

Onderhandelingsresultaat Sociaal Plan KAS BANK (16-1-19)

Uitgangspunten

- Van-werk-naar-werk-begeleiding is essentieel. Handhaven van het vermogen om zelf inkomen te verdienen dient boven vergoedingen te gaan.
- Middelen die voor het Sociaal Plan gebruikt kunnen worden dienen doelmatig gebruikt te worden, eventuele vergoedingen moeten daar terecht komen waar ook economische schade optreedt.
- Het Sociaal Plan dient marktconform te zijn.
- Gelijke behandeling van contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Met oog op het natuurlijk verloop en bovenstaande uitgangspunten zal KAS BANK maximaal inzetten op herplaatsing/ behoud van functie c.q. arbeidsplaats.

Voorstel op hoofdlijnen

Bij de onderhandeling over het Sociaal Plan van KAS BANK zijn op hoofdlijnen de volgende wijzigingen ten opzichte van het bestaande Sociaal Plan overeengekomen tussen KAS BANK en de Vakbonden.

0. Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers die (mogelijk) boventallig worden als gevolg van een reorganisatie waarvan de personele gevolgen reeds aangeduid zijn en zijn besproken met de Ondernemingsraad (een "Aangekondigde Reorganisatie") binnen de looptijd van dit Sociaal Plan. Mocht de Melding Boventalligheid of de Datum Boventalligheid ten gevolge van een Aangekondigde Reorganisatie buiten de looptijd van dit Sociaal Plan vallen, dan blijven de bepalingen van dit Sociaal Plan niettemin van toepassing onder uitsluiting van de toepasselijkheid van een eventueel aansluitend van kracht wordend Sociaal Plan. De looptijd van het sociaal plan is 1 april 2019 t/m 31 maart 2021

Gevolgen van reorganisaties, die reeds in gang zijn gezet op het moment dat dit Sociaal Plan ingaat ("Lopende Reorganisaties"), zullen vallen onder het Sociaal Plan KAS BANK N.V., looptijd 1 november 2015-1 november 2018 (het "Oude Sociaal Plan"). HR zal samen met de RvB en de OR van KAS BANK een lijst opstellen van Lopende Reorganisaties.

1. Opzet Preventieve fase voorafgaand aan melding boventalligheid

- o In het kader van het zo optimaal mogelijk begeleiden van werk-naar-werk en het behouden van de rust in de organisatie, is het belangrijk om vroegtijdig te anticiperen op reorganisaties en medewerkers in de gelegenheid te stellen zich op een andere functie binnen of buiten de organisatie te oriënteren, voordat er sprake is van daadwerkelijke boventalligheid, deze periode duiden we als de Preventieve Fase.
- o Bij het aankondigen van een nieuwe reorganisatie geeft KAS BANK aan, na overleg met de Ondernemingsraad, welke functies in welke onderdelen van de onderneming in aanmerking komen voor de faciliteiten van de Preventieve Fase (voorrang, budget en tijd).

Start Preventieve Fase	Management en HR bepalen, na overleg met de OR, wanneer de Preventieve Fase start en welke medewerkers hiervoor in aanmerking komen. HR en management bepalen hoe lang de Preventieve Fase duurt. Medewerkers die in aanmerking komen voor de Preventieve Fase zullen hiervan een schriftelijke melding ontvangen ("Melding Preventieve Fase").
Einde Preventieve Fase	De Preventieve Fase eindigt in elk geval op het moment dat: 1) het formele besluit tot reorganisatie is genomen en de medewerker een Melding Boventalligheid heeft ontvangen of 2) tot er voldoende uitstroom heeft plaatsgevonden waardoor er geen sprake meer zal zijn van boventalligheid. Reeds gestarte trajecten in het kader van de Preventieve Fase kunnen afgemaakt worden.
Doelgroep	Medewerkers op afdelingen en/of functies waarin wordt verwacht dat (veel) boventalligheid zal ontstaan.
Interne vacatures	Medewerkers in de Preventieve Fase hebben voorrang externe en niet-boventallige interne kandidaten bij het vervullen van interne vacatures.

Faciliteiten (Tijd, Geld, Trainingen en begeleiding)	<p>De medewerker die na de Melding Preventieve Fase gebruik maakt van de Preventieve Fase, maakt een transitieplan dat is gericht op het vinden van een alternatieve functie binnen of buiten de organisatie. HR levert hiervoor een template. De medewerker bespreekt dit met zijn manager. Voor het uitvoeren van het transitieplan worden de volgende faciliteiten ter beschikking gesteld.</p> <p>Tijd: Medewerkers kunnen 10% van hun wekelijkse arbeidsduur aan inzetbaarheid besteden in overleg met hun manager.</p> <p>Geld: Er wordt een budget van 5000 euro ("Transitiebudget") ter beschikking gesteld, dat wordt verrekend met het Outplacementbudget indien de medewerker alsnog boventallig wordt. Trainingen kunnen gevolgd worden na akkoord van de manager. De manager kan zich voor consult wenden tot de inzetbaarheidsspecialist. De inzetbaarheidsspecialist is een speciaal hiervoor aangewezen functionaris binnen HR.</p>
------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Opzet proces na melding boventalligheid:

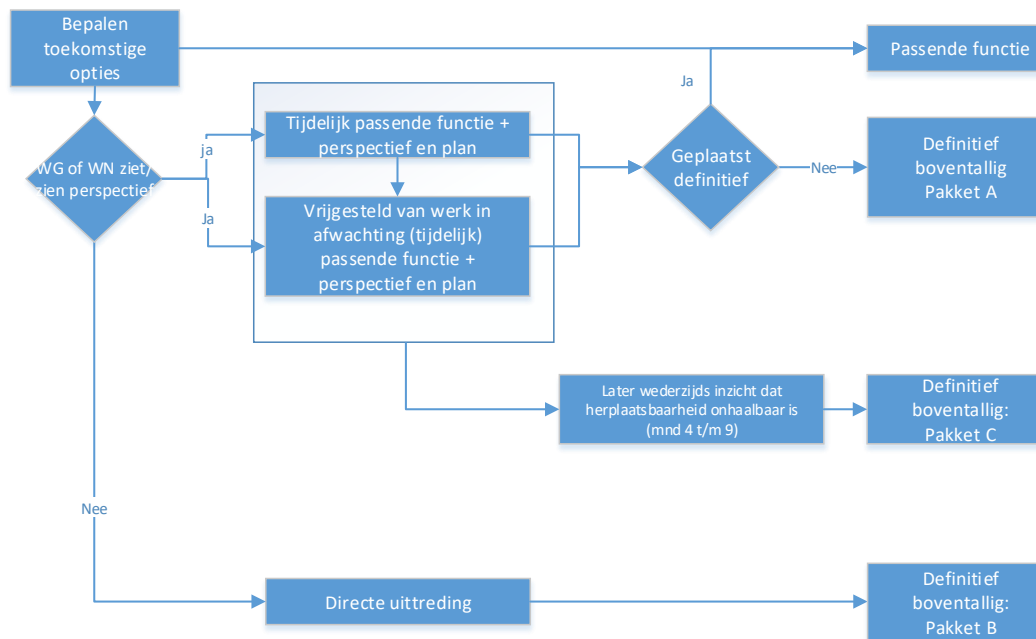
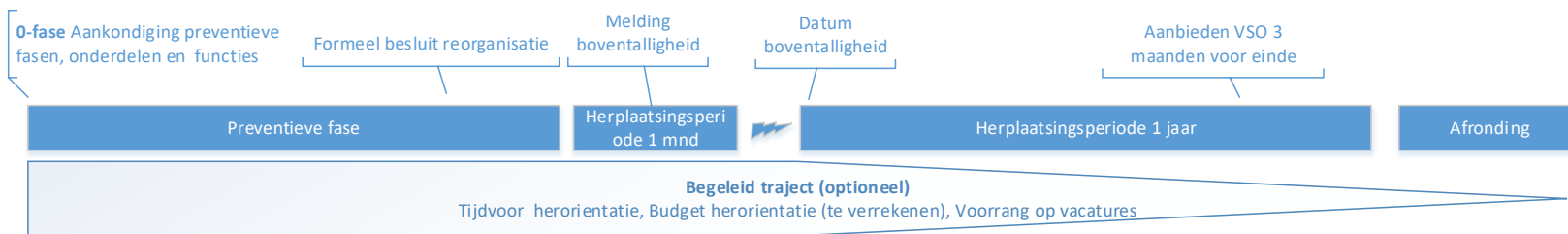
Start	<ul style="list-style-type: none"> De medewerker ontvangt een "Melding Boventalligheid"(Ongewijzigd aan lopend Sociaal Plan)
Inventarisatie van herplaatsing in de herplaatsingsperiode van 1 maand	<ul style="list-style-type: none"> De medewerker krijgt in deze fase ondersteuning van een casemanager die periodiek de voortgang bespreekt met de medewerker. Allereerst wordt bekeken of er perspectief is binnen de organisatie voor de medewerker. Hiervoor wordt gekeken naar bestaande passende functies of te scheppen passende functies waarin de medewerker direct of binnen een jaar zou kunnen worden herplaatst (al dan niet door middel van scholing). De functies waarvoor de medewerker in aanmerking komt, worden gespecificeerd op basis van de competenties van de betreffende medewerker. KAS BANK maakt in een herplaatsingsplan duidelijk hoe en of zij dit perspectief ziet. Indien de medewerker een andere visie heeft, wordt deze ook geacht dit aannemelijk te maken c.q. te onderbouwen. Indien de medewerker én KAS BANK gezamenlijk vaststellen dat er geen perspectief is, zal KAS BANK een voorstel doen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen d.m.v. een VSO (vaststellingsovereenkomst), waarbij de beëindigingsvergoeding uit paragraaf IV.2.5 van het Oude Sociaal Plan (maar de nieuwe Garden Leave) wordt toegekend. Indien de medewerker of KAS BANK wel perspectief aanwezig acht, zal de Transitieperiode starten. Indien een reorganisatie binnen een afdeling leidt tot een dermate groot aantal boventallige medewerkers dat herplaatsing van hen niet langer in de rede ligt (bv. bij collectief ontslag), kan KAS BANK van medewerkers uit die groep vanaf de Datum Boventalligheid een voorstel doen om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen d.m.v. een VSO, waarbij de beëindigingsvergoeding uit paragraaf IV.2.5 van het Oude Sociaal Plan (maar de nieuwe Garden Leave) wordt toegekend. Dit aantal wordt, in lijn met de Wet Melding Collectief Ontslag, op 20 medewerkers gesteld.
Transitieperiode van een jaar:	<ul style="list-style-type: none"> Als KAS BANK en/of de medewerker perspectief aanwezig acht, start de Transitieperiode. De Transitieperiode start op de Datum Boventalligheid en duurt maximaal één jaar. In de Transitieperiode wordt door KAS BANK naar passend ander werk binnen de organisatie gezocht, zowel op vaste als tijdelijke basis. Gaat het om passende werkzaamheden op tijdelijke basis (bijvoorbeeld vervanging tijdens zwangerschapsverlof), dan is er nog geen sprake van herplaatsing in een passende functie: alleen functies op vaste basis kunnen worden aangemerkt als een Passende Functie in de zin van dit Sociaal Plan. Alle functies c.q. werkzaamheden binnen KAS BANK die aansluiten bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker, en/of waarvoor de medewerker binnen een jaar na aanvang van de functie geschikt kan worden gemaakt, gelden als passend. Voor passende tijdelijke werkzaamheden geldt dat de medewerker daar (vrijwel) meteen geschikt voor moet zijn. Medewerkers met een contract voor bepaalde tijd worden ook herplaatst, tot de afloop van het contract. De medewerker kan, indien er tijdens de transitieperiode sprake is van tijdelijk passend werk zonder concreet zicht op een Passende Functie, beschikken over de faciliteiten voor het vinden van passend werk elders (10% van de arbeidsduur en het voornoemde Transitiebudget van €5k). Goed gemotiveerd kan een medewerker altijd een aanvraag doen naar meer budget indien dit noodzakelijk is. De medewerkers die een Passende Functie hebben aanvaard en dus zijn herplaatst, zullen maandelijks een voortgangsoverleg met de manager of diens plaatsvervanger voeren. Ditzelfde geldt voor medewerkers waarvoor (nog) geen tijdelijk passende functie is gevonden en derhalve zolang vrijgesteld zijn van werk. Indien er drie maanden voor afloop van de Transitieperiode nog geen Passende Functie gevonden is noch concreet zicht daarop bestaat, zal KAS BANK een voorstel doen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met

	wederzijds goedvinden op basis van dit Sociaal Plan en zal een VSO worden opgesteld.
Tussentijdse evaluatie Herplaatsingsmogelijkheden in de Transitieperiode	<ul style="list-style-type: none"> • Indien de omstandigheden zodanig wijzigen dat herplaatsing door KAS BANK of medewerker niet langer als waarschijnlijk wordt beoordeeld en/of partijen om gemotiveerde redenen geen perspectief meer aanwezig achten, kunnen beide partijen een verzoek doen om in overleg te treden over een voortijdige beëindiging met wederzijds goedvinden. • Een dergelijk verzoek dient gepaard te gaan van een argumentatie gebaseerd op feitelijke ontwikkelingen en/of ervaringen en kan alleen ingediend worden in de maanden maand 4 tot en met 9 van de Transitieperiode. • Indien partijen overeenstemming bereiken over het gebrek aan perspectief, wordt een voorstel gedaan tot beëindiging met wederzijds goedvinden, waarbij de Vergoeding uit dit Sociaal Plan van toepassing is. De Vergoeding wordt in dat geval vermeerderd met 50% van het bruto maandsalaris over het resterend aantal maanden van de Transitieperiode en de Garden Leave. • Het verzoek wordt in eerste instantie besproken tussen de casemanager en medewerker. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt, kan eerst geëscaleerd worden naar het Hoofd HR en vervolgens naar een commissie die hierover oordeelt (werknaam: Herplaatsbaarheidscommissie). • De Herplaatsbaarheidscommissie bestaat uit 2 leden benoemd door KAS BANK en 2 door de Vakbonden en OR gezamenlijk. Deze leden kiezen een onafhankelijk voorzitter. De behandelingstermijnen etc. dienen nog uitgewerkt te worden.
Vergoeding	<ul style="list-style-type: none"> • Na afloop van de Transitieperiode, als er geen Passende Functie is gevonden, een beëindigingsvoorstel worden gedaan op basis van de volgende voorwaarden: • Een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding zoals die op 1-1-2019 geldt op grond van de WWZ, (met een maximum van 81 K of 1 jaarsalaris) maal factor 1.6. De minimale vergoeding bedraagt 1 bruto maandsalaris. Gedurende de looptijd van het sociaal plan wordt het maximum-bedrag steeds per 1-1 verhoogd, óf naar het bedrag dat de WWZ aangeeft, óf met de CPI (als de WWZ niet meer geldt of ingrijpend is gewijzigd). De overgangsbepalingen en dergelijke die op 1-1-2019 gelden ten aanzien van de transitievergoeding blijven tijdens de hele looptijd van dit sociaal plan van kracht, ongeacht eventuele in de WWZ opgenomen einddata voor deze bepalingen of toekomstige wijzigingen ervan. • Een Garden Leave, na afloop van de Transitieperiode, gelijk aan de herplaatsingstermijnen in de cao Banken. Dat betekent dat de boventallige medewerker na afloop van de transitieperiode afhankelijk van de lengte van het dienstverband nog 2,3,4.5 resp. 6 maanden in dienst blijft met volledige vrijstelling van werk. De fictieve opzegtermijn is in deze periode inbegrepen.

Clausule:

- Indien een medewerker geen medewerking verleent aan het Sociaal Plan, kan KAS BANK het Sociaal Plan niet langer van toepassing verklaren en de weg naar het UWV inslaan om op die manier tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen.

Sociaal Plan schematisch



Pakket A
Herplaatsingsperiode CAO
Transitievergoeding * 1,6 + maximum

Pakket B.
Vergoeding oude Sociale Plan met nieuwe Garden Leave

Pakket C.
Pakket A + 50% resterende transitieperiode en Garden Leave