

# **SOCIAAL PLAN ArboNed 2016-2017**

September 2016, Utrecht

## **Inhoudsopgave**

	<b>Pagina</b>
1. Algemene bepalingen	4
2. Definities	4
3. Vaststellen boventalligheid	5
4. Intern herplaatsingsbeleid en faciliteiten	5
5. Faciliteiten bij beëindiging dienstverband	7
6. Overige bepalingen	8

**Inleiding**

ArboNed zal mede ten gevolg van overname door HumanCapitalCare in de komende jaren een aantal organisatorische wijzigingen ondergaan.

Dit sociaal plan beoogt de personele gevolgen welke voortvloeien uit de benodigde organisatie- en/of functiewijzigingen op te vangen. Daarbij zal ArboNed zich inspannen om waar mogelijk interne mobiliteit te faciliteren en herplaatsing te realiseren binnen één van de werkmaatschappijen van HumanTotalCare. Waar dit niet mogelijk is, voorziet dit plan ook in maatregelen om extern gerichte mobiliteit te ondersteunen.

## 1. Algemene bepalingen

### 1.1 Toepassing

Dit Sociaal Plan is van toepassing op medewerkers van ArboNed met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarvan ten gevolge van een bedrijfsorganisatorische wijzigingen de functie vervalt en boventallig zijn verklaard.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst om een andere reden dan een organisatiewijziging wordt beëindigd, zoals - doch niet uitsluitend -, ontslag op staande voet, disfunctioneren, arbeidsongeschiktheid, (pré)pensioen en beëindiging van de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

### 1.2 Looptijd

Dit Sociaal Plan loopt van 1 september 2016 tot en met 31 december 2017. Individuele rechten voortvloeiend uit toepassing gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan blijven ook van kracht als de looptijd is verstreken.

### 1.3 Melding als cao

Partijen komen overeen het Sociaal Plan als cao aan te melden.

### 1.4 Informatieverstrekking

Werkgever zal de organisatiewijzigingen op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal zo tijdig en volledig mogelijk aan medewerkers, ondernemingsraad en vakverenigingen worden verstrekt.

### 1.5 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van de regeling zal leiden tot een individueel onbillijke situatie waardoor medewerker onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan de werkgever in positieve zin van de regeling afwijken. Aan specifieke besluiten van de werkgever op grond van deze clausule kunnen geen rechten door andere medewerkers ontleend worden. Een beslissing over de toepassing van deze hardheidsclausule kan alleen worden genomen door de directie van ArboNed.

### 1.6 Onvoorziene omstandigheden

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan zich onvoorziene omstandigheden voordoen (o.a. gewijzigde wetgeving), zullen partijen het initiatief nemen om in overleg te treden over een eventuele wijziging van dit plan.

## 2. Definities

### Maandsalaris

Het in de maand voorafgaand aan de datum uitdiensttreding verdiende bruto maandsalaris. Dit bedrag wordt vermeerderd met 8% vakantietoeslag en eventuele structurele pensioengevende maandelijkse toeslagen. Overige toeslagen worden niet in de bepaling van de grondslag meegenomen.

### Diensttijd

Het aantal ononderbroken dienstjaren bij ArboNed ten tijde van het beëindigen van het dienstverband.

Voor medewerkers die door overgang van onderneming (art. 7:662 e.v. BW) van rechtwege in dienst zijn getreden bij ArboNed geldt dat voor de bepaling van anciënniteit deze dienstjaren meetellen.

Bij de bepaling van de anciënniteit geldt de datum van indiensttreding bij het GAK (als men direct aansluitend in 1994 in dienst is getreden bij ArboNed) of één van de rechtsvoorgangers van ArboNed. Voor de bepaling van de dienstjaren waarop de financiële vergoeding van het Sociaal Plan is gebaseerd, geldt dat uitsluitend dienstjaren meetellen voor zover er sprake is geweest van overgang van onderneming (art. 7:662 e.v. BW) en de medewerker van rechtswege in dienst is getreden bij ArboNed.

Bij de overgang van GAK naar ArboNed was hier geen sprake van, de bij het GAK opgebouwde dienstjaren tellen dus uitsluitend mee voor de bepaling van anciënniteit.

### 3. Vaststellen boventalligheid

De medewerker wiens functie:

- vervalt als gevolg van het beëindigen van activiteiten
- vervalt als gevolg van het inkrimpen van activiteiten
- als gevolg van de reorganisatie sterk wijzigt, tot uiting komend door gewijzigde functie eisen en/of een gewijzigd functieniveau waaraan de medewerker naar het oordeel van de werkgever niet binnen een redelijke termijn kan voldoen
- wordt verplaatst naar een andere standplaats waardoor de afstand woon-werkverkeer zodanig toeneemt dat de functie redelijkerwijs niet meer aanvaard kan worden,

wordt aangemerkt als boventallig.

Als algemeen uitgangspunt bij functieverplaatsing geldt dat boventalligheid ontstaat als door de reorganisatie de enkele afstand woon-werkverkeer meer dan anderhalf uur reistijd openbaar vervoer bedraagt, tenzij de medewerker in de laatste functie al een langere reisduur had. De reistijd wordt bepaald aan de hand van de reisplanner 9292ov.nl. Voor medewerkers met de beschikking over een leaseauto geldt deze bepaling niet, tenzij het strijdig is met beginselen van redelijkheid en billijkheid.

Medewerkers worden, zodra definitieve duidelijkheid ontstaat over de individuele positie en status van boventalligheid, door de leidinggevende hiervan in een persoonlijk gesprek op de hoogte gesteld en ontvangen vanuit de directie hiervan een schriftelijke bevestiging.

### 4 Intern herplaatsingsbeleid en faciliteiten

#### 4.1. Vacaturemelding en voorrangspositie boventallige medewerkers

ArboNed hecht zeer veel aan de eigen verantwoordelijkheid en regie van haar medewerkers. Primair gaat ArboNed ervan uit dat medewerkers zelf initiatief nemen in de situatie van boventalligheid waarbij de organisatie faciliteiten aanbiedt om waar gewenst en mogelijk interne herplaatsing te realiseren.

Vacatures binnen de werkmaatschappijen van HumanTotalCare worden intern kenbaar gemaakt aan de boventallige medewerkers. Voordat tot (externe) werving wordt overgegaan worden deze medewerkers in de gelegenheid gesteld op deze functies te solliciteren. Boventallige medewerkers gaan voor boven andere (interne) kandidaten. Voorwaarde is wel dat aan de functie-eisen wordt voldaan en/of er sprake is van geschiktheid voor de functie. Er zal een scherpe regie gevoerd worden over de interne vacaturestelling.

De volgorde van plaatsing is:

- 1 boventallige medewerkers indien geschikt
- 2 overige interne medewerkers
- 3 externe kandidaten

Indien een boventallige medewerker te kennen geeft voor een vacante interne functie belangstelling te hebben, vindt er een gesprek plaats met de verantwoordelijk manager en een medewerker van Human Resources. Middels een gesprek wordt op basis van het functieprofiel en de functie-eisen getoetst of de medewerker past op het profiel of binnen redelijke termijn geschikt is te maken. Zo snel mogelijk na de selectiegesprekken doch uiterlijk 3 weken daarna wordt de medewerker schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gebracht van het resultaat van het gesprek.

#### 4.2 Plaatsing in passende functie op initiatief van werkgever

Naast initiatief tot interne herplaatsing door de medewerker kan de werkgever besluiten tot het aanbieden van een passende functie. Dit met het doel om boventalligheid waar mogelijk te voorkomen en/of gedwongen ontslag te beperken.

Uitgangspunt is dat als passende werkzaamheden worden beschouwd werkzaamheden die redelijkerwijs aansluiten bij het opleidingsniveau, de werkervaring, capaciteiten/competenties en een beloningsniveau van maximaal 1 functieschaal verschil, waardoor deze redelijkerwijs, ter

voorkoming van ontslag, kunnen worden opgedragen. De bepaling van passende reistijd is opgenomen onder artikel 3.  
De boventallige medewerker dient uiterlijk binnen 7 kalenderdagen schriftelijk kenbaar te maken of het aanbod tot herplaatsing al dan niet wordt aanvaard.

#### **4.3. Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing**

##### **1. Plaatsing in een passende functie met maximaal 1 salarisschaal lager (persoonlijke toeslag)**

Indien de medewerker wordt herplaatst in een functie waarbij de functie 1 salarisschaalniveau lager is ingedeeld, zal medewerker worden ingeschaald op het bij de nieuwe functie behorende niveau. Indien het maximumsalaris van deze schaal lager is dan het oude salaris, ontvangt de medewerker een persoonlijke toeslag over het verschil van het oude salaris en het maximum van de nieuwe schaal. Deze toeslag is niet pensioengevend en zal worden bevroren en niet worden geïndexeerd bij eventuele (collectieve) salarisverhogingen.

##### **2. Plaatsing in een functie met een salarisschaal ingedeeld in een salarisschaal welke waarbij het verschil groter is dan 1 salarisschaal (afbouwtoeslag)**

De medewerker die in een functie wordt geplaatst met een groter niveauverschil dan 1 salarisschaal, zal naast de persoonlijke toeslag onder 1 in aanmerking komen voor een afbouwtoeslag. Deze afbouwtoeslag wordt berekend over het verschil van het maximum salaris van de naast lagere schaal en het nieuwe salaris en wordt als volgt vormgegeven:

- 1<sup>ste</sup> jaar 75% van het verschil van het maximum salaris van de naast lagere schaal en het nieuwe salaris
- 2<sup>e</sup> jaar 50% van het verschil van het maximum salaris van de naast lagere schaal en het nieuwe salaris
- 3<sup>e</sup> jaar 25% van het verschil van het maximum salaris van de naast lagere schaal en het nieuwe salaris

De afbouwregeling wordt gemaximeerd tot € 750 bruto per maand in het 1<sup>ste</sup> jaar, € 500 bruto per maand in het 2<sup>e</sup> jaar en € 250 bruto per maand in het 3<sup>e</sup> jaar.  
Eventuele generieke salarisverhogingen in het kader van cao-afspraken worden niet toegekend over de afbouwregeling. De afbouwregeling behoort niet tot het pensioengevend salaris.

#### **4.4. Lease-/mobiliteitsregeling**

Wanneer de medewerker in tegenstelling tot de oorspronkelijke functie, na herplaatsing niet in aanmerking komt voor een leaseauto geldt dat, gerekend vanaf het moment van plaatsing in de nieuwe functie, een overgangperiode van 3 maanden waarna de auto ingeleverd moet worden en komt het recht op de mobiliteitsregeling te vervallen. Indien medewerker ten gevolge van de herplaatsing in een lager ingedeelde functie met een lagere leasecategorie valt, blijven de geldende voorwaarden van het huidige leasecontract van toepassing tot het leasecontract van deze auto afloopt. Een eventuele nieuwe auto zal besteld kunnen worden binnen de kaders van de nieuwe functie.

#### **4.5. Reiskostenvergoeding**

Als bij wijziging van de standplaats het aantal kilometers woon-werkverkeer toeneemt, dan worden de meer kilometers enkele reisafstand gedurende 1 jaar vergoed op basis van 200%, met een maximum van 60 meer kilometers.

De berekening van de afstand is gebaseerd op de "kortste route" met behulp van de door ArboNed gehanteerde routeplanner (ANWB).

De vergoeding is bruto voor zover er niet netto uitbetaald mag worden.

De medewerker die voor openbaar vervoer kiest krijgt de kosten (tweede klas) volledig vergoed met overlegging van het vervoerbewijs bij de salarisadministratie.

#### 4.6. Verhuiskostenvergoeding

Indien ten gevolge van een interne herplaatsing de afstand tussen woonplaats en nieuwe standplaats groter wordt dan 75 kilometer, kan de medewerker in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding. Wanneer de medewerker binnen een termijn van 1 jaar na herplaatsing verhuist binnen een straal van 25 kilometer van de nieuwe standplaats en daarmee de afstand woon-werkverkeer minimaal 60% minder wordt, worden de noodzakelijke transportkosten onder overlegging van een factuur vergoed en ontvangt de medewerker de fiscaal toegestane netto verhuiskostenvergoeding.

### 5 Faciliteiten bij beëindiging dienstverband

#### 5.1. Procedure

Als er bij de vaststelling van de boventaligheid geen concreet perspectief bestaat op interne herplaatsing, zal de werkgever stappen nemen om tot beëindiging van het dienstverband te komen.

De beëindiging van het dienstverband wordt in beginsel gerealiseerd middels een beëindigingsovereenkomst, waarmee op bedrijfseconomische gronden de arbeidsrelatie, met inachtneming van de geldende opzegtermijn, op initiatief van werkgever met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.

Indien er geen beëindigingsovereenkomst kan worden gesloten, zal een ontslaanvraag bij het UWV worden ingediend waarna, bij verstrekking van een ontslagvergunning en met inachtneming van de opzegtermijn minus een korting van 1 maand vanwege de procesgang bij het UWV, de arbeidsrelatie wordt beëindigd.

#### 5.2 Financiële vergoeding

De financiële vergoeding behorend bij de beëindiging van het dienstverband is afhankelijk van de route welke gevolgd wordt.

##### 1. *Beëindiging op basis van een beëindigingsovereenkomst*

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op basis van een beëindigingsovereenkomst ontvangt medewerker binnen 30 dagen na datum uitdiensttreding

- een financiële vergoeding op basis van de transitievergoeding;
- aanvullend op de transitievergoeding een bruto mobiliteitsvergoeding uitgekeerd over het verschil van de "nieuwe kantonrechtersformule" met correctiefactor 0,6 en de genoemde transitievergoeding;
- een bijdrage van maximaal € 500,- (inclusief kantoorkosten en exclusief BTW) voor juridisch advies welke op basis van een gespecificeerde nota kan worden gedeclareerd.

De kantonrechtersformule wordt gebaseerd op de volgende berekeningsgrondslag:

#### A x B x C

A= het aantal gewogen, aaneengesloten dienstjaren, afgerond op hele dienstjaren waarbij een half jaar plus (minimaal )1 dag telt voor een heel dienstjaar.

- dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5
- dienstjaren vanaf de leeftijd 35 tot 45 jaar tellen voor 1
- dienstjaren van 45 tot 55 jaar tellen voor 1,5
- dienstjaren vanaf 55 jaar tellen voor 2

Doordat per leeftijdscohort bovengenoemde afronding plaatsvindt, kan de situatie zich voordoen dat de optelsom van de afzonderlijk per leeftijdscohort berekende en afgeronde dienstjaren hoger of lager uitkomt dan de algemene afronding van de dienstjaren (eind-minus startdatum). Dit wordt, overeenkomstig de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters, opgelost. Met name wordt genoemd: Indien de optelsom lager uitkomt, dan dient in de schijf met de hoogste leeftijd naar boven te worden afgerond. Indien de optelsom

hoger uitkomt, dan dient in de schijf met de laagste leeftijd naar beneden te worden afgerond.

De peildatum voor vaststelling van de leeftijd is gelijk aan de datum einde dienstverband.

**B=** bruto maandsalaris in maand voorafgaand aan uitdiensttreding

De grondslag van de berekening van het salaris is verwoord onder artikel 2.

**C=** correctiefactor 0,6

## 2. Beëindiging op basis van een ontslagvergunning van het UWV

Indien bij het UWV een ontslagvergunning moet worden aangevraagd omdat medewerker niet akkoord gaat met de inhoud van de beëindigingsovereenkomst, zal bij uitdiensttreding na het verkrijgen van een ontslagvergunning, de transitievergoeding tot uitkering komen.

### 5.3 Maximeringsregeling

De verstrekte financiële vergoeding is nooit hoger dan het bedrag dat nodig is om, vanaf datum uitdiensttreding tot de datum waarop medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, de wettelijke uitkeringen waarop aanspraak bestaat, aan te vullen tot het niveau van het salaris op datum uitdiensttreding.

Bij de bepaling van inkomensderving worden inkomens vervangende uitkeringen krachtens de sociale zekerheidswetgeving in mindering gebracht.

Bij de berekening van de maximale vergoeding is het volgende relevant:

- wettelijke uitkeringen zijn in dit verband alle sociale verzekeringsuitkeringen en/of sociale voorzieningen inclusief vakantie-uitkering, waarop op de dag na beëindiging van het dienstverband aanspraak op gemaakt kan worden
- de wetgeving op datum uitdiensttreding is bij deze berekening van toepassing
- er wordt aangenomen dat de medewerker in Nederland is gevestigd en derhalve aanspraak maakt op bedoelde uitkeringen
- de vaststelling van inkomensderving is gebaseerd op de fictie van aanspraken, ongeacht of deze uitkering daadwerkelijk ontvangen en/of aangevraagd wordt.

De maximeringsregeling is niet van toepassing op de transitievergoeding, deze komt altijd tot uitkering.

## 6 Overige bepalingen

### 6.1. Vrijstelling van werk

Afhankelijk van de werkomstandigheden én persoonlijke omstandigheden, kan er sprake zijn van vrijstelling van werkzaamheden voorafgaand aan de datum van uitdiensttreding. In overleg tussen werkgever en medewerker kan werkgever besluiten deze vrijstelling te verlenen met behoud van salaris. Over de periode van vrijstelling van werk worden geen ATV- en verlofrechten opgebouwd. Ook zal er over de periode van vrijstelling van werk geen recht bestaan op vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer.

Indien in 2016 boventalligheid ontstaat en er sprake is van vrijstelling van werkzaamheden geldt dat, indien vrijstelling van werk in oktober 2016 van kracht is, de termijn van de geldende opzegtermijn ingaat op 1 december 2016. Indien de vrijstelling later dan oktober 2016 ingaat, zal de geldende opzegtermijn ingaan op 1 januari 2017.

### 6.2. Eventuele studieschulden

Eventueel bestaande terugbetalingsverplichtingen ten aanzien van studiekosten komen bij uitdiensttreding op initiatief van ArboNed te vervallen.

### 6.3 Remplaçantenregeling

Een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan, indien zijn vrijwillig vertrek naar het oordeel van de werkgever er direct toe leidt dat het dienstverband met een



boventallige medewerker niet hoeft te worden beëindigd, in aanmerking komen voor de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

Toepassing van deze regeling geschiedt alleen op basis van goedkeuring door de directie en hier kunnen geen rechten aan ontleend worden. Een verzoek om in aanmerking te komen voor deze regeling kan gericht worden aan de directeur Human Resources.

#### 6.4 Aanvullende faciliteit analyse arbeidsmarktpositie

ArboNed biedt aanvullend voor haar medewerkers waar intern geen herplaatsing kan worden gerealiseerd en daarom middels een beëindigingsovereenkomst de arbeidsrelatie wordt beëindigd, de mogelijkheid aan om een loopbaangesprek te voeren met een daartoe door ArboNed gecontracteerde organisatie. Middels een "inzichtgesprek" worden inzichten vergroot op de positie en kansen op de arbeidsmarkt en kan gericht een persoonlijk advies gegeven worden aan de boventallige kandidaat.

Op basis van de conclusies van dit gesprek kan, indien er sprake is van een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, overwogen worden of nog aanvullende faciliteiten nodig zijn. Dit is ter beoordeling van de directie mede met het oog op de hardheidsclausule verwoord in artikel 1.5.

Indien de medewerker gebruik wilt maken van het "inzichtgesprek" met een loopbaanadviseur, kan dit bij het ondertekenen van de beëindigingsovereenkomst worden aangegeven.

Aldus overeengekomen en ondertekend op .. september 2016

ArboNed B.V.  
Wim Huijbregts

BV-P  
Paul Kovács

De Unie  
Inge de Vries

Jack de Vlieger  
FNV Publiek Belang