

Sociaal Plan 2018-2022

IN DIT SOCIAAL PLAN STAAN DE ALGEMENE UITGANGSPUNTEN
VAN DE ORGANISATIE BIJ WIJZIGINGEN VAN DE WERKGELEGENHEID.



De Zuivelfabriek (Campina), Eindhoven



bpd

bouwfonds property development



Amsterdam, oktober 2018

De ondergetekenden:

BPD Europe B.V., gevestigd te Amsterdam en vertegenwoordigd door:

dhr. J.C. Kreikamp - CFO

dhr. M.A.F.W. Janssen – HR Directeur

hierna genoemd partij ter ene zijde, en

De Unie, gevestigd te Culemborg en vertegenwoordigd door:

dhr. R. Castelein – Voorzitter

mw. E.M. Werger – Belangenbehartiger collectief

FNV, gevestigd te Utrecht en vertegenwoordigd door:

dhr. R.J.A. Smeets – Bestuurder

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht en vertegenwoordigd door:

dhr. P. S. Fortuin – Voorzitter

Mevr. S.N.D. Hendriks-Sneijder – Sectorbestuurder diensten

hierna gezamenlijk genoemd partij ter andere zijde, verklaren, met ingang van 1 januari 2018, voor de duur van 5 jaar, een Sociaal Plan te zijn overeengekomen.

Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2018 geen rechten meer ontlenen aan het Sociaal Plan van Rabo Vastgoedgroep.



Inhoudsopgave

Verklaring	3
Sociaal Plan	5
1 Inleiding	5
2 Begripsomschrijvingen	5
3 Werkingssfeer	6
4 Uitsluiting	6
5 Looptijd	6
6 Boventalligheid en faciliteiten bij wijziging en/of verplaatsing van functie	7
6.1 Wanneer is een medewerker boventallig?	7
6.1.1 Vervallen van functie of arbeidsplaats	7
6.1.2 Wijziging van functie	7
6.1.3 Verplaatsing van functie	8
6.2 Aanzegging van boventalligheid	9
6.3 Beëindiging werkzaamheden	9
6.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	9
6.5 Plaatsmakersregeling	9
7 Faciliteiten voor de boventallige medewerker	10
7.1 Zoekperiode	10
7.2 Arbeidsvoorwaarden tijdens zoekperiode	10
7.3 Mobiliteitsbijdrage	10
7.4 Beëindigingsvergoeding	11
7.5 Overige emolumenten	11
7.5.1 Studies	11
7.5.2 Verlofsaldo	11
7.5.3 Saldo Keuze Budgettijd	11
8 Herplaatsing na boventalligheid	12
8.1 Interne herplaatsing	12
8.1.1 Salarisconsequenties bij interne herplaatsing bij boventalligheid	12
8.2 Weigering functieaanbod	12
8.3 Interne vacatures	12
8.4 Externe dienstbetrekking	12
9 Overige bepalingen	12
9.1 Hardheidsclausule	12
9.2 Toetsingscommissie	12
9.3 Vervallen aanspraken	13
9.4 Aansprakelijkheid	13

1 Inleiding

In dit Sociaal Plan staan de algemene uitgangspunten van de organisatie bij wijzigingen van de werkgelegenheid. Ook bevat het de maatregelen die in dat geval worden genomen om de gevolgen voor de medewerkers op te vangen.

2 Begripsomschrijvingen

Afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel staat beschreven in artikel 11 van de Ontslagregeling.

Beëindigingsvergoeding

Het brutobedrag dat de werkgever aan de medewerker betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in dit Sociaal Plan.

Boventalligheid

De medewerker is boventallig als:

- zijn¹ functie/arbeidsplaats vervalt;
- zijn functie wijzigt en hij niet geplaatst wordt op de gewijzigde functie;
- zijn functie wordt verplaatst en de medewerker en de leidinggevende het erover eens zijn dat 'met het werk meegaan' niet mogelijk/wenselijk is.

Dienstjaren

Het aantal jaren dat de medewerker in dienst is van de werkgever en onder de werkingsfeer van de cao van de werkgever viel. De periode waarin de medewerker direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst met de werkgever werkzaamheden heeft verricht voor een andere werkgever, en wel zo dat de werkgever en deze andere werkgever ten aanzien van de verrichte arbeid als elkaars opvolger moeten worden gezien, gelden ook als dienstjaren in het kader van dit Sociaal Plan.

Jaarsalaris transitievergoeding

Het jaarsalaris transitievergoeding is, gebaseerd op de peildatum van de berekening, 12x het maandsalaris (zie definitie in de cao) + vakantietoeslag + (Additioneel)

Keuze Budget + gemiddelde van de uitbetalingen van variabele beloning en extra gewerkte uren in de laatste 36 maanden.

Medewerker

De medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werkgever die onder de werkingsfeer van de cao valt.

Opzegtermijn

De opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen conform de cao.

Passende functie

In het kader van herplaatsing na boventalligheid is een functie passend als deze aansluit bij de capaciteiten, kennis, opleiding en ervaring van de medewerker en voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de reistijd voor woon-werkverkeer is korter dan circa 1 uur op basis van een enkele reis per openbaar vervoer;
- de functie is één salarisschaal lager of hoger ingedeeld dan de functie van de boventallige medewerker;
- er is zicht op dat de medewerker binnen 6 maanden geschikt is voor de functie, eventueel door middel van een extra opleidingsinspanning.


Toetsingscommissie

De Toetsingscommissie, zoals bedoeld in artikel 9.2 van dit Sociaal Plan.

Uitwisselbare functies

Uitwisselbare functies zijn functies die naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of

1 Omwille van de leesbaarheid is steeds 'hij' gebruikt in de tekst. Waar 'hij' staat kan uiteraard ook 'zij' worden gelezen.



structurele aard van de functie, vergelijkbaar zijn. Ook zijn deze functies naar niveau en beloning gelijkwaardig. Van belang is dat de functies onderling uitwisselbaar zijn.

Vervallen functie/arbeidsplaats

Er is sprake van een vervallen functie indien een functie of een arbeidsplaats als gevolg van een organisatieverandering vervalt of in aantal afneemt.

Verplaatsing van een functie

Er is sprake van verplaatsing van een functie als het werk geografisch verplaatst wordt.

Wijziging van een functie

Er is sprake van een gewijzigde functie als er een aantoonbare wijziging van werkzaamheden plaatsvindt, eventueel in combinatie met gewijzigde competenties, terwijl een substantieel en voor de functie wezenlijk deel van de werkzaamheden blijft voortbestaan.

Als er taken wegvallen of toegevoegd worden, terwijl het geen aantoonbare wijziging betreft, dan is sprake van een ongewijzigde functie. Als er taken vervallen die bepalend waren voor het onderscheidende karakter van de functie, zal er eerder sprake zijn van een vervallen functie.

3 Werkingsfeer

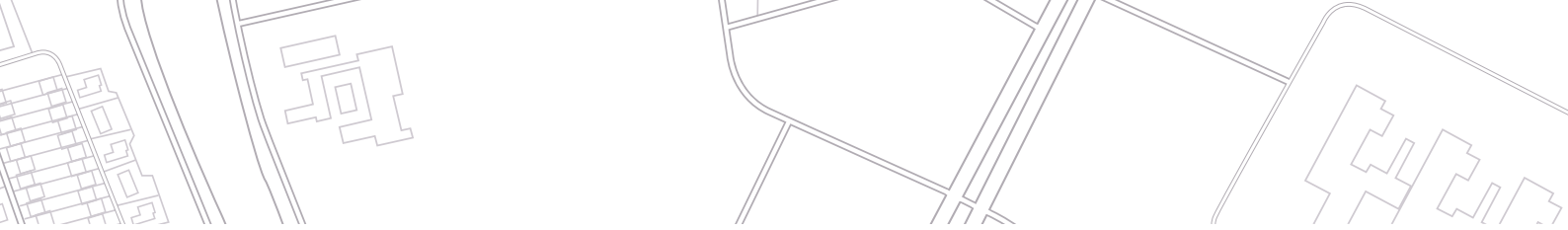
In dit Sociaal Plan wordt beschreven wat voor de medewerker de gevolgen zijn van het vervallen, wijzigen en/of verplaatsen van functie(s). Daarnaast beschrijft het Sociaal Plan de faciliteiten die van toepassing zijn voor de medewerker. De faciliteiten in dit Sociaal Plan in het kader van boventaligheid gelden uitsluitend voor de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die boventalig wordt verklaard en daardoor arbeidsrechtelijke gevolgen ondervindt.

4 Uitsluiting

Het Sociaal Plan is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om andere redenen dan boventaligheid (bijvoorbeeld wegens een dringende reden, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of pensioen).

5 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking met ingang van 1 januari 2018 en eindigt op 31 december 2022. Na de looptijd kunnen er geen rechten meer aan worden ontleend. Het Sociaal Plan heeft geen nawerking.



6 Boventalligheid en faciliteiten bij wijziging en/of verplaatsing van functie

6.1 Wanneer is een medewerker boventallig?

Er zijn diverse scenario's denkbaar die kunnen leiden tot boventalligheid van een medewerker. Hierna worden deze beschreven.

6.1.1 Vervallen van functie of arbeidsplaats

Een medewerker wordt boventallig als zijn functie of arbeidsplaats vervalt. Als één of meerdere functies c.q. arbeidsplaatsen komen te vervallen, zal de werkgever de wettelijke kaders in acht nemen bij het aanwijzen van de medewerkers die voor ontslag in aanmerking komen. Er zal gewerkt worden volgens het afspiegelingsbeginsel. De peildatum voor afspiegeling ligt op de 1^e van de maand volgend op de datum van het verkregen advies van de Ondernemingsraad.

6.1.2 Wijziging van functie

Als gevolg van organisatorische aanpassingen kunnen functies wijzigen. Afhankelijk van de consequenties en de aard van de wijziging, zal overleg plaatsvinden met de Ondernemingsraad alvorens de aanpassingen worden geëffectueerd of als de wet hiertoe verplicht, zal hierover advies aan de Ondernemingsraad worden gevraagd.

Als de medewerker het niet eens is met de beslissing dat zijn functie wijzigt, kan hij hiertegen bezwaar aantekenen bij de Toetsingscommissie (paragraaf 9.2). Een dergelijk bezwaar heeft geen opschortende werking.

De Toetsingscommissie doet een bindende uitspraak. Voor de gewijzigde functie komt in eerste instantie de medewerker in aanmerking die de gewijzigde functie al uitoefent. De voorwaarde is dat de werkgever de medewerker geschikt vindt voor de gewijzigde functie. Indien een functie verandert, zal de werkgever per betrokken medewerker de geschiktheid bepalen op basis van vakkennis en/of ervaring van de medewerker, persoonlijke kwaliteiten en geschiktheid, potentieel, mogelijkheid tot her-, om- en bijscholing en arbeidsduur. De werkgever zal de argumentaties of een medewerker wel of niet geschikt is schriftelijk vastleggen en aan de medewerker overleggen.

Het is mogelijk dat een categorie uitwisselbare functies wordt opgeheven en een deel van de werkzaamheden

wordt voortgezet in een andere (niet met de vervallen functie uitwisselbare) functie. In die situatie wordt de medewerker die hiervoor geschikt is en die op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen, als eerste in de gelegenheid gesteld deze functie – na sollicitatie – te aanvaarden.

Een wijziging van een functie kan een verzwaring van de functie betekenen. Het kan echter ook voorkomen dat een functie lichter wordt doordat bepaalde taken wegvallen. Het bepalen van geschiktheid komt in dat laatste geval in een wat ander licht te staan. Als een functie lichter wordt, is namelijk de medewerker die de functie al uitoefende per definitie geschikt. Deze wordt dus geplaatst op de functie.

Met andere woorden: de medewerker gaat met de gewijzigde functie mee, tenzij hij niet geschikt wordt bevonden door de werkgever, of niet geplaatst wordt.


In dat geval wordt de medewerker boventallig.

De medewerker kan in beroep gaan tegen deze beslissing van de werkgever bij de Toetsingscommissie.

Als een geplaatste medewerker de functie afwijst, kan hij dit binnen tien werkdagen schriftelijk kenbaar maken bij de Afdeling Human Resources. Vervolgens start de bezwaarprocedure bij de Toetsingscommissie, zoals beschreven in de cao.

6.1.2.1 Salarisconsequenties bij plaatsing in een gewijzigde functie met een lagere salarisschaal

Indien een medewerker wordt geplaatst in een gewijzigde functie die is ingedeeld in een lagere salarisschaal dan die van de oude functie, zal dit – gerekend vanaf het moment van het bekleden van de nieuwe functie – gedurende maximaal drie jaar geen consequenties hebben voor het salarisperspectief van de betrokken medewerker. De medewerker blijft gedurende die periode ingeschaald in de oude salarisschaal. Hij komt jaarlijks in aanmerking voor een individuele salarisaanpassing van de cao. De prestatiedoelstellingen worden afgesproken op basis van de normen voor de nieuwe functie van de medewerker. De beoordeling vindt plaats op grond van het functioneren in de nieuwe functie. Het ligt daarbij voor de hand dat de medewerker gedurende de drie jaar dat hij in een lagere functie geplaatst is, maximaal het doorgroeipercentage behorende bij de beoordelingscategorie 'goed' ontvangt. Gedurende drie jaar zullen de medewerker en de



werkgever zich aantoonbaar inspannen om plaatsing in een functie te realiseren op het oude functieniveau bij de organisatie van de werkgever. Als dit niet lukt, zal de medewerker na drie jaar in de lagere salarisschaal worden ingeschaald met de bijbehorende Relatieve Salarispositie (RSP), ook als deze boven het schaalmaximum uitkomt.

6.1.2.2 Salarisconsequenties bij plaatsing in een gewijzigde functie met een hogere salarisschaal

De medewerker die een gewijzigde functie aanvaardt in een hogere schaal wordt – bij gebleken geschiktheid – ingeschaald in de nieuwe salarisschaal. Tot die tijd zal het maandsalaris van de medewerker tijdelijk een schaal lager worden vastgesteld dan de schaal passend bij de gewijzigde functie.

6.1.2.3 Salarisconsequenties bij deeltijd plaatsing in een gewijzigde functie

Het maandsalaris van de medewerker die, op verzoek van de werkgever, bereid is in deeltijd te gaan werken in een gewijzigde functie zal gedurende de looptijd van één jaar worden aangepast. De compensatie is als volgt: het eerste kwartaal wordt 100% van het verschil tussen het oude- en het deeltijdsalaris gecompenseerd. In de daaropvolgende kwartalen wordt per kwartaal 25% minder gecompenseerd. Het geniet de voorkeur de compensatie bij aanstelling in de deeltijdfunctie in één keer af te rekenen.

6.1.3 Verplaatsing van functie

De medewerker wiens functie wordt verplaatst gaat in principe met het werk mee. In dat geval wordt hij niet boventallig. Soms zal het echter de vraag zijn of 'met het werk mee' wel mogelijk of redelijk is. Daarbij moet worden overwogen:

- het functieniveau van de medewerker. Hoe hoger het functieniveau, hoe meer mobiliteit er van de medewerker mag worden verwacht;
- de aard van de aangeboden functie in vergelijking met de huidige functie;
- de vraag of de nieuwe functie een verhuizing vereist;
- de vraag of de nieuwe functie extra reistijd vergt. Ofwel: is de nieuwe standplaats binnen redelijke tijd te bereiken?
- de vraag welke afspraken kunnen worden gemaakt over werktijden of slimmer werken;
- bijzondere persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

De medewerker kan samen met zijn leidinggevende bezien of er eventuele andere oplossingen mogelijk zijn (een functie dichterbij, verhuizen). Als 'met het werk mee' niet mogelijk/wenselijk is en de medewerker en de leidinggevende het daarover eens zijn, wordt de betrokken medewerker boventallig voor zijn functie.

Bij verplaatsing van werkzaamheden buiten de organisatie van de werkgever kunnen aanvullende regels gelden. Daarop is mogelijk de Wet Overgang van Onderneming van toepassing, evenals aanvullende afspraken met vakorganisaties. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de medewerker die op grond van de Wet Overgang van Onderneming in dienst treedt bij de overnemende partij, of dit weigert.

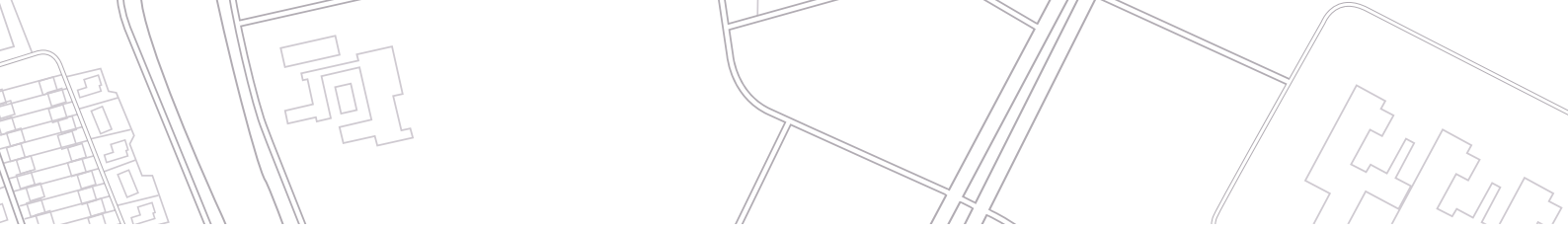
Wanneer het een geografische verplaatsing betreft en er bovendien sprake is van het vervallen van een functie, dan geldt de aanpak zoals geschetst bij het vervallen van functie. Wanneer het een geografische verplaatsing betreft en er is ook sprake van een wijziging van functie, dan geldt mede de aanpak zoals geschetst bij de wijziging van functie.

6.1.3.1 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Voor de reiskostenvergoeding bij verplaatsing van de functie als gevolg van een organisatieaanpassing is de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer van toepassing die in de cao is bepaald. Binnen het kader van het Sociaal Plan geldt een extra faciliteit voor diegenen die reizen met het openbaar vervoer. Wanneer de dichtstbijzijnde opstapplaats voor het openbaar vervoer voor de medewerker vanaf zijn huisadres aantoonbaar onpraktisch is, of onmogelijk voor gebruik in het reguliere woon-werkverkeer, wordt een (extra) kilometervergoeding verstrekt voor de afstand tussen het huisadres en de logische opstapplaats voor het openbaar vervoer. Deze extra reiskostenvergoeding is mogelijk gedurende maximaal 24 maanden.

6.1.3.2 Compensatie reistijd in werktijd

Compensatie van reistijd in werktijd wordt toegepast voor de medewerker die om een gegronde reden (nog) niet kan verhuizen naar de omgeving van de nieuwe standplaats. Als de reistijd enkele reis voor de medewerker meer dan een half uur langer is dan de oorspronkelijke reistijd, wordt deze extra reistijd in werktijd gecompenseerd. De extra reistijd boven een half uur enkele reis wordt beschouwd als werktijd, waarbij er naar gestreefd wordt deze extra reistijd



als werktijd te besteden. Deze compensatiemogelijkheid geldt gedurende maximaal 24 maanden.

6.1.3.3 Verhuiskostenvergoeding

De medewerker die op verzoek van de werkgever in het kader van de verplaatsing van het werk gaat verhuizen, rekening houdend met de richtlijnen van de werkgever, komt in aanmerking voor een vergoeding conform de verhuiskostenregeling van de werkgever. De verhuizing naar de (omgeving van de) nieuwe standplaats dient binnen twaalf maanden na de datum van verplaatsing plaats te vinden.

6.2 Aanzegging van boventalligheid

Op het moment dat de medewerker boventallig wordt verklaard, vindt een persoonlijk gesprek plaats tussen de leidinggevende en de medewerker. In dit gesprek wordt de boventalligheid van de medewerker aangezegd en wordt de medewerker geïnformeerd over de datum waarop de boventalligheid intreedt. Ook wordt het Sociaal Plan uitgereikt. De werkgever bevestigt deze aanzegging schriftelijk aan de medewerker.

Kort na het aanzeggesprek volgt een tweede gesprek tussen de afdeling Human Resources en de medewerker. In dit gesprek zal Human Resources toelichting geven op de werkwijze in het vervolg en op de ondersteuning die de medewerker krijgt bij het zoeken naar een andere passende functie.

6.3 Beëindiging werkzaamheden

De werkgever overlegt met de boventallige medewerker over het moment waarop hij zijn werkzaamheden beëindigt. De medewerker beëindigt zijn werkzaamheden binnen een maximale termijn van 2 weken na het intreden van de boventalligheid. Vanaf dat moment wordt de medewerker vrijgesteld van werkzaamheden.

6.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, waarbij de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt, worden vastgelegd in een door de werkgever opgestelde schriftelijke beëindigingsovereenkomst. Deze overeenkomst ondertekenen beide partijen binnen een maand na de start van de zoekperiode. De einddatum van de arbeidsovereenkomst zal in beginsel

gelijk zijn aan de einddatum van de zoekperiode. Een uitzondering is mogelijk als de medewerker zelf aangeeft dat de arbeidsovereenkomst op een eerder tijdstip kan eindigen doordat hij een externe functie aanneemt. In dat geval is de medewerker verplicht de werkgever zo spoedig mogelijk te informeren.

6.5 Plaatsmakersregeling

Indien een functie/arbeidsplaats vervalt en er sprake is van boventalligheid, kan de medewerker die niet boventallig is, vrijwillig aangeven zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen met gebruikmaking van de faciliteiten uit dit Sociaal Plan. In dat geval neemt de medewerker de plaats in van een boventallige medewerker. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- de functie van de plaatsmakende medewerker is uitwisselbaar met de functie van de boventallige medewerker;
- de arbeidsduur van de plaatsmakende medewerker is vergelijkbaar met de arbeidsduur van de boventallige medewerker;
- er bestaan geen nadelige effecten voor de werkgever. De werkgever beoordeelt of iemand in aanmerking komt en houdt daarbij ook rekening met de bestaande fiscale regelgeving.



7 Faciliteiten voor de boventallige medewerker

7.1 Zoekperiode

De boventallige medewerker heeft recht op een zoekperiode, bedoeld voor het zoeken naar een passende functie, in- of extern. Gedurende de zoekperiode heeft de boventallige medewerker recht op outplacementbemiddeling via een outplacementbureau, aan te wijzen door de werkgever.

De duur van de zoekperiode is gelijk aan de opzegtermijn voor de werkgever (zoals vastgelegd in de cao) die geldt op de datum waarop de zoekperiode start, plus twee maanden. De zoekperiode start op de 1^e van een maand en gaat in op het moment waarop de medewerker boventallig geworden is.

Voor de medewerker die op het moment van boventalligheid ziek is, gelden dezelfde voorwaarden voor de zoekperiode als voor niet zieke medewerkers, ook met betrekking tot de ingangsdatum.

De zoekperiode zal nooit langer zijn dan de periode vanaf het moment waarop de medewerker boventallig is geworden, tot de datum van pensionering (de AOW-gerechtigde leeftijd of tot een eerder gekozen of nog te kiezen pensioendatum).

Tijdens de zoekperiode heeft zowel de werkgever als de medewerker een inspanningsverplichting. De inspanningen van de werkgever zijn onder meer gericht op het onderzoeken van de mogelijkheden om de medewerker intern te herplaatsen. Ook zal de werkgever een outplacementbureau aanwijzen met een Cedeo-keurmerk. Met dit outplacementbureau zal de werkgever collectieve dienstverleningsafspraken maken. Deze afspraken zullen periodiek worden geëvalueerd. Een van de afspraken houdt in dat het outplacementbureau een periodieke schriftelijke rapportage geeft aan de werkgever en de vakorganisaties over de voortgang en de resultaten van de bemiddelingsactiviteiten. Van de medewerker wordt verwacht dat hij actief meewerkt aan het vinden van een andere (passende) functie.

7.2 Arbeidsvoorwaarden tijdens zoekperiode

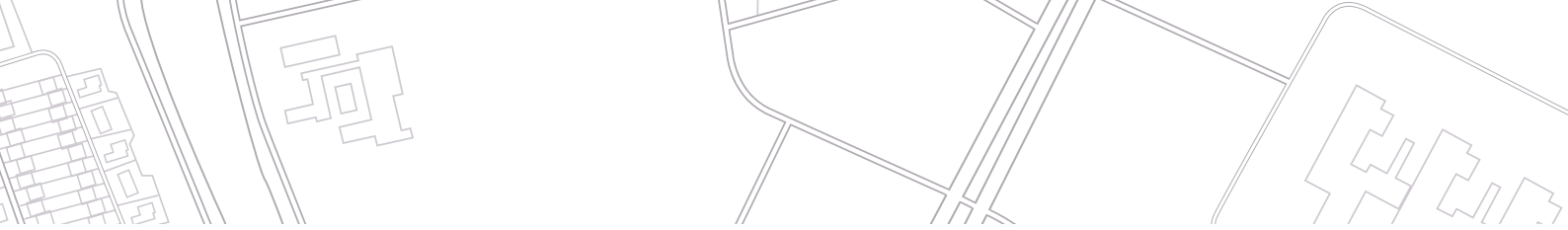
Tijdens de zoekperiode blijft de arbeidsovereenkomst in stand. De oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden, zoals die

van kracht zijn op het moment van boventalligheid, blijven van kracht. Aanvullend geldt het volgende:

- de medewerker die beschikt over een lease-auto en geen 'Verklaring geen privégebruik auto' heeft, behoudt het recht op gebruik van een leaseauto tijdens de zoekperiode. Indien het leasecontract afloopt, wordt een leaseauto uit de eigen voorraad van de werkgever beschikbaar gesteld;
- voor de medewerker die een vergoeding ontvangt voor woon-werkverkeer of van OV Vrij gebruik maakt, vervalt het recht op deze vergoeding of op OV Vrij op het moment van boventalligheid. Indien de medewerker na deze datum nog werkzaamheden verricht en woon-werkverkeer heeft, kan de medewerker deze reiskosten maandelijks declareren bij de werkgever, via het daartoe bestemde declaratieformulier van de werkgever. De werkgever vergoedt de kosten voor het reizen met openbaar vervoer op basis van 2^e klas of de kosten voor gereden kilometers met de eigen auto;
- vanaf de datum dat het recht op woon-werkvergoeding of OV Vrij vervalt, komt de medewerker in aanmerking voor een vergoeding van de reiskosten voor sollicitaties, mits deze kosten niet op een andere wijze worden vergoed. De medewerker kan deze kosten maandelijks declareren bij de werkgever, via het daartoe bestemde declaratieformulier van de werkgever en met overlegging van de kopie van de uitnodigingsbrief voor de sollicitatie(s). De werkgever heeft het recht om de juistheid van de declaraties te controleren. De werkgever vergoedt de kosten voor het reizen met openbaar vervoer op basis van 2^e klas of de kosten voor gereden kilometers met de eigen auto;
- de boventallige medewerker wordt geacht de verlof-rechten (exclusief die uit het Keuze Budget), opgebouwd tijdens de zoekperiode, te hebben opgenomen per einddatum van de arbeidsovereenkomst.

7.3 Mobiliteitsbijdrage

Gedurende de zoekperiode heeft de boventallige medewerker recht op een mobiliteitsbijdrage van € 1.500,- (inclusief btw). Deze bijdrage kan de medewerker, nadat dit is afgestemd met en akkoord bevonden door de werkgever, besteden aan opleiding en/of coaching, indien en voor zover dit bijdraagt aan het vinden van een passende functie. De bijdrage kan tevens worden besteed aan begeleiding naar het zelfstandig ondernemerschap.



Als sprake is van interne herplaatsing, gelden de opleidingsfaciliteiten zoals vastgelegd in de cao. De werkgever betaalt alleen de daadwerkelijk door de medewerker gemaakte kosten. De medewerker kan deze kosten maandelijks declareren bij de werkgever, via het daartoe bestemde declaratieformulier van de werkgever. In uitzonderingssituaties kan de werkgever declaratie vooraf toestaan. Het budget is tevens inzetbaar in de vorm van pré-mobiliteit, waarbij de medewerker die op termijn boventallig wordt (een deel van) de € 1.500,- mobiliteitsbijdrage voorafgaand aan de zoekperiode kan besteden.

7.4 Beëindigingsvergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever aan de medewerker een beëindigingsvergoeding. Deze beëindigingsvergoeding bedraagt twee maal de transitievergoeding. De transitievergoeding wordt berekend met toepassing van de wettelijke regelgeving voor het berekenen van de transitievergoeding. Als peildatum voor de berekening geldt de datum waarop de zoekperiode start. De transitievergoeding bedraagt nooit meer dan het wettelijk maximum (in 2018 € 79.000,- bruto) of het jaarsalaris transitievergoeding indien dat hoger is. Daarnaast bedraagt de transitievergoeding nooit meer dan het inkomensverlies tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker. In de beëindigingsvergoeding wordt de transitievergoeding uitdrukkelijk geacht te zijn inbegrepen. De boventallige medewerker kan per het einde van de arbeidsovereenkomst dus niet separaat aanspraak maken op een transitievergoeding.

Voor medewerkers in dienst vóór de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan (dus vóór 1 januari 2018) geldt een overgangsregeling:

- Start zoekperiode in 2018: factor 3,0;
- Start zoekperiode in 2019: factor 2,7;
- Start zoekperiode in 2020: factor 2,4;
- Met ingang van 2021: factor 2,0.

Over de uit te betalen beëindigingsvergoeding zullen belasting en premies worden ingehouden conform de geldende fiscale regelgeving in Nederland. De beëindigingsvergoeding wordt in de maand volgend op de uitdiensttreding uitbetaald.

De beëindigingsvergoeding kan worden uitbetaald op een door de medewerker aan te geven andere wijze,

mits dit fiscaal toelaatbaar is en dit voor de werkgever geen fiscale risico's met zich meebrengt, waardoor extra kosten ontstaan. Aanvullend geldt dat de medewerker dit uiterlijk 6 weken voorafgaand aan de datum van beëindiging schriftelijk kenbaar moet maken aan de Afdeling Human Resources.

7.5 Overige emolumenten

7.5.1 Studies

De werkgever zal de bestaande studieafspraken respecteren die dateren van vóór de datum van boventalligheid. Studies die vóór deze datum zijn gestart of overeengekomen, kan de medewerker voltooien. Er is sprake van een bestaande studieafpraak als de leidinggevende en de medewerker vóór de datum van boventalligheid een afspraak hebben gemaakt over een te volgen studie door de medewerker waarvoor op de datum van boventalligheid geldt dat:

- er een studie wordt gevolgd vanuit het budget van het Persoonlijk Ontwikkel- en Inzetbaarheidsbudget en/of;
- er een ondertekende studieovereenkomst aanwezig is waarin de studieafpraak wordt bevestigd en/of;
- de medewerker is ingeschreven voor de overeengekomen studie bij het betreffende opleidingsinstituut en/of;
- de overeengekomen studie is gestart.

Eventuele (restant) studieschulden die dateren van vóór de datum van boventalligheid worden de boventallige medewerker volledig kwijtgescholden door de werkgever. Een (eventuele bestaande) terugbetalingsregeling vervalt in deze gevallen.

7.5.2 Verlofsaldo

Het verlofsaldo, opgebouwd tot ingangsdatum van de zoekperiode, wordt uitgekeerd met de eindafrekening per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Een negatief saldo wordt verrekend met de eindafrekening per de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Saldo uren Keuze Budgettijd

Het saldo uren Keuze Budget wordt uitgekeerd met de eindafrekening per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Een negatief saldo wordt verrekend met de eindafrekening per de einddatum van de arbeidsovereenkomst.



8 Herplaatsing na boventalligheid

8.1 Interne herplaatsing

Als er sprake is van boventalligheid zal de werkgever beoordelen wat de mogelijkheden zijn om de betrokken medewerker intern te herplaatsen. Indien een andere passende functie beschikbaar is bij de werkgever, zal de Afdeling Human Resources deze functie zo snel mogelijk na de aanzegging van boventalligheid aan de medewerker aanbieden.

8.1.1 Salarisconsequenties bij interne herplaatsing bij boventalligheid

De medewerker die een andere passende functie aanvaardt kan aanspraak maken op de faciliteiten als omschreven in de artikelen 6.1.2.1 tot en met 6.1.2.3.

8.2 Weigering functieaanbod

Indien de medewerker een aanbod krijgt voor een passende functie, kan de medewerker binnen tien werkdagen schriftelijk bij de Afdeling Human Resources kenbaar maken dat hij deze functie niet accepteert. In dat geval zal de werkgever een bezwaarprocedure starten en de Toetsingscommissie vragen uitspraak te doen over de passendheid van de functie. Indien de functie passend bevonden wordt, heeft de medewerker vijf werkdagen bedenktijd na de uitspraak van de Toetsingscommissie. Gedurende de bezwaarprocedure zal de werkgever de betreffende functie beschikbaar houden voor de medewerker. Indien de medewerker de aangeboden functie opnieuw weigert, vervallen de faciliteiten uit dit Sociaal Plan en volgt een beëindigingsprocedure.

8.3 Interne vacatures

De boventallige medewerker heeft gedurende twee jaar na het moment van boventalligheid voorrang op vacatures bij de werkgever. Hierbij geldt de voorwaarde van gelijke geschiktheid, dit ter beoordeling van de werkgever. Voor de beoordeling van gelijke geschiktheid wordt gedurende de zoekperiode het criterium gebruikt dat de medewerker binnen zes maanden geschikt is voor de functie, eventueel door middel van een extra opleidingsinspanning. In geval van een sollicitatie na de zoekperiode wordt de geschiktheid beoordeeld op het moment van sollicitatie.

Gedurende de zoekperiode zorgt het outplacementbureau voor de communicatie en coördinatie rondom de beschikbare en verwachte vacatures bij de werkgever. Na de einddatum van de arbeidsovereenkomst kan de boventallige medewerker de vacatures van de werkgever volgen via internet.

8.4 Externe dienstbetrekking

Indien de medewerker extern een functie aanvaardt of inkomsten uit een andere werkkring geniet, eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per de datum indiensttreding bij de andere werkgever of de datum waarop de medewerker de inkomsten geniet. De medewerker stelt de werkgever direct op de hoogte. Eindigt de arbeidsovereenkomst binnen de zoekperiode, dan wordt over de resterende maanden van de zoekperiode 50% van het kale bruto maandsalaris uitgekeerd als extra beëindigingsvergoeding.

Indien de medewerker, na aanvaarding van een externe functie gedurende de zoekperiode, onverhoopt binnen zes maanden weer ontslagen wordt, heeft de medewerker recht op outplacementbemiddeling voor de duur van de nog niet gebruikte periode voor outplacementbemiddeling (zonder dat daardoor de arbeidsovereenkomst wordt hersteld).

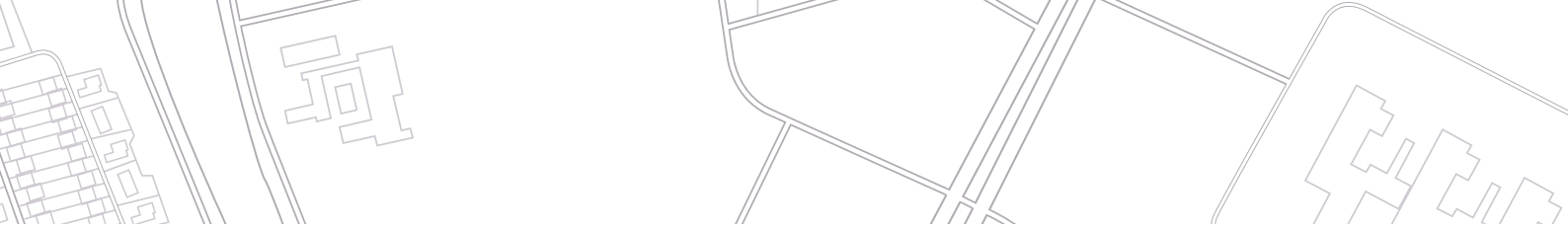
9 Overige bepalingen

9.1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin strikte toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke of onredelijke situatie, kan de werkgever van het Sociaal Plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin. De Toetsingscommissie wordt om bindend advies gevraagd.

9.2 Toetsingscommissie

De Toetsingscommissie ziet toe op de zorgvuldige uitvoering en interpretatie van het Sociaal Plan. Zij bemiddelt bij geschillen tussen de werkgever en de medewerker over de passendheid van functies en beoordeelt individuele vraagstukken ten aanzien van de uitvoering van dit Sociaal Plan zowel inhoudelijk als procesmatig. Zaken die aandacht vragen van de Toetsingscommissie kunnen schriftelijk gemeld worden bij de afdeling Human Resources, die een



secretariatsfunctie zal invullen voor de Toetsingscommissie.

De commissie brengt bindend advies uit aan de werkgever (aan de verantwoordelijke Directeur). Het advies zal schriftelijk worden uitgebracht, met een afschrift aan de medewerker. De Toetsingscommissie bestaat uit twee medewerkersvertegenwoordigers, twee werkgeversvertegenwoordigers en een onafhankelijke externe voorzitter. De medewerkersvertegenwoordigers zullen worden aangewezen door de vakorganisaties. De onafhankelijke externe voorzitter zal benoemd worden door medewerkers- en werkgeversvertegenwoordigers.

9.3 Vervallen aanspraken

In bepaalde situaties kan de medewerker zijn aanspraken op de faciliteiten uit dit Sociaal Plan verliezen. De werkgever zal dan een beëindigingsprocedure starten. Hiervan is in ieder geval sprake als:

- de medewerker niet meewerkt, zonder redelijke gronden, aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden, vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst;
- de medewerker niet voldoet aan de inspanningsverplichting tijdens de zoekperiode om actief te werken aan het vinden van een alternatieve passende baan en de Toetsingscommissie hier als zodanig over heeft geoordeeld;
- de medewerker het aanbod van een passende functie weigert, nadat de Plaatsingscommissie deze als passend heeft beoordeeld;
- de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om een dringende reden in de periode die ligt tussen het moment van boventalligheid en de einddatum van de zoekperiode.

9.4 Aansprakelijkheid

De werkgever doet wat in zijn vermogen ligt om, binnen de juridische kaders, de aanspraak van de medewerker op een eventuele uitkering veilig te stellen. De werkgever aanvaardt echter geen aansprakelijkheid en compenseert de medewerker evenmin, wanneer de uitkeringsinstantie desondanks een uitkering (gedeeltelijk) weigert. Dit geldt eveneens voor het mogelijke inkomensverlies over de opzegtermijn die de uitkeringsinstantie hanteert.



Uitgave

Dit is een uitgave van BPD,
afdeling Human Resources

BPD
Postbus 51262,
1007 EG Amsterdam

hrbpd@bpd.nl

Ontwerp

[Volta_thinks_visual](#)



