



SOCIAAL PLAN

# **DAS Rechtsbijstand N.V. en DLF B.V.**

JANUARI 2019



# Inhoud

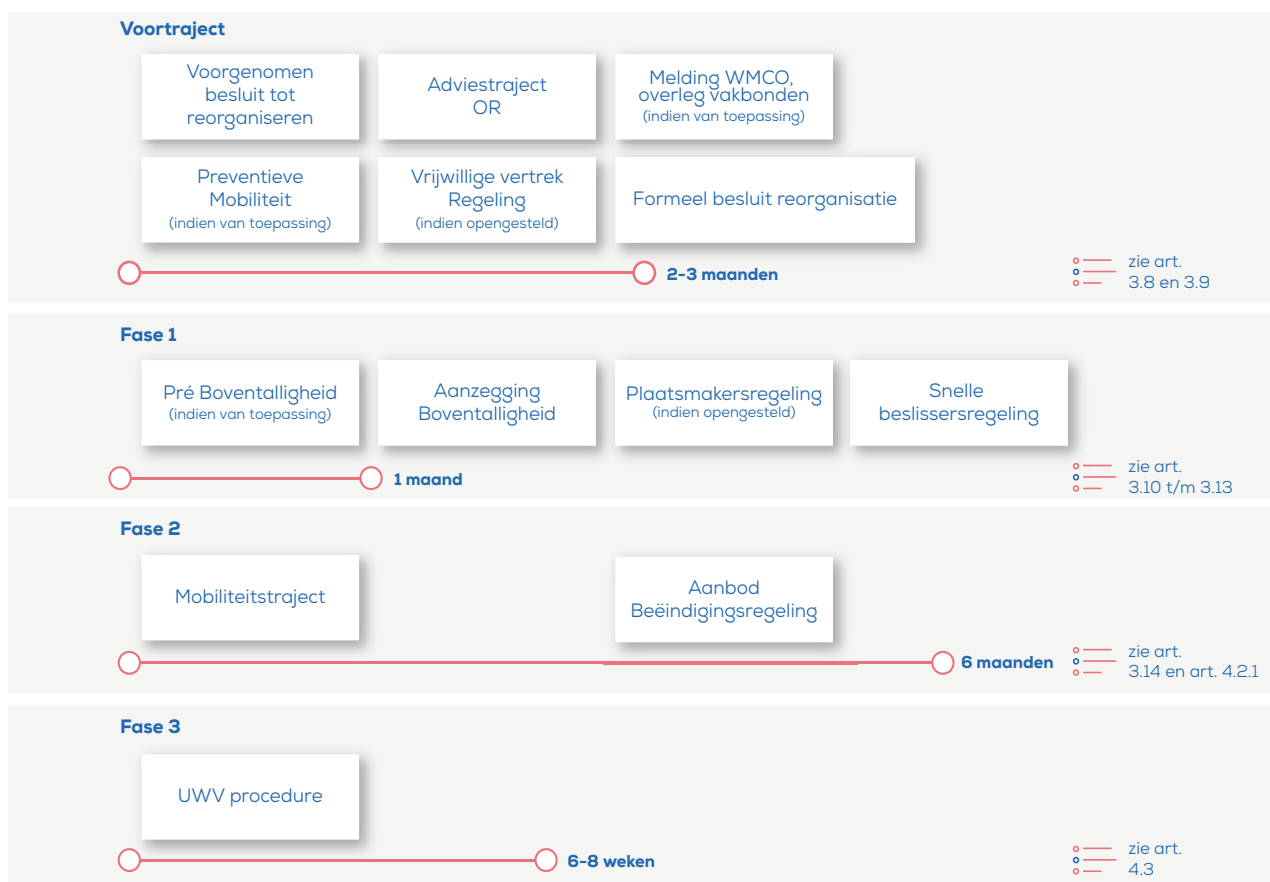
➤	<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>	➤	<b>4 Beëindiging arbeidsovereenkomst</b>	<b>11</b>
	Stroomschema		4.1	Inleiding	
➤	<b>2 Algemene bepalingen</b>	<b>4</b>	4.2	Beëindiging met wederzijds goedvinden	
	2.1 Werkings sfeer		4.2.1	Beëindigingsvergoeding bij wederzijds goedvinden	
	2.2 Looptijd		4.3	Ontslagprocedure bij UWV	
	2.3 Wet melding collectief ontslag		4.4	Overige aanspraken en bepalingen	
	2.4 Hardheidsclausule		4.4.1	Referenties en getuigschrift	
	2.5 Wijzigingen in wet- en/of regelgeving		4.4.2	Sollicitatieverlof	
	2.6 Fiscale afwikkeling		4.4.3	Postcontractuele bepalingen	
	2.7 Wijzigingen		4.4.4	Variabele beloning	
➤	<b>3 Boventalligheid en mobiliteit</b>	<b>5</b>	4.4.5	Eindafrekening	
	3.1 Inleiding		4.4.6	Inleveren bedrijfseigendommen	
	3.2 Een aantal arbeidsplaatsen vervalt binnen een functie categorie		4.4.7	Kosten juridische rechtsbijstand	
	3.3 Alle arbeidsplaatsen binnen een functie categorie vervallen		➤	<b>5 Bezwaarprocedure</b>	<b>13</b>
	3.4 Alle arbeidsplaatsen vervallen, de werkzaamheden worden voortgezet in een andere functie		6.1	Bezwaar	
	3.5 Alle arbeidsplaatsen vervallen, de werkzaamheden worden (deels) voortgezet in een ingrijpend gewijzigde functie (nieuwe functie)		6.2	Bezwarencommissie	
	3.6 Er is sprake van een standplaatswijziging		6.3	Gegevensverstrekking	
	3.7 Het Afspiegelingsbeginsel		6.4	Hoor en wederhoor	
	3.8 Preventieve Mobiliteitsfase		6.5	Termijn van behandeling en uitspraak	
	3.9 Vrijwillige Vertrekregeling		6.6	Beslissing	
	3.10 Pré Boventalligheid		6.7	Kosten	
	3.11 Aanzegging Boventalligheid		6.8	Bezwaar en beroep	
	3.12 Plaatsmakersregeling		➤	<b>6 Definities</b>	<b>15</b>
	3.13 Snelle beslissersregeling				
	3.14 Mobiliteitstraject				
	3.14.1 Duur en eerdere beëindiging				
	3.14.2 Plan van aanpak				
	3.14.3 Periodieke evaluatie				
	3.14.4 Verrichten van eigen werkzaamheden				
	3.14.5 Assessment bij interne herplaatsing				
	3.14.6 Ziekte of zwangerschap				
	3.15 Herplaatsing				
	3.15.1 Externe herplaatsing				
	3.15.2 Interne herplaatsing				
	3.15.3 Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing				
	3.15.4 Weigeren aanbod herplaatsing				

# 1 Inleiding

**De wereld verandert snel: klanten stellen hogere eisen en verwachten terecht meer van hun dienstverleners. De digitalisering en andere technologieën maken het ook mogelijk de veranderde klantbehoefte adequaat te beantwoorden. De rechtsbijstandsmarkt is volop in beweging. Dit vraagt om aanpassingsvermogen van de organisatie en medewerkers. Dit sociaal plan beschrijft welke inzet van DAS en van medewerkers wordt verwacht als een organisatieverandering niet langs een geleidelijke weg verloopt en er sprake is van een reorganisatie waarbij functies wijzigen, vervallen en/of verplaatsen.**

De naamloze vennootschap DAS Nederlandse Rechtsbijstand Verzekeringmaatschappij N.V. en De besloten vennootschap DAS Legal Finance B.V., hierna te noemen DAS, voorzien dat de organisatiestructuur van DAS zal wijzigen. Mogelijk vervallen er hierdoor functies en ontstaat Boventalligheid. Om de gevolgen van Boventalligheid voor Werknemers op te vangen is DAS met de vakbonden FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen onderhavig Sociaal Plan overeengekomen. Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is het voorkomen van werkloosheid. DAS zal zich in geval van Boventalligheid dan ook inzetten om de Werknemer van werk naar werk te begeleiden. Dit Sociaal Plan voorziet in een aantal voorzieningen daartoe. Indien herplaatsing in een andere passende functie binnen of buiten de organisaties van DAS niet mogelijk is, streeft DAS naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de betreffende Werknemer. In dat geval voorziet dit Sociaal Plan in een financiële regeling om een procedure tussen DAS en haar Werknemer te voorkomen.

## Stroomschema



## 2 Algemene bepalingen

### 2.1 Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is in overleg met de vakbonden FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen overeengekomen en is uitsluitend van toepassing op Werknemers die op de datum van inwerkingtreding van het Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij DAS, de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt en waarvan de functie komt te vervallen tijdens de Looptijd van het Sociaal Plan vanwege een maatregel waarover de ondernemingsraad van DAS heeft geadviseerd. In alle overige situaties kunnen aan dit Sociaal Plan geen rechten worden ontleend.

Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan de einddatum gelegen is op een tijdstip later dan 26 weken na de peildatum en waarvan de functie komt te vervallen op grond van het in de vorige alinea bepaalde. Deze Werknemers kunnen gebruik maken van het mobiliteitstraject, met dien verstande dat de duur van het mobiliteitstraject nooit kan langer zijn dan de periode tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Het mobiliteitstraject eindigt derhalve in ieder geval op het moment dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt. Werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen verder geen rechten ontleen aan dit Sociaal Plan.

### 2.2 Looptijd

Het Sociaal Plan heeft een duur van drie jaar en treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt van rechtswege op 31 december 2021, zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging vereist is. De Einddatum van het Sociaal Plan is niet van toepassing op de rechten waarop een Werknemer op grond van het Sociaal Plan en binnen de Looptijd daarvan aanspraak heeft gekregen.

Nawerking van het Sociaal Plan is uitgesloten. Uiterlijk drie maanden voor afloop van het Sociaal Plan zullen de DAS en de Vakbonden overleggen over eventuele verlenging van het Sociaal Plan.

### 2.3 Wet melding collectief ontslag

In voorkomende gevallen zal DAS, indien zij daartoe wettelijk verplicht is, overeenkomstig de Wet melding collectief ontslag, melding doen bij UWV Werkbedrijf. Indien op enig moment het voornemen tot een collectief ontslag bestaat, zullen de Vakbonden overeenkomstig de Wet melding collectief ontslag worden geraadpleegd over de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen.

### 2.4 Hardheidsclausule

Hoewel het Sociaal Plan met de grootst mogelijke zorg is opgesteld en geformuleerd is het mogelijk dat toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval tot een onbillijke situatie leidt. In dat geval kan DAS besluiten om in positieve zin voor de Werknemer van het Sociaal Plan af te wijken en een individueel passende regeling te treffen. Hieraan kunnen, zowel in als buiten rechte, door de overige Werknemers die onder het Sociaal Plan vallen geen rechten worden ontleend.

### 2.5 Wijzigingen in wet- en/of regelgeving

In geval van wijzigingen in wet- en/of regelgeving die van wezenlijke invloed zijn op hetgeen Partijen in dit Sociaal Plan zijn overeengekomen, zullen Partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.

### 2.6 Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, bruto vergoedingen. DAS zal zorg dragen voor de wettelijke verplichte inhoudingen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dit toelaat en voor zover dit niet leidt tot extra kosten voor DAS.

### 2.7 Wijzigingen

Het Sociaal Plan kan uitsluitend worden gewijzigd door middel van een schriftelijke, door Partijen ondertekende daartoe strekkende verklaring.

# 3 Boventalligheid en mobiliteit

## 3.1 Inleiding

Organisatorische wijzigingen kunnen op verschillende manieren effect hebben op functies van Werknemer binnen de organisatie. Iedere manier kent een wijze van selecteren van Pré boventallige Werknemers. Uitgangspunt is dat DAS in alle gevallen de Uitvoeringsregels van UWV volgt. Hieronder wordt voor de vier meest voorkomende manieren een korte uitleg gegeven.

## 3.2 Een aantal arbeidsplaatsen vervalt binnen een functiecategorie

Indien het aantal arbeidsplaatsen binnen een groep uitwisselbare functies wordt verminderd, wordt door middel van toepassing van het Afspiegelingsbeginsel vastgesteld welke Werknemers als Pré boventallige dienen te worden aangemerkt.

## 3.3 Alle arbeidsplaatsen binnen een functiecategorie vervallen

Als sprake is van het vervallen van een gehele functiegroep, worden alle betrokken Werknemers in die betreffende functie Boventallig. Aan toepassing van het Afspiegelingsbeginsel wordt dan niet toegekomen.

## 3.4 Alle arbeidsplaatsen vervallen, de werkzaamheden worden voortgezet in een andere functie

Indien een gehele functiecategorie komt te vervallen en de werkzaamheden worden voortgezet in een andere functie die onderling en wederzijds uitwisselbaar is met de oude functie geldt het uitgangspunt "mens volgt werk". Indien er minder arbeidsplaatsen zijn dan dat er Werknemers boventallig zijn, zal door middel van het Afspiegelingsbeginsel worden bepaald welke Werknemers op deze functie geplaatst worden.

## 3.5 Alle arbeidsplaatsen vervallen, de werkzaamheden worden (deels) voortgezet in een ingrijpend gewijzigde functie (nieuwe functie)

DAS heeft de voorkeur om zo min mogelijk gebruik te maken van ingrijpend gewijzigde functies. Indien echter toch sprake is van een functie die komt te vervallen en er komt een nieuwe functie voor in de plaats die wezenlijk verschilt van de bestaande functie (geen uitwisselbare functie), dan worden alle betrokken Werknemers die de desbetreffende functie vervullen Pré boventallig.

DAS selecteert vervolgens Werknemers voor de nieuwe functie op basis van geschiktheid en zal daarbij als eerste de Pré boventallige Werknemers in de gelegenheid stellen om te solliciteren.

Bij de selectie wordt op basis van objectieve criteria vastgesteld of de Pré boventallige Werknemer geschikt is voor (één van) de vacante functie(s). Een assessment kan hiervan onderdeel uitmaken. Indien meerdere Werknemers aan deze criteria voldoen, dient de selectie van Werknemers vervolgens te geschieden door middel van toepassing van het omgekeerde Afspiegelingsbeginsel.

## 3.6 Er is sprake van een standplaatswijziging

Wanneer de functie van de Werknemer binnen DAS blijft bestaan, maar voortaan op een andere locatie wordt uitgevoerd, volgt de Werknemer de functie naar de nieuwe locatie. Als de reistijd woon werk langer is dan 90 minuten per enkele reis dan is Werknemer niet verplicht de functie te volgen, behalve als Werknemer al een reistijd van 90 minuten had, dan geldt een toename van 30 minuten.

De reistijd wordt berekend op basis van de reisduur volgens OV9292 van deur tot deur of de ANWB routeplanner indien de Werknemer gebruik maakt van de auto voor woon werk verkeer. Uitgangspunt hierbij is de snelste route, waarbij geen rekening wordt gehouden met actueel verkeer.

De Werknemer die besluit de functie niet te volgen omdat de reistijd wordt overschreden bevestigt dat schriftelijk binnen twee weken na de dagtekening van de brief waarin de standplaatswijziging wordt aangekondigd. In dat geval wordt Werknemer Boventallig verklaard met ingang van de datum waarop de functie wordt verplaatst.

Hierbij gelden de volgende uitzonderingen:

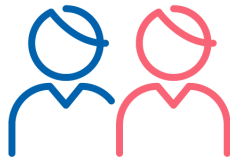
- Werknemer ingedeeld in functies boven schaal 12 dienen de functie altijd te volgen.
- Werknemers met een mobiele functie die op grond hiervan in aanmerking komen voor een leaseauto, dienen de functie te allen tijde te volgen.

### 3.7 Het Afspiegelingsbeginsel

Het Afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op een bedrijfsvestiging, op basis van de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies. Een Werkgever moet eerst afscheid nemen van AOW-gerechtigden, oproepkrachten en werknemers die werken op een tijdelijke arbeidsovereenkomst die nog maximaal 26 weken duurt. De Werknemers binnen de categorie uitwisselbare functies op de bedrijfsvestiging waar arbeidsplaatsen komen te vervallen worden verdeeld in vijf leeftijdscohorten:

#### leeftijdscohorten

- van 15 tot 25 jaar;
- van 25 tot 35 jaar;
- van 35 tot 45 jaar;
- van 45 tot 55 jaar; en
- vanaf 55 jaar en ouder.



De verdeling van de ontslagen vindt zo plaats dat de leeftijdsopbouw binnen de verschillende leeftijdscohorten voor en na de inkrimping zo veel als mogelijk gelijk blijft. De Werknemers binnen de leeftijdscohorten met het kortste dienstverband worden vervolgens als eerste voorgedragen voor ontslag. Voor een uitvoerige uitleg en toelichting op het Afspiegelingsbeginsel wordt verwezen naar de Uitvoeringsregels van UWV\*. Indien Arbeidsgehandicapte Werknemers (*bedoeld is Werknemers met een arbeidsbeperking conform de Uitvoeringsregels van het UWV*) onderdeel zijn van een reorganisatie zal bij het afspiegelen gebruik gemaakt worden van de uitzonderingsmogelijkheid zoals vermeld in de Uitvoeringsregels van UWV.

### 3.8 Preventieve Mobiliteitsfase

De Preventieve Mobiliteitsfase is de periode die door DAS kan worden ingesteld voorafgaande aan een mogelijke reorganisatie waarbij Boventalligheid wordt verwacht maar nog niet is vastgesteld. Het al dan niet afkondigen van de preventieve Mobiliteitsfase is ter bepaling van DAS. In deze periode kunnen Werknemers en DAS inspelen op de mogelijke reorganisatie. In deze fase kan Werknemer acties ondernemen om gebruik te maken van het duurzame inzetbaarheidsbudget (indien nog beschikbaar). Werknemer heeft voorrang bij

solliciteren op interne functies en Werknemer kan een verzoek indienen om gebruik te maken van de Vrijwillige vertrekregeling.

De Preventieve Mobiliteitsfase kan van toepassing worden verklaard door DAS op een groep Werknemers (of op een afdeling) die het risico heeft om Boventallig te raken door een mogelijke reorganisatie. Deze fase wordt niet eerder afgekondigd dan nadat de scope van de reorganisatie duidelijk is. DAS zal de ondernemingsraad hiervan tijdig op de hoogte stellen.

De Preventieve Mobiliteitsfase eindigt op het moment dat de toepassing van de Vrijwillige Vertrekregeling heeft voorzien in het voorkomen van de beoogde Boventalligheid of als DAS daartoe besluit.

### 3.9 Vrijwillige Vertrekregeling

De Werknemer die tijdens de Preventieve Mobiliteitsfase in het te reorganiseren bedrijfsdeel een functie vervult waarvoor Boventalligheid is voorzien, kan een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor een Vrijwillige vertrekregeling. Doel van deze regeling is om het vertrek van een mogelijk boventallig te worden collega te voorkomen.

Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- Werknemer heeft uit vrije wil een verzoek gedaan;
- DAS kan het verzoek inwilligen of afwijzen, dit is ter bepaling van DAS;
- Indien het verzoek door DAS wordt goedgekeurd, zal de arbeidsovereenkomst op initiatief van DAS eindigen met wederzijds goedvinden. Hiertoe zal een Vaststellingsovereenkomst opgesteld worden waarin de voorwaarden opgenomen worden waartegen de arbeidsovereenkomst zal eindigen (Datum einde dienstverband, vergoeding, enz);
- De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd tegen de eerst mogelijke datum na in acht name van de (fictieve) opzegtermijn.
- Werknemer heeft recht op 90% van de Beëindigingsvergoeding DAS zoals opgenomen in artikel 4.2.1;
- Werknemer heeft geen recht op de faciliteiten uit het Mobiliteitstraject en de vergoeding wordt niet vermeerderd in verband met de duur van het Mobiliteitstraject

\* Versie augustus 2018

### **3.10 Pré Boventalligheid**

Als sprake is van een ingrijpend gewijzigde functie(s) (of een geheel nieuwe functie(s)) dan geldt een Pré Boventalligheidsfase. In deze fase wordt door middel van een belangstellingsregistratie een selectieprocedure en eventuele assessments de geschiktheid van een kandidaat beoordeeld voor de betreffende functie. De Pré boventalligheidsfase duurt in beginsel maximaal één maand. Nadat deze plaatsingsprocedure(s) zijn afgerond eindigt de Pré Boventalligheidsfase.

### **3.11 Aanzegging Boventalligheid**

Na afloop van de Pré Boventalligheidsfase (indien van toepassing) of indien direct duidelijk is dat er op een bepaalde afdeling of voor een bepaalde functie sprake is van Boventalligheid, zal de aanzegging van de Boventalligheid plaatsvinden. De Boventalligheid van de Werknemer wordt mondeling aangezegd en vervolgens schriftelijk door DAS aan de Werknemer bevestigd. In de schriftelijke bevestiging staat de datum van aanzegging van de Boventalligheid vermeld alsmede de motivering.

### **3.12 Plaatsmakersregeling**

Na aanzegging van Boventalligheid binnen een bepaalde functie en/of afdeling kan DAS ervoor kiezen om de Plaatsmakersregeling open te stellen voor Werknemers in deze functie die niet als Boventallig zijn aangemerkt. De Werknemers binnen deze functie en/of afdeling worden hierover schriftelijk op de hoogte gebracht. In dit schrijven zullen tevens eventuele afwijkende en/of aanvullende voorwaarden worden medegedeeld, alsmede de termijn waarbinnen Werknemers van de Plaatsmakersregeling gebruik kunnen maken. Indien de Plaatsmakersregeling voor de Werknemers wordt opengesteld, kunnen zij gedurende de aangegeven periode schriftelijk bij de HR Manager aangeven dat zij met gebruikmaking van de Plaatsmakersregeling de organisatie willen verlaten. Het beoogde effect daarvan is dat er sprake zal zijn van minder gedwongen ontslagen.

Werknemers die gebruik maken van de Plaatsmakersregeling komen in aanmerking voor een beëindigingsvergoeding ter hoogte van 90% van de Beëindigingsvergoeding. De vergoeding zal niet hoger zijn dan de beëindigingsvergoeding die de Boventallige (die door het vertrek van de plaatsmaker in dienst blijft) zou hebben ontvangen. Voorts zal de beëindigingsvergoeding nooit meer zijn dan het inkomen dat de Werknemer in actieve dienst zou kunnen verdienen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. DAS behoudt te allen tijde de volledige zeggenschap over

de beslissing of de betreffende Werknemer gebruik kan maken van de Plaatsmakersregeling en heeft de bevoegdheid om de termijn waarbinnen gebruik kan worden gemaakt van de Plaatsmakersregeling tussentijds te verkorten of de openstelling van de Plaatsmakersregeling te beëindigen. De plaatsmakersregeling is niet van toepassing in de Pré Boventalligheidsfase.

### **3.13 Snelle beslissersregeling**

Hoewel het uitgangspunt van dit Sociaal Plan is dat de boventallige Werknemer wordt begeleid naar ander werk door middel van een mobiliteitstraject, biedt DAS Boventallige Werknemers de mogelijkheid om in plaats daarvan direct te kiezen voor de zogenaamde "snelle beslissersregeling", een beëindiging met wederzijds goedvinden (zie hierover verder hoofdstuk 4.2). De Boventallige Werknemer dient binnen veertien dagen na mededeling van Boventalligheid de betrokken HR Manager in kennis te stellen van dit besluit. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst met in acht name van de voor de Werknemer geldende opzegtermijn en maakt de Boventallige Werknemer, in aanvulling op de in hoofdstuk 4.2.1 opgenomen Beëindigingsvergoeding DAS, aanspraak op een aanvullende vergoeding ter hoogte van één bruto maandsalaris en de gekapitaliseerde waarde van 50 procent van het salaris over de duur van het mobiliteitstraject.

### **3.14 Mobiliteitstraject**

Na de aanzegging van de boventalligheid start voor de betreffende Werknemer het Mobiliteitstraject. Het Mobiliteitstraject heeft als doel de Werknemer van werk naar werk te begeleiden, intern dan wel extern. De boventallige werknemer krijgt de status van voorrangskandidaat ingeval sprake is van opengestelde vacatures. Uitgangspunt daarbij is dat vacatures altijd eerst intern open worden gesteld. Het extern openstellen van vacatures zal waar mogelijk worden beperkt.

Iedere boventallige Werknemer krijgt voor het Mobiliteitstraject een Mobiliteitsbudget. Dit budget bedraagt maximaal € 5.000,- exclusief btw. Het bedrag kan door de Werknemer aangewend worden voor een financieel planningsgesprek, opleiding en/ of outplacement. Voorwaarde hiervoor is dat de opleiding onderdeel uitmaakt van het plan van aanpak, gericht is op het vergroten van de arbeidsmarktchansen en is goedgekeurd door DAS. Kosten voor trainingen en outplacement kunnen tot het maximum van het Mobiliteitsbudget worden gedeclareerd.

Eventuele meerkosten komen voor rekening van de Werknemer en komen derhalve niet voor vergoeding in aanmerking.

### 3.14.1 Duur en eerdere beëindiging

De duur van het Mobiliteitstraject bedraagt maximaal 6 maanden. Voor werknemers van 60 jaar of ouder op Peildatum wordt deze termijn verlengd met één maand. Voor deze werknemers geldt dus een Mobiliteitstraject van maximaal 7 maanden. Indien de Werknemer de mobiliteitsperiode wil verkorten en het dienstverband eerder met wederzijds goedvinden wil beëindigen, zal DAS daaraan meewerken. In die situatie zal 50 procent van het salaris over de resterende periode van het Mobiliteitstraject als bruto extra vergoeding worden uitgekeerd.

### 3.14.2 Plan van aanpak

Binnen een week na de start van het Mobiliteitstraject gaat de Werknemer met de loopbaanbegeleider en de betrokken HR adviseur in overleg over een plan van aanpak. Uitgangspunt is dat dit plan van aanpak binnen twee weken na de start van het Mobiliteitstraject is gefinaliseerd en door alle partijen is ondertekend.

Het plan kent in elk geval de volgende onderdelen:

#### Onderdelen

- Startdatum traject
- Einddatum traject
- Overzicht van activiteiten
- Overzicht van passende functies
- Overzicht van gewenste scholingsactiviteiten
- Overzicht van tijdsbesteding
- Overzicht van evaluatiemomenten



### 3.14.3 Periodieke evaluatie

Iedere maand wordt het Mobiliteitstraject geëvalueerd. Hiervoor zijn in het plan van aanpak momenten vastgelegd. In de evaluatie wordt door de Werknemer en de loopbaanbegeleider de voortgang van het Mobiliteitstraject besproken en indien nodig wordt het plan van aanpak bijgesteld.

### 3.14.4 Verrichten van eigen werkzaamheden

Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is dat de activiteiten die voortvloeien uit het Mobiliteitstraject plaatsvinden onder werktijd. Afhankelijk van het soort functie en de aard van de werkzaamheden kan een Werknemer worden vrijgesteld van werkzaamheden, een en ander ter bepaling door DAS.

### 3.14.5 Assessment bij interne herplaatsing

Zoals hiervoor uiteengezet heeft het Mobiliteitstraject mede tot doel de mogelijkheden te onderzoeken of de boventallige Werknemer binnen de organisatie van DAS kan worden herplaatst in een Passende Functie. DAS houdt zich het recht voor om voor bepaalde, door DAS te bepalen functies, een assessment onderdeel te laten uitmaken van de selectieprocedure. De Werknemer is verplicht om hieraan zijn medewerking te verlenen en de onderzoeksresultaten beschikbaar te stellen aan DAS. De uitkomsten van dit assessment zijn onderdeel van het besluitvormingsproces om de Werknemer al dan niet aan te stellen in een andere functie.

### 3.14.6 Ziekte of zwangerschap

De Werknemer die arbeidsongeschikt is op het moment van Boventalligheid kan de aanvang van het Mobiliteitstraject uitstellen tot het moment waarop hij is hersteld. Het Mobiliteitstraject wordt tevens opgeschort tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, met een maximale duur van 16 weken.

### 3.15 Herplaatsing

Doel van het Mobiliteitstraject is het herplaatsen van de boventallige Werknemer, intern dan wel extern. Een passende functie is een functie (a) waarvoor de Werknemer geschikt is op basis van de functie-eisen, opleiding, ervaring (in de taken die behoren bij de functie), kennis en competenties, dan wel waarvoor de Werknemer binnen zes maanden daarvoor geschikt te maken is en inzetbaar zal zijn naar het oordeel van DAS; (b) die een maximale afwijking van één functieniveau kent ten opzichte van het functieniveau van de laatst vervulde functie bij plaatsing binnen dezelfde cao; en (c) met een maximale reisafstand van anderhalf uur enkele reis op basis van openbaar vervoer, tenzij de werknemer al een reistijd had van 90 minuten per enkele reis, dan geldt een toename van 30 minuten per enkele reis. Op vrijwillige basis en ter bepaling van van Werknemer kunnen ook niet passende functies (bijvoorbeeld functies met een afwijking van meer dan één functieniveau) meegenomen worden bij de herplaatsing. Onderstaande bepalingen zijn op de herplaatsing van toepassing.



### 3.15.1 Externe herplaatsing

Indien de boventallige Werknemer kan worden herplaatst buiten DAS zegt de Werknemer de arbeidsovereenkomst met DAS op tegen de datum dat het dienstverband bij de nieuwe werkgever ingaat. Werknemer zal in dat geval niet worden gehouden aan een opzegtermijn en ontvangt de Beëindigingsvergoeding DAS als bedoeld in artikel 4.2.1 van dit Sociaal Plan.

### 3.15.2 Interne herplaatsing

Indien de boventallige Werknemer kan worden herplaatst binnen de organisatie van DAS ontvangt de Werknemer hiertoe een concreet aanbod dat binnen zeven dagen door de Werknemer dient te worden aanvaard. Nadat de Werknemer formeel is herplaatst komen hem geen rechten meer toe op basis van dit Sociaal Plan.

### 3.15.3 Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

De Werknemer zal bij plaatsing in een andere functie binnen zijn huidige salarisschaal zijn huidige salaris behouden. Bij een plaatsing in een schaal hoger zal de Werknemer per startdatum in de nieuwe functie het daarbij behorende salaris, dat past binnen de betreffende schaal, ontvangen.

Indien bij plaatsing in een andere functie met een lagere salarisgroep het huidige salaris van de Werknemer hoger is dan het bij de nieuwe functie behorende maximumsalaris, zal het salaris van de Werknemer stapsgewijs worden afgebouwd tot het bij de nieuwe functie behorende maximumsalaris. Hiervoor zal een periode van 2 jaar genomen worden en het salaris wordt in 4 gelijke halfjaarlijkse stappen afgebouwd. Het verschil in salaris tussen de oude en de nieuwe functie zal worden uitgekeerd als een persoonlijke toeslag bovenop het salaris van de Werknemer en zal volgens de hierboven genoemde staffel worden afgebouwd. Voor Werknemers die parttime werken of gaan werken, zal een pro rata berekening gelden.



**Functiegebonden vergoedingen en faciliteiten**  
Vergoedingen en faciliteiten voor zover specifiek verbonden aan de werkzaamheden in de vorige functie, worden per ingangsdatum nieuwe functie aangepast aan de nieuwe functievoorwaarden.



**Lease auto**  
Een lease auto, die in verband met de aan de vorige functie verbonden werkzaamheden aan de Werknemer ter beschikking is gesteld, zal, indien aan de nieuwe functie geen lease auto

verbonden is, voor de resterende duur van de leaseovereenkomst maar maximaal drie maanden na plaatsing in de nieuwe functie onder het lopende leasecontract aan de Werknemer ter beschikking blijven.

Werknemers die in verband met de functie recht hadden op een lease auto, maar daarvan hebben afgezien en hebben gekozen voor een compensatievergoeding, zullen deze compensatievergoeding nog drie maanden ontvangen na plaatsing in de nieuwe functie.



#### Telefoon /laptop/tablet

Een telefoon, laptop en/of tablet, die in verband met de aan de vorige functie verbonden werkzaamheden aan de Werknemer ter beschikking was gesteld, zal, indien deze bedrijfseigendommen niet aan de nieuwe functie zijn verbonden, per direct ingeleverd moeten worden.



#### Reistijd compensatie

Indien vanwege een wijziging van de standplaats voor de Werknemer een toename van reistijd ontstaat dan geldt dat:

- Gedurende de eerste 6 maanden de toegenomen reistijd wordt aangemerkt als werktijd;
- Vanaf de 6e t/m 12e maand wordt, indien de reistijd meer dan 30 minuten enkele reis in vergelijking met zijn oorspronkelijke reistijd is toegenomen, de extra reistijd boven deze 30 minuten enkele reis, in tijd gecompenseerd;
- Vanaf de 13e t/m 24e maand wordt de extra reistijd boven de 30 minuten enkele reis voor 50% gecompenseerd in tijd;
- Na het verstrijken van de termijn van 24 maanden vindt geen compensatie meer plaats en valt de Werknemer onder het alsdan voor hem geldende arbeidsvoorwaardenregime van DAS.

Bij het bepalen van de reistijd geldt de snelste route volgens het openbaar vervoer (OV9292) dan wel volgens de ANWB Routeplanner van woonadres naar werkplek (van deur tot deur). De leidraad voor de berekening is een aankomsttijd tussen 8 en 9 uur 's ochtends, waarbij geen rekening wordt gehouden met actueel verkeer.



#### Aanvullende reiskostenregeling

Naast de hierboven beschreven reistijd compensatie kan er ook sprake zijn van een aanvullende reiskostenregeling. De Werknemer reist hetzij per openbaar vervoer, hetzij per eigen auto. Dit naar eigen keuze.

- a) Indien de Werknemer als gevolg van een standplaatswijziging aantoonbaar meer kosten moet maken, dan vergoedt DAS 100% van de reiskosten op basis van openbaar vervoer en op basis van de goedkoopste manier van reizen;
- b) Indien de Werknemer voor woon-werk verkeer met de auto reist en als gevolg van de werkplek wijziging de nieuwe afstand meer dan 30 km bedraagt en dat voordien niet het geval was, dan worden de méér kilometers boven 30 km á € 0,19 per kilometer vergoed tot 60 km afstand;
- c) Deze aanvullende reiskostenregeling voor woon-werkverkeer geldt maximaal voor een periode van 24 maanden te rekenen vanaf het moment dat de Werknemer er aanspraak op kan maken.

#### 3.15.4 Weigeren aanbod herplaatsing

Indien de Werknemer een aanbod tot een Passende Functie weigert dient de Werknemer dit binnen zeven dagen na dagtekening van het aanbod schriftelijk aan DAS kenbaar te maken.

Indien de Werknemer meent dat de aangeboden functie niet passend is, kan de Werknemer hiertegen bezwaar maken bij de Bezwarencommissie. De procedure is uiteengezet in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan. Als de Bezwarencommissie het bezwaar gegrond acht dan zal het mobiliteitstraject worden vervolgd en wordt er geacht geen passende functie aangeboden te zijn. De bezwaarprocedure bij de Bezwarencommissie schort de duur van het mobiliteitstraject niet op. Als de Bezwarencommissie het aanbod passend acht, krijgt de Werknemer vijf dagen na de datum van de formele kennisgeving door DAS de mogelijkheid om de functie alsnog te accepteren.

Accepteert de Werknemer de passende functie niet, dan zal DAS overgaan tot het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV en kan Werknemer geen aanspraak (meer) maken op rechten en vergoedingen uit dit Sociaal Plan. Het is van belang dat de Werknemer zich bewust is van het risico dat het UWV een eventuele aanvraag Werkloosheidsuitkering weigert, indien door de Werknemer passende werkzaamheden zijn geweigerd. In dat geval kan de Werknemer verwijtbaar werkloos worden bevonden en zal het UWV mogelijk geen (volledige) Werkloosheidsuitkering toekennen.



# 4 Beëindiging arbeidsovereenkomst

## 4.1 Inleiding

Indien gedurende de laatste maand van het Mobiliteitstraject het niet mogelijk is gebleken de Bovenallige Werknemer te herplaatsen, streeft DAS naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst. DAS geeft er daarbij de voorkeur aan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Indien de Werknemer daarmee niet instemt, heeft DAS geen andere mogelijkheid dan toestemming te vragen aan UWV om de arbeidsovereenkomst met de bovenallige Werknemer te mogen opzeggen.

## 4.2 Beëindiging met wederzijds goedvinden

In de laatste maand van het Mobiliteitstraject zal DAS aan de bovenallige Werknemer een voorstel doen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit voorstel geschiedt in de vorm van een Vaststellingsovereenkomst. Aan de Werknemer wordt een concept vaststellingsovereenkomst overhandigd waarbij ook de concept berekening van de beëindigingsvergoeding DAS wordt gevoegd. De Werknemer heeft na ontvangst van de Vaststellingsovereenkomst veertien dagen de tijd om te beslissen of hij instemt met de aangeboden Vaststellingsovereenkomst.

### 4.2.1 Beëindigingsvergoeding bij wederzijds goedvinden

Bij beëindiging met wederzijds goedvinden maakt de Werknemer aanspraak op de Beëindigingsvergoeding DAS. De beëindigingsvergoeding DAS is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding zoals deze gold in januari 2019.

De wettelijke transitievergoeding wordt als volgt berekend:

- $\frac{1}{6}$ e van het maandsalaris per 6 maanden over de eerste 10 jaar van het dienstverband;
- $\frac{1}{4}$ e van het maandsalaris per 6 maanden over de periode na 10 jaar;
- Voor Werknemers die ten minste 10 jaar in dienst zijn én 50 jaar of ouder zijn op het moment van aanzegging geldt voor elke periode van 6 maanden die hij vanaf 50 jaar in dienst is  $\frac{1}{2}$ e van het maandsalaris (in plaats van  $\frac{1}{6}$ e of  $\frac{1}{4}$ e maandsalaris).
- Alleen volledige periodes van 6 maanden tellen mee voor de berekening van de wettelijke transitievergoeding.

- De berekende wettelijke transitievergoeding is gemaximeerd op € 81.000,-. Als het jaarinkomen hoger is dan dit bedrag dan geldt het maximum van één jaarinkomen.

Eerdere periodes die Werknemer in dienst was van- dan wel op basis van een uitzendovereenkomst/ detacheringsovereenkomst werkzaam bij -(een rechtsvoorganger van) DAS tellen ook mee zolang de onderbreking van het dienstverband niet langer dan 6 maanden bedraagt. De periode van de onderbreking zelf telt niet mee. Als Werknemer eerder bij (een rechtsvoorganger van) DAS heeft gewerkt en daar een ontslag – of beëindigingsvergoeding heeft ontvangen, dan tellen deze dienstjaren niet mee. Voor al deze regels geldt dat de administratie van DAS leidend is, tenzij Werknemer kan aantonen dat de administratie van DAS niet juist is.

Voor de berekening van de Beëindigingsvergoeding DAS geldt:

- als de Werknemer op de peildatum jonger dan 40 jaar is, dan wordt de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met 1,5;
- als de Werknemer op de peildatum 40 jaar of ouder is, maar jonger dan 50 jaar, dan wordt de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met 1,6;
- als de Werknemer op de peildatum 50 jaar of ouder is dan wordt de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met 1,7.

Bij de Beëindigingsvergoeding DAS wordt de Transitievergoeding geacht te zijn inbegrepen. De Beëindigingsvergoeding DAS conform dit Sociaal Plan bedraagt nooit meer dan het inkomen dat de Werknemer zou kunnen verdienen tot aan de AOW-datum, ongeacht het tijdstip waarop de Werknemer deze pensioenaanspraken tot uitkering heeft of zal laten komen. Hierbij zal altijd de actuele (kale) wettelijke transitievergoeding als minimum gerespecteerd worden.

*(De hoogte van de Transitievergoeding kan eenvoudig worden berekend op <https://wwzproof.nl/berekenen-transitievergoeding>. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend).*

### **4.3 Ontslagprocedure bij UWV**

Indien de Werknemer de Vaststellingsovereenkomst niet binnen twee weken na ontvangst heeft geretourneerd bij de betrokken HR adviseur, dan komt het aanbod tot een beëindiging met wederzijds goedvinden te vervallen en kan hierop geen beroep meer worden gedaan. DAS zal in dat geval een ontslagaanvraag indienen bij UWV. Indien UWV toestemming verleent om de arbeidsovereenkomst met de betreffende Werknemer op te zeggen, zal DAS de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de (na aftrek van de procedure tijd bij UWV) resterende opzegtermijn. In dat geval heeft Werknemer recht op de Beëindigingsvergoeding DAS zoals opgenomen in artikel 4.2.1 van dit Sociaal Plan. Werknemer kan gedurende de ontslagprocedure en de opzegtermijn te werk gesteld worden in passende, dan wel niet passende werkzaamheden. Dit is ter bepaling van DAS.

### **4.4 Overige aanspraken en bepalingen**

Ongeacht de wijze waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, zijn onderstaande bepalingen op de Werknemer onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan van toepassing.

#### **4.4.1 Referenties en getuigschrift**

DAS verstrekt op eerste verzoek aan de Werknemer een neutraal geformuleerd getuigschrift alsmede gelijklopende referenties.

#### **4.4.2 Sollicitatieverlof**

De Werknemer krijgt de gelegenheid om tijdens werktijd te solliciteren, mits de werkzaamheden dit toelaten. Dit gaat altijd in overleg met de leidinggevende.

#### **4.4.3 Postcontractuele bepalingen**

Partijen komen overeen dat de postcontractuele bedingen (non-concurrentiebeding, relatiebeding, studiekostenbeding of eventueel andere overeengekomen postcontractuele bedingen) bij einde dienstverband komen te vervallen, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen. De Werknemer blijft uitdrukkelijk ook na het einde van de arbeidsovereenkomst gebonden aan de verplichtingen die volgen uit de geheimhoudingsbepalingen.

#### **4.4.4 Variabele beloning**

Mocht de Werknemer op grond van de variabele beloningsregeling binnen DAS recht hebben op een variabele beloning over het voorafgaande jaar dan wordt die conform de bij uitdiensttreding geldende regeling uitbetaald.

#### **4.4.5 Eindafrekening**

Bij het einde van het dienstverband ontvangt de Werknemer een correcte eindafrekening. DAS verstrekt in de maand na de einddatum een afschrift van de eindafrekening in de vorm van een salarisspecificatie. Bij de eindafrekening worden onder meer de vakantiedagen, vakantietoeslag en de jaarlijkse december uitkering pro rata betaald c.q. verrekend.

#### **4.4.6 Inleveren bedrijfseigendommen**

Uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband levert de Werknemer alle dan nog in zijn bezit zijnde bedrijfseigendommen in.

#### **4.4.7 Kosten juridische rechtsbijstand**

DAS zal de juridische kosten die de Werknemer moet maken in verband met de beëindiging van het dienstverband vergoeden tot een maximumbedrag van € 750,- exclusief BTW, inclusief kantoorkosten, indien de Werknemer geen rechtsbijstandverzekering heeft. De Werknemer dient de factuur bij DAS in te dienen ter declaratie, waarbij de factuur op naam van de Werknemer gesteld moet zijn ter adres van DAS. Heeft de Werknemer wel een rechtsbijstandverzekering dan komen eventuele andere juridische kosten niet voor vergoeding in aanmerking.

# 5 Bezwaarprocedure

## 5.1 Bezwaar

De Werknemer die meent dat het Sociaal Plan op een onjuiste wijze wordt toegepast kan een bezwaarschrift indienen bij de Bezwarencommissie, waarna de Bezwarencommissie de directie van DAS adviseert. Het bezwaar dient duidelijk gemotiveerd te zijn en te worden toegezonden aan het volgende e-mailadres: [hr.advies@das.nl](mailto:hr.advies@das.nl)

## 5.2 Bezwarencommissie

De Bezwarencommissie bestaat uit een door DAS en een door de ondernemingsraad aan te wijzen lid en een onafhankelijke voorzitter. Gezamenlijk wijzen de twee aangewezen leden de onafhankelijke voorzitter aan. De leden van de Bezwarencommissie zijn verplicht wat aan hen als zodanig ter kennis wordt gebracht jegens derden geheim te houden.

## 5.3 Gegevensverstrekking

De betrokken Werknemer en DAS zijn verplicht alle door de Bezwarencommissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken. Op hun verzoek stelt de Bezwarencommissie zowel partijen zelf als hun raadslieden c.q. gemachtigden in de gelegenheid op een door de Bezwarencommissie aan te geven plek inzage te nemen van alle op de zaak betrekking hebbende stukken.

## 5.4 Hoor en wederhoor

De betrokken Werknemer en DAS kunnen door de Bezwarencommissie worden gehoord tijdens een mondelinge behandeling. Zij kunnen zich daarbij laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman/ raadvrouw. De zittingen en beraadslagingen van de Bezwarencommissie zijn besloten.

## 5.5 Termijn van behandeling en uitspraak

De Bezwarencommissie zal binnen vier weken na de dag waarop de Werknemer schriftelijk zijn bezwaar heeft ingediend bij de Bezwarencommissie, het bezwaar in behandeling nemen en de procedure van hoor en wederhoor doen plaatsvinden.

De Bezwarencommissie brengt vervolgens binnen vier weken na de datum waarop partijen zijn gehoord, schriftelijk een gemotiveerd advies uit. Het advies wordt gelijktijdig aan de Werknemer en aan DAS ter kennis gebracht. Deze adviestermijn kan wegens bijzondere omstandigheden worden verlengd.

## 5.6 Beslissing

DAS dient binnen twee weken na ontvangst van het advies van de Bezwarencommissie een beslissing te nemen op het bezwaar van de Werknemer en deze beslissing schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken Werknemer te doen toekomen.

## 5.7 Kosten

Kosten die door de Werknemer of diens raadslieden c.q. gemachtigden in dit verband worden gemaakt komen niet in aanmerking voor een vergoeding door DAS.

## 5.8 Bezwaar en beroep

Als de Werknemer gebruik heeft gemaakt van de bezwaarprocedure en het niet eens is met de uitkomst dan kan de Werknemers het geschil aanhangig maken bij de bevoegde Nederlandse rechter.

Dit Sociaal plan is overeengekomen en geaccordeerd op 26 februari 2019 door:

**De Naamloze Vennootschap Nederlandse Rechtsbijstand verzekeringsmaatschappij N.V.,**  
vertegenwoordigd door:

-----  
Mevrouw H. Jukema

en  
**De Besloten Vennootschap DAS Legal Finance B.V.,**  
vertegenwoordigd door:

-----  
De heer C. Staats

en  
**FNV Finance,**  
vertegenwoordigd door:

-----  
De heer G.J.A van Hees

**De Unie,**  
vertegenwoordigd door:

-----  
Mevrouw I. de Vries

-----  
De heer R. Castelein

**CNV Vakmensen,**  
vertegenwoordigd door:

-----  
Mevrouw S. Hendriks-Sneijder

-----  
De heer P. Fortuin

## 6 Definities

In dit sociaal plan hebben onderstaande termen de volgende betekenis:

<b>Afspiegelingsbeginsel</b>	De methode waarop werknemers worden geselecteerd die voor ontslag in aanmerking komen, als bedoeld in artikel 3.7 van het Sociaal Plan en conform de Uitvoeringsregels UWV.
<b>Arbeidsovereenkomst</b>	De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zoals bedoeld in artikel 7:610 BW tussen de Werkgever en de Werknemer.
<b>Beëindigingsvergoeding DAS</b>	<p>De beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 4.2.1 van het Sociaal Plan en berekend overeenkomstig de Transitievergoeding zoals deze gold per 1 januari 2019. Hierbij wordt het maximum gefixeerd op € 81.000,- (op basis van factor 1). Als het jaarsalaris hoger is dan € 81.000,-, is het maximum één jaarsalaris.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Voor Werknemers met een leeftijd tot 40 jaar wordt de berekende Transitievergoeding (met het gefixeerde maximum van € 81.000,-) vermenigvuldigd met factor 1,5.</li><li>• Voor Werknemers met een leeftijd vanaf 40 tot 50 jaar wordt de berekende Transitievergoeding (met het gefixeerde maximum van € 81.000,-) vermenigvuldigd met factor 1,6.</li><li>• Voor Werknemers met een leeftijd vanaf 50 jaar wordt de berekende Transitievergoeding (met het gefixeerde maximum van € 81.000,-) vermenigvuldigd met factor 1,7.</li></ul> <p>Als peildatum voor de bepaling van de leeftijd wordt de leeftijd genomen op het moment dat de boventaligheid wordt aangezegd dan wel een verzoek voor een vrijwillig vertrekregeling wordt goed gekeurd.</p> <p>Bij de Beëindigingsvergoeding DAS wordt de Transitievergoeding geacht te zijn inbegrepen.</p> <p>De Beëindigingsvergoeding DAS conform dit Sociaal Plan bedraagt nooit meer dan het inkomen dat de Werknemer in actieve dienst zou kunnen verdienen tot aan de pensioendatum, ongeacht het tijdstip waarop de Werknemer deze pensioenaanspraken tot uitkering heeft of zal laten komen. Hierbij zal altijd de actuele (kale) wettelijke transitievergoeding als minimum gerespecteerd worden.</p>
<b>Bezwarencommissie</b>	De commissie die toeziet op de naleving van het Sociaal Plan, zoals geregeld in hoofdstuk 5.
<b>Boventalig(heid)</b>	Het vervallen van de functie/arbeidsplaats van de Werknemer.
<b>DAS</b>	De Naamloze Vennootschap DAS Nederlandse Rechtsbijstand Verzekeringmaatschappij N.V. en De Besloten Vennootschap DAS Legal Finance B.V.
<b>Dienstjaren</b>	Voor het vaststellen van het aantal dienstjaren is de Einddatum beslissend. Onder dienstjaren wordt verstaan een volledig gewerkt jaar in dienst van de Werkgever, met dien verstande dat een periode van zes maanden en één dag of meer wordt beschouwd als een volledig dienstjaar.

<b>Einddatum</b>	De einddatum van de Arbeidsovereenkomst.
<b>Ingrijpend gewijzigde functie</b>	Een functie die als gevolg van de reorganisatie ingrijpend is gewijzigd (bijvoorbeeld qua zwaarte en inhoud functie, vereiste kennis, vaardigheden en/of competenties) waardoor (feitelijk) sprake is van een nieuwe functie die niet onderling uitwisselbaar is met de oude functie.
<b>Loopbaanbegeleidingsbureau</b>	Het bureau waarmee DAS afspraken heeft gemaakt ter begeleiding van boventallige werknemers naar ander passend werk.
<b>Loopbaanbegeleider</b>	Een externe begeleider van het door DAS ingeschakelde begeleidingsbureau.
<b>Maandsalaris</b>	Het laatst verdiende bruto maandsalaris vermeerderd met: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ½e deel van de vakantietoeslag</li> <li>• ½e deel van de 13e maand</li> <li>• ½e deel van de eventuele overuren van het afgelopen jaar</li> <li>• Eventuele vaste toeslagen</li> <li>• ⅓e deel van de variabele beloning met een referentieperiode van 3 kalenderjaren voorafgaande aan de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</li> </ul>
<b>Mobiliteitstraject</b>	De periode waarin de Werknemer van werk naar werk wordt begeleid, intern dan wel extern. Werknemer krijgt voor het Mobiliteitstraject een Mobiliteitsbudget.
<b>Mobiliteitsbudget</b>	Een budget dat ingezet kan worden voor het voeren van een financieel planningsgesprek, outplacementbegeleiding of scholing om een Werknemer van werk naar werk te begeleiden.
<b>Passende functie</b>	Een functie (a) waarvoor de Werknemer geschikt is op basis van de functie-eisen, opleiding, ervaring (in de taken die behoren bij de functie), kennis en competenties, dan wel waarvoor de Werknemer binnen zes maanden daarvoor geschikt te maken is en inzetbaar zal zijn naar het oordeel van DAS; (b) die een maximale afwijking van één functieniveau kent ten opzichte van het functieniveau van de laatst vervulde functie bij plaatsing binnen dezelfde cao; en (c) met een maximale reisafstand van anderhalf uur enkele reis op basis van openbaar vervoer, tenzij de werknemer al een reistijd had van 90 minuten per enkele reis, dan geldt een toename van 30 minuten per enkele reis.
<b>Partij</b>	Een partij betrokken bij het sluiten van het Sociaal Plan.
<b>Plaatsmakersregeling</b>	De regeling waarbij een Werknemer plaats maakt voor een Boventallige Werknemer.
<b>Peildatum</b>	De datum waarop de boventaligheid is aangezegd, of de datum waarop een verzoek tot vrijwillig vertrek wordt goedgekeurd. Ook bij de plaatsmakersregeling geldt als peildatum de datum waarop de boventaligheid (aan degene waarvoor plaats wordt gemaakt) is aangezegd.
<b>Pré Boventaligheid</b>	De periode waarin een Werknemer met een ingrijpend gewijzigde functie eventueel deel kan nemen aan een assessment en kan solliciteren op een nieuwe functie.



<b>Preventieve Mobiliteitsfase</b>	De periode die door DAS kan worden ingesteld voorafgaand aan een mogelijke reorganisatie waarbij Boventaligheid wordt verwacht.
<b>Sociaal Plan</b>	Dit sociaal plan gedateerd 26 februari 2019 zoals overeengekomen tussen de Werkgever en de Vakbonden FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen.
<b>Standplaats</b>	De plaats waar een Werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
<b>Transitievergoeding</b>	De wettelijke transitievergoeding zoals is vastgelegd in artikel 7:673 e.v. BW en bijbehorende besluiten.
<b>Uitwisselbare functie</b>	Functie die naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard vergelijkbaar zijn en naar het niveau en beloning gelijkwaardig zijn, zoals nader uitgewerkt in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV.
<b>Vakbonden</b>	CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie.
<b>Vaststellingsovereenkomst</b>	De vaststellingsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer waarin de gemaakte afspraken worden vastgelegd over de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst tussen partijen.
<b>Vrijwillige Vertrekregeling</b>	De regeling waarbij een Werknemer een verzoek kan indienen vrijwillig te willen vertrekken om daarmee toekomstige boventaligheid te voorkomen.
<b>Werkgever</b>	DAS (zoals hiervoor gedefinieerd).
<b>Werknemer</b>	De natuurlijke persoon die op ingangsdatum van het Sociaal Plan krachtens een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever en werkzaam is in Nederlanden werkzaam is in Nederland.
<b>Zelfstandige Bedrijfsvestiging</b>	Een bedrijfsvestiging is een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij (extern) als zelfstandige eenheid te herkennen is en (intern) een zelfstandige bedrijfsvoering heeft. Voor de vaststelling daarvan zijn in de Uitvoeringsregels UWV zowel interne als externe kenmerken omschreven. Voorbeelden zijn een eigen bedrijfslocatie, een eigen klantenkring, een eigen management en de geografische afstand tussen de vestigingen. Met betrekking tot dit laatste kenmerk (de geografische afstand) interpreteren partijen dit als een maximale reisafstand tussen de vestigingen van anderhalf uur (enkele reis, snelste route met de auto).

Daar waar in het Sociaal Plan wordt gesproken van "hij" en "zijn" wordt ook bedoeld "zij" en "haar".





met DAS kom je verder