KNHM

Het Sociaal Kader is niet van toepassing op de medewerker:

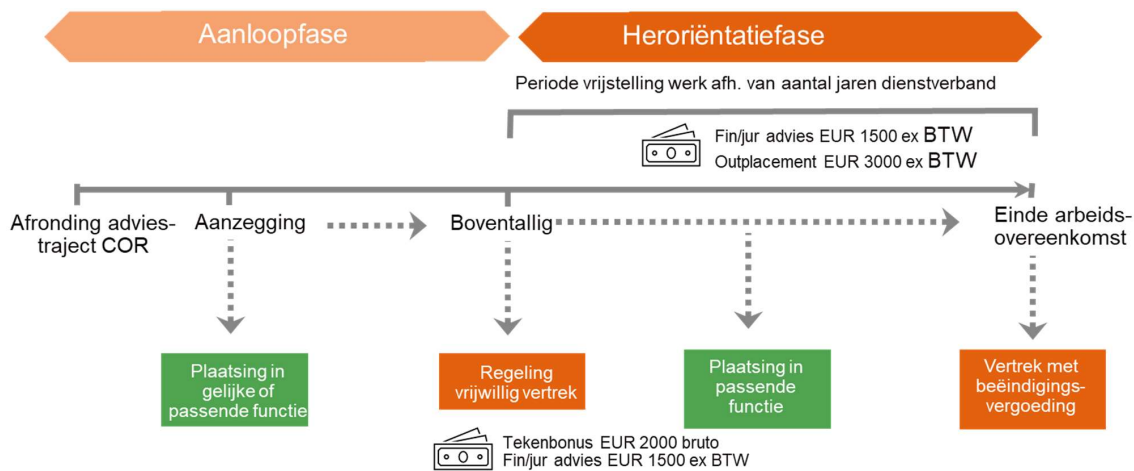
- Wiens arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd of om andere redenen wordt beëindigd (bijvoorbeeld: ontslag op staande voet, einde van rechtswege, het bereiken van de AOW-gerechtigde- of de pensioengerechtigde leeftijd, langdurige arbeidsongeschiktheid, etc.);
- Die vóór de datum van Aanzegging zelf de arbeidsovereenkomst met de Arcadis heeft opgezegd;
- Die voor het moment van het definitieve besluit van de Arcadis al gekozen heeft voor uitdiensttreding wegens (pre)pensionering en daartoe een aanvraag heeft ingediend;
- Die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam is.

De bepalingen en faciliteiten in dit sociaal kader gelden als standaard cao en niet individueel onderhandelbaar.

5 Uitwerking

Zodra het adviestraject over een organisatiewijziging met de medezeggenschap is afgerond en de impact van de wijziging op de medewerkers duidelijk is, gaat het proces van (her-)plaatsing van start.

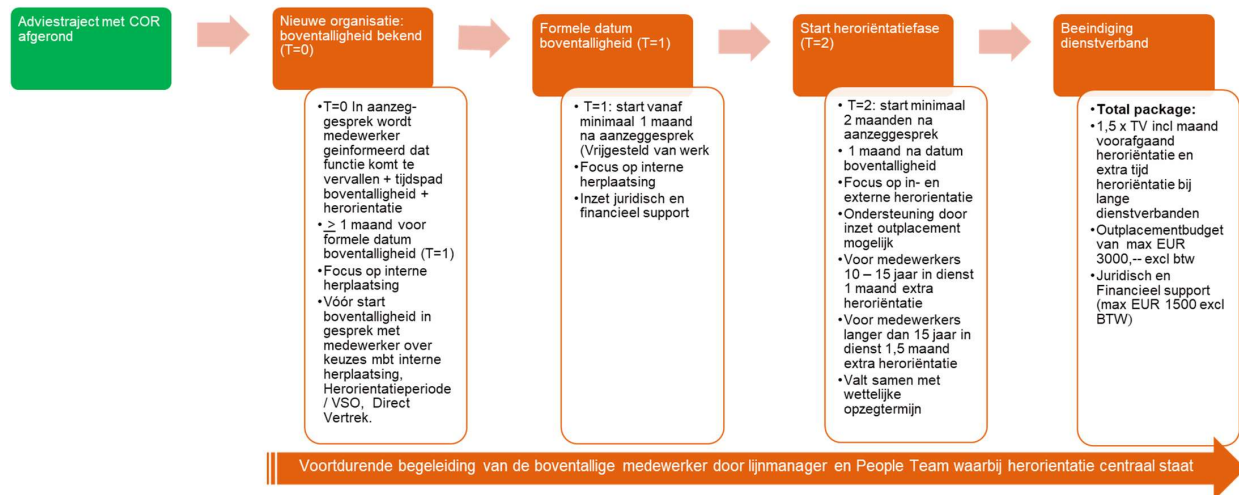
In onderstaand stroomschema is het hele proces van (her-)plaatsing in beeld gebracht. De uitwerking van de verschillende fasen en de geboden faciliteiten zijn hierna uitgewerkt.



Figuur 1 Uitwerking proces (her-)plaatsing

5.1 Aanlooffase en tijdsplan

De aanlooffase begint met de afronding van het adviestraject met de medezeggenschap. De voorgenomen wijzigingen worden, met inachtneming van het advies van de medezeggenschap, uitgewerkt naar een definitief besluit. In het kader van zorgvuldigheid bij het afronden van het adviestraject start de feitelijke implementatie op zijn vroegst na het ondernemersbesluit. De medewerkers binnen het betreffende organisatieonderdeel worden tijdens het adviestraject op hoofdlijnen geïnformeerd over de veranderingen in de organisatie en de mogelijke personele gevolgen. Dat betekent dat de medewerkers al ruim voor de formele aanzegging op de hoogte zijn van de aankomende organisatiewijziging en zich daarop kunnen voorbereiden. Met de formele aanzegging gaat het proces van (her-)plaatsing van start waarvoor onderstaand tijdsplan is vastgesteld.



Figuur 2 Uitwerking tijdspad proces (her-)plaatsing

5.2 Plaatsing, vaststellen boventalligheid en aanzegging

De medewerker die van de organisatievergadering van Arcadis gevolgen ondervindt zal een Aanzegging ontvangen waarin de gevolgen van de veranderingen voor hem worden beschreven. Wanneer de functie van de medewerker ongewijzigd blijft of dat hij kan worden herplaatst in een passende functie is de Aanzegging ook een Plaatsingsbesluit dan wel een bevestiging door de leidinggevende dat de functie ongewijzigd is.

Bij het bepalen van de boventalligheid volgt werkgever de wettelijke bepalingen, zoals deze gelden op de datum waarop dit Sociaal Kader van kracht wordt, zoals bepaald in het Burgerlijk Wetboek (BW) en nader uitgewerkt in:

- De regeling UWV Ontslagprocedure;
- De Ontslagregeling;
- Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen (UWV).

In de Aanzegging wordt ten minste het volgende (indien van toepassing) vermeld:

Bij een geplaatste medewerker:

- De datum van herplaatsing in een passende functie
- De eventuele arbeidsvoorwaardelijke consequenties daarvan.

Bij boventalligheid:

- De datum van boventalligheid
- Informatie over de heroriëntatiefase en de begeleiding in deze fase.
- Informatie over de mogelijkheid gebruik te maken van de Regeling direct vertrek (artikel 6.4 en 6.5)
- De datum van beëindiging van het dienstverband afhankelijk van de keuze die de boventallige medewerker maakt op grond van de artikelen 6.4 en 6.5.

6 Plaatsingsproces

Uitgangspunt in de transitie is dat de functie van de medewerker niet of nauwelijks wijzigt. Mochten er toch wijzigingen in de functie plaatsvinden dan zal worden bekeken of een medewerker kan worden herplaatst op een passende functie binnen Arcadis. De volgende functie-scenario's kunnen bij het transformatieproces voor komen:

- Scenario 1: Gelijkblijvende functie
- Scenario 2: Functie waarin sprake is van kleine aanpassingen van de inhoud en/of de aan de gestelde functie-eisen
- Scenario 3: Functie waarin sprake is van een wezenlijke aanpassing van de inhoud en/of de aan de functie gestelde eisen
- Scenario 4: De functie komt te vervallen

Wijziging Functie	Impact voor de medewerker
Scenario 1 Geen verandering in de inhoud en/of aan de functie gestelde eisen	Medewerker blijft in zijn functie
Scenario 2 Kleine aanpassing van de inhoud en/of aan de functie gestelde eisen.	Medewerker blijft in zijn functie; mogelijk is aanvullende opleiding of training gewenst
Scenario 3 Wezenlijke aanpassing van de inhoud en/of aan de functie gestelde eisen	Medewerker wordt beoordeeld op de gewijzigde functie, uitgewerkt in scenario 3
Scenario 4 De functie komt te vervallen	Medewerker wordt boventallig verklaard, uitgewerkt in par. 5.2

Op basis van het scenario wordt bepaald welke plaatsingsprocedure geldt en wat de procedure is wanneer sprake is van boventalligheid.

6.1 Proces Scenario's 1 en 2

Bij scenario 1 en scenario 2 blijft de medewerker in de functie. Bij scenario 2 is mogelijk aanvullende opleiding of training gewenst.

Alle medewerkers wiens functie valt in scenario 1 of 2 zullen door de verantwoordelijke lijnmanager geïnformeerd worden over dit besluit.

6.2 Proces Scenario 3

In dit scenario is sprake van een wezenlijke aanpassing van de inhoud en/of de aan de functie gestelde eisen. De medewerker zal op basis van de nieuwe kerncriteria van de functie beoordeeld worden door de verantwoordelijke lijnmanager ondersteund door een People team lid. Deze beoordeling kent drie mogelijke uitkomsten:

1. De functie is passend: bij een positieve / succesvolle beoordeling zal de medewerker geplaatst worden in de functie.
2. De functie is passend te maken: aanvullend kan een opleidings-/ontwikkelplan worden opgesteld waarbij de medewerker binnen een periode van 6 maanden aan de gestelde eisen van de aangepaste functie dient te voldoen. In een zodanig geval vindt plaatsing voorwaardelijk plaats en wel onder de voorwaarde dat het ontwikkel-/opleidingstraject (max. 6 maanden) succesvol wordt afgesloten en de medewerker minimaal de beoordelingscore 3 behaalt.
3. De functie is niet passend: indien uit de beoordeling blijkt dat de medewerker niet in staat zal/kan zijn binnen een periode van 6 maanden te voldoen aan de gestelde eisen wordt de medewerker niet geplaatst en wordt daarmee boventallig verklaard. Vervolgens zal de procedure volgens scenario 4 worden gevolgd.

Plaatsing kan alleen als er sprake is van een passende, of passend te maken, functie met een salarisoniveau van maximaal 2 job levels lager/hoger dan de huidige functie.

6.2.1 Arbeidsvoorwaardelijke consequenties van scenario 3

- a. De medewerker wordt geplaatst op een gewijzigde functie met gelijkblijvend job level. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker blijven ongewijzigd;
- b. De medewerker wordt geplaatst op een gewijzigde functie met een hogere / lagere job level. Plaatsing kan alleen plaatsvinden indien er sprake is van een functie met een salarisoniveau van maximaal 2 job levels lager/hoger dan de huidige functie.
 - In het geval van een hogere job level: Het job level en overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan het nieuwe job level per plaatsingsdatum in de gewijzigde functie.
 - In het geval van een lagere job level: huidige salaris en arbeidsvoorwaarden worden tot eind van het lopende jaar voortgezet. Per 1 januari van het daaropvolgende jaar geldt:
 - Het salaris blijft ongewijzigd; wel verlaging naar het bij de functie behorende lagere job level. Op moment dat het huidige salaris van de medewerker boven het persoonlijk maximum van het nieuwe, lagere job level ligt, wordt het huidige salaris van de medewerker bevroren. Dit betekent dat het salaris niet verhoogd wordt met individuele verhoging op basis van performance (art. 20 CAO) maar voor cao-contracten zal wel de collectieve verhoging gelden (art. 18.2 / CAO). Voor "Boven CAO" contracten geldt deze collectieve verhoging niet.
 - Alle overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast naar het nieuwe job level.
 - Onkostenvergoedingen, toeslagen en andere arbeidsvoorwaarden behorende bij de huidige functie van de medewerker, maar niet van toepassing zijn op de gewijzigde functie, worden stopgezet;
 - Bonus: indien voor de gewijzigde functie geen bonusregeling van toepassing is, geldt de bonusregeling voor de laatste maal gedurende het jaar waarin de wijziging plaatsvindt. Met ingang van de hierboven genoemde datum kan de medewerker geen aanspraak meer maken op de bonusregeling.
 - Leaseauto: de medewerker behoudt de leaseauto tot einde looptijd leasecontract. Daarna kan de medewerker geen aanspraak meer maken op de leaseregeling, als die in de nieuwe functie niet van toepassing is.
 - Vaste kostenvergoeding (VKV): Wordt stopgezet dan wel aangepast naar het niveau behorende bij het nieuwe job level.

- Bij een voorwaardelijke plaatsing blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd tot het op moment van definitieve plaatsing in de gewijzigde functie. Daarna gelden bovengenoemde richtlijnen.
- c. De medewerker wordt geplaatst op een nieuwe functie met een hogere / lagere job level. Plaatsing kan alleen plaatsvinden indien er sprake is van een functie met een salarisniveau van maximaal 2 job levels lager/hoger dan de huidige functie.
 - In het geval van een hogere job level: Het job level en overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan het nieuwe job level per plaatsingsdatum in de nieuwe functie.
 - In geval van plaatsing in een nieuwe functie met een lager job level:
 - Op moment dat het huidige salaris van medewerker boven het persoonlijk maximum van het nieuwe, lagere job level ligt, wordt het huidige salaris van de medewerker bevroren en wordt binnen 2 jaar na plaatsing in deze functie het verschil tussen het hogere salaris en het persoonlijk maximum van het nieuwe lagere job level in 2 stappen afgebouwd: na 12 maanden: de eerste 50%; na 24 maanden: de resterende 50%.
 - Overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan het lagere job level.

6.3 Proces Scenario 4

In dit scenario is de functie dermate veranderd dat deze in de nieuwe situatie feitelijk komt te vervallen en de medewerker wordt boventallig verklaard.

Vervolgens wordt het proces van boventalligheid gevolgd en volgt de heroriëntatiefase. Een medewerker heeft de mogelijkheid herplaatst te worden op een nieuwe of een andere passende functie en wordt daarin actief begeleid door zijn leidinggevende en de People organisatie.

6.4 Keuzemogelijkheid medewerker

De Boventallige medewerker, heeft de keuze om:

- Gebruik te maken van de regeling Direct vertrek als bedoeld in artikel 6.5
- Gebruik te maken van het heroriëntatie traject als bedoeld in artikel 6.6

De boventallige medewerker dient binnen 1 maand na de aanzegging zijn keuze aan de Arcadis kenbaar te maken. Als hij zijn keuze niet binnen deze termijn kenbaar heeft gemaakt, dan wordt de boventallige medewerker geacht te hebben gekozen voor het traject als bedoeld in artikel 6.6 de interne heroriëntatie.

6.5 Regeling voor Direct vertrek

Een medewerker kan ervoor kiezen om geen gebruik te maken van de heroriëntatieperiode. Wanneer hij binnen 1 maand na datum boventalligheid (en vóór de start van de heroriëntatieperiode) kiest voor Direct vertrek, ontvangt hij een tekenbonus ter hoogte van EUR 2000,-

De Arcadis zal aan de medewerker een vaststellingsovereenkomst voorleggen waarin de overeengekomen einddatum van het dienstverband en een beëindigingsvergoeding is opgenomen die is als volgt samengesteld: de Wettelijke transitievergoeding 2020 berekend met een factor 1.5, vermeerderd met EUR 2000 tekenbonus en een maand opzegtermijn.

6.6 Heroriëntatiefase

Medewerkers die boventallig worden hebben een bepaalde periode na boventalligheid recht op heroriëntatie en begeleiding. Medewerkers die langer dan 10 jaar bij Arcadis in dienst zijn, hebben recht op extra tijd voor hun heroriëntatie op werk binnen of buiten de organisatie. Deze periode start 1 maand na de datum waarop de boventalligheid is ingegaan. De opzegtermijn Arcadis is inbegrepen (volgens CAO en het BW) in de heroriëntatiefase. De duur van de heroriëntatiefase is uitgewerkt in onderstaande tabel:

Aantal dienstjaren	Periode vrijgesteld van werk + heroriëntatieperiode	Waarvan wettelijke opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 + 1 maand	1 maand
Tussen 5 en 10 jaar	1 + 2 maanden	2 maanden
Tussen 10 en 15 jaar	1 + 3 + 1 maanden	3 maanden
15 jaar of langer	1 + 4 + 1,5 maanden	4 maanden

Tabel 1 Duur van de heroriëntatiefase inclusief wettelijke opzegtermijn

In de maanden vanaf datum boventalligheid en tijdens de heroriëntatiefase is de medewerker vrijgesteld van werk.

Binnen deze heroriëntatieperiode zijn er 3 cirkels waarbinnen gezamenlijk herplaatsingsmogelijkheden worden onderzocht:

- Binnen het NL Business Area of Enabling Function team of het Global team Arcadis (internationale functies)
- Binnen NL Arcadis
- Buiten Arcadis

Na deze heroriëntatieperiode, als er geen passende functie beschikbaar is, wordt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd (via een vaststellingsovereenkomst). De betreffende medewerkers hebben recht op een beëindigingsvergoeding.

7 Beëindiging van het dienstverband

7.1 Algemene bepalingen bij beëindiging

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

7.2 Vaststellingsovereenkomst

Arcadis zal zo spoedig mogelijk na aanzegging van boventalligheid een vaststellingsovereenkomst aan de medewerker voorgeleggen. Uitgangspunt is dat Arcadis en de medewerker voor de datum van heroriëntatie de vaststellingsovereenkomst ondertekenen, onder voorbehoud van het bepaalde in de paragraaf 7.5 ten aanzien van arbeidsongeschikte medewerkers. In de vaststellingsovereenkomst worden de standaard afspraken welke volgen uit dit sociaal kader vastgelegd. Deze standaard afspraken zijn niet individueel onderhandelbaar. Als de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet (tijdig) ondertekent, zal de werkgever een beëindigingsprocedure starten. In dat geval blijft het bepaalde in dit sociaal kader onverkort van kracht.

7.3 Beëindigingsvergoeding

7.3.1 Berekening van de beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding is gebaseerd op de Wettelijke transitievergoeding 2020 berekend met een factor 1,5. In de heroriëntatieperiode wordt afhankelijk van het aantal jaren dienstverband van de medewerker extra tijd geboden, waardoor de factor transitievergoeding voor iedereen feitelijk op een factor van 2.0 uitkomt.

- De grondslag van de beëindigingsvergoeding is maandsalaris + vakantietoeslag
- De beëindigingsvergoeding is gemaximeerd op de vigerende maximale transitievergoeding, dan wel bedraagt 1 jaarsalaris op moment de medewerker meer dan deze maximale vergoeding verdient.
- De beëindigingsvergoeding komt in de plaats van de wettelijke transitievergoeding.
- De vergoeding wordt afgetopt waardoor deze nooit meer zal bedragen dan het inkomen dat de medewerker verdient zou hebben als hij tot de voor hem geldende AOW-leeftijd was blijven werken (uitgaande van het laatst verdiende bruto maandsalaris) en bedraagt minimaal de wettelijke transitievergoeding.

7.3.2 Moment van uitbetaling

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

7.3.3 Eindafrekening

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

7.3.4 Fiscale consequenties

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

7.4 Arbeidsongeschikte medewerkers

Tijdens de eerste 104 weken van ziekte wordt niet overgegaan tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden vanwege de re-integratieverplichting en nadelige consequenties die hier voor de medewerker en Arcadis uit zouden kunnen voortvloeien op grond van onder andere (sociale verzekerings)wetgeving. De cao-bepalingen en de gangbare procedures bij ziekte zijn van toepassing.

Wanneer de medewerker na 104 weken nog arbeidsongeschikt is en de re-integratie niet heeft geleid tot structurele werkhervatting, dan wordt overgegaan tot beëindiging van het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid. De in dit sociaal kader beschreven beëindigingsvergoedingen worden uitsluitend toegekend als de beëindiging plaatsvindt vanwege reorganisatie en niet indien de reden (deels ook) het gevolg is van arbeidsongeschiktheid.

Als een medewerker vóór of op de datum van boventalligheid arbeidsongeschikt is en in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid herstelt, gaat direct de periode van heroriëntatie in op de datum van herstel. Als de medewerker ziek wordt nadat beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden is overeengekomen, eindigt het dienstverband zoals overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst.

7.5 Concurrentie en relatiebeding

- Indien een concurrentiebeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst van een medewerker, vervalt dit beding indien het dienstverband vanwege boventalligheid of door gebruik te maken van de vrijwillige vertrekregeling wordt beëindigd.
- Indien een relatiebeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst van een medewerker, blijft dit beding onverminderd van kracht gedurende een periode van 12 maanden na het einde van het dienstverband.

7.6 Juridisch en financieel advies

Medewerkers kunnen ter zake van de beëindiging van hun dienstverband juridisch en/of financieel advies inwinnen. Arcadis vergoedt een tegemoetkoming in de kosten van juridische en financieel advies tot een bedrag van maximaal € 1.500,- exclusief BTW na ontvangst van een factuur.

7.7 Outplacementbudget

Medewerkers kunnen tijdens de heroriëntatiefase gebruik maken van begeleiding bij het vinden van een baan elders. Arcadis stelt hiervoor een outplacementbudget van maximaal € 3.000,- exclusief BTW beschikbaar na ontvangst van een factuur. De outplacement kan starten op elk moment gedurende de periode van boventalligheid, maar kan indien aan de orde ook nog doorlopen na datum einde dienstverband.

8 Hardheidsclausule en bezwarencommissie

8.1 Hardheidsclausule

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

8.2 Bezwarencommissie

Er is een Centrale Bezwaarcommissie Sociaal kader. De bezwaarcommissie functioneert gedurende de looptijd van dit sociaal kader. De commissie is samengesteld uit een onafhankelijk extern voorzitter (en plaatsvervangend voorzitter), een lid (en plaatsvervangend lid) namens de werkgever en een lid (en plaatsvervangend lid) namens de Centrale Ondernemingsraad en een vertegenwoordiger van de vakorganisaties. De commissie doet een voor partijen bindende uitspraak.

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

Het indienen van een bezwaar of het beroep doen op de hardheidsclausule heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de beslissing waartegen bezwaar wordt gemaakt.

9 Overige bepalingen

Adviesaanvragen waarbij boventalligheid een rol speelt en waarop het sociaal kader in werking treedt, zullen ter kennisgeving aan de betrokken vakorganisaties worden toegestuurd.

10 Rechtskeuze

Op dit Sociaal kader is Nederlandse recht van toepassing.

22. Ondertekening

Namens de directie van Arcadis Nederland BV

te _____ d.d. _____ 20[]

[Naam]

Namens de vakbonden:

FNV

te _____ d.d. _____ 20[]

[Naam]

CNV Vakmensen

te _____ d.d. _____ 20[]

Voorzitter
[Naam]

[Naam]

De Unie

te _____ d.d. _____ 20[]

Voorzitter
[Naam]

[Naam]