

**Sociaal Plan
IBN Breed**

Verlenging Sociaal Plan 2021-2023

Inhoudsopgave	blz.
<u>1. Inleiding</u>	4
<u>2. Uitgangspunten</u>	6
2.1 Werkgelegenheid, goed werkgever- en werknemerschap	6
2.2 Overige uitgangspunten	6
2.3 Werkingssfeer en looptijd	7
2.4 Begeleidingscommissie	7
2.5 Hardheidsclausule	8
2.6 Interpretatie	8
<u>3. Aankondiging van boventalligheid en belangstellingsregistratie</u>	9
3.1 Aankondiging van Boventalligheid (aankondigingsfase) drie maanden later	9
3.2 Belangstellingsinventarisatie	9
3.3 Vacatures	10
3.4 Uitgangspunt passende functie	10
3.5 'Omgekeerd afspiegelen'	11
3.6 In aanmerking voor interne herplaatsing	11
3.7 Verklaring van boventalligheid (mobiliteitsbevorderende periode)	11
3.8 Onmiddellijke verklaring van boventalligheid	11
3.9 Werkzaamheden	11
<u>4. Interne herplaatsing</u>	12
4.1 Herplaatsing	12
4.2 In aanmerking voor herplaatsing	12
4.3 Salarisering bij interne plaatsing	12
4.4 Reiskosten en reistijd woon-werkverkeer bij herplaatsing	13
4.5 Bedenktijd	13
4.6 Begeleidingscommissie	13
4.7 Weigering passend aanbod	13
4.8 Functiewijziging	13
4.9 Functiewijziging en her-, om- of bijscholing	14
4.10 Niet geschikt	14
4.11 Geschikte functie	14
<u>5. Werkbevorderende maatregelen rondom boventalligheid</u>	15
5.1 Mobiliteitsbevorderende periode	15
5.2 Mobiliteitsbevorderende maatregelen: eigen regie	15
5.3 Verkorting termijn inspanningsverplichting	16
5.4 Huidige of andere werkzaamheden/vrijstelling	16
5.5 Ontslag bij geen medewerking van medewerker	16

<u>6. Overige mobiliteitsbevorderende maatregelen</u>	17
6.1 Opzegtermijn	17
6.2 Sollicitatieverlof en reiskosten, ondersteuning	17
6.3 Gebruik van netwerk, positieve referenties/getuigschrift	17
6.4 Proefplaatsing	17
6.5 Detachering	17
6.6 Onbetaald verlof	18
6.7 Plaatsmakersregeling (de remplaçantenregeling)	18
<u>7. Procedure beëindiging arbeidsovereenkomst</u>	19
7.1 UWW//Beëindigingsovereenkomst	19
7.2 Transitievergoeding	19
7.3 Voorwaarden transitievergoeding en overige voorzieningen	19
<u>8. Overige bepalingen bij beëindiging</u>	21
8.1 Studiekostenvergoeding/scholingsafspraken	21
8.2 Jubilea-uitkering	21
8.3 Vakantiedagen	21
8.4 Fietsplan	21
8.5 Inleveren eigendommen	21
8.6 Eindafrekening	21
8.7 Fiscale afwikkeling	21
<u>9. Begeleidingscommissie</u>	22
9.1 Begeleidingscommissie: doel en samenstelling	22
9.2 Taak commissie	22
9.3 Bevoegdheden	22
9.4 Advies Begeleidingscommissie	22
9.5 Beslissing werkgever naar aanleiding advies Begeleidingscommissie	22
9.6 Geheimhouding	23
<u>10. Ondertekening</u>	24
Bijlage 1: Begripsbepalingen	26
Bijlage 2: Format belangstellingsregistratie	30
Bijlage 3: Format vaststellingsovereenkomst	34



1. Inleiding

IBN staat voor marktgericht ondernemen met een passie voor mens en maatschappij. Ruim 3.800 gemotiveerde medewerkers hebben een passende baan bij of via IBN. IBN heeft hiervoor een aantal bedrijfsonderdelen: Participatie (detachering en regievoering doelgroep PW in ontwikkelfase), Facilitair (unit Bedrijfsdiensten, unit Openbare ruimte) en Services (unit Productie, unit Kwekerijen, unit Detacheringen), gericht op een bijzondere opdracht: zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar betaalde arbeid brengen.

In onze inzet om zoveel mogelijk mensen naar betaalde arbeid te brengen, spelen twee belangrijke ontwikkelingen een rol: **afbouw van de Wsw** met in de plaats daarvan een (nieuwe) **Participatiewet**, met andere financiering, nadruk op zo regulier mogelijk werken en een sterke focus op ontwikkeling en door-/uitstroom van de participatie-medewerkers. Beide ontwikkelingen hebben belangrijke gevolgen voor de bedrijfsvoering van SW-bedrijven en voor de financiële positie van deze bedrijven. Dit geldt dus ook voor IBN. Daarnaast hebben wij aan de werkkant ook te maken met ontwikkelingen, zoals wijzigingen in de vraag naar producten en diensten, de klantvraag rond MVO, dalende marges en de komst van (nieuwe) concurrenten. Dit alles vraagt om (de juiste acties voor) een wendbare organisatie om onze missie en doelstellingen ook op langere termijn te kunnen realiseren.

De uitwerking daarvan kan in meer of mindere mate gevolgen hebben voor de arbeidsmarktpositie en – situatie van medewerkers van IBN. Daarom is - om de rechten en plichten van zowel medewerker als werkgever te waarborgen - dit Sociaal Plan IBN Breed opgesteld. Dit Sociaal Plan IBN Breed geldt als sluitstuk van alle andere vormen van HR-beleid, of voor situaties waarbij het HR-beleid geen oplossing (meer) biedt, zoals noodzakelijke kostenbesparingen, organisatie-aanpassingen, wegvallen van werkzaamheden/opdrachten e.d., die zullen moeten leiden tot actie van IBN.

In het Sociaal Plan leggen IBN en de vakbonden de afspraken en regels vast waaraan beide partijen zich moeten houden wanneer veranderingen in de organisatie spelen met mogelijke consequenties voor de arbeidspositie en arbeidssituatie van medewerkers. Dit Sociaal Plan heeft een looptijd tot 1 juli 2023, met de mogelijkheid tot verlenging.

Dit plan is bedoeld om de negatieve gevolgen van de maatregelen die IBN neemt voor de medewerkers zoveel mogelijk te voorkomen en te beperken. Het gaat om maatregelen van bedrijfseconomische of organisatorische aard bij één of meer van de IBN bedrijven. Deze maatregelen kunnen zich bij één of meer van deze bedrijven op verschillende momenten voordoen.

Als die ontwikkelingen zich voordoen én de medewerkers zijn in dienst van één van de volgende (formele) werkgevers¹:

- IBN Kader B.V.
- IBN Productie B.V. (waaronder Kwekerijen valt)
- IBN Facilitair V.O.F,

dan is het Sociaal Plan van toepassing. De desbetreffende medewerkers dienen wel in dienst te zijn bij één van voormelde bedrijven en vallen onder de AVR IBN Kader of AVR IBN Productie of één van de vier CAO's (CAO Glastuinbouw, CAO Contractcatering, CAO Hoveniers of CAO Schoonmaak). De desbetreffende werkgever wordt in dit Sociaal Plan dan verder als IBN (of werkgever) geduid.

¹ IBN Participatie B.V. heeft geen medewerkers in dienst; detachering en regievoering doelgroep PW in de ontwikkelfase (nu: 23 maanden)

Ambtenaren in dienst bij het Openbaar Lichaam Werkvoorzieningsschap Noordoost-Brabant (vallend onder de CAO SGO) en medewerkers met een arbeidsovereenkomst op basis van de Wet Sociale Werkvoorziening, in dienst bij het Openbaar Lichaam Werkvoorzieningsschap Noordoost-Brabant (vallend onder de CAO Wsw) of in dienst van één van voormelde IBN-bedrijven in het kader van begeleid werken, vallen niet onder dit Sociaal Plan. Dit geldt ook voor de medewerkers die vallen onder de doelgroep Participatiewet (waaronder de doelgroep Beschut werk), Wajong (niet zijnde Participatiewet) ² of de Wet Werk en Bijstand (WWB). IBN ziet het als haar taak om voor deze doelgroep-medewerkers werk te behouden, zoals op basis van de regelgeving ook van haar wordt verwacht. Daarom zijn zij uitgezonderd van dit Sociaal Plan, maar wordt in het beleid van IBN speciale aandacht besteed aan het vinden van een andere werkplek voor deze medewerkers.

Partijen streven ernaar de medewerkers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, te herplaatsen (bijvoorbeeld na scholing) of te stimuleren en te begeleiden naar ander werk om te voorkomen dat zij werkloos worden. Het Sociaal Plan moet als een aanvulling worden beschouwd op de Arbeidsvoorwaardenregeling of (één van voormelde) CAO('s), die voor de arbeidsvoorwaarden van de desbetreffende medewerker van toepassing is.

Dit Sociaal Plan heeft de status van CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) en zal derhalve worden aangemeld bij het Ministerie van SZW.

Waar in het Sociaal Plan wordt gesproken over 'medewerker', 'hij', 'zijn' wordt steeds ook bedoeld 'medewerkster', 'zij', en 'haar'.

Voor de doelgroep Participatiewet (waaronder de doelgroep Beschut werk) en Wajong (niet zijnde Participatiewet) is vanaf 1 juli 2021 de landelijke cao Aan de Slag van toepassing.



2. Uitgangspunten

2.1 Werkgelegenheid, goed werkgever- en werknemerschap

IBN vindt het als werkgever van groot belang te bewerkstelligen dat medewerkers zoveel als mogelijk werk kunnen behouden. Bij de invulling daarvan gelden de volgende uitgangspunten:

- a. Voorop staat het streven dat een (aangekondigde) boventalligverklearde medewerker, als gevolg van de ontwikkelingen binnen IBN, een passende of geschikte andere functie verwerft.
- b. IBN spant zich maximaal in om (de aangekondigde) boventallige medewerkers te herplaatsen binnen de gehele organisatie van IBN of daarbuiten. IBN zal zoveel mogelijk mobiliteitsbevorderende maatregelen treffen.
- c. Van de medewerker wordt verlangd dat hij actief meewerkt aan de uitvoering van het Sociaal Plan en zich inspant om gedwongen ontslag te voorkomen. Goed werknemerschap brengt met zich mee dat een medewerker ingaat op een redelijk en billijk voorstel van IBN.
- d. Als de medewerker boventallig is verklaard, zijn huidige functie is vervallen en er nog geen passende functie is gevonden, dan wordt van de medewerker verwacht dat hij tijdelijk vervangend werk gaat verrichten indien dat voorhanden is. Het verrichten van vervangend werk geldt ook als de medewerker een periode moet overbruggen voordat hij in een nieuwe functie kan worden herplaatst. IBN kan ook de medewerker, mede met het oog om de kansen op ander werk te vergroten, vrijstellen van werk met behoud van salaris tot het moment van de feitelijke beëindiging van het dienstverband. Zie ook artikel 8.3 dat van toepassing is.
- e. IBN streeft ernaar de negatieve gevolgen van een (aankondiging van) boventalligheid voor de medewerkers zoveel mogelijk op te vangen. Zij doet dit door middel van natuurlijk verloop, door plaatsing van medewerkers elders binnen IBN met inachtneming van de regels die daarvoor in dit Sociaal Plan zijn opgenomen of door het inzetten van de mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals in dit Sociaal Plan beschreven.

2.2 Overige uitgangspunten

In dit Sociaal Plan worden verder de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- a. Iedere medewerker heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen hij een beroep kan doen.
- b. Indien zich onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor van partijen in alle redelijkheid niet kan worden verlangd zich aan het Sociaal Plan te houden, dan zullen partijen bij dit Sociaal Plan in overleg treden teneinde te komen tot een eventuele beëindiging of wijziging van dit plan.
- c. Gedurende de uitvoering van het Sociaal Plan zullen medewerkers goed worden geïnformeerd over de maatregelen en voortgang van de plannen. De Ondernemingsraad wordt om advies dan wel instemming gevraagd indien de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) dat vereist, maar het Sociaal Plan kan ook van toepassing zijn in situaties die niet onder de WOR vallen. De Ondernemingsraad wordt uiteraard geïnformeerd over de stand van zaken. Met de vakbonden zullen afspraken worden gemaakt over welke zaken zij worden geïnformeerd op hoofdlijnen. Daarnaast staat dit Sociaal Plan niet aan de verplichtingen tot overleg op grond van (één van) de CAO('s) of de wet (zoals de Wet Melding Collectief Ontslag) in de weg. Hierbij wordt dit Sociaal Plan als passende sociale begeleidingsmaatregel gezien.
- d. De medewerker, die een beroep doet op één van de bepalingen van dit Sociaal Plan, verplicht zich de gewenste inlichtingen en gegevens aan IBN te verstrekken, die nodig zijn



voor de juiste toepassing van dit Sociaal Plan.

Het verstrekken van onjuiste gegevens leidt tot uitsluiting van dit Plan. Mocht over de onjuistheid van de gegevens of de uitsluiting discussie ontstaan, dan kan de werknemer in bezwaar gaan bij de Begeleidingscommissie (zie hoofdstuk 9).

- e. Voor zover de looptijd al niet was verstreken, kan met in werkingtreding van dit - verlengde - Sociaal Plan geen beroep meer worden gedaan op eerdere versies van dit Sociaal Plan, alsmede op andere oude plannen, zoals het Plan opvang personele gevolgen organisatiewijziging van september 1998. De afspraken en voorwaarden uit deze plannen zijn vervallen.
- f. Bij eventuele overheidsmaatregelen of maatregelen voortvloeiende uit (één van) de CAO('s) die consequenties hebben voor dit Sociaal Plan, alsmede indien zich ingrijpende wijzigingen voordoen in sociale verzekerings- en fiscale wetgeving gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, wordt in overleg getreden met de vakbonden om in de geest van dit Sociaal Plan tot een oplossing te komen.

2.3 Werkingsfeer en looptijd

Dit Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben met één van de drie formele werkgevers (IBN Kader B.V., IBN Productie B.V. of IBN Facilitair V.O.F.) en aan wie mondeling is medegedeeld en schriftelijk is bevestigd dat hun functie komt te vervallen. Zij zijn op de nader aan te geven datum – minimaal drie maanden later - boventallig.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- de medewerker met wie om andere redenen dan een reorganisatie of organisatorische maatregelen de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (bijvoorbeeld wegens disfunctioneren, twee jaar arbeidsongeschikt, pensionering, verwijtbaar handelen of nalaten, dringende reden of bij een einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd);
- de medewerker die om andere redenen dan een reorganisatie of organisatorische maatregelen wordt herplaatst binnen de organisatie;
- de medewerker die in dit Sociaal Plan, wegens bepaalde handelingen of nalaten, wordt uitgesloten van de werking van het Sociaal Plan. Bij uitsluiting van de werking van het Sociaal Plan kan de werknemer in bezwaar gaan bij de Begeleidingscommissie (zie hoofdstuk 9).

Dit (verlengde) Sociaal Plan heeft een looptijd van twee jaren en treedt in werking op 1 juli 2021 en is van toepassing tot 1 juli 2023, tenzij partijen voor afloop schriftelijk verlenging van dit Sociaal Plan zijn overeengekomen. Na het verstrijken van de looptijd kunnen aan dit Sociaal Plan geen nieuwe rechten en plichten meer worden ontleend. Voorafgaand aan het verstrijken van de looptijd van dit Sociaal Plan ingegane rechten behouden na de looptijd van dit Sociaal Plan hun werking.

In het Sociaal Plan is als **bijlage 1** een begrippenlijst opgenomen met daarin een toelichting op de termen die in het Plan worden genoemd.

2.4 Begeleidingscommissie

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie worden ingesteld. Dit onderwerp is nader geregeld in hoofdstuk 9.

Paraaf partijen Sociaal Plan:



7



2.5 Hardheidsclausule

Er kunnen zich situaties voordoen waarin het Sociaal Plan niet voorziet en/of waarin het Sociaal Plan leidt tot een voor individuele medewerker onbillijke situatie. In die gevallen kan IBN in een voor de medewerker gunstige zin van dit Plan afwijken. IBN en/of de medewerker kunnen, naar eigen inzicht, hierover advies vragen aan de Begeleidingscommissie.

2.6 Interpretatie

Interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan partijen die het Sociaal Plan hebben afgesloten, zijnde IBN en de betrokken vakbonden.

Paraaf partijen Sociaal Plan:

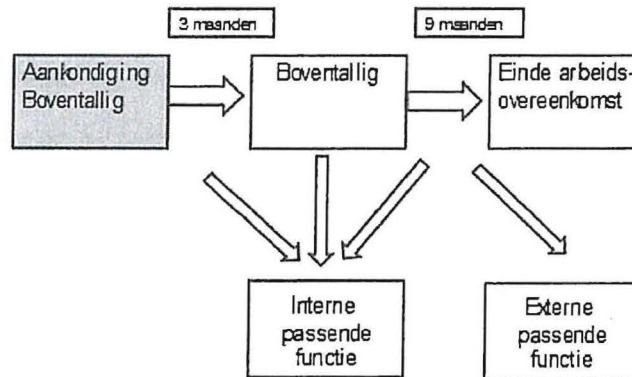


8



Verlenging Sociaal Plan 2021-2023

3. Aankondiging van boventalligheid en belangstellingsinventarisatie



- 3.1 Aankondiging van Boventalligheid (Aankondigingsfase), drie maanden later
IBN zal eerst in een gesprek aan de medewerker aangeven dat hij met ingang van een nader aan te geven datum boventallig zal zijn. De datum van boventalligheid zal minimaal drie maanden na het gesprek liggen. Deze aankondiging van boventalligheid wordt schriftelijk bevestigd.

Een medewerker wordt boventallig als door de maatregelen van bedrijfseconomische of organisatorische aard de functie van de medewerker vervalt of als door vermindering van het aantal formatieplaatsen geen plaats meer is in genoemde functie. Een functie kan vervallen door het wegvallen van een functie of functiecategorie, door het wegvallen van een opdracht of locatie of door een (ingrijpende) wijziging van de functie-inhoud.

De werkgever zal bij het vaststellen van boventalligheid de bepalingen in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV hanteren. Dit betekent onder meer dat voor zover het bij de te vervallen functies om uitwisselbare functies gaat, de ontslagkeuze wordt bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel, zoals in de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels uitgewerkt. Als peildatum voor de ontslagkeuze geldt de datum van boventalligheid.

- 3.2 Belangstellingsinventarisatie
Na het aankondigen van de boventalligheid ontvangt de medewerker een overzicht van alle vacatures van IBN en wordt gestart met een schriftelijke belangstellingsinventarisatie. Dit betekent dat een medewerker kan aangeven voor welke functie(s) binnen welke categorie hij belangstelling heeft (niet alleen vacatures maar voor alle functies) en worden de kwalificaties van de medewerker vastgelegd. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een inventarisatieformulier (bijlage 2). De medewerker vult zelf het formulier in. Desgewenst kan de medewerker dit tijdens een gesprek met zijn leidinggevende en/of de adviseur Talent & Werk doen.
De gegevens van de belangstellingsinventarisatie worden vertrouwelijk behandeld.

3.3 Vacatures

Aan de hand van de belangstellingsinventarisatie zal IBN actief onderzoeken of er intern mogelijkheden zijn tot herplaatsing in een passende functie. Bij de beoordeling of binnen IBN sprake is van een passende functie, worden arbeidsplaatsen betrokken:

- a. waarvoor een vacature bestaat, of waarvoor binnen de mobiliteitsbevorderende periode een vacature zal ontstaan;
- b. en worden arbeidsplaatsen betrokken die niet van tijdelijke aard zijn en waarop medewerkers werkzaam zijn:
 - op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, welke tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt binnen de voor de medewerker geldende mobiliteitsbevorderende periode (waarbinnen de redelijke termijn als bedoeld in artikel 10 van de Ontslagregeling is begrepen);
 - op basis van een uitzendovereenkomst;
 - op basis van een oproepovereenkomst (een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd);
 - die zijn gedetacheerd (ingeleend), anders dan door een payrollwerkgever;
 - die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
 - of die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn (tenzij deze werkzaamheden worden verricht in de uitoefening van een bedrijf of zelfstandig beroep, waarvoor ook een inschrijving bij de Kamer van Koophandel bestaat, en het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat deze werkzaamheden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht.

Voor het toepassen van deze regel waarin genoemde medewerkers moeten plaatsmaken voor een medewerker van wie de functie komt te vervallen, moet het gaan om werkzaamheden die structureel, langer dan 26 weken aanwezig zijn (en dus niet van tijdelijke aard zijn).

IBN zal dit herplaatsingsonderzoek aan de hand van de belangstellingsregistratie en het onderzoek naar passende mogelijkheden met de medewerker bespreken. In overleg met de medewerker kunnen ook vacatures voor geschikte functies in het onderzoek worden betrokken.

3.4 Uitgangspunt passende functie

IBN zal zich actief inspannen om de medewerker intern een passende functie aan te bieden. Onder passende functie wordt verstaan een functie die in vergelijking met de huidige functie van de medewerker wat betreft inhoud, ervaring, capaciteiten (ook ten aanzien van fysieke mogelijkheden en beperkingen), opleidingsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is en maximaal één salarisschaal lager dan wel hoger ingedeeld is dan de huidige functie van de medewerker.

Passend wat betreft de functie-inhoud is ook als de medewerker (ten minste) inzetbaar is op de vacature/arbeitsplaats na het volgen van een opleiding binnen de voor de medewerker geldende redelijke termijn conform de Uitvoeringsregels UWV.

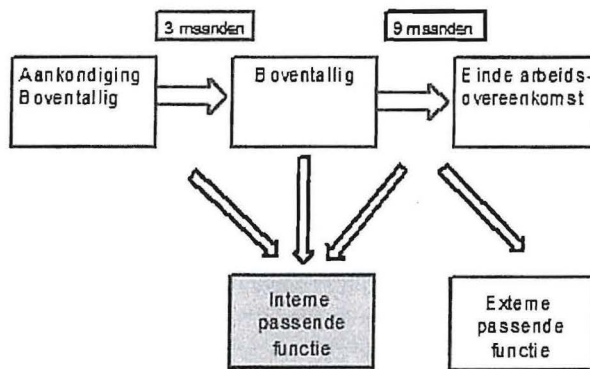
Voor de beoordeling of er sprake is van een passende functie voor de medewerker en/of de medewerker binnen de redelijke termijn inzetbaar is op de functie, kan de werkgever een (extern) assessmentbureau inschakelen.



- 3.5 'Omgekeerd afspiegelen'
In het geval er meerdere geschikte kandidaten voor een passende functie zijn, zal er zogenaamd 'omgekeerd' worden afgespiegeld, zodat de medewerker met de eerste rechten in aanmerking komt voor de passende functie. Omgekeerd afspiegelen is ook aan de orde indien een functie vervalt en een deel van de werkzaamheden wordt voortgezet in een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de vervallen functie, zoals vermeld in de Uitvoeringsregels UWV.
- 3.6 In aanmerking voor interne herplaatsing
In het geval de medewerker in aanmerking komt voor een passende functie, gelden voor de medewerker de bepalingen uit hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.
- 3.7 Verklaring van boventalligheid (mobiliteitsbevorderende periode).
In het geval voor de medewerker (nog) geen passende functie voorhanden is, zal de werkgever de medewerker mededelen dat de medewerker met ingang van de datum van boventalligheid in de mobiliteitsbevorderende periode wordt geplaatst. Vanaf deze verklaring kan de werknemer al de keuze maken voor de mobiliteitsbevorderende maatregelen uit artikel 5.2. en daarmee ook starten. Het gaat dan om maatregelen of begeleiding naar ander werk binnen of buiten IBN. De bepalingen uit hoofdstuk 5, 6, 7 en 8 zijn van toepassing.
- 3.8 Onmiddellijke verklaring van boventalligheid.
De werkgever en de werknemer kunnen alleen in gezamenlijk overleg besluiten tot onmiddellijke verklaring van boventalligheid. Dit besluit wordt schriftelijk vastgelegd. Als IBN vaststelt dat er passend werk is of voorhanden komt, dan kan geen sprake zijn van (onmiddellijke) boventalligheid.
- 3.9 Werkzaamheden
De medewerker verricht de overeengekomen werkzaamheden in ieder geval tot de datum van boventalligheid, tenzij schriftelijk met de werkgever anders overeengekomen.



4. Interne herplaatsing



4.1 Herplaatsing

IBN wil zoveel mogelijk medewerkers die een aankondiging van boventaligheid hebben gekregen, een passende functie aanbieden. Direct na afronding van de besluitvorming omtrent boventaligheid van individuele medewerkers wordt vastgesteld of en zo ja, welke medewerker(s) in een passende functie herplaatst kunnen worden. Ook daaropvolgend en tijdens de duur van de mobiliteitsperiode en/of afvloeiingsprocedure wordt onderzocht of medewerkers in een passende functie kunnen worden geplaatst, voordat de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

4.2 In aanmerking voor herplaatsing

De mededeling dat de werknemer in aanmerking komt voor herplaatsing zal zo vroeg mogelijk mondeling worden gedaan en altijd schriftelijk worden bevestigd. In elk geval krijgt de medewerker informatie over:

- de functie-inhoud van zijn nieuwe functie;
- de eventuele eisen tot her-, om- of bijscholing;
- de arbeidsvoorwaarden die voor deze functie gelden.

4.3 Salariëring bij interne plaatsing

Bij herplaatsing in een *lagere passende functie* wordt het nieuwe maandsalaris ingepast in de salarisschaal die hoort bij deze lagere passende functie. Het verschil tussen het oorspronkelijk en het nieuwe maandsalaris wordt omgezet in een nominale persoonlijke (onbevoren) toeslag. Deze toeslag telt mee bij de algemene loonaanpassingen binnen IBN of op grond van de toepasselijke CAO. Deze toeslag telt tevens mee als grondslag voor vakantietoeslag en pensioenopbouw en wordt ook meegenomen in de berekening van de transitievergoeding.

Bij uitbreiding of plaatsing in een hogere functie na de herplaatsing geldt deze salarisgarantie niet.

Indien een *hogere salarisschaal* gaat gelden, wordt de medewerker daarin ingepast als de medewerker aan de functie-eisen voldoet en de functie derhalve volledig uitoefent.

- 4.4 Reiskosten en reistijd woon-werkverkeer bij herplaatsing
Voor zover een voor de medewerker toepasselijke CAO niet in een gunstiger regeling voorziet, zal de werkgever bij herplaatsing in een functie met een andere standplaats gedurende de eerste twee jaren van de herplaatsing, artikel 8 'Reiskosten en reistijd bij een tijdelijke overplaatsing naar een andere standplaats van de Regeling vervoer IBN, Onderdeel incidentele kilometervergoedingen en bijzondere afspraken woon-werkverkeer, toepassen. Het gaat dan om de op het moment van herplaatsing geldende versie van (artikel 8 van) de regeling. Na die twee jaren wordt de tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer opnieuw berekend volgens de Regeling vervoer IBN onderdeel woon-werkverkeer of de voor de medewerker toepasselijke CAO en vervalt de compensatie voor de extra reistijd.
- 4.5 Bedenktijd
Binnen tien werkdagen na de mededeling tot herplaatsing maakt de medewerker schriftelijk kenbaar of hij de functie aanvaardt of hij dient gemotiveerd en schriftelijk bezwaar in bij de Begeleidingscommissie. Indien de medewerker niet binnen de gestelde termijn heeft gereageerd, dan wordt dit aangemerkt als acceptatie van een passend aanbod.
- 4.6 Begeleidingscommissie
De Begeleidingscommissie beoordeelt het bezwaarschrift van de medewerker. Het oordeel kan zijn 'niet passend' en 'wel passend'.
- Niet passend:*
Indien de Begeleidingscommissie adviseert dat de functie niet passend is (en de werkgever volgt dat advies conform artikel 9.5 op), dan zal de werkgever zich inspannen om alsnog een andere passende functie aan te bieden. Is deze niet voorhanden, dan blijft het Sociaal Plan (met de bepalingen in hoofdstuk 5 tot en met 8) van toepassing.
- Wel passend:*
Is de Begeleidingscommissie van mening dat er sprake is van een passende functie, dan heeft de medewerker het recht binnen vijf werkdagen alsnog de aangeboden passende functie te accepteren.
- 4.7 Weigering passend aanbod
Mocht de medewerker een passende functie weigeren ondanks het gegeven dat de Begeleidingscommissie heeft geoordeeld dat er sprake is van een passend aanbod, dan kan de werkgever overgaan tot ontslag. Indien de medewerker geen bezwaar heeft gemaakt, maar toch de passende functie weigert te verrichten, kan de werkgever ook in die situatie overgaan tot ontslag.
Er bestaan in die situaties géén recht op de transitievergoeding en overige voorzieningen uit dit Sociaal Plan, nu dit als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt gekwalificeerd.
- 4.8 Funciewijziging
De medewerker is verplicht in alle redelijkheid mee te werken aan voorgestelde funciewijzigingen of herplaatsing. Van parttime medewerkers kan in dit verband worden gevraagd hun werktijden aan te passen. Daarbij kan ook gevraagd worden de overeengekomen werktijd te verdelen over meer of minder dagen dan tot dan toe gebruikelijk was. De medewerker wordt daarbij een redelijke termijn van maximaal drie maanden geboden om de omstandigheden in de privé situatie daarop aan te passen.



4.9 Functiewijziging en her-, om- of bijscholing

De medewerker is verplicht in alle redelijkheid her-, om- of bijscholingscursussen te volgen indien dit naar het oordeel van IBN noodzakelijk is. De her-, om- of bijscholing vindt in beginsel plaats in werktijd. De kosten daarvan zijn voor rekening van de werkgever.

4.10 Niet geschikt

Een medewerker kan intern in een andere functie worden herplaatst. Als binnen een periode van één jaar blijkt dat de medewerker niet voldoet of kan voldoen aan de gestelde functie-eisen en dit de medewerker niet te verwijten valt, maar er is ook geen andere passende functie voorhanden, kan de medewerker aanspraak maken op de voorzieningen van dit Sociaal Plan voor zover deze nog niet zijn verbruikt. Indien de medewerker bijvoorbeeld nog maar drie maanden van zijn mobiliteitsbevorderende periode heeft verbruikt, toen hij werd herplaatst, heeft hij nu nog recht op zes maanden conform het bepaalde in artikel 5.1. Hetzelfde geldt voor de voorzieningen in artikel 5.2. In het geval deze voorzieningen zijn verbruikt, zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. De medewerker heeft in dat geval recht op de transitievergoeding, hoofdstuk 7 (Procedure beëindiging arbeidsovereenkomst) en hoofdstuk 8 (Overige bepalingen bij beëindiging arbeidsovereenkomst) van het Sociaal Plan zijn van toepassing.

Deze bepaling geldt voor alle gevallen van herplaatsing in een andere functie (zowel voor een hoger, lager of gelijkwaardig ingedeelde functie) binnen de termijn van één jaar.

De conclusie tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan ook eerder worden getrokken dan één jaar na herplaatsing.

4.11 Geschikte functie

Voor de medewerker waarvoor geen passende functie beschikbaar is, kan in onderling overleg en met onderlinge goedkeuring worden besloten tot het plaatsen in een geschikte functie. Het salaris zal conform onderstaande staffel worden afgebouwd naar het bij de geschikte functie behorende salaris, gebaseerd op het aantal uren dat de medewerker in de geschikte functie gaat werken vanaf de datum van herplaatsing.

- eerste 12 maanden zal 100 % van het laatstverdiende salaris voor herplaatsing worden doorbetaald;
- de daaropvolgende 12 maanden zal 75 % van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris bovenop het nieuwe, bij de geschikte functie behorende salaris worden betaald;
- de daaropvolgende 12 maanden zal 50 % van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris bovenop het nieuwe, bij de geschikte functie behorende salaris worden betaald;
- Vanaf het vierde jaar na herplaatsing wordt het bij de geschikte functie behorende salaris betaald.

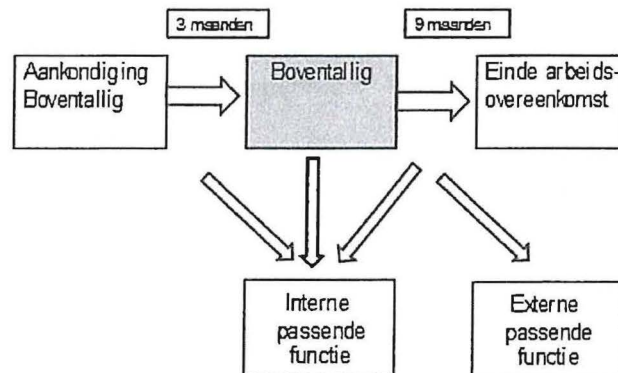
Voorbeeld: een medewerker die in zijn huidige functie € 3.000,= bruto per maand verdient, op fulltime basis, ontvangt bij herplaatsing in een voor hem geschikte functie € 2.000,= bruto per maand op fulltime basis. Conform bovenstaande staffel:

- eerste 12 maanden: € 3.000,= bruto per maand;
- de daaropvolgende 12 maanden; € 2.750, = bruto per maand;
(€ 3.000,- € 2.000 = € 1.000 x 75 % = € 750 + € 2.000,= € 2.750,=)
- de daaropvolgende 12 maanden; € 2.500, = bruto per maand;
(€ 3.000,- € 2.000 = € 1.000 x 50 % = € 500 + € 2.000,= € 2.500,=)
- vanaf het vierde jaar € 2.000,= bruto per maand.

Artikel 4.5. over vergoeding reiskosten en reistijd is van dienovereenkomstige toepassing.



5. Werkbevorderende maatregelen rondom boventalligheid



5.1 Mobiliteitsbevorderende periode

Vanaf de datum van schriftelijke boventalligheid geldt een mobiliteitsbevorderende periode van 9 maanden. Gedurende 9 maanden zullen werkgever en medewerker zich tot het uiterste blijven inspannen om een passende functie binnen of buiten IBN te vinden (van werk naar werk).

De arbeidsovereenkomst wordt dan ook niet eerder beëindigd (tenzij anders overeengekomen) dan op de laatste dag van deze mobiliteitsbevorderende periode.

5.2 Mobiliteitsbevorderende maatregelen: eigen regie

De medewerker die niet in een passende functie kan worden geplaatst, wordt in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van de mobiliteitsbevorderende maatregelen, zoals die hieronder worden benoemd. De medewerker voert daarbij eigen regie en maakt zelf zijn keuze, al dan niet met de ondersteuning die vanuit Talent & Werk wordt geboden. Voor deze mobiliteitsbevorderende maatregelen stelt IBN een mobiliteitsbevorderend budget van € 7.500,- exclusief BTW ter beschikking.

Het gaat om de volgende maatregelen:

- een opleiding volgen ter verbetering van de positie op de arbeidsmarkt;
- een eigen bedrijf starten of als zelfstandige (ZZP-er) aan de slag gaan;
- coaching/begeleiding door een coach of andere werkbevorderende bijstand om constructief te kunnen omgaan met de nadelige gevolgen van de maatregelen of ter bevordering van de arbeidsmarktpositie;
- het volgen van outplacement bij een door IBN geselecteerd bureau of een bureau naar keuze van de medewerker;

Ook kan de medewerker een deel van dit budget aanwenden voor betaling van één jaar contributie van zijn vakvereniging of bijdrage in de kosten van rechtsbijstand tot een maximaal bedrag van € 1.000,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW.

Voorwaarden:

- Naar keuze van de medewerker kan dit budget dus voor één of meerdere van deze maatregelen worden ingezet, maar de totale kosten daarvan mogen niet meer bedragen dan voormeld bedrag van € 7.500,- exclusief BTW;
- De mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals outplacement of coaching kunnen, ook nadat de arbeidsovereenkomst is beëindigd, doorlopen. De mobiliteitsbevorderende maatregelen dienen tijdens de mobiliteitsbevorderende periode aan te vangen;
- Indien de medewerker niet, of niet volledig, gebruik maakt van zijn mobiliteitsbevorderend budget, dan krijgt hij hiervoor geen aanvullende compensatie of vergoeding, in welke vorm, dan ook.
- Zijn de totale kosten hoger dan het bedrag van € 7.500,- exclusief BTW, dan moet de medewerker het bedrag boven de € 7.500,- zelf betalen. Indien mogelijk wordt het bedrag boven de € 7.500,- met het salaris of de eindafrekening verrekend of wordt dit meerdere aan de medewerker gefactureerd.
- Alleen opleidingen, cursussen, coaching en begeleiding van erkende instellingen worden vergoed. Facturen dienen rechtstreeks aan IBN, op naam van IBN, te worden toegestuurd, behoudens die ter zake kosten rechtsbijstand. De rechtshulpverlener van medewerker zal diens declaratie op naam van medewerker stellen en de originele factuur ter betaling aan IBN sturen tot genoemd maximaal bedrag van € 1.000,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW,
- In geval van een arbeidsomvang van minder dan 15 uren per week wordt de waarde van het mobiliteitsbevorderend budget gehalveerd (naar € 3.750,- exclusief BTW).

5.3 Verkorting termijn inspanningsverplichting

Voor de duur van de inspanningsverplichting kunnen werkgever en medewerker met beider instemming een termijn afspreken die korter is dan de 9 maanden die in paragraaf 5.1 wordt genoemd. Dit kan alleen als dat volgens werkgever en medewerker redelijk en billijk is gezien de omstandigheden. Zie ook artikel 7.1 van dit Sociaal Plan.

5.4 Huidige of andere werkzaamheden/vrijstelling

Voor zover nog voorhanden zal de medewerker gedurende de mobiliteitsperiode werkzaamheden vanuit zijn huidige functie overdragen of afbouwen. IBN kan een boventallig verklaarde medewerker voor wie geen passende functie voorhanden is, tijdelijk andere werkzaamheden aanbieden. Ook kan IBN de medewerker vrijstellen van werk met behoud van salaris tot het moment dat het dienstverband ook feitelijk eindigt. Zie ook artikel 8.3 dat van toepassing is.

5.5 Ontslag bij geen medewerking van medewerker

In het geval de medewerker geen medewerking verleent of onvoldoende inspanningen pleegt om te zoeken naar een redelijke oplossing (zowel in- als extern) voor zijn boventalligheid, is IBN gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen. De medewerker kan in dat geval, als zijnde ernstig verwijtbaar, geen aanspraak maken op de transitievergoeding en de voorzieningen van dit Sociaal Plan.



6. Overige mobiliteitsbevorderende maatregelen

6.1 Opzegtermijn

Indien de medewerker daar om verzoekt, zal IBN bij vrijwillige uitdiensttreding afzien van de geldende opzegtermijn. Werkgever en medewerker bepalen in onderling overleg de datum van uitdiensttreding. Zie ook artikel 7.1.

6.2 Sollicitatieverlof en reiskosten, ondersteuning

Verlof voor sollicitatiebezoek/ gesprek (binnen Nederland) zal na overleg met werkgever naar redelijkheid worden doorbetaald (strekt niet in mindering op het verlofsaldo) in het geval de medewerker gedurende de aankondigingsfase of mobiliteitsbevorderende periode nog werkzaamheden verricht. De medewerker moet dan een schriftelijke oproep voor het sollicitatiebezoek/gesprek kunnen overleggen.

De reiskosten die verbonden zijn aan het sollicitatiebezoek worden, na overleg met werkgever, vergoed op basis van artikel 4 van de Regeling vervoer IBN, Onderdeel incidentele kilometervergoedingen en bijzondere afspraken woon-werkverkeer. Het gaat dan om de op het moment van sollicitatie geldende versie van (artikel 4 van) de regeling. Eventuele vergoedingen van de mogelijk nieuwe werkgever worden hiermee verrekend.

De medewerker wordt ook in staat gesteld om in werktijd andere sollicitatieactiviteiten uit te voeren, zoals het laten beoordelen van brieven en voorbereiden van gesprekken. Hiervoor kan de medewerker een beroep doen op de afdeling Talent & Werk.

6.3 Gebruik van netwerk, positieve referenties/getuigschrift

Rondom IBN bestaat een groot netwerk van instellingen die vacatures kunnen hebben die geschikt zijn voor de betrokken medewerkers.

IBN zal zich actief opstellen om binnen dit brede netwerk navraag te doen naar geschikte functies.

Om het vinden van een nieuwe baan te ondersteunen zal IBN op verzoek zorg dragen voor getuigschriften waarin duidelijk wordt gemaakt dat afvloeiing geschiedt om bedrijfsorganisatorische redenen. De positieve vaardigheden en kwaliteiten van de medewerker worden in het getuigschrift beschreven. Referenties worden op dezelfde positieve wijze verstrekt.

6.4 Proefplaatsing

IBN en medewerker kunnen tijdens de aankondigingsfase of mobiliteitsbevorderende periode gezamenlijk beslissen dat de medewerker voor maximaal drie maanden, met behoud van rechten, wordt geplaatst in een andere, voor medewerker geschikte functie binnen IBN. In die periode wordt bezien of definitieve herplaatsing kan volgen.

Mocht de proefplaatsing niet succesvol zijn, en de medewerker heeft zijn mobiliteitsbevorderende periode nog niet (geheel) verbruikt, dan heeft de medewerker alsnog recht op (het restant van) zijn mobiliteitsbevorderende periode. Deze periode wordt bovendien verlengd met de helft van de duur die de proefplaatsing in beslag nam.

6.5 Detachering

Indien geen passende functie beschikbaar is, kan IBN de medewerker met zijn instemming tijdelijk detacheren bij een andere organisatie.



6.6 Onbetaald verlof

Indien de medewerker tijdens de aankondigingsfase of mobiliteitsbevorderende periode een functie aanvaardt bij een andere werkgever, dan wordt op zijn verzoek onbetaald verlof verleend voor een periode van maximaal twee maanden. Hiermee kan de proeftijd bij een nieuwe werkgever worden overbrugd. Mocht de proeftijd niet succesvol zijn, dan heeft de medewerker de mogelijkheid terug te keren naar IBN en aanspraak te maken op de voorzieningen van dit Sociaal Plan voor zover deze nog niet zijn verbruikt. Mocht de mobiliteitsbevorderende periode nog niet zijn verbruikt, dan wordt deze verlengd met de helft van de duur dat het onbetaald verlof in beslag nam. Indien de functie van medewerker al is vervallen, zal de medewerker passende werkzaamheden worden geboden indien voorhanden. Anders zijn hoofdstuk 7 (Procedure beëindiging arbeidsovereenkomst) en hoofdstuk 8 (Overige bepalingen bij beëindiging arbeidsovereenkomst) van het Sociaal Plan van toepassing.

6.7 Plaatsmakersregeling (de remplaçantenregeling)

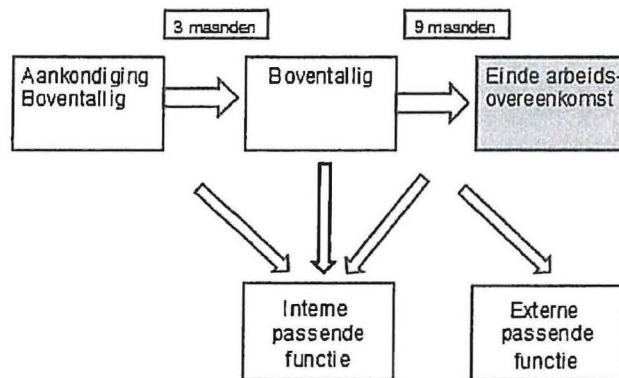
Plaatsmakers zijn medewerkers die niet als boventallig zijn aangemerkt maar die wel werkzaam zijn in een functie waarin boventalligheid speelt. Zij verlaten vrijwillig de organisatie en maken daarmee daadwerkelijk een functie vrij voor een boventallige medewerker.

Bovengenoemde medewerkers kunnen een beroep doen op de plaatsmakersregeling, ook remplaçantenregeling genoemd. IBN bepaalt in alle omstandigheden of de plaatsmakersregeling wordt toegepast. Hierbij geldt als voorwaarde dat een niet boventallig verklaarde medewerker slechts een beroep op deze bepalingen kan doen indien door IBN van tevoren schriftelijk is bevestigd dat het vertrek uit de organisatie vacatureruimte voor boventallige medewerkers creëert c.q. een functie vrijmaakt voor een boventallig verklaarde medewerker, en zij bovendien dus met toepassing van de remplaçantenregeling instemt. De boventallige medewerker dient ook daadwerkelijk geschikt te zijn voor de vrijkomende functie.

De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst met IBN beëindigd. Hierbij wordt de (fictieve) opzegtermijn in acht wordt genomen en aan de plaatsmaker de voor hem geldende transitievergoeding, zoals bepaald in artikel 7.2 en 7.3 van het Sociaal Plan, toegekend. Ook wordt de plaatsmaker in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van de mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals bepaald in en onder de voorwaarden van artikel 5.2. van het Sociaal Plan. De (overige) bepalingen bij beëindiging zoals beschreven in hoofdstuk 8 zijn eveneens van toepassing.



7. Procedure beëindiging arbeidsovereenkomst



7.1 UWV/Beëindigingsovereenkomst

De medewerker die de verklaring krijgt dat hij met ingang van de datum van boventalligheid in de mobiliteitsbevorderende periode wordt geplaatst, krijgt een vaststellingsovereenkomst (zie **bijlage 3**) aangeboden die voorziet in beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de mobiliteitsbevorderende periode.

De opzegtermijn is in de mobiliteitsbevorderende periode begrepen.

Indien de medewerker niet of niet geheel gedurende de mobiliteitsperiode in dienst van IBN wenst te blijven, kan in overleg de arbeidsovereenkomst eerder worden beëindigd, al dan niet na inachtneming van de opzegtermijn. Het loon vanaf de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de laatste dag van de mobiliteitsbevorderende periode zal voor 50% als bruto beëindigingsvergoeding aan de medewerker bij de eindafrekening worden uitbetaald.

Ook bij deze keuze heeft de medewerker recht op de mobiliteitsbevorderende maatregelen conform de voorwaarden zoals hiervoor in hoofdstuk 5 (artikel 5.2) bepaald.

De werkgever blijft (tevens) gerechtigd om tijdens de (aankondiging van de) mobiliteitsbevorderende periode een ontslagprocedure te starten bij UWV Werkbedrijf indien werkgever dat geraden acht. Op de vervolgens in acht te nemen opzegtermijn strekt in mindering de duur van de procedure zoals bedoeld in art. 7:672 lid 4 BW zodat (voor zoveel mogelijk) de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de mobiliteitsbevorderende periode wordt gerealiseerd.

7.2 Transitievergoeding

Naast de mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals vermeld in hoofdstuk 5 ontvangt de medewerker een transitievergoeding, zoals bepaald in en onder de voorwaarden van artikel 7:673 BW en 7:673 b en c BW.

De transitievergoeding bedraagt 1/3 van het maandsalaris (als vermeld in de begrippenlijst) per dienstjaar en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

Paraaf partijen Sociaal Plan:

19

De transitievergoeding is gemaximeerd op een bedrag van € 84.000,- (2021) of op een bedrag gelijk aan ten hoogste het jaarsalaris van de medewerker als dat hoger is dan € 84.000,- bruto.

Indien, om welke reden dan ook, het dienstverband niet is geëindigd, na 9 maanden, op de laatste dag van de mobiliteitsbevorderende periode, worden de met de latere beëindiging gemoeide loonkosten, in mindering gebracht op de transitievergoeding, tenzij de vertraging niet aan de werknemer is te wijten.

7.3 Voorwaarden transitievergoeding en overige voorzieningen

De medewerker heeft recht op de transitievergoeding en overige voorzieningen vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst.

De medewerker heeft geen recht op de transitievergoeding en overige voorzieningen, voor zover nog niet verbruikt, indien hij voor datum einde dienstverband, alsnog intern (binnen IBN) in een passende en/of geschikte functie wordt herplaatst.

De medewerker heeft ook geen recht op de transitievergoeding en overige voorzieningen indien hij zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, voordat aan hem de aankondiging van boventaligheid is gedaan.



8. Overige bepalingen bij beëindiging

- 8.1 Studiekostenvergoeding/scholingsafspraken
Eventuele openstaande studiekosten zullen aan het einde van de arbeidsovereenkomst niet worden verrekend.
- 8.2 Jubilea-uitkering
De medewerker die voor afvloeiing in aanmerking komt, en die binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband een jubileum uit hoofde van zijn dienstverband zou hebben bereikt, ontvangt deze jubileumgratificatie op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst.
- 8.3 Vakantiedagen
De vakantiedagen worden zoveel mogelijk, in overleg tussen werkgever en medewerker, voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst opgenomen. Het restant aan vakantiedagen wordt aan de medewerker bij de eindafrekening uitbetaald. De medewerker bouwt tijdens een eventuele vrijstelling van werkzaamheden geen vakantiedagen op (althans de medewerker wordt geacht deze tijdens de vrijstelling opgebouwde vakantiedagen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te hebben opgenomen).
- 8.4 Fietsplan
Resterende termijnbetalingen die de medewerker eventueel nog verschuldigd is in het kader van een overeengekomen fietsregeling worden netto afgerekend bij de eindafrekening.
- 8.5 Inleveren eigendommen
De medewerker dient – indien de voor de medewerker van toepassing zijnde Arbeidsvoorwaardenregeling of CAO niet in een eerdere inlevering voorziet - uiterlijk op de laatste werkdag voor het einde van het dienstverband alle eigendommen van de werkgever die hij nog in het bezit heeft, zoals onder meer doch niet uitsluitend sleutels, pasjes, etc. in goede staat bij de werkgever in te leveren. Voorwaarden of faciliteiten die verband houden met de uitoefening van de functie, zoals bijvoorbeeld een laptop, mobiele telefoon of auto dienen per datum van vrijstelling van werk te worden ingeleverd of worden per datum van vrijstelling gestaakt, zoals onkostenvergoedingen onder welke noemer dan ook (reiskostenvergoeding, gefixeerde onkostenvergoeding, telefoonkostenvergoeding, autovergoeding etc.).
- 8.6 Eindafrekening
Op de datum dat het dienstverband wordt beëindigd zal de eindafrekening van het dienstverband worden opgemaakt voor wat betreft eventueel resterend loon en naar rato vakantietoeslag, niet genoten vakantiedagen indien aanwezig, etc. Met deze eindafrekening zal tevens verrekening met eventueel verstrekte voorschotten plaatsvinden.
De eindafrekening zal worden betaald via de eerstvolgende salarisrun na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, onder inhouding van de gebruikelijke heffingen, op de bekende bankrekening van werknemer.
- 8.7 Fiscale afwikkeling
Alle in het Sociaal Plan genoemde bedragen en vergoedingen zijn bruto bedragen en vergoedingen. Op deze bedragen worden de daarvoor geldende wettelijke inhoudingen gepleegd. Indien de fiscale en/ of de sociale wetgeving zich daar niet tegen verzet, wordt de vergoeding onbelast uitgekeerd.



9. Begeleidingscommissie

9.1 Begeleidingscommissie: doel en samenstelling

In verband met dit Sociaal Plan wordt een Begeleidingscommissie ingesteld. De begeleidingscommissie heeft tot doel de belangen van de bij onderhavige veranderingen betrokken werkgever en medewerker zo goed mogelijk te behartigen in de geest van dit Sociaal Plan.

Deze begeleidingscommissie bestaat uit drie leden:

- één lid op voorstel van de werkgever;
- één lid op voorstel van de vakbonden;
- één onafhankelijke voorzitter op gezamenlijke voordracht van werkgever en vakbonden.

Beslissingen worden binnen de commissie genomen met een meerderheid van stemmen.

9.2 Taak commissie

De taak van de commissie is het op verzoek van de werkgever of van de medewerker adviseren over de toepassing van dit Sociaal Plan en de daarin opgenomen bepalingen. De taak van de commissie is ook het adviseren op het bezwaar van de medewerker naar aanleiding van het herplaatsingsaanbod van de werkgever (zie artikel 4.5. e.v.) of ten aanzien van het uitsluiten van het Sociaal Plan (zie onder meer artikel 2.2./2.3).

Om haar taak naar behoren te kunnen uitoefenen, zal alle informatie die daarvoor nodig is ter beschikking worden gesteld aan de commissie met inachtneming van de privacy van betrokkenen.

9.3 Bevoegdheden

De commissie bepaalt haar eigen werkwijze.

De commissie heeft het recht:

- a. tot het horen van de betrokken medewerker(s);
- b. tot het horen van deskundigen.

Onverminderd de bevoegdheid van de medewerker persoonlijk zijn belangen te bepleiten, heeft hij ook het recht zich bij de behandeling van de kwestie door de Begeleidingscommissie te laten bijstaan door een derde. De kosten daarvan vallen onder de vergoeding kosten rechtsbijstand zoals opgenomen in artikel 5.2.

De eventuele kosten van het horen van deskundigen door de commissie worden gedragen door IBN, mits tevoren toestemming is verleend.

Het aanhangig maken van een procedure bij de Begeleidingscommissie, door de medewerker of door de werkgever, laat onverlet het recht van de medewerker en/of de werkgever zich te wenden tot de bevoegde rechter, UWV of beroepsinstantie. Het indienen van bezwaar heeft geen schorsende werking.

9.4 Advies Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie brengt binnen drie weken na ontvangst van het verzoek of bezwaar schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de werkgever en de medewerker, ongeacht wie zich tot de commissie heeft gewend.

9.5 Beslissing werkgever naar aanleiding advies Begeleidingscommissie

De werkgever beslist binnen twee weken na ontvangst van het advies van de Begeleidingscommissie. Het advies van de Begeleidingscommissie heeft het gewicht van "zwaarwegend". Dat betekent dat de werkgever slechts om zwaarwichtige redenen van het



advies kan afwijken, hetgeen dan ook schriftelijk en gemotiveerd aan de medewerker kenbaar zal worden gemaakt. Indien de werkgever afwijkt van het advies doet hij hiervan ook mededeling aan de commissie.

9.6 Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen.



10. Ondertekening

Sociaal Plan IBN

De ondergetekenden:

I. van de zijde van IBN

- IBN Kader B.V.
- IBN Productie B.V.
- IBN Facilitair V.O.F

Namens deze:

Maarten Gielen,
Algemeen Directeur IBN,
Tevens Vennoot IBN Facilitair V.O.F.

En
VebeGo,
Niel Cortenraad,
Vennoot IBN Facilitair V.O.F.
VebeGo Public Sector
Managing Director

II. De werknemersorganisaties/vakverenigingen

1. FNV Overheid,
Namens deze, Anja Haarnack
2. CNV Overheid onderdeel van CNV Connectief,
Namens deze, Fred Peeters

anderzijds,

komen het voorliggende Sociaal Plan overeen met het doel voorzieningen te treffen om tegemoet te komen aan de nadelige gevolgen voor de betrokken medewerkers als gevolg van de getroffen maatregelen

Aldus opgemaakt in viervoud te Uden en voor akkoord getekend d.d. 31-5-2021

Namens IBN
IBN



Maarten Gielen
Algemeen Directeur IBN
Vennoot IBN Facilitair vof

VebeGo



Niel Cortenraad
Vennoot IBN Facilitair vof
Managing Director



FNV Overheid



Namens deze: Fred Peeters

<https://documentcloud.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:078b7712-8c85-40ca-91b6-f9f7f111b54a>



namens deze: Anja Haarnack

Verlenging Sociaal Plan 2021-2023

Paraaf partijen Sociaal Plan:



Bijlage 1: Begripsbepalingen

Voor de begrippen die in dit Sociaal Plan worden gehanteerd, wordt verwezen naar de begripsbepalingen van de voor de medewerker van toepassing zijnde Arbeidsvoorwaardenregeling (AVR IBN Kader of AVR IBN Productie of één van de vier CAO's (CAO Glastuinbouw, CAO Contractcatering, CAO Hoveniers of CAO Schoonmaak).

Voor zover anders of niet omschreven, volgt hier in alfabetische volgorde een nadere begripsbepaling.

Aankondiging van Boventalligheid (aankondigingsfase)

Hierbij wordt in een gesprek aan de medewerker aangegeven dat hij met ingang van een nader aan te geven datum boventallig zal zijn. De datum van boventalligheid zal minimaal drie maanden na het gesprek liggen. Deze aankondiging van boventalligheid wordt schriftelijk bevestigd.

Afspiegelingsbeginsel

Bij het afspiegelingsbeginsel wordt een overzicht gemaakt van functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden, niveau en beloning gelijkwaardig zijn. Per groep van uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging worden de medewerkers vervolgens in leeftijdsgroepen ingedeeld per de peildatum (datum van boventalligheid). Bij het afspiegelen wordt vervolgens het personeelsbestand zo ingekrompen dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na de organisatieverandering verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Binnen de leeftijdsgroep(en) die hierdoor worden aangewezen, komt c.q. komen de medewerker(s) met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking.

Omgekeerd afspiegelen betekent dat in het geval er meerdere geschikte kandidaten voor een passende functie zijn, er binnen deze kandidaten wordt afgespiegeld. Binnen de leeftijdsgroep(en) die hierdoor worden aangewezen, komt c.q. komen de medewerker(s) met het langste dienstverband als eerste voor herplaatsing in aanmerking.

AVR IBN Productie

Arbeidsvoorwaardenregeling IBN Productie

AVR IBN Kader

Arbeidsvoorwaardenregeling IBN Kader

Begeleidingscommissie

De taak van de commissie is op het verzoek van de werkgever of van de medewerker adviseren over de toepassing van dit Sociaal Plan en de daarin opgenomen bepalingen.

Belangstellingsinventarisatie

In de inventarisatie worden de voorkeur(en) van de medewerker voor één of meerdere functie(s) en zijn kwalificaties vastgelegd conform het format.

Boventallig(e)

Boventallig is de medewerker van wie de functie is komen te vervallen of voor wie door vermindering van het aantal formatieplaatsen geen plaats meer is in de organisatie. Deze medewerker krijgt hiervan mondeling bericht, maar ontvangt hiervan ook een schriftelijke verklaring van de werkgever.



Boventalligheid

Boventalligheid wordt bepaald door verval van functie(categorie) of op basis van het afspiegelingsbeginsel conform de bepalingen in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV. Hierbij wordt gekeken naar het aantal medewerkers dat op dit moment werkzaam is en het aantal medewerkers dat nodig is. Daarbij vindt per onderling uitwisselbare functie een verdeling plaats in leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van diensttijd per de peildatum (datum van boventalligheid). Boventalligheid wordt berekend in aantal medewerkers en niet in fte.

Bruto maandsalaris

Het op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst verdiende bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag, alsmede indien van toepassing te vermeerderen met de navolgende componenten (zoals bepaald in de regelgeving Wet Werk en Zekerheid):

- 1/12de van de overeengekomen vaste looncomponenten in de 12 maanden voorafgaand aan het einde van het contract (dat wil zeggen looncomponenten die niet afhankelijk zijn van het functioneren van de medewerker of het resultaat van de onderneming, zoals persoonlijke toeslag, ploegentoeslag en de overwerkvergoeding);
- 1/36ste van de overeengekomen variabele looncomponenten in de drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin het contract eindigt (dat wil zeggen componenten die afhankelijk zijn het resultaat van de onderneming en/of de prestaties van de medewerker, zoals bonussen, winstuitkeringen en eindejaarsuitkeringen);
- Niet overeengekomen variabele looncomponenten, zoals bijvoorbeeld een gratificatie, tellen niet mee. Dit geldt ook voor - voor zover al van toepassing - eventuele autokostenvergoeding, andere onkostenvergoedingen, reiskosten, tantième, bijdrage in de pensioenpremie, vitaliteitsbudget, werkrentoeslag, tegemoetkoming zorgverzekering e.d.

CAO

De (nawerkende of vigerende) CAO voor de Glastuinbouw, voor de Contractcateringbranche, voor het Schoonmaak-en glazenwassersbedrijf, voor het Hoveniersbedrijf in Nederland, waar de medewerker onder valt.

Detacheren

Het uit hoofde van het dienstverband met IBN tijdelijk bij een andere werkgever werkzaam zijn, waarbij het dienstverband met IBN gehandhaafd blijft.

Dienstjaren

Het aantal dienstjaren gerekend vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst met werkgever (of diens rechtsvoorgangers), al dan niet voor bepaalde tijd, tot datum einde dienstverband. Hierbij worden de onmiddellijk daaraan voorafgaande aaneengesloten detacherings- of uitzendperioden niet meegerekend.

Functie

Een afgerond geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Functieniveau

De zwaarte die aan een functie is toegekend conform het voor de medewerker van toepassing zijnde functiewaarderingssysteem uit diens arbeidsvoorwaardenregeling.



Funciewijziging

Een wijziging van de functie indien in het geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zodanige veranderingen optreden dat de functie overwegend een andere inhoud krijgt.

Geschikte functie

Een geschikte functie is een functie die niet als passend geclassificeerd kan worden, maar die de medewerker accepteert omdat hij behoud van een baan belangrijk vindt. Het gaat hier om een niet passende of uitwisselbare functie; qua functie-inhoud, kennis en vaardigheden en/of beloning is dit een andere functie dan waarin de medewerker voorheen gewerkt heeft.

Herplaatsing

Plaatsing in een andere functie vanwege (aangekondigde) boventalligheid.

Mobiliteitsbevorderend budget

Het budget dat werkgever aan de medewerker maximaal ter beschikking stelt en dat ten goede kan komen aan maatregelen die de arbeidsmarktpositie van de individuele medewerker verbeteren zoals bepaald in artikel 5.2.

Mobiliteitsbevorderende periode

De periode vanaf schriftelijke boventalligheid tot de datum van uitdiensttreding, waarin de werkgever blijft trachten om de medewerker alsnog intern te herplaatsen of zal proberen de medewerker te begeleiden naar het vinden van een baan bij een andere werkgever. Deze periode duurt maximaal 9 maanden. Ten behoeve van de mobiliteitsbevorderende periode kan de boventallige medewerker, die niet in een passende functie kan worden geplaatst, naar eigen keuze kiezen uit de in artikel 5.2. opgesomde mobiliteitsbevorderende maatregelen.

Outplacement

Outplacement slaat op begeleidende diensten om een boventallige medewerker te helpen bij het vinden van een nieuwe functie of betrekking. Dit kan bij een door IBN geselecteerd bureau of een bureau naar keuze van de medewerker.

Ontslagregeling

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding.

Passende functie

Elke interne functie die in vergelijking met de huidige functie van de medewerker wat betreft inhoud, ervaring, capaciteiten (ook ten aanzien van fysieke mogelijkheden en beperkingen), opleidingsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is en maximaal één salarisschaal lager dan wel hoger ingedeeld is.

Standplaats

De plaats waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht.

Transitievergoeding

De vergoeding die de werkgever aan de medewerker onder de Wet Werk en Zekerheid - en vanaf 2020 onder de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) - verschuldigd is, zoals bepaald in en onder de voorwaarden van artikel 7:673 BW en 7:673 b en c BW.



Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen

Ter toelichting op de Ontslagregeling en om ontslagaanvragen zorgvuldig en uniform te beoordelen, heeft UWV voor de uitvoering van deze wettelijke taak Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen opgesteld. Deze Uitvoeringsregels (laatste versie september 2020) zijn te lezen op www.UWV.nl.

Uitwisselbare functie

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:

- a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
- b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

Deze factoren worden conform de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van UWV in onderlinge samenhang beoordeeld.

UWV

UWV is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. UWV beoordeelt onder meer ontslagaanvragen van de werkgever, naast uitvoering van de werknemersverzekeringen (zoals WW, WIA (IVA en WGA)). Dat doet het UWV in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vervangend werk

Taken en werkzaamheden (eventueel los van bestaande functies) binnen IBN die binnen de bekwaam- en bevoegdheden van de medewerker vallen, die tijdelijk ter overbrugging worden aangeboden.

Werkgever (IBN)

Een van de volgende bedrijven waar de medewerker formeel in dienst is:

- IBN Kader B.V.
- IBN Productie B.V.
- IBN Facilitair V.O.F

Werknemer (medewerker)

Degene die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met één van voormelde formele werkgevers heeft gesloten, die valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan en aan wie is medegedeeld dat zijn functie komt te vervallen als gevolg van boventaligheid.

Uitgezonderd van dit Sociaal Plan zijn medewerkers met een arbeidsovereenkomst met IBN Kader op grond van de Participatiewet of die tot de doelgroep Wajong behoren (niet zijnde Participatiewet). Ambtenaren in dienst bij het Openbaar Lichaam Werkvoorzieningsschap Noordoost-Brabant (vallend onder de CAO SGO) en werknemers met een arbeidsovereenkomst op basis van de Wet Sociale Werkvoorziening, in dienst bij het Openbaar Lichaam Werkvoorzieningsschap Noordoost-Brabant (vallend onder de CAO Wsw) of in dienst van één van voormelde IBN-bedrijven in het kader van begeleid werken, vallen evenmin onder dit Sociaal Plan. Dit geldt ook voor de medewerkers die vallen onder de Wet Werk en Bijstand.



Bijlage 2: Format belangstellingsregistratie

Deze belangstellingsinventarisatie is een hulpmiddel bij het herplaatsingsonderzoek zoals bedoeld in het Sociaal Plan IBN Breed. Het heeft een inventariserend en registratief doel ten aanzien van belangstelling voor vacatures en passende en geschikte functies bij alle bedrijven van IBN.

1. Persoonlijke gegevens	
Naam	
Geboortedatum	
Persoonsnummer	

2. Gegevens huidige vervallen functie	
Huidige vervallen functie	
Huidige loonschaal	
Aantal contractuele uren per week	

3. Gegevens over dienstverband/werkervaring
Naam functie en periode

4. Opleidingsgegevens	Diploma/ certificaat
Naam opleiding/ relevante cursus	



Volgt u momenteel een opleiding of cursus?

Zo ja, welke

Naam opleiding/ cursus	Start datum	Verwachte einddatum

5. Belangstellingsregistratie

Waar gaat in het kader van herplaatsing uw voorkeur ten aanzien van een toekomstige functie naar uit? U kunt hierbij vacatures maar ook andere bestaande functies – passend of geschikt - bij alle bedrijven van IBN aangeven (op volgorde van voorkeur)

Functie	Taalachting/motivatie voor functievoorkeur

Paraaf partijen Sociaal Plan:

 31 

<p>6. Voorkeur aantal contractuele uren <i>Gaat uw voorkeur uit naar een functie van dezelfde omvang of wilt u meer of minder uren gaan werken?</i></p>
<p><input type="checkbox"/> Huidig aantal contractuele uren handhaven.</p>
<p><input type="checkbox"/> Meer uren gaan werken met als maximum uren per week.</p>
<p><input type="checkbox"/> Minder uren gaan werken met als minimum uren per week.</p>

<p>7. Kwaliteiten/ competenties <i>Wat zijn uw grootste kwaliteiten (sterke punten)/ competenties die relevant zijn voor een toekomstige functie?</i></p>

<p>8. Ontwikkelwensen <i>Wat wilt u nog ontwikkelen om een toekomstige functie goed te kunnen vervullen?</i></p>

<p>9. Opleidingswensen <i>Welke opleiding vindt u relevant voor uw toekomst en zou u willen volgen?</i></p>



10. Andere relevante zaken	
<i>Zijn er nog andere zaken die in het kader van uw herplaatsing van belang zijn?</i>	
<input type="checkbox"/> Ja, namelijk ...	
<input type="checkbox"/> Nee	

11. Ondertekening	
Datum	
Plaats	
Handtekening medewerker	

Er kunnen aan deze inventarisatie geen rechten met betrekking tot herplaatsing worden ontleend.




VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

(Beëindiging dienstverband tegen einde mobiliteitsbevorderende periode)

Partijen:

1. [NAAM], gevestigd te [POSTCODE] te [WOONPLAATS], aan [ADRES],
in deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [NAAM VERTEGENWOORDIGER];
hierna te noemen: "werkgever";

en

2. [NAAM], geboren op [GEBORTE DATUM] en wonende te [WOONPLAATS] aan de [ADRES]
([POSTCODE]),
hierna te noemen: "werknemer".

Partijen overwegen het volgende:

- A. Werknemer is op [DATUM IN DIENST] bij werkgever in dienst getreden. Werknemer vervult laatstelijk de functie van [FUNCTIENAAM], tegen een maandsalaris ad € [SALARIS] bruto exclusief vakantiegeld en overige emolumenten.
- B. Bedrijfseconomische omstandigheden
De ontwikkelingen binnen de SW-sector zoals in het Sociaal Plan IBN Breed geschetst, brengt met zich mee dat IBN kritisch en continu haar bedrijfsvoering in ogenschouw dient te nemen en bedrijfseconomische/organisatorische maatregelen dient te treffen om deze ontwikkelingen het hoofd te kunnen bieden. [zo nodig concreet verder uitwerken].
Werkgever heeft voor het nemen van deze maatregelen advies gevraagd aan en verkregen van de Ondernemingsraad. Als gevolg van deze maatregelen van bedrijfseconomische/organisatorische aard vervalt de functie van werknemer en is de werknemer boventallig in de zin van het Sociaal Plan.
- C. Werkgever heeft gedegen onderzoek verricht naar de mogelijkheden voor ander passend werk voor werknemer binnen haar organisatie en daaraan gelieerde ondernemingen. Vastgesteld is dat andere passende werkzaamheden ontbreken binnen een redelijke termijn zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW, rekening houdend met de achtergrond, ervaring en ambities van werknemer, alsmede met de organisatie van werkgever en daaraan gelieerde ondernemingen. Herplaatsing van werknemer in een andere functie is dus niet mogelijk.
- D. Werkgever heeft dan ook moeten concluderen dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst onontkoombaar is.
- E. Er is geen sprake van enig opzegverbod.

- F. Werkgever constateert dat werknemer ten aanzien van de gewijzigde omstandigheden geen enkel verwijt kan worden gemaakt. Aan de beoogde beëindiging van het dienstverband ligt geen dringende reden ten grondslag in de zin van artikel 7:678 BW. Aan een voortzetting van het dienstverband zijn echter wel zodanige bezwaren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van partijen kan worden geveerd.
- G. Werknemer verklaart voldoende tijd te hebben gehad om de beëindigingsovereenkomst in overweging te nemen en zich juridisch te laten adviseren over de inhoud en de gevolgen daarvan.
- H. partijen [op DATUM] tot overeenstemming zijn gekomen de arbeidsovereenkomst te beëindigen en deze overeenstemming in de navolgende, uitputtende, alles omvattende overeenkomst wensen vast te leggen.

Partijen zijn overeengekomen als volgt:

Einde dienstverband

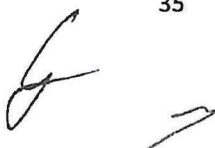
1. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer zal, op initiatief van werkgever, met wederzijds goedvinden door ondertekening van deze overeenkomst per [BEËINDIGINGSDATUM] eindigen. De laatste dag van het dienstverband zal derhalve [LAATSTE WERKDAG] zijn.

Beëindigingsvergoeding

2. a. In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst per [BEËINDIGINGSDATUM] zal aan werknemer een transitievergoeding worden voldaan ter hoogte van [BEDRAG TRANSITIEVERGOEDING] bruto, ter compensatie van vermindering en/of verlies van inkomen en/of als suppletie op een eventueel te ontvangen uitkering of elders te genieten lager inkomen, alsmede ter compensatie van iedere andere schade die werknemer lijdt of zal lijden als gevolg van de beëindiging van het dienstverband.
- b. Werkgever betaalt de beëindigingsvergoeding via de eerstvolgende salarisrun na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, onder inhouding van de gebruikelijke heffingen, op de bekende rekening van de werknemer.

Eindafrekening

3. Na beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal werkgever overgaan tot de gebruikelijke eindafrekening per [BEËINDIGINGSDATUM], hetgeen het volgende inhoudt:
 - a. doorbetaling van het bruto maandsalaris tot [BEËINDIGINGSDATUM], behoudens in het geval van eerdere rechtsgeldige beëindiging van het dienstverband;
 - b. uitbetaling van het tot [BEËINDIGINGSDATUM] opgebouwde vakantiegeld;
 - c. werknemer ontvangt bij het einde van het dienstverband een uitkering in geld van de tot de datum van vrijstelling van werk opgebouwde en nog openstaande vakantiedagen. Vanaf de datum van vrijstelling van werk bouwt de werknemer geen vakantiedagen meer op, althans worden de in deze periode opgebouwde en/of nog op te bouwen vakantie en/of andersoortige verlofdagen als opgenomen beschouwd: deze verlofdagen worden dus niet uitbetaald.
 - d. Voor zover werknemer deelneemt aan een bonusregeling, gratificatieregeling of tantièmeregeling, geschiedt toekenning – en indien recht op uitkering bestaat – uitbetaling, met inachtneming van de voorwaarden van de betreffende regeling.



Voor zover werknemer recht heeft op een eindejaarsuitkering, bonus of gratificatie, geschiedt uitkering pro rata.

- e. [EVENTUEEL: Vermelding van andere afspraken die tussen partijen gelden en nog afgewikkeld dienen te worden.]
- f. Deelname aan de pensioenvoorziening, verzekeringen en/of overige voorzieningen eindigt per de beëindigingsdatum.
- g. Indien werknemer binnen een jaar na de beëindigingsdatum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering indien het dienstverband zou zijn voortgezet, dan wordt deze jubileumgratificatie aan de medewerker bij de eindafrekening uitgekeerd.
- h. Werknemer ontvangt binnen een maand na de beëindigingsdatum een bruto / netto specificatie van de eindafrekening.
- i. Betaling van deze eindafrekening geschiedt binnen één maand na de beëindigingsdatum.

Vrijstelling van het verrichten van werkzaamheden

- 4. Werknemer wordt met ingang van [DATUM] vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, zodat hij zich volledig kan richten op de arbeidsmarkt, zulks met doorbetaling van loon en vakantietoeslag.

Eerdere beëindiging

- 5. Indien werknemer voor afloop van de mobiliteitsbevorderende periode zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen (waarbij werkgever werknemer niet zal houden aan een opzegtermijn), zal werkgever vanaf de dag van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 50% van het resterend 'loon' tot [DATUM EINDE MOBILITEITSBEVORDERENDE PERIODE] als bruto beëindigingsvergoeding aan de werknemer bij de eindafrekening uitbetalen.

Sociaal Plan/mobiliteitsbevorderende maatregelen

- 6. Op werknemer is het Sociaal Plan IBN Breëd van toepassing. Werknemer kan conform de voorwaarden kiezen uit mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals opgenomen in artikel 5.2 van het Sociaal Plan.

Retourneren zaken

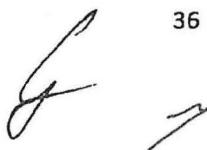
- 7. Werknemer zal alle zaken (zoals, maar niet beperkt tot, pasjes, sleutels, bescheiden, gegevensdragers en kopieën van bescheiden en gegevensdragers, [EVENTUEEL LAPTOP, MOBIELE TELEFOON, AUTO]), die werknemer in het kader van de uitoefening van de functie door werkgever in bruikleen heeft gekregen, zo spoedig mogelijk – doch uiterlijk de laatste dag dat werknemer feitelijk werkzaamheden verricht – aan werkgever retourneren.

Getuigschrift

- 8. Werkgever verstrekt aan werknemer een positief geformuleerd getuigschrift. Desgewenst zal werkgever aan derden dienovereenkomstige referenties verstrekken.

Geheimhouding

- 9. Werknemer is gehouden tot geheimhouding van alle informatie die werknemer ter kennis is gekomen in het kader van de uitoefening van de functie over de onderneming van werkgever, de aan haar gelieerde ondernemingen, alsmede over de relaties van werkgever.
- 10. Partijen zullen zich in de toekomst niet ongunstig over elkaar uitlaten en de inhoud van deze beëindigingsovereenkomst en de grondslag daarvan voor derden geheim houden, behoudens wettelijke verplichtingen tot openbaarmaking.



Concurrentiebeding/ post contractuele bedingen

11. Indien tussen werkgever en werknemer een concurrentiebeding overeen is gekomen geldt het volgende: per de beëindigingsdatum wordt werknemer ontslagen uit de verplichtingen voortvloeiend uit een overeengekomen concurrentiebeding.
Overige postcontractuele bepalingen, waaronder, maar niet beperkt tot een overeengekomen geheimhoudingsbeding, blijven na einde dienstverband onverkort van kracht.

Arbeidsongeschiktheid tijdens en na einde arbeidsovereenkomst

12. Werknemer is niet arbeidsongeschikt en de beëindiging houdt geen verband met enig opzegverbod. Indien werknemer binnen vier weken na einde dienstverband ziek wordt en geen andere werkgever heeft of een WW-uitkering krijgt, meldt ex-medewerker zich ziek bij werkgever. De bepalingen uit het verzuimreglement zijn van toepassing en werknemer volgt de door of namens werkgever gegeven voorschriften en aanwijzingen op.

Social media

13. Binnen één maand na de beëindigingsdatum zal werknemer alle verwijzingen naar werkgever verwijderen van de sociale media waaraan de werknemer deelneemt (zoals maar niet beperkt tot LinkedIn, Twitter, Facebook etc.) en waaruit zou kunnen worden afgeleid c.q. waardoor de indruk wordt gewekt, dat de werknemer nog steeds bij de werkgever in dienst is na de beëindigingsdatum.

Geen aansprakelijkheid

14. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de eventuele weigering van enige sociaalzekerheidsrechtelijke uitkering, het al dan niet gedeeltelijk of pas later verstrekken daarvan of het toepassen van een korting daarop.



Finale kwijting

15. Partijen verlenen elkaar na effectivering van bovengenoemde afspraken over en weer finale kwijting en verklaren niets meer van elkaar te vorderen te hebben uit hoofde van de Wet, de arbeidsovereenkomst, de beëindiging daarvan, het Sociaal Plan, de op de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaarde CAO en/of arbeidsvoorwaardenregelingen of anderszins, zoals op basis van bijvoorbeeld 7:611, 7:611a en/of artikel 7:658 BW.
16. IBN is eigenrisicodragers Ziektewet (ZW). De finale kwijting zoals bepaald in het voorgaande lid ziet niet op een mogelijke vordering van werknemer tot betaling door werkgever aan werknemer van de ZW-uitkering, op grond van het eigen risicodragerschap van werkgever. Een en ander laat onverlet het bepaalde in artikel 14 van deze overeenkomst. De beoordeling of werknemer in aanmerking komt voor een ZW-uitkering behoort tot de bevoegdheid van het UWV.

Ontbinding

17. Werknemer heeft het recht om onderhavige overeenkomst, binnen 14 dagen na de datum waarop onderhavige overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden. Voor het overige doen partijen over en weer afstand van het recht ontbinding en/of vernietiging van deze overeenkomst geheel of gedeeltelijk te vorderen, op welke grond dan ook. Voor zover enige bepaling (of onderdeel) van deze overeenkomst niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen (of onderdelen daarvan) onverlet.

Paraaf partijen Sociaal Plan:

 37 

Vaststellingsovereenkomst

18. Deze beëindigingsovereenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van art. 7:900 e.v. BW.

19. Wijzigingen op deze vaststellingsovereenkomst zijn slechts geldig voor zover deze schriftelijk tussen partijen zijn overeengekomen.

Opgemaakt in tweevoud, te [PLAATS], op ** [DATUM]

Werkgever:
[NAAM]

Werknemer:
[NAAM]

Voor deze:
Functie:

Paraaf partijen Sociaal Plan:



Addendum verlenging Sociaal Plan IBN Breed 2021-2023

De ondergetekenden:

Enerzijds

I. van de zijde van IBN: IBN Kader B.V., IBN Productie B.V. en IBN Facilitair V.O.F.

rechtsgeldig vertegenwoordigd door Maarten Gielen, Algemeen Directeur IBN, tevens vennoot IBN Facilitair V.O.F.,

en Niel Cortenraad, Vebego Public Sector Managing Director, vennoot IBN Facilitair V.O.F.

en

II. De werknemersorganisaties/vakverenigingen:

1. **FNV Overheid**, namens deze, Anja Haarnack
2. **CNV Overheid onderdeel van CNV Connectief**, namens deze, Fred Peeters

anderzijds,

komen – gelet op artikel 2.3. van het Sociaal Plan IBN Breed (versie 2019-2021) - overeen dit Sociaal Plan met twee jaar te verlengen, van 1 juli 2021 tot 1 juli 2023, onder handhaving van alle bepalingen, met dien verstande dat:

1. Onderaan elke pagina van het sociaal plan 'paraaf partijen sociaal plan' is toegevoegd;
2. De tekst in de inleiding en artikel 2.3 die betrekking heeft op de looptijd van het sociaal plan is aangepast volgens de hierboven vermelde verlenging;
3. De tekst op onderdelen geactualiseerd/redactioneel gewijzigd is (zie inleiding, artikel 2.2 (onderdeel e en f), 3.2, 5.2, 6.2, 6.7, 7.2, 7.3, bijlage 1);
4. Artikel 7.4 is komen te vervallen. Dit artikel verwijst naar de Wet arbeidsmarkt in Balans ('WAB'), in het bijzonder de berekening transitievergoeding die geldt vanaf 1 januari 2020. De huidige wetgeving is verwerkt in artikel 7.2 en 7.3.

Addendum verlenging Sociaal Plan IBN Breed 2021-2023

Dit aangepaste nieuwe Sociaal Plan, zoals dit gedurende de werkingssfeer binnen de organisatie zal worden toegepast, is aan dit addendum gehecht.

Aldus opgemaakt in viervoud te Uden en voor akkoord getekend d.d. 31-5-2021

Handtekeningen