

Addendum bij het Fibrant Sociaal Plan 2019-2023

Aanleiding

Deze aanvulling op hetgeen reeds is vastgelegd in het huidige Sociaal Plan (looptijd 1/1/2019-31/3/2023) komt voort uit de gesprekken tussen werkgever en vakorganisaties naar aanleiding van de eind 2020 aangekondigde organisatiewijzigingen. Doel is aanvulling op en/of verduidelijking van een aantal in het plan genoemde punten. Dit addendum geldt gedurende de looptijd van het Sociaal Plan.

Verplaatsingen

Daar waar vanwege grote aanpassingen in de organisatie mensen verplaatst worden als gevolg van boventaligheid als beschreven in artikel 2.1 van het Sociaal Plan, gelden de volgende afspraken en definities:

Definities

- De definitie van een passende functie staat deels beschreven in artikel 2.2 van het Sociaal Plan (max 1 c-schaal lager). Daarnaast betreft het een functie die qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, vereiste competenties, functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij opleiding, ervaring en de capaciteiten van de medewerker. Een is functie is ook passend indien de werknemer middels opleiding binnen 12 maanden de functie kan uitoefenen.
- Een uitwisselbare functie is een functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, vereiste competenties en naar functieniveau en beloning niet wezenlijke verschilt ten opzichte van de functie die de werknemer bekleedt op het moment dat hij boventalig wordt verklaard.

Belangstellingsregistratie

De werkgever houdt vervolgens een belangstellingsregistratie onder de betrokken werknemers. De belangstellingsregistratie heeft tot doel na te gaan welke functie(s) beschikbaar is(zijn) voor de werknemer en welke functie(s) de werknemer ambieert. Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de herplaatsingsprocedure.

Afspraken plaatsing

- Voordat medewerkers formeel geïnformeerd en geplaatst worden zijn waar functies zijn gewijzigd, nieuwe functiebeschrijvingen gemaakt en heeft de formele weging plaatsgevonden

Volgorde van plaatsing:

1) uitwisselbare functie

2) passende functie (indien geen uitwisselbare functie voorhanden is)

- In geval van interne herplaatsing op een niet uitwisselbare functie geldt dat naast bovenstaande definities en bestaande wettelijke kaders input van leidinggevenden uit ontwikkel- en beoordelingsgesprekken wordt meegenomen bij de herplaatsing van medewerkers. Ook wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met (loopbaan) wensen van de medewerker.
- Indien meer boventallige werknemers aanspraak maken op een passende functie dan formatieplaatsen in het nieuwe formatieplaatsenplan aanwezig zijn, past de werkgever het afspiegelingsbeginsel toe.

Aanvullingsregeling en verlofwaarde bij verplaatsing

- Voor medewerkers die als gevolg van herplaatsing op een functie in een rooster met lagere ploegentoeslag terechtkomen of in een functie met een lagere c-schaal, geldt voor de huidige als voor toekomstige organisatie aanpassingen van deze aard (dus niet voor toekomstige individuele cases die niet gerelateerd zijn aan een organisatiewijziging) de bijbetalingsregeling uit de CAO, zoals beschreven in artikel 2.2 uit het Sociaal Plan, waarbij deze aanvulling voor 100% uit een blijvende toeslag bestaat.
- Voor medewerkers die verplaatsen naar een functie met een ander ploegenrooster of waarvoor het rooster wordt aangepast (Flakery) worden de saldi verlofsparen, rekening courant, wettelijk en bovenwettelijk verlof en tijd voor tijd van 1 januari 2021 in tijd gecorrigeerd voor het nieuwe rooster. Medewerkers kunnen op basis hiervan de uren van genoemde saldi in het nieuwe rooster inzetten voor een gelijke periode aan verlof als in het oude rooster. (NB: Saldi van betreffende medewerkers op 1 januari zijn bekend, er kunnen dus niet verkocht worden voor de omzetting en aangekocht worden na de omzetting)

Bezwaar

Om medewerkers de kans te geven bezwaar in te dienen tegen de verplaatsing, wordt er een bezwaarcommissie ingesteld. Deze bestaat uit een lid namens de vakorganisaties, een lid namens de werkgever en een lid namens de Ondernemingsraad, aangevuld met een onafhankelijk voorzitter (NB: allen niet werkzaam voor Fibrant). Het bezwaar kan al dan niet ontvankelijk worden verklaard en indien ontvankelijk: gegrond of ongegrond worden verklaard, hetgeen leidt tot een zwaarwegend advies aan de Fibrant Directie. De bezwaartermijn is 10 werkdagen nadat de verplaatsing schriftelijk aan de medewerker is bevestigd.

Inwerkperiode

Alle Medewerkers die intern herplaatst worden krijgen de tijd om zich in te werken in de functie. Opleiding wordt verzorgd door Fibrant (oa Learning Academy) en zal onder werktijd en zonder bijkomende kosten voor de medewerker plaatsvinden. Na drie maanden vindt er een eerste evaluatie plaats en na zes maanden een tweede evaluatie. Streven is om na zes maanden duidelijk inzicht te krijgen in de haalbaarheid van succesvolle integratie in de functie. Na uiterlijk twaalf maanden vindt de eindevaluatie plaats. Mocht gedurende deze periode van twaalf maanden blijken dat een medewerker er niet in slaagt zich de functie rol eigen te maken, dan zal in eerste instantie gezocht worden naar een alternatieve functie binnen Fibrant. Mocht dit in het uiterste geval niet lukken, dan is alsnog het Sociaal Plan van toepassing.

Vacature vervulling

Boventallige werknemers hebben voorrang boven andere werknemers bij het vervullen van interne vacatures.

Er zal geen externe vacaturevervulling plaatsvinden tenzij overtuigend aan partijen en/of ondernemingsraad wordt aangetoond dat geen van de betrokken medewerkers voor die vervulling in aanmerking komt of kan worden gebracht, respectievelijk dat geen andere medewerker die functie zou kunnen, zodat er een plaats vrijkomt voor een betrokken medewerker.

Vrijwillig uitstel uitbetaling bonus 2020

Om de cash impact voor Fibrant in 2021 te beperken zijn partijen overeengekomen dat medewerkers vrijwillig kunnen instemmen met het uitstellen van de resultaatbeloning van april 2021 naar april 2022. In dat geval beloont Fibrant diegenen die hebben ingestemd met deze uitgestelde betaling, zonder extra voorwaarden, met een multiplier van 1,05 (5% extra bonus over het bedrag). Eenieder is geheel vrij om al dan niet in te stemmen met deze uitgestelde betaling.

Indien de medewerker die vrijwillig heeft ingestemd tussen april 21 en april 22 uit dienst treedt van Fibrant krijgt deze de uitkering beschreven in artikel 35 en 36 cao Fibrant uitbetaald met een multiplier naar rato van de tijd tussen april 21 en april 22. Deze naar rato regeling geldt voor alle tussentijdse uitdiensttredingen van medewerkers (of diens nabestaanden).