

# **Sociaal Plan**

## **Huishoudelijke Hulp Pantein - Vivent**

CONCEPT

<b>Versie:</b>	0.8
<b>Datum:</b>	1 juli 2014

## Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	6
2	Uitgangspunten .....	7
2.1	Werkgelegenheid, goed werkgever- en werknemerschap .....	7
2.2	Overige uitgangspunten.....	7
2.3	Werkings sfeer en looptijd.....	8
2.4	Hardheidsclausule.....	8
2.5	Interpretatie .....	8
3	Verklaring van boventalligheid en herplaatsing .....	9
3.1	Verklaring van boventalligheid.....	9
3.2	Herplaatsing of boventalligheid .....	9
3.3	Uitgangspunt .....	9
3.4	Aanbod .....	9
4	Kaders en procedures bij herplaatsing .....	10
4.1	Salariëring bij interne plaatsing .....	10
4.2	Bedenktijd herplaatsingsaanbod.....	10
4.3	Adviescommissie Sociale Begeleiding.....	11
4.4	Weigering passend aanbod.....	11
4.5	Functiewijziging en her-, om- of bijscholing .....	11
4.6	Proefperiode / niet geschikt.....	11
4.7	Vrijkomende formatieruimte.....	11
4.8	Terugplaatsing in oude functie .....	12
4.9	Geschikte functie .....	12
4.10	Vrijwillig vertrekregeling voor medewerkers Hulp bij Huishouden 2 .....	12
5	Mobiliteit bevorderende maatregelen voor boventallige medewerkers als gevolg van de krimp van de organisatie .....	13
5.1	Mobiliteit bevorderende periode .....	13
5.2	Scholing .....	13
5.3	Verkorting termijn inspanningsverplichting .....	13
5.4	Huidige of andere werkzaamheden / vrijstelling .....	13
5.5	Ontslag bij geen medewerking.....	13
5.6	Opzegtermijn .....	14
5.7	Sollicitatieverzuim en reiskosten, ondersteuning .....	14
5.8	Gebruik van netwerk, positieve referenties/getuigschrift.....	14
5.9	Detachering .....	14
5.10	Onbetaald verlof.....	14
5.11	Plaatsmakersregeling (de remplaçantenregeling).....	14
6	Procedure beëindiging arbeidsovereenkomst medewerkers als gevolg van de krimp van de organisatie .....	16
6.1	Ontslagaanvraag bij UWV .....	16
6.2	Wachtgeld .....	16
7	Overige bepalingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	17
7.1	Studiekostenvergoeding/scholingsafspraken .....	17
7.2	Fietsplan .....	17
7.3	Eindafrekening .....	17
7.4	Fiscale afwikkeling .....	17

8	Adviescommissie Sociale Begeleiding .....	18
8.1	Samenstelling Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB) .....	18
8.2	Taak commissie.....	18
8.3	Bezwaarmogelijkheden bij de commissie .....	18
8.4	Bevoegdheden .....	18
8.5	Beslissing werkgever naar aanleiding advies ASB .....	18
8.6	Geheimhouding .....	18
9	Bijlage 1: Begripsbepalingen.....	19

CONCEPT

De ondergetekenden:

**Huishoudelijke Hulp Pantein- Vivent B.V.** (hierna te noemen: HHP-V),  
rechtsgeldig vertegenwoordigd door de directeur – bestuurder A. Mertens

en de

### **Werknemersorganisaties**

- **Nu'91**, gevestigd te Utrecht
- **FBZ**, gevestigd te Utrecht
- **CNV Publieke Zaak**, gevestigd te Eindhoven
- **AbvaKabo FNV**, gevestigd te Zoetermeer

Hierna gezamenlijk te noemen partijen,

hebben het volgende overwogen:

- HHP-V is in 2013 in financieel zwaar weer terecht gekomen. Getroffen herstelmaatregelen per einde 2013 hebben geleid tot een gedeeltelijk herstel, maar desondanks is sprake van een negatief eigen vermogen, zonder een perspectief op een gezonde bedrijfsvoering.
- De financiële situatie heeft twee belangrijke oorzaken:
  - Het werk voor huishoudelijk hulp organisaties komt door landelijke ontwikkelingen steeds meer onder druk te staan, zowel de hoeveelheid uren als de tarieven. Daarnaast is er een verschuiving van meer vraag naar eenvoudige huishoudelijke hulp in plaats van complexe huishoudelijke hulp.
  - HHP-V heeft onevenredig veel medewerkers in dienst in FWG schaal 15, terwijl nu al meer dan 90% van de werkzaamheden bij de cliënten van HHP-V de meer eenvoudige huishoudelijke hulp werkzaamheden betreffen (HH1) en waarvoor de vergoeding vanuit de gemeenten in overeenstemming is met een salaris gebaseerd op FWG schaal10. De verwachting is dat HHP-V in 2015 helemaal geen complexe huishoudelijke hulp werkzaamheden (HH2) meer zal verrichten.

Kortom, er vindt een forse reductie (30 tot 40%) plaats op het werkaanbod binnen het werkgebied van HHP-V en de salariskosten zijn structureel te hoog.

- Indien er geen drastische verandering komt dan stevent HHP-V af op een faillissement in het derde of vierde kwartaal van 2014.
- Een verkenning in de markt heeft aangetoond dat er geen interesse is vanuit collega zorgaanbieders op het gebied van huishoudelijke hulp die de activiteiten en de medewerkers van HHP-V willen overnemen onder de huidige condities voor de medewerkers (zoals behoud van salaris, anciënniteit, contractvorm, rooster en cliënten).
- HHP-V heeft een reorganisatieplan (Reorganisatieplan HHP-V 2014) opgesteld. Het reorganisatieplan ligt ter advisering voor bij de Ondernemingsraad. Dit Sociaal Plan dient ter opvang van de nadelige gevolgen voor medewerkers die voortvloeien uit genoemd reorganisatieplan.

- HHP-V voert een reorganisatie uit binnen haar gehele organisatie, waarbij gedwongen ontslag niet is uit te sluiten om de capaciteit aan te passen aan de verlaagde vraag aan huishoudelijke hulp in haar werkgebied. Genoemde reorganisatie betreft niet alleen het primaire proces, maar ook de ondersteunende afdelingen.
- HHP-V voert tevens een wijziging door in haar beleid ten aanzien van het toewijzen en indelen van de werkzaamheden voor de complexe huishoudelijke hulp (HH2). Met ingang van 1 september 2014 is er een strikte scheiding tussen de werkzaamheden HH1 en HH2. De bestaande functies in de huishoudelijke hulp worden herbeschreven en heringedeeld, zodat deze aansluiten bij de feitelijke werkzaamheden. Er wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel een groep medewerkers (in aantal passend bij de vraag aan HH2) geplaatst in de functie van Medewerker Hulp bij Huishouden 2 (FWG schaal 15). Deze medewerkers worden in de basis alleen ingezet voor HH2 werkzaamheden. Alle overige huishoudelijke hulpen worden geplaatst in de (aangepaste) functie Medewerker Hulp bij Huishouden 1 en in de daarbij behorende FWG Schaal 10. Deze laatste groep medewerkers voert alleen HH1 werkzaamheden uit.

Partijen komen het volgende Sociaal Plan overeen te Uden, en ten bewijze daarvan ondertekend door partijen,

**Datum: juli 2014**

Namens werknemersorganisaties:

Namens HHP-V:

CNV Publieke Zaak, de heer J. Riepe

de heer A. Mertens

FBZ, Mevrouw J. Kuijpers

NU' 91, Mevrouw E. van Soelen

AbvaKabo FNV, de heer K. Skalli

## 1 Inleiding

HHP-V is actief op het gebied van huishoudelijke hulp bij cliënten thuis in de regio Noordoost Brabant. Elke dag zetten ruim 1800 medewerkers zich in om ongeveer 7000 cliënten een schoon en aangename woonomgeving te bieden.

Binnen HHP-V zijn meerdere teams werkzaam die geografisch zijn vastgesteld. HHP-V wordt in haar geheel aangemerkt als zelfstandige bedrijfsvestiging in het licht van de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

In de zorg is een omvangrijke transitie en zelfs transformatie gaande. Dit betekent: scheiden wonen en zorg, van formele naar informele zorg, langer thuis wonen, minder collectief gefinancierde uitgaven en complexere zorg intramuraal. Er wordt in dit kader dan ook wel gesproken over de participatiemaatschappij en het toenemen van de zelfredzaamheid van de hulpbehoevende mens.

Deze ontwikkelingen in de zorg en in het bijzonder de ontwikkelingen ten aanzien van de huishoudelijke hulp hebben in belangrijke mate gevolgen voor de medewerkers van HHP-V.

In het nu voorliggende Sociaal Plan wordt aangegeven op welke wijze tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan invulling wordt gegeven, om de negatieve gevolgen van de noodzakelijke te treffen maatregelen die HHP-V neemt (het Reorganisatieplan HHP-V 2014), voor de medewerkers zoveel mogelijk te voorkomen en te beperken.

Als gevolg van de reorganisatie ontstaan er twee vormen van boventalligheid:

1. Boventalligheid als gevolg van de krimp van de organisatie (reductie van medewerkers als gevolg van minder werkaanbod voor HHP-V binnen de gehele organisatie);
2. Boventalligheid als gevolg van de verschuiving in het werkaanbod (zeer weinig vraag naar HH2, verschuiving naar HH1).

Voor de groep medewerkers die boventallig worden als gevolg van de krimp van de organisatie is de verwachting dat er minimale kans is op herplaatsing binnen de organisatie. Voor deze medewerkers zijn met name de hoofdstukken 3, 5, 6 en 7 van belang.

De medewerkers die geraakt worden door de verschuiving in werkaanbod van HH2 naar HH1 en hierdoor in een andere functie geplaatst worden, krijgen bij een herplaatsing in een lagere functie te maken met een afbouw van het huidige salaris naar de salarisschaal van de nieuwe functie in 4 gelijke stappen in 4 maanden tijd, beginnend in de maand september 2014. Voor deze medewerkers zijn met name de hoofdstukken 3 en 4 van belang.

Partijen streven er naar de medewerkers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, te herplaatsen of te stimuleren en te begeleiden naar ander werk, om te voorkomen dat zij door deze ontwikkelingen werkloos worden. Het Sociaal Plan moet als een aanvulling worden beschouwd op de CAO VVT 2013 - 2014, die voor de arbeidsvoorwaarden van medewerkers leidend is. Waar in het Sociaal Plan wordt gesproken over "medewerker", "hij", "zijn" wordt steeds ook bedoeld "medewerkster", "zij", en "haar".

## 2 Uitgangspunten

### 2.1 Werkgelegenheid, goed werkgever- en werknemerschap

HHP-V hecht er als werkgever groot belang aan te bewerkstelligen dat medewerkers zoveel als mogelijk werkgelegenheid kunnen behouden. Bij de invulling daarvan zullen de volgende uitgangspunten gelden:

- a. Voorop staat het streven dat een medewerker die als gevolg van de ontwikkelingen in de zorg boventallig is geworden een passende of geschikte andere functie verwerft.
- b. De inspanningsverplichting van HHP-V tot herplaatsing van boventallige medewerkers strekt zich uit tot herplaatsingsactiviteiten binnen de gehele organisatie HHP-V. De werkgever zal daarbij ten aanzien van deze medewerkers, zoveel mogelijk op basis van 'de regie van de medewerker' en dus op basis van maatwerk, mobiliteit bevorderende 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 HHP-V, waarbij een passende functie niet geweigerd kan worden in het kader van wet- en regelgeving. Van de medewerker wordt in dat verband ook verwacht dat hij zich flexibel opstelt en bereid is van standplaats te veranderen en/of de arbeidstijden aan te passen.
- d. Als de medewerker boventallig is verklaard en er is (nog) geen passende functie gevonden dan wordt van de medewerker verwacht dat deze tijdelijk vervangend werk gaat verrichten indien zijn huidige functie al is vervallen.
- e. De werkgever streeft ernaar de negatieve gevolgen van de boventaligheidsverklaring voor de medewerkers zoveel mogelijk op te vangen door middel van natuurlijk verloop, door plaatsing van medewerkers binnen HHP-V met inachtneming van de in dit Sociaal Plan opgenomen regels, dan wel door gebruik te maken van de in dit Sociaal Plan beschreven mobiliteit bevorderende maatregelen.

### 2.2 Overige uitgangspunten

In dit plan worden verder de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- a. De continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening aan de cliënten staan centraal. Daarmee rekening houdend zal bij de uitvoering van dit Plan bij beslissingen die medewerkers betreffen voortdurend een afweging plaatsvinden van sociale, economische en organisatorische aspecten.
- b. Iedere medewerker heeft er recht op te weten welke rechten en plichten van toepassing zijn en op welke voorzieningen een beroep kan worden gedaan.
- c. Indien zich onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor van HHP-V in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich aan het Sociaal Plan te houden, zullen partijen bij dit Sociaal Plan in overleg treden teneinde te komen tot een eventuele wijziging van dit plan.
- d. Gedurende de uitvoering van dit Sociaal Plan zullen medewerkers goed worden geïnformeerd over de uitvoering van de reorganisatieplannen en de tussentijdse stand van zaken.

### **2.3 Werkingsfeer en looptijd**

Dit Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met HHP-V en aan wie mondeling is medegedeeld en schriftelijk is bevestigd dat hun functie komt te vervallen als gevolg van één van voormelde ontwikkelingen bij HHP-V.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met dien verstande dat voor hen geldt dat zij voor de duur van de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk gebruik kunnen maken van de mobiliteit bevorderende maatregelen. De omvang van deze maatregelen is beschreven in hoofdstuk 5.
- medewerkers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
- Degene die uitsluitend werkzaam is ter vervulling van een stage;
- medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens een dringende reden of gewichtige reden anders dan gelegen in de reorganisatie of organisatiewijziging;
- uitzendkrachten of anderszins ingeleend personeel.

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van één jaar en treedt in werking op 1 juli 2014 en is van toepassing tot en met 30 juni 2015.

Uiterlijk 3 maanden voor het verstrijken van de looptijd treden partijen met elkaar in overleg om vast te stellen of het Sociaal Plan wordt verlengd dan wel dat er gesprekken opgestart worden om te komen tot een nieuw Sociaal Plan. Werkgever initieert dit overleg.

### **2.4 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet en/of leidt tot een voor individuele medewerkers onbillijke situatie, zal HHP-V, eventueel op basis van een voor de medewerker positief advies van de Adviescommissie Sociale Begeleiding, in een voor de medewerker gunstige zin van dit Plan afwijken.

### **2.5 Interpretatie**

Interpretatie van dit Sociaal Plan is voorbehouden aan de partijen die dit Sociaal Plan hebben afgesloten.



### **3 Verklaring van boventalligheid en herplaatsing**

#### **3.1 Verklaring van boventalligheid**

HHP-V zal eerst in een gesprek aan de medewerker aangeven dat hij met ingang van een nader aan te geven datum boventallig zal zijn. Deze verklaring van boventalligheid wordt schriftelijk bevestigd.

De medewerker is boventallig omdat de functie van medewerker vervalft of dat voor de medewerker door vermindering van het aantal formatieplaatsen geen plaats meer is in genoemde functie.

#### **3.2 Herplaatsing of boventalligheid**

Direct na afronding van de besluitvorming omtrent boventalligheid van individuele medewerkers wordt vastgesteld of en zo ja, welke boventallige medewerker(s) in een passende functie herplaatst kunnen worden. Ook gedurende de mobiliteitsperiode kunnen medewerkers nog in een passende functie geplaatst worden.

Werkgever doet indien mogelijk een aanbod voor een interne herplaatsing dan wel deelt mede dat er geen passende functie vacant is en medewerker boventallig blijft.

#### **3.3 Uitgangspunt**

HHP-V zal zich actief inspannen om de medewerker intern een passende functie aan te bieden binnen de gehele organisatie van HHP-V. Onder passende functie wordt verstaan een functie die aansluit bij de capaciteiten, kennis, opleiding en ervaring van de medewerker, zoals omschreven in de begrippenlijst. Een passende functie is maximaal één salarisschaal lager dan wel hoger ingedeeld dan de inschaling van de huidige functie van de medewerker. In het geval er meerdere kandidaten voor een passende functie zijn, wordt op basis van anciënniteit bepaald wie in aanmerking komt voor de passende functie.

#### **3.4 Aanbod**

De aanbieding tot herplaatsing zal zo vroeg mogelijk worden gedaan en schriftelijk worden bevestigd met in ieder geval informatie over:

- de functie-inhoud;
- de eventuele eisen tot her-, om- of bijscholing (de kosten daarvan zijn voor rekening van werkgever);
- arbeidsvoorwaarden.

## 4 Kaders en procedures bij herplaatsing

Indien een boventallige medewerker herplaatst kan worden zijn de onderstaande artikelen van toepassing.

### 4.1 Salarisering bij interne plaatsing

#### *a. Salaris bij hoger ingedeelde functie*

Indien de medewerker in het kader van de herplaatsing binnen de organisatie geplaatst wordt en deze functie is in een hogere FWG-schaal ingedeeld, vergeleken met de huidige functie, wordt dit gezien als een bevordering conform artikel 3.7 uit de cao VVT 2013 - 2014.

#### *b. Salaris bij een gelijke functie*

Indien de medewerker in het kader van de herplaatsing een gelijke functie aanvaardt, behoudt hij de inschaling behorend bij de betreffende functie, inclusief de uitlooptermijnen, als die hij had voorafgaand aan de herplaatsing.

#### *c. Salaris bij lager ingedeelde functie*

Indien de medewerker in het kader van herplaatsing geplaatst wordt in een functie met een lagere functie inschaling, zijn er twee situaties mogelijk:

- de medewerker wordt in de naast gelegen lagere schaal geplaatst (horizontaal, dan wel indien dit niet exact mogelijk is in de naast hoger gelegen periodiek binnen genoemde schaal) met behoud van de in die schaal nog mogelijk zijnde uitlooptermijnen (periodieken). Ook zijn de algemene loonaanpassingen op grond van de CAO VVT van toepassing. Zodra de groeimogelijkheden van deze nieuwe lagere schaal zijn bereikt, wordt het dan geldende salaris bevroren op het maximum van deze lagere schaal. Daarna is de algemene loonaanpassingen op grond van de CAO VVT van toepassing.

Voorbeeld: medewerker zit in FWG 35 en gaat naar FWG 30.

Medewerker verdient nu € 2172, dus gaat horizontaal over naar FWG 30 en verdient daar ook € 2172 (deze schalen overlappen elkaar). In FWG 30 heeft de medewerker nog een uitloop tot € 2293, dus hij kan nog gewoon groeien, qua periodiek en qua collectieve verhogingen.

- indien de medewerker in een lagere schaal wordt geplaatst, waarbij hij bij plaatsing geen uitlooptermijnen meer heeft, dan wordt zijn huidige salaris in 4 maanden stapsgewijs (in 4 gelijke stappen, iedere maand een stap) verlaagd naar het maximumniveau van de lagere FWG schaal. Zodra dit niveau is bereikt wordt het salaris bevroren en enkel nog aangepast aan de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO VVT.

Voorbeeld: medewerker verdient € 1980,09 in FWG15. Hij gaat naar FWG 10, waar het maximumsalaris € 1593,12 bedraagt. Het verschil bedraagt € 386,97. Dit verschil wordt in 4 stappen van € 96,74 in 4 maanden tijd overbrugd. De medewerker ontvangt geen periodieken meer, maar wel de algemene loonaanpassingen vanuit de CAO VVT.

### 4.2 Bedenktijd herplaatsingsaanbod

Medewerker heeft tien werkdagen na het herplaatsingsaanbod de tijd om bezwaar te maken tegen het herplaatsingsaanbod, binnen die periode dient

de medewerker gemotiveerd en schriftelijk bezwaar te maken bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding(ASB). Indien de medewerker niet binnen de gestelde termijn bezwaar heeft gemaakt, wordt dit aangemerkt als aanvaarding van het herplaatsingsaanbod.

#### **4.3 Adviescommissie Sociale Begeleiding**

Indien de Adviescommissie Sociale Begeleiding adviseert dat het aanbod niet passend is, zal de werkgever zich inspannen om alsnog een andere passende functie aan te bieden. Indien deze niet voorhanden is, blijft het Sociaal Plan van toepassing.

Indien de Adviescommissie Sociale Begeleiding van mening is dat er sprake is van een passend aanbod, heeft de medewerker het recht binnen vijf werkdagen alsnog de aangeboden passende functie te accepteren.

#### **4.4 Weigering passend aanbod**

Mocht de medewerker een passende functie, nadat de ASB heeft geadviseerd dat het aanbod wel passend is, blijven weigeren, kan de werkgever overgaan tot ontslag. Er bestaat dan géén recht op wachtgeld en de voorzieningen uit dit Sociaal Plan.

#### **4.5 Functiewijziging en her-, om- of bijscholing**

De boventallig verklaarde medewerker is verplicht in alle redelijkheid her-, om- of bijscholingscursussen te volgen indien dit naar het oordeel van HHP-V noodzakelijk is. De her-, om- of bijscholing geschiedt in het beginsel in werktijd.

#### **4.6 Proefperiode / niet geschikt**

Indien een medewerker intern in een andere functie is herplaatst en binnen een periode van één jaar blijkt dat de medewerker aantoonbaar niet voldoet aan de gestelde functie-eisen c.q. kan voldoen en dit valt de medewerker niet te verwijten, en er is evenmin een andere passende functie voorhanden, dan zal beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden nagestreefd. De medewerker heeft in dat geval recht op wachtgeld conform de CAO VVT 2013 - 2014, indien en voor zover hij voldoet aan de voorwaarden die gesteld zijn in de regeling wachtgeld van de CAO VVT 2013 - 2014. 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.

#### **4.7 Vrijkomende formatieruimte**

Indien er formatieruimte ontstaat, dan wordt deze als volgt opengesteld:

1. eerst aan re-integratiekandidaten
2. dan aan boventallige medewerkers als gevolg van de reorganisatie (eerst uitwisselbaar, dan passend)
3. daarna voor de overige interne medewerkers
4. tot slot voor personen buiten HHP-V

#### **4.8 Terugplaatsing in oude functie**

Indien binnen 2 jaar na herplaatsing in een lagere functie er formatieruimte ontstaat binnen de oude functie (de functie waarin men boventallig werd verklaard), dan wordt middels "omgekeerde afspiegeling" de volgorde bepaald wie in aanmerking komt voor deze formatieruimte van de dan nog binnen de organisatie aanwezige herplaatste medewerkers.

#### **4.9 Geschikte functie**

De werkgever kan, wanneer de werknemer een functie ambieert die niet gelijk of passend is en de werkgever de medewerker geschikt acht, de mogelijkheid bespreken voor het uitoefenen van een geschikte functie. Deze functie valt buiten het begrip 'passende functie'.

Een geschikte functie kan alleen aangeboden worden als de werkgever en de medewerker ook overeenstemming hebben bereikt over de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Indien een medewerker een geschikte functie accepteert wordt deze van de herplaatsingslijst gehaald. Dit wordt dan schriftelijk bevestigd aan de medewerker.

#### **4.10 Vrijwillig vertrekregeling voor medewerkers Hulp bij Huishouden 2**

Een medewerker in de functie van medewerker Hulp bij Huishouden 2, die herplaatst wordt in een passende functie als gevolg van de verschuiving in het werkaanbod van HH2 naar HH1 kan er voor kiezen om gebruik te maken van deze vrijwillige vertrekregeling. De betreffende medewerker ziet dan af van wachtgeld en andere in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen, maar krijgt een beëindigingsvergoeding ter hoogte van maximaal 3 maandsalarissen, afhankelijk van de kenmerken van de medewerker zoals anciënniteit, leeftijd en uurloon. Voor uitbetaling van dergelijke beëindigingsvergoedingen is een, door werkgever nader te bepalen, budget (maximumbedrag) van toepassing. Voor benutting van dit budget geldt dat toekenning overwogen zal worden zolang het budget nog niet volledig benut is. Op volgorde van indiening zal beoordeling plaatsvinden. Zodra het budget volledig benut is, zullen ingediende verzoeken niet meer gehonoreerd worden. De afspraken omtrent de beëindiging van het dienstverband worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

## **5 Mobiliteit bevorderende maatregelen voor boventallige medewerkers als gevolg van de krimp van de organisatie**

HHP-V is een zeer platte organisatie met weinig verschillende functies. De inschatting is dat er voor boventallige medewerkers als gevolg van de benodigde krimp van de organisatie weinig mogelijkheden zullen zijn om intern herplaatst te worden. HHP-V wil deze groep medewerkers zo veel als binnen haar mogelijkheden ligt ondersteunen en faciliteren in het vinden van een nieuwe baan. In dit hoofdstuk worden de maatregelen benoemd welke voor deze groep medewerkers van toepassing zijn.

### **5.1 Mobiliteit bevorderende periode**

Met ingang van de datum waarop de medewerker boventallig is verklaard of met ingang van de door HHP-V aangegeven datum, zullen werkgever en medewerker zich gedurende 4 maanden tot het uiterste inspannen om een passende functie binnen of buiten HHP-V te vinden (van werk naar werk). De arbeidsovereenkomst wordt dan ook niet eerder beëindigd (tenzij anders overeengekomen) dan op de laatste dag van deze mobiliteit bevorderende periode.

### **5.2 Scholing**

Gedurende de mobiliteit bevorderende periode wordt de boventallige medewerker die niet in een passende functie kan worden geplaatst in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van workshops die door HHP-V worden georganiseerd om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Daarnaast kan er op individueel niveau gekeken worden naar gerichte scholing om medewerkers meer kans van slagen te geven in een overstap naar een andere sector.

### **5.3 Verkorting termijn inspanningsverplichting**

Werkgever en medewerker kunnen met beider instemming een kortere termijn afspreken dan aangegeven in paragraaf 5.1, indien dat volgens werkgever en medewerker redelijk en billijk is gezien de omstandigheden. Zie ook de artikelen 5.6 en 6.1 van dit Sociaal Plan.

### **5.4 Huidige of andere werkzaamheden / vrijstelling**

Gedurende de mobiliteit bevorderende periode zal de medewerker zoveel als mogelijk zijn oude functie blijven vervullen. HHP-V kan een boventallig verklaarde medewerker voor wie geen passende functie voorhanden is, tijdelijk andere werkzaamheden aanbieden. Ook kan HHP-V de medewerker vrijstellen van werk met behoud van salaris tot het moment van de feitelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### **5.5 Ontslag bij geen medewerking**

In het geval de medewerker geen medewerking verleent aan het zoeken naar een redelijke oplossing voor zijn boventalligheid zowel in- als extern, of ter zake onvoldoende inspanningen pleegt, is HHP-V gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen, waarbij er geen rechten bestaan op wachtgeld en de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

## **5.6 Opzegtermijn**

Indien de medewerker daar om verzoekt, zal HHP-V bij vrijwillige uitdiensttreding afzien van de geldende opzegtermijn. Werkgever en medewerker bepalen in onderling overleg de datum van uitdiensttreding.

## **5.7 Sollicitatieverzuim en reiskosten, ondersteuning**

Afwezigheid voor sollicitatiebezoek zal in overleg met werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden doorbetaald, op vertoon van een schriftelijke oproep.

De hieraan verbonden reiskosten worden, na overleg met werkgever, vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer 2<sup>e</sup> klasse dan wel worden de gereden kilometers vergoed tegen € 0,19. Eventuele vergoedingen van de bezochte potentieel nieuwe werkgever worden hierbij verrekend.

Ook zal medewerker, in overleg, in staat worden gesteld om in werktijd andere sollicitatie activiteiten uit te voeren. Daar kan ook bij horen het collegiaal ondersteunen, beoordelen van brieven en voorbereiden van gesprekken. Hiervoor kan ook een beroep worden gedaan op de afdeling HRM.

## **5.8 Gebruik van netwerk, positieve referenties/getuigschrift**

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

HHP-V 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 HHP-V zorgdragen voor getuigschriften waarin duidelijk wordt gemaakt dat afvloeiing geschiedt wegens bedrijfsorganisatorische redenen. De positieve vaardigheden (of: sterke kwaliteiten) van de medewerker worden in het getuigschrift beschreven. Referenties worden op dezelfde positieve wijze verstrekt.

## **5.9 Detachering**

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

## **5.10 Onbetaald verlof**

Indien de medewerker tijdens de mobiliteit bevorderende periode een functie aanvaardt bij een andere werkgever kan op zijn verzoek onbetaald verlof worden verleend voor een periode van maximaal twee maanden. Hiermee kan de proeftijd bij een nieuwe werkgever worden overbrugd. Indien de proeftijd mocht mislukken heeft de medewerker de mogelijkheid terug te keren naar HHP-V en gelden de voorzieningen van dit Sociaal Plan voor zover deze nog niet zijn verbruikt. Indien de functie van medewerker al is vervallen, zal de medewerker passende werkzaamheden worden geboden indien voorhanden.

## **5.11 Plaatsmakersregeling (de remplaçantenregeling)**

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

Bovengenoemde medewerkers kunnen een beroep doen op de plaatsmakersregeling. HHP-V 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 HHP-V 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 plaatsmaker heeft recht op de voorzieningen van het Sociaal Plan en wachtgeld conform de cao VVT 2013 - 2014.

CONCEPT

## **6 Procedure beëindiging arbeidsovereenkomst medewerkers als gevolg van de krimp van de organisatie**

### **6.1 Ontslagaanvraag bij UWV**

Voor de boventallige medewerker die niet direct plaatsbaar is in een passende functie wordt in de mobiliteit bevorderende periode ontslag aangevraagd bij het UWV. De datum van uitdiensttreding zal niet eerder zijn dan de laatste dag van de mobiliteit bevorderende periode. De opzegtermijn is in de mobiliteit bevorderende periode begrepen.

### **6.2 Wachtgeld**

Boventallige medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door opzegging na verkregen ontslagtoestemming door het UWV, ontvangen na beëindiging van hun arbeidsovereenkomst wachtgeld conform de CAO VVT 2013 - 2014, indien en zo lang men blijft voldoen aan de voorwaarden die gesteld zijn in de regeling wachtgeld van de CAO VVT 2013 - 2014.

Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen werkgever en medewerker geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een eenmalige afkoopsom, te voldoen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Indien medewerker extern een andere baan heeft geaccepteerd met een lager (uur)salaris dan heeft de medewerker, indien en zo lang men blijft voldoen aan de voorwaarden die gesteld zijn in de regeling wachtgeld van de CAO VVT 2013 - 2014, recht op aanvulling van dit salaris ter hoogte van het wachtgeld. Dit geldt ook bij inkomsten uit eigen bedrijf.



## **7 Overige bepalingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

### **7.1 Studiekostenvergoeding/scholingsafspraken**

Eventuele openstaande studiekosten zullen aan het einde van de arbeidsovereenkomst niet worden verrekend.

### **7.2 Fietsplan**

De door de medewerker eventueel nog verschuldigde resterende termijnbetalingen in het kader van een overeengekomen fietsregeling komen te vervallen.

### **7.3 Eindafrekening**

Per datum beëindiging van het dienstverband zal de eindafrekening van het dienstverband worden opgemaakt voor wat betreft eventueel resterend loon en naar rato vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, niet genoten vakantiedagen indien aanwezig, etc. Met deze eindafrekening zal tevens verrekening met eventueel verstrekte voorschotten plaatsvinden.

### **7.4 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.

## **8 Adviescommissie Sociale Begeleiding**

### **8.1 Samenstelling Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB)**

In verband met dit Sociaal Plan wordt een Adviescommissie Sociale Begeleiding (ASB) ingesteld. Deze commissie bestaat uit drie externe leden:

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

### **8.2 Taak commissie**

De taak van de commissie is het uitsluitend op verzoek van de werkgever of van de medewerker adviseren over de toepassing van dit Sociaal Plan en over de daarin opgenomen bepalingen. Het advies wordt binnen drie weken na ontvangst van het bezwaar uitgebracht aan de werkgever, ook als de medewerker zich tot de commissie heeft gewend. De medewerker wordt van het advies van de commissie in kennis gesteld. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en (geanonimiseerd) aan de Ondernemingsraad.

### **8.3 Bezwaarmogelijkheden bij de commissie**

Medewerkers en werkgever kunnen bij de commissie bezwaar maken inzake:

- Toepassen hardheidsclausule;
- Herplaatsingsaanbod / passende functie.

Het indienen van een bezwaar heeft geen opschortende werking voor de termijn van bovenstaande bepaling.

### **8.4 Bevoegdheden**

De commissie bepaalt haar eigen werkwijze en legt dit vast in een reglement.

De commissie heeft het recht:

- tot het horen van de betrokken medewerker(s);
- tot het horen van (gecertificeerde) 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 ASB op eigen kosten te laten bijstaan door een derde. De eventuele kosten van het horen van deskundigen door de commissie worden gedragen door HHP-V mits tevoren toestemming is verleend.

### **8.5 Beslissing werkgever naar aanleiding advies ASB**

Werkgever beslist binnen één week na ontvangst van het advies van ASB. Het advies heeft het gewicht van "zwaarwegend", hetgeen 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.

### **8.6 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.

## **9 Bijlage 1: Begripsbepalingen**

Voor de begrippen die in dit Sociaal Plan worden gehanteerd, wordt verwezen naar de begripsbepalingen van de CAO VVT 2013 - 2014. Voor zover anders of niet omschreven, volgt hier in alfabetische volgorde een nadere begripsbepaling.

### **Adviescommissie Sociale Begeleiding (hierna ASB)**

De adviescommissie als genoemd in hoofdstuk 8 van dit Sociaal Plan.

### **Afspiegelingsbeginsel**

Bij het afspiegelingsbeginsel wordt een overzicht gemaakt van functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden, niveau en beloning gelijkwaardig (uitwisselbaar) zijn. Per groep van uitwisselbare functies worden de medewerkers vervolgens in leeftijdsgroepen ingedeeld. 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.

### **Anciënniteit**

Anciënniteit is de rangordepositie van de werknemer berekend op basis van het aantal volle maanden dat een werknemer in dienst is bij de werkgever of één van diens rechtsvoorgangers.

### **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 ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging van de werkgever.

### **Boventalligheid**

Boventalligheid wordt bepaald door verval van functie of op basis van het afspiegelingsbeginsel. Daarbij vindt per onderling uitwisselbare functie een verdeling plaats in leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van diensttijd.

### **Detacheren**

Het uit hoofde van het dienstverband met HHP-V tijdelijk bij een andere werkgever werkzaam zijn, waarbij het dienstverband met HHP-V 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.

Voor de bepaling van het aantal dienstjaren, wordt een termijn van meer dan zes maanden als een vol jaar beschouwd, en een termijn van zes maanden of minder buiten beschouwing gelaten.

### **Functie**

Een afgerond geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Soorten Functies:

#### **a. Gelijke functie**

Een functie die (grotendeels) dezelfde is als de huidige functie van de medewerker.

- b. **Hogere functie**  
Een functie die qua FWG-niveau hoger is dan de huidige functie.
- c. **Huidige functie**  
De functie die de medewerker uitoefent op het moment dat de reorganisatie, d.m.v. een adviesaanvraag aan de ondernemingsraad bekend wordt gemaakt.
- d. **Lagere functie**  
Een functie die qua FWG-niveau lager is ingedeeld dan de huidige functie van de medewerker.
- e. **Nieuwe functie**  
Een functie die ten tijde van de peildatum van de invoering van de reorganisatie niet in het formatieplaatsenplan voorkomt en die qua taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in belangrijke mate afwijkt van bestaande functies. Er is sprake van een in belangrijke mate afwijkende functie-inhoud, wanneer de functie-eisen/competenties in belangrijke mate afwijken van de eisen die gelden voor de huidige functie.
- f. **Passende functie**  
Elke functie die in vergelijking met de laatste door de medewerker uitgeoefende functie wat betreft inhoud, ervaring, opleidingsniveau, arbeidsduur vergelijkbaar is en maximaal één salarisschaal lager dan wel hoger ingedeeld is.
- g. **Uitwisselbare functie**  
Een functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning qua FWG-niveau gelijkwaardig is. Een medewerker moet vrijwel direct inzetbaar zijn in een uitwisselbare functie. Richtlijnen van het UWV zijn hierbij leidend.
- h. **Geschikte functie**  
Een functie die de medewerker ambieert en die niet gelijk of passend is. De werkgever acht de functie voor de medewerker geschikt.

### **Functieniveau**

De zwaarte die aan een functie is toegekend conform het vigerende functiewaarderingsstelsel van de CAO VVT.

### **Functiewijziging**

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.

### **Herplaatsing**

Plaatsing in een andere functie vanwege boventaligheid.

### **Mobiliteit bevorderende periode**

De periode vanaf boventaligheid tot de datum van uitdiensttreding, waarin de werkgever zal trachten om de medewerker alsnog intern te herplaatsen en tevens zal proberen de medewerker te begeleiden naar het vinden van een baan bij een andere werkgever.

**Standplaats**

De plaats waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht.

**Vervangend werk**

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

CONCEPT