

Sociaal Plan

De ondergetekenden,

Stichting Dr. Hilda Verwey-Jonker instituut, gevestigd te Utrecht

Enerzijds en

de Vereniging Abvakabo FNV gevestigd te Zoetermeer,

anderzijds,

komen volgend sociaal plan overeen.

Inleiding

Door een sterk teruglopende omzet o.a. ten gevolge van en structureel krimpende markt vanwege bezuinigingen bij de overheid en een relatief hoog kostenniveau, gevoegd bij een groeiende concurrentie vanwege prijsvechters en nieuwe spelers op de onderzoeksmarkt is het Verwey-Jonker Instituut genoodzaakt een reorganisatie door te voeren. Een reorganisatieplan is opgesteld dat ter advisering is voorgelegd aan de ondernemingsraad.

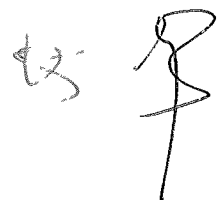
1. Doel, uitgangspunten en werkingssfeer van het Sociaal Plan

1.1. Doel

Dit Sociaal Plan en de daarin genoemde maatregelen zijn bedoeld om de personele gevolgen op te vangen van de reorganisatie zoals genoemd in de inleiding van dit Sociaal Plan. Het Sociaal plan maakt duidelijk welke rechten en plichten er zijn voor de werkgever en voor de werknemers.

1.2. Uitgangspunten

Werkgever zal zich tot het uiterste inspannen gedwongen ontslagen te voorkomen o.a. door herschikking van werkzaamheden en het vinden van maatwerkoplossingen. Dit Sociaal Plan is erop gericht om werknemers die worden geconfronteerd met boventalligheid zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden. Voor het geval (her)plaatsing bij de eigen werkgever niet mogelijk is, spant de werkgever zich in om werknemers binnen de kaders van dit Sociaal Plan elders aan werk te helpen. Tevens zullen mogelijkheden worden nagegaan voor de stimulering van vrijwillig vertrek om gedwongen ontslag te voorkomen.



1.3. Werkingssfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers binnen het Verwey-Jonker Instituut en regelt de personele gevolgen van de reorganisatie waarover de ondernemingsraad positief heeft geadviseerd.

1.4. Inwerkingtreding en looptijd

Het Sociaal Plan treedt in werking per datum ondertekening en heeft een looptijd van een jaar, tenzij voor de laatste werknemer nog geen definitief besluit in het kader van dit sociaal plan is genomen. De einddatum laat onverlet dat (financiële) aanspraken, ontstaan tijdens de looptijd van dit sociaal plan, ook na deze datum van toepassing blijven

1.5. Plichten werkgever en werknemer

De werkgever en werknemers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.

1.6. Hardheidsclausule

Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de werknemer. Het beoordelen van een dergelijke situatie geschiedt door partijen bij dit sociaal plan. In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan. Interpretatie van het Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen bij dit plan.

1.7. Beschikbaarstelling Sociaal Plan

De werkgever zal er zorg voor dragen dat elke werknemer vrije toegang heeft tot een exemplaar van dit Sociaal Plan, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

2. Algemene bepalingen

2.1. Werknemer

Degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan.

2.2. Werkgever

De werkgever is de Stichting Dr. Hilda Verwey-Jonker Instituut.

2.3. Bruto maandsalaris

Het geldende bruto basis salaris, te vermeerderen met vakantietoeslag en de geldende eindejaarstoeslag.

2.4. Leeftijd

De leeftijd in volle jaren van de werknemer per datum van ingang van dit Sociaal Plan.

2.5. Anciënniteitbeginsel

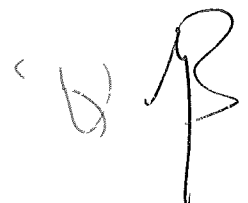
Het principe waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. De werknemer met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van de dienstdtijd gaat bij plaatsing de oudere werknemer voor de jongere werknemer.

2.6. Dienstjaren

Het aantal jaren dat een werknemer bij de werkgever en diens rechtsvoorgangers in dienst is geweest. Het gaat om de tijd die op grond van de arbeidsovereenkomst aaneengesloten is doorgebracht. Tevens wordt tot de dienstdtijd gerekend de periode waarin de werknemer werkzaam was op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die voorafging aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits niet onderbroken met meer dan drie maanden.

2.7. Afspiegelingsbeginsel

De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen op een zodanige wijze dat, dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de inkrimping verhoudingsgewijs zo veel mogelijk gelijk blijft.



2.8.Formatieplaatsenplan

Een ten behoeve van de nieuwe situatie op te stellen overzicht van functies en formatie, gebaseerd op het bestaande functielooengebouw bij werkgever.

2.9.Formatieplaats

De eenheid om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van een formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband.

2.10. Boventallig

Boventallig is de werknemer wiens functie in de oude organisatiestructuur en /of formatieplaatsenplan is komen te vervallen, komt te vervallen of waarvan de beschikbare formatie afneemt en die nog niet herplaatst is in de (nieuwe) organisatiestructuur. Van boventalligheid is eerst sprake als dit door de werkgever aan de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed is meegedeeld.

2.11. Uitwisselbaarheid van functies

Uitwisselbaar zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

2.12. Gelijkwaardige functie

Een gelijkwaardige functie is een functie op hetzelfde functieniveau waarbij de functie-eisen inhoudelijk niet of nauwelijks afwijken van de functie die de werknemer vervulde voor de organisatieverandering.

2.13. Passende functie

Een functie waaraan de werknemer aan de functie-eisen voldoet of met behulp van bijscholing binnen 6 maanden kan voldoen. Een passende functie heeft hetzelfde salarisniveau of 1 salarisschaal hoger of 1 salarisschaal lager.

2.14. Geschikte functie

Iedere functie die buiten het begrip 'passende functie' valt en welke werkgever en werknemer met elkaar overeenkomen.

2.15 Cao

Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening



3. Formatieplaatsenplan en boventalligheid

3.1. Formatieplaatsenplan

De werkgever stelt een formatieplaatsenplan op gericht op de nieuwe situatie na reorganisatie.

3.2. Boventalligheid

Per functie zal de werkgever vaststellen of deze volledig komt te vervallen of dat er een krimp zal moeten plaatsvinden. Indien een functie volledig vervalt worden alle werknemers die de functie vervullen boventallig. Indien binnen een functie krimp plaatsvindt, geschiedt de aanwijzing van werknemers van wie de arbeidsplaats vervalt op basis van het afspiegelingsbeginsel.

3.3. Communicatie boventalligheid

Indien een werknemer boventallig wordt verklaard zal werkgever dit, naast de schriftelijke bevestiging, in een persoonlijk gesprek aan de werknemer mededelen.

4. (Her) plaatsing

4.1. Eigen functie

Als primair beginsel geldt dat de werknemer zijn eigen functie volgt.

4.2. Overleg

Indien bij de vaststelling van het formatieplaatsenplan blijkt dat aan de werknemer een andere of gewijzigde functie moet worden aangeboden, zal de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken werknemer in gesprek gaan met het doel tot een zo groot mogelijke overeenstemming te komen en daarbij de consequenties van de wijziging aan de betrokkene mededelen.

4.3. Passende functie

Er wordt naar gestreefd de werknemer te herplaatsen in een functie die aansluit bij de mogelijkheden en de belangstelling van de werknemer. Wanneer er meer kandidaten dan functies zijn, zal er geselecteerd worden op basis van de volgende principes: voldoen aan de functie-eisen op grond van opleiding, ervaring, kennis en/of vaardigheden ofwel binnen een



termijn van 6 maanden daaraan kunnen voldoen. Indien meerdere herplaatsingskandidaten geschikt zijn krijgt de werknemer met de langste dienstdaag de functie aangeboden.

Indien aan de werknemer een passende functie wordt aangeboden, wordt de volgende volgorde in acht genomen:

- Een passende functie in dezelfde salarisschaal;
- Een passende functie in een hogere schaal voor welke de werknemer aan de vereisten voldoet of binnen 6 maanden kan voldoen;
- Een passende functie in 1 lagere salarisschaal.

4.4. Geschikte functie

Werkgever en werknemer kunnen een geschikte functie overeenkomen. Deze plaatsing gebeurt op basis van vrijwilligheid. In dat geval worden maatwerkafspraken gemaakt.

4.6. Weigering passende functie

De werkgever kan in het geval een werknemer een passende functie weigert, danwel onvoldoende aan zijn inspanningsverplichting voldoet, besluiten om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. In dat geval vervallen de aanspraken van werknemer op de regelingen in dit Sociaal Plan.

4.7. Inspanningsverplichting

De werknemer is verplicht tot maximale inspanning teneinde in een passende functie te worden herplaatst. De werknemer is voorts verplicht mee te werken aan, naar het oordeel van werkgever en/of werknemer, noodzakelijke her- en bijscholing. De kosten hiervoor komen voor rekening van de werkgever.

4.8. Salarisgarantie

Indien de werknemer een functie aanvaardt op een gelijk of hoger niveau, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie het salaris, inclusief uitloopmogelijkheden, behorende bij de nieuwe functie. De werknemer wordt in de functionele schaal horizontaal overgeschaald.

Een werknemer die geplaatst wordt in een functie die 1 schaal onder zijn huidige functieniveau ligt, behoudt de oude salarisschaal inclusief de daarbij behorende uitloop, aangepast aan de loonontwikkelingen.

5. Mobiliteitsbevorderende maatregelen voor alle werknemers

5.1. Remplaçantenregeling

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet boventallig zijn bestaat de mogelijkheid zich aan te bieden als remplaçant voor een boventallige werknemer. In het geval van een beroep op deze regeling beslist de werkgever of zij op het verzoek van de remplaçant zal ingaan en dient de werknemer door vrijwillig vertrek daadwerkelijk een gedwongen ontslag te voorkomen. Is dat het geval dan doet de werkgever aan remplaçant een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarvan deel uitmaakt een beëindigingvergoeding. De beëindigingvergoeding bestaat tenminste uit de maandsalarissen resterend tot de oorspronkelijke ontslagdatum alsmede de te besparen ontslagvergoedingen op grond van artikel 11.6 lid 2 van de Cao.

5.2. Overige voorzieningen

De werknemer wordt desgevraagd verlof met behoud van salaris toegekend voor het voeren van sollicitatiegesprekken. Indien de werkgever daarom verzoekt zal de werknemer een oproep voor het sollicitatiegesprek overleggen.

De werkgever zal de werknemer, indien deze daarom verzoekt, niet binden aan de opzegtermijn.

Indien een werknemer ontslag neemt en een terugbetalingsverplichting op grond van de regeling ouderschapsverlof van toepassing zou zijn, wordt deze verplichting kwijtgescholden.

De werkgever kan een werknemer die besluit eerder dan gepland gebruik te maken van de pensioenvoorziening een overbruggingsregeling afspreken om daarmee een eventueel ontstaan verschil t.b.v. het ouderdomspensioen (deels) te compenseren.

De werkgever zal een werknemer die vrijwillig ontslag neemt en die binnen twaalf maanden na de ontslagdatum recht zou hebben op een CAO gerelateerde jubileumuitkering, bij diens vertrek deze uitkering aan hem/haar uitbetalen, tenzij de werknemer een nieuw dienstverband aangaat met een werkgever die valt onder de CAO WMD.

6. Beëindiging arbeidsovereenkomst

6.1. Ontslagvergunning

Als een medewerker werknemer boventallig is en interne herplaatsing niet mogelijk is dan zal een ontslagvergunning worden aangevraagd. De beëindigingdatum is niet gelegen voor 4 maanden na schriftelijke boventalligverklaring

6.2. Financiële vergoeding

Voor de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in het kader van het Sociaal Plan eindigt wordt een afvloeiingsregeling getroffen conform de afspraken zoals gesteld in artikel 11.6 in de CAO WMD 2008/2011 beschreven. (Bijlage 1) Daarbij geldt dat

- Voor werknemers die wachtgeld krijgen toegekend op basis van de overgangsregeling in bijlage 9.2 van de Cao is dit het wachtgeld conform uitvoeringsregeling L van de CAO WMD 2006/2007
- Het wachtgeld uitsluitend wordt uitbetaald voor zover het uitkeringen overschrijdt.

6.3. Vergoeding verbetering arbeidsmarktpositie

De werknemer die boventallig is en die niet intern herplaatst kan worden heeft de mogelijkheid maximaal € 5250,- incl. BTW te declareren voor activiteiten die de arbeidsmarktpositie van de werknemer positief beïnvloeden. Hierbij valt te denken aan opleiding/begeleiding, persoonlijke coaching of outplacement. Na voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de werkgever kan de begeleiding/opleiding worden ingeschakeld. Tenminste gedurende tenminste 4 maanden zal de werknemer hiervan gebruik kunnen maken tijdens zijn dienstverband. Tijd besteed aan het traject wordt tot de arbeidsduur gerekend. Indien het traject nog niet is afgerond kan de werknemer ook na zijn ontslag gebruik blijven maken van de faciliteiten.

6.4. Interne vacaturestelling

Indien blijkt dat binnen een termijn van twee jaar na de feitelijke effectuering van de fusie en daarmee samenhangende reorganisatie een vacature ontstaat, neemt de werkgever de volgende bepalingen in acht:

- a. de vacature wordt éérs intern gepubliceerd alsmede onder de aandacht gebracht van degenen die als gevolg van de in de aanhef genoemde situatie zijn ontslagen;
- b. indien binnen een termijn van twee weken de onder a. genoemde vacaturestelling geen kandidaten heeft opgeleverd, is de werkgever gerechtigd over te gaan tot externe werving.

6.5 Buitengewoon verlof met behoud van salaris

1. De werkgever kan de werknemer, aan wie ontslag is aangezegd en voor wie tot de ingang van het ontslag geen passend werk voorhanden is, bijzonder verlof met behoud van salaris verlenen tot het moment van feitelijke ingang van het ontslag.
2. De werkgever kan de werknemer, voor wie tijdelijk geen passend werk voorhanden is, gedurende deze periode bijzonder verlof met behoud van salaris verlenen.
3. De werknemer, aan wie bijzonder verlof met behoud van salaris is verleend, behoudt alle rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan en de CAO.

7. Bezwarencommissie

7.1. Instellen bezwarencommissie

De werkgever stelt een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.

7.2. Samenstelling

De bezwarencommissie bestaat uit

- 1 lid benoemd door de werkgever
- 1 lid benoemd door Abvakabo FNV
- De voorzitter benoemd door de voorgaande leden.



Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.

De commissie kiest uit haar midden een voorzitter en secretaris en ontvangt daarnaast secretariële ondersteuning vanuit werkgever.

7.3. Procedure indienen

De werknemer kan zich binnen twee weken nadat over zijn positie besluiten zijn genomen binnen het kader van het Sociaal Plan, schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie. Werknemer stuurt werkgever een afschrift van het bezwaarschrift.

7.4. Procedure behandeling

De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen twee weken na indiening van het bezwaarschrift. De mondelinge behandeling houdt het volgende in:

- De bezwaarde en de werkgever worden in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
- Het is een besloten bijeenkomst tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbende de bezwaarde en de werkgever.
- De beraadslagingen van de bezwarencommissie gebeuren in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
- Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.

7.5. Besluit

De bezwarencommissie bepaalt of het ingediende bezwaar van de werknemer gegrond is.

De uitspraak van de bezwarencommissie wordt z.s.m. maar uiterlijk binnen twee weken na de beraadslaging, bij aangetekend schrijven - en met redenen omkleed -, medegedeeld aan de werkgever en de werknemer.

De werkgever is verplicht indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van deze uitspraak een nieuw besluit te nemen.

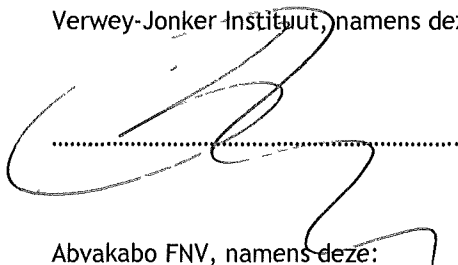
7.6. Overige bepalingen

Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de Bezwarencommissie af van verdere behandeling.

De bezwarencommissie heeft geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle aan haar bekend geworden gegevens.

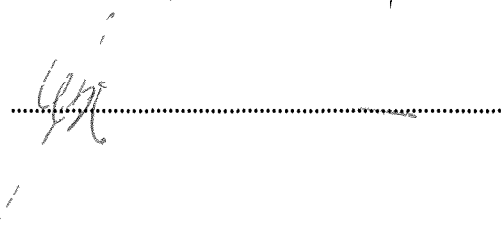
Aldus overeengekomen te Utrecht op 1 december 2011

Verwey-Jonker Instituut, namens deze:



.....

Abvakabo FNV, namens deze:



.....