



Doorlopend Sociaal Plan Monuta

1 juni 2021 – 1 juni 2024

Inhoudsopgave

1.	Doel.....	4
1.1.	Inleiding	4
2.	Definities	5
2.1.	Afspiegelingsbeginsel	5
2.2.	Beëindigingsvergoeding	5
2.3.	Begeleidingscommissie	5
2.4.	Boventallig/ Boventalligheid	6
2.5.	Boventalligheidsgesprek	6
2.6.	Cao	6
2.7.	Fte	6
2.8.	Functieschaal	6
2.9.	Geschikte functie.....	6
2.10.	Herplaatsingskandidaat	6
2.11.	Herplaatsingstermijn	6
2.12.	HR-adviseur	6
2.13.	Ingrijpende wijziging van een functie	7
2.14.	Maandsalaris	7
2.15.	Maand	7
2.16.	Medewerker	7
2.17.	Monuta	7
2.18.	Ondernemingsraad	7
2.19.	Outplacementbureau	7
2.20.	Partijen	7
2.21.	Passende functie.....	8
2.22.	Reorganisatie	8
2.23.	Uitwisselba(a)r(e functie)	8
2.24.	Sociaal Plan	8
2.25.	Standplaats	8
2.26.	Vakbonden	8
2.27.	Vaststellingsovereenkomst	8
3.	Algemeen	9
3.1.	Uitgangspunten	9
3.2.	Werkings sfeer	9
3.3.	Inwerkingtreding en looptijd	9
3.4.	Periodiek overleg met de Vakbonden.....	10
3.5.	Nader overleg tussen Partijen	10
3.6.	Fiscale afwikkeling	10
3.7.	Hardheidsclausule.....	10
4.	Boventalligheid	11
4.1.	Boventalligheidsgesprek	11
4.2.	Loopbaanscan.....	11
4.3.	Herplaatsingstermijn	11
4.4.	Herplaatsingstraject	12
4.5.	Belangstellingsgesprek	12
4.6.	Wederzijdse verplichtingen gedurende de Herplaatsingstraject	12
4.6.1.	<i>Verplichtingen Herplaatsingskandidaat</i>	<i>12</i>
4.6.2.	<i>Taken, verantwoordelijkheden en verplichtingen HR-adviseur</i>	<i>13</i>

4.6.3.	Taken, verantwoordelijkheden en verplichtingen leidinggevende.....	13
4.7.	Werkzaamheden tijdens de Herplaatsingstermijn	13
4.8.	Overige voorzieningen ter bevordering van de interne en externe inzetbaarheid en mobiliteit	13
4.9.	Budget	14
4.10.	Verlenging Herplaatsingstermijn	14
4.11.	Plaatsmakersregeling	15
4.12.	Preventieve mobiliteit	15
4.13.	Vakbondscontributie	15
5.	Interne herplaatsing	16
5.1.	Herplaatsingsproces	16
5.1.1.	Passende functie/ Geschikte functie	16
5.1.2.	Onvoldoende geschikt	16
5.1.3.	Weigeren Passende functie	16
5.2.	Afbouwregeling salaris Passende functie	17
5.3.	Salaris bij acceptatie Passende functie in hogere salarisschaal	18
5.4.	Salaris bij acceptatie Geschikte functie	18
5.5.	Reiskosten	18
5.6.	Reistijdcompensatie	18
5.7.	Verhuiskostenregeling	19
5.8.	Leaseauto	19
5.9.	Vervallen compensatie KPI-regeling	19
5.10.	Toeslagen	19
6.	Uitdiensttreding	20
6.1.	Einde arbeidsovereenkomst per of na einde Herplaatsingstermijn	20
6.2.	Externe herplaatsing	20
6.2.2.	Aanvulling op het salaris bij de nieuwe werkgever	20
6.3.	Beëindigingsvergoeding	21
6.4.	Einde dienstverband tijdens Herplaatsingstermijn	21
6.5.	Concurrentiebeding	21
6.6.	Leaseauto	22
6.7.	Studie- en verhuiskosten	22
7.	Begeleidingscommissie	23
7.1.	Taken Begeleidingscommissie	23
7.2.	Bevoegdheden Begeleidingscommissie	23
7.3.	Samenstelling Begeleidingscommissie	23
7.4.	Werkwijze Begeleidingscommissie bij een klacht	23
7.5.	Opschortende werking	24
7.6.	Klachtenstermijn	24
7.7.	Geheimhouding	24
7.8.	Rapportage	24

1. Doel

1.1. Inleiding

Monuta is doorlopend in beweging. De organisatie speelt in op ontwikkelingen zowel in de markt als intern met als doel continuïteit en kwaliteit te blijven realiseren. Aanpassingen in de organisatiestructuur, veranderingen van functies, aanpassingen van werkprocessen, afname van werkaanbod kunnen hierbij aan de orde zijn. Als gevolg hiervan kan het voorkomen dat arbeidsplaatsen komen te vervallen, functies inhoudelijk wijzingen of dat werkzaamheden naar een andere locatie worden verplaatst. Het is mogelijk dat Medewerkers door die veranderingen hun functie verliezen en Boventallig worden. In een dergelijke situatie is het voor Monuta altijd het uitgangspunt dat Medewerkers ander werk vinden, binnen of buiten Monuta. Dit Sociaal Plan beschrijft welke inzet van Monuta en van Monuta-Medewerkers mag worden verwacht als arbeidsplaatsen vervallen en welke (financiële) instrumenten daarbij ingezet kunnen worden. Het is een evenwichtig en goed pakket van maatregelen, faciliteiten en tegemoetkomingen. Uitgangspunt is dat een goed Sociaal Plan, leidt tot vertrouwen en rust in de organisatie.

2. Definities

2.1. Afspiegelingsbeginsel

Het Afspiegelingsbeginsel zoals bedoeld in artikel 11 Ontslagregeling.

Het Afspiegelingsbeginsel houdt, kort samengevat, het volgende in. Bij een ontslag om bedrijfseconomische – of organisatorische redenen, wordt door middel van het Afspiegelingsbeginsel bepaald welke Medewerker(s) van een bedrijfsvestiging binnen de categorie van Uitwisselbare functies het eerst voor ontslag in aanmerking komt.

Het Afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie Uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie Uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie Uitwisselbare functies wordt ingediend 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
- en van 55 tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie Uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de Medewerker met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

2.2. Beëindigingsvergoeding

Op de Beëindigingsvergoeding kan de Medewerker aanspraak maken als zijn dienstverband eindigt na het einde van het Herplaatsingstraject zonder dat hij een andere baan heeft.

De berekeningsgrondslag is de transitievergoeding 2019, inclusief de overgangsregeling voor oudere werknemers zoals verwoord in artikel 7:673a lid 1 BW.

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:673 lid 2 BW laatste zin, wordt de beëindigingsvergoeding wel gemaximeerd op een jaarsalaris als bruto tenzij het jaarsalaris lager is dan € 100.000,- bruto. Dan is de hoogte van de beëindigingsvergoeding maximaal € 100.000,- bruto.

De Beëindigingsvergoeding is gelijk aan de transitievergoeding 2019, vermenigvuldigd met factor 1,3 vermeerderd met een (1) bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

2.3. Begeleidingscommissie

Een commissie bestaande uit door Monuta en door de Ondernemingsraad benoemde leden die zorgt voor een goede toepassing van het Sociaal Plan.

2.4. Boventallig/ Boventalligheid

Een Medewerker is boventallig als zijn functie als gevolg van een Reorganisatie zodanig ingrijpend wijzigt dat de functie niet langer een Passende functie is voor de Medewerker en/of zijn functie (bij een unieke functie) vervalt en/of op basis van het Afspiegelingsbeginsel zijn arbeidsplaats geheel of gedeeltelijk vervalt.

2.5. Boventalligheidsgesprek

Gesprek tussen Monuta en de Medewerker waarin de Medewerker te kennen wordt gegeven dat hij Boventallig is.

2.6. Cao

De op de arbeidsovereenkomsten met de Medewerkers van toepassing zijnde Cao Uitvaartbranche.

2.7. Fte

Afkorting van fulltime-equivalent. Een rekeneenheid waarmee de omvang van een functie of de personeelssterkte wordt uitgedrukt. Eén Fte is een volledige werkweek (40 uur).

2.8. Functieschaal

De schaal waarin de functie die de Medewerker vervult, bij Monuta is ingedeeld.

2.9. Geschikte functie

Iedere functie buiten het begrip 'Passende functie' waarvan Monuta en de Medewerker overeenkomen dat de Medewerker deze functie gaat uitoefenen op basis van overeen te komen arbeidsvoorwaarden.

2.10. Herplaatsingskandidaat

De Medewerker die door Monuta is aangewezen als degene die Boventallig wordt.

2.11. Herplaatsingstermijn

De periode waarbinnen Monuta en de Medewerker met behulp van een Outplacementbureau op zoek gaan naar een interne of externe Passende functie. De periode start op datum Boventalligheid.

2.12. HR-adviseur

Een in dienst van Monuta zijnde HR-adviseur.

2.13. Ingrijpende wijziging van een functie

Een, als gevolg van een Reorganisatie, aanzienlijke en aantoonbare wijziging van de functie van de Medewerker voor wat betreft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, eventueel in combinatie met gewijzigde competenties, waardoor de functie een andere inhoud krijgt en/of in een andere Functieschaal wordt ingedeeld en die niet Uitwisselbaar is met de functie die de Medewerker tot de Reorganisatie heeft uitgeoefend. Hierover kan advies worden gevraagd bij Berenschot om een uitwisselbaarheidstoets te laten uitvoeren.

2.14. Maandsalaris

Het bruto Maandsalaris van de Medewerker, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en andere structurele vergoedingen en toeslagen.

2.15. Maand

Waar in het Sociaal Plan wordt gesproken over “maand” wordt – tenzij anders aangegeven – bedoeld “kalendermaand”.

2.16. Medewerker

Een Medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij Monuta en waarbij de Cao Uitvaartbranche op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Waar in het Sociaal Plan wordt gesproken over ‘hij’ en ‘zijn’, wordt ook bedoeld ‘zij’ respectievelijk ‘haar’.

2.17. Monuta

Monuta Holding N.V. en de aan haar gelieerde vennootschappen, te weten Monuta Uitvaartverzorging N.V., Monuta Uitvaartgroep N.V., Monuta Crematoria Exploitatie B.V., Monuta Verzekeringen N.V., Monuta Van der Spek B.V., alsmede de deelnemingen waarin Monuta Holding N.V. (indirect) een belang heeft van minimaal 50%.

2.18. Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad van Monuta.

2.19. Outplacementbureau

Eén van de twee door Monuta geselecteerde outplacementbureaus aan wie Monuta de opdracht heeft verstrekt boventallige Medewerkers te begeleiden. Bij de selectie van de outplacementbureaus betreft Monuta de Ondernemingsraad.

2.20. Partijen

De Partijen bij het Sociaal Plan gezamenlijk.

2.21. Passende functie

Een functie die wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en plaats in de organisatie voldoende verwant is aan en wat betreft niveau maximaal één salarisschaal hoger of lager ligt dan de functie die de Medewerker vervulde voor de Reorganisatie en waarbij de inschatting is dat de Medewerker zich die functie binnen een jaar eigen kan maken. De ontwikkelbaarheid wordt vastgesteld door middel van een assessment. Een functie die voor het overige passend is, is dat niet indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale en/of medische aard zich aantoonbaar daartegen verzetten.

2.22. Reorganisatie

Iedere wijziging in de organisatie, die leidt tot Ingrijpende wijziging van functie(s)/verval van functie(s) ten gevolge waarvan Medewerker(s) Boventallig worden.

2.23. Uitwisselba(a)r(e functie)

Functies met verschillende benamingen die conform de Uitvoeringsregels Ontslag om Bedrijfseconomische Redenen qua aard, inhoud, functieniveau, competenties, beloning, omstandigheden, gelijkwaardigheid, wederkerigheid en inwerkperiode als uitwisselbaar moeten worden beschouwd.

2.24. Sociaal Plan

Het tussen Monuta en de Vakbonden op 22 juni 2021 overeengekomen doorlopend Sociaal Plan.

2.25. Standplaats

De locatie van Monuta waar of van waaruit de Medewerker uitsluitend of het grootste gedeelte van de tijd zijn werkzaamheden verricht.

2.26. Vakbonden

De Vakbonden die partij zijn bij het Sociaal Plan: CNV Vakmensen.nl, FNV en De Unie.

2.27. Vaststellingsovereenkomst

De tussen Monuta en de Medewerker te sluiten overeenkomst waarin de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de in dat kader te maken afspraken worden vastgelegd.

3. Algemeen

3.1. Uitgangspunten

Voor het Sociaal Plan gelden de volgende uitgangspunten:

- Begeleiding “van werken naar werk” en minimalisering van de eventuele WW-periode. Hoewel Monuta geen baangarantie kan geven, realiseert Monuta zich dat een baan zekerheid, ontplooiingskansen en continuïteit biedt. Het sociaal beleid bij een Reorganisatie zal zich daarom zoveel mogelijk richten op faciliteiten voor de Boventallige Medewerker, om binnen dan wel buiten Monuta werk te vinden;
- de Medewerker heeft eveneens een verantwoordelijkheid om actief mee te werken in het “van werken naar werk” traject. Dit vraagt soms creativiteit en flexibiliteit van de Medewerker;
- in gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, handelt Monuta in de geest van het Sociaal Plan;
- Monuta streeft er naar Boventallige Medewerkers daadwerkelijk te herplaatsen binnen of buiten Monuta. Wanneer ondanks alle inspanningen, herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort, dan sluit Monuta in overleg met de Medewerker een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien dit niet mogelijk is, zal Monuta UWV verzoeken de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen

3.2. Werkingssfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die ten gevolge van een Reorganisatie Boventallig worden. In de regel is hiervoor bij de Ondernemingsraad, conform de WOR, een adviesaanvraag ingediend dan wel - bij zeer kleine Reorganisaties- wordt de Ondernemingsraad geïnformeerd.

Alleen Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen rechten onttelen aan het Sociaal Plan. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd blijven bij Boventalligheid voor de resterende periode van hun arbeidsovereenkomst op basis van ongewijzigde arbeidsvoorwaarden in dienst.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op Medewerkers met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een andere reden dan een Reorganisatie, zoals ontslag wegens een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW, wegens disfunctioneren, wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, wegens een verstoorde arbeidsrelatie of wegens welke reden dan ook, anders dan op grond van een Reorganisatie.

3.3. Inwerkingtreding en looptijd

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 juni 2021 en heeft een looptijd van 3 jaar tot 1 juni 2024. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege na het verstrijken van de looptijd. De looptijd van het Sociaal Plan kan worden verlengd, indien Partijen dit schriftelijk overeenkomen.

Op Reorganisaties waarvan de adviesaanvraag bij de Ondernemingsraad is ingediend of (als een adviesaanvraag op grond van de Wet op de Ondernemingsraden niet vereist is) waarover de Ondernemingsraad is geïnformeerd na 1 juni 2021, is het Sociaal Plan van toepassing.

Op Reorganisaties waarvan de adviesaanvraag is ingediend voor 1 juni 2021, is het Sociaal Plan 2018-2021 van toepassing.

Rechten voortvloeiend uit het Sociaal Plan, ontstaan tijdens de werkingsduur ervan, blijven voor zover van toepassing ook na het einde van de looptijd van kracht.

Het Sociaal Plan 2018-2021 komt met het Sociaal Plan te vervallen. Indien een Medewerker een aanspraak heeft uit hoofde van eerdere Sociaal Plannen, prevaleert die aanspraak voor zover de rechten en plichten daarvan uitstijgen boven de aanspraken van het Sociaal Plan.

3.4. Periodiek overleg met de Vakbonden

Monuta zal gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, tenminste één keer per jaar, op haar initiatief, overleg voeren met de Vakbonden over de algemene stand van zaken bij Monuta. Bij dit overleg wordt de Ondernemingsraad uitgenodigd als toehoorder. Beide Partijen kunnen onderwerpen voor het overleg agenderen.

3.5. Nader overleg tussen Partijen

Indien tijdens de looptijd van het Sociaal Plan wijzigingen in wetgeving, Cao of overige regelgeving (zoals pensioenakkoord, werkloosheidswet), dan wel omstandigheden van sociale of bedrijfseconomische aard hiertoe aanleiding geven, zullen Partijen hierover in overleg treden ten einde tot nieuwe aanvullende en/of gewijzigde afspraken op het Sociaal Plan te komen.

3.6. Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen en afbouwregelingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover fiscale en sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

3.7. Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van het Sociaal Plan leidt tot een onbillijke situatie voor een Medewerker, kan Monuta op verzoek van de Medewerker in een voor hem gunstige zin afwijken van het Sociaal Plan. Bij een geschil tussen Monuta en een Medewerker over toepassing van de hardheidsclausule, kan de Medewerker een klacht indienen bij de Begeleidingscommissie.

4. Boventalligheid

4.1. Boventalligheidsgesprek

Nadat de Ondernemingsraad - indien van toepassing - een advies heeft uitgebracht met betrekking tot de voorgenomen Reorganisatie en de Vakbonden (in geval van belangrijke Reorganisaties) zijn geïnformeerd, neemt Monuta een definitief besluit over de Reorganisatie. Op basis van het definitieve besluit wordt vastgesteld welke Medewerkers Boventallig worden.

De Medewerker die Boventallig wordt, wordt in een Boventalligheidsgesprek zo spoedig mogelijk geïnformeerd over de gevolgen van de Reorganisatie en over het moment waarop deze gevolgen voor hem zullen intreden. Het Boventalligheidsgesprek vindt plaats tenminste één maand voor de beoogde datum van Boventalligheid. De boventalligheid gaat altijd per eerste van de maand in.

In het Boventalligheidsgesprek komen in ieder geval de volgende onderwerpen aan de orde:

- de datum per wanneer de Medewerker Boventallig wordt/ Herplaatsingskandidaat is;
- de Herplaatsingstermijn;
- de loopbaanscan;
- de te verrichten werkzaamheden gedurende de Herplaatsingstermijn;
- de door de Herplaatsingskandidaat te verrichten in- en externe activiteiten gedurende de Herplaatsingstermijn;

De in het Boventalligheidsgesprek gemaakte afspraken bevestigt Monuta schriftelijk aan de Medewerker.

4.2. Loopbaanscan

In het Boventalligheidsgesprek wordt de Medewerker door de HR adviseur geadviseerd om gebruik te maken van een loopbaanscan, verzorgd door een Outplacementbureau, teneinde de arbeidsmarktpositie van de Medewerker in kaart te brengen. De Medewerker bepaalt zelf aan welk Outplacementbureau de opdracht wordt verstrekt indien hij of zij daar gebruik van wil maken. De kosten van de loopbaanscan komen voor rekening van Monuta

De loopbaanscan is richtinggevend voor het herplaatsingstraject dat de Medewerker eventueel gaat volgen. De HR adviseur kan de medewerker adviseren over het vervolg dat kan worden gegeven aan het herplaatsingstraject, bijvoorbeeld door adviezen te geven over een opleidingstraject of door een TMA gesprek te voeren.

4.3. Herplaatsingstermijn

Op de datum Boventalligheid start de Herplaatsingstermijn. Gedurende de Herplaatsingstermijn volgt de Medewerker het Herplaatsingstraject.

De Herplaatsingstermijn duurt:

- vier maanden indien de Medewerker op de datum Boventalligheid nog geen 55 jaar oud is;

- zes maanden indien de Medewerker op de datum Boventalligheid 55 jaar of ouder is.

Gedurende de Herplaatsingstermijn wordt de arbeidsovereenkomst van de Medewerker op gebruikelijke wijze gecontinueerd en behoudt de Medewerker aanspraak op loon en overige emolumenten.

Gedurende de herplaatsingstermijn wordt de Medewerker in overleg met de leidinggevende van de Medewerker, maar in ieder geval voor 20% van zijn arbeidsomvang, vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden te verrichten.

4.4. Herplaatsingstraject

Het Herplaatsingstraject bestaat uit:

- outplacementbegeleiding; en/of
- scholing; en/of
- een pensioenadvies; en/of
- begeleiding bij het opzetten van een eigen onderneming.

De kosten van de outplacementbegeleiding en/of scholing en/of pensioenadvies worden voldaan voor Monuta en strekken in mindering op het budget genoemd in artikel 4.9. De outplacementbegeleiding kan indien gewenst al voor de herplaatsingsperiode starten.

Monuta en de Medewerker zullen zich maximaal inspannen om van werken naar werk te gaan. De Medewerker zal zich gedurende de Herplaatsingstermijn proactief opstellen ten aanzien van het verkrijgen van werk binnen of buiten Monuta. Indien het Outplacementbureau van oordeel is dat de Medewerker zich onvoldoende inspant, dan informeert het Outplacementbureau Monuta dienovereenkomstig en kan Monuta het outplacementtraject tussentijds beëindigen.

4.5. Belangstellingsgesprek

Met de Herplaatsingskandidaat wordt een belangstellingsgesprek gevoerd. Aan de hand van dit belangstellingsgesprek wordt geïnventariseerd naar welke functies binnen of buiten Monuta de belangstelling uitgaat. Tijdens het belangstellingsgesprek worden bovendien afspraken gemaakt over tijdelijk passend werk en eventuele opleidingen. Ook worden de rollen en verantwoordelijkheden van betrokkenen (Medewerker, leidinggevende, HR-adviseur, Outplacementbureau) besproken.

De in het belangstellingsgesprek gemaakte afspraken bevestigt Monuta schriftelijk aan de Medewerker.

4.6. Wederzijdse verplichtingen gedurende de Herplaatsingstraject

4.6.1. Verplichtingen Herplaatsingskandidaat

De Herplaatsingskandidaat is verplicht mee te werken aan het vinden van een Passende functie door:

- een aantoonbare actieve en meedenkende houding;
- creatieve en flexibele inzet (denken in mogelijkheden i.p.v. onmogelijkheden);
- zelf actief zoeken naar vacatures (eigen netwerk, krant, jobboards, intranet en internet etc.) en aantoonbaar kunnen maken dat er actief gesolliciteerd wordt;
- opleidingen of trainingen te volgen of andere in te zetten instrumenten die gericht zijn op het verwerven van een Passende functie.

4.6.2. *Taken, verantwoordelijkheden en verplichtingen HR-adviseur*

De HR-adviseur heeft in het kader van het Herplaatsingstraject de volgende taken:

- het fungeren als vraagbaak, adviseren en ondersteunen van de Herplaatsingskandidaat en diens leidinggevende;
- interne vacatures onder de aandacht brengen bij Herplaatsingskandidaten;
- het bewaken van de voortgang van het Herplaatsingstraject en signaleren van stagnatie;

4.6.3. *Taken, verantwoordelijkheden en verplichtingen leidinggevende*

De leidinggevende heeft in het kader van het herplaatsingsproces de volgende taken:

- de leidinggevende blijft de leidinggevende van de Herplaatsingskandidaat tenzij de Herplaatsingskandidaat werkzaamheden gaat uitoefenen die buiten het verantwoordelijkheidsgebied van de leidinggevende liggen;
- het bevestigen van de afspraken die worden gemaakt;
- het periodiek, in principe 1 x per 6 weken, voeren van een voortgangsgesprek met de Herplaatsingskandidaat;
- het behartigen van de belangen van de Herplaatsingskandidaat opdat de voorrangspositie bij interne vacatures wordt waargemaakt.

4.7. *Werkzaamheden tijdens de Herplaatsingstermijn*

Gedurende de Herplaatsingstermijn verricht de Herplaatsingskandidaat de tot zijn functie behorende of andere passende werkzaamheden.

4.8. *Overige voorzieningen ter bevordering van de interne en externe inzetbaarheid en mobiliteit*

Teneinde de kansen op interne dan wel externe herplaatsing te vergroten, is Monuta bereid de Herplaatsingskandidaat tijdens de Herplaatsingstermijn naast de outplacementbegeleiding voorzieningen aan te bieden, zoals:

- het volgen van een gerichte opleiding;

- het lopen van een Interne of externe stage van ten hoogste 6 weken om zich te oriënteren op een bepaalde functie en/of organisatie;
- tijdelijke detachering bij een externe werkgever, ter overbrugging of als kennismaking-, inwerkperiode;

De Medewerker, diens leidinggevende en de HR-adviseur bepalen gezamenlijk hoe de voorzieningen ingericht worden.

4.9. Budget

Monuta stelt een budget ter beschikking van € 6500,- inclusief BTW voor medewerkers die 4 jaar of korter in dienst zijn geweest en € 12.000,- inclusief BTW voor medewerkers die langer dan 4 jaar in dienst zijn geweest op moment van aanzegging boventalligheid. Dit budget mag de Herplaatsingskandidaat aanwenden voor scholing en/of outplacement maar voor een pensioenadvies of voor begeleiding bij het opzetten van een eigen onderneming. Zo nodig is dit budget al beschikbaar na het Boventalligheidsgesprek.

Hierbij geldt wel dat naar het oordeel van Monuta de in te zetten instrumenten noodzakelijk moeten zijn om de Herplaatsingskandidaat “van werk naar werk” te kunnen laten gaan. Over de aard van de in te zetten instrumenten dient op voorhand overeenstemming te bestaan tussen Monuta en de Herplaatsingskandidaat. Mocht blijken dat het budget niet voldoende is om de Herplaatsingskandidaat te begeleiden van werk naar werk, dan kan dit budget op verzoek van de Herplaatsingskandidaat naar boven toe worden bijgesteld door Monuta. Daarbij moet de verwachting wel gerechtvaardigd zijn dat het extra budget de kans van slagen op een succesvolle herplaatsing van de Herplaatsingskandidaat vergroten. De Herplaatsingskandidaat dient een verzoek daartoe in te dienen bij de HR-adviseur die dit verzoek zal bespreken met de directie van Monuta. Indien Monuta het verzoek afwijst, zal zij dat schriftelijk gemotiveerd doen.

Het budget zal niet in mindering worden gebracht op de door Medewerker te ontvangen transitievergoeding of Beëindigingsvergoeding.

In incidentele gevallen, bijvoorbeeld vanwege leeftijd in combinatie met een afstand tot de arbeidsmarkt waardoor begeleiding naar ander werk niet waarschijnlijk is, kan de werkgever, na een verzoek van de werknemer, beslissen dat het budget wordt toegevoegd aan de ontslagvergoeding. Hierover kan de werkgever (HR adviseur) advies vragen aan het outplacementbureau.

4.10. Verlenging Herplaatsingstermijn

Indien de Medewerker outplacementbegeleiding volgt en er geen vooruitzicht is op een nieuwe functie, vindt er een maand voor het einde van de Herplaatsingstermijn een gesprek plaats tussen de Medewerker, het Outplacementbureau en de HR-adviseur. Indien het Outplacementbureau adviseert dat er meer tijd nodig is de Medewerker te herplaatsen, dan wordt de Herplaatsingstermijn en de outplacementbegeleiding verlengd voor de duur die het Outplacementbureau adviseert, doch maximaal met drie maanden.

Voor de Medewerker die op de datum Boventalligheid 55 jaar of ouder is, kan de Herplaatsingstermijn en de outplacementbegeleiding een maand voor het einde van de verlengde Herplaatsingstermijn op advies van het Outplacementbureau nogmaals met een periode van maximaal drie maanden worden verlengd. Dit is dus alleen mogelijk als er gebruik wordt gemaakt van outplacementbegeleiding.

Ook gedurende de verlenging van de Herplaatsingstermijn wordt de arbeidsovereenkomst van de Medewerker op gebruikelijke wijze gecontinueerd en behoudt de Medewerker aanspraak op loon en overige emolumenten.

Gedurende de verlengde Herplaatsingstermijn wordt de Medewerker volledig vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden te verrichten.

4.11. Plaatsmakersregeling

De Medewerker die niet als Boventallige is aangewezen, kan aangeven op basis van vrijwilligheid het dienstverband te willen beëindigen. Deze Medewerker ontvangt de transitievergoeding die op hem of haar van toepassing is, onder de volgende voorwaarden en met uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van de directie:

- de betreffende Medewerker, maakt plaats voor een Boventallige die afkomstig is uit het hetzelfde geografische Reorganisatiegebied;
- een Boventallige Medewerker wordt daadwerkelijk in de vrijgevallen functie geplaatst;
- een dergelijke afwijking zal alleen worden goedgekeurd wanneer het gebruik van de beëindigingvergoeding door de Medewerker door de belastingdienst niet beschouwd wordt als een Regeling Vervroegde Uittreding waarover de werkgever een extra heffing (boete) dient te betalen;
- het vertrek van de Medewerker heeft geen zwaarwegende nadelig effecten op de bedrijfsvoering.

4.12. Preventieve mobiliteit

Monuta kan vooruitlopend op een voorgenomen- of definitief besluit tot Reorganisatie, maatregelen nemen die ten goede komen aan de werkzekerheid van betrokken Medewerkers. Voor zover Monuta daartoe overgaat, zal de Ondernemingsraad hierover op voorhand worden geïnformeerd.

Daarbij kan gedacht worden aan het Medewerker in de gelegenheid stellen om, voordat er sprake is van een Reorganisatie, op herplaatsing gerichte instrumenten uit het Sociaal Plan te benutten mits deze als doel hebben een andere interne of externe functie te verwerven.

4.13. Vakbondscontributie

Indien de Medewerkers ten tijde van de Boventalligheid lid is van een Vakbond, kan de Medewerker via de Vakbond verzoeken de kosten van het lidmaatschap van de Vakbond voor een periode van twee kalenderjaren na datum Boventalligheid vooruit te factureren aan Monuta. Monuta neemt deze kosten voor haar rekening.

5. Interne herplaatsing

5.1. Herplaatsingsproces

Herplaatsingskandidaten hebben vanaf de datum van het Boventalligheidsgesprek voorrang op andere Medewerkers en op externe sollicitanten bij interne vacatures voor zover de Herplaatsingskandidaat geschikt is voor de functie en voldoet aan de functie-eisen dan wel de verwachting is dat de Herplaatsingskandidaat binnen één jaar kan voldoen aan de functie-eisen. Indien er meerdere Herplaatsingskandidaten voldoen aan de hiervoor genoemde criteria, komt de Herplaatsingskandidaat met het langste dienstverband het eerst in aanmerking voor benoeming in de vacante functie. Bij twijfel over de geschiktheid en/of wanneer dit gebruikelijk is voor een functie, vindt er een assessment plaats.

5.1.1. Passende functie/ Geschikte functie

Monuta zal trachten de Herplaatsingskandidaat een Passende functie aan te bieden. Is een Passende functie niet beschikbaar maar een Geschikte functie wel, dan zal Monuta de Herplaatsingskandidaat een Geschikte functie aanbieden. Wanneer aan een Herplaatsingskandidaat een interne functie wordt aangeboden, wordt hij op de kortst mogelijk termijn in de functie benoemd. De status van Herplaatsingskandidaat en de Herplaatsingstermijn eindigt per de datum dat de Medewerker de functie gaat uitoefenen. De plaatsing wordt schriftelijk bevestigd aan de Medewerker.

5.1.2. Onvoldoende geschikt

Wanneer - na herplaatsing in een voor hem andere functie - bij evaluatie na zes maanden blijkt dat de Herplaatsingskandidaat toch onvoldoende geschikt is voor die functie, dan is sprake van een niet succesvolle herplaatsing. Hierover vindt een gesprek plaats tussen de Medewerker, diens leidinggevende en de HR-adviseur. De mate waarin de Medewerker terugvalt op het Sociaal Plan, hangt af van meerdere factoren (o.a. hoe lang de Herplaatsingskandidaat in de functie werkte en het perspectief op interne herplaatsing). Hierover worden in redelijkheid afspraken gemaakt. Ditzelfde geldt voor een Herplaatsingskandidaat die naar verwachting binnen maximaal één jaar kan voldoen aan de functie-eisen, maar wiens ontwikkeling in functioneren achterblijft bij de benodigde vooruitgang.

5.1.3. Weigeren Passende functie

Weigert de Herplaatsingskandidaat (al dan niet na afloop van een bezwaarprocedure over de passendheid van de Passende functie bij de Begeledingscommissie) een Passende functie, dan eindigt de status van Herplaatsingskandidaat vijf werkdagen na de dag waarop de Herplaatsingskandidaat Monuta over de weigering heeft geïnformeerd. De Medewerker wordt vanaf dat moment uitgesloten van de voorzieningen in het Sociaal Plan en Monuta zal de arbeidsovereenkomst met de Herplaatsingskandidaat beëindigen. Dit geldt ook indien de Herplaatsingskandidaat op enigerwijze niet actief meewerkt aan het begeleidingstraject. De Herplaatsingskandidaat komt in genoemde situaties niet in aanmerking voor de Beëindigingvergoeding.

5.2. Afbouwregeling salaris Passende functie

Bij herplaatsing binnen Monuta in een Passende functie kan de Herplaatsingskandidaat in een lagere functiegroep worden geplaatst. Monuta hanteert het uitgangspunt dat het salaris van de Herplaatsingskandidaat in overeenstemming dient te zijn met de functie die de Herplaatsingskandidaat gaat vervullen. Monuta acht het niet wenselijk dat er een structureel inkomensverschil is tussen Medewerkers die een functie op hetzelfde niveau vervullen. Anderzijds wordt een directe inkomensachteruitgang als gevolg van een plaatsing in een lagere functie niet wenselijk geacht.

Als de Herplaatsingskandidaat in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt de Herplaatsingskandidaat ingeschaald in op de lager ingedeelde functie van toepassing zijnde lagere salarisschaal, zoveel mogelijk op het salarisniveau dat de Medewerker voor de herplaatsing had. Dit geldt vanaf het moment waarop de herplaatsing is gerealiseerd.

Indien het salaris dat de Medewerker tot de herplaatsing ontving, niet exact past op een trede in de nieuwe schaal, wordt de Herplaatsingskandidaat ingedeeld in de naast hogere trede.

Bijvoorbeeld: het oude salaris bedraagt € 2.000,-- per maand. De nieuwe schaal kent alleen treden van € 1.970,-- en € 2.010,--. De Herplaatsingskandidaat wordt dan ingedeeld op de trede behorend bij het bedrag € 2.010,-- (naast hogere).

Indien de Herplaatsingskandidaat in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst en het salaris dat hij tot de herplaatsing genoot, niet inpasbaar is in de salarisschaal behorend bij de nieuwe functie, komt de Herplaatsingskandidaat in de lagere salarisschaal en wordt zijn salaris verlaagd tot het maximum van de nieuwe schaal. Ruimte voor verhogingen in relatie tot de jaarlijkse beoordeling is er dan niet meer. De Cao-verhogingen worden wel toegepast.

De Herplaatsingskandidaat heeft in deze situatie recht op financiële compensatie, conform de navolgende formule:

A X B, waarbij

A = het aantal gewogen dienstjaren, te wegen als volgt:

- Tot en met de 34-jarige leeftijd van de Medewerker: ½ maand per dienstjaar;
- Van 35- t/m 44-jarige leeftijd van de Medewerker: 1 maand per dienstjaar;
- Van 45- t/m 54-jarige leeftijd van de Medewerker: 1 ½ maand per dienstjaar;
- Vanaf de 55-jarige leeftijd van de Medewerker: 2 maanden per dienstjaar.

De A-factor wordt op hele jaren afgerond.

B = het verschil in Maandsalaris tussen de functie die de Medewerker tot de herplaatsing vervulde en de nieuwe functie

Bijvoorbeeld: het oude salaris bedraagt € 2.000,-- per maand. Het maximum van de nieuwe schaal is € 1.800,--. Het aantal gewogen dienstjaren van de Herplaatsingskandidaat is 15. De Herplaatsingskandidaat ontvangt ter compensatie € 200,-- X 15 = € 3.000,--.

Naar keuze van de Herplaatsingskandidaat wordt dit compensatiebedrag, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering, eenmalig uitgekeerd aan de Herplaatsingskandidaat of gespreid binnen een aantal nader vast te stellen maanden of jaren waarbij de gespreide betaling het totale compensatiebedrag niet te boven gaat.

Indien de Medewerker kiest voor gespreide betaling van het compensatiebedrag, zijn die betalingen pensioendragend. Zij tellen niet mee voor de Cao-verhogingen. Het compensatiebedrag geldt bij gespreide betaling wel als grondslag voor vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

5.3. Salaris bij acceptatie Passende functie in hogere salarisschaal

Als de Herplaatsingskandidaat in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst, geldt voor wat betreft de inschaling de bij Monuta van toepassing zijnde promotieregeling zoals vastgelegd in de regeling Promotie en demotie.

5.4. Salaris bij acceptatie Geschikte functie

Als de Herplaatsingskandidaat in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt de Herplaatsingskandidaat ingeschaald in op de lager ingedeelde functie van toepassing zijnde lagere salarisschaal, zoveel mogelijk op het salarisniveau dat de Medewerker voor de herplaatsing had. Dit geldt vanaf het moment waarop de herplaatsing is gerealiseerd.

5.5. Reiskosten

De Herplaatsingskandidaat voor wie de reisafstand woon-werkverkeer als gevolg van de wijziging van zijn Standplaats toeneemt en aan wie geen leaseauto ter beschikking is gesteld door Monuta, ontvangt vanaf de datum van de herplaatsing bij gebruikmaking van openbaar vervoer een jaartrajectkaart voor de gehele afstand, voor de duur van maximaal 2 jaar.

De Herplaatsingskandidaat die met eigen vervoer reist en aan wie geen leaseauto ter beschikking is gesteld door Monuta, ontvangt vanaf de datum van de herplaatsing een vergoeding op basis van de bij Monuta geldende Regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, vermeerderd met een tijdelijke toeslag voor de duur van maximaal 1 jaar. Deze vergoeding bedraagt gedurende het eerste jaar van de overplaatsing € 0,19 per km (onbelast) en gedurende het tweede jaar € 0,10 per km (onbelast) voor de meerafstand woon-werkverkeer. Deze vergoeding vervalt na twee jaar.

Verhuist de Herplaatsingskandidaat binnen dat jaar waardoor hij verder weg komt te wonen van de Standplaats, dan leidt dat niet tot een verhoging van de vergoeding. Verhuist de Herplaatsingskandidaat binnen dat jaar waardoor hij dichterbij de Standplaats komt te wonen, dan wordt de vergoeding op basis van de dan geldende meerafstand bijgesteld.

5.6. Reistijdcompensatie

De Herplaatsingskandidaat voor wie de totale reistijd als gevolg van de wijziging van zijn Standplaats door de herplaatsing toeneemt en 1,5 uur of meer bedraagt per dag (heen en terug), krijgt vanaf het moment van herplaatsing de extra reistijd gedurende een jaar in werktijd gecompenseerd. Gedurende het tweede jaar heeft de Herplaatsingskandidaat recht op compensatie van werktijd indien hij of zij 2 uur of langer heen en terug reist.

De Herplaatsingskandidaat die al meer dan 1,5 uur reistijd had, krijgt alleen de tijd gecompenseerd bovenop de tijd die hij of zij al aan reistijd had.

Verhuist de Herplaatsingskandidaat binnen dat jaar waardoor hij verder weg komt te wonen van de Standplaats, dan leidt dat niet tot een verhoging van de reistijdcompensatie. Verhuist de Herplaatsingskandidaat binnen dat jaar waardoor hij dichterbij de Standplaats komt te wonen, dan wordt de reistijdcompensatie op basis van de dan geldende reistijd naar beneden toe bijgesteld. De wijze waarop deze compensatie in de praktijk wordt toegepast, zal in goed overleg tussen Monuta en de Herplaatsingskandidaat bepaald worden.

5.7. Verhuiskostenregeling

Indien ten gevolge van de herplaatsing de reistijd woon-werk (enkele reis) meer dan 90 minuten bedraagt, kan de Herplaatsingskandidaat gebruik maken van de Verhuiskostenregeling van Monuta. Dit geldt niet indien de Herplaatsingskandidaat in de functie die hij voor Boventalligheid vervulde, al een reistijd had die langer was dan 90 minuten. De Herplaatsingskandidaat kan gedurende een jaar vanaf de herplaatsing aanspraak maken op de in de Verhuiskostenregeling genoemde vergoedingen. Deze regeling is van toepassing tot 2 jaar na de Herplaatsing.

5.8. Leaseauto

Indien de Herplaatsingskandidaat voor de herplaatsing op basis van zijn functie in aanmerking kwam voor een door Monuta ter beschikking gestelde leaseauto en dit na herplaatsing niet meer het geval is, vervalt het recht op de leaseauto een half jaar na herplaatsing, tenzij de leaseovereenkomst eerder eindigt.

Indien de Herplaatsingskandidaat na herplaatsing in een andere leasecategorie komt, blijft hij tot het einde van de leaseovereenkomst in de hem voor de herplaatsing ter beschikking gestelde leaseauto rijden. Nadien geldt voor de Herplaatsingskandidaat de nieuwe leasecategorie.

5.9. Vervallen compensatie KPI-regeling

Indien de Herplaatsingskandidaat vanuit de functie die hij voor Boventalligheid uitoefende, in aanmerking kwam een compensatie van een eerdere KPI-regeling, dan vervalt deze na herplaatsing.

5.10. Toeslagen

Indien de Herplaatsingskandidaat in de functie voor Boventalligheid in aanmerking kwam voor onregelmatigheidstoeslagen, zal afbouw plaatsvinden op de wijze genoemd in 5.2. Als referentieperiode voor de gemiddelde onregelmatigheidstoelage wordt een periode van drie jaar direct voorafgaand aan de datum Boventalligheid gehanteerd.

6. Uitdiensttreding

6.1. Einde arbeidsovereenkomst per of na einde Herplaatsingstermijn

Voor de datum Boventalligheid sluiten Monuta en de Medewerker een Vaststellingsovereenkomst waarin de arbeidsovereenkomst eindigt per het einde van de Herplaatsingstermijn. Is de Medewerker niet bereid een Vaststellingsovereenkomst te sluiten, dan vraagt Monuta UWV om toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Monuta dient die aanvraag zo tijdig in dat de arbeidsovereenkomst in dat geval met inachtneming van de opzegtermijn eindigt per het einde van de Herplaatsingstermijn.

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging na verkregen toestemming van UWV, zal de Herplaatsingstermijn niet worden verlengd, ook niet indien het Outplacementbureau dat wel adviseert. Tenzij de Medewerker alsnog bereid is een Vaststellingsovereenkomst te sluiten.

Indien de Herplaatsingstermijn van de Medewerker wordt verlengd, sluiten Monuta en de Medewerker voor het einde van de oorspronkelijke Herplaatsingstermijn een nieuwe Vaststellingsovereenkomst die voor de eerdere Vaststellingsovereenkomst in de plaats komt. Bij de bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst in de alsdan te sluiten Vaststellingsovereenkomst wordt rekening gehouden met de voor Monuta geldende opzegtermijn. De arbeidsovereenkomst eindigt in dat geval per het einde van de verlengde Herplaatsingstermijn of – indien de opzegtermijn in dat geval niet (volledig) in acht kan worden genomen, op de eerstvolgende datum waarop de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn kan eindigen.

Indien de Herplaatsingstermijn inclusief verlenging(en) in totaal twaalf maanden duurt, eindigt de arbeidsovereenkomst twee maanden na het einde van de Herplaatsingstermijn. Per saldo eindigt de arbeidsovereenkomst dan veertien maanden na Boventalligheid. Ook gedurende twee maanden na het einde van de Herplaatsingstermijn behoudt de Medewerker aanspraak op loon en overige emolumenten.

6.2. Externe herplaatsing

6.2.1. Berekening transitievergoeding

Indien het Herplaatsingstraject succesvol verloopt en de Medewerker vindt een nieuwe baan buiten Monuta, dan ontvangt de Medewerker bij uitdiensttreding in plaats van de Beëindigingsvergoeding een transitievergoeding welke berekend wordt tot datum uitdiensttreding. De berekening vindt plaats op basis van de regeling 2019, inclusief de overgangsbepaling voor oudere werknemers.

De Medewerker die succesvol extern is herplaatst, heeft naast de transitievergoeding geen recht op de aanvulling op het salaris zoals beschreven in artikel 6.2.2 behoudens voor zover het bedrag van de aanvulling hoger is dan het bedrag van de transitievergoeding. In dat geval zal Monuta meerdere boven de transitievergoeding aan de Medewerker uitkeren.

6.2.2. Aanvulling op het salaris bij de nieuwe werkgever

Indien de Medewerker een externe functie aanvaardt tegen een lager nieuw Maandsalaris, vult Monuta dit lagere maandsalaris gedurende onderstaande periode aan tot 100% van het Maandsalaris zoals dat gold op het moment van uit dienst treden, met een maximum van 25% van

het oude Maandsalaris. De aanvullingsperiode is afhankelijk van zowel leeftijd als diensttijd in hele jaren (per de datum einde dienstverband, zonder afronding naar boven of beneden):

Som van leeftijd en dienstjaren	Aanvullingsperiode in maanden
Tot en met 29	3
30 t/m 39	6
40 t/m 49	9
50 t/m 59	12
60 t/m 69	15
70 of meer	18

De Medewerker die aanspraak wil maken op deze aanvulling is verplicht de loonstrook van de nieuwe werkgever en eventuele andere relevante gegevens aan Monuta te overleggen. Het totale bedrag wordt ineens uitgekeerd. Indien de Medewerker bij een nieuwe werkgever vrijwillig een arbeidsovereenkomst met een kleinere arbeidsomvang accepteert dan de arbeidsomvang die de Medewerker bij Monuta had, zal de aanvulling plaatsvinden naar evenredigheid.

6.3. Beëindigingsvergoeding

De Beëindigingsvergoeding is gedefinieerd in artikel 2.2.

In de Beëindigingsvergoeding is de transitievergoeding begrepen.

De Beëindigingsvergoeding bedraagt niet meer dan de verwachte inkomensderving op basis van WW tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, rekening houdend met de WW-uitkering van de Medewerker, maar zal nooit minder bedragen dan de transitievergoeding.

Monuta betaalt de Beëindigingsvergoeding uit binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst.

6.4. Einde dienstverband tijdens Herplaatsingstermijn

Indien de Medewerker voor het einde van de Herplaatsingstermijn uit dienst treedt, dan ontvangt de Medewerker naast de transitievergoeding van artikel 6.2.1 50% het Maandsalaris over de resterende maanden als vergoeding ineens. Het vorenstaande geldt niet indien de Herplaatsingstermijn is verlengd.

6.5. Concurrentiebeding

Monuta is bereid bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens Reorganisatie het concurrentiebeding waarin de Medewerker is gebonden, om te zetten in het navolgende beding:

“Behoudens schriftelijke ontheffing van werkgever is het Medewerker gedurende één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst verboden contacten te leggen of te onderhouden, mede te leggen of te onderhouden of zodanige adviezen aan derden te geven dat deze contacten door derden gelegd of onderhouden kunnen worden, met relaties van werkgever waarmee werknemer in de twee jaar voor het einde van de

arbeidsovereenkomst contact onderhield voor zover die contacten beoogden te leiden tot of resulteerden in een zakelijke transactie.

Bij overtreding van dit relatiebeding, verbeurt Medewerker ten gunste van Monuta een dadelijk, zonder sommatie of ingebrekestelling, opeisbare boete groot € 10.000,- (zegge: tienduizend euro) voor elke overtreding, vermeerderd met € 500,- (zegge: vijfhonderd euro) voor elke dag gedurende welke de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van Monuta om in plaats van deze boete volledige schadevergoeding te vorderen."

6.6. Leaseauto

Bij uitdiensttreding zal een eventuele te betalen boete ten aanzien van het overschrijden van het normleasebedrag van de leaseauto, niet van toepassing zijn.

6.7. Studie- en verhuiskosten

Eventuele in het verleden overeengekomen en/of aangevangen studies, waarvoor door Monuta een vergoeding voor de kosten is toegezegd en/of die Monuta heeft betaald, zullen conform de eerder gemaakte afspraken kunnen worden voltooid. Eventuele gemaakte afspraken over terugbetaling van de door Monuta betaalde opleidingskosten bij uitdiensttreding, vervallen.

De terugbetalingsregeling op basis van de bij Monuta geldende verhuiskostenregeling komt bij uitdiensttreding te vervallen.

6.8 Juridische kosten

Voor de kosten van juridische bijstand bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst, is een bedrag beschikbaar van maximaal € 750,- inclusief kantoorkosten maar exclusief btw.

Wordt een werknemer bijgestaan door juridisch adviseur, dan dient deze juridisch adviseur een op naam van werkgever gestelde factuur in bij werkgever. Een advocaat dient een op naam van werknemer gestelde factuur in.

7. Begeleidingscommissie

7.1. Taken Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie heeft als taak het op verzoek van een Medewerker adviseren van Monuta over de toepassing van het Sociaal Plan. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het al dan niet passend achten van een Passende functie voor de Medewerker, een besluit tot het niet verlengen van de Herplaatsingstermijn, het tussentijds beëindigen van de Outplacementbegeleiding of het niet honoreren van een verzoek om een hoger Budget.

7.2. Bevoegdheden Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie heeft het recht om alle informatie in te winnen die zij voor haar oordeelsvorming noodzakelijk en relevant acht. Een ieder die door de Begeleidingscommissie benaderd wordt met een daartoe strekkend verzoek, is gehouden alle hem bekende en relevante informatie te verstrekken.

7.3. Samenstelling Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie bestaat uit vier leden, niet zijnde directielid van Monuta of lid van de Ondernemingsraad. Twee leden worden benoemd door Monuta en twee leden door de Ondernemingsraad. De voorzitter wordt gezamenlijk benoemd door de hierboven genoemde Begeleidingscommissieleden. Het secretariaat van de Begeleidingscommissie wordt gevoerd door Monuta. Het correspondentieadres (=secretaris) van de Begeleidingscommissie is op te vragen bij de afdeling HRM. Op de hiervoor genoemde wijze wordt voor elk lid van de Begeleidingscommissie een plaatsvervanger benoemd. Wanneer een lid van de Begeleidingscommissie betrokken is bij een ingediende klacht, treedt voor de behandeling van dit advies de plaatsvervanger op als lid in plaats van het betrokken Begeleidingscommissielid.

7.4. Werkwijze Begeleidingscommissie bij een klacht

Tegen een besluit van Monuta genomen op basis van het Sociaal Plan kan een Medewerker gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de Begeleidingscommissie. De Medewerker ontvangt per ommegaande een ontvangstbevestiging van de Begeleidingscommissie. De Begeleidingscommissie zal Monuta in kennis stellen van het aangetekende bezwaar.

De Begeleidingscommissie zal zowel de Medewerker als Monuta horen. De Medewerker en Monuta mogen zich desgewenst laten vergezellen door een adviseur.

De Begeleidingscommissie brengt aan de directie van Monuta een advies uit over het al dan niet gegrond zijn van de door de Medewerker ingediende bezwaar. Dit advies wordt zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen vier weken nadat de klacht is ontvangen, met redenen omkleed, door middel van een aangetekende brief aan de Medewerker en Monuta medegedeeld.

Monuta zal het besluit waartegen bezwaar is aangetekend binnen een termijn van vier weken na ontvangst van het advies, heroverwegen en de Medewerker schriftelijk van haar nieuwe besluit in kennis stellen.

Adviezen van de Begeleidingscommissie hebben een zwaarwegend karakter. Indien Monuta afwijkt van het advies van de Begeleidingscommissie, zal zij haar nieuwe besluit schriftelijk motiveren.

7.5. Opschortende werking

Het indienen van een klacht heeft een opschortende werking ten aanzien van een genomen besluit of maatregel in het kader van het Sociaal Plan (alleen geldend voor de Medewerker die de klacht heeft ingediend). Indien er sprake is van zwaarwegende argumenten kan de Medewerker de Begeleidingscommissie verzoeken om binnen twee weken uitspraak te doen.

7.6. Klachtentermijn

Vanaf de datum dat een besluit in het kader van het Sociaal Plan schriftelijk, per brief of e-mail aan de Medewerker bevestigd is, heeft de Medewerker binnen een periode van twee weken na ontvangst van de brief of e-mail de gelegenheid een gemotiveerd bezwaar in te dienen bij de Begeleidingscommissie. Klachten die na het verstrijken van deze termijn bij de Begeleidingscommissie aangemeld worden, worden niet in behandeling genomen.

7.7. Geheimhouding

Iedere bij de behandeling van een klacht betrokkene, is verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan hij kennis neemt.

7.8. Rapportage

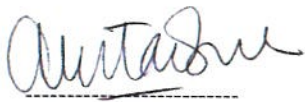
De Begeleidingscommissie brengt op verzoek van Monuta jaarlijst verslag uit over de verrichte werkzaamheden en (geanonimiseerd) aan de Ondernemingsraad. Deze rapportage bevat onder meer het aantal en de aard van de klachten.

Tekenblad Sociaal Plan Monuta 2021-2024

Aldus overeengekomen op 22 juni 2021 te Apeldoorn.

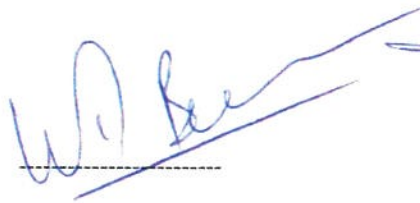
CNV Vakmensen.nl

Mevrouw A. Bulsink



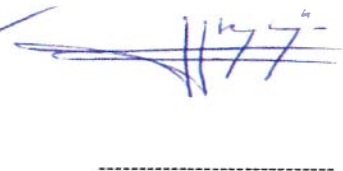
FNV

De heer W. Beens



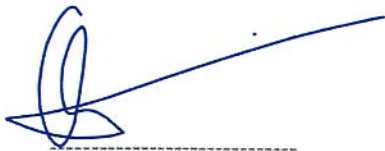
De Unie

De heer J.J. Kapteijn



Monuta Holding N.V.

De heer Q.F.A. Fraai



Monuta Van der Spek B.V.

De heer C. van der Spek



De Unie

De heer B. Gastelein



CNV Vakmensen.nl

De heer P.S. Fortuin

