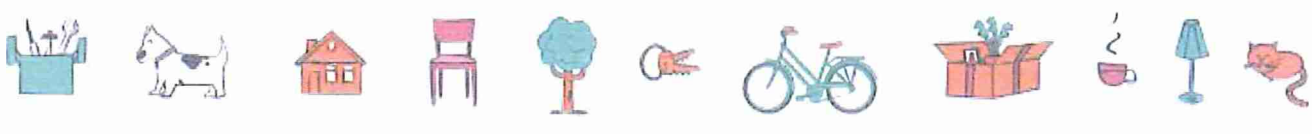
accolade
helemaal
je eigen plek

SOCIAAL PLAN

2019

Betreffende Herinrichting ICT-afdeling



Ondergetekenden,

De Stichting Accolade,

vertegenwoordigd door de heer R. Swart en mevrouw J. Hartholt, statutair bestuurders

hierna te noemen "Accolade" of "de werkgever",

en

- de heer P. Beuzenberg, bestuurder van FNV Bouwen & Wonen uit Utrecht
- de heer W. Timmer, bestuurder CNV Vakmensen uit Utrecht

elk als werknemerspartij,

hierna te noemen "de vakorganisaties"

de twee partijen worden aangeduid als "partijen",

verklaren dit Sociaal Plan te zijn overeengekomen.

Met dit Sociaal Plan streven partijen ernaar waarborgen te geven voor een zorgvuldige en transparante procedure bij de uitvoering van de voorgenomen maatregelen bij de herinrichting van de ICT-organisatie.

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt te Heerenveen, 27 november 2019

FNV Bouwen & Wonen

De heer P. Beuzenberg, bestuurder

CNV Vakmensen

De heer W. Timmer, bestuurder

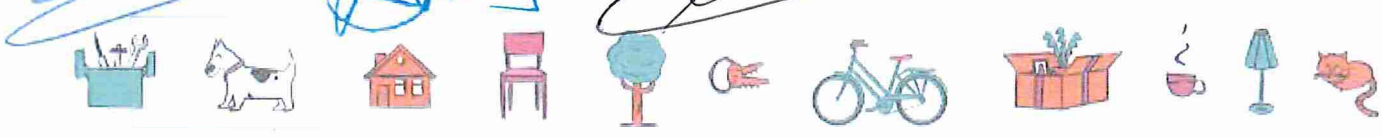
Stichting Accolade

Mevrouw J.A. Hartholt, directeur-bestuurder

De heer R. Swart, directeur-bestuurder

Paraaf Accolade Paraaf CNV Vakmensen Paraaf FNV Bouwen en Wonen

PB



accolade
helemaal
je eigen plek

Inhoud

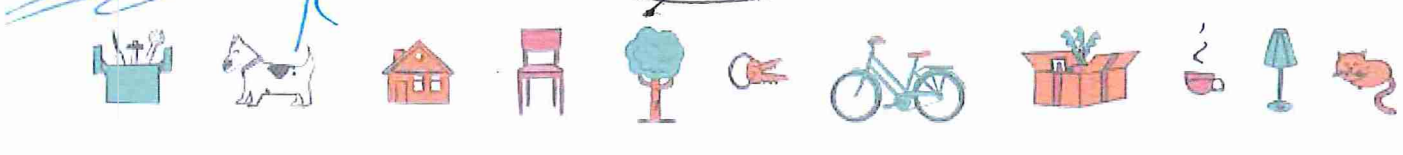
1	Inleiding	5
2	Algemene informatie over dit Sociaal Plan	6
2.1	*Definities*	6
2.2	*Werkingssfeer*	6
2.3	*Duur*	7
2.4	*Peildatum*	7
2.5	*Uitgangspunten herinrichting ICT-organisatie*	7
3	Herinrichting ICT-organisatie	7
3.1	*Inleiding*	7
3.2	*Nieuwe functies*	8
3.3	*Gewijzigde functies*	8
3.4	*Ongewijzigde functie*	8
3.5	*Vervallen functies*	8
4	Plaatsingsprocedure	8
4.1	*Belangstellingsregistratie*	8
4.2	*Beoordeling geschiktheid functies*	9
4.3	*Plaatsing en besluit*	9
4.4	*Wel geplaatst op functie: bevestiging plaatsing*	9
4.5	*Niet geplaatst: bevestiging boventalligheid*	9
5	Interne herplaatsing	10
5.1	*(Her)plaatsing in een lagere functie en salaris*	10
5.2	*Ontwikkelprogramma*	10
6	Beëindigingsovereenkomst (inclusief of exclusief mobiliteitstraject)	10
6.1	*Beëindigingsovereenkomst*	10
6.2	*Mobiliteitstraject en inspanningsverplichting*	11
6.3	*Direct beëindigen van het dienstverband*	11
6.4	*Beëindigings-/vaststellingsovereenkomst*	12
6.5	*Ontslagaanvraag UWV*	13
7	Beëindiging van het dienstverband	13
7.1	*Juridische kosten*	13
7.2	*Kosten advisering financiële gevolgen beëindiging dienstverband*	13
7.3	*Referenties en getuigschrift*	13
7.4	*Eindafrekening*	13
7.5	*Geheimhoudingsbeding*	14
7.6	*Pensioenverzekering*	14
8	Bezwarencommissie	14
8.1	*Verschil van inzicht*	14

Paraaf Accolade

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Bouwen en Wonen

PB



8.2 *Samenstelling bezwarencommissie* 14
8.3 *Taken en verantwoordelijkheden* 14
8.4 *Geheimhouding* 15
8.5 *Uitspraak* 15

9 Slotbepalingen 15
9.1 *Fiscale afwijking* 15
9.2 *Antimisbruikbepaling* 15
9.3 *Hardheidsclausule* 15

Paraaf Accolade

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Bouwen en Wonen

PB



1 Inleiding

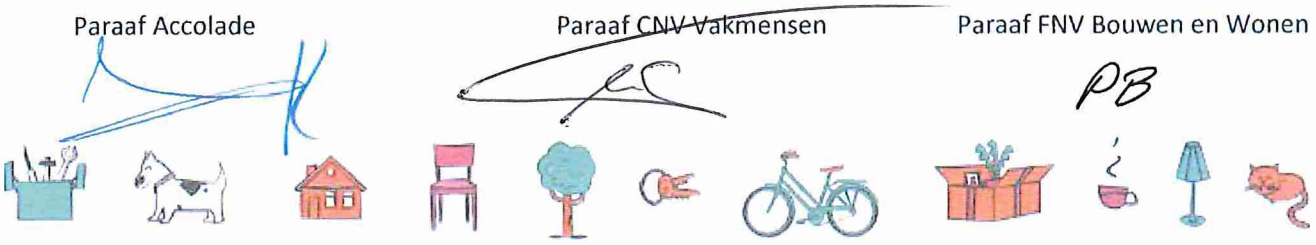
In 2018 is het ICT Koersplan, inzake de ICT-dienstverlening bij Accolade, opgesteld voor de jaren 2019-2022. Voorafgaand hieraan zijn interviews gehouden met een grote groep medewerkers, leidinggevenden, directeur-bestuurders en leveranciers. Dit resulteerde in de conclusie dat zowel door externe als interne factoren de ICT-organisatie in een steeds grotere spagaat komt.
We zijn steeds afhankelijker van automatisering. De complexiteit van de techniek neemt toe. De kennis en vaardigheden zijn hierdoor kwetsbaar. Daarnaast miste er een uitgesproken ICT-beleid bij Accolade, waardoor werkzaamheden op verschillende manieren en met wisselende kwaliteit werden uitgevoerd. In het ICT koersplan wordt hierbij alsook bij de ambities en doelen voor de toekomst uitgebreid stil gestaan.

Het ICT koersplan is op 10 januari 2019 besproken met de ICT medewerkers. Iedereen is uitgenodigd om mee te denken en input te leveren voor het uiteindelijke voorstel voor de herinrichting van de ICT-organisatie. Er is een aantal acties nodig om de ICT bij Accolade toekomstbestendig te maken:
a. Voorbereiden ICT-organisatie op de toekomst.
b. Investeren in de ICT Infrastructuur en uitbesteden van ICT-diensten.
c. Professionaliseren ICT Processen.
d. Optimaliseren applicatiearchitectuur.
e. ICT Beleid op deelgebieden (onder andere werkplekken).

Naast de technische interventies die worden gepleegd, komt ook de focus bij de functies op de ICT afdeling anders te liggen. Deze wordt verlegd van beheer naar regie. Dit stelt ons voor de volgende uitdagingen:
1. Huidige dienstverlening op pijl houden.
2. Zorgen voor een kwaliteitsimpuls voor de ICT-dienstverlening.
3. Collega's begeleiden in het verandertraject.
4. Collega's in staat stellen om toe te groeien naar een nieuwe rol.
5. Collega's in staat stellen om vanuit hun nieuwe rol verandertrajecten te laten initiëren/coördineren.
6. Voldoende (tijdelijke) capaciteit creëren ter ondersteuning van de ICT-projecten.

Het FTE-aantal in de huidige en toekomstige situatie komt ongeveer overeen. Dit betekent dat we op voorhand op basis van aantallen niet kunnen stellen of er gedwongen ontslagen zullen vallen. Wel is het de verwachting dat de match tussen de nieuwe en oude functies in een aantal gevallen (op basis van kennis en competenties) aandacht vraagt. Het is het ook afhankelijk van de bereidheid van de medewerkers om andere taken uit te voeren en/of de benodigde opleidingen te volgen. Kortom hierbij is het erg belangrijk wat de medewerker zelf wil. We willen met de medewerkers in gesprek gaan over waar hun voorkeuren liggen, wat hun kwaliteiten zijn, waar zij de komende jaren behoefte aan hebben en hoe Accolade dit ziet. Op basis hiervan kijken we wie voor welke functie in aanmerking kan komen. De verdere uitwerking hiervan is opgenomen in dit sociaal plan.

Paraaf Accolade | Paraaf CNV Vakmensen | Paraaf FNV Bouwen en Wonen



2 Algemene informatie over dit Sociaal Plan

2.1 Definities

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

Werknemer
Werknemers van de afdeling ICT, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben.

CAO
De CAO Woondiensten, die geldig is tijdens het afsluiten en tijdens de looptijd van het Sociaal Plan.

Partijen
Onder partijen wordt verstaan de partijen die dit Sociaal Plan hebben getekend, dit zijn de betrokken vakbonden en Accolade.

Peildatum
De peildatum voor de personele consequenties als gevolg van de herinrichting van de ICT-organisatie wordt gebruikt voor het bepalen van de afspiegeling en is niet relevant voor de berekening van de beëindigingsvergoeding.

Bezwarencommissie
Commissie die als taak heeft advies uit te brengen over geschillen zoals omschreven in dit Sociaal Plan, waarover een der partijen of een werknemer een uitspraak vraagt.

Vakorganisaties
CNV Vakmensen te Utrecht en FNV Bouwen & Wonen te Utrecht.

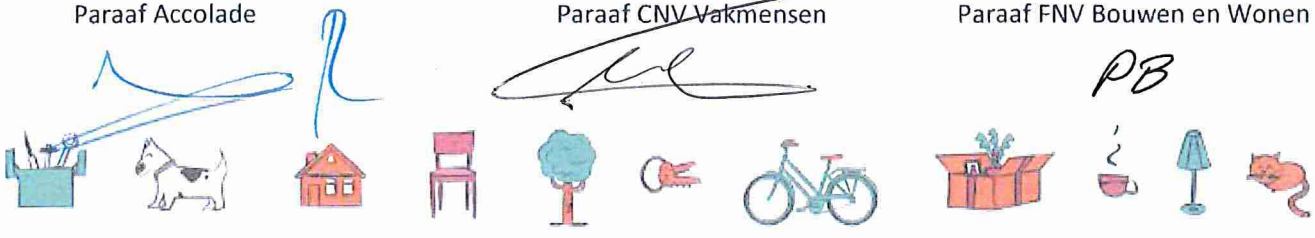
Boventallig:
Je wordt boventallig als je functie vervalt en je vervolgens niet geplaatst wordt in een andere functie.

Beëindigingsovereenkomst:
Een overeenkomst waarin wordt vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van Accolade, met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. In deze overeenkomst worden afspraken gemaakt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de beëindigingsvergoeding.

2.2 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers van Accolade die op basis van een arbeidsovereenkomst en arbeidsomvang voor onbepaalde tijd werkzaam zijn op de afdeling ICT en te maken krijgen met de herinrichting van de ICT-organisatie.

Paraaf Accolade Paraaf CNV Vakmensen Paraaf FNV Bouwen en Wonen



2.3 *Duur*

Het Sociaal Plan treedt, na ondertekening, direct in werking en is van kracht tot 31 december 2020, tenzij in onderling overleg tussen partijen verlenging van de werkingsduur wordt overeengekomen. Een medewerker die opteert voor de tijdelijke functie van Functioneel Beheerder, ter begeleiding van het Wocas-traject, kan na het vervallen van die functie tot uiterlijk juli 2021 nog gebruik maken van de rechten die in dit Sociaal Plan aan de medewerkers worden toegekend.

2.4 *Peildatum*

De peildatum voor de personele consequenties als gevolg van de herinrichting van de ICT-organisatie is gelijk aan de datum waarop directie, na de adviesprocedure conform de Wet op de Ondernemingsraden, het plan en de bijbehorende functies definitief vaststelt. De nieuwe inrichting zal formeel starten op 1 januari 2020.

2.5 *Uitgangspunten herinrichting ICT-organisatie*

- Accolade gaat op een zorgvuldige en transparante wijze om met personele gevolgen als gevolg van de organisatieverandering.
- Accolade streeft er naar mogelijke negatieve gevolgen van de organisatieverandering voor werknemers op te vangen.
- Accolade spant zich in werknemers naar ander werk te brengen binnen dan wel buiten Accolade.
- Beide partijen zetten zich – middels dit Sociaal Plan - actief en flexibel in bij het opvangen van gevolgen die voortkomen uit de herinrichting van de ICT-organisatie.
- Dit is een Sociaal Plan als bedoeld in artikel 2.14 van de cao Woondiensten.

3 Herinrichting ICT-organisatie

3.1 *Inleiding*

De herinrichting van de ICT-organisatie is in een adviesaanvraag (inclusief ICT koersplan, functie-omschrijvingen/-waarderingen en borgingsplan transitie) voorgelegd aan de ondernemingsraad van Accolade. Nadat de ondernemingsraad advies heeft uitgebracht wordt het plan, met eventuele aanpassingen na het advies van de ondernemingsraad, definitief vastgesteld door de bestuurders van Accolade.

Als gevolg van de herinrichting van de ICT-organisatie treden er wijzigingen op in de daarbij betrokken functies. Voor alle ICT-functies is beoordeeld of er sprake is van een nieuwe functie, een gewijzigde functie, ongewijzigde functie of een vervallen functie. Tussen haakjes staat het aantal functies vermeld:

Paraaf Accolade Paraaf CNV Vakmensen Paraaf FNV Bouwen en Wonen

PB

3.2 *Nieuwe functies*

Door de herinrichting van de ICT-afdeling ontstaan geen volledig nieuwe functies. De functies die ontstaan bevatten elementen die nu ook al door de ICT-medewerkers worden verricht.

3.3 *Gewijzigde functies*

Dit zijn functies waarvan de resultaatgebieden en of competenties en of functieniveau voor meer dan 2/3e vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn aan de oude functie van de medewerker. De insteek van de functie is wel wezenlijk anders: van beheer naar regie. Het gaat daarbij om de volgende functies:

- Regiefunctionaris (3) – (vergelijkbaar met Adviseur I&A)
- Functioneel beheerder (2) – (vergelijkbaar met Technisch Applicatiebeheerder)
- Systeembeheerder (1) – (vergelijkbaar met Systeembeheerder)
- Medewerker Werkplekbeheer en Servicedesk (1) – (vergelijkbaar met 'Systeembeheerder')

3.4 *Ongewijzigde functie*

Dit is een functie waarbij de functie-inhoud en competenties nagenoeg ongewijzigd blijft. Wel kan er hierbinnen sprake zijn van een verbreding of versmalling van het takenpakket:

- Functioneel Beheerder (Wocas) (1) – (vergelijkbaar met Technisch Applicatiebeheerder (Wocas))

3.5 *Vervallen functies*

Deze functies komen niet terug bij de herinrichting van de ICT-organisatie:

- Adviseur I&A (2)
- Technisch Applicatiebeheerder (2)
- Technisch Applicatiebeheerder/Werkplekbeheer (1)
- Systeembeheerder (1)
- Medewerker Servicedesk (1)

4 Plaatsingsprocedure

4.1 *Belangstellingsregistratie*

Met alle medewerkers wordt een gesprek aangaan over waar hun voorkeuren liggen, wat hun kwaliteiten zijn en hoe zij de toekomst zien. Meer expliciet wordt ingegaan op wat de medewerker wil en kan, de bereidheid van de medewerker om andere taken uit te voeren en/of de benodigde opleidingen te volgen.

Paraaf Accolade Paraaf CNV Vakmensen Paraaf FNV Bouwen en Wonen PB



Verder wordt ingegaan over hoe de werkgever de invulling van de nieuwe functies ziet.

De medewerker krijgt de gelegenheid om uiterlijk binnen zeven dagen schriftelijk gemotiveerd kenbaar te maken voor welke functie(s) hij al dan niet wil opteren. Indien de medewerker voor meerdere functies belangstelling heeft, rangschikt hij de functies op voorkeur. De werkgever verstrekt hiervoor een formulier.

4.2 Beoordeling geschiktheid functies

Na ontvangst van de belangstellingsvoorkeur van de medewerker beoordeelt de direct leidinggevende in samenspraak met de afdeling P&O binnen vijf werkdagen of er een match te maken is op basis van voorkeur(en) van de medewerker en de geschiktheid van de medewerker voor de betreffende functie(s). Hierbij wordt vanuit Accolade rekening gehouden met:

- de geschiktheid van de medewerker aan de hand van de functie-eisen, werkzaamheden, opleiding, competenties en ervaringen;
- indien de medewerker niet direct geschikt is voor de functie of hij binnen zes maanden geschikt te maken is en de bereidheid van de medewerker voor het volgen van opleidingen, coaching en dergelijke;
- de motivatie;
- de verwachtingen van de direct-leidinggevende van medewerker (kennis, vaardigheden, attitude) en de ontwikkeling van de medewerker daarin.

4.3 Plaatsing en besluit

De leidinggevende en de Manager HRM leggen een plaatsingsvoorstel (meest geschikte kandidaten) voor aan de directie. Hierbij wordt rekening gehouden met de bovengenoemde punten. Indien meerdere kandidaten voorkeur hebben voor een functie én voor de functie geschikt zijn dan wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De directie neemt het plaatsingsbesluit.

Met alle medewerkers wordt een tweede gesprek aangegaan. Daarin wordt meegedeeld of een medewerker al dan niet geplaatst is in een functie.

4.4 Wel geplaatst op functie: bevestiging plaatsing

De werknemer wordt mondeling geïnformeerd over plaatsing en de gevolgen daarvan. Het besluit tot plaatsing in een functie wordt schriftelijk bevestigd. De plaatsing in de nieuwe functie is met ingang van 1 januari 2020.

4.5 Niet geplaatst: bevestiging boventalligheid

Paraaf Accolade

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Bouwen en Wonen

PB

Indien de werknemer niet geschikt wordt geacht voor een ICT functie binnen het bedrijf wordt hij boventallig. Deze boventalligheid wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd. De datum van boventalligheid is 31 december 2019.

Boventallige werknemers hebben de mogelijkheid tot het volgen van een mobiliteitstraject dat vanuit Accolade wordt gefaciliteerd.

5 Interne herplaatsing

5.1 (Her)plaatsing in een lagere functie en salaris

Indien de medewerker wordt geplaatst op een functie, die lager gewaardeerd is dan zijn oorspronkelijke functie, vindt verschuiving van de oude naar de nieuwe schaal horizontaal plaats.

De medewerker wordt in de nieuwe schaal geplaatst op het maandsalaris dat gelijk is aan het oude maandsalaris. Indien het oude maandsalaris hoger is dan de (eind) schaal van de nieuwe salarisschaal, dan behoudt de werknemer gedurende de eerste twaalf maanden zijn oude salaris. Daarna wordt het verschil tussen het oude en nieuwe salaris in twee jaren afgebouwd (rekening houdend met de arbeidsomvang). Na totaal drie jaar wordt de werknemer beloond conform de inschaling die behoort bij zijn nieuwe functie, zonder eventuele garantietoeslag behorende bij het oude maandsalaris.

5.2 Ontwikkelprogramma

Met medewerkers die geplaatst worden in een functie wordt een persoonlijk ontwikkelplan gemaakt. Hiermee krijgt de medewerker maximale kansen om te groeien in de functie. Voor de training, scholing, coaching die nodig is, zet de medewerker zijn eigen persoonlijk budget in. Uitgegaan wordt van een inwerk-/ontwikkelperiode van een jaar.

Tijdens deze periode worden periodiek (drie-maandelijks) voortgangsgesprekken gehouden tussen medewerker en leidinggevende. Deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd. Na 12 maanden vindt er een definitieve beoordeling plaats. Indien wordt vastgesteld dat er onvoldoende perspectief bestaat op een goede functievervulling binnen een redelijke termijn, dit ter beoordeling aan de werkgever, wordt de werknemer alsnog boventallig verklaart en geldt hoofdstuk 6. Dit wordt de werknemer mondeling en schriftelijk meegedeeld.

6 Beëindigingsovereenkomst (inclusief of exclusief mobiliteitstraject)

6.1 Beëindigingsovereenkomst

Als de werknemer boventallig is en er dus geen plaatsingsmogelijkheid is bij Accolade, dan krijgt de medewerker een beëindigingsovereenkomst voorgelegd. Deze wordt voorgelegd zodra de medewerker een keuze heeft gemaakt (uiterlijk binnen vijf werkdagen) uit de volgende twee keuze mogelijkheden:

Paraaf Accolade Paraaf CNV Vakmensen Paraaf FNV Bouwen en Wonen PB



- deelname aan een mobiliteitstraject (zie artikel 6.2 ev).
- direct beëindigen van het dienstverband met inachtneming van de opzegtermijn (zie artikel 6.3 ev).

6.2 Mobiliteitstraject en inspanningsverplichting

De lengte van het mobiliteitstraject is maximaal zes maanden en start op de datum van boventalligheid van de werknemer, ~~31 december 2019~~. Vanaf die datum blijft de werknemer zes maanden in dienst van Accolade, blijft zijn salaris ongewijzigd en worden er geen vakantiedagen meer opgebouwd. In de eerste maand van het mobiliteitstraject zorgt de medewerker dat zijn werkzaamheden op een goede manier worden overgedragen aan de collega's (o.a. inwerken/opstellen handleidingen en instructies). Indien de zaken naar tevredenheid zijn overgedragen, wordt de medewerker vrijgesteld van werk. Dan worden ook reiskosten woon-werk en andere onkostenvergoedingen stopgezet en bedrijfsmiddelen/-goederen ingeleverd.

Gedurende deze zes maanden wordt de medewerker actief ondersteund door een outplacementbureau (de medewerker komt met een voorstel) bij het vinden van ander werk. Van de medewerker wordt tijdens het traject een actieve houding en inbreng verwacht.

De kosten gedurende het mobiliteitstraject voor om-, her-, of bijscholing worden uit het individuele persoonlijke budget van de medewerker voldaan. Als dat ontoereikend is, vult Accolade dit aan met maximaal € 1.000 euro.

Onderdeel van de afspraken in de beëindigingsovereenkomst zal zijn dat de medewerker een beëindigingsvergoeding wordt toegekend. Voor de hoogte van deze vergoeding wordt verwezen naar artikel 6.4.

De einddatum van het dienstverband zal zijn gelegen zes maanden na de datum van boventalligheid, ~~30 juni 2020~~ (de genoemde zes maanden is dus inclusief de voor Accolade geldende opzegtermijn).

6.3 Direct beëindigen van het dienstverband

De boventallige medewerker kan ervoor kiezen geen gebruik te maken van het mobiliteitstraject maar in aanmerking te komen voor een vertrekregeling. Hij maakt dit uiterlijk binnen vijf werkdagen na bekendmaking van zijn boventalligheid schriftelijk bekend.

In dit geval wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd middels een beëindigingsovereenkomst en ontvangt de medewerker een beëindigingsvergoeding. Voor de hoogte van deze vergoeding wordt verwezen naar artikel 6.4.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn. Aan het begin van de opzegtermijn draagt de medewerker er zorg voor dat zijn werkzaamheden op een goede manier worden overgedragen aan de collega's (o.a. inwerken/opstellen handleidingen en instructies). Indien de zaken naar tevredenheid zijn overgedragen wordt de medewerker vrijgesteld van werk (vanaf 31 december 2019



worden er geen vakantiedagen meer opgebouwd). Dan worden ook reiskosten woon-werk en andere onkostenvergoedingen stopgezet en bedrijfsmiddelen/-goederen ingeleverd.

De financiële vergoeding wordt uitbetaald binnen één maand na beëindiging van het dienstverband onder inhouding van loonheffingen en sociale premies.

6.4 Beëindigings-/vaststellingsovereenkomst

De beëindigingsovereenkomst bevat de afspraken met de medewerker die verband houden met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op grond van dit Sociaal Plan, waaronder de einddatum en de beëindigingsvergoeding.
De medewerker krijgt na ontvangst van de beëindigingsovereenkomst vier weken de tijd om de aangeboden overeenkomst te ondertekenen. Daarnaast wordt in de overeenkomst de wettelijke bedenktijd voor de medewerker van twee weken opgenomen. Binnen deze termijn mag de medewerker zonder opgaaf van redenen de overeenkomst ontbinden (artikel 7:670b lid 2 van het Burgerlijk Wetboek). Als de medewerker de overeenkomst niet tijdig accepteert zal de ontslagprocedure bij het UWV worden voortgezet (zie artikel 6.5).

Onderdeel van de afspraken in de overeenkomst zal zijn dat er een beëindigingsvergoeding wordt betaald. De vergoeding is als volgt vastgesteld:

- 1,5 maal de transitievergoeding indien de medewerker kiest voor het direct beëindigen van het dienstverband;
- 1,7 maal de transitievergoeding indien de medewerker gebruik maakt van het outplacementtraject en gedurende het traject een andere baan vindt;
- 2 maal de transitievergoeding indien de medewerker aan het einde van het dienstverband geen baan heeft gevonden.

Hierbij kan worden opgemerkt dat de beëindigingsvergoeding nooit hoger zal zijn dan het maximum van € 81.000,-- bruto c.q. het in 2020 geldende maximum.

Transitievergoeding
Dit is de wettelijk verplicht gestelde vergoeding van de werkgever aan de medewerker bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De hoogte van de transitievergoeding wordt conform artikel 7:673 BW ev bepaald, zoals deze bepalingen gelden tot 31 december 2019, op basis van het maandsalaris en het aantal dienstjaren van de medewerker op de datum van het einde dienstverband, op voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en op initiatief van werkgever is opgezegd, ontbonden of een bepaalde tijd contract niet is voortgezet. Hierna volgt een verkorte uitleg van het wettelijk systeem, waarbij geldt dat bij tegenstrijdigheden tussen deze verkorte uitleg en de wettekst, de wettekst leidend is.

De transitievergoeding bedraagt de eerste 10 jaar 1/6 maandsalaris per half dienstjaar en daarna 1 /4 maandsalaris per half dienstjaar. De hoogte van de vergoeding van de medewerker die bij ontslag 50 jaar of ouder is en 10 jaar of langer in dienst is, bedraagt voor de dienstjaren na zijn 50e verjaardag een half maandsalaris per half dienstjaar. Voor de dienstjaren voor zijn 50e verjaardag geldt een opbouw: de eerste 10 jaar 1/6 maandsalaris per half dienstjaar en daarna 1 /4 maandsalaris per half dienstjaar.



De beëindigingsvergoeding is van toepassing in alle gevallen waarbij een beëindigingsovereenkomst wordt gesloten, ongeacht of beëindiging zonder of met mobiliteitstraject plaatsvindt. Er vindt geen verrekening plaats van scholings- en/of andere kosten op de beëindigingsvergoeding.

6.5 Ontslagaanvraag UWV

Als de werknemer de beëindigingsovereenkomst niet ondertekent of gebruik maakt van de daarin opgenomen bedenktermijn conform artikel 7:670b lid 2 BW, en na afloop daarvan de beëindigingsovereenkomst niet tekent, zal Accolade de ontslagprocedure bij het UWV voortzetten. In het geval de overeenkomst via een ontslagvergunning bij het UWV moet worden beëindigd heeft de werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding zoals die geldt op het moment van beëindiging van het dienstverband. Voor het overige geldt dat de werknemer met ingang van de ontslagaanvraag recht heeft op het mobiliteitstraject en dat het dienstverband na toestemming van het UWV eindigt.

7 Beëindiging van het dienstverband

De arbeidsovereenkomst wordt dus beëindigd door een beëindigingsovereenkomst of door een ontslagprocedure. Er wordt in een beëindigingsovereenkomst altijd aangegeven dat het initiatief bij Accolade ligt, dat er geen sprake is van een dringende reden en dat aan de werknemer geen verwijt kan worden gemaakt.

7.1 Juridische kosten

Accolade adviseert de werknemer om de beëindigingsovereenkomst juridisch te laten toetsen.

7.2 Kosten advisering financiële gevolgen beëindiging dienstverband

In het geval de medewerker zich wil laten adviseren over de financiële gevolgen van de beëindiging van het dienstverband kan de medewerker, overeenkomstig beleid bij Accolade, dit bekostigen uit het Persoonlijk Budget. De financieel adviseur dient in dat geval binnen 30 dagen na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst een factuur op naam van de werknemer te stellen en rechtstreeks aan Accolade te verzenden.

7.3 Referenties en getuigschrift

Op verzoek van de werknemer verstrekt Accolade een getuigschrift en/of referenties over het functioneren.

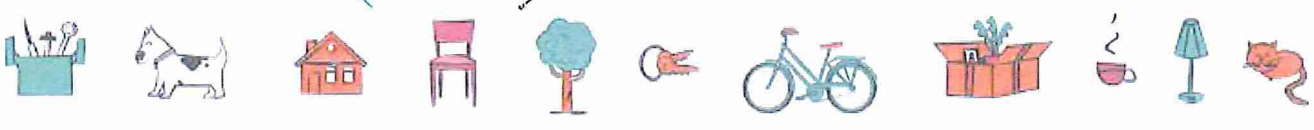
7.4 Eindafrekening

Paraaf Accolade

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Bouwen en Wonen

PB



Na de einddatum van de arbeidsovereenkomst volgt een eindafrekening van het dienstverband. Binnen een maand wordt de opgebouwde vakantietoeslag uitbetaald via het bij Accolade bekende bankrekeningnummer. Accolade verrekent bij de eindafrekening openstaande schulden van en leningen aan de werknemer. Deze schulden en leningen worden afgetrokken van de uitbetaling. Hieronder kunnen ook voorschotten of afdrachten van Accolade aan onder meer de fiscus vallen.

7.5 Geheimhoudingsbeding

Ook nadat het dienstverband is beëindigd, blijven geheimhoudingsbedingen en bijbehorende boeteclausule voor de werknemer van kracht.

7.6 Pensioenverzekering

Afdrachten aan het pensioenfonds eindigen op de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

8 Bezwarencommissie

8.1 Verschil van inzicht

De werknemer kan binnen vijf werkdagen na een beslissing die volgt uit dit sociaal plan schriftelijk bezwaar maken bij de partijen in het geval hij van mening is dat het Sociaal Plan niet correct is toegepast. Partijen brengen een advies uit. Indien er verschil van inzicht is en/of medewerker het hier niet mee eens is, kan hij een beroep doen op de bezwarencommissie. Het advies en een verslag van de partijen zal in handen van de commissie worden gesteld.

8.2 Samenstelling bezwarencommissie

De bezwarencommissie bestaat uit een lid aangewezen door de gezamenlijke vakbonden, in overleg met de OR, en een lid aangewezen door Accolade. De twee aangewezen leden trekken gezamenlijk een voorzitter aan. Om de onafhankelijkheid te waarborgen worden medewerkers van Accolade en de bonden uitgesloten als lid. De commissie wordt ingesteld zodra er een klacht binnen komt.

8.3 Taken en verantwoordelijkheden

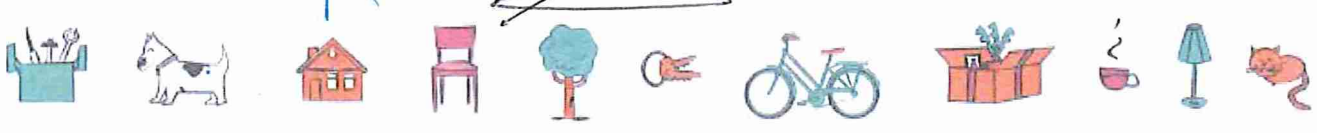
De bezwarencommissie heeft als taak advies uit te brengen over zaken, zoals omschreven in het Sociaal Plan, waarover door een van de partijen of een medewerker een uitspraak wordt gevraagd. De commissie doet uitspraken over de zorgvuldigheid van de gevoerde procedure en of in overeenstemming met de inhoud en de geest van dit Sociaal Plan is gehandeld. Voorts kan zij adviseren van het Sociaal Plan af te wijken, als blijkt dat de toepassing van dit plan tot een zeer onbillijke situatie zal leiden.

Paraaf Accolade

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Bouwen en Wonen

PB



8.4 Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen.

8.5 Uitspraak

Zowel Accolade als de medewerker kan de commissie om een advies vragen. Binnen 5 werkdagen na ontvangst van het bezwaar om advies wordt een commissie ingesteld.

In de volgende 5 werkdagen neemt de commissie het bezwaar/of de vraag in behandeling. De commissie adviseert niet voordat alle betrokkenen zijn gehoord en in de gelegenheid zijn gesteld om hun standpunt mondeling toe te lichten. Partijen en medewerkers verstrekken desgevraagd de commissie alle informatie die zij voor het uitoefenen van haar taak nodig heeft. Medewerker en Accolade kunnen zich door een deskundige laten bijstaan. De commissie is bevoegd naar eigen inzicht andere betrokkenen te horen. Bij onvoorziene omstandigheden (bijvoorbeeld vakantie) heeft de commissie het recht om de termijn van 5 werkdagen te verlengen.

De commissie doet zo mogelijk binnen vijf werkdagen, na inhoudelijke behandeling uitspraak. Het advies wordt schriftelijk en onderbouwd aan de medewerker en werkgever meegedeeld. De werkgever neemt binnen 7 werkdagen na de ontvangst van het advies van de bezwarencommissie een schriftelijke gemotiveerde beslissing met inachtneming van de overwegingen van de bezwarencommissie.

Is de medewerker het hier niet mee eens, dan staat het hem daarna vrij om de gang naar de rechter te maken.

9 Slotbepalingen

9.1 Fiscale afwijking

Alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld. Accolade zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen en eventuele sociale premies afdragen.

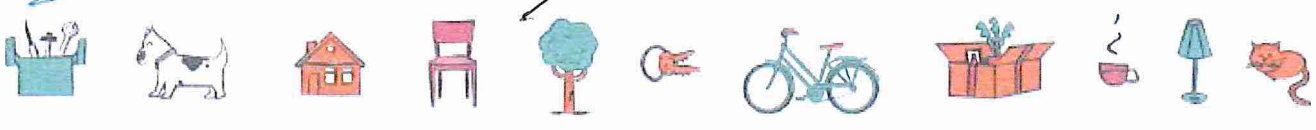
9.2 Antimisbruikbepaling

Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, evenals het misbruik maken van de door Accolade aangeboden regeling doet enig recht uit hoofde van het Sociaal Plan vervallen.

9.3 Hardheidsclausule

Paraaf Accolade Paraaf CNV Vakmensen Paraaf FNV Bouwen en Wonen

PB



In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal Accolade handelen in de geest van het Plan. Wanneer toepassing van het Sociaal Plan zal leiden tot een individueel evident onbillijke, schrijnende situatie, kan Accolade van het Sociaal plan afwijken. Accolade zal zich inspannen om in voorkomende gevallen in overleg met de werknemer een oplossing te vinden.

Paraaf Accolade

Paraaf CNV Vakmensen

Paraaf FNV Bouwen en Wonen

PB

