

1. VOORWOORD/ INLEIDING

Accare heeft regelmatig te maken met kleine en grote reorganisaties. Vaak heeft dat gevolgen voor medewerkers en daarom is het van belang om het veranderingsproces zorgvuldig te doen plaatsvinden. Die zorgvuldigheid komt tot uitdrukking in de volgende uitgangspunten:

- a. Medewerkers worden voldoende en eerlijk geïnformeerd
- b. Er is ruimte om mee te denken
- c. Er is een plan van aanpak
- d. Het doel van de reorganisatie, de stappen in het proces en de uitgangspunten zijn duidelijk
- e. Consequenties voor formatie, functies, werkplekken etc. worden vroegtijdig besproken
- f. Gezamenlijk en in onderling overleg wordt creatief naar oplossingen gezocht voor personele consequenties
- g. Tussen de organisatie en de medewerker wordt gestreefd naar een evenwichtige balans in verantwoordelijkheid, flexibiliteit en zekerheid

Het Sociaal Plan is bedoeld om de nadelige gevolgen van organisatiewijzigingen voor werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken. Het plan bevat procedures, maatregelen en regelingen om een zorgvuldige behandeling van de werknemer te waarborgen en bij verlies van de functie de werknemer te begeleiden en te ondersteunen naar een andere functie. In het Sociaal Plan is gezocht naar een balans tussen flexibiliteit in de organisatie en zekerheid voor de werknemer. Verder is gezocht naar een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en werknemer. De werkgever heeft de plicht de werknemer, wiens functie is vervallen, te begeleiden en te faciliteren om een andere functie te verwerven. De te herplaatsen werknemers hebben de plicht hieraan medewerking te verlenen en een actieve bijdrage te leveren.

Maatregelen van de overheid of financiers kunnen zo omvangrijk en ingrijpend zijn dat een forse reductie van het aantal werknemers noodzakelijk is om te voorkomen, dat het voortbestaan van de organisatie wordt bedreigd of ernstig ondermijnd.

Bij verandering van omstandigheden kan het Sociaal Plan tussentijds worden opgebroken en worden gewijzigd. Dat kan alleen als Accare en de vakbonden daar overeenstemming over bereiken.

Het Sociaal Plan maakt een onderscheid tussen twee types organisatiewijzigingen:

- A. organisatiewijzigingen die hoofdzakelijk voortvloeien uit beleidsbeslissingen van de Raad van Bestuur, die samenhangen met ontwikkelingen en veranderingen in de organisatie;
- B. organisatiewijzigingen van grote omvang (verwijderen) die onontkoombaar zijn, omdat de financiële positie van de organisatie onder druk staat en de continuïteit van bedrijfsvoering en werkgelegenheid in geding komt.

In de A-variant is sprake van een Sociaal Plan dat de werknemer de garantie biedt van herplaatsing in een gelijkwaardige of passende functie met een salarisgarantie en aanspraak op een beperkt pakket mobiliteitsbevorderende maatregelen.

De werkgever heeft in deze variant een grote mate van vrijheid in het (her)plaatsen van werknemers. De A-variant is onder normale omstandigheden van kracht.

Als partijen bij dit Sociaal Plan op basis van overeenstemming besluiten dat de B-variant van kracht wordt, dan geldt geen werkgelegenheidsgarantie, maar een inspanningsplicht tot herplaatsing. Gedwongen ontslag is dan, na het verstrijken van een herplaatsingstermijn, niet uitgesloten als herplaatsingskandidaten niet binnen de organisatie zijn herplaatst of een functie buiten de organisatie hebben aanvaard. Om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen en de mobiliteit te bevorderen wordt aan herplaatsingskandidaten ondersteuning en een uitgebreider pakket aan mobiliteitsbevorderende maatregelen en voorzieningen beschikbaar gesteld. Omdat gedwongen ontslagen in de B-variant niet zijn uitgesloten, sluit de (her)plaatsingsprocedure aan op de afvloeiingsvolgorde en -criteria die het UWV Werkbedrijf toepast in de ontslagtoetsing.

In het overleg met de vakbonden is afgesproken dat voor Accare in eerste instantie de zogenaamde A-variant van toepassing is.

A	B
2. WERKINGSFFEER	
Dit Sociaal Plan heeft betrekking op de organisatiewijzigingen, zoals omschreven in de begrippenlijst, tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan.	
Het Sociaal Plan is van toepassing op de werkgever en de werknemer als bedoeld in de begrippenlijst.	
<p>2.1 Geldigheidsduur</p> <p>Het Sociaal Plan heeft een looptijd van 5 jaar; de ingangsdatum is 1 januari 2010 en de einddatum 1 januari 2015</p> <p>Indien veranderingen in de omstandigheden daartoe aanleiding geven, wordt op initiatief van één van de partijen bij dit Sociaal Plan gezamenlijk overleg gevoerd over tussentijdse aanvullingen en/of wijzigingen. Aanvullingen of wijzigingen van het Sociaal Plan en/of het in werking treden van de B-bepalingen worden van kracht, nadat overleg tussen partijen hierover tot overeenstemming heeft geleid. De werkgever informeert de werknemersorganisaties – met redenen omkleed – tenminste zes weken van te voren over het voornemen de B-variant toe te passen.</p> <p>Uiterlijk een half jaar voor het verstrijken van de looptijd voeren partijen bij dit Sociaal Plan, op uitnodiging van de werkgever, overleg over een eventuele verlenging.</p> <p>Individuele aanspraken, garanties en lopende trajecten, welke zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit Sociaal Plan en/of eerder overeengekomen Sociaal Plannen, zullen ook na het verstrijken van de looptijd blijven gelden.</p>	
<p>2.2 Periodiek Overleg</p> <p>Tenminste een keer per jaar voeren partijen overleg over de uitvoering van dit Sociaal Plan en over eventuele wijzigingen of aanpassingen.</p>	
<p>2.3 Relatie met voorgaande Sociale Plannen en het Sociaal Convenant</p> <p>Na het inwerking treden van dit Sociaal Plan vervalt het eerder overeengekomen sociaal plan organisatieontwikkeling.</p> <p>Individuele aanspraken, garanties en lopende trajecten, welke zijn ontstaan als gevolg van toepassing van dit Sociaal Plan en/of eerder overeengekomen Sociaal Plannen, zullen ook na het verstrijken van de looptijd blijven gelden dan wel worden afgerond.</p>	
<p>2.4 Hardheidsclausule</p> <p>Indien er een onbillijke situatie ontstaat voor een individuele werknemer zal de werkgever, zolang de Bezwarencommissie gehoord hebbende, in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan kunnen afwijken.</p>	
<p>2.5 (A) Werkgelegenheidsgarantie</p> <p>Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zullen als gevolg van organisatiewijzigingen géén gedwongen ontslagen plaatsvinden.</p> <p>Aan deze afspraak is de voorwaarde verbonden dat werknemers bereid moeten zijn de eventuele (functie-)veranderingen, die voortvloeien uit een nieuwe organisatieopzet, of een andere functie of standplaats te accepteren. Een en ander met inachtneming van de in dit plan opgenomen regels en procedures.</p>	<p>2.5 (B) Werkgelegenheidsgarantie</p> <p>Voor werknemers die de status van herplaatsingskandidaat hebben gekregen, spant de werkgever zich maximaal in om gedwongen ontslag te voorkomen. Dat kan echter niet worden gegarandeerd.</p> <p>Een procedure gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt niet gestart binnen een periode van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 maanden voor medewerkers met een dienstverband korter dan 5 jaar; • 6 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 5 jaar en tot 10 jaar; • 8 maanden voor medewerkers met een dienstverband langer dan 10 jaar <p>nadat de werknemer de status van herplaatsingskandidaat schriftelijk medegedeeld heeft gekregen, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.15 B</p> <p>De werknemer met de status van herplaatsingskandidaat heeft de plicht medewerking te verlenen aan herplaatsing binnen de organisatie van werkgever, alsook de plicht zich in te spannen om een passende functie buiten de organisatie van werkgever te verwerven. Het proces van begeleiding bij een oriëntatie op een andere functie kan reeds starten zodra de</p>

	medezeggenschap haar advies heeft uitgebracht op de reorganisatieplannen en kan doorlopen tot de datum van ontslag. Dit vindt plaats in overleg tussen leidinggevende(werkgever) en werknemer.
--	--

A	B
3. FORMATIEPLAATSENPLAN EN PERSONEELSBEZETTING	
<p>3.1A De werkgever stelt t.b.v. iedere organisatiewijziging een formatieplaatsenplan of een ontwerpwijziging op het reeds bestaande formatieplaatsenplan op. Hierin wordt vermeld: in welk/welke organisatieonderdeel/-delen wijzigingen zullen plaatsvinden en het aantal en de soorten functies (incl. taken en functie-eisen) die vervuld moeten worden, met niveauaanduiding (salarisschaal). Tevens wordt vermeld welke functies volgfuncties zijn en welke nieuw zijn.</p>	<p>3.1B De werkgever stelt t.b.v. iedere organisatiewijziging een formatieplaatsenplan of een ontwerpwijziging op het reeds bestaande formatieplaatsenplan op. Hierin wordt vermeld: in welk/welke organisatieonderdeel/-delen wijzigingen zullen plaatsvinden en het aantal en de soorten functies (incl. taken en functie-eisen) die vervuld moeten worden, met niveauaanduiding (salarisschaal). Aan het formatieplaatsenplan wordt toegevoegd een geanonimiseerd overzicht van de bestaande formatie onder vermelding van functie, diensttijd, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst. In het nieuwe formatieplaatsenplan wordt per organisatieonderdeel vermeld welke functies uitwisselbaar zijn met de functies die in de bestaande formatie zijn opgenomen, een en ander met inachtneming van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV Werkbedrijf.</p>
	<p>3.2 De datum waarop het nieuwe formatie(plaatsen)plan ingaat is peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel. Zie 4.2.2B</p>

A	B
4. MOBILITEIT EN FUNCTIEWIJZIGING	
4.1. <u>Algemeen</u>	
4.1.1. <u>Plichten van werkgever en werknemer</u> De werkgever heeft de plicht de werknemer, wiens functie is vervallen, te begeleiden en te faciliteren om een andere functie te verwerven. De te herplaatsen werknemers hebben de plicht hieraan medewerking te verlenen en een actieve bijdrage te leveren.	
4.1.2. <u>Interne personele mobiliteit</u> De werkgever bevordert de interne personele mobiliteit. De werkgever streeft ernaar de werknemers zodanig in te zetten dat de deskundigheid van eenieder zo optimaal mogelijk tot zijn recht komt. Daartoe formuleert de werkgever algemeen mobiliteitsbeleid. De regeling algemeen mobiliteitsbeleid wordt met instemming van de (centrale) ondernemingsraad vastgesteld.	

4.2. Plaatsingsprocedure

Voordat de plaatsingsprocedure van start gaat, wordt onder de werknemers van het organisatieonderdeel waar de reorganisatie plaatsvindt een belangstellingsregistratie gehouden.

De belangstellingsregistratie heeft tot doel, met de betrokken werknemers na te gaan welke functie(s) beschikbaar is of zijn voor de betrokken werknemer en welke functie(s) de werknemer ambieert.

Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de plaatsingsprocedure.

Voorts inventariseert de werkgever eventuele niet schriftelijk vastgelegde rechten die vóór de reorganisatie tussen werknemer en werkgever zijn overeengekomen.

De resultaten van deze belangstellingsregistratie en de inventarisatie van verworven rechten worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer. De werknemer ontvangt vervolgens een kopie. De gegevens uit de belangstellingsregistratie dienen tezamen met het formatieplaatsenplan als basis bij de plaatsingsgesprekken.

Indien de functie of standplaats van een werknemer wijzigt, treedt de werkgever hierover in een zo vroeg mogelijk stadium met betrokken werknemer in overleg.

De werknemer met een arbeidsduur van 8 of meer uren per dag is niet verplicht een functie te aanvaarden indien de reistijd tussen woonplaats en werkplek of standplaats toeneemt met meer dan een uur (enkele reis, postcode tot postcode). De maximale reistijd zal (enkele reis) niet meer bedragen dan 1,5 uur. Bij werknemers met een arbeidsduur van korter dan 8 uur per dag draagt de werkgever zorg voor een billijke verhouding tussen reistijd en dagelijkse werktijd.

4.2.1 A

Volgfuncties

Indien de functie van de werknemer terugkeert in het nieuwe formatieplaatsenplan van het organisatieonderdeel is sprake van een volgfunctie. De werknemer heeft recht op plaatsing in deze volgfunctie (conform het beginsel: mens volgt werk). Indien meer werknemers uit het organisatieonderdeel beschikbaar zijn voor een volgfunctie, dan wordt het anciënniteitsbeginsel toegepast. De kandidaat met de meeste diensttijd heeft als eerste recht op plaatsing.

Gewijzigde functies

Bij gewijzigde functies in het formatieplan van het organisatieonderdeel worden werknemers op basis van de objectieve functie-eisen geplaatst. Het voornemen functies als gewijzigde functies aan te merken wordt gemotiveerd in de adviesaanvraag die aan de OR wordt voorgelegd.

Nieuwe functies

Bij nieuwe functies in het formatieplan van het organisatieonderdeel kan de werkgever besluiten werknemers te plaatsen op basis van geschiktheid. De vigerende selectieprocedure wordt toegepast. Het voornemen functies als nieuwe functies aan te merken wordt gemotiveerd in de adviesaanvraag die aan de OR wordt voorgelegd.

Afwijking van het anciënniteitsbeginsel

Er kunnen zwaarwegende redenen zijn om van het anciënniteitsbeginsel af te wijken, bijvoorbeeld als een individuele medewerker op grond van bijzondere kennis of bekwaamheden bezwaarlijk kan worden gemist voor de organisatie. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik wil maken informeert deze de werknemersorganisaties

4.2.1 B

Uitwisselbare functies

Per categorie uitwisselbare functies worden werknemers met in achtneming van het afspiegelingsbeginsel geplaatst, waarbij de 'Beleidsregels ontslagtaak' van het UWV Werkbedrijf leidend zijn. Dat wil zeggen dat: per categorie uitwisselbare functies in een bedrijfsvestiging het personeel wordt ingedeeld in de leeftijdscategorieën: *15-25 jaar, 25-35 jaar, 35-45 jaar, 45-55 jaar en 55 jaar en ouder*. Vervolgens worden per leeftijdscategorie de werknemers met het langste dienstverband als eersten geplaatst.

Resterende functies

Eventueel nog resterende functies worden aangeboden aan nog niet geplaatste werknemers, die voldoen aan de objectieve functie-eisen. Wanneer er meer kandidaten zijn die in aanmerking komen voor een functie, wordt volgens het afspiegelingsbeginsel geplaatst.

Afwijking van het afspiegelingsbeginsel

Er kunnen zwaarwegende redenen zijn om van het afspiegelingsbeginsel af te wijken, bijvoorbeeld als een individuele medewerker of een groep van medewerkers die op grond van bijzondere kennis of bekwaamheden bezwaarlijk kunnen worden gemist voor de organisatie. Een en ander conform de 'Beleidsregels ontslagtaak' van het UWV Werkbedrijf.

<p>betrokken bij dit sociaal plan. Het voornemen tot afwijking wordt vervolgens gemotiveerd ter advisering voorgelegd aan de Commissie Sociale Begeleiding.</p>	
<p>4.2.2 A Herplaatsingprocedure</p> <p>Indien de werknemer na de toepassing van artikel 4.2.1 niet is geplaatst, wordt hij aangemerkt als herplaatsingskandidaat en op de transferlijst geplaatst in afwachting van herplaatsing in een passende functie.</p> <p>De werknemer ontvangt hiervan schriftelijk mededeling onder vermelding van de datum van ingang. Zodra daartoe de gelegenheid aanwezig is:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wordt de herplaatsingskandidaat door de werkgever een gelijkwaardige functie aangeboden met dezelfde contractomvang; 2. indien geen gelijkwaardige functie kan worden aangeboden, wordt zo mogelijk een hogere functie respectievelijk een lagere functie aangeboden 3. als laatste mogelijkheid kan, uitsluitend met instemming van de werknemer, een geschikte functie met gelijke contractomvang worden aangeboden. <p>Indien meer herplaatsingskandidaten uit het betreffende organisatieonderdeel voor dezelfde functie beschikbaar zijn wordt conform het anciënniteitsbeginsel geplaatst.</p> <p>De werkgever kan met de werknemer in overleg treden over een overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel van Accare. De werknemer is niet verplicht een functie in een ander organisatieonderdeel te aanvaarden indien de maximale reistijd, als bedoeld in artikel 4.2 wordt overschreden.</p> <p>De werkgever plaatst de werknemer in principe in een functie met dezelfde contractomvang. Indien dit de mogelijkheid tot plaatsing van overige herplaatsingskandidaten verbetert kan de werkgever de werknemer een voorstel doen voor aanpassing van de contractomvang. Alleen met uitdrukkelijke instemming van de werknemer kan een wijziging van de contractomvang worden overeengekomen. De werknemer behoudt het recht op dezelfde contractomvang.</p>	<p>4.2.2 B Herplaatsingprocedure</p> <p>Indien de werknemer na de toepassing van artikel 4.2.1 niet is geplaatst, wordt hij aangemerkt als herplaatsingskandidaat en op de transferlijst geplaatst in afwachting van herplaatsing.</p> <p>De werknemer ontvangt hiervan schriftelijk mededeling onder vermelding van de datum van ingang en de herplaatsingstermijn die op hem van toepassing is. Indien gunstiger voor de werknemer begint de herplaatsingstermijn pas wanneer de werknemer zijn oude functie niet meer uitoefent.</p> <p>Zolang de herplaatsingskandidaten niet zijn geplaatst, worden alle vacatures per organisatieonderdeel met voorrang aangeboden aan de herplaatsingskandidaten uit dit organisatieonderdeel.</p> <p>Voor de vervulling van een vacature komt in aanmerking de herplaatsingskandidaat die geschikt is, of binnen <u>twalf</u> maanden geschikt te maken is, voor de vacante functie.</p> <p>Indien meer herplaatsingskandidaten geschikt of binnen <u>twalf</u> maanden geschikt te maken zijn, wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel geplaatst. Indien na voorgaande procedure functies resterend, worden deze met voorrang aangeboden aan herplaatsingskandidaten uit de andere organisatieonderdelen, waarbij de plaatsingsvolgorde uit de vorige volzin wordt toegepast.</p> <p>De werkgever moet met de werknemer in overleg treden over een mogelijke herplaatsing in een ander organisatieonderdeel van Accare. De werknemer is niet verplicht een functie in een ander organisatieonderdeel te aanvaarden indien de maximale reistijd, als bedoeld in artikel 4.2 wordt overschreden.</p> <p>De werkgever plaatst de werknemer in principe in een functie met dezelfde contractomvang met bijbehorende loonbetaling. Indien dit de mogelijkheid tot plaatsing van overige herplaatsingskandidaten beperkt, kan de werkgever de werknemer een voorstel doen voor aanpassing van de contractomvang doen. Zie artikel 6.14. Alleen met uitdrukkelijke instemming van de werknemer kan een wijziging van de contractomvang worden overeengekomen. De werknemer behoudt het recht op dezelfde contractomvang.</p>
<p>4.2.3</p> <p>Een herplaatsing is volledig indien de werknemer wordt herplaatst in een functie met een gelijke contractomvang of met ten hoogste vijf contracturen minder dan in de voorgaande functie. De arbeidsovereenkomst zal niet worden gewijzigd wat betreft contractomvang.</p> <p>Er is sprake van gedeeltelijke herplaatsing indien de werknemer wordt herplaatst in een functie met een omvang die meer dan vijf contracturen lager is dan de voorgaande functie. De werknemer blijft dan herplaatsingskandidaat voor het betreffende urenaantal.</p>	

4.2.4

In afwachting van definitieve herplaatsing kan de werkgever, in overleg met de werknemer, passende vervangende werkzaamheden opdragen, of de werknemer met diens instemming detacheren. Gedurende deze periode behoudt de werknemer zijn rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Als dat gepaard gaat met verlies aan ORT dan geldt de afbouwregeling conform artikel 5.4.

De werknemer, die niet instemt met een detachering meldt dit schriftelijk met redenen omkleed aan de werkgever.

4.3 Overeenstemming / geen overeenstemming over plaatsing respectievelijk standplaatswijziging

4.3.1

In het geval dat werkgever en werknemer door middel van overleg overeenstemming krijgen over het functieaanbod en/of standplaatswijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging conform artikel 4.4.

4.3.2

In het geval dat werknemer en werkgever door middel van overleg géén overeenstemming krijgen over het functieaanbod en/of standplaatswijziging, doet de werkgever een voorlopig plaatsingsaanbod. De werknemer heeft vervolgens twee weken bedenktijd om het plaatsingsaanbod alsnog te accepteren, dan wel bezwaar in te dienen bij de Bezwarencommissie.

4.4 Bevestiging

Zo spoedig mogelijk na het nemen van het plaatsingsbesluit doch uiterlijk twee weken voor de inwerking-treding van de functiewijziging en/of standplaatswijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevesti-ging van de wijziging onder vermelding van de volgende aspecten:

- ◆ Reden van functiewijziging;
- ◆ Motivering van de passendheid van de nieuwe werkzaamheden;
- ◆ Ingangsdatum;
- ◆ Salarisschaal;
- ◆ Bijzondere rechten als bedoeld in hoofdstuk 5;
- ◆ Functiebeschrijving.
- ◆ Standplaats.

4.5 Begeleiding

Ingeval van een functiewijziging zal de werkgever de werknemer in zijn functioneren begeleiden. De werknemer wordt een inwerkperiode en –programma geboden, dat gebruikelijk is voor het type functie. Gedurende het eerste jaar van de functieervulling wordt minimaal twee keer een voortgangsgesprek gehouden.

4.6 Scholing

Indien voor het vervullen van de gewijzigde of de nieuwe functie om- of bijscholing noodzakelijk is, voor-ziet de werkgever hierin. Eventuele kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.

4.7 Herhaalde plaatsing

4.7.1

Indien de werknemer is geplaatst in een andere functie en binnen zes maanden na aanvang van die functie blijkt dat de werknemer, buiten zijn schuld, voor deze functie niet geschikt is, hetgeen zorgvuldig en deugdelijk dient te zijn vastgesteld, zal de werkgever de betrokken werknemer nogmaals een:

1. passende of
2. met diens instemming een geschikte functie aanbieden.

4.7.2.

Indien de werknemer is geplaatst in een andere functie en binnen vier maanden na aanvang te kennen geeft deze functie niet te ambiëren, dan zal de werkgever, voor zover mogelijk, proberen de betrokken werknemer nogmaals een:

1. passende of
2. met diens instemming een geschikte functie aan te bieden.

4.8

De werknemer die is herplaatst in een functie die lager is ingedeeld, behoudt het recht op plaatsing in vacant komende passende functies van het niveau van de oorspronkelijke functie, indien voor die vacature geen herplaatsingskandidaten meer beschikbaar zijn.

De werkgever kan gedurende twee jaar, te rekenen van de dag van de plaatsing van een werknemer, die met salarisgarantie is herplaatst in een lager ingedeelde functie, verlangen dat deze een functie in het organisatieonderdeel gaat uitoefenen die gelijkwaardig is aan de functie die de werknemer voor de plaatsing vervulde. De werknemer is gehouden deze functie te aanvaarden, tenzij zwaarwegende belangen van de werknemer zich hiertegen verzetten. Indien de werknemer weigert, zonder dat sprake is van zwaarwegende belangen, verliest hij zijn perspectiefgarantie.

Indien een werknemer in het kader van een eerdere reorganisatie in een functie met een lagere salarisgroep is geplaatst kan hij uitsluitend in een gelijkwaardige (of hogere) functie worden herplaatst. Alleen met instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken.

4.9 Weigering

Indien de herplaatsingskandidaat weigert een gelijkwaardige of passende functie te aanvaarden, kan dit tot een beëindiging van het dienstverband leiden, tenzij een bezwaar van de werknemer m.b.t. passendheid van de functie gegrond is verklaard.

De werknemer wordt voorafgaand aan een definitief besluit tot beëindiging van het dienstverband in de gelegenheid gesteld binnen zeven werkdagen na aanzegging de passende functie alsnog te aanvaarden.

A	B
5. BIJZONDERE RECHTEN VAN DE WERKNEMER	
5.1 <u>Behoud en vastlegging verworven rechten</u> De werknemer behoudt zijn rechten voor zover schriftelijk vastgelegd in het kader van de bestaande arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor de bij de plaatsingsprocedure geïnventariseerde en alsdan schriftelijk vastgelegde rechten, die voor de reorganisatie tussen werknemer en werkgever c.q. leidinggevende zijn overeengekomen.	
5.2 <u>Salarijs bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie</u> Indien de werknemer in een functie wordt geplaatst die op een gelijk of hoger niveau is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie het bij de functie behorende salaris, inclusief de uitlopmogelijkheden. Het inschalingsnummer en de uitloop in de schaal worden op schrift gesteld en overhandigd aan de medewerker.	
5.3 <u>Salarijs bij plaatsing in een lager ingedeelde functie</u> Bij het aanvaarden van een functie die op een lager niveau is ingedeeld behoudt de werknemer recht op het salaris dat voortvloeit uit de salarisschaal die voor hem gold, alsmede zijn rechten op de jaarlijkse periodieke verhogingen tot het einde van die salarisschaal. Dit wordt schriftelijk medegedeeld aan de werknemer. Deze perspectiefgarantie vervalt, indien de werkgever binnen twee jaar de werknemer het aanbod tot plaatsing in een functie van het oorspronkelijke salarisoniveau doet en de werknemer dit plaatsingsaanbod zonder goede gronden weigert.	
5.4 <u>Onregelmatigheidstoelage</u> Indien de werknemer als gevolg van organisatiewijzigingen niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoelage, dan wel een vermindering van genoemde toeslag optreedt, heeft de werknemer recht op de afbouwregeling conform de CAO GGZ..	
5.5. <u>Studiekosten</u> De werknemer die een studie volgt in verband met de uitoefening van een functie, die hij als gevolg van organisatieveranderingen / (her)plaatsing niet meer vervult, wordt in de gelegenheid gesteld deze studie af te ronden conform de vergoedingsafspraken die daarvoor bij aanvang van de studie zijn overeengekomen. Op de werknemer rust geen terugbetalingsverplichting, indien hij besluit tot stopzetting van de studie, als gevolg van de reorganisatie.	

<p>5.6. Verhuiskosten De werknemer die als gevolg van de reorganisatie gaat werken op een standplaats die verder af ligt van de eigen woonplaats (<u>meer dan 22 kilometer</u> tussen woonadres en standplaats) en bereid is om te verhuizen naar het woongebied van de nieuwe locatie kan tot uiterlijk twee jaar na de overplaatsing in aanmerking komen voor een eenmalige vergoeding van de herinrichtingskosten voor verhuizing conform de bedrijfsregeling woon-werkverkeer.</p>
<p>5.7 Reiskosten woon-/werkverkeer De werknemer, die als gevolg van een verandering van standplaats meer kilometers woon-werkverkeer moet reizen ten opzichte van de voorafgaande situatie heeft gedurende maximaal vier jaar recht op een vergoeding van de meerkosten woon-/werkverkeer. het eerste jaar 100% van de meerkosten, het tweede jaar 75% het derde jaar 75% en het vierde jaar 50%. Vanaf het vijfde jaar worden de reiskosten vergoed conform de CAO-GGZ. Vanaf het vijfde jaar worden de reiskosten vergoed conform de regeling in de voor de werknemer geldende CAO.</p> <p>De werkgever kan, indien de werknemer hiermee instemt, de compensatie afkopen.</p> <p>Onder meerkosten wordt verstaan het verschil tussen de reiskosten woon-werkverkeer op basis van het laagste tarief openbaar vervoer (NS-tabel, tarieven maand-trajectabonnement 2^e klasse) en de tegemoetkoming in de kosten conform de reiskostenregeling van de CAO GGZ. De reisafstand woon-werkverkeer wordt bepaald op basis van het adres woonplaats en standplaats met routenet -optimaal.</p> <p>Bij werknemers die verhuizen gedurende de periode waarop recht bestaat op bovengenoemde vergoeding meerkosten woon-werkverkeer blijft de vergoeding van de meerkosten van kracht met dien verstande dat de vergoeding niet hoger wordt dan de bij plaatsing vastgestelde vergoeding.</p>
<p>5.8 Erkenning verworven competenties De werknemer die als gevolg van een organisatiewijziging in een andere functie wordt geplaatst of de status van herplaatsingskandidaat heeft, wordt in de gelegenheid gesteld zijn verworven competenties te laten inventariseren en vast te leggen door een daartoe door de werkgever aangewezen bevoegde organisatie. De kosten hiervan worden gedragen door de werkgever. Indien uit de EVC-procedure aanvullende scholing wordt geïndiceerd, waarmee de werknemer zijn herplaatsingskansen of kansen op de arbeidsmarkt, naar het oordeel van de werkgever, aanmerkelijk verhoogt, dan zal de werkgever in deze scholing voorzien. Kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.</p>

A	B
6. MOBILITEIT BEVORDERENDE FACILITEITEN	
<p><u>Werkingsfeer:</u> De faciliteiten en voorzieningen genoemd in dit hoofdstuk zijn beschikbaar voor werknemers die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat of werknemers die met salarisgarantie zijn geplaatst in een passende functie en voor werknemers die behoren tot een groep waarbij er sprake is van boventaligheid (op organisatieniveau)..</p> <p><u>Remplacantenregeling:</u> De werkgever zal de faciliteiten en voorzieningen eveneens beschikbaar stellen aan werknemers die hun functie beschikbaar stellen aan een herplaatsingskandidaat, mits een herplaatsingskandidaat direct inzetbaar is op de functie. De werknemer die aldus de status van herplaatsingskandidaat heeft verworven, heeft alle rechten en plichten die herplaatsingskandidaten hebben.</p> <p>De faciliteiten en voorzieningen genoemd onder A/B gelden voor alle herplaatsingskandidaten en voor groepen medewerkers waarbij er sprake is van boventaligheid (op organisatieniveau). De faciliteiten en voorzieningen genoemd onder B gelden voor herplaatsingskandidaten, waarvoor schriftelijk een herplaatsingstermijn is vastgelegd.</p>	
<p>6.1. Ondersteuning Indien een werknemer aangeeft belangstelling te hebben voor bemiddeling naar een andere functie, binnen of buiten de organisatie, dan wordt hij daartoe gefaciliteerd. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld een professionele loopbaanoriëntatie en een sollicitatietraining te volgen op kosten van de werkgever, bij een door de werkgever aangewezen of goedgekeurde organisatie.</p>	

<p>6.2. <u>Twee maanden onbetaald verlof</u> Indien een werknemer een functie elders aanvaardt zal de werkgever hem op zijn verzoek twee maanden onbetaald verlof toekennen.. Dit om zonder risico de proeftijd bij de andere werkgever te doorlopen. Mocht de proeftijd mislukken, dan keert de werknemer terug in dienst bij de werkgever en wordt hij weer als herplaatsingskandidaat op de transferlijst geplaatst. De werkgever draagt zorg voor doorbetaling van de PFZW-premie. Dit tenzij het mislukken van de proeftijd is te wijten aan een dringende reden is, als bedoeld artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.</p>
<p>6.3. <u>Opzegtermijn</u> Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij uitdiensttreding zoveel mogelijk worden afgezien van de geldende opzegtermijn.</p>
<p>6.4. <u>Sollicitatie</u> Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend voor sollicitatie. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskostenvergoeding voor sollicitatie niet vergoedt, wordt deze door de werkgever vergoed op basis van het tarief openbaar vervoer tweede klas.</p>
<p>6.5. <u>Detachering</u> De werkgever kan, op verzoek van of met instemming van de werknemer, de werknemer detacheren bij een andere werkgever. Deze detachering wordt vastgelegd in een detacheringovereenkomst. De bestaande arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd van kracht. De kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever. De werknemer, die niet instemt met een door de werkgever aangeboden detachering meldt dit schriftelijk met redenen omkleed aan de werkgever.</p>
<p>6.6. <u>Terugkeergarantie</u> Aan de werknemer die een tijdelijke arbeidsovereenkomst elders aanvaardt met vooruitzicht op een vaste arbeidsovereenkomst, wordt desgevraagd onbetaald verlof verleend voor een periode van maximaal een jaar. De werknemer heeft recht op terugkeer na deze periode, indien de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst niet verlengt en zal dan als herplaatsingskandidaat op de transferlijst worden geplaatst. Als de andere werkgever geen pensioenregeling heeft, wordt de pensioenopbouw bij het PFZW voortgezet, waarbij werkgever en werknemer ieder hun aandeel in de premie dragen.</p>
<p>6.7. <u>Loonsuppletie</u> Indien een werknemer een passende (zowel naar het oordeel van werkgever als werknemer) functie elders aanvaardt met een lager salaris, dan zal werkgever dit salaris aanvullen. De aanvulling bedraagt het aantal contractuele uren bij de oorspronkelijke werkgever maal het verschil tussen het oude en nieuwe uurloon, alsmede het verschil in toeslagen en eindejaaruiterkering. Gedurende de eerste 12 maanden wordt 75 % van de aanvulling verstrekt. Werkgever en werknemer kunnen afkoop overeenkomen.</p>
<p>6.8. <u>Studiekosten</u> Indien de werknemer op het moment van beëindiging van het dienstverband een financiële vergoeding ontvangt op basis van een regeling studiefaciliteiten, en een nieuwe werkgever de verplichtingen van de oude werkgever hierin niet overneemt, is de werkgever gehouden de regeling te blijven toepassen. De werkgever zal bij ontslag van de werknemer de nog door de werknemer terug te betalen studiekosten kwijtschelden.</p>
<p>6.9. <u>Jubilea</u> Indien de werknemer binnen 6 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krachtens de CAO, dan wordt deze uitkering bij ontslag aan hem uitbetaald.</p>

<p>6.10 <u>Verhuiskosten</u> De werkgever zal bij ontslag van de werknemer de nog eventueel door de werknemer terug te betalen verhuiskostenvergoeding kwijtschelden.</p>	
<p>6.11 <u>Outplacement</u> De werkgever kan aan de werknemer een outplacementfaciliteit aanbieden na instemming van de werknemer, indien naar zijn oordeel hiervoor goede gronden aanwezig zijn. De kosten die hieruit voortvloeien komen voor rekening van de werkgever. De kosten die de werknemer moet maken ten behoeve van het outplacement, worden door de werkgever vergoed. De herplaatsingskandidaat die deelneemt in een outplacementtraject zal in voldoende mate worden vrijgesteld van werkzaamheden.</p>	
<p>6.12 <u>Contractuitbreiding voor nachtwerkers</u> De werknemer die in overwegende mate (d.w.z. meer dan 50 % van zijn arbeidsduur) werkzaam is in de nachtdienst en als gevolg van organisatiewijzigingen niet als zodanig kan blijven werken, wordt bij herplaatsing in de gelegenheid gesteld de contractuele arbeidsduur uit te breiden, teneinde zijn inkomen op peil te houden.</p>	
<p>6.13 <u>Ondersteuning bij mobiliteit</u> Herplaatsingskandidaten worden tijdens het herplaatsingstraject ondersteund bij omscholing, sollicitaties, eventueel start eigen bedrijf etc. Zo nodig wordt externe expertise ingeschakeld.</p>	
	<p>6.14 B <u>Stimuleringspremie korter werken</u> Werknemers die vrijwillig hun contractuele arbeidsduur terugbrengen en zodoende formatieruimte vrijmaken waarop herplaatsingskandidaten kunnen worden geplaatst, hebben naar rato aanspraak op de vertrekpremie (zie 6.16 B). Indien binnen 18 maanden de contractuele arbeidsduur toch weer wordt uitgebreid, zal de werknemer de stimuleringspremie terugbetalen aan de werkgever.</p>
	<p>6.15 B <u>Herplaatsingstermijn</u> Teneinde gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de kans op het verwerven van een passende functie in of buiten de organisatie te vergroten, wordt een herplaatsingstermijn en aanspraak op onderstaande regelingen en voorzieningen geboden. De procedure tot ontslag zal niet worden gestart binnen een periode van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vier maanden voor medewerkers met een dienstverband korter dan 5 jaar; • 6 maanden voor medewerkers met een dienstverband van 5 tot 10 jaar; • 8 maanden voor medewerkers met een dienstverband langer dan 10 jaar; <p>te rekenen vanaf de dag dat de werknemer de status van herplaatsingskandidaat heeft gekregen, dan wel (indien gunstiger) de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden heeft beëindigd in de functie van waaruit hij de status van herplaatsingskandidaat heeft gekregen. De herplaatsingstermijn zal door de werkgever worden verlengd, indien verwacht mag worden dat binnen 3 maanden na het verstrijken van de herplaatsingstermijn een gelijkwaardige of passende functie vacant komt en de herplaatsingskandidaat aanspraak kan maken op plaatsing in die vacante functie.</p>

	<p>De herplaatsingstermijn zal worden verlengd met de periode waarin de werknemer op basis van detachering, al dan niet door tussenkomst van een uitzendbureau, elders arbeid heeft verricht.</p> <p>In het geval van bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld langdurige ziekte of indien de werknemer levensloopverlof heeft opgenomen) kan de werkgever besluiten de herplaatsingstermijn te verlengen.</p>
	<p>6.16 B Mobiliteitspremie</p> <p>De herplaatsingskandidaat die vrijwillig vertrekt heeft aanspraak op een vertrekpremie ter grootte van twee maandsalarissen, inclusief vakantiegeld. Indien de werknemer gebruik maakt van deze faciliteit, vervallen de aanspraken op de overige regelingen en faciliteiten uit dit sociaal plan.</p>
	<p>6.17 B Outplacement</p> <p>De herplaatsingskandidaat kan op kosten van de werkgever voorts aanspraak maken op een all in outplacementtraject (begeleiding tot het moment dat de proeftijd bij een nieuwe werkgever is doorlopen) outplacement bij een door de werkgever aangewezen bureau</p> <p>Door de werknemer te maken onkosten, welke rechtstreeks samenhangen met het outplacementtraject, worden door de werkgever vergoed.</p>
	<p>6.18 B Om- en bijscholing</p> <p>Indien dit bijdraagt aan het vergroten van de kansen van de herplaatsingskandidaat op de arbeidsmarkt, blijkt een verklaring van het mobiliteitsbureau of het outplacementbureau, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld opleidingen en of cursussen te volgen op kosten van de werkgever</p>
	<p>6.20 B Compensatie pensioenschade</p> <p>De werkgever zorgt dat herplaatsingskandidaten die een functie elders aanvaarden buiten de werksfeer van het PGGM of een eigen bedrijf beginnen, zich deugdelijk kunnen laten informeren over de gevolgen daarvan voor hun pensioen. De werkgever kan met de werknemer een passende compensatie voor aangetoonde pensioenschade overeenkomen.</p>
	<p>6.21 B Voorstellen door de herplaatsingskandidaat</p> <p>Herplaatsingskandidaten kunnen andere voorstellen, die leiden tot verbetering van hun toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief, aan de werkgever voorleggen.</p> <p>De werkgever beoordeelt deze voorstellen in de geest van de maatregelen van dit Sociaal Plan.</p> <p>Acceptatie door de werkgever en de werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Indien een voorstel leidt tot een dergelijk besluit kan een werknemer geen beroep meer doen op andere maatregelen uit het Sociaal Plan.</p>

7. BEZWARENCOMMISSIE	
1.	De werkgever stelt een Bezwarencommissie in. De onkosten van deze commissie worden gedragen door de werkgever. De taak van de commissie is uitsluitend het op schriftelijk verzoek van werkgever of werknemer adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan neergelegde bepalingen. De werknemer dient zijn bezwaar in bij de werkgever, die het bezwaarschrift doorleidt naar de Bezwarencommissie. De commissie brengt jaarlijks over de verrichte werkzaamheden verslag uit aan de werkgever en geannimiseerd aan de centrale ondernemingsraad.
2.	De commissie bestaat uit 3 externe leden: - 1 lid op voorstel van de werkgever; - 1 lid op voorstel van de werknemersorganisaties en de centrale ondernemingsraad; - 1 lid door de andere leden te kiezen onafhankelijke voorzitter.
3.	De commissie heeft het recht: - tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de leidinggevende(n); - tot het horen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee heeft ingestemd.
4.	De commissie stelt ten spoedigste na haar aantreden een reglement op dat haar werkwijze adequaat regelt. Direct na de vaststelling van haar reglement verstrekt de commissie een exemplaar hiervan aan de werkgever en aan de ondernemingsraad.
5.	De commissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een maand na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie.
6.	De adviezen van de commissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de werkgever en de werknemer.
7.	Van het advies van de commissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de werkgever dan wel de werknemer afwijkt van het advies, dan doet hij hiervan gemotiveerd schriftelijk mededeling aan de commissie en aan de werknemer dan wel de werkgever.
8.	Ten aanzien van de aan de commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.
9.	Onverminderd de bevoegdheden van de werknemer persoonlijk zijn belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan bij de commissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich door een derde te laten bijstaan.
10.	De werkgever beslist binnen vier weken na ontvangst van het advies van de commissie.
11.	De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke secretariaatsondersteuning voor de commissie.
12.	De Bezwarencommissie Begeleiding zal worden ingesteld na ontvangst van het eerste bezwaar en al ontbonden worden op datum van een halfjaar na de einddatum van de looptijd van het Sociaal Plan.

8. BEGRIPPENLIJST
<p>A. Werkgever Accare, alsmede de statutair daartoe behorende rechtspersonen, en de rechtspersonen, die door de stichting worden geëxploiteerd, of waarin de stichting een meerderheidsbelang of een overwegende mate van zeggenschap heeft</p>
<p>B. Organisatiewijziging Alle wijzigingen in de organisatie van een substantiële omvang (organisatieonderdeel of functiegroep van meer dan 10 medewerkers), waardoor een combinatie van gevolgen voor functies ontstaat zoals het verdwijnen, in aantal reduceren, of verplaatst worden, bijvoorbeeld als gevolg van reorganisatie, deconcentratie enz.</p>
<p>C. Formatieplaatsenplan Het formatieplaatsenplan omvat een ten behoeve van een nieuwe situatie op te stellen overzicht van functies in de onderneming en/of van het organisatieonderdeel waar een nieuwe situatie ontstaat met een omschrijving van het verwachte niveau en de inhoud van de functies in de nieuwe situatie, inclusief het bijbehorende salarisniveau, het aantal functies en de omvang van de formatie.</p>
<p>D. Organisatiestructuur De organisatiestructuur omvat het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden en de relatie tussen functionarissen, groepen, afdelingen en diensten. Bij een reorganisatie, waarbij een beperkt deel van de onderneming is betrokken, worden de nieuwe organisatiestructuur en het formatieplaatsenplan opgesteld voor die afdelingen of diensten, waarvoor als gevolg van de reorganisatie veranderingen optreden.</p>
<p>E. Fte (full time equivalent) De rekeneenheid die wordt gehanteerd om een functie in het aantal uren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband.</p>
<p>F. Afspiegelingsbeginsel Het beginsel om de plaatsings- dan wel ontslagvolgorde te bepalen per categorie uitwisselbare functies van een organisatieonderdeel/bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • van 15 tot 25 jaar; • van 25 tot 35 jaar; • van 35 tot 45 jaar; • van 45 tot 55 jaar; • van 55 jaar en ouder. <p>De verdeling van de te plaatsen werknemers / ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het langste dienstverband als eerste geplaatst c.q. de werknemer met het kortste dienstverband wordt als eerste voor ontslag voorgedragen.</p>
<p>G. Peildatum UWV Werkbedrijf De datum waarop het nieuwe formatie(plaatsen)plan ingaat is de peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel conform de Beleidsregels van het UWV Werkbedrijf.</p>
<p>H. Categorieën uitwisselbare functies Groepen van functies die naar aard, inhoud, omstandigheden, functieniveau en beloning wederkerig, vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn zoals bedoeld in beleidsregels Ontslagtaak van het UWV Werkbedrijf.</p>
<p>I. Functie Een samenhangend geheel van door een werknemer te verrichten taken.</p>
<p>J. Volgfunctie Een functie in dezelfde functiegroep, waarbij de functie-inhoud en de functie-eisen niet wezenlijk afwijken in vergelijking met de functie die de werknemer vervulde voor de organisatieverandering.</p>
<p>K. Uitwisselbare functies Functies die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn, één en ander zoals bedoeld in de beleidsregels Ontslagtaak CWI.</p>
<p>L. Gewijzigde functie Een functie waarin het takenpakket zodanig aanmerkelijk is gewijzigd, dat de functie overwegend een andere inhoud heeft gekregen. Dit wordt gebaseerd op de functie-eisen zoals opgenomen in de vastgestelde functiebeschrijving en blijkt idealiter uit een afwijking in het functie-eisenpatroon in FWG.</p>
<p>M. Nieuwe functie Een functie die in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam. Van een nieuwe functie is sprake als uit de taken, functie-eisen en waardering van de gezichtspunten, conform de FWG methodiek, en vastgelegd in een nieuwe functiebeschrijving, wezenlijk afwijken van enige functie die voorkwam in het oude formatieplaatsenoverzicht van voor de reorganisatie.</p>

<p>N. Gelijkwaardige functie Een gelijkwaardige functie is een functie die is ingedeeld in dezelfde functiegroep als de huidige functie maar die qua inhoud en taken verschilt van de huidige functie, doch waarvoor eenzelfde opleiding en ervaring vereist zijn.</p>
<p>O. Passende functie Een functie die, gelet op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ het niveau van de huidige functie ▪ de genoten of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten ▪ de omstandigheden ▪ omvang huidig dienstverband <p>redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen. Daarin begrepen dat de werknemer binnen maximaal één jaar kan voldoen aan de betreffende functie-eisen. Een passende functie kan een gelijk, een hoger respectievelijk een lager maar dan wel maximaal één functiegroep lager salarisniveau hebben.</p>
<p>P. Geschikte functie Een geschikte functie is een functie waarvan zowel werkgever als werknemer van mening zijn dat deze door werknemer uitgevoerd kan worden.</p>
<p>Q. Standplaats De plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht</p>
<p>R. Diensttijd De tijd die de werknemer op basis van uitzendovereenkomst, overeenkomst tot opdracht, detachering en arbeidsovereenkomst voor werkgever(en diens rechtsvoorgangers) heeft gewerkt.</p>
<p>S. Maandsalaris Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon of periodeloon inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en het gemiddelde (over drie maanden) van de variabele loonbestanddelen.</p>
<p>T. Transferlijst Lijst waarop wordt bijgehouden welke werknemers herplaatsingskandidaat zijn.</p>
<p>U. Herplaatsingskandidaat Werknemer die, wegens een organisatiewijziging waarop dit Sociaal Plan van toepassing is niet meer werkzaam is / kan zijn in de eigen functie en voor wie de werkgever de inspanningsverplichting heeft een andere functie – binnen of buiten de organisatie – te zoeken. De werknemer die op grond van de toepassing van een sociaal plan met salarisgarantie een functie vervuld.</p>
<p>V. Herplaatsingstermijn De periode die begint met het aanmerken van de werknemer als een herplaatsingskandidaat en die eindigt op het moment van herplaatsing of op het moment, waarop de werkgever de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst start.</p>

Waar in dit Sociaal Plan "hij" staat, kan evengoed "zij" worden lezen.

Ondergetekenden verklaren het Sociaal Plan Organisatieontwikkeling Accare te zijn overeengekomen:

Accare
de heer drs. A.A. Rietveld
Voorzitter Raad van Bestuur

Plaatsd.d.....

AbvaKabo FNV
Mw. R. van Kampen

Plaatsd.d.....

CNV Publieke Zaken
Dhr. H. Aardema

Plaatsd.d.....

FBZ
Dhr. Drs. A. Warmer

Plaatsd.d.....

NU '91
Dhr. R. Wisman

Plaatsd.d.....