

CONCEPT SOCIAAL PLAN (onderhandelaarakkoord d.d. 26-1-2010)

De ondergetekenden,
Versa Welzijn, gevestigd te Hilversum
enerzijds en
de Vereniging ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer,
anderzijds,
komen volgend sociaal plan overeen.

Pre-ambule

Versa Welzijn heeft vanaf de invoering van de regeling In- en Doorstroombanen veel van deze werknemers aan een baan kunnen helpen. Velen zijn doorgestroomd naar regulier werk zowel binnen als buiten Versa Welzijn. Een klein aantal werknemers is nu nog werkzaam onder de condities van genoemde regeling. Voor deze werknemers wordt de subsidie binnenkort definitief gestaakt. Daarom dient Versa Welzijn over te gaan tot een reorganisatie waarbij ontslag, waar herplaatsing niet mogelijk is, aan de orde komt.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

1. Werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgevers die genoemd worden in aanhef en de werknemers aldaar werkzaam. Het sociaal plan regelt de personele gevolgen van het besluit van de gemeenten Hilversum en Weesp de subsidie definitief te stoppen voor zogenaamde I/D-banen en van het reorganisatieplan d.d. 5 november zoals ter advisering is voorgelegd aan de Ondernemingsraad.

2. Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

- a. **werkgever**: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 1.
- b. **werknemer**: degene die als arbeider in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan;
- c. **salaris**: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vergoedingen en/of toelagen en exclusief de vakantietoeslag;
- d. **plaats van tewerkstelling**: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- e. **detacheringsovereenkomst**: een overeenkomst, waarbij twee werkgevers zich verbinden om een werknemer, in dienst van de één, voor zover de arbeidsovereenkomst dat toelaat, op te nemen in het organisatorische geheel van de ander ten einde hem daar zijn functie te doen uitoefenen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.3 van de CAO W&MD;
- f. **ondernemingsraad**: een ondernemingsraad (OR) zoals deze is ingesteld op grond van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), dan wel, bij gebreke daaraan, de in de CAO geregelde personeelsvertegenwoordiging;
- h. **CAO**: de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.

3. **Reorganisatie**

De bepalingen van dit sociaal plan laten onverlet de verplichtingen ex artikel 11.5.1 van de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

4. **Plichten van werkgever en van werknemer**

De werkgever en werknemers, op wie dit sociaal plan van toepassing is, zijn gehouden volledig medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit sociaal plan.

5. **Voorkoming onbillijkheid**

In gevallen, waarin deze overeenkomst leidt tot een onbillijke situatie voor de werknemer, zullen partijen bij deze overeenkomst in een voor de werknemer gunstige zin van dit sociaal plan afwijken. Het ter beoordeling voorleggen van een zodanige situatie kan uitsluitend plaatsvinden door een der partijen bij deze overeenkomst.

6. **Bezwarencommissie**

1. Partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.
2. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - een lid wordt benoemd door de werkgever;
 - een lid wordt benoemd door ABVAKABO FNV;
 - de voorzitter wordt benoemd door beide eerder benoemde leden gezamenlijk.Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid van de organisatie zijn.
Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.
3. De werknemer kan zich, binnen 2 maanden ná effectuering van het reorganisatieplan of de toedeling van de individuele functiewijziging schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie met bezwaren inzake:
 - a. de inhoud van de hem toebedeelde functie en de plaats van deze functie binnen de organisatie;
 - b. de individuele toepassing van dit sociaal plan op de bezwaarde.
4.
 - a. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 6 weken na indiening van het bezwaarschrift.
 - b. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
 - c. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en de werkgever.
 - d. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is.
5. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
6.
 - a. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.
 - b. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch uiterlijk binnen 4 weken na de beraadslagingen - met redenen omkleed - bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en de werkgever medegedeeld.
7. De werkgever is verplicht, indien het bezwaar gegrond is verklaard, met inachtneming van die uitspraak een nieuw besluit te treffen.

8. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
9. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
10. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
11. Voor het bijwonen van een vergadering van de commissie ontvangen de leden een presentiegeld van elk € 100,- per vergadering.

7. **Beschikbaarstelling sociaal plan**

De oude werkgever zal er voor zorgdragen dat de betrokken werknemers een exemplaar ontvangt van dit sociaal plan, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

8. **Inwerkingtreding**

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening.

HOOFDSTUK II: INDIVIDUELE EN ALGEMENE WERKGELEGENHEID

9. **Geen gedwongen ontslagen**

De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen.

10 **Werkgelegenheid**

De werkgever zal bij de realisering van de reorganisatie de omvang en kwaliteit van de werkgelegenheid zoveel mogelijk handhaven.

HOOFDSTUK III: PLAATSINGSPROCEDURE

12. **Wijziging individuele functie**

1. Als primair beginsel geldt dat de werknemer zijn/haar functie volgt.
2. Indien bij de vaststelling van het organisatie- en personeelsformatieplan blijkt dat aan een werknemer een andere of gewijzigde functie moet worden aangeboden, zal de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken werknemer overleg plegen met het doel tot een zo groot mogelijke overeenstemming te komen en daarbij de consequenties van de wijziging aan betrokkene medelen.
3. Indien de werknemer een nieuwe functie wordt aangeboden, geschiedt dit in de onderstaande volgorde:
 1. een functie in een hogere schaal, voor welke functie de werknemer aan de aanstellingsvereisten voldoet of met behulp van bijscholing binnen twee jaar kan voldoen;
 2. een andere functie in dezelfde salarisschaal.
4. Indien meerdere werknemers in aanmerking komen voor een functie in een hogere schaal, geniet de werknemer met de langste diensttijd bij de werkgever voorrang.
5. Ingeval werknemer en werkgever geen overeenstemming verkrijgen over de door de werkgever voorgestelde wijziging, neemt de werkgever een voorlopig besluit, dat de werknemer schriftelijk wordt medegedeeld. De werknemer heeft daarna twee weken bedenktijd alvorens de werkgever een definitief besluit neemt.

6. Direct na het definitief besluit inzake de wijziging ontvangt de betrokken werknemer een schriftelijke bevestiging daarvan onder vermelding van een omschrijving van de redenen, alsmede van de consequenties, voortvloeiende uit de wijziging.
7. Ingeval van een nieuwe functie of functiewijziging zal de werkgever de werknemer in de nieuwe functie zoveel mogelijk begeleiden. Aan de werknemer wordt zo nodig een inwerkperiode geboden waarvan de duur gebruikelijk is voor de betrokken functie.
8. Indien voor het vervullen van een eventuele nieuwe of gewijzigde functie naar het oordeel van de werkgever en/of werknemer om- of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever hierin voorzien.
9. Indien ten gevolge van het personeelsplan bij het reorganisatieplan de werknemer een nieuwe functie aanvaardt en binnen vier maanden na de gebruikelijke inwerkperiode voor die functie blijkt, dat betrokkene (buiten zijn schuld) daarvoor niet geschikt is, wordt de werknemer op het moment dat dit mogelijk is andermaal een nieuwe functie aangeboden.

HOOFDSTUK IV: MOBILITEITSBEVORDERENDE MAATREGELEN TER VOORKOMING VAN GEDWONGEN ONTSLAGEN

(Dit hoofdstuk is van uitsluitend van toepassing op degenen die door vrijwillig vertrek een gedwongen ontslag voorkomen)

13. **Terugbetalingsverplichtingen**

Indien een werknemer ontslag neemt en een terugbetalingsverplichting op grond van de regeling studiefaciliteiten, ouderschapsverlof, verhuiskosten pc-privé of fietsenplan op hem van toepassing zou zijn, wordt deze verplichting kwijtgescholden.

14. **Faciliteiten ten behoeve van een nieuwe werkkring**

1. Een werknemer wordt desgevraagd verlof met behoud van salaris toegekend voor het voeren van sollicitatiegesprekken. Indien de werkgever daarom verzoekt zal de werknemer een oproep voor het sollicitatiegesprek overleggen.
2. De werkgever zal de werknemer, indien deze daarom verzoekt, niet binden aan de opzegtermijn.
3. De werknemer zal desgevraagd buitengewoon verlof zonder behoud van salaris worden verleend gedurende maximaal twee maanden, met het doel gedurende deze periode een proeftijd bij een nieuwe werkgever door te brengen. Indien de werknemer bij de werkgever terugkeert, draagt de werkgever er zorg voor dat ook over de periode van het buitengewoon verlof de pensioenopbouw volledig wordt voortgezet.

15. **Jubileumuitkering**

De werkgever zal aan de werknemer die ontslag neemt en die binnen twaalf maanden na de ontslagdatum recht zou hebben op een jubileumuitkering, bij diens vertrek deze uitkering aan hem uitbetalen, tenzij de werknemer een nieuw dienstverband aangaat met een andere werkgever die valt onder de CAO.

HOOFDSTUK VI AANVULLENDE BEPALINGEN BIJ GEDWONGEN ONTSLAGEN

16. **Overbruggingsperiode**

1. Indien voor een werknemer, wiens functie ten gevolge van de reorganisatie verdwijnt, geen functie voorhanden is met toepassing van de plaatsingsprocedure,

- dan zal deze werknemer tenminste tot 1 april 2010 of zoveel langer dan de opzegtermijn telt, zoveel als mogelijk zijn oude functie blijven vervullen.
2. Gedurende bovengenoemde periode zullen vacatures in zijn eigen functie of vacatures met toepassing van de procedure voor functiewijziging aan hem worden aangeboden.
 3. De werknemer, waarvoor binnen de organisatie geen passende functie beschikbaar is, krijgt bij het vinden van een passende functie buiten de organisatie ondersteuning. De ondersteuning, waaronder tenminste wordt begrepen een arbeidsmarktscan waarin de arbeidsmarktfithheid van de werknemer wordt bepaald en op basis daarvan een traject op maat, wordt uitgevoerd door een professioneel bureau. De keuze voor het professioneel bureau heeft zowel de instemming van werkgever als van werknemer.
 4. De tijd besteed aan het genoemde in lid 3 wordt tot de arbeidstijd gerekend. De kosten tot € 4.000,- zijn voor rekening van de werkgever.
 5. Indien het traject nog niet is afgerond kan de werknemer ook na zijn ontslag gebruik blijven maken van de faciliteiten.
 6. Werkgever zal zijn netwerk inschakelen met als inzet passende vacatureruimte door met ontslag bedreigde werknemers te kunnen invullen. Detachering vanuit Versa behoort ook tot de mogelijkheden.

17. Interne vacaturestelling

Indien blijkt dat binnen een termijn van twee jaar na de feitelijke effectivering van de reorganisatie een vacature ontstaat die aansluit bij het functieniveau van degene die als gevolg van de in de aanhef genoemde situatie is ontslagen, wordt deze vacature bij betrokkene gemeld en wordt hij/zij behandeld als ware hij/zij een interne kandidaat.

18. Buitengewoon verlof met behoud van salaris

1. De werkgever kan de werknemer, aan wie ontslag is aangezegd en voor wie tot de ingang van het ontslag geen passend werk voorhanden is, bijzonder verlof met behoud van salaris verlenen tot het moment van feitelijke ingang van het ontslag.
2. De werkgever kan de werknemer, voor wie tijdelijk geen passend werk voorhanden is, gedurende deze periode bijzonder verlof met behoud van salaris verlenen.
3. De werknemer, aan wie bijzonder verlof met behoud van salaris is verleend, behoudt alle rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan en de CAO.

19. Premie bij vroegtijdig vertrek

Aan de werknemer die zelf ontslag neemt op een datum gelegen vóór de fictieve ontslagdatum zal een vergoeding worden verstrekt die overeenkomt met de nog niet verstreken bruto salaristermijnen verhoogd met vakantiegeld en eindejaarsuitkering, maar exclusief de werkgeverspremies en –toeslagen.

Aldus overeengekomen te Hilversum op (datum)

Versa Welzijn, namens deze:

.....

ABVAKABO FNV, namens deze:

.....