

Arbo Unie B.V.
Daltonlaan 500
Postbus 85101
3508 AC Utrecht
T (030) 710 70 00
F (030) 710 79 00
www.arbounie.nl

Sociaal Plan Arbo Unie 2014-2015



Arbo Unie B.V. is de partner van werkgevers en werknemers bij het verbeteren van gezondheid, veiligheid en inzetbaarheid van medewerkers. Arbo Unie heeft ruim 80 vestigingen over heel het land. Arbo Unie voldoet aan de richtlijn arbodiensten en aan NEN-ISO 9001:2008. Op onze dienstverlening zijn van toepassing de Algemene Voorwaarden, die onder nummer 242/2007 zijn gedeponeerd op 24 september 2007 ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Utrecht, KvK: 27160465, BTW: NL8055.81.935.B.01.

Inleiding en uitgangspunten

Partijen:

1. Arbo Unie B.V., gevestigd te Utrecht

en

2. De werknemersorganisaties:

- De Unie
- AbvaKabo FNV
- CNV
- Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband

Overwegingen:

Werkgever heeft het voornemen om te reorganiseren en heeft op 12 december 2013 een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad ingediend.

Partijen wensen afspraken te maken om de sociale gevolgen te regelen die de reorganisatie met zich mee brengt.

Uitgangspunt is dat alle inspanningen erop gericht zijn dat een Boventallige Werknemer herplaatst wordt in een functie die aansluit bij zijn capaciteit, ervaring en kwaliteiten, dan wel dat de Boventallige Werknemer toegerust en in staat is om een andere functie binnen respectievelijk buiten de organisatie van de Arbo Unie te verwerven. In de begeleiding staat het verkrijgen van ander werk intern door Boventallige Werknemers centraal. Indien hierop aantoonbaar geen reëel perspectief is, zal de Boventallige Werknemer worden ondersteund bij het zoeken van een baan extern.

Voor zowel Werkgever als voor de Boventallige Werknemer geldt een inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en goede trouw mee te werken aan de uitvoering van het Sociaal Plan.

De Werkgever draagt zorg voor het beschikbaar stellen van het Sociaal Plan door middel van plaatsing op het intranet. Indien de Boventallige Werknemer verzoekt om een exemplaar van het Sociaal plan zal Werkgever de Boventallige Werknemer een exemplaar verschaffen.



Partijen zijn het navolgende overeengekomen:

1. Algemene bepalingen

1.1 Werkingssfeer

Het Sociaal Plan is bedoeld om de sociale gevolgen voor werknemers op te vangen van wie de functie vervalt als gevolg van reorganisatie in de paraplu adviesaanvraag ingediend bij de ondernemingsraad gedateerd 12 december 2013. Daaronder vallen eveneens de vervolgadvisiesaanvragen die onder de paraplu adviesaanvraag vallen.

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst die boventallig zijn verklaard of op werknemers die - met schriftelijke toestemming van Werkgever - plaats maken voor een Boventallige Werknemer.

1.2 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking na ondertekening en heeft een looptijd tot de laatste Boventallige Werknemer is herplaatst, van werk naar werk bemiddeld, ontslag heeft genomen dan wel de ontslagprocedure is afgerond en eventuele bezwaren zijn afgehandeld. Individuele rechten verkregen op grond van de toepassing van dit Sociaal Plan blijven ook van kracht als de looptijd is verstreken.

1.3 Onvoorziene omstandigheden

Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan zich onvoorziene omstandigheden voordoen, zullen partijen het initiatief nemen om in overleg te treden over eventueel noodzakelijke aanpassingen van dit Sociaal Plan. Partijen zullen over de toepassing van dit Sociaal Plan alsmede over die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet op afspraak van een der partijen tijdig overleg plegen.

1.4 Maatwerk

Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is het zoveel als mogelijk bieden van maatwerk. Dit komt tot uiting in onder andere het opstellen van een persoonlijk mobiliteitstraject en maatwerk bij de begeleiding van werk naar werk.

1.5 Verstrekken van Inlichtingen

De Boventallige Werknemer die een beroep doet op de voorzieningen van dit Sociaal Plan is verplicht aan Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede misbruik maken van de geboden voorzieningen heeft uitsluiting van Werknemer van de rechten en aanspraken van dit Sociaal Plan tot gevolg.

1.6 Begeleidingscommissie

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



1.7 Toewijzingscommissie

Er zal een commissie worden ingesteld die bindend advies kan geven aan de Werkgever ten aanzien van besteding van het door Werkgever beschikbaar gestelde budget. Dit is nader geregeld in Bijlage II.

1.8 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke situatie, zal Werkgever van het Sociaal Plan afwijken in een voor Boventallige Werknemer gunstige zin. Indien tussen Werkgever en Werknemer verschil van mening bestaat over de toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van inzicht ter advisering voorgelegd aan de Begeleidingscommissie, die een zwaarwegend advies zal geven. Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers in kwetsbare situaties. Hierbij wordt met name gedacht aan langdurig arbeidsongeschikte/arbeidsgehandicapte Werknemers. Zij worden in beginsel niet ontslagen, tenzij dit naar het oordeel van de Begeleidingscommissie onvermijdelijk is of zij volgens de geldende ontslagregels ontslagen kunnen worden na twee jaar ziekte.

2. Definities

(a) Werknemer

Degene die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Werkgever.

(b) Boventallige Werknemer

De Werknemer van wie de functie als gevolg van de paraplu adviesaanvraag ingediend bij de ondernemingsraad en gedateerd op 12 december 2013 is komen te vervallen dan wel komt te vervallen en die niet direct aansluitend intern herplaatsbaar is.

(c) Huidige functie

De werkzaamheden die door Werknemer direct voorafgaande aan de organisatiewijziging feitelijk worden verricht.

(d) Nieuwe functie

Een functie die of in het geheel nog niet voorkomt binnen de organisatie of een zodanig ander samenstel heeft van competenties, taken / bevoegdheden, plaats in de organisatie, of salarisinschaling dat een vergelijking met een bestaande functie niet mogelijk is. Er is geen sprake van onderlinge uitwisselbaarheid.

(e) Passende functie

De functie die op een zelfde niveau en aansluit bij het opleidingsniveau, werkervaring, capaciteiten / competenties, alsmede de salaris(schaal), de arbeidsomvang en de reistijd van Werknemer en die redelijkerwijs kan worden opgedragen, hetzij direct dan wel na een kort inwerkings- / bijscholingstraject. Als indicatie voor de maximale (enkele) reistijd woon- / werkverkeer geldt maximaal 1,5 uur ; afwijking van deze norm is mogelijk



bijvoorbeeld in geval van parttimers, waarbij een reistijd van maximaal circa 1 uur meer in de rede ligt, waarbij de persoonlijke omstandigheden van Werknemer bepalend zijn.

(f) *Geschikte functie*

Een Geschikte functie is een functie die buiten de definitie van de Passende functie valt en die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van Werknemer en Werkgever kan worden uitgeoefend en de Werknemer bereid is te accepteren.

(g) *Uitwisselbare functie*

Uitwisselbare functies zijn, conform de definitie van het Ontslagbesluit, functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De functies moeten op de beoordeelde factoren uitwisselbaar zijn met elkaar. Dus onderling en vice versa.

(h) *Peildatum*

De peildatum is in overleg met het UWV voor Fase I vastgesteld op 31 december 2013.

(i) *Bijscholing*

Onder bijscholing wordt verstaan de (door Werkgever te beoordelen) noodzaak tot aanvullende scholing / training om te kunnen voldoen aan de gestelde functie-eisen behorende bij een passende, gewijzigde, nieuwe of geschikte functie.

3. Vaststelling boventalligheid & vrijwillig vertrek

Bij de vaststelling van boventalligheid zal Werkgever de Beleidsregels Ontslagtaak van het UWV in acht nemen.

Voor meer informatie: zie www.uwv.nl (Ontslagprocedure UWV, Beleidsregels en regelgeving).

Zodra duidelijkheid bestaat over de boventalligheid van een Werknemer, zal Werkgever de Werknemer dit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vijf werkdagen in een persoonlijk gesprek mededelen. Dat moment zal voor fase I en fase II Werknemers verschillend zijn. Door deze mededeling wordt de Werknemer, Boventallige Werknemer. Deze mededeling (met bijhorende toelichting) zal aansluitend schriftelijk worden bevestigd, waarbij tevens wordt gewezen op de procedure rondom interne herplaatsing, de diensten van het mobiliteitscentrum en / of beëindiging arbeidsovereenkomst.

Fase 1: Werknemers boventallig op 1 maart respectievelijk 1 juli 2014

De Werknemer die met ingang van 1 maart 2014 boventallig wordt zal per die datum worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, behoudens de overdracht van werkzaamheden. De Werknemer, die met ingang van 1 juli 2014 boventallig wordt, zal per die datum worden vrijgesteld.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom left of the page.

Fase 2: Werknemers boventallig in de loop van 2014 – 2015

De Werknemer die boventallig wordt in fase 2 zal uiterlijk 3 maanden voor het einde van het dienstverband worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden en zal minimaal 6 maanden voor datum einde dienstverband worden geïnformeerd over zijn toekomstige boventalligheid.

De Fase I boventalligheidsverklaringen zullen plaatsvinden vanaf 27 januari 2014. Indien een Werknemer vóór deze datum een vaststellingsovereenkomst tekent waarin het dienstverband volledig wordt ontbonden, zal een opzegbonus ontvangen van EUR 3.000 bruto, onder de voorwaarden dat:

- de Huidige Functie van de Werknemer overeenkomt met een functie die binnen dezelfde bedrijfsvestiging komt te vervallen, en
- de in de arbeidsovereenkomst afgesproken opzegtermijn, of bij ontbreken daarvan de wettelijke opzegtermijn, van Werknemer uiterlijk op 1 februari 2014 aanvangt.

Vanaf 27 januari 2014 zullen de persoonlijke gesprekken, waarin boventalligheid wordt medegedeeld en wordt verteld dat hij niet direct aansluitend herplaatsbaar is, met de Werknemers plaatsvinden. Aansluitend aan het persoonlijke gesprek waarin boventalligheid wordt medegedeeld, start de periode voor oriëntatie gericht op interne dan wel externe herplaatsing. Tenzij per direct interne herplaatsing mogelijk is, zal een vaststellingsovereenkomst worden aangeboden (zie hoofdstuk 7). Indien de vaststellingsovereenkomst niet binnen 1 week door Boventallige Werknemer wordt geaccepteerd, zal een procedure worden gestart bij het UWV gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij de gang naar het UWV niet mogelijk is, dan wordt de gang naar de kantonrechter gevolgd om te komen tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

13/1/14 R. J. O.

4. Mobiliteitsondersteuning

Arbo Unie hecht eraan om Boventallige Werknemers van werk naar werk te begeleiden. Omdat de verwachting is dat er niet veel ruimte zal zijn voor interne herplaatsing (zie artikel 5) zet Arbo Unie maximaal in om Boventallige Werknemers via een mobiliteitstraject van werk naar werk te begeleiden, aangepast aan individuele mogelijkheden en wensen.

Hoe ziet het mobiliteitstraject er globaal uit?

Boventallige Werknemers krijgen binnen een week na het persoonlijke gesprek waarin boventalligheid wordt medegedeeld een belangstelling registratie gesprek met de senior P&O adviseur. In dit gesprek informeert de adviseur de Boventallige Werknemer over onder meer de eventuele plaatsingsmogelijkheden, dit Sociaal Plan, het mobiliteitstraject en het UWV-traject. Na afloop van dit gesprek wordt de Boventallige Werknemer formeel in contact gebracht met de mobiliteitscoördinator.

Het mobiliteitstraject start met een regionale informatiebijeenkomst over de inhoud van het mobiliteitstraject en over de externe partijen die hierbij betrokken zijn. Met de volgende stappen wordt het mobiliteitstraject verder vervolgd:

- Mobiliteitsfoto per Boventallige Werknemer. Het doel hiervan is om te bepalen welke begeleiding een Boventallige Werknemer nodig heeft.
- Op basis van de mobiliteitsfoto biedt Arbo Unie een mobiliteitstraject op maat. Het traject kan bestaan uit een mix van groepsbijeenkomsten en individuele begeleiding.
- Individuele nazorg door de afdeling P&O.

De mobiliteitsfoto

Een extern mobiliteitsbureau maakt van iedere Boventallige Werknemer een 'mobiliteitsfoto' om te bepalen wat de afstand naar de arbeidsmarkt is. Boventallige Werknemers vullen een aantal online-testen in, om te bepalen hoe makkelijk zij bemiddelbaar zijn. Boventallige Werknemers krijgen vragen over werkervaring, opleiding en ambities, maar ook over drijfveren en emotionele balans. Op die manier kan een passend mobiliteitstraject aangeboden worden, waarbij de kans van slagen het grootst is. Op basis van de mobiliteitsfoto krijgt een Boventallige Werknemer een mobiliteitsplan waarin een mobiliteitstraject aangeboden wordt. De uitkomsten van de testen worden besproken in een individueel gesprek waarin aan de Boventallige Werknemer gevraagd wordt om in te stemmen met de uitkomsten en het voorgestelde traject.



Mocht de Boventallige Werknemer zich niet herkennen in de uitkomsten dan is het mogelijk om met redenen omkleed een "second opinion" te vragen. Er wordt dan een nieuwe mobiliteitsfoto gemaakt die wordt besproken met de Boventallige Werknemer. Tegen de uitkomst van de second opinion is beroep mogelijk bij de Begeleidingscommissie, een eventueel beroep heeft geen opschortende werking ten aanzien van de (ingezette) ontslagprocedure.

Onderdelen van het mobiliteitstraject

Het mobiliteitstraject op maat kan bestaan uit onder meer de volgende modules, die afzonderlijk en in combinatie met elkaar te volgen zijn:

Module Sollicitatietraining

In deze training bereiden Boventallige Werknemers zich in kleine groepen voor op solliciteren en leren zij hoe zij zichzelf goed kunnen presenteren. Ook krijgen zij hulp bij het formuleren van een pakkende sollicitatiebrief en een aansprekend C.V.

Module oriëntatie op de arbeidsmarkt

In deze module onderzoeken de Boventallige Werknemers hoe de arbeidsmarkt er voor hun specifieke situatie uitziet. Welke functies vallen binnen de mogelijkheden op basis van hun opleiding en ervaring en hoe ziet het vacatureaanbod eruit? Deze module wordt in groepsverband gegeven en verzorgd door een extern bureau. De job coach helpt de deelnemers parallel hieraan op individueel niveau.

Module arbeidsmarktbewerking

Na de oriëntatie op de arbeidsmarkt gaan Boventallige Werknemers aan de slag om hun kansen te verkennen en te vergroten. Zij zetten hierbij hun eigen netwerk in, maar profiteren vooral van het netwerk van externe-mobiliteitsbureau. Een van de belangrijkste selectiecriteria voor het mobiliteitsbureau is dan ook een uitstekend landelijk netwerk van regionale en lokale werkgevers. Boventallige Werknemers voeren zo mogelijk netwerkgesprekken met werkgevers buiten hun eigen netwerk. Ze breiden hiermee hun netwerk uit en vergroten hun vaardigheden om zichzelf te presenteren. Vooral de ondersteunende, minder specialistische functies hebben hier baat bij, omdat dit soort functies vooral op lokaal en regionaal niveau te vinden zijn. Deze module bestaat uit groepsbijeenkomsten die verzorgd worden door het externe mobiliteitsbureau en begeleiding door de individuele job coach.

Emotionele begeleiding

Wanneer een Boventallige Werknemer emotioneel niet in balans is - bijvoorbeeld door het ontslag of privéproblemen - , dan biedt Arbo Unie individuele gesprekken aan met een interne GZ-psycholoog of Bedrijfs Maatschappelijk Werker. De begeleiding wordt in principe geboden door interne GZ psychologen of Bedrijfs Maatschappelijk Werkers van Arbo Unie.

18
5/16
✓

Begeleiding op maat

Globaal bestaat het mobiliteitstraject voor de meeste Boventallige Werknemers uit dezelfde onderdelen. Maar niet iedereen heeft dezelfde begeleiding nodig. Daarom wordt een compact traject aan Boventallige Werknemers aangeboden waarvan wordt verwacht dat zij makkelijk doorstromen naar nieuw werk. Een uitvoeriger traject voor Boventallige Werknemers die redelijk bemiddelbaar zijn. En een intensief traject voor Boventallige Werknemers waarvan wordt verwacht dat die de meeste begeleiding nodig hebben en die nog niet meteen toe zijn aan het zoeken naar een nieuwe baan. De verwachtingen zijn gebaseerd op de uitkomst van de mobiliteitsfoto.

Het verschil zit onder meer in de timing van de verschillende onderdelen. Boventallige Werknemers die het compacte en uitvoeriger traject volgen starten meteen met de sollicitatietraining. Boventallige Werknemers die het intensief traject volgen, starten met individuele begeleiding. Vervolgens starten zij met de sollicitatietraining en arbeidsmarktmodules. Boventallige Werknemers die het uitvoeriger traject volgen krijgen na de sollicitatietraining, begeleiding door een psycholoog of Bedrijfs Maatschappelijk Werker en stromen kort daarna door naar de arbeidsmarktmodules.

Mocht tijdens het mobiliteitstraject blijken dat een Boventallige Werknemer andere begeleiding nodig heeft dan uit de mobiliteitsfoto bleek, dan kan gedurende het traject in individuele gevallen in overleg de begeleiding aangepast worden.

Begeleiding per doelgroep

Naast differentiatie in de intensiteit en onderdelen van de bemiddeling, maakt Arbo Unie onderscheid per doelgroep. Voor de ondersteunende functies wordt gekozen voor begeleiding door een bureau dat een intensief netwerk heeft in de regionale arbeidsmarkt en de deelnemers lokaal in contact kan brengen met werkgevers. De kans op werk wordt daarmee aanzienlijk vergroot.

Arbo Unie biedt de mogelijkheid voor begeleiding door een bureau dat gespecialiseerd is in de arbeidsmarkt voor professionals, omdat deze bureaus hen beter in contact kunnen brengen met relevante werkgevers. Daarnaast biedt Arbo Unie voor Boventallige bedrijfsartsen de mogelijkheid om deel te nemen aan de banenmarkt van de UWV in februari 2014, waar zij kunnen solliciteren op een functie van UWV arts. Voor doktersassistenten biedt Arbo Unie een bijscholing tot praktijk assistent voor de huisartsenpraktijk aan.

13/14
7/10

5. Herplaatsing

5.1 Interne herplaatsing

Vacaturemelding en voorrangspositie Boventallige Werknemers

Alle beschikbare formatieplaatsen binnen Arbo Unie worden centraal bijgehouden. Er zal een centraal punt worden ingericht waar alle beschikbare functies en mutaties worden gemeld. Iedere Manager dient in een zo vroeg mogelijk stadium de te verwachten formatieruimte en mutaties onder vermelding van functieprofiel en functie-eisen te melden aan het centrale punt. De Manager P&O is aanspreekpunt.

Boventallige Werknemers hebben een voorrangspositie. Voordat een beschikbare functie wordt vrijgegeven als interne vacature wordt beoordeeld of een Boventallige Werknemer in aanmerking komt voor deze functie. Voorwaarde is dat het moet gaan om een Passende functie. Indien sprake is van een Passende functie wordt de Boventallige Werknemer die eerst rechthebbende is volgens het omgekeerde afspiegelingsbeginsel door de Werkgever geplaatst. Indien sprake is van een Geschikte functie geldt ook een voorrangregel, mits de Boventallige Werknemer naar het oordeel van Arbo Unie voldoet aan de functie-eisen.

De volgorde van (her)plaatsing bij interne beschikbare functies is als volgt:

1. De Boventallige Werknemer indien sprake is van een Passende functie heeft voorrang.
2. Bij meerdere Boventallige Werknemers geldt dat zij worden geplaatst via omgekeerde afspiegeling.
3. Indien de functie voor geen van de Boventallige Werknemers een Passende functie is wordt eerst beoordeeld of de functie als een Geschikte functie kan worden aangeboden aan de Boventallige Werknemer.
Indien het voorgaande niet tot vervulling van de functie heeft geleid wordt de functie volgens de bij Arbo Unie vigerende richtlijnen opengesteld voor alle overige interne werknemers.
4. Externe kandidaten.

Indien een Boventallige Werknemer te kennen geeft voor een beschikbare functie belangstelling te hebben, zal een gesprek plaatsvinden met de verantwoordelijk manager en een P&O-adviseur. Er zal worden beoordeeld of sprake is van hetzij een Passende functie hetzij een Geschikte functie.

In afwijking van artikel 24 van de (nawerkende) cao geldt het volgende: Indien de standplaats van de Boventallige Werknemer wijzigt als gevolg van de interne herplaatsing en hierdoor extra reistijd moet worden gemaakt, zullen de extra reiskosten door Werkgever gedurende 6 maanden 100% worden gecompenseerd. Gedurende de volgende 6 maanden zullen de extra reiskosten door Werkgever 75% worden gecompenseerd en gedurende de daaropvolgende zes maanden zullen de extra reiskosten door Werkgever 50 % worden gecompenseerd. Er zal geen uren compensatie plaatsvinden voor de extra reistijd.

Nieuwe functie

Een Nieuwe functie wordt door Werkgever vastgesteld na advies te hebben gevraagd aan de ondernemingsraad uit hoofde van de wet op de ondernemingsraden. Indien er sprake is van een Nieuwe functie is plaatsing op grond van afspiegeling niet automatisch aan de orde. Bij de invulling van een Nieuwe functie kan de Werkgever besluiten om deze Nieuwe functie te vervullen op basis van geschiktheid. Alvorens over te gaan tot vacaturestelling voor een Nieuwe functie wordt in eerste instantie beoordeeld of Boventallige Werknemers in aanmerking komen voor plaatsing. Indien het een Passende functie betreft wordt de Boventallige Werknemer geplaatst, tenzij er meerdere Boventallige Werknemers in aanmerking komen, dan geldt het afspiegelingsbeginsel. Indien er geen sprake is van een Passende functie wordt de vacature vrijgegeven en ingevuld op grond van de geldende werving en selectieprocedure binnen de Arbo Unie.

Arbeidsvoorwaarden interne herplaatsing

De Boventallige Werknemer, die intern wordt herplaatst, wordt ingedeeld in de bij de functie waarin hij is herplaatst behorende salarisgroep en overige arbeidsvoorwaarden.

Vacaturemelding en voorrangspositie Boventallige Werknemers

Alle vacatures binnen Arbo Unie worden via Insite intern kenbaar gemaakt ook aan Boventallige Werknemers. Voordat tot (externe) werving wordt overgegaan, worden Boventallige Werknemers aldus in de gelegenheid gesteld op deze interne functies te solliciteren.

5.2 Bemiddeling van werk naar werk

Indien de Boventallige Werknemer het mobiliteitstraject is gestart en er voor de Boventallige Werknemer aantoonbaar geen reëel intern perspectief op plaatsing is, dan is de Boventallige Werknemer gehouden mee te werken aan en zich in te spannen voor het vinden van een externe oplossing. De Boventallige Werknemer kan ervoor kiezen om geen mobiliteitstraject te starten. De Boventallige Werknemer heeft dan geen verdere rechten op het Sociaal Plan. Hetzelfde geldt als hij er tijdens het mobiliteitstraject voor kiest om daarmee te stoppen. De Werkgever zal de Boventallige Werknemer actief op de mogelijke consequenties van die keuze wijzen.

Als een extern beschikbare functie wordt voorgelegd aan de Boventallige Werknemer heeft hij twee weken bedenktijd. Als de Boventallige Werknemer de extern beschikbare functie accepteert treedt hij in dienst bij de nieuwe werkgever.

Als de Boventallige Werknemer het aanbod van de externe functie weigert, dient hij dit binnen twee weken schriftelijk en gemotiveerd aan de Werkgever te laten weten. De Boventallige Werknemer wordt door de Werkgever uitgenodigd voor een gesprek, waarin de boventallige Werknemer in de gelegenheid wordt gesteld de weigering toe te lichten. Indien de motieven van de Boventallige Werknemer door de Werkgever worden geaccepteerd, wordt het aanbod ingetrokken en volgt zo mogelijk een nieuwe aanbieding.



In het geval Werkgever en Boventallige Werknemer van mening verschillen over de toepasselijkheid van het aanbod, in het licht van de afspraken in het mobiliteitsplan dan vraagt de Werkgever de Begeleidingscommissie om dit te toetsen.

Als de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de aangeboden functie niet past binnen het afgesproken mobiliteitsplan, dan wordt dit aanbod als niet gedaan beschouwd en zal het herplaatsingstraject voortgaan en zal aan de Boventallige Werknemer zo mogelijk een andere functie worden voorgelegd.

Als de Begeleidingscommissie oordeelt dat de voorgelegde functie past binnen de afspraken in het mobiliteitsplan, dan wordt de Boventallige Werknemer hierover door de Werkgever schriftelijk geïnformeerd en krijgt de Boventallige Werknemer een week bedenktijd om de functie alsnog te accepteren.

Volhardt de Boventallige Werknemer in zijn weigering dan zal de Werkgever de Boventallige Werknemer over de eventuele consequenties bij een UWV-procedure informeren. Wel worden de afspraken uit het mobiliteitsplan alsnog nageleefd tot datum einde dienstverband.

De UWV (of kantonrechters) procedure wordt niet opgeschort door het boven beschrevene.

5.3 Actief meewerken aan mobiliteitsplan

Boventallige Werknemers zijn, indien er aantoonbaar geen reëel perspectief is op herplaatsing, gehouden actief mee te werken aan het opstellen en uitvoeren van een mobiliteitsplan. Er zal een voortgangsrapportage worden bijgehouden.

Bij het zoeken naar een passende functie respectievelijk indien er aantoonbaar geen reëel perspectief op herplaatsing is, geldt voor Werkgever en Boventallige Werknemer een gezamenlijke verantwoordelijkheid en geldt in gelijke mate een inspanningsverplichting om te komen tot een succesvolle bemiddeling van werk naar werk (extern).

Indien Boventallige Werknemer aantoonbaar zijn verplichtingen met betrekking tot succesvolle plaatsing intern respectievelijk afspraken over bemiddeling extern niet of in onvoldoende mate na komt, dan wordt dit voorgelegd aan de Begeleidingscommissie.

Indien de Begeleidingscommissie de Boventallige Werknemer in het gelijk stelt, treden partijen in overleg om een oplossing te zoeken. Indien de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de Boventallige Werknemer op onredelijke gronden medewerking weigert te verlenen aan het opstellen en/of uitvoeren van een persoonlijk mobiliteitsplan of er verwijtbaar geen mobiliteitsplan tot stand komt, is de Werkgever gerechtigd over te gaan tot het staken van alle activiteiten, met dien verstande dat Boventallige Werknemer nog twee weken de gelegenheid heeft om een mobiliteitsplan af te spreken met de Werkgever.



Indien naar het oordeel van de Werkgever de Boventallige Werknemer de afspraken in een overeengekomen mobiliteitsplan verwijtbaar niet nakomt, dan ontvangt hij een schriftelijke waarschuwing waarbij hij in kennis wordt gesteld van het feit dat bij een eventuele tweede waarschuwing alle activiteiten worden gestaakt.

Indien de Begeleidingscommissie van oordeel is dat de Boventallige Werknemer verwijtbaar de afspraken in het mobiliteitsplan niet is nagekomen, is de Werkgever gerechtigd over te gaan tot het staken van alle activiteiten, met dien verstande dat Boventallige Werknemer nog twee weken de gelegenheid heeft om de in het mobiliteitsplan gemaakte afspraken alsnog na te komen.

Indien naar het oordeel van de Boventallige Werknemer het mobiliteitsbureau onvoldoende inspanningen verricht, kan de Boventallige Werknemer dit voorleggen aan Werkgever.

Indien de Boventallige Werknemer besluit geen gebruik te maken van de voorzieningen uit hoofde van het mobiliteitstraject heeft hij geen recht op een financiële vergoeding ter compensatie hiervan. Evenmin kan de Boventallige Werknemer in dat geval aanspraak maken op enige andere voorziening/bepaling uit hoofde van het Sociaal Plan.

6. Budget

Werkgever stelt een Budget ter hoogte van EUR 900.000 beschikbaar.

De Boventallige Werknemer die na het mobiliteitstraject niet intern herplaatst is of niet van werk naar werk bemiddeld is, kan een beroep doen op een vergoeding voor zover die betaald kan worden uit bovengenoemd Budget. Hij dient daartoe schriftelijk een aanvraag bij de Toewijzingscommissie te doen.

Bij de toekenning van de vergoeding zal de kantonrechttersformule met een bescheiden C factor zoveel als mogelijk uitgangspunt zijn en kunnen alle omstandigheden meegewogen worden. Het bovengenoemde Budget kan niet worden overschreden.

7. Procedure bij beëindiging arbeidsovereenkomst

Na de mededeling dat de functie van de Werknemer in de nieuwe organisatiestructuur komt te vervallen en dat hij niet aansluitend intern herplaatsbaar is, zal de Boventallige Werknemer voor ontslag worden voorgedragen bij het UWV, tenzij blijkt dat tussen Werkgever en Werknemer een regeling kan worden getroffen voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, waarbij bij de datum einde dienstverband rekening wordt gehouden met de toepasselijke opzegtermijn (met een zogeheten "Vaststellingsovereenkomst"). De Boventallige Werknemer die de Vaststellingsovereenkomst binnen 1 week na ontvangst hiervan ondertekent, maakt aanspraak op een tekenbonus van EUR 2.000,- bruto.

Indien de ontslagroute via het UWV wordt gevolgd, geldt dat na verkregen toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst zal worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn.



Wat betreft de opzegtermijn geldt als uitgangspunt de wettelijke opzegtermijn als bedoeld in art. 7:672 lid 2 BW (die 1 tot 4 maanden is, afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst), *tenzij* met Werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst een andere contractuele opzegtermijn is overeengekomen.

Vrijwillig eerder vertrek

Indien de Bovenallige Werknemer, die is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn voortijdig wenst te beëindigen, bijvoorbeeld omdat hij een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, dan zal de Werkgever hieraan zijn medewerking verlenen. De Bovenallige Werknemer zal in dat geval een vergoeding ineens ter hoogte van 50% van het resterende aantal bruto maandsalarissen (inclusief vakantiegeld) tot aan de oorspronkelijk beoogde datum einde dienstverband ontvangen.

Herplaatsing tijdens ontslagprocedure

Bij herplaatsing, dan wel het aanvaarden van werk bij een andere werkgever gedurende de ontslagprocedure, dan wel het ondertekenen van een vaststellingsovereenkomst zal de lopende ontslagprocedure –indien die is gestart- worden ingetrokken.

Opzegverbod

Indien sprake is van een wettelijk opzegverbod (om de arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen), zal een ontslagprocedure worden geïnitieerd bij de kantonrechter.

8. Wederindienstfredingsvoorwaarde

Werkgever zal binnen één jaar na opzegging van de arbeidsovereenkomst met een Bovenallige Werknemer, geen andere (nieuwe) werknemer in dienst nemen in de betreffende functie, eerst dan nadat hij deze (ontslagen) Bovenallige Werknemer in de gelegenheid heeft gesteld terug te keren in deze (zijn / haar oude) functie.

9. Overige Voorzieningen

- a) *Studiekosten*
Alle studiekostenterugbetalingsregelingen komen te vervallen.
- b) *Verhuiskosten*
Een eventueel terug te betalen verhuiskostenvergoeding zal worden kwijtgescholden.



c) *Bedrijfseigendommen*

Werknemer is gehouden om uiterlijk de laatste dag van de arbeidsovereenkomst de door Arbo Unie beschikbaar gestelde zaken zoals: vervoersabonnement, toegangspasje, sleutels, laptop, token, mobiele telefoon, leaseauto c.a., in te leveren. Werkgever is gehouden eigendommen van de Werknemer terug te geven bij einde dienstverband.

d) *Onkostenvergoedingen*

Alle vaste en variabele onkostenvergoedingen eindigen per datum einde arbeidsovereenkomst. Werknemer draagt er zorg voor dat per die datum een declaratie van de nog openstaande tegoeden is ingediend. Werknemer is eraan gehouden declaraties binnen een maand na datum van het einde dienstverband in te dienen om voor vergoeding in aanmerking te komen.

e) *Concurrentiebeding en relatiebeding*

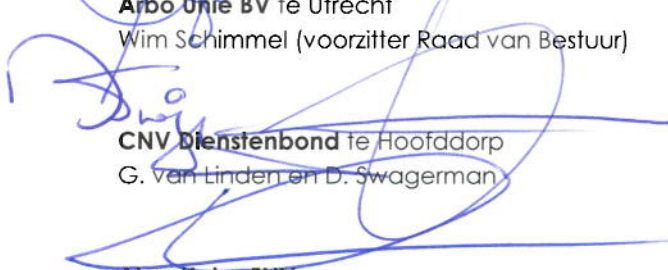
Een eventueel overeengekomen concurrentiebeding en relatiebeding komen per datum uitdiensttreding te vervallen.

Alaus door partijen overeengekomen op 20 januari 2014 te Utrecht.



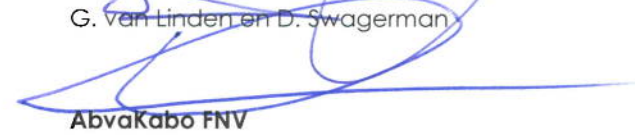
Arbo Unie BV te Utrecht

Wim Schimmel (voorzitter Raad van Bestuur)



CNV Dienstenbond te Hoofddorp

G. van Linden en D. Swagerman



Abvakabo FNV

I. A. de Vlieger



De Unie te Culemborg

I. de Vries



Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband

A. Warmer

Bijlage 1

Regels betreffende de Begeleidingscommissie

1. Door partijen wordt een Begeleidingscommissie ingesteld, bestaande uit 2 werkgevers- en 2 werknemersleden en een onafhankelijk voorzitter, welke toeziet op de toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan.
2. De Werkgever rapporteert regelmatig aan de Begeleidingscommissie omtrent de voortgang van de toepassing van dit Sociaal Plan.
3. Begeleidingscommissie is bevoegd aan de Werkgever en de Werknemer advies uit te brengen. Voor de Werkgever en de Werknemer zal een advies van de Begeleidingscommissie van zwaarwegende betekenis zijn.
4. De Werknemer kan over een besluit van de Werkgever dat in het kader van de toepassing van het Sociaal Plan aangaande de Werknemer wordt genomen, binnen 5 werkdagen na het nemen en het bekendmaken van het besluit aan de Werknemer, een advies vragen aan de Begeleidingscommissie. De Begeleidingscommissie brengt hierover in principe binnen 10 werkdagen advies uit.
5. Indien de Begeleidingscommissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de Werkgever zich bij dit oordeel aansluiten, tenzij Werkgever zwaarwegende belangen heeft om daarvan af te wijken, te weten economische, technische of operationele belangen die ernstig worden geschaad indien het verzoek zou worden gehonoreerd.
6. De Werkgever kan de Begeleidingscommissie eveneens advies vragen over toepassing en uitvoering van het Sociaal Plan.
7. De Werkgever verschaft de Begeleidingscommissie en de afzonderlijke leden daarvan alle informatie en voorzieningen, welke redelijkerwijs noodzakelijk zijn.
8. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding tegenover derden van alle persoonlijke gegevens, waarover zij in het kader van de uitoefening van hun taken beschikken. De leden en de Werknemer zullen zakelijke gegevens omtrent de Werkgever eveneens vertrouwelijk behandelen.



Bijlage 2

Regels betreffende de Toewijzingscommissie

1. Door partijen wordt een Toewijzingscommissie ingesteld. De Toewijzingscommissie bestaat uit drie leden en wordt als volgt samen gesteld: één lid wordt aangewezen door Werkgever, één lid wordt aangewezen door de OR en één lid zal worden aangewezen door de vakorganisaties. De leden kunnen niet tevens lid zijn van de Begeleidingscommissie.
2. De Toewijzingscommissie fungeert als commissie tot wie de Werknemer zich schriftelijk kan richten om een beroep te doen op artikel 6 van dit Sociaal Plan.
3. De Toewijzingscommissie zal binnen 30 dagen schriftelijk een bindend advies aan de Werkgever geven over de hoogte van de bruto vergoeding rekening houdend met het Budget is. Werkgever deelt het besluit schriftelijk mede aan de Werknemer.
4. De Toewijzingscommissie stelt zelf op basis van artikel 6 van het Sociaal Plan de criteria op, op basis waarvan de hoogte van de vergoeding wordt vastgesteld. Deze criteria zal de Toewijzingscommissie publiceren op het Intranet. De Toewijzingscommissie heeft de mogelijkheid de Werknemer te horen.
5. De Toewijzingscommissie streeft naar consensus en besluit op basis van meerderheid van stemmen.
6. Tegen een besluit van de Toewijzingscommissie is geen beroep mogelijk, behoudens de wettelijke mogelijkheid om de zaak voor te leggen aan de rechter.
7. De leden van de Toewijzingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding tegenover derden van alle persoonlijke gegevens, waarover zij in het kader van de uitoefening van hun taken beschikken. De leden en de Werknemer zullen zakelijke gegevens omtrent de Werkgever eveneens vertrouwelijk behandelen.

