

Bijlage VIII Wachtgeldregeling

Artikel 1.

De in artikel 14 bedoelde werknemer, die op of na 1 januari 2010 boventallig wordt verklaard, wordt een wachtgeld toegekend voor de duur van drie maanden voor elk vol jaar in dienst van de werkgever doorgebracht, zulks met een maximum van 24 maanden. Het recht op deze uitkering eindigt in elk geval:

- a. met ingang van de dag na die van het overlijden van de werknemer;
- b. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Bij de berekening van de duur van de uitkering wordt niet meegeteld de diensttijd welke reeds eerder bij toekenning van wachtgeld of een uitkering als hier bedoeld in rekening is gebracht.

Artikel 2.

1. De uitkering is gelijk aan het bedrag, dat nodig is om:
 - a. hetgeen de werknemer krachtens enige verzekering of voorziening tegen de gevolgen van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid kan genieten;
 - b. hetgeen de werknemer na de datum van de ingang van het ontslag van derden als inkomen uit arbeid ontvangt;
 - c. hetgeen de werknemer aan overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling kan ontvangen;
aan te vullen tot:
 - 93% van de berekeningsgrondslag gedurende de eerste 3 maanden;
 - 83% van de berekeningsgrondslag gedurende de daarop volgende negen maanden;
 - 73% van de berekeningsgrondslag gedurende het daarop volgende jaar.
2. De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten salaris van de rechthebbende, vermeerderd met het structurele gedeelte van de eindejaarsuitkering (met ingang van 1 januari 2002) en het bedrag van de vakantietoeslag, berekend over een maand, waarop de rechthebbende op de dag voorafgaande aan zijn ontslag aanspraak had of zou hebben gehad bij waarneming van zijn functie, met dien verstande dat als deel van de berekeningsgrondslag tevens zal gelden het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaand aan het ontslag gemiddeld aan toelage onregelmatige dienst is toegekend.

Artikel 3.

Ten behoeve van de werknemer die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en die aansluitend een niet langer dan 1 jaar onderbroken diensttijd van 15 of meer jaren in de internaten voor kinderen van binnenschippers en/of kermisexploitanten heeft, wordt na afloop van de maximale uitkeringsperiode van 24 maanden als bepaald in artikel 1, de uitkering als bedoeld in artikel 2, tot een bedrag van 70% van het laatstgenoten salaris voortgezet tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 4.

Indien werknemer – gedurende de uitkeringsperiode als bedoeld in de artikelen 1 en 3 – de deelneming van de pensioenregeling voortzet, zullen de kosten gelijkelijk verdeeld worden tussen werkgever en werknemer.

Artikel 5.

Geen uitkering komt de werknemer toe, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem ontslag zal worden verleend en die een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend te achten is, heeft geweigerd of onvoldoende activiteiten aan den dag legt om een dergelijke betrekking te verwerven, alsmede indien het verzoek inlichtingen te verstrekken over inkomsten van derden wordt geweigerd.

Artikel 6.

Geen uitkering geschiedt dan op vertoon van een recent bewijs van inschrijving als werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI).

Artikel 7.

Voor de toepassing van de regeling wordt onder werknemer mede verstaan de ontslagen werknemer.

(per 1 januari 2010)

Bijlage IX Afspraken Werkzekerheid en Inkomenszekerheid

FASE 1: Employability versterken

Employabilitybeleid omvat alle activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van brede en duurzame inzetbaarheid van de werknemer, de arbeidsmarktfitheid. Duurzame inzetbaarheid is cruciaal voor de productiviteit van organisatie en de arbeidsmarktpositie van werknemers. Een goed employabilitybeleid is ook gericht op het versterken van de arbeidsmarktkansen van werknemers, de arbeidsmarktfitheid, buiten de organisatie. Een goede duurzame inzetbaarheid loont zich bij reorganisaties binnen een organisatie zeker wanneer ook sprake is van gedwongen ontslagen.

Brede en duurzame inzetbaarheid moet concreet gestalte krijgen op het niveau van de organisatie. Daarbij dienen afspraken te worden gemaakt over:

- Het opstellen en periodiek bespreken van een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- Een scholingsbudget voor de individuele werknemer of voor een onderdeel van de arbeidsorganisatie.
- Een (onafhankelijk) loopbaanadvies/assessment.

FASE 2: Bij ontslagdreiging werknemers begeleiden naar ander werk

Bij ontslagdreiging wordt een begeleidingstraject van werk naar ander werk voor de medewerker gestart.

Binnen deze fase zijn drie stappen te onderscheiden:

A mogelijkheden voor werkbehoud binnen de eigen organisatie vergroten;

B werknemer begeleiden naar ander werk buiten de eigen organisatie;

C werknemer stimuleren om ander werk te accepteren door onzekerheden te beperken.

A: werkbehoud binnen de eigen organisatie

Herplaatsing binnen de eigen organisatie (dan wel aanpalende organisatie) geniet altijd de voorkeur, ook al is sprake van een andere werksoort. Het is snel, kennis en ervaring blijft behouden voor de organisatie, het brengt voor de werkgever weinig kosten met zich mee en beperkt de onzekerheden voor werknemers. Als duidelijk is dat er sprake zal zijn van boventalligheid, dient de werkgever eerst op zoek te gaan naar mogelijkheden om werknemers te herplaatsen in een passende functie (zie begrippen kader in bijlage uitvoeringsregeling) voor een gelijk gemiddeld aantal arbeidsuren per week.

Indien er sprake is van een voorgenomen fusie, spant de werkgever zich in om ook deze werkgevers te betrekken bij de herplaatsing van boventallige werknemers. De werkgever biedt de boventallige werknemer, indien mogelijk, dan één schaal inkomensverlies, behoudt de werknemer het jaarinkomenperspectief van de naast lagere salarisschaal ten opzichte van zijn huidige beloningsniveau.

B: begeleiding van boventallige werknemers naar buiten de eigen organisatie

Persoonlijke en blijvende aandacht van de werkgever voor de werknemer zijn cruciaal voor het slagen van de begeleiding. Deze persoonlijke aandacht vertaalt zich in maatwerk oplossingen. Drie scenario's worden vastgelegd in de CAO maar ook maatwerk binnen een ruim kader moet mogelijk blijven. De arbeidsmarktpositie van de werknemer is het objectieve uitgangspunt voor de duur en omvang van de begeleiding.

Scan om arbeidsmarktpositie te bepalen

De werkgever biedt de werknemer die als boventallige is aangewezen een (arbeidsmarkt)scan aan om zijn arbeidsmarktpositie te bepalen.

Partijen stellen vast dat de arbeidsmarktscan aan de volgende doelstellingen, kwaliteitscriteria en overige waarborgen moet voldoen:

Doelstellingen:

- vaststelling van de arbeidsmarktfitheid van de werknemer, diens kansen en beperkingen om ander werk te vinden;
- basis voor vast te stellen pakket maatregelen;
- objectief criterium voor begeleidingsperiode en aanvullingsperiode.

Kwaliteitscriteria:

- de arbeidsmarktscan wordt uitgevoerd door een professionele, objectieve organisatie;
- evenwichtige inhoudelijke inbreng van werknemer en werkgever;
- gebleken effectiviteit op basis van eerdere en verifieerbare ervaringen;
- toepasbaar op de sector;
- volledig, dat wil zeggen dat alle relevante aspecten met betrekking tot de werknemer en de arbeidsmarkt worden verwerkt;
- uitvoering door een professionele organisatie, die staat op de lijst van FCB (zie shortlist op www.fcbwjk.nl/employability).

Overige waarborgen:

- De OR krijgt bij advisering omtrent keuze organisatie inzage in en uitleg van de arbeidsmarktscan die de organisatie hanteert;
- De OR kan zich hierbij laten bijstaan door een deskundige.
- De werkgever bepaalt op grond van de uitkomst van deze scan de omvang en aard van instrumenten en faciliteiten die hij zal inzetten om de werknemer te begeleiden. Daarbij zal hij terdege rekening houden met de ambities en wensen van de werknemer.
- De scan wordt uitgevoerd door een onafhankelijk bureau die staat op de lijst van FCB. FCB heeft een checklist voor werkgever en OR om de kwaliteit en effectiviteit van aanbieders van deze (arbeidsmarkt)scans te beoordelen. De werkgever legt zijn keuze als voorgenomen besluit voor aan de OR die hierover adviseert. Na dit advies bepaalt de werkgever zijn definitieve keuze.
- De uitkomst van de scan is een advies aan de werkgever en werknemer ten aanzien van de duur van een begeleidingstraject naar ander werk en de aard en omvang (in tijd en geld) van in te zetten instrumenten.
- De duur van het begeleidingstraject (= de doorstartperiode) bedraagt 6 maanden en is afhankelijk van de arbeidsmarktpositie en de daarop afgestemde begeleiding. Deze doorstartperiode start op het moment dat de uitkomst van de arbeidsmarktscan bekend is voor de werkgever en de werknemer. Bij de begeleidingsduur van 6 maanden is afwijken tot minimaal 3 maanden als dit duidelijk geïndiceerd wordt door de arbeidsmarktscan en verlenging tot maximaal 9 maanden (=verlengde doorstartperiode) als dit leidt tot aannemelijke vergroting van de kans op het vinden van een baan mogelijk. De omvang van de begeleiding naar ander werk in geld bedraagt maximaal € 7.000 inclusief BTW en inclusief de kosten voor de arbeidsmarktscan.

Persoonlijke aandacht

Als de werkgever en werknemer in overleg niet tot overeenstemming komen over de duur van de doorstartperiode en/of de aard en/of omvang van de begeleiding, leggen zij dit terug bij het bureau dat de scan heeft uitgevoerd. Dit bureau brengt nogmaals een advies uit na beide partijen gehoord te hebben. Daarop neemt de werkgever een besluit. Als met de werknemer een doorstartperiode van 6 maanden is afgesproken, wordt aan het einde van de 4^e maand een ontslagaanvraag ingediend. Gedurende de doorstartperiode nodigt de werkgever de werknemer minimaal één keer per maand uit voor een gesprek om de afspraken te evalueren en waar nodig bij te sturen. Doel van dit gesprek is om de kansen van de werknemer op ander werk in te schatten. Het begeleidingsbureau adviseert de werkgever en werknemer om:

- de doorstartperiode te verlengen met maximaal 3 maanden (=verlengde doorstartperiode) als dit leidt tot aannemelijke vergroting van de kans op het vinden van een baan of
 - de begeleiding te beëindigen (zie uitzonderingssituaties).
- De werkgever geeft invulling aan dit advies.

Aan de werknemer worden de volgende faciliteiten aangeboden:

- Begeleiding van werk-naar-werk:

De werkgever biedt de werknemer een begeleidingstraject aan op grond van het advies van het bureau dat de arbeidsmarktscan heeft uitgevoerd. De werkgever kan na overleg met de werknemer afwijken van het advies maar dient dit beargumenteerd en schriftelijk te doen.

De doorstartperiode duurt in beginsel 6 maanden waarbij afwijken tot minimaal 3 maanden als dit duidelijk geïndiceerd wordt door de arbeidsmarktscan en verlenging tot maximaal 9 maanden (=verlengde doorstartperiode) als dit leidt tot aannemelijke vergroting van de kans op het vinden van een baan mogelijk is. Aan het einde van de (verlengde) doorstartperiode kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen door opzegging (hiervoor is een ontslagvergunning vereist van het CWI) of door ontbinding. Gedurende deze (verlengde) doorstartperiode wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld door de werkgever om dit begeleidingstraject te volgen en om actief te solliciteren. De werknemer kan daarbij gebruik maken van apparatuur (computer, kopieerapparaat) van de werkgever. Reiskosten die de werknemer maakt voor sollicitatiegesprekken worden, als deze niet vergoed worden door de werkgever waar de werknemer solliciteert, door de werkgever vergoed conform de regeling dienstreizen. De werknemer is voor zover noodzakelijk vrijgesteld van werkzaamheden. Dat wil zeggen dat de prioriteit ligt bij het begeleidingstraject maar dat de werknemer daarnaast in de resterende tijd nog werkzaamheden voor de werkgever verricht.

De kosten van het begeleidingstraject bedragen minimaal de kosten voor de arbeidsmarktscan en maximaal € 7.000 inclusief BTW. In geval van een verlengde doorstartperiode kan dit verhoogd worden tot totaal € 10.000 inclusief BTW en inclusief de kosten voor de arbeidsmarktscan.

Om de werknemer te stimuleren zo snel mogelijk een andere baan te accepteren, ontvangt de werknemer voor iedere maand dat de werknemer eerder ontslag neemt dan de doorstartperiode duurt een vertrekpremie van tweederde van het salaris voor de resterende periode.

Aan het einde van de (verlengde) doorstartperiode kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen, door opzegging (hiervoor is een ontslagvergunning vereist) of door ontbinding. Als door de kantonrechter bij ontbinding aan de werknemer een vergoeding wordt toegekend en de kantonrechter blijkt de uitspraak en hoogte van die vergoeding geen rekening heeft gehouden met de inspanningen van de werkgever om de werknemer naar ander werk te begeleiden, komen de door de werkgever gemaakte kosten voor het begeleidingstraject en de arbeidsmarktscan voor rekening van de werknemer. Dit echter tot maximaal het bedrag van de toegekende vergoeding. De werknemer die zich aantoonbaar heeft ingezet in het begeleidingstraject en wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever kan worden beëindigd, heeft recht op wachtgeld en een ontslagvergoeding (zie FASE 3). De werknemer die tijdens (een deel) van de doorstartperiode geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, voldoet voor de duur van de arbeidsongeschiktheid aan deze verplichting door volledig mee te werken aan het afgesproken re-integratietraject.

- Ondersteuning bij het opstarten van een eigen onderneming:

De werknemer verklaart schriftelijk dat hij met wederzijds goedvinden het dienstverband zal beëindigen en dat hij afziet van de doorstartperiode en de begeleiding. Het

dienstverband eindigt na afloop van de opzegtermijn. De werknemer ontvangt een vertrekpremie van 50% van de berekeningsgrondslag:

7.000 euro voor begeleiding, de ontslagvergoeding en de berekende aanvulling van het verschil tussen WW en de wachtgeldregeling.

De werknemer kan deze premie(s) gebruiken als startkapitaal of aanvulling op zijn inkomsten gedurende de opstartfase van zijn eigen bedrijf. De werknemer heeft naast de vertrekpremie recht op een vergoeding van gemaakte kosten tot een bedrag van 1000 euro inclusief BTW voor begeleiding gericht op het opstarten van een eigen onderneming.

- *Premie bij vrijwillig vertrek:*

De werknemer die vanwege studie, zorgtaken of andere redenen besluit om zijn arbeidzame leven (tijdelijk) te beëindigen en die schriftelijk verklaart zijn dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen en af te zien van begeleiding naar ander werk, ontvangt de volgende vertrekpremie : 50% van het totaal van : 7.000 euro voor begeleiding, de ontslagvergoeding en berekende aanvulling van het verschil tussen WW en de wachtgeldregeling., mits de werknemer een beëindigingsovereenkomst tekent binnen 14 dagen na het schriftelijke aanbod van de werkgever. De datum van beëindiging is na afloop van de opzegtermijn.

- *Overig:*

De werkgever en de werknemer kunnen in overleg andere afspraken maken die gelijkwaardig zijn aan de hierboven genoemde faciliteiten. De totale omvang in geld van deze afspraken, bedraagt maximaal 6 maandsalarissen plus minimaal € 7.000 en maximaal € 10.000 en de berekende aanvulling van het verschil tussen WW en de wachtgeldregeling en de ontslagvergoeding.

C: Stimuleringsmaatregelen

De werknemer die gedurende de (verlengde)doorstartperiode een andere baan binnen of buiten de organisatie aanvaardt, kan veranderingen in salaris als drempel ervaren om deze baan daadwerkelijk te aanvaarden. Het is in het belang van zowel de werkgever als de werknemer dat de werknemer zo snel mogelijk in een andere functie of bij een andere werkgever aan de slag gaat. De werkgever faciliteert de werknemer die een andere baan aanvaardt op de volgende wijze:

- *Compensatie lager salaris bij interne herplaatsing:* Indien een medewerker binnen de (aanpalende) organisatie ander werk krijgt met een lager salaris, dan behoudt de werknemer zijn oude salaris en zijn perspectief, welk wordt bevroren voor de duur dat het nieuwe salaris door structurele loonsverhoging zijn oude salaris (incl. het perspectief) overstijgt.
- *Compensatie lager salaris bij verwerven baan buiten de organisatie:* de werkgever vult een eventueel lager salaris aan gedurende dezelfde periode en tot dezelfde hoogte als in de regeling Wachtgeld L2 (CAO 2008-2009). Als de werkgever de werknemer eveneens een compensatie betaalt voor afbouw arbeidsduur wordt deze bij het salaris opgeteld voordat de aanvulling wordt berekend. Met instemming van de werknemer kan de werkgever dit ook als een bedrag ineens betalen.
- *Tegemoetkoming extra reiskosten:* als de reistijd voor woon/werkverkeer voor de werknemer toeneemt met minimaal 30 minuten enkele reis (volgens de gebruikelijke manier van reizen) betaalt de werkgever gedurende 12 maanden de werknemer een vergoeding van 100% van het uursalaris voor de nieuwe reistijd na aftrek van de voorheen gebruikelijke reistijd plus 30 minuten. Daarna wordt deze vergoeding ieder half jaar met 25% afgebouwd. Met instemming van de werknemer kan de werkgever dit ook als een bedrag ineens betalen. De extra reistijd boven de gebruikelijke reistijd plus 30 minuten (enkele reis) wordt gerekend als reistijd.
- *Ontslag tijdens proeftijd:* Als de werknemer bij zijn nieuwe werkgever tijdens de proeftijd ontslagen wordt buiten zijn schuld, kan hij terugvallen op de Regeling begeleiding van werk naar werk van zijn oude werkgever. De oude werkgever biedt de werknemer aan de begeleiding tijdens de WW-periode af te maken.

- *Terugvalgarantie oudere werknemers*: de werknemer, die op de datum van beëindiging van het dienstverband 50 jaar of ouder is en die een andere baan verwerft, maar deze binnen een periode korter of gelijk aan een jaar buiten zijn schuld verliest, kan terugvallen op de Regeling begeleiding van werk naar werk van zijn oude werkgever. Het traject gaat verder op de datum van einde dienstverband bij de nieuwe werkgever. De oude werkgever biedt de werknemer aan de begeleiding tijdens de WW-periode af te maken.

FASE 3: Een inkomensvoorziening bij ontslag of ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Een inkomensvoorziening is bedoeld als vangnet voor werknemers die geen andere baan hebben kunnen vinden en die wordt ontslagen of wiens arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wordt ontbonden. Enerzijds moet de regeling werknemers stimuleren om actief te blijven zoeken, vandaar de afbouw. Anderzijds moet de regeling de werkgever stimuleren om te investeren in de werknemers.

Uitgangspunt voor de duur van de aanvulling is de arbeidsmarktpositie van de werknemer zoals vastgesteld in de arbeidsmarktscan waarbij als extra element de leeftijd van de werknemer op het moment van ontslag is toegevoegd. De werknemer die zich aantoonbaar heeft ingezet om een andere baan te vinden krijgt recht op een aanvulling op de WW conform wachtgeldregeling. Aantoonbare inspanningen bestaan onder andere uit het actief meewerken aan het begeleidingstraject, het nakomen van afspraken met de werkgever en het begeleidende bureau gedurende het traject, actief solliciteren, aangeboden passende functies accepteren. De werknemer die tijdens (een deel) van de doorstartperiode geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, voldoet voor de duur van de arbeidsongeschiktheid aan deze verplichting door volledig mee te werken aan het afgesproken re-integratietraject.

Ontslagvergoeding:

Naast de wachtgeldregeling (bijlage VIII) ontvangt de werknemer bij ontslag of ontbinding van de arbeidsovereenkomst de volgende in een keer uit te keren ontslagvergoeding :

- een/zesde maandsalaris per dienstjaar voor werknemers tot 50 jaar.
- een/kwart maandsalaris per dienstjaar voor werknemers van 50 jaar en ouder.

UITZONDERINGSSITUATIES

Helaas zijn de arbeidsmarktkansen van sommige werknemers zo beperkt dat ze ondanks de inzet van bovengenoemde faciliteiten niet begeleid kunnen worden naar ander werk.

Soms is dit al duidelijk op het moment dat de werknemer boventallig wordt. In dat geval kunnen werkgever en werknemer in overleg besluiten tot puur maatwerk .

Soms wordt dit al tijdens het begeleidingstraject duidelijk als na 4 maanden de tussenbalans wordt opgemaakt. In het geval de werkgever vervolgens het dienstverband beëindigt, maakt hij maatwerkafspraken met de werknemer over een financiële voorziening die minimaal gelijkwaardig zijn aan het salaris voor de resterende doorstartperiode:

- het eventuele restant aan begeleidingskosten,
- de wachtgeldregeling waar de werknemer recht op heeft.

OVERGANGSMAATREGELEN

Alle bestaande wachtgelden die op 31 december 2009 wachtgeld ontvangen of voor of op genoemde datum boventallig zijn verklaard, blijven onder de oude regeling vallen conform CAO Schippersinternaten 2008/2009.

Alle werknemers op wie een lopend sociaal plan van toepassing is waarin wachtgeldafspraken zijn meegenomen, vallen voor de duur van het sociaal plan onder de CAO 2008 - 2009.