



# **Sociaal Plan**

**1 januari 2020 – 31 december 2020**

## INHOUD

1	Inleiding	3
2	Algemene bepalingen en werkingssfeer	4
3	Werkingsduur	5
4	Definities	6
5	Boventalligheid en beëindiging arbeidsovereenkomst	7
	• Vaststelling boventalligheid	7
	• Mededeling verplaatsing arbeidsplaats of boventalligheid	7
	• Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	7
6	Aanbod passende functie (interne herplaatsing)	8
	• Om-/bijscholing	9
	• Procedure bij afwijzing aanbod passende functie	9
7	Financiële regeling bij interne herplaatsing	10
	• Indeling in een hoger of lager ingedeelde passende functie	10
	• Kostenvergoeding bij verplaatsing van de arbeidsplaats of herplaatsing	10
8	Aanbod passende functie niet mogelijk	11
9	Financiële regeling en “van werk naar werk” begeleiding indien aanbod passende functie niet mogelijk is	13
	• De beëindigingsvergoeding voor medewerkers indien aanbod van een passende functie niet mogelijk is	13
	• Minimale en maximale vergoeding	13
	• Vertrekstimuleringsregeling	14
10	Plaatsmakersregeling	16
11	Hardheidsclausule	17
12	Geschillen tussen werkgever en betrokken medewerker(s)	18
	• Samenstelling	18
	• Taak en werkwijze	18
	• Geheimhouding	18
	Bijlage 1 processchema	19

# 1 Inleiding

Mediq bevindt zich in een veranderende markt. Het is essentieel om adequaat in te kunnen spelen op die veranderingen en zodanig te handelen dat met de ontwikkelingen kan worden meebewogen. Prijzen en marges staan onder druk en kostenbewustzijn en kostenbesparingen zijn essentieel. Mediq kijkt in dat verband kritisch naar de gehele organisatie en kijkt hoe de organisatie zo optimaal mogelijk kan worden ingericht. Dit heeft consequenties voor het personeel. Om de gevolgen van de veranderingen voor de medewerkers, op te vangen, is dit Sociaal Plan bedoeld.

Dit Sociaal Plan omvat bepalingen en richtlijnen met betrekking tot de opvang van de medewerkers en de (sociale) gevolgen voor medewerkers van wie de functie bij werkgever komt te vervallen of van wie de arbeidsplaats wordt verplaatst.

Werkgever hecht traditioneel grote waarde aan het zorgvuldig en respectvol begeleiden van medewerkers die hun arbeidsplaats verliezen en de achterblijvers. Centraal thema van deze regeling is het begeleiden van medewerkers van Werk naar Werk.

Uitgangspunt van het beleid, neergelegd in deze regeling is, dat in eerste aanleg de inspanningen van de werkgever samen met de medewerker zoveel mogelijk gericht zullen zijn op het behoud van werkgelegenheid van de betrokken medewerker in de eigen organisatie dan wel binnen de organisatie van werkgever via herplaatsing in een passende functie. In het geval interne herplaatsing niet mogelijk is, zal zoveel mogelijk worden geprobeerd om de medewerker te begeleiden van Werk naar Werk door gerichte scholing en/of externe herplaatsing.

Waar in deze regeling wordt gesproken over 'hij', 'medewerker' en 'zijn' dient vanzelfsprekend ook 'zij', 'medewerkster' en 'haar' te worden gelezen.

## 2 Algemene bepalingen en werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is bestemd voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij werkgever van wie de arbeidsplaats wordt verplaatst of komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie en is van toepassing vanaf het moment dat de werkgever deze medewerker schriftelijk heeft aangezegd dat zijn arbeidsplaats (op termijn) wordt verplaatst of komt te vervallen.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- De medewerker met een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.
- De medewerker met wie om andere reden dan bedrijfseconomische/organisatorische omstandigheden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, waaronder wanprestatie, het niet of onvoldoende functioneren, dringende reden, na twee jaar arbeidsongeschiktheid of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De medewerker wiens functie niet komt te vervallen maar die vrijwillig zijn arbeidsovereenkomst beëindigt (niet zijnde de plaatsmaker in de zin van artikel 10).

### 3 Werkingsduur

Dit Sociaal Plan geldt vanaf 1 januari 2020 en eindigt van rechtswege op 31 december 2020 en wordt niet automatisch verlengd. In geval van veranderingen in de sociale - en/of economische verhoudingen in Nederland, bij wijzigingen in relevante wet- of regelgeving, ofwel in de economische positie zullen partijen met elkaar in overleg treden over een eventuele aanpassing van dit sociaal plan.

Met de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan komen alle overige sociale plannen die binnen de Mediq organisatie gegolden hebben of gelden, volledig te vervallen. In plaats daarvan geldt uitsluitend dit Sociaal Plan. Rechten die op grond van een vorig sociaal plan aan medewerkers zijn toegekend blijven van kracht.

Rechten die op grond van dit Sociaal Plan aan medewerkers zijn toegekend blijven ook nadat het Sociaal Plan is geëindigd van kracht.

## 4 Definities

### **Beëindigingsdatum**

De datum waarop de arbeidsovereenkomst met de medewerker daadwerkelijk eindigt.

### **Boventalligheidsdatum**

De datum van de schriftelijke bevestiging aan de medewerker dat zijn functie wordt verplaatst of (op termijn) komt te vervallen.

### **Matchen vacatures / competenties betrokken medewerkers**

De werkgever zal in beginsel voor medewerkers van wie de functie komt te vervallen naar een passende functie zoeken. Daarbij zal rekening gehouden worden met opleiding, ervaring, overige bekwaamheden en met, een en ander in redelijkheid en billijkheid, de persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Waar mogelijk zal gezocht worden naar een functie die qua beloningsniveau gelijkwaardig is.

### **Passende functie**

Om te bepalen of een functie passend is wordt gebruik gemaakt van de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels UWV (2018, Hoofdstuk 9).

Onder een passende functie wordt verstaan een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een medewerker of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn.

Definitie van passende functie in ontslagregeling:

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0036599/2019-01-01> artikel 9 lid 3

Toelichting passende functie UWV uitvoeringsregels:

<https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/uitvoeringsregels-ontslag-wegens-bedrijfseconomische-redenen-2018.pdf>

### **Jaarinkomen**

Het inkomen gebaseerd op de hiervoor geldende bepaling in de vigerende cao Mediq (is 12 maal het maandinkomen).

### **Maandinkomen**

Het op het moment van einde dienstverband voor medewerker van toepassing zijnde maandinkomen (dit is het maandsalaris in de cao-tabel vermeerderd met de toeslagen voor werken op inconveniënte uren als bedoeld in artikel 9 cao en/of de persoonlijke schaaltoeslag als bedoeld in artikel 7 lid 8b.3 cao).

### **Werkgever**

Mediq B.V. en al haar dochtermaatschappijen in Nederland.

## 5 Boventalligheid en beëindiging arbeidsovereenkomst

### Vaststelling boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid zullen de regels van Burgerlijk Wetboek (BW), de Ontslagregeling\* en de uitvoeringsregeling van UWV die geldt bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen\*\* worden gevolgd.

\* Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling), Staatscourant 11 mei 2015 nr. 12685, incl. mutaties per 1 juli 2016 en eventuele toekomstige wijzigingen binnen de looptijd van dit Sociaal Plan

\*\* Versie juli 2016 en eventuele toekomstige wijzigingen binnen de looptijd van dit Sociaal Plan.

### Mededeling verplaatsing arbeidsplaats of boventalligheid

Indien een arbeidsplaats (al dan niet op termijn) zal vervallen of wordt verplaatst, zal de werkgever de betreffende medewerker dit mondeling meedelen en schriftelijk bevestigen.

De werkgever zal de medewerker hierbij tevens informeren over de (vermoedelijke) datum van verplaatsing of feitelijke boventalligheid (dat wil zeggen de datum waarop de arbeidsplaats daadwerkelijk vervalt). In dit laatste geval hebben de betreffende medewerkers tot de datum van feitelijke boventalligheid de status van potentieel boventallige. Aan de medewerker zal, bij de mededeling dat zijn arbeidsplaats wordt verplaatst of zal komen te vervallen, een exemplaar van het Sociaal Plan worden uitgereikt.

### Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Werkgever zal in geval van (potentiële) boventalligheid allereerst onderzoeken of de medewerker intern (dat wil zeggen binnen een van de bedrijfsonderdelen van werkgever) kan worden herplaatst. Indien interne herplaatsing niet mogelijk is binnen de redelijke termijn die uit de wet- en regelgeving volgt, zal de werkgever de beëindiging van de arbeidsovereenkomst nastreven.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal in beginsel plaatsvinden met wederzijds goedvinden via een beëindigingsovereenkomst. In voorkomende gevallen zal een ontslagprocedure worden gestart.

Voor het processchema zie bijlage 1

## 6 Aanbod passende functie (interne herplaatsing)

Onder een passende functie wordt verstaan een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een medewerker of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn.

Er wordt daarbij gekeken naar de subjectieve/ persoonlijke mogelijkheden van de medewerker. Het gaat dus om de vraag of de boventallige medewerker geschikt wordt geacht voor de functie, waarbij het de functie in het herplaatsingsaanbod niet meer dan 2 functieschalen afwijkt van de oorspronkelijke functie van de medewerker.

Het is aan de werkgever om te beoordelen welke medewerker het meest geschikt is voor het vervullen van eventuele vacatures waarbij hij zijn keuze uiteraard wel moet verantwoorden als die ter discussie wordt gesteld. Echter, in een situatie waarin een categorie uitwisselbare functies wordt opgeheven en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een andere functie, ligt het in de rede dat de werknemer die hiervoor geschikt is en op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen, als eerste in de gelegenheid wordt gesteld deze functie – na sollicitatie – te aanvaarden. Het spreekt voorts voor zich dat een werknemer die met ontslag wordt bedreigd voorrang geniet boven een externe sollicitant.

Als aan de medewerker een passende functie kan worden aangeboden, wordt het herplaatsingsaanbod medegedeeld bij de aanzegging van de boventalligheid of, als dit niet mogelijk is, zo spoedig mogelijk daarna. Het aanbod zal schriftelijk worden bevestigd.

De boventallige medewerker krijgt bij het herplaatsingsaanbod zo volledig mogelijk inzicht in de aard van de functie en de voor zijn beoordeling van belang zijnde informatie.

Daartoe behoren in ieder geval:

- De beschrijving van de aangeboden functie;
- Een opgave van het functieniveau en beloning;
- De eventuele noodzaak tot her-, om- of bijscholing.

De boventallige medewerker zal zich binnen twee weken na ontvangst van de schriftelijke bevestiging moeten uitspreken of hij het aanbod al dan niet aanvaardt. Indien in het betreffende herplaatsingsaanbod de standplaats van de medewerker wijzigt kan de termijn met twee weken verlengd worden op schriftelijk verzoek van de medewerker .

Bij gelijke geschiktheid van kandidaten, zal aan een boventallige medewerker voorrang worden gegeven bij het vervullen van een passende interne arbeidsplaats bij de werkgever.

Bij herplaatsing in een andere functie zal gedurende 6 maanden de passendheid van de functie worden geëvalueerd door medewerker, leidinggevende en de HR Business Partner. Indien, voor het verstrijken van deze periode en buiten aan de medewerker te verwijten omstandigheden, geconcludeerd wordt dat de nieuwe functie niet passend is, komt medewerker in aanmerking voor de voorzieningen in hoofdstuk 9 van dit sociaal plan. Gedurende deze periode van evaluatie blijft de gang naar de begeleidingscommissie open voor betrokken medewerkers in geval van geschillen tussen werkgever en medewerker over de herplaatsing.



## Om-/bijscholing

Indien een boventallige medewerker een aanbod voor een passende functie aanvaard, zal - indien nodig - tijdig en voor rekening van de werkgever om- en bijscholing plaatsvinden. De medewerker is verplicht zijn volle medewerking te verlenen aan de scholingsactiviteiten en zich daarvoor ten volle in te spannen.

### Procedure bij afwijzing aanbod passende functie

- Indien de boventallige medewerker het aanbod afwijst zal hij dit schriftelijk en gemotiveerd aan de Directie kenbaar maken.
- Indien de bezwaren van de medewerker door de Directie ongegrond worden geacht, zal de Directie uiterlijk binnen twee weken zijn beslissing voor advies aan de begeleidingscommissie voorleggen.
- Indien de begeleidingscommissie unaniem van mening is dat de bezwaren van de medewerker gegrond zijn, zal zij de Director Group HR adviseren tot toepassing van de financiële regeling waarop de medewerker recht zou hebben op grond van hoofdstuk 9 van dit Sociaal Plan. Het advies van de commissie is bindend.
- Indien het advies van de begeleidingscommissie (schriftelijk uitgebracht en met redenen omkleed) niet unaniem is, zal dit advies aan de Executive Committee worden voorgelegd. Het meerderheidsadvies van de commissie zal door de Executive Committee in beginsel worden gevolgd tenzij om redenen anders wordt beslist. Het besluit van de Executive Committee wordt schriftelijk en met redenen omkleed, verzonden naar betrokkenen.
  
- Indien de bezwaren van een medewerker na advies door de commissie ongegrond worden geacht door de Executive Committee heeft de boventallige medewerker na ontvangst van het besluit nog een bedenktijd van een week om de aangeboden functie alsnog te aanvaarden. Indien hij de functie alsnog niet accepteert zal de werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst nastreven via een beëindigingsovereenkomst of een ontslagprocedure, waarbij de boventallige medewerker geen recht heeft op de financiële regeling zoals genoemd in hoofdstuk 9 van dit Sociaal Plan.

Voor het processchema zie bijlage 1

## 7 Financiële regeling bij interne herplaatsing

### Indeling in een hoger of lager ingedeelde passende functie

Bij plaatsing in een hoger of lager ingedeelde functie zal het nieuwe salaris worden vastgesteld overeenkomstig hetgeen bepaald is in artikel 7 van de vigerende cao Mediq.

### Kostenvergoeding bij verplaatsing van de arbeidsplaats of herplaatsing

#### Noodzakelijke privéverhuizing medewerker

Bij verplaatsing van de arbeidsplaats of herplaatsing van een medewerker zal worden bezien of privéverhuizing noodzakelijk is wanneer de reisduur van het woonadres naar het adres van de nieuwe werklocatie meer dan 1,5 uur enkele reis per openbaar vervoer bedraagt. De reistijd wordt vastgesteld aan de hand van de website [www.9292.nl](http://www.9292.nl). Daarbij dient te worden aangemerkt dat de noodzaak van de privéverhuizing ontbreekt, wanneer de verplaatsing van de arbeidsplaats of de herplaatsing van de medewerker tot gevolg heeft dat de nieuwe reisduur, hoewel meer dan 1,5 uur, korter is dan de oude.

Indien verhuizing noodzakelijk is, zullen de werkgever en de medewerker zich actief opstellen bij het zoeken naar andere passende woonruimte. De werkgever en de medewerker spreken dan met elkaar schriftelijk af binnen welke termijn de verhuizing moet hebben plaatsgevonden.

#### Verhuiskosten

Als privéverhuizing noodzakelijk wordt geacht, ontvangt de medewerker een vergoeding voor herinrichtingskosten en verhuiskosten, binnen de wettelijke en fiscale grenzen, volgens de regeling Verhuiskosten van de werkgever.

#### Reiskosten

Bij verplaatsing van de arbeidsplaats of herplaatsing zullen de reiskosten worden vergoed volgens de reiskostenvergoedingsregeling van de werkgever.

Voor het processchema zie bijlage 1

## 8 Aanbod passende functie niet mogelijk

Bij vervallen van de arbeidsplaats zal, indien herplaatsing binnen de organisatie van de werkgever niet mogelijk is, de arbeidsovereenkomst met de boventallige medewerker worden beëindigd.

Achtereenvolgens worden de volgende stappen uitgevoerd:

- De boventallige medewerker zal hierover worden geïnformeerd door zijn leidinggevende, in het bijzijn van de HR Business Partner.
- De boventallige medewerker die mondeling is meegedeeld dat zijn arbeidsplaats zal komen te vervallen, ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging (dit is het moment van aanzegging).
- Van de te nemen vervolgstappen wordt de medewerker (schriftelijk) op de hoogte gehouden.

Boventallige medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zijn verplicht :

- zich na ontvangst van aanzegging als werkzoekende aan te melden bij UWV en een werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) aan te vragen. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het aanvragen van deze uitkering. De uitkering kan vanaf 1 week voor de eerste WW-dag worden aangevraagd en moet uiterlijk 1 week na de eerste WW-dag zijn aangevraagd. Voor de aanvraag heeft de medewerker een DigiD-inlogcode nodig;
- zich te gedragen als werkzoekende op de arbeidsmarkt en zich te houden aan de regels omtrent de sollicitatieplicht, het accepteren van aangeboden passend werk, het meewerken aan scholing, het zo nodig meewerken aan een onderzoek naar arbeidsgeschiktheid en eventuele andere verplichtingen die volgen uit de WW;
- zich zoveel mogelijk in te spannen tot het vinden van ander, passend werk, buiten de organisatie van de werkgever.

De werkgever zal de beëindigingsdatum zoveel mogelijk laten samenvallen met het moment waarop de arbeidsplaats daadwerkelijk vervalt. De beëindigingsdatum respecteert in ieder geval de geldende opzegtermijn.

Na de mededeling aan de medewerker dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen, zal de werkgever aan de boventallige medewerker een beëindigingsovereenkomst voorleggen ter ondertekening en schriftelijk meedelen wanneer de ontslagprocedure wordt gestart, in geval een beëindiging met wederzijds goedvinden niet wordt gerealiseerd. De werkgever zal in dat geval zo spoedig mogelijk de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten door een ontslagprocedure op te starten.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats onder toekenning van een financiële regeling, zoals opgenomen in hoofdstuk 9.

Naast een financiële regeling is in hoofdstuk 9 ook voorzien in regelingen ten aanzien van outplacement en scholing, al dan niet in de vorm van een budget.

De aanspraken van boventallige medewerkers verschillen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan al naar gelang de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever zal de medewerker niet houden aan een eventueel tussen de werkgever en de medewerker overeengekomen non concurrentiebeding.

De medewerker ontvangt op verzoek een getuigschrift en de werkgever zal eveneens op verzoek referenties verstrekken.

Zolang de arbeidsovereenkomst met de werkgever nog niet is geëindigd gelden de volgende regels ten aanzien van sollicitatieverlof en –kosten:

De boventallige medewerker zal binnen redelijke grenzen en na vooraf verkregen toestemming van de werkgever extra vrijaf krijgen voor sollicitatiebezoeken, mits de werkzaamheden dat toelaten. De werkgever vergoedt binnen redelijke grenzen de reis- en verblijfkosten voor sollicitatiebezoeken binnen Nederland op basis van kosten openbaar vervoer 2e klasse, voor zover deze niet door het bedrijf waarbij wordt gesolliciteerd worden betaald.

Voor het processchema zie bijlage 1

## 9 Financiële regeling en “van werk naar werk” begeleiding indien aanbod passende functie niet mogelijk is

### De beëindigingsvergoeding voor medewerkers indien aanbod van een passende functie niet mogelijk is

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een medewerker die boventallig is verklaard, wordt een bruto beëindigingsvergoeding uitgekeerd. De bruto beëindigingsvergoeding wordt vastgesteld aan de hand van de wettelijke transitievergoeding, zoals bedoeld in artikel 7:673 BW. De wet- en regelgeving van de Rijksoverheid inclusief de maximering en de bepalingen rond de (loon) elementen waarover de transitievergoeding wordt berekend, zijn hierbij leidend.

Daarnaast geldt dat bovenop de transitievergoeding op grond van dit Sociaal Plan een bruto aanvulling wordt uitgekeerd als bedrag ineens. De hoogte van deze aanvulling is het positieve verschil tussen het bedrag van de transitievergoeding en de uitkomst van de onderstaande formule  $(A \times B) \times C$ .

#### Berekeningswijze formule

Bij de berekening van de (fictieve) vergoeding zal worden uitgegaan van het aantal gewogen dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto maandinkomen (B) en vermenigvuldigd met een correctiefactor (C).

- (A) De dienstjaren worden als volgt gewogen (waarbij in het kader van de afronding geldt dat een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar):
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd tot 35 jaar tellen voor 0,5;
  - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 tot 45 tellen voor 1;
  - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 tot 55 tellen voor 1,5;
  - dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf de leeftijd van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd tellen voor 2.
- (B) Voor de definitie van het bruto maandinkomen, zie de definitie in artikel 4 van dit Sociaal Plan.
- (C) Er geldt een correctiefactor van 0,7 van de nieuwe kantonrechtersformule

Andere eventueel overeengekomen beloningselementen c.q. vergoedingen dan die welke volgen uit het bruto maandinkomen als bedoeld in artikel 4 van dit Sociaal Plan komen niet tot uitkering en zullen niet worden niet betrokken in de B factor.

Het totaal aantal dienstjaren wordt niet afgerond. De peildatum voor het vaststellen van de vergoeding is de beëindigingsdatum.

#### Minimale en maximale vergoeding

##### Minimum

Het totaalbedrag van de transitievergoeding en de aanvulling bedraagt tenminste de wettelijke transitievergoeding.

## Maximum

De totale bruto beëindigingsvergoeding (transitievergoeding + aanvulling) zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per beëindigingsdatum, maar zal niet lager zijn dan het bedrag van de wettelijke transitievergoeding dat voor de betreffende medewerker geldt per beëindigingsdatum.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens vanaf de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten te ontvangen inkomsten van de werknemer na de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt daarbij uitgegaan van de volgende fictie:

- De werknemer ontvangt 75% gedurende de eerste 2 maanden en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW.
- De werknemer ontvangt daarna een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.
- Tevens wordt ten aanzien van de verwachte inkomsten rekening gehouden met de som van de maandelijkse (pre)pensioenuitkeringen, waarop vanaf de voor de medewerker geldende (pre)pensioen-richtleeftijd tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd recht bestaat.

## Vertrekstimuleringsregeling

De werkgever kan, al naar gelang een situatie daar aanleiding toe geeft, vertrek-versnellende –of vertrek-vertragende stimuleringsmaatregelen treffen. Deze stimuleringsmaatregelen worden per situatie op maat ingericht en worden meegenomen in de adviesaanvraag die op de voorgenomen belangrijke wijziging(en) betrekking heeft. Die adviesaanvraag wordt voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad.

## **Van werk naar werk begeleiding en mobiliteitsbudget voor medewerkers die boventallig worden verklaard**

De werkgever zal de medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen en die niet binnen de organisatie van de werkgever kan worden herplaatst zoveel mogelijk ondersteunen bij het zoeken naar een functie buiten de organisatie van de werkgever.

De medewerker die boventallig wordt verklaard kan een schriftelijk verzoek doen om in aanmerking te komen voor een individueel mobiliteitsbudget. De werkgever zal bij de toewijzing van een individueel mobiliteitsbudget rekening houden met de arbeidsmarktpositie van de boventallige medewerker. Het budget dient de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en op die manier werkloosheid te voorkomen of de periode van werkloosheid te verkorten.

Er is gekozen voor een mobiliteitsbudget om maatwerk mogelijk te maken. Indien de aanvraag voor een individueel mobiliteitsbudget voldoende grond heeft kan het budget, afhankelijk van de individuele situatie, maximaal € 2.500,- exclusief BTW per boventallige medewerker bedragen.

Het mobiliteitsbudget kan door de boventallige medewerker worden aangewend voor een of meerdere activiteiten die er toe kunnen bijdragen dat zijn inzetbaarheid wordt vergroot. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om coaching, sollicitatietraining, scholing, loopbaanbegeleiding, outplacementbegeleiding of begeleiding bij het opstarten van een eigen bedrijf. Ook kan gedacht worden aan een EVC-traject (EVC staat voor Erkenning van eerder Verworven Competenties). De boventallige medewerker kan facturen voor dergelijke activiteiten tot het genoemde bedrag ter betaling indienen bij HR, mits die op naam van de werkgever zijn gesteld.

Het gebruikte mobiliteitsbudget zal niet in mindering worden gebracht op de totale beëindigingsvergoeding of onderdelen daarvan.

In voorkomende gevallen kan aan de boventallige medewerker een eigen bijdrage worden gevraagd in de kosten voor scholing en/of outplacement.

Indien het mobiliteitsbudget niet of niet volledig wordt benut, wordt het (restant) bedrag niet uitbetaald.

Het aanwenden van het mobiliteitsbudget kan tot 1 jaar na de aanzegging van boventalligheid in die zin dat het indienen van facturen bij HR tot een jaar na de aanzegging van de boventalligheid kan plaatsvinden. Facturen die na dat moment binnenkomen, worden niet meer in behandeling genomen en komen voor rekening van de boventallige medewerker. Eventuele meerkosten komen steeds voor rekening van de werknemer.

Voor het processchema zie bijlage 1

## 10 Plaatsmakersregeling

Een medewerker die niet (voorlopig) boventallig is verklaard, kan schriftelijk een voorlopig verzoek indienen om gebruik te mogen maken van deze plaatsmakersregeling. Een dergelijk verzoek dient tijdig aan werkgever te zijn gericht. Dit betekent vóórdat medewerkers boventallig zijn verklaard.

De werkgever beslist gemotiveerd of zij dit verzoek wil en kan honoreren. De werkgever heeft het recht om een verzoek om haar moverende redenen niet te honoreren. Om het verzoek te kunnen honoreren is in ieder geval vereist:

- dat de medewerker die niet (voorlopig) boventallig is verklaard en tot een groep van wederzijds onderling uitwisselbare functies behoort waar andere medewerkers wel boventallig worden verklaard;
- dat er plaats wordt gemaakt voor een medewerker die wel boventallig is verklaard, zodat die boventallige medewerker zijn arbeidsplaats kan behouden;
- dat dit niet leidt tot hogere kosten voor de werkgever en/of problemen met betrekking tot de uitvoering van werkzaamheden die gecontinueerd (moeten) worden. Mocht de werkgever het verzoek willen honoreren, dan zal een gesprek met de medewerker worden gevoerd om het aanbod, inclusief de voorwaarden (inclusief berekeningen) door te nemen. Het betreft een voorwaardelijk aanbod.

Hierbij geldt het volgende:

Voor elk aanbod dat de werkgever doet, geldt dat dit onder voorwaarde wordt gedaan. Er zal een toets zal plaatsvinden of er sprake is van een regeling die door de Belastingdienst gezien wordt als een regeling vervroegd uittreden (RVU). Alleen wanneer de Belastingdienst een verklaring afgeeft dat de betreffende regeling niet als een RVU wordt beschouwd, wordt het aanbod officieel voorgelegd aan de werknemer. Wanneer de Belastingdienst een dergelijke verklaring niet aflegt, zal de werkgever geen aanbod aan de werknemer doen, tenzij de werknemer bereid is akkoord te gaan met een zodanig aangepaste vergoeding, dat de totale kosten daarvan (vergoeding + RVU heffing) voor de werkgever niet meer bedragen dan wanneer de verklaring als hiervoor bedoeld wel door de Belastingdienst zou zijn verstrekt en dus geen RVU heffing zou zijn opgelegd.

In het geval het aanbod niet kostenverhogend blijkt te zijn voor de werkgever, kan de medewerker zijn voorlopige verzoek bevestigen en omzetten in een definitief schriftelijk verzoek aan de werkgever, waarna het verzoek om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling wordt goedgekeurd. De arbeidsovereenkomst wordt dan op de kortst mogelijk termijn beëindigd met wederzijds goedvinden door ondertekening van een beëindigingsovereenkomst. De werkgever bepaalt de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats onder toekenning van een vergoeding ter grootte van 75% van de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW waarop de medewerker die een verzoek doet om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling recht zou hebben indien hij zelf wel boventallig zou zijn verklaard. Van een aanvulling op de wettelijke transitievergoeding is in dit geval geen sprake.



## 11 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing hiervan in een individueel geval leidt tot een evident onbillijke uitkomst voor een medewerker, kan de betrokken medewerker schriftelijk bij de Executive Committee een beroep doen op de hardheidsclausule.

Een dergelijk verzoek van de medewerker zal voor advies worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie. De Executive Committee kan vervolgens besluiten om ten gunste van de medewerker van dit Sociaal Plan af te wijken. Anderen dan de betreffende medewerker kunnen aan een dergelijke afwijking geen rechten ontleen.

## 12 Geschillen tussen werkgever en betrokken medewerker(s)

Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld die erop toeziet dat het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

### Samenstelling

De Begeleidingscommissie zal uit 5 leden bestaan. Twee leden aan te wijzen door de werkgever en twee leden aan te wijzen door de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad van werkgever in onderling overleg met de vakbonden. Deze vier leden zullen een vijfde lid aanwijzen als voorzitter. Alle leden zijn medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever en er zullen geen leden benoemd worden, waarop dit Sociaal Plan van toepassing is.

### Taak en werkwijze

De Begeleidingscommissie adviseert de Director Group HR en Executive Committee in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan. De commissie komt binnen twee weken bijeen nadat de medewerker dan wel de werkgever een verzoek heeft gedaan om een uitspraak.

De uitspraak van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies.

De Begeleidingscommissie hanteert het principe van hoor en wederhoor. Dit betekent dat de medewerker gehoord wordt. De medewerker heeft de mogelijkheid zich te laten bijstaan door een eigen adviseur. De werknemer dient de kosten van die adviseur zelf te dragen..

Voor het overige bepaalt de Begeleidingscommissie haar eigen werkwijze en termijnen. Van iedere te nemen stap wordt de medewerker op de hoogte gehouden.

### Geheimhouding

De leden van de Begeleidingscommissie en de door haar geraadpleegde interne of externe deskundigen zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

## Bijlage 1 processchema

