



Sociaal Plan CIZ 2014 - 2015

4 april 2014

Inhoudsopgave

Preambule 4	
Artikel 1 Begripsbepalingen	5
Artikel 2 Werkingssfeer en werkingsduur	6
1. Werkingssfeer	6
2. Werkingsduur	7
3. Aanpassing	7
Artikel 3 Doel van het Sociaal Plan	7
Artikel 4 Beschikbaarstelling Sociaal Plan	7
Artikel 5 Uitleg en aanvulling Sociaal Plan	7
Artikel 6 Uitgangspunten	7
Artikel 7 Algemene bepalingen en voorwaarden	8
1. Informatieverstrekking door werkgever	8
2. Vastlegging uitgangspunten	8
3. Informatieverstrekking door werknemer	8
4. Fiscale afwikkeling	9
5. Mogelijkheid tot bezwaar	9
Artikel 8 Hardheidsclausule	9
Artikel 9 Premobiliteitsperiode	9
Artikel 10 Bovenalligheid en mobiliteitsperiode	9
1. Vaststelling van bovenalligheid	9
2. Bovenalligheid door overplaatsing	10
3. Mededeling van bovenalligheid	10
4. Mobiliteitsperiode en arbeidsvoorwaarden	10
5. Ouderenbeleid	11
6. Positie binnen de organisatie en activiteiten gedurende de mobiliteitsperiode	11
7. Mobiliteitscontract	11
8. Procedure bij interne vacatures	11
9. Inspanningsverplichting bovenallige werknemer	12
10. Sanctie bij onvoldoende inspanningen tijdens de mobiliteitsperiode	12
11. Onvoldoende inspanningen van werkgever tijdens de mobiliteitsperiode	12
Artikel 11 Voorzieningen	12
1. Detachering bij externe werkgever	12
2. Vergoeding noodzakelijke kosten	12
3. Aanvulling lager salaris na aanvaarding externe functie	13
4. Ondersteuning Mobiliteitscentrum na einde dienstverband	13
5. Vacatures na einde dienstverband	13
Artikel 12 Beëindiging arbeidsovereenkomst	13
1. Procedure	13
2. Beëindigingsvergoeding	14
3. Vroegtijdig vertrek bij bovenalligheid	14
4. Plaatsmakersregeling	14
5. Aanvaarden arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	14
6. Referenties en getuigschrift	14

7. Opzegtermijn voor de werknemer.....	15
Artikel 13 Overige financiële regelingen.....	15
1. Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen.....	15
2. Jubilea.....	15
Artikel 14 Bezwarencommissie.....	15
Bijlage I: Afspiegeling.....	17
Bijlage II: Reiskosten- en reistijdcompensatie.....	18
Bijlage III: Procedure interne herplaatsing	19

Ru J

Preambule

Verandering van taken CIZ

De nieuwe Wet Langdurige Zorg (Wlz) beoogt samen met de drie andere stelselwetten (de WMO 2015, de Jeugdwet en de Zvw) en met de bestaande zorgbrede wetten die gericht zijn op de kwaliteit en veiligheid van de zorg en de governance in de zorg een samenhangend kader te creëren waarbinnen zorg geleverd kan worden die gericht is op de wensen, mogelijkheden en behoeften van individuele mensen. De Wlz biedt een vangnet voor mensen die – ook met steun van de omgeving of gemeente – niet (meer) zelfredzaam kunnen zijn.

De regering vindt het belangrijk dat onafhankelijk, objectief en zoveel mogelijk op een landelijk uniforme manier wordt bepaald wie er toegang heeft tot zorg op grond van de Wlz. Juist om de zorg voor – en de solidariteit met – de meest zorgbehoevende ouderen en gehandicapten in onze samenleving te kunnen blijven garanderen, moeten we duidelijk zijn bij het bewaken van de toegang tot de Wlz. De regering acht daarom een toegangspoort tot de Wlz nodig die objectief en professioneel geregeld is. Dit stelt hoge eisen aan de indicatiestelling. De indicatiestelling blijft net als in de AWBZ daarom in handen van het CIZ. De juridische positie van het CIZ wordt echter gewijzigd. CIZ blijft daarmee mede toezien op de verdeling van schaarse middelen.

Het CIZ krijgt de rol van poortwachter bij aanspraak op langdurige zorg. De herziening van het stelsel langdurige zorg heeft grote invloed op CIZ als organisatie. Zij moet zich voorbereiden op de nieuwe taak die zij in het kader van de herziening stelsel langdurige zorg per 1 januari 2015 heeft. Dit houdt onder andere in: ontwerpen en inrichten nieuwe uitvoeringsorganisatie aansluitend op nieuwe taakstelling en op de nieuwe inrichting van het stelsel voor de Langdurige Zorg, afbouwen huidige organisatie en aanpassen formatie omvang. Niet alleen verandert de taakstelling en de inhoud van de werkzaamheden wezenlijk daarnaast neemt de omvang van het werk drastisch af. Gevolg daarvan is dat er zowel een flinke reductie moet plaatsvinden van het aantal medewerkers dat de werkzaamheden gaat uitvoeren als dat de werkprocessen anders ingericht moeten worden.

Helaas zullen gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn. Het CIZ betreurt dit en wil zich uiteraard inspannen om de werknemers die boventallig zullen worden te begeleiden naar een werkkring buiten het CIZ. Dit vergt ook de inspanning van de werknemers. Hierbij gaan goed werkgeverschap en goed werknemerschap hand in hand. Natuurlijk zijn de werknemers niet verantwoordelijk voor het vervallen van hun arbeidsplaats bij het CIZ. Maar zij zijn wel verantwoordelijk voor, en de regisseur van, hun verdere loopbaan buiten het CIZ.

Doel van het Sociaal Plan is om werknemers die gedurende de looptijd daarvan boventallig worden, optimaal te faciliteren bij zoeken naar en het vinden van een nieuwe werkkring buiten CIZ. Daartoe wordt door het CIZ een Mobiliteitscentrum ingericht. Daarnaast beoogt het, in aanvulling op de wachtgeldregeling van de CAO, financiële consequenties van het noodgedwongen afscheid van het CIZ zo veel mogelijk te ondervangen.

Artikel 1 Begripsbepalingen

Werkgever

De Stichting Centrum indicatiestelling zorg (CIZ), gevestigd te Driebergen.

Werknemer

Degene die overeenkomstig de bepalingen van de vigerende CAO op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van het CIZ.

Vakorganisaties

Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer

CNV Publieke Zaak, gevestigd te 's-Gravenhage

FBZ, gevestigd te Utrecht

NU '91, gevestigd te Utrecht

Reorganisatie

Een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden met gevolgen voor de rechtspositie van de werknemer.

Formatieplaatsenplan

Een plan waarin ten minste wordt aangegeven:

- het aantal fte voor en na de betreffende reorganisatie;
- functies van de werknemers die boventallig zijn of worden verklaard;
- de functies in de nieuwe organisatie: nieuw, ongewijzigd, gewijzigd;
- de afdeling of unit van de organisatie waar de reorganisatie zal plaatsvinden.

Functie

De werkzaamheden die worden uitgevoerd door een werknemer en zijn omschreven in de functiebeschrijving. Indien de werknemer feitelijk een andere functie uitvoert dan omschreven in zijn formele functiebeschrijving, geldt de functie die hij feitelijk uitvoert.

Uitwisselbare functies

Functies met verschillende benamingen, die naar aard, inhoud, functieniveau, benodigde competenties, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn en ter uitvoering van het Ontslagbesluit als dezelfde functie kunnen worden beschouwd.

Passende functie

Functie van vergelijkbaar belonings-, werk- en denkniveau, die de werknemer redelijkerwijs in verband met zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten binnen dan wel buiten het CIZ kan vervullen. Onder vooruitzichten en omstandigheden kunnen onder meer worden verstaan: gebleken capaciteiten, ervaring, competenties en opleiding. Onder een passende functie wordt ook verstaan een functie die de werknemer binnen een periode van maximaal 3 maanden via de gebruikelijke inwerkperiode of via scholing zou kunnen vervullen. Een passende functie kan van hetzelfde functieniveau zijn als de boventallige functie, maar kan ook een functieniveau hoger of lager zijn dan de boventallige functie.

Voor de passendheid wordt met betrekking tot de reistijd het principe gehanteerd dat woon-werkverkeer van 1,5 uur reistijd enkele reis als aanvaardbaar wordt beschouwd. De bepaling van de snelste route van de reistijd wordt bepaald met de ANWB-routeplanner of de OV reisplanner, afhankelijk van de manier van reizen van de werknemer in de oorspronkelijke functie.

De reistijd wordt gemeten op basis van het "deur tot deur principe", zijnde de snelste route tussen het woonadres en het adres van de nieuwe standplaats.

Functieschaal

De aan de zwaarte van de functie gekoppelde maximale schaal.

Salaris

Het tussen de werknemer en het CIZ overeengekomen bruto maandsalaris (schaal en periodiek) zoals bedoeld in de vigerende CAO.

Diensttijd (Anciënniteit)

Het aantal jaren van het dienstverband met het CIZ inclusief de diensttijd bij de rechtsvoorganger(s) van het CIZ.

CAO

De geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de stichting Centrum indicatiestelling zorg.

Bedrijfsvestiging

De eenheid waarbinnen volgens artikel 4.2 van het Ontslagbesluit afspiegeling moet plaatsvinden, al dan niet na samenvoeging van bedrijfsvestigingen in aanloop naar de reorganisatie en in overeenstemming met de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, versie september 2012.

Bij het CIZ worden de 10 Units en de gespecialiseerde Units Relatiebeheer en Externe Toetsing, Klant Contact Centrum, Fraudebestrijding, Bezwaar en Beroep, Procesbeheersing, Programmamanagement, Bestuursbureau en de ondersteunende Stafdiensten elk apart als bedrijfsvestiging in de zin van het Ontslagbesluit beschouwd.

Afspiegelingsbeginsel

De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens artikel 4:2 lid 1 van het Ontslagbesluit, indien er geen sprake van het vervallen van een gehele functiegroep. Zie voor een uitgebreide beschrijving bijlage I.

Mobiliteitscentrum

De door werkgever ingerichte afdeling die werknemers in met name de mobiliteitsperiode ondersteunt en begeleidt bij het zoeken naar, en het verwerven van een functie buiten CIZ.

Artikel 2 Werkingssfeer en werkingsduur

1. Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werkgever hebben, en van wie de (rechts)positie gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie waarvoor de adviesaanvraag is ingediend in de kalenderjaren 2014 en 2015. Het is niet van toepassing indien om andere redenen dan een reorganisatie het dienstverband wordt beëindigd (bijvoorbeeld bij tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, wegens dringende reden, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, bij OBU, FPU of bij pensionering).

Dit Sociaal Plan is eveneens van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien de rechtspositie tussentijds – dat wil zeggen voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt - ingrijpende gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie. Bij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigen de mobiliteitsperiode en eventuele toepassing van rechten voortkomend uit dit Sociaal Plan op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Bepalingen van eerdere sociale plannen komen met de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan te vervallen. In plaats daarvan gelden de bepalingen van dit Sociaal Plan. Individuele aanspraken die schriftelijk zijn vastgelegd dan wel anderszins aantoonbaar zijn, blijven van kracht.

Het Sociaal Plan is een CAO en is door partijen als zodanig aangemeld bij de Directie Uitvoeringstaken en Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als CAO heeft het Sociaal Plan een standaardkarakter.

Indien bepalingen in dit Sociaal Plan conflicteren met bepalingen in de arbeidsvoorwaarden- CAO van CIZ, prevaleren de bepalingen in dit Sociaal Plan.

2. Werkingsduur

Het Sociaal Plan geldt vanaf 1 april 2014 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2015. Ingegane rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan en door werkgever ingezette acties op basis van een reorganisatiebesluit blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.

Niet later dan 3 maanden voor het verstrijken van de looptijd zullen partijen het Sociaal Plan evalueren. Onderdeel van deze evaluatie is de bespreking van de noodzaak van een eventuele verlenging van de werkingsduur.

3. Aanpassing

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving, dan wel de financiële situatie van het CIZ hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan.

Artikel 3 Doel van het Sociaal Plan

Het Sociaal Plan heeft ten doel de negatieve sociale en financiële gevolgen op te vangen van de reorganisaties van CIZ voor de werknemers en procedures op te stellen die nodig zijn om de gevolgen van deze reorganisatie(s) op een sociaal verantwoorde wijze te doen verlopen.

Artikel 4 Beschikbaarstelling Sociaal Plan

Het CIZ draagt er zorg voor dat elke werknemer toegang heeft tot de tekst van dit Sociaal Plan, onmiddellijk nadat het door de partijen definitief is overeengekomen en ondertekend. Het Sociaal Plan wordt geplaatst op het intranet van het CIZ.

Artikel 5 Uitleg en aanvulling Sociaal Plan

De interpretatie van het Sociaal Plan is de bevoegdheid van de gezamenlijke partijen. Interpretatiegeschillen over de tekst van het Sociaal Plan kunnen de daarin vastgelegde termijnen niet verlengen of opschorten.

Artikel 6 Uitgangspunten

1. De werkgever zal bij iedere reorganisatie een nieuw formatieplan opstellen of een wijziging aanbrengen op het reeds bestaande formatieplan.

Het formatieplan omvat ten minste:

- de bedrijfsvestiging waar de reorganisatie zal plaatsvinden;
- het aantal en de soorten functies (taken en functie-eisen) in de bedrijfsvestiging met niveauaanduiding (salarisschaal), zowel voor als na de reorganisatie;

- welke functies vervallen, ongewijzigd, gewijzigd of nieuw zijn;
- het aantal fte's per functie, zowel voor als na de reorganisatie.

2. In geval van een reorganisatie zal zowel de boventalligheidsverklaring als de herplaatsing plaatsvinden volgens de regels van het Ontslagbesluit en de Beleidsregels ontslagtaak UWV.

Het CIZ heeft in geval van reorganisaties een inspanningsverplichting om de boventallige werknemers te begeleiden bij het vinden van een andere, passende, functie buiten het CIZ. Die inspanning wordt vorm gegeven doordat het CIZ een Mobiliteitscentrum zal inrichten.

De activiteiten van het Mobiliteitscentrum bestaan onder meer uit het ondersteunen van boventallige werknemers bij het opstellen van een mobiliteitscontract, het volgen en begeleiden van boventallige werknemers bij het vinden van een functie buiten CIZ, het attenderen op vacatures, het aanbieden van om- en bijscholing en cursussen en het verzorgen van proef- of tijdelijke detacheringen. Het Mobiliteitscentrum zal hierbij gebruik maken van externe outplacementbureaus.

Het bestuur van het CIZ doet wat in redelijkheid verwacht mag worden om de werkgelegenheid voor haar werknemers te behouden. Gelet op de in de preambule geschetste ontwikkelingen en omstandigheden zullen gedwongen ontslagen echter onvermijdelijk zijn.

3. Tijdens de komende reorganisaties zullen er naar verwachting weinig vacatures zijn. Indien deze er toch zijn zullen vacatures voor mogelijke passende functies binnen CIZ bij voorrang worden aangeboden aan werknemers die als gevolg van reorganisaties boventallig worden of zijn. Zij genieten bij de vervulling van deze vacatures bij gebleken geschiktheid voorrang boven andere interne kandidaten.

Artikel 7 Algemene bepalingen en voorwaarden

1. Informatieverstrekking door werkgever

De werkgever zal iedere reorganisatie zorgvuldig uitvoeren en informeert zo tijdig en volledig mogelijk de werknemers, ondernemingsraad en vakorganisaties. Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die de individuele werknemer aangaan zullen schriftelijk worden vastgelegd. Zij zullen zodanig aan de werknemer ter kennis worden gebracht dat de ontvangstdatum objectief vaststaat (bijvoorbeeld door uitreiking van gedagtekende brief, kennisgeving van ontvangst of ontvangstbevestiging). De werknemers, ondernemingsraad en vakorganisaties zullen periodiek worden geïnformeerd over de voortgang van de reorganisaties.

2. Vastlegging uitgangspositie

Voorafgaand aan de uitvoering van een reorganisatie zullen op basis van het formatieplaatsenplan de personele- en dienstgegevens van de werknemers worden geïnventariseerd. Daarbij zal de uitgangspositie van de betrokken werknemers met betrekking tot diensttijd, functie, salaris en eventuele garanties schriftelijk worden vastgelegd; deze schriftelijke vastlegging zal aan betrokken werknemers worden uitgereikt.

3. Informatieverstrekking door werknemer

De werknemer, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid aan de werkgever te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en het oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, kan uitsluiting van

verdere toepassing van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

4. Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet en indien er geen financieel nadeel voor CIZ ontstaat.

5. Mogelijkheid tot bezwaar

De werknemer die van mening is dat het Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, ten aanzien van hem wordt toegepast, treedt hierover uiterlijk op de 10^e werkdag na ontvangst van de beslissing in overleg met de werkgever.

De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd. Indien dit overleg met de werkgever niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer schriftelijk een bezwaar indienen bij de bezwarencommissie als omschreven in artikel 14. Dit bezwaar moet worden ingediend uiterlijk op de 10^e werkdag nadat de werknemer de schriftelijke vastlegging van werkgever heeft ontvangen.

Het indienen van een bezwaar brengt geen wijziging in de ingangsdatum en de duur van de mobiliteitsperiode, als bedoeld in artikel 10, lid 4.

Artikel 8 Hardheidsclausule

Indien toepassing van het Sociaal Plan voor een individuele werknemer zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

Artikel 9 Premobiliteitsperiode

Voorafgaand aan een reorganisatie is er waar mogelijk een premobiliteitsperiode. Tijdens deze periode is een reorganisatie waarschijnlijk, maar is er nog geen voorgenomen besluit. Een adviesaanvraag is dan ook nog niet aan de orde. Wel zal de ondernemingsraad voorafgaand aan de aankondiging van een premobiliteitsperiode hiervan op de hoogte worden gesteld.

Tijdens de premobiliteitsperiode wordt aan werknemers zoveel als mogelijk meegedeeld wat de te verwachten ontwikkelingen zijn. Gedurende de premobiliteitsperiode kunnen werknemers gebruik maken van faciliteiten om daarmee hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten.

Artikel 10 Boventalligheid en mobiliteitsperiode

1. Vaststelling van boventalligheid

De werknemer van wie de arbeidsplaats door een reorganisatie komt te vervallen wordt boventallig verklaard. De werknemer is boventallig met ingang van de datum waarop de arbeidsplaats vervalt. Deze datum wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

De werkgever zal een vooraankondiging van deze mededeling ook al kunnen doen voor

groepen werknemers na het ontwerp of het definitief worden van het formatieplan.

Vaststelling van boventalligheid vindt plaats volgens de criteria van het Ontslagbesluit en de Beleidsregels ontslagtaak UWV. Dat betekent dat het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast (zie bijlage I). De peildatum voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt steeds in de adviesaanvraag voor de desbetreffende reorganisatie vermeld. Afspiegeling is niet aan de orde als een unieke functie (een functie die slechts door één werknemer wordt bekleed) komt te vervallen. Evenmin is afspiegeling aan de orde bij een categorie uitwisselbare functies die geheel komt te vervallen. In die gevallen worden alle werknemers die de functie vervullen boventallig.

2. Boventalligheid door overplaatsing

Bij overplaatsing wordt het principe gehanteerd dat met betrekking tot de reistijd woon-werkverkeer 1,5 uur reistijd enkele reis als aanvaardbaar wordt beschouwd. Voor de werknemer die een werktijd heeft van vier uur per dag of minder wordt een reistijd van 45 minuten enkele reis als aanvaardbaar beschouwd. De bepaling van de snelste route van de reistijd wordt bepaald met de ANWB-routeplanner of de OV reisplanner, afhankelijk van de manier van reizen van de werknemer vóór de overplaatsing. De reistijd wordt gemeten op basis van het "deur tot deur principe", zijnde de snelste route tussen het woonadres en het adres van de nieuwe standplaats.

Indien de reistijd woon-werkverkeer enkele reis meer is dan 1,5 uur, kan de werknemer in overleg met de werkgever de keuze maken of hij meewerkt aan overplaatsing. Indien de werknemer in dat geval geen overplaatsing wenst, is het gevolg dat hij boventallig is.

3. Mededeling van boventalligheid

Indien vaststaat dat de werknemer boventallig wordt, zal de direct leidinggevende de werknemer dit in een persoonlijk gesprek mededelen. Hierbij wordt ook meegedeeld wanneer de boventalligheid ingaat en worden afspraken gemaakt over de afronding en/of overdracht van de werkzaamheden.

De werkgever zal de mededeling uiterlijk de dag na het gesprek schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

4. Mobiliteitsperiode en arbeidsvoorwaarden

De mobiliteitsperiode vangt aan op de datum waarop de werknemer boventallig wordt. De duur van de mobiliteitsperiode is 6 maanden.

De werkgever zal de voor hem geldende opzegtermijn respecteren, ook als dit zal leiden tot overschrijding van de mobiliteitsperiode. De opzegtermijn maakt deel uit van de mobiliteitsperiode.

De mobiliteitsperiode wordt verlengd indien dat een gevolg is van de toepassing van een individuele opzegtermijn, dan wel op basis van een besluit van de werkgever op basis van een advies van de bezwarencommissie.

In afwijking van bovenstaande eindigt de mobiliteitsperiode eerder dan na de voor betrokkene geldende duur in de volgende situaties:

- bij herplaatsing op een andere functie bij de werkgever;
- indien de arbeidsovereenkomst tussentijds wordt beëindigd.

Tijdens de mobiliteitsperiode wordt het bruto maandsalaris van de werknemer doorbetaald en behoudt hij recht op zijn overige arbeidsvoorwaarden. Zou de werknemer niet boventallig zijn verklaard en recht hebben op een periodieke salarisverhoging dan wordt deze op de bij CIZ gebruikelijke datum ook gedurende de mobiliteitsperiode toegekend.

Tijdens de mobiliteitsperiode blijven de gebruikelijke procedures met betrekking tot opname van verlof en ziekmelding van kracht.

5. Ouderenbeleid

De werknemer die op het moment dat hij boventallig wordt 58 jaar of ouder is krijgt een verlenging van de mobiliteitsperiode tot maximaal 10 maanden. De verlenging ziet er als volgt uit:

Is de werknemer op de datum van boventalligheid 58 jaar; verlenging 1 maand
Is de werknemer op de datum van boventalligheid 59 jaar; verlenging 2 maanden
Is de werknemer op de datum van boventalligheid 60 jaar of ouder; verlenging 3 maanden

De som van de basistermijn (6 maanden) en de verlengde termijn wordt gemaximeerd op 10 maanden.

6. Positie binnen de organisatie en activiteiten gedurende de mobiliteitsperiode

De werknemer wordt vanaf de ingangsdatum van boventalligheid vrijgesteld van de werkzaamheden op de voor hem gebruikelijke werkplek. Gedurende de mobiliteitsperiode wordt de werknemer ondergebracht in het Mobiliteitscentrum.

Bij start van de mobiliteitsperiode wordt door de werkgever met de boventallige werknemer een afspraak gemaakt over de wijze waarop te werk gegaan wordt om het mobiliteitscontract op te stellen. Uiterlijk 20 werkdagen na de afspraak wordt het mobiliteitscontract door werkgever en werknemer ondertekend en start de uitvoering daarvan.

In het mobiliteitscontract wordt vastgelegd welke acties op welke termijn door de werknemer, met ondersteuning van het Mobiliteitscentrum, worden ondernomen om een functie buiten CIZ te verwerven.

7. Mobiliteitscontract

Onderdeel van het mobiliteitscontract kan zijn de inzet en financiering van instrumenten en faciliteiten, zoals onderzoek naar beschikbare competenties, scholing, externe loopbaanbemiddeling, detachering, (professionele) ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf en dergelijke. Hierbij zal extra aandacht worden besteed aan werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Waar gewenst kunnen met hen specifieke afspraken gemaakt worden.

Het mobiliteitscontract wordt opgesteld in overleg met het Mobiliteitscentrum en wordt voor akkoord ondertekend door werkgever en de werknemer.

Indien onenigheid over de inhoud van het contract er toe leidt dat na 20 werkdagen, na de afspraak bij de start van de mobiliteitsperiode, het mobiliteitscontract nog niet ondertekend is, zal de kwestie door werkgever aan de bezwarencommissie worden voorgelegd.

Er is een regeling Reiskosten- reistijdcompensatie van toepassing indien een werknemer ten gevolge van een reorganisatie te werk wordt gesteld bij een andere unit, satelliet of afdeling. De regeling is bijgevoegd als Bijlage II.

8. Procedure bij interne vacatures

Werkgever zal conform de interne herplaatsingsprocedure in bijlage III, vacatures bij voorrang aanbieden aan werknemers die als gevolg van reorganisaties boventallig worden of zijn. Zij genieten bij de vervulling van deze vacatures bij gebleken geschiktheid voorrang boven andere interne kandidaten. Indien er meerdere

werknemers uit deze groep geschikt zijn wordt de naar oordeel van werkgever meest geschikte werknemer geplaatst.

Werkgever nodigt de werknemers waarvoor deze functie naar zijn mening passend is uit voor een gesprek. Andere werknemers die als gevolg van reorganisaties boventallig worden of zijn kunnen zich bij de werkgever melden binnen 1 week na publicatie als zij vinden dat deze functie ook voor hen passend is. Bij verschil van mening over de passendheid van een functie kan de werknemer dit voorleggen aan de bezwarencommissie.

9. Inspanningsverplichting boventallige werknemer

Op de boventallige werknemer rust de inspanningsverplichting om zich tijdens de mobiliteitsperiode optimaal in te zetten voor het vinden van een nieuwe functie buiten CIZ. Deze verplichting kan zich ook uitstrekken tot de periode na de mobiliteitsperiode. Dit betekent onder meer dat hij:

- het mobiliteitscontract zal opstellen, waarbij hij zich actief zal opstellen
- actief zal zoeken naar vacatures buiten CIZ
- actief extern zal solliciteren naar vacatures buiten CIZ
- zijn leidinggevende zal informeren bij een aanbod voor een functie buiten CIZ.

10. Sanctie bij onvoldoende inspanningen tijdens de mobiliteitsperiode

Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever onvoldoende voldoet aan zijn hierboven omschreven inspanningsverplichting tijdens de mobiliteitsperiode, en/of een aanbod voor een passende functie binnen of buiten CIZ afwijst, zonder dat naar het oordeel van werkgever een redelijke grond aanwezig is, kan de werkgever hem uitsluiten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan en kan betrokkene ook geen aanspraak maken op de vigerende wachtgeldregeling uit de CAO.

Werkgever zal dan direct overgaan tot een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer heeft de mogelijkheid de beslissing van werkgever tot uitsluiting van de voorzieningen van het Sociaal Plan voor te leggen aan de bezwarencommissie.

11. Onvoldoende inspanningen van werkgever tijdens de mobiliteitsperiode

Indien de boventallige werknemer van mening is dat de werkgever onvoldoende inhoud geeft aan zijn inspanningsverplichting om hem te begeleiden naar een werkkring buiten CIZ, kan hij dit voorleggen aan de bezwarencommissie.

In zijn uitspraak kan de bezwarencommissie werkgever (onder meer) adviseren om de mobiliteitsperiode te verlengen.

Artikel 11 Voorzieningen

1. Detachering bij externe werkgever

De werkgever zal medewerking verlenen aan een tijdelijke detachering gedurende maximaal 6 maanden bij een externe werkgever met het oog op het verkrijgen van een nieuwe functie. Dit onder voorwaarde dat de externe werkgever de intentie uitspreekt dat bij gebleken geschiktheid de boventallige werknemer een arbeidsovereenkomst van tenminste één jaar aangeboden krijgt.

2. Vergoeding noodzakelijke kosten

De werkgever zal eventueel noodzakelijke kosten ter verkrijging van een externe functie vergoeden, voor zover deze niet vergoed worden door de nieuwe werkgever. Dit geldt voor reiskosten openbaar vervoer bij sollicitatie, kosten van een noodzakelijke kortdurende scholing of verhuiskosten, een en ander voor zover overeengekomen in het individuele mobiliteitsplan, dan wel na akkoord van de desbetreffende directeur.

3. Aanvulling lager salaris na aanvaarding externe functie

De werknemer die voor afloop van de mobiliteitsperiode een externe functie met een lager maandsalaris dan de laatste functie voor de reorganisatie aanvaardt, kan een beroep doen op de vigerende wachtgeldregeling (conform de afbouwregeling CAO).

De werknemer kan ook kiezen voor de volgende regeling:

Bij aanvaarding van een externe functie met een lager maandsalaris dan de laatste functie (uurloon) voor de reorganisatie voor afloop van de mobiliteitsperiode, wordt het verschil door de werkgever voor de duur van twee jaar aangevuld. Het verschil bedraagt maximaal 25% van het bruto maandsalaris in de laatste functie voor de reorganisatie. Het verschil wordt gekapitaliseerd en bij beëindiging van het dienstverband uitbetaald. Het gebruikmaken van deze regeling wordt beschouwd als het geheel afkopen van het recht op wachtgeld als omschreven in artikel 10.5.1 lid 6 van de CAO.

4. Ondersteuning Mobiliteitscentrum na einde dienstverband

De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd aan het einde van de mobiliteitsperiode, kan nog gedurende drie maanden na het einde van het dienstverband met CIZ aanspraak maken op ondersteuning van het Mobiliteitscentrum.

Voor ondersteuning van het Mobiliteitscentrum na deze periode van drie maanden kan de werknemer een gemotiveerd verzoek indienen bij de voorzitter van het bestuur van CIZ. Tegen afwijzing van het verzoek kan de werknemer een bezwaar indienen bij de bezwarencommissie.

5. Vacatures na einde dienstverband

Vacatures voor dezelfde functie als van waaruit werknemers boventallig zijn geworden en die niet intern konden worden vervuld, zullen nog gedurende zes maanden na het einde van het dienstverband aan de werknemers kenbaar worden gemaakt. Zij genieten bij de vervulling van deze vacatures voorrang op andere externe kandidaten.

Artikel 12 Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Procedure

Werkgever zal na aanvang van de mobiliteitsperiode de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten, door het indienen van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst bij UWV WERKbedrijf of door het indienen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de bevoegde kantonrechter.

Werkgever streeft er hierbij naar dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met, of zo kort mogelijk volgt op het einde van de mobiliteitsperiode. De voor werkgever geldende opzegtermijn maakt deel uit van de mobiliteitsperiode.

De arbeidsovereenkomst zal derhalve niet eindigen voor het einde van de mobiliteitsperiode, behalve indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van het niet voldoen aan de gedragscriteria of een weigering van een passende functie zoals genoemd in artikel 10 lid 6 en 7.

Tijdens de reeds gestarte procedure kunnen werkgever en werknemer alsnog overeenkomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst of, bij zieke werknemers tijdens de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid, door middel van een pro forma procedure bij de kantonrechter. In de vaststellingsovereenkomst zal dit Sociaal Plan van toepassing worden verklaard. Na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst door werknemer zal de reeds gestarte procedure worden ingetrokken.

2. Beëindigingsvergoeding

Indien en voor zover het CIZ overgaat tot gedwongen ontslag, zal een beëindigingsvergoeding die in overeenstemming tussen partijen is vastgesteld dan wel door de kantonrechter is bepaald, in mindering worden gebracht op eventuele wachtgeldaanspraken.

3. Vroegtijdig vertrek bij boventalligheid

De werknemer die boventallig is verklaard, en die de arbeidsovereenkomst vóór afloop van de mobiliteitsperiode wenst te beëindigen ontvangt een vergoeding ter grootte van 75% van het bruto maandsalaris (dat gold op de dag dat de werknemer boventallig werd) over het nog resterende deel van de mobiliteitsperiode. Daarnaast kan de werknemer een beroep doen op de regeling van artikel 11 lid 3 (aanvulling lager salaris na aanvaarding externe functie).

4. Plaatsmakersregeling

De niet boventallig verklaarde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die vrijwillig vertrekt, kan op zijn verzoek in aanmerking komen voor een eenmalige bruto vergoeding. De vergoeding bedraagt 50% van het bruto maandsalaris per dienstjaar bij de werkgever, met een minimum van 1 en een maximum van 3 bruto maandsalarissen.

De vergoeding wordt door de werkgever toegekend indien het vrijwillig vertrek leidt tot het opheffen van boventalligheid van een andere werknemer binnen hetzelfde leeftijdscohort als de plaatsmaker en mits het vertrek de continuïteit van de bedrijfsvoering op de vestiging of afdeling waar de werknemer werkzaam is niet belemmert. De werkgever kan besluiten af te wijken van de voorwaarde betreffende het zelfde leeftijdscohort. Indien meerder boventallige werknemers in aanmerking komen voor deze plaats wordt deze primair binnen hetzelfde leeftijdscohort als de plaatsmaker gezocht. De beëindigingsdatum wordt in onderling overleg vastgesteld.

Werkgever heeft het recht het verzoek af te wijzen om redenen van financiële en/of fiscale aard.

Het gebruikmaken van deze regeling wordt beschouwd als het geheel afkopen van het recht op wachtgeld als omschreven in artikel 10.5.1 lid 6 van de CAO.

Peildatum voor de berekening van de uitkering ineens is het salaris dat geldt op de datum van de feitelijke beëindiging van het dienstverband.

Met uitzondering van deze plaatsmakersregeling hebben niet-boventallig verklaarde werknemers geen aanspraak op een of meerdere regelingen uit dit Sociaal Plan, behoudens de inschakeling van de bezwarencommissie indien werkgever het beroep op de plaatsmakersregeling niet wil honoreren.

5. Aanvaarden arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

De werknemer die tijdens de mobiliteitsperiode of binnen de eerste 4 maanden van de wachtgeldperiode buiten CIZ een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat, ontvangt een extra vergoeding van 1 bruto maandsalaris. Hierbij wordt het salaris gehanteerd dat geldt op de datum van de feitelijke beëindiging van het dienstverband.

6. Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer. Op verzoek ontvangt de werknemer een getuigschrift van werkgever.

7. Opzegtermijn voor de werknemer

De werkgever zal de boventallige werknemer die een functie buiten het CIZ kan aanvaarden niet aan de voor hem geldende opzegtermijn houden. In onderling overleg zal dan worden vastgesteld wanneer het dienstverband eindigt.

Artikel 13 Overige financiële regelingen

1. Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De eventuele terugbetalingsverplichtingen ten gevolge van een studieovereenkomst of verhuiskostenvergoeding komen bij het einde van het dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de mededeling van boventalligheid als bedoeld in artikel 10, lid 1.

2. Jubilea

De werknemer die binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een passende regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

Artikel 14 Bezwarencommissie

Er is een bezwarencommissie die op verzoek van de werkgever of de werknemer toetst of het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

1. De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:
 - een lid wordt benoemd op voordracht van de werkgever;
 - een lid wordt benoemd op voordracht van de gezamenlijke vakorganisaties;
 - de voorzitter wordt benoemd op voordracht van de werkgever en de vakorganisaties.
2. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.
3. De werknemer dient zich, binnen 10 werkdagen nadat het besluit bekend is gemaakt, schriftelijk en gemotiveerd te wenden met bezwaren betreffende de toepassing in individuele gevallen van het Sociaal Plan. Bezwaren tegen de functiebeschrijving- en waardering vallen buiten het bereik van het Sociaal Plan.
4. De commissie kan besluiten om een bezwaar schriftelijk af te handelen dan wel een mondelinge behandeling van het bezwaar te houden.
 - tijdens de behandeling worden de werknemer en de werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich kunnen laten bijstaan door een raadsman;
 - de mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbende de werknemer en de werkgever
 - de beraadslagingen en de besluiten van de commissie geschieden in voltallige vergadering, die niet openbaar is.
5. De bezwarencommissie doet in beginsel binnen 2 weken na indiening van het verweer door werkgever een uitspraak over het ingediende bezwaar. De behandeling zal vanaf indiening van het bezwaar in beginsel nooit langer duren dan 30 kalenderdagen.
6. De werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
7. De bezwarencommissie doet een uitspraak over het ingediende bezwaar.

8. De uitspraak heeft het karakter van een zwaarwegend advies. De werkgever zal alleen van de uitspraak afwijken, als hij daarvoor zwaarwegende argumenten heeft. Als de werkgever van de uitspraak afwijkt, brengt hij dat schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de werknemer en de commissie.

9. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar voor de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.

10. Indien na de indiening van het bezwaar de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig maakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.

11. De leden van de bezwarencommissie zijn tot geheimhouding verplicht.

12. Werknemer en werkgever dragen ieder de kosten van de eigen raadsman.

13. De werkgever zal, indien het aantal bezwaren bij de bezwarencommissie dusdanig is dat verwacht kan worden dat de bezwarencommissie die niet binnen redelijke termijn kan behandelen, partijen bij dit Sociaal Plan verzoeken tijdelijk een tweede bezwarencommissie samen te stellen.

Aldus overeengekomen te Driebergen,

Namens het CIZ,

Daan Hoefsmit
Voorzitter van de Raad van Bestuur
Plaats, Driebergen
Datum, 23/4/2014



Namens de vakorganisaties,

Abvakabo FNV
Plaats, ~~Amsterdam~~ UTRECHT
Datum, 28/04/14



CNV Publieke Zaak
Plaats: ~~Leerdam~~ Eindhoven
Datum: 3/05/14



NU '91
Plaats: ~~Amersfoort~~
Datum: 16-05-2014



Bijlage I: Afspiegeling

Wanneer volgens dit Sociaal Plan sprake zal zijn van toepassing van het afspiegelingsbeginsel voor de aanwijzing als boventallige werknemer, zal dit op basis van de volgende criteria, ontleend aan het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV, plaats vinden.

Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat - per een nader objectief vast te stellen peildatum - per bedrijfsonderdeel, binnen een categorie uitwisselbare functies, per leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor aanwijzing als boventallige in aanmerking worden gebracht.

De leeftijdsgroepen zijn: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder.

Het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor aanwijzing als boventallige in aanmerking wordt gebracht, komt vervolgens zoveel mogelijk overeen met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de categorie uitwisselbare functies in het bedrijfsonderdeel. Hiervan kan worden afgeweken indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn aanwijzing als boventallige voor het verder functioneren van het bedrijfsonderdeel te bezwaarlijk is. Eveneens kan hiervan worden afgeweken indien een werknemer vanwege de aanwezigheid van fysieke/medische beperkingen een zwakke arbeidsmarktpositie heeft.

Voor de bepaling van de duur van het dienstverband wordt bij aanwijzing van werknemers als boventallige werknemer gerefereerd aan het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Meer in het bijzonder betekent dit dat de periodes meegeteld worden waarin een werknemer vóór aanvang van zijn dienstverband met de werkgever of een van diens rechtsvoorgangers, bij deze zelfde werkgever heeft gewerkt op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst of op basis van uitlening door een derde (zoals bijvoorbeeld detachering of uitzendwerk) in dezelfde of passende functie. Deze periodes tellen niet mee na een onderbreking van meer dan drie maanden. Bij een onderbreking van drie maanden of minder tellen de onderbrekingen zelf niet mee voor de bepaling van de duur van het dienstverband.

Voorbeeld afspiegeling

Binnen een categorie uitwisselbare functies in een bedrijfsonderdeel zit 15% van de werknemers in de leeftijdsgroep 25 tot 35 jaar, 45% in de leeftijdsgroep 35 tot 45 jaar, 35% in de leeftijdsgroep 45 tot 55 jaar en 5% in de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder. Er vervallen 25 arbeidsplaatsen binnen die categorie onderling uitwisselbare functies in het desbetreffende bedrijfsonderdeel. In de leeftijdsgroep 25 tot 35 jaar vallen dan 4 boventalligen (15% van 25), in de leeftijdsgroep 35 tot 45 jaar vallen 11 boventalligen (45% van 25), in de leeftijdsgroep 45 tot 55 jaar vallen 9 boventalligen (35% van 25) en in de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder valt 1 boventallige (5% van 25). Hierbij geldt dat binnen de leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband voor aanwijzing als boventallige in aanmerking worden gebracht.

Bijlage II: Reiskosten- en reistijdcompensatie

Reistijd

Bij overplaatsing wordt het principe gehanteerd dat met betrekking tot de reistijd woon-werkverkeer 1,5 uur reistijd enkele reis als aanvaardbaar wordt beschouwd. De bepaling van de snelste route van de reistijd wordt bepaald met de ANWB-routeplanner of de OV reisplanner, afhankelijk van de manier van reizen van de werknemer vóór de overplaatsing.

De reistijd wordt gemeten op basis van het "deur tot deur principe", zijnde de snelste route tussen het woonadres en het adres van de nieuwe standplaats.

Wijziging plaats van tewerkstelling en reiskosten woon-werkverkeer

Bij een of meerdere wijzigingen van de plaats van tewerkstelling geldt voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer dat:

- de maximumvergoeding woon-werkverkeer wordt afgeleid van een totale reisafstand van 100 kilometer per dag (in plaats van 60 kilometer per dag);
- de maximumvergoeding wordt verstrekt voor een periode van ten hoogste twee jaar met ingang van de dag van de (eerste) wijziging van plaats van tewerkstelling;
- de periode van twee jaar niet wordt verlengd bij een nieuwe wijziging van de plaats van tewerkstelling;
- bij meerdere wijzigingen van de plaats van tewerkstelling het kilometrage woon-werkverkeer met ingang van de datum van wijziging van plaats van tewerkstelling overeenkomstig wordt aangepast.

Wijziging plaats van tewerkstelling en compensatie extra reistijd

Voor de werknemer die ten gevolge van de plaats van tewerkstelling langs de snelste weg meer dan 15 minuten extra reistijd dan hij voor de wijziging had voor een enkelvoudige reis woon-werk, wordt de meertijd boven de genoemde 15 minuten beschouwd als werktijd.

De extra reistijd die als werktijd wordt aangemerkt, wordt volgens de volgende systematiek afgebouwd:

- a. Gedurende het eerste jaar na de wijziging van de plaats van tewerkstelling geldt de extra reistijd voor 100% als werktijd;
- b. Gedurende het tweede jaar na de wijziging van de plaats van tewerkstelling geldt de extra reistijd voor 75% als werktijd gedurende de eerste 6 maanden en voor 50% gedurende de tweede 6 maanden;
- c. Na het tweede jaar van de wijziging van de plaats van tewerkstelling vindt geen compensatie meer plaats.

De leidinggevende stelt na overleg met de werknemer vast hoe de compensatie het best kan worden vorm gegeven.

Bijlage III: Procedure interne herplaatsing

Indien er binnen de organisatie een vacature ontstaat, maakt de werkgever de vacature via een publicatie bekend onder het personeel. Tevens nodigt de werkgever de boventallige werknemers waarvoor deze functie naar zijn mening passend is uit voor een gesprek. Hierbij geldt de volgende regeling:

Interne herplaatsing

Werkgever zal gedurende de looptijd van het sociaal plan ontstane vacatures aanbieden aan werknemers, die als gevolg van reorganisaties boventallig zijn of worden en voor wie dit een passende functie is. Zij genieten bij de vervulling van deze vacatures bij gebleken geschiktheid voorrang boven andere interne kandidaten. De werkgever zal voor de vervulling van deze vacatures de volgende procedure hanteren:

1. Aanbod passende functie binnen het CIZ

De werkgever zal werknemers indien mogelijk een passende functie aanbieden binnen het CIZ. Hierbij wordt bij een vacature nagegaan of er mogelijkheden zijn deze intern op te vullen. De werkgever hanteert hierbij als volgorde voor het doen van een aanbod:

- 1 de groep boventallig verklaarde werknemers
- 2 de met boventalligheid bedreigde werknemers in de pre-mobiliteitsfase
- 3 overige interne medewerkers

Voor de groepen 2 en 3 wordt de vacature tegelijkertijd opengesteld. Bij gelijke geschiktheid hebben de kandidaten uit groep 2 voorrang bij de vacaturevervulling. Indien er meerdere werknemers uit een groep geschikt zijn wordt de naar oordeel van werkgever meest geschikte werknemer geplaatst.

Indien uit genoemde categorieën de vacature niet vervuld kan worden wordt deze voor externe kandidaten opengesteld.

Andere werknemers die als gevolg van reorganisaties boventallig zijn of worden kunnen zich bij de werkgever melden binnen 1 week na publicatie als zij vinden dat deze functie ook voor hen passend is. Bij verschil van mening over de passendheid van een functie kan de werknemer een oordeel vragen aan de bezwarencommissie.

Ook kunnen andere werknemers, die als gevolg van reorganisaties boventallig worden of zijn zich binnen 1 week bij de werkgever melden voor niet passende, alternatieve functies, als deze naar hun oordeel voor hen geschikt zijn. In dit geval worden zij, voor zover er geen passende kandidaten voor die functie zijn, behandeld als interne kandidaat volgens de gebruikelijke interne sollicitatieprocedure. Bij afwijzing door de werkgever kan de werknemer deze afwijzing voorleggen aan de bezwarencommissie.

2. Procedureel / bedenktijd

De werknemer, aan wie een passende functie wordt aangeboden, mag gedurende 5 werkdagen het aanbod in beraad nemen.

3. Weigering passende functie

De werknemer treedt uiterlijk op de 6^e werkdag na ontvangst van het aanbod in overleg met de werkgever indien hij niet akkoord gaat met het aanbod van een passende functie. De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd.

Na gebleken weigering van de werknemer kan de werkgever de functie aanbieden aan een andere werknemer voor wie deze functie passend is. Daarbij wordt de in het 1^e lid bedoelde volgorde in acht genomen.

De werknemer kan, wanneer hij de hem aangeboden functie niet passend acht, conform artikel 14 binnen 10 werkdagen nadat het aanbod is gedaan, zijn bezwaar indienen tegen het aanbod van de passende functie. Na de uitspraak van de bezwarencommissie zal de werkgever de werknemer schriftelijk meedelen of het aanbod nog kan worden

gestand gedaan en of de werknemer gebruik kan blijven maken van de faciliteiten uit het sociaal plan. Wordt het aanbod voor de passende functie door de werkgever gehandhaafd, dan heeft de werknemer vanaf dat moment 5 werkdagen om het aanbod in beraad te nemen. Het indienen van bezwaar bij de bezwarencommissie is dan niet opnieuw mogelijk. De werknemer dient uiterlijk op de 6^e werkdag na ontvangst van het aanbod schriftelijk te laten weten of hij alsnog akkoord gaat met het aanbod van een passende functie.

Indien de werkgever al dan niet na een uitspraak van de bezwarencommissie het eerdere aanbod voor een passende functie intrekt, herleeft de situatie alsof de betreffende functie niet is aangeboden.

Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de verdere toepassing van het Sociaal Plan. De werkgever zal dan overgaan tot het indienen van een ontslagaanvraag Bij UWV Werkbedrijf dan wel een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter opstarten.

Indien de werknemer een hem aangeboden passende functie of andere functie aanvaardt, ontvangt hij een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst.

4. Salarisgarantie passende functie

a. Aanvaarding van een passende functie die hoger is ingedeeld dan de huidige functie:

Bij aanvaarding van een andere functie die op een hoger niveau is ingedeeld dan de huidige functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van formele uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief het salarisperspectief, behorende bij die andere functie. De inpassingsmethode bij bevordering, zoals vastgelegd in de vigerende cao

b. Aanvaarding van een passende functie die gelijk is ingedeeld als de huidige functie:

Bij aanvaarding van een functie die op een gelijk niveau is ingedeeld als de huidige functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van formele uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief het salarisperspectief, behorende bij die andere functie

c. Aanvaarding van een passende functie die lager is ingedeeld dan de huidige functie:

Bij aanvaarding van een functie die op een lager niveau is ingedeeld dan de huidige functie, behoudt de werknemer vanaf het moment van formele uitoefening van die andere functie het salaris van zijn oude functie gedurende twee jaar. Hierbij geldt dat het salarisdeel dat het verschil is tussen het salaris in de oude functie en het maximumsalaris van de functiegroep van de nieuwe functie wordt vastgesteld en uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toeslag. Het inkomen wordt niet geïndexeerd zolang de persoonlijke toeslag bestaat.

Na twee jaar wordt, voor zover het salaris van de oude functie hoger is dan het bij de betreffende nieuwe, passende functie behorende maximumsalaris, het feitelijk salaris in overeenstemming gebracht met het maximumsalaris van de functiegroep. De eventuele persoonlijke toeslag vervalt.

De aanspraak wordt in de gevallen onder 4 a, b en c van deze bijlage berekend over de omvang van het dienstverband in de maand voorafgaande aan de functieverandering.

De aanspraken als bedoeld onder 4 a, b en c van deze bijlage vervallen:

- bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever, anders dan als gevolg van een overdracht van onderneming of een onderdeel daarvan;

- indien de salariëring van de werknemer de aanspraak overschrijdt anders dan ten gevolge van de uitbreiding van de overeengekomen arbeidsduur;
- gedeeltelijk, en wel naar rato van de vermindering van de arbeidsduur, indien op verzoek van de werknemer een kortere arbeidsduur wordt overeengekomen

