



## SOCIAAL PLAN VERENIGING PARTIJ VAN DE ARBEID

### Toelichting

Met de verkiezingen op komst zijn Cao-partijen aan tafel gaan zitten om op tijd een goede regeling te treffen in het geval er na de eerstvolgende Tweede Kamerverkiezingen geen plaats meer is voor alle medewerkers. Reden daarvoor is dat het budget ontbreekt om alle arbeidsplaatsen bij de PvdA Partijbureau overeind te houden. De uitslag van de verkiezingen is daarin alles bepalend. Bij een verkiezingsuitslag van minder dan 25 zetels voor de PvdA zal er sprake zijn van het verlies aan arbeidsplaatsen.

Als het zover is, moeten de spelregels duidelijk zijn. Aan de hand van de verkiezingsuitslag wordt een formatieplan vastgesteld. Daar vloeit vervolgens uit voort welke medewerkers kunnen blijven en welke medewerkers boventallig worden verklaard. Daarna wordt bekeken welke boventallig verklaarde medewerkers herplaatst kunnen worden in een passende functie. Als dit niet het geval is zal het dienstverband eindigen. Deze medewerkers kunnen terugvallen op de voorzieningen in dit sociaal plan. Partijen zien het daarbij voor zich dat de medewerkers eerst op de hoogte worden gesteld van het PvdA-besluit dat het dienstverband eindigt om economische redenen. Daarna volgt er een termijn waarin de medewerker in de gelegenheid wordt gesteld om te kiezen voor de wachtgeldregeling uit de Cao, of de beëindigingsvergoeding uit dit sociaal plan. Daarmee proberen we aan te sluiten bij de individuele situatie van de medewerker en zijn/haar behoefte aan financiële zekerheid in de periode die volgt.

### Artikel 1. Definities

1. CAO  
De vigerende Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Partij van de Arbeid en Neveninstellingen (verder 'Cao').
2. Werkgever  
Vereniging Partij de Arbeid (PvdA).
3. Vakorganisatie  
De bij de ondertekenende partijen genoemde organisatie, te weten FNV.
4. Medewerker  
Degene (m/v) die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de PvdA. Waar in dit Sociaal Plan gesproken wordt over medewerker, wordt tevens bedoeld medewerkster.
5. Medewerker in tijdelijke dienst  
Degene (m/v) die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft met de PvdA. Medewerkers in tijdelijke dienst voor de campagne zijn hiervan nadrukkelijk uitgesloten.
6. Dienstjaren  
Het aantal jaren waarin de medewerker onafgebroken in dienst is geweest van de PvdA of een van haar rechtsvoorgangers, waarbij een periode van minder dan een vol jaar als dienstjaar telt zodra die periode 6 maanden en 1 dag heeft geduurd. Van onafgebroken dienstjaren is tevens sprake als er een onderbreking is geweest van 6 maanden of korter. Voor de berekening van het aantal dienstjaren tellen ook mee eerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, respectievelijk uitzend- en detacheringsovereenkomsten.
7. Inkomen  
Het laatst verdiende vaste bruto-maandsalaris maal 12, te vermeerderen met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
8. Maandinkomen  
Inkomen (als gedefinieerd in artikel 1 lid 7) gedeeld door 12.
9. Reorganisatie  
Een inkrimping of wijziging van de organisatie die leidt tot een ingrijpende wijziging van functie(s), en/of vervallen van functie(s), met gevolgen voor de rechtspositie van de medewerkers en van de medewerkers in tijdelijke dienst en waarover de PvdA op grond van artikel 25 van de WOR advies dient te vragen of heeft gevraagd.

10. Uitwisselbare functie

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden, vereiste competenties en de (tijdelijke of structurele) aard van de functie vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. Een en ander van belang bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

11. Vervallen functie

Een functie die wordt opgeheven.

12. Boventallige

De medewerker van wie de arbeidsplaats als gevolg van een reorganisatie is vervallen, en daar schriftelijk van op de hoogte is gebracht door de werkgever.

13. Passende functie

Een functie die – al dan niet via bij/nascholing en inwerken - binnen een redelijke termijn als passend kan worden beschouwd voor de boventallige medewerker van wie de arbeidsplaats is vervallen: een functie die wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en plaats in de organisatie verwant is aan de eerder vervulde functie.

14. Ontslagbesluit

De schriftelijke mededeling aan de individuele medewerker dat diens arbeidsplaats komt te vervallen, een passende functie niet aan de orde is (gebleken), en dat voor hem de procedure om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gestart.

15. Wachtgeldregeling

Regeling zoals bedoeld in artikel 20 van de Cao.

16. Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding zoals berekend conform artikel 5 van het Sociaal Plan.

17. Geschillencommissie

Een paritair samengestelde commissie die is belast met het geven van bindend advies aan het Partijbestuur over bezwaren van medewerkers tegen besluiten van de PvdA genomen op basis van dit Sociaal Plan. Onder bezwaren vallen niet beroepen op grond van de hardheidsclausule.

**Artikel 2 Doelstelling**

Dit Sociaal Plan is opgesteld om de personele gevolgen van organisatiewijzigingen voortvloeiend uit zetelverlies bij de eerstvolgende verkiezing (vooralsnog gepland op 15 maart 2017) van de Tweede Kamer der Staten Generaal op te vangen.

**Artikel 3 Status Sociaal Plan**

Dit Sociaal Plan heeft de status van een Cao die door partijen is overeengekomen en zal als zodanig tijdig worden aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst van medewerkers; zij kunnen daaraan, naast de bepalingen in het Sociaal Plan, rechten ontleen.

**Artikel 4 Informatie en vrijstelling boventallige**

1. Werkgever verstrekt de boventallige medewerker gelijktijdig met het ontslagbesluit een exemplaar van het Sociaal Plan.
2. Werkgever informeert de boventallige medewerker gelijktijdig met, dan wel zo spoedig mogelijk na het ontslagbesluit over de hoogte van de beëindigingsvergoeding en de eventuele aanspraak volgens de wachtgeldregeling die is neergelegd in artikel 20 van de CAO.
3. De boventallige medewerker is vanaf het moment van ontvangst van het ontslagbesluit, vrijgesteld van arbeid met behoud van loon en emolumenten. Deze periode eindigt op het moment dat het dienstverband eindigt, tenzij:
  - a. UWV geen toestemming verleent aan het ontslag, en de medewerker daardoor ge- of herplaatst wordt in de eigen of een andere functie binnen de organisatie, in welk geval de vrijstellingsperiode eindigt op het moment dat de medewerker aanvangt in de functie;
  - b. De medewerker toch intern ge- of herplaatst kan worden in een functie, in welk geval de vrijstellingsperiode eindigt op het moment dat de medewerker aanvangt in de functie.



## Artikel 5 Beëindigingsvergoeding

De boventallige medewerker van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van een reorganisatie en om redenen die niet op zijn persoon betrekking hebben, heeft recht op een beëindigingsvergoeding. Deze vergoeding wordt berekend volgens de formule  $A \times B \times C$ , waarbij:

A = aantal gewogen dienstjaren tot en met de dag waarop het dienstverband eindigt. Voor de berekening van A wordt de dienstdtijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van het dienstverband en de leeftijd op de dag waarop het dienstverband eindigt:

- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, van 35 tot en met 44 tellen voor 1;
- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, van 45 tot en met 54 tellen voor 1,5;
- Dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2,0.

Afronding: een half jaar en één dag wordt afgerond op een heel jaar naar boven. Het minimum aantal gewogen dienstjaren na afronding bedraagt 1.

B = Beloning. Onder beloning wordt verstaan: het maandinkomen zoals gedefinieerd onder artikel 1, lid 8.

C = Correctiefactor. De C-factor bedraagt 1,0.

De beëindigingsvergoeding wordt als eenmalige bruto vergoeding toegekend.

## Artikel 6 Anti-cumulatie beëindigingsvergoeding en transitievergoeding

De wettelijke transitievergoeding wordt geacht te zijn verdisconteerd in de beëindigingsvergoeding ingevolge artikel 5 van het Sociaal Plan. Ingeval de werknemer gebruik maakt van de wachtgeldregeling zoals bedoeld in artikel 20 van de Cao ziet hij eveneens af van de wettelijke transitievergoeding. Er wordt dus geen transitievergoeding betaald bovenop de beëindigingsvergoeding en/of de wachtgeldregeling in artikel 20 van de Cao.

## Artikel 7 Overgangsrecht: anti-cumulatie beëindigingsvergoeding, transitievergoeding en wachtgeld

1. Uitsluitend medewerkers die in dienst zijn getreden voorafgaand aan de ingangsdatum van dit Sociaal Plan kunnen aanspraak maken op de wachtgeldregeling die is vastgelegd in artikel 20 van de CAO. De wachtgeldregeling voorziet in een aanvulling op WW, en geldt niet ter aanvulling van een bijstandsuitkering;
2. In afwijking van de wachtgeldregeling in artikel 9 van de Cao, vult de werkgever indien de medewerker op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband 60 jaar of ouder is én langer dan zeven jaar in dienst is, met het wachtgeld het inkomen aan tot 100% tot het bereiken van de AOW-leeftijd;
3. De medewerker als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel die kiest voor (toepasselijkheid van de) wachtgeld(regeling) zoals vastgelegd in artikel 20 van de CAO, kan daarnaast geen rechten ontlenen aan de beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 5 van dit Sociaal Plan en/of de wettelijke transitievergoeding. Er wordt dus geen beëindigingsvergoeding en/of transitievergoeding betaald bovenop de wachtgeldregeling.
4. De medewerker bedoeld in de leden 1 t/m 3 van dit artikel, maakt zijn keuze als bedoeld in lid 2 (voor de wachtgeldregeling ex artikel 20 van de Cao of voor de beëindigingsvergoeding van artikel 5 in het Sociaal Plan) uiterlijk 1 maand na de dagtekening van het ontslagbesluit, schriftelijk bekend aan werkgever.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 1 t/m 4 van dit artikel, kan de medewerker die op de ingangsdatum van dit Sociaal Plan 60 jaar of ouder is én langer dan 7 jaar in dienst is, behalve aanspraak maken op de wachtgeldregeling ex artikel 9 van de Cao, schriftelijk aangeven hiervan af te zien en kiezen voor de wettelijke transitievergoeding (met een maximumhoogte van € 77.000). Deze werknemer kan niet kiezen voor de beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 5 van dit Sociaal Plan.

#### **Artikel 8 Vaststellingsovereenkomst en juridische bijstand**

1. De individuele afspraken tussen medewerker en werkgever indien werknemer bekend heeft gemaakt voor de beëindigingsvergoeding in het Sociaal Plan te kiezen, worden neergelegd in een vaststellingsovereenkomst teneinde alle afspraken die tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst behoren, vast te leggen.
2. De vaststellingsovereenkomst beoogt een individuele regeling te zijn om de beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden vast te leggen, op initiatief van de werkgever, op grond van bedrijfseconomische redenen.
3. De medewerker als bedoeld in het vorige lid mag zich door een zelf gekozen (arbeids)jurist laten bijstaan, teneinde de vaststellingsovereenkomst te toetsen, respectievelijk (rechts)bijstand te verlenen. De PvdA vergoedt de kosten van de rechtsbijstand tot een bedrag van € 750 excl. BTW.
4. De medewerker heeft na ondertekening nog twee weken bedenktijd om de vaststellingsovereenkomst nietig te verklaren. Indien de medewerker na ommekomst van de wettelijke bedenktijd akkoord gaat met de inhoud van de beëindigingsovereenkomst, ontvangt de medewerker een bedrag ter hoogte van 0,75 bruto maandsalaris in de vorm van een extra beëindigingsvergoeding, die samen met de beëindigingsvergoeding wordt uitbetaald binnen twee weken na beëindiging van het dienstverband..

#### **Artikel 9 Vertrekstimulering tijdens boventalligheid**

Het is de boventallige medewerker toegestaan om voorafgaande aan de datum waarop het dienstverband eindigt elders een dienstbetrekking te aanvaarden of inkomsten uit zelfstandige arbeid te genereren. In die situatie zal de medewerker dit schriftelijk bij de werkgever melden en zal tussen partijen worden afgesproken op welke datum de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden. Aan de medewerker zal in dat geval 75% van het verschuldigde salaris inclusief emolumenten, dat de medewerker nog zou hebben genoten tot de oorspronkelijke beëindigingsdatum, als vergoeding worden uitbetaald (naast de beëindigingsvergoeding conform artikel 5 van het Sociaal Plan).

#### **Artikel 10 Van-werk-naar-werk-faciliteit**

1. De medewerker die recht heeft op de beëindigingsvergoeding als omschreven in artikel 5 van dit Sociaal Plan (en dus afziet van zijn eventuele rechten krachtens de Wachtgeldregeling) kan gebruik maken van de van- werk-naar-werk-faciliteiten. De medewerker die deze faciliteiten aanwendt kan gedurende de periode dat het dienstverband voortduurt, mobiliteit- en scholingsinstrumenten inschakelen in de ruimste zin van het woord, teneinde de kans op ander werk te vergroten.
2. De medewerker die de in het vorige lid genoemde instrumenten in wil schakelen, legt dit voor aan de werkgever, die in beginsel elk voorstel honoreert en slechts toetst op kosten, en als opdrachtgever de kosten zal betalen via een op naam van de PvdA gestelde factuur.
3. De kosten als bedoeld in het vorige lid, exclusief BTW, worden bij de afrekening (na het einde van het dienstverband) in mindering gebracht op de bruto beëindigingsvergoeding. Opleidingen, cursussen, etc. die aangegaan/afgerond zijn voorafgaand aan het ontslagbesluit komen ten laste van het reguliere opleidingsbudget en worden niet in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding.

#### **Artikel 11 Medewerkers in tijdelijke dienst**

1. De medewerkers in tijdelijke dienst ontvangen, indien zij op de dag van de verkiezing voor de leden van de Tweede Kamer als voornoemd nog in dienst zijn en voldoen aan een van de vereisten hieronder bij a t/m c genoemd, de volgende vergoeding:
  - a. Niet langer dan een half jaar in dienst geweest: 1 extra bruto maandinkomen;
  - b. Een half jaar tot 1 jaar in dienst geweest: 1,5 extra bruto maandinkomen;
  - c. Langer dan 1 jaar in dienst: 2,25 extra bruto maandinkomen.



2. De bruto vergoeding uit het vorige lid wordt betaalbaar gesteld bij de eindafrekening na beëindiging van het dienstverband.
3. Medewerkers in tijdelijke dienst voor de campagne zijn hiervan nadrukkelijk uitgesloten.

## Artikel 12 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan wel waar toepassing van dit Sociaal Plan onevenredig nadelige gevolgen voor de medewerker oplevert, kan deze medewerker een beroep doen op de hardheidsclausule om in positieve zin af te wijken van dit Sociaal Plan. De directie zal, in overleg met het managementteam, naar eigen inzicht en met in achtneming van de zorgvuldigheid zoals een goed werkgever betaamt vaststellen of het beroep op de hardheidsclausule gegrond is en zo ja, op welke wijze betreffende werknemer, tegemoet gekomen kan worden.

## Artikel 13 Deeltijdontslag

1. In die gevallen waarin de werkgever in plaats van ontslag besluit tot vermindering van de contractuele arbeidsduur, en medewerker voor die uren deeltijdontslag aangezegd krijgt zoals bedoeld in artikel 4 van dit Sociaal Plan, kan deze aanspraak maken op de voorzieningen in dit Sociaal Plan, naar evenredigheid van de urenreductie;
2. Omdat de arbeidsovereenkomst voor de wet ondeelbaar is, zal de medewerker op wie het vorige lid van toepassing is, tegenover het eindigen van de huidige arbeidsovereenkomst, van werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst ontvangen die behalve de verminderde contractuele uren, ongewijzigd is ten opzichte van de huidige arbeidsovereenkomst;

## Artikel 14 Looptijd

1. Dit Sociaal Plan is geldig voor de looptijd van 1 jaar vanaf de in artikel 2 bedoelde dag waarop de verkiezing plaatsvindt. De looptijd van het Sociaal Plan kan na expiratie slechts worden verlengd voor een door partijen overeen te komen duur met de schriftelijke instemming van partijen.
2. Indien er naar het oordeel van partijen, dan wel een der partijen aanleiding bestaat om gedurende de looptijd dit Sociaal Plan te wijzigen, dan zullen partijen daarover met elkaar in overleg treden.

## Artikel 15 Overleg en procedures

Indien met betrekking tot een advies- en/of instemming plichtig besluit krachtens de WOR overleg tussen de werkgever en de OR en/of de vakorganisaties noodzakelijk is, dan zetten partijen zich in om binnen één tot twee maanden dit overleg, respectievelijk het uitbrengen van advies en/of het besluit tot instemming, af te ronden. Met betrekking tot het overleg met de OR wordt het bepaalde van de WOR onverkort in acht genomen. De werkgever zal ervoor zorgen dat de OR over voldoende informatie beschikt waardoor zij in praktische zin daadwerkelijk in de gelegenheid wordt gesteld om binnen deze termijn advies uit te kunnen brengen, dan wel over de instemmingaanvraag te beslissen.

## Artikel 16 WW Reparatie

Per 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de WW- en de loongerelateerde WGA-uitkering op grond van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) gefaseerd afgebouwd van 38 naar 24 maanden. Ook de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA wordt beperkt. Ten aanzien daarvan zijn afspraken gemaakt in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid (d.d. 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015).

Op het moment van het afsluiten van dit Sociaal Plan bestaat er nog onvoldoende duidelijkheid over de concrete en praktische invulling van de bedoelde afspraken in het Sociaal Akkoord. In 2016 zullen Cao partijen, op basis van de ontwikkelingen op dat moment, tot nadere afspraken komen over de reparatie van de bedoelde maatregelen. Daarbij zal rekening worden gehouden met adviezen van de sociale partners op nationaal niveau, de feitelijke marktontwikkelingen ter zake, alsmede de administratieve gevolgen voor de werkgevers.

Aldus overeengekomen en voor akkoord getekend te Amsterdam,

**1. Partij van de Arbeid,**



De heer J.H. Blom,  
Directeur

Datum ondertekening: 06 februari 2017

**2. FNV Bondgenoten**



Mevrouw M. Possel,  
Bestuurder FNV

Datum ondertekening: 16/2 2017

