

Sociaal Plan Attero

1 oktober 2015 t/m 31 december 2017

Preambule

Partijen bij deze overeenkomst zijn:

Attero BV, gevestigd te Zwolle
als partij ter ene zijde

en

FNV, gevestigd te Amsterdam,
CNV Publieke Diensten, gevestigd te 's-Gravenhage en
elk als partij ter andere zijde

Partijen nemen bij het sluiten van de overeenkomst het volgende in overweging:

Bij Attero vinden voortdurend veranderingen plaats om de organisaties optimaal te laten functioneren. Deze veranderingen worden in het algemeen ingegeven door politieke, maatschappelijke, bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen en doorontwikkelingen in de markten waarin Attero actief is. Tevens vinden ingrijpende wijzigingen plaats als gevolg van wetgeving, zoals de invoering van een belasting op het verbranden van afval. Door deze aanpassingen verwacht Attero de komende jaren een toenemende druk op de werkgelegenheid en zal de inhoud van functies veranderen.

De druk op de werkgelegenheid kan deels verlicht worden door natuurlijk verloop en de uitstroom van externe medewerkers. Om de druk op de werkgelegenheid te verlichten zijn door partijen afspraken gemaakt over een pre-mobiliteitsfase die minimaal zes maanden zal duren. Indien in een concreet geval de pre-mobiliteitsfase korter duurt dan zes maanden zal in geval van aansluitende boventalligheid de mobiliteitsperiode verlengd worden met de resterende duur van de pre-mobiliteitsfase.

Doel van deze pre-mobiliteitsfase is om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te vergroten, door via opleidingen, om- en bijscholing breder inzetbaar te zijn, waardoor de mogelijkheid wordt vergroot om in de pre-mobiliteitsfase door te stromen naar een andere functie binnen Attero of bij externe werkgevers. Op deze manier wordt boventalligheid zoveel mogelijk voorkomen.

De pre-mobiliteit zal echter niet het volledige verlies aan werkgelegenheid op kunnen vangen. Door het compacter worden van Attero zal minder dan voorheen de organisatie in staat zijn om boventalligheid te voorkomen dan wel op te lossen. Door de toegenomen druk op kosten, die de komende jaren versterkt wordt doordat de winstmarges van Attero onder druk staan, wordt de rek om oplossingen voor het verlies aan werkgelegenheid te vinden, kleiner. Om op een goede manier om te gaan met dit verlies aan werkgelegenheid is een goed Sociaal Plan van belang, waarin de sociale uitgangspunten met betrekking tot veranderingen vastgelegd en uitgewerkt worden.

Als uitgangspunten bij dit Sociaal Plan gelden:

- Dit Sociaal Plan biedt de kaders voor de situaties waarin de functie en/of standplaats van een werknemer is vervallen, komt te vervallen en/of wijzigt in verband met een reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie.
- Werkgever en werknemer verrichten bij het wegvallen van functies gezamenlijke inspanningen om te bewerkstelligen dat Werknemers van werk naar werk kunnen gaan. Deze gezamenlijke inspanningen worden vastgelegd in een individueel van-werk-naar-werkcontract.
- Om dit te realiseren heeft Attero besloten om hierin samen te werken door het overeenkomen van een Sociaal Plan met de vakorganisaties. Attero gaat zich hierbij richten op het begeleiden en bemiddelen van boventallige werknemers vanuit een mobiliteitsbureau om zo de mogelijkheden voor werknemers te optimaliseren. Hiertoe behoort onder andere het aanbieden van de vacatures aan dit mobiliteitsbureau en het committeren aan bevoegdheden van het mobiliteitsbureau. Het mobiliteitsbureau heeft een centrale rol bij de begeleiding van de boventallige werknemer.

- Attero en de werknemers zullen de inzetbaarheid en arbeidsmarktweerbaarheid van werknemers versterken door ter voorkoming van en tijdens boventaligheid te investeren in opleiding en training. In dit kader hebben Attero en de ondernemingsraad in de bedrijfsregeling pre-mobiliteitsfase ook afspraken gemaakt over mobiliteit bevorderende instrumenten die werknemers vrijwillig maar niet vrijblijvend kunnen inzetten om boventaligheid zo veel als mogelijk te voorkomen.
- Attero zorgt vanuit haar verantwoordelijkheid van zorgvuldig werkgeverschap voor een goede begeleiding van de werknemer door maatregelen te treffen die nadelige gevolgen voor de werknemer voorkomen, dan wel zoveel mogelijk beperken.
- Van de werknemer, betrokken bij de organisatiewijziging, wordt veranderingsbereidheid verwacht met betrekking tot de uit te oefenen functie en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.
- Dit Sociaal Plan geldt voor Attero BV.

Inhoudsopgave

Inhoud

1 Begripsbepalingen	6
2 Algemeen.....	9
2.1 Looptijd.....	9
2.2 Werkingssfeer.....	9
2.3 Hardheidsclausule.....	9
2.4 Overgangsregeling toepassing Sociaal Plan Attero 2013	9
2.5 Outsourcing	9
2.6 Wijzigingen.....	9
3 Plaatsingsproces	10
3.1 Plaatsingsadviescommissie	10
3.2 Plaatsingsproces.....	10
3.3 Management- en sleutelfuncties.....	10
3.4 Overige functies.....	10
3.5 Afwijking van het plaatsingsproces	11
3.6 Gevolgen voor het salaris bij plaatsing	11
4. Locatie- en standplaatswijzigingen	12
4.1 Locatie- en standplaatswijziging	12
4.2 Passende reistijd.....	12
4.3 Vergoeding bij locatie- en standplaatswijziging	12
5 Bovenallig verklaring en begeleiding van werk naar werk.....	13
5.1 Bovenallig verklaring	13
5.2 Mobiliteitsbureau	13
5.3 Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid.....	13
5.4 Mobiliteitsperiode.....	13
5.5 Verlenging mobiliteitsperiode.....	13
5.6 Begeleiding van werk naar werk.....	14
5.7 Van-werk-naar-werk-contract.....	14
5.8 Financieel Maatwerk.....	15
5.9 Proefplaatsing	15
6 Faciliteiten ter bevordering van de interne en externe mobiliteit	16
6.1 Mobiliteitspremie bij externe herplaatsing tijdens de mobiliteitsperiode.....	16
6.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst tijdens de mobiliteitsperiode op initiatief boventallige werknemer	
6.3 De vaststellingsovereenkomst	16
6.4 Hoogte van de beëindigingsvergoeding	16
6.5 Loonsuppletie bij externe herplaatsing	17
6.6 Scholing.....	17
6.7 Verhuiskostenvergoeding	17
6.8 Starten eigen bedrijf	17

6.9 Terugkeergarantie tijdens proeftijd bij externe herplaatsing	18
6.10 Remplaçantenregeling	18
6.11 Gevolgen voor het salaris bij interne herplaatsing	18
6.12 Keuze eenmalige vergoeding bij salarisverschillen	19
6.13 Omgang met samenloop transitievergoeding	19
7 Regelingen en faciliteiten bij einde dienstverband	20
7.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst door werkgever bij einde mobiliteitsperiode	20
7.2 Omgang met samenloop transitievergoeding	20
7.3 Beëindiging arbeidsovereenkomst door werkgever gedurende mobiliteitsperiode	21
8 Toetsing	222
8.1 Toetsingscommissie	222
8.2 Toetsing	222
9 Bezwaarprocedure	23
9.1 Bezwaar	23
9.2 Bezwarencommissie	23
9.3 Gegevensverstrekking	23
9.4 Hoor en wederhoor	23
9.5 Termijn van behandeling en uitspraak	23
9.6 Beslissing	23
9.7 Afwijking van termijnen	23
9.8 Bezwaar- en beroep	23
Bijlage 1 Tabel duur mobiliteitsperiode.....	25
Bijlage 2 Overgangsregeling Sociaal Plan 2013	26
Bijlage 3 Van-werk-naar-werk-contract.....	27
Bijlage 4 Kantonrechttersformule	36
Bijlage 5 Processchema Sociaal Plan Attero.....	46

1 Begripsbepalingen

Bezwarencommissie	De bezwarencommissie bestaat uit twee door Werkgever en twee door vakorganisaties aan te wijzen leden. Gezamenlijk wijzen deze vier leden een onafhankelijke voorzitter aan. Tevens wijzen Werkgevers en vakorganisaties in totaal maximaal vier (twee maal twee) plaatsvervangende leden aan.
Boventallige Werknemer	De Werknemer die in het kader van een plaatsingsproces en benoemingsproces niet geplaatst is, en dus boventallig verklaard is.
Bovenwettelijke WW-uitkering	De aanvulling op de WW-uitkering zoals bedoeld in de toepasselijke ENb-cao ('Voorzieningen bij werkloosheid als gevolg van reorganisatie', cao Afval & Milieu Bijlage 9).
Cao	De van toepassing zijnde cao, cao Afval en Milieu proces.
Diensttijd	De door werknemer bij werkgever en haar rechtsvoorganger(s) aansluitend doorgebrachte tijd als bedoeld in de desbetreffende bepalingen van de voor betrokkene geldende cao.
Externe functie	Een functie elders dan bij werkgever.
Functie	Het samenstel van taken en werkzaamheden door werknemer te verrichten.
Functieovergangsmatrix (FOM)	Overzicht van de mate van wijziging van de bij de reorganisatie betrokken functies en het aantal fte's dat voor de functies voor en na reorganisatie geldt.
Geschikte functie	Plaatsing op een interne geschikte functie die maximaal 2 schalen lager is, is op vrijwillige basis mogelijk maar dan zal het salaris worden afgebouwd naar het verschil van één schaal. Deze plaatsing en afbouw zal alleen plaatsvinden met wederzijds instemming. Cumulatie van niveauperlaging wordt vermeden. Bij plaatsing op een functie op een lager salarisniveau hebben de Werkgever en de werknemer een wederzijdse inspanningsverplichting dat de werknemer op termijn weer werkzaam kan zijn in een passende functie op het oorspronkelijk niveau.
Herplaatsing	Benoeming van een boventallige werknemer op een interne of externe functie, waardoor de mobiliteitsperiode eindigt.
Interne functie	Een functie bij werkgever.
Locatiewijziging	Reorganisatie die bestaat uit het verplaatsen van een vestiging of afdeling naar een andere plaats, zonder dat daarbij direct sprake is van een wijziging of vermindering van functies.
Maandsalaris	het salaris conform de definitie van het maandsalaris in de geldende cao.
Managementfunctie	Een functie op HBO-niveau of hoger waarin hiërarchisch leiding wordt gegeven.
Mobiliteitsbureau	Het bureau binnen Attero van waaruit boventallige Werknemers gedurende de mobiliteitsperiode worden begeleid en bemiddeld naar werk (intern en extern). Het Mobiliteitsbureau heeft de bevoegdheid om boventallige Werknemers te herplaatsen bij werkgever.

Mobiliteitsperiode	<p>De periode na boventallig verklaring gedurende welke de boventallige begeleid wordt naar werk.</p> <p>Er geldt standaard een mobiliteitsperiode van negen tot vijftien maanden afhankelijk van leeftijd en diensttijd. Deze mobiliteitsperiode wordt verlengd met drie maanden als de werknemer zich aan de afspraken in het Werk naar Werkcontract heeft gehouden. Deze verlenging wordt ook toegekend als de werkgever de afspraken in het Werk naar Werkcontract niet is nagekomen.</p>
Mobiliteitspremie	<p>Uitkering waarvan de hoogte, ongeacht de hoogte van het jaarsalaris, is afgeleid van de kantonrechttersformule*) zoals opgenomen in de Aanbevelingen van de Kring van kantonrechtters d.d. 30 oktober 2008 (waarbij de factor = 1) en die eenmalig wordt vastgesteld op het moment van boventallig verklaring.</p> <p>*) Deze kantonrechttersformule kan gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan niet leiden tot een lagere uitkomst dan de kantonrechttersformule zoals die is opgenomen in bijlage 4. De mobiliteitspremie is inclusief een vergoeding voor de eventuele fictieve opzegtermijn en de transitievergoeding. De wijze waarop de mobiliteitspremie wordt berekend is opgenomen in hoofdstuk 6 en 7.</p>
Ongewijzigde functie	<p>Een functie waarvan het takenpakket en de verlangde competenties voor ten hoogste 25% zijn veranderd.</p>
Passende functie	<p>Een functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, ervaring, beloningsniveau en reistijd redelijkerwijs van Werknemer kunnen worden verlangd. Intern zijn dit functies op gelijk of hoger niveau of maximaal 1 klasse lager dan de oorspronkelijke functie.</p> <p>Extern zijn dit functies met een gelijk of hoger salaris, of een salaris dat maximaal 20% lager is dan het schaaalaris van werknemer bij werkgever.</p>
Passende reistijd	<p>Een functie is wat reistijd betreft passend als de reistijd, maximaal 15 uur per week is bij een 5-daagse werkweek, maximaal 12 uur per week bij een 4-daagse werkweek, maximaal 9 uur per week bij een 3-daagse werkweek, enzovoorts.</p> <p>Naast de maximale reistijd per week geldt een maximale reistijd enkele reis. Voor dagen waarop de werktijd meer dan 4 uur bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 2 uur. Voor dagen waarop de werktijd 4 uur of minder bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 1,5 uur.</p> <p>Het aantal kilometers van de afstand woon-werk en de reistijd wordt bepaald door gebruikmaking van het bij werkgever geldende systeem om reisafstanden te bepalen conform uitvoeringsrichtlijn bedrijfsregeling 1 Woon-werkverkeer. In geval van openbaar vervoer geldt voor het bepalen van de reistijd de NS reisplanner.</p>
Plaatsing	<p>Benoeming van een werknemer op een functie als gevolg van een reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie.</p>

Plaatsing & adviescommissie	Attero heeft een permanente plaatsingsadviescommissie, bestaande uit een AMT-lid van Attero (of een door het AMT aangewezen vertegenwoordiger), een HR-functionaris en twee leden namens de ondernemingsraad van Attero.
Positionering bij het Mobiliteitsbureau	Het organisatorisch onderbrengen van de boventallige werknemer bij het mobiliteitsbureau, onder handhaving van het bestaande dienstverband met werkgever. De dagelijkse hiërarchische aansturing van de werknemer geschiedt door het mobiliteitsbureau.
Proefplaatsing	Tewerkstelling op een andere functie op dezelfde of een andere standplaats, met het doel om te bezien of de werknemer op die functie herplaatst kan worden. De dagelijkse hiërarchische aansturing van de werknemer geschiedt door de ontvangende manager.
Reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie	Aanpassing van een bedrijfsonderdeel waarover de ondernemingsraad op basis van de Wet op de Ondernemingsraden adviesrecht heeft.
Schaalsalaris	Het bedrag dat aan de werknemer op grond van zijn indeling in de voor hem toepasselijke salarisschaal op basis van de voor hem geldende salarisregeling wordt toegekend.
Sleutelfunctie	Functie met een hoog gekwalificeerd en/of specialistisch karakter die essentieel is voor de output van een bedrijfsonderdeel.
Standplaatswijziging	Wijziging van de standplaats van een individuele werknemer als gevolg van een reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie.
Toetsingscommissie	De commissie die de individuele begeleidingstrajecten toetst op zorgvuldigheid en effectiviteit. De toetsingscommissie is bevoegd om (al dan niet bindende) adviezen uit te brengen in relatie tot het individuele begeleidingstraject. De toetsingscommissie bestaat uit twee leden namens Werkgever, twee leden namens vakorganisaties en een door de leden aangewezen onafhankelijke voorzitter.
Transitievergoeding	De uit de Wet Werk en Zekerheid voortkomende vergoeding aan de werknemer die ten minste 24 maanden in dienst is geweest. Ook werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd kunnen aanspraak maken op deze vergoeding.
Werkgever	Attero BV
Werknemer	Degene die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met werkgever en op wie de cao Afval & Milieu of een onderdeel daarvan van toepassing is, of op wie in de individuele arbeidsovereenkomst dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard. Ten aanzien van degene met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 2.2 van dit Sociaal Plan.

2 Algemeen

2.1 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking met ingang van 1 oktober 2015 en eindigt op 31 december 2017. Dit sociaal plan wordt door partijen aangemeld als cao bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Nawerking van dit sociaal plan is uitgesloten. Na 31 december 2017 ontstaan geen aanspraken meer op voorzieningen en regelingen uit dit Sociaal Plan.

Individuele schriftelijk vastgelegde aanspraken, garanties en lopende mobiliteitstrajecten zullen ook na het verstrijken van de geldigheidsduur blijven gelden.

2.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer van wie de functie en/of standplaats is vervallen, komt te vervallen en/of wijzigt in verband met een reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij deze werknemers wordt het dienstverband gecontinueerd voor de duur en onder de voorwaarden van de bestaande arbeidsovereenkomst. Voor deze werknemers kan de transitievergoeding van toepassing zijn.

Regelingen die op individueel niveau zijn gemaakt en schriftelijk zijn vastgelegd worden gerespecteerd.

2.3 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet dan wel toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot individueel onbillijke situaties kan van de bepalingen van dit plan worden afgeweken in een voor werknemer positieve zin. De Toetsingscommissie geeft hiertoe, na een advies door het Mobiliteitsbureau, een bindend advies aan werkgever.

2.4 Overgangsregeling toepassing Sociaal Plan Attero 2013

Voor werknemers die bij aanvang van dit Sociaal Plan boventallig zijn, of na aanvang van dit Sociaal Plan boventallig worden op basis van het Sociaal Plan Attero 2013 dat geldt voor het programma Koploper Plus, blijft het Sociaal Plan Attero 2013 van toepassing. In bijlage 2 zijn de reorganisaties opgenomen waar het Sociaal Plan Attero 2013 op van toepassing is verklaard na het aflopen van dat Sociaal Plan. Voor de werknemers die onder deze overgangsregeling vallen geldt dat zij geen aanspraak hebben op de vergoedingen en regelingen op basis van het Sociaal Plan 2015. In een addendum op het Sociaal Plan Attero 2013 zijn afspraken gemaakt over de omgang met de eventuele samenloop tussen de transitievergoeding op basis van artikel 7:673 BW en de vergoedingen op grond het Sociaal Plan Attero 2013. Verder zijn in dat addendum afspraken gemaakt over de wettelijke wijzigingen ten aanzien van de stamrechtconstructie.

2.5 Outsourcing

Bij outsourcing (het uitbesteden van activiteiten of diensten aan een derde, externe partij) vindt afzonderlijk overleg plaats tussen werkgever en vakorganisaties over de overgang van werknemers en zal een specifiek op die situatie toegesneden overgangsprotocol worden overeengekomen.

2.6 Wijzigingen

Bij bijzondere omstandigheden en ingrijpende veranderingen kan ieder van de partijen tussentijdse wijzigingen aan de orde stellen. Hierbij kan gedacht worden aan ingrijpende wijzigingen in de marktomstandigheden, veranderingen in wet- en regelgeving of een zodanige wijziging van de structuur van de organisatie van werkgever dat de in dit Sociaal Plan afgesproken regels daarvoor niet meer afdoende zijn. Zes maanden vóór afloop van dit Sociaal Plan zal tussen partijen worden overlegd over nieuwe afspraken.

3 Plaatsingsproces

3.1 Plaatsingsadviescommissie

Attero heeft een permanente plaatsingsadviescommissie, bestaande uit een AMT-lid van Attero (of een door het AMT aangewezen vertegenwoordiger), een HR-functionaris en twee leden namens de ondernemingsraad van Attero.

Het management is verantwoordelijk voor de uitvoering van het plaatsingsproces. De plaatsingsadviescommissie houdt toezicht op een zorgvuldige uitvoering van het plaatsingsproces conform de kaders van dit Sociaal Plan.

3.2 Plaatsingsproces

Personele plaatsingen starten na het adviestraject met de ondernemingsraad. De ondernemingsraad krijgt ten behoeve van het adviestraject inzage in de functieovergangsmatrix (FOM). Bovendien wordt in de adviesaanvraag die in verband met de reorganisaties opgesteld wordt, opgenomen hoeveel van de betrokken functies als sleutelfunctie zijn aan te merken.

Het management plaatst in de volgorde managementfuncties, sleutelfuncties, ongewijzigde functies, gewijzigde en nieuwe functies. Het management stelt aan de hand van de FOM vast of sprake is van management-, sleutel-, gewijzigde en nieuwe dan wel ongewijzigde functies, en plaatst werknemers in functies van het bedrijfsonderdeel. Het management doet dit niet eerder dan nadat de gevolgde procedure besproken is met en getoetst is door de plaatsingsadviescommissie. Hiertoe behoort de toetsing op de vaststelling van management-, sleutel-, gewijzigde en nieuwe dan wel ongewijzigde functies, de vaststelling van de FOM en de uitvoering van het afspiegelingsbeginsel. Het plaatsingsproces wordt voorafgegaan door een bureaustudie waarbij werknemers worden geplaatst volgens de afgesproken regels in het Sociaal Plan.

3.3 Management- en sleutelfuncties

De managementfuncties en sleutelfuncties worden ingevuld door middel van interne sollicitatie. Het management benoemt werknemers op deze functies op basis van geschiktheid voor de specifieke kwaliteitseisen.

3.4 Overige functies

Overige functies zijn te onderscheiden in ongewijzigde functies, gewijzigde functies en nieuwe functies. Bij plaatsing op ongewijzigde functies geldt het beginsel 'mens volgt werk'. Werknemers zijn verplicht een ongewijzigde functie te aanvaarden. Als voor een ongewijzigde functie meer werknemers de functie structureel bekleden dan er formatieplaatsen voorhanden zijn worden werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt geplaatst op basis van het afspiegelingsbeginsel.*)

Hierbij worden de volgende leeftijdsgroepen onderscheiden: 15 t/m 24 jaar, 25 t/m 34 jaar, 35 t/m 44 jaar, 45 t/m 54 jaar, 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Binnen deze leeftijdsgroepen worden werknemers op basis van de lengte van het dienstverband geplaatst, te beginnen met de werknemer met het langste dienstverband. Ten gevolge van een wijziging van het Ontslagbesluit en BW worden per 1 april 2014 de werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel buiten beschouwing gelaten. Vanaf 1 april 2014 komen AOW-gerechtigden niet meer in aanmerking voor plaatsing en worden bij voorrang ontslagen indien er in het kader van een reorganisatie binnen uitwisselbare functies arbeidsplaatsen komen te vervallen en er in die uitwisselbare functies AOW-gerechtigden werkzaam zijn.

Gewijzigde en nieuwe functies worden ingevuld door middel van interne sollicitatie en plaatsing door management op basis van geschiktheid. Voor het sollicitatieproces bij gewijzigde en nieuwe functies vindt een belangstellingsregistratie plaats onder alle betrokken werknemers die niet reeds zijn geplaatst op een management- of sleutelfunctie. Hieronder worden verstaan alle werknemers die werkzaam zijn op de bij de reorganisatie, integratie en/of efficiencyoperatie betrokken functies (oftewel de brongroep). Naar aanleiding van de belangstellingsregistratie volgt eventueel een tweede plaatsingsronde. Daarna volgt het sollicitatieproces voor gewijzigde en nieuwe functies.

Behoudens bijzondere situaties duurt het plaatsingsproces maximaal vier weken. Werknemers ontvangen uiterlijk binnen een week na afronding van het plaatsingsproces schriftelijk bericht van hun plaatsing ofwel boventallig verklaring.

*) Zoals bedoeld in artikel 11 Ontslagregeling en de daarop gebaseerde Uitvoeringsregels UWV Afspiegelingsbeginsel.

3.5 Afwijking van het plaatsingsproces

Afwijking van het plaatsingsproces is mogelijk als dat gewenst is op basis van een evenwichtige samenstelling van het personeel, behoud van noodzakelijke kennis of continuïteit van bedrijfsvoering. In dit geval wordt het te volgen afwijkende plaatsingsproces ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad. De afwijking van het plaatsingsproces kan al voorgelegd worden bij de adviesaanvraag en worden overeengekomen met de Ondernemingsraad.

3.6 Gevolgen voor het salaris bij plaatsing

Bij plaatsing op een functie die is ingedeeld in dezelfde salarisklasse of één klasse lager behoudt de werknemer zijn toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken.

Bij plaatsing met wederzijdse instemming van werkgever en de werknemer op een geschikte functie die twee schalen lager is ingedeeld behoudt de werknemer gedurende een periode van 1 jaar zijn toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken. Na afloop van dit jaar wordt het salaris afgebouwd tot het maximum salaris en salarisperspectief van 1 klasse lager. Werknemers die recht hebben op een eerder schriftelijk toegekende persoonlijke toeslag, behouden het bedrag van deze toeslag.

Indien een werknemer door de werkgever geplaatst wordt in een functie waarbij de werknemer de ploegendienst verlaat of niet langer onregelmatig of in een wacht- en storingsdienst hoeft te werken en/of in een minder zwaar rooster hoeft te werken, wordt de daarvoor geldende vergoeding afgebouwd met inachtneming van de geldende bepalingen in de cao.

4. Locatie- en standplaatswijzigingen

4.1 Locatie- en standplaatswijziging

In het kader van een plaatsingsproces streeft werkgever naar geen of een zo beperkt mogelijke toename van het woon-werkverkeer. In geval van ongewijzigde functie en 'mens volgt werk' bij een reorganisatie kan het behoud van werkgelegenheid echter met zich meebrengen dat een langere woon-werkafstand noodzakelijk is. Dit geldt ook in geval van een locatiewijziging, waarbij een vestiging of afdeling van een bedrijfsonderdeel wordt verplaatst naar een andere plaats zonder dat sprake is van een plaatsingsproces.

4.2 Passende reistijd

Voor een standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie dan wel locatiewijziging geldt een maximale reisduur van 15 uur per week bij een 5-daagse werkweek, maximaal 12 uur per week bij een 4-daagse werkweek, maximaal 9 uur per week bij een 3-daagse werkweek, maximaal 6 uur per week bij een 2-daagse werkweek, en maximaal 3 uur per week bij een 1-daagse werkweek. Naast de maximale reistijd per week geldt een maximale reistijd enkele reis.

Voor dagen waarop de werktijd meer dan 4 uur bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 2 uur. Voor dagen waarop de werktijd 4 uur of minder bedraagt, is de maximale reistijd enkele reis 1,5 uur.

Bij een standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie dan wel locatiewijziging is de werknemer verplicht het werk te volgen indien de reisduur binnen de bovengenoemde norm blijft. Indien de reisduur voor een passende functie de bovengenoemde norm overtreft, zullen door de werkgever na overleg met de werknemer faciliteiten ter beperking van het woon-werkverkeer worden bepaald, voor zover een goede functie-uitoefening zich hier niet tegen verzet. Hierbij kan gedacht worden aan telewerken, flexplekken en overnachten. Indien deze faciliteiten er niet toe leiden dat de maximale reisduur binnen de bovengenoemde norm blijft, kan werknemer de functie weigeren. Werknemer wordt na weigering niet geplaatst en wordt daarmee boventallig.

4.3 Vergoeding bij locatie- en standplaatswijziging

Indien door een standplaatswijziging als gevolg van een reorganisatie of locatiewijziging de afstand woon-werkverkeer toeneemt, ontvangt de werknemer voor de nieuwe woonwerkafstand de geldende woon-werkvergoeding. Daarnaast ontvangt hij voor de duur van twee jaar een vergoeding voor de door de plaatsing ontstane meerdere reistijd van € 18,09 bruto per uur.*) De werknemer kiest om gebruik te maken van het openbaar vervoer dan wel van de privéauto. In geval van openbaar vervoer geldt voor het bepalen van de reistijd de NS reisplanner en bij gebruikmaking van de privéauto het op dat moment bij werkgever geldende systeem om woon-werkafstanden te bepalen conform uitvoeringsrichtlijn bedrijfsregeling 1 Woon-werkverkeer.

*) Peildatum 1 juni 2015. Dit bedrag wordt geïndexeerd op basis van de collectieve schaalverhoging in de cao.

5 Boventallig verklaring en begeleiding van werk naar werk

5.1 Boventallig verklaring

De werknemer die niet geplaatst wordt in het plaatsingsproces en benoemingsproces is direct na de niet-plaatsing boventallig. De boventalligheid wordt schriftelijk namens de Algemeen Directeur aan hem bevestigd door de manager HR.

Dit betekent dat een werknemer die niet is geplaatst na afronding van de bureaustudie eerst de status "niet geplaatst" krijgt. Na de sollicitatierondes in het kader van de belangstellingsregistratie zoals omschreven in dit Sociaal Plan, wordt vastgesteld of de werknemer alsnog geplaatst kan worden. Voorstellen voor plaatsing zullen ter toetsing voorgelegd worden aan de Plaatsingsadviescommissie. Indien plaatsing niet mogelijk is wordt de status boventallig toegekend aan de werknemer.

5.2 Mobiliteitsbureau

Het mobiliteitsbureau heeft een centrale rol bij de begeleiding van de boventallige werknemer. De Werknemer wordt meteen na de boventallig verklaring gepositioneerd bij het mobiliteitsbureau, waarna het mobiliteitsbureau verantwoordelijk is voor de verdere begeleiding van de werknemer. De boventallige werknemer wordt meteen na de boventallig verklaring vrijgesteld van werkzaamheden. Gedurende maximaal 1 maand na boventallig verklaring blijft de Werknemer beschikbaar voor overdracht van werkzaamheden aan collega's.

5.3 Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid

Boventallige Werknemers behouden het toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken. Gedurende de mobiliteitsperiode vindt conform de cao afbouw plaats van toeslagen voor wacht- en storingsdiensten, ploegendienst en onregelmatig werken die op basis van de op de werknemer toepasselijke cao onder het salarisbegrip vallen. Voor boventallige werknemers is de geldende beoordelingsystematiek en het geldende salarisbeleid van toepassing. Wettelijke en cao-aanspraken worden gerespecteerd.

Met de boventallige werknemer worden in het van-werk-naar-werk-contract afspraken gemaakt over het opnemen van verlof c.q. het inplannen van ADV gedurende de mobiliteitsperiode, en het mogelijke gebruik van de toegekende bedrijfsmiddelen, met inachtneming van de geldende bedrijfsregelingen waarbij bestaande individuele afspraken worden gerespecteerd en reeds voor de mobiliteitsperiode opgebouwde verlofrechten onaangetast blijven.

5.4 Mobiliteitsperiode

De boventallige werknemer heeft recht op een mobiliteitsperiode van 9 tot 15 maanden. De duur van deze periode wordt bepaald op grond van bijlage 1 behorend bij dit Sociaal plan. Gedurende de mobiliteitsperiode wordt de boventallige werknemer begeleid en bemiddeld van werk naar werk. De mobiliteitsperiode start bij de ondertekening van het van-werk-naar-werk-contract, doch uiterlijk een maand na de dagtekening van de boventallig verklaring. Bij een herplaatsing op een passende of geschikte functie eindigt de mobiliteitsperiode. De mobiliteitsperiode eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop op grond van de AOW recht op ouderdomspensioen bestaat Het bereiken van de richtleeftijd Keuze pensioen heeft geen invloed op de duur van de mobiliteitsperiode. Gedurende de mobiliteitsperiode zijn voor werknemers met een lease auto de bepalingen van de geldende bedrijfsregeling 8, de Leaseregeling en de bijbehorende uitvoeringsrichtlijn van bedrijfsregeling 8 van kracht.

5.5 Verlenging mobiliteitsperiode

Als de werknemer de afspraken in zijn Werk naar Werk contract is nagekomen komt de werknemer in aanmerking voor een verlenging van de mobiliteitsperiode zoals die geldt op grond van bijlage 1 behorend bij dit Sociaal plan. Deze verlenging met 3 maanden wordt ook toegekend als de werkgever de afspraken in het Werk naar Werk contract niet is nagekomen. Het mobiliteitsbureau en de Toetsingscommissie zullen toezien op de inspanningen die de boventallige doet voor het vinden van een nieuwe baan.

Gedurende de 3 verlengingsmaanden zullen de criteria voor een geschikte functie strikter worden toegepast. Daarbij wordt door de toetsingscommissie bekeken of de boventallige een beschikbare geschikte of passende functie in redelijkheid moet of had moeten aanvaarden. Dit vindt plaats in overleg met de toetsingscommissie en het mobiliteitsbureau.

Aan het einde van de mobiliteitsperiode vindt toetsing plaats door de Toetsingscommissie. De Toetsingscommissie kan bindend adviseren om de mobiliteitsperiode te verlengen indien de bijzondere individuele situatie daartoe aanleiding geeft; hierbij wordt onder andere gedacht aan omstandigheden als concreet uitzicht op herplaatsing, langdurige arbeidsongeschiktheid, langdurige scholingstrajecten, meerdere proefplaatsingen die niet tot herplaatsing hebben geleid en levensloop- en pensioenrechten (waaronder in ieder geval begrepen Keuze pensioengerechtigden).

5.6 Begeleiding van werk naar werk

Gedurende de mobiliteitsperiode wordt de boventallige Werknemer door een vaste adviseur van het Mobiliteitsbureau begeleid bij het vinden van een andere functie. Vanaf de start van de mobiliteitsperiode richt de begeleiding zich zowel op het vinden van een interne functie, als op het vinden van een externe functie.

De boventallige Werknemer en het Mobiliteitsbureau zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het zoeken van een passende functie. De boventallige Werknemer is verplicht een passende functie te aanvaarden. Indien een passende functie voorhanden is wordt de boventallige Werknemer door het Mobiliteitsbureau op deze functie herplaatst. Indien de ontvangende manager zich niet kan vinden in de herplaatsing kan hij binnen een week nadat het Mobiliteitsbureau de herplaatsing aan hem kenbaar heeft gemaakt, een advies vragen aan de plaatsingsadviescommissie van het ontvangende bedrijfsonderdeel. Eventueel kan daarna bindend advies gevraagd worden aan de toetsingscommissie.

Werkgever meldt alle vacatures en tijdelijke werkzaamheden bij het Mobiliteitsbureau, evenals functies waar een uitzendkracht, interim-medewerker of medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op werkzaam is. Het Mobiliteitsbureau toetst of er een geschikte kandidaat vanuit de boventalligheid daarvoor beschikbaar is. Minimaal eens per kwartaal zal hierover in de Toetsingscommissie worden gerapporteerd. De werkgever geeft bij een vacante passende functie voorrang aan de boventallige werknemer, boven eventuele andere kandidaten.

5.7 Van-werk-naar-werk-contract

Binnen een maand na de boventallig verklaring wordt door het mobiliteitsbureau, de boventallige Werknemer en de latende manager een van-werk-naar-werk-contract opgesteld. Deze overeenkomst is afgestemd op de mogelijkheden en individuele situatie van de werknemer.

Het van-werk-naar-werk-contract bevat drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat het in kaart brengen van de situatie, waaronder begrepen een analyse van de werkervaring en de competenties van de boventallige werknemer. Het tweede hoofdstuk bevat de mogelijkheden en wensen van de boventallige werknemer en de inventarisatie van mogelijke functies waarop de werknemer herplaatst zou kunnen worden. Tevens bevat het tweede hoofdstuk de afspraken over naar wat voor ander werk getracht zal worden de werknemer te begeleiden. In het derde hoofdstuk wordt beschreven hoe het begeleidingstraject vorm krijgt. Hierin worden tevens afspraken gemaakt over de in te zetten mobiliteit bevorderende maatregelen (onder andere het eventueel benodigde scholingstraject, over het volgen van sollicitatietraining en begeleiding bij sollicitaties). Als een werknemer tot een groep van moeilijk bemiddelbare werknemers behoort kunnen in dit hoofdstuk maatwerk afspraken gemaakt over de extra middelen die ter beschikking worden gesteld voor het vinden van ander werk. In dit hoofdstuk worden ook afspraken gemaakt over het eventueel verrichten van tijdelijke werkzaamheden om onderdeel te blijven van het arbeidsproces met als doel om de kans op ander werk te vergroten, voor zover beschikbaar intern ofwel extern, inclusief het aantal uren per week, en het opnemen van verlof c.q. het inplannen van ADV gedurende de mobiliteitsperiode en over het mogelijke gebruik van de toegekende bedrijfsmiddelen, met inachtneming van de geldende bedrijfsregelingen. In het derde hoofdstuk wordt bovendien opgenomen de inschatting qua termijnen voor het realiseren van de herplaatsing en de

eventueel daarvoor benodigde scholing. Tevens worden in dit hoofdstuk afspraken opgenomen over evaluatiemomenten.

In bijlage 3 is het format opgenomen van het van-werk-naar-werk-contract. Zowel het mobiliteitsbureau als de werknemer ondertekenen het van-werk-naar-werk-contract. Indien de werknemer weigert het contract voor akkoord te ondertekenen zal hierover een bindend advies worden gevraagd aan de toetsingscommissie.

Gedurende de mobiliteitsperiode wordt iedere drie maanden zowel de voortgang als de inzet van werkgever en werknemer schriftelijk gezamenlijk geëvalueerd.

5.8 Financieel Maatwerk

In aanvulling op artikel 5.4 tot en met 5.7 van dit Sociaal Plan is overeengekomen dat de werkgever de mogelijkheid heeft om aan een Werknemer, die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld door de leeftijd of privésituatie) en die daardoor onvoldoende perspectief heeft op herplaatsing, de keuze voor te leggen om in plaats van de bemiddeling van werk naar werk te kiezen voor een beëindiging van het dienstverband met een financiële regeling.

De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- a) de werkgever zorgt voor de begeleiding van de werknemer bij het nemen van een weloverwogen beslissing;
- b) De werknemer moet binnen 4 weken na het schriftelijke en uitgewerkte aanbod van werkgever de keuze maken of hij het aanbod aanvaard en kiest voor de beëindiging van het dienstverband met een financiële regeling. Bij het aanvaarden van het aanbod eindigt het dienstverband met wederzijds goedvinden.
- c) Het vaststellen van de financiële regeling is maatwerk en bij het opstellen daarvan zijn de faciliteiten bij einde dienstverband in het Sociaal Plan richtinggevend.
- d) Indien de werknemer het aanbod niet of niet tijdig aanvaard dan wordt hij geacht gekozen te hebben voor bemiddeling van werk naar werk en de verplichtingen die daarbij horen te hebben aanvaard.
- e) De werknemer heeft conform art. 7:670b lid 2 BW de mogelijkheid om binnen veertien dagen, zonder opgave van redenen, de vaststellingsovereenkomst schriftelijk te ontbinden. Indien de werknemer gebruik maakt van dit recht, dan valt de werknemer terug op de bepalingen uit het sociaal plan. Dit betekent dat hij geacht gekozen te hebben voor bemiddeling van werk naar werk en de verplichtingen die daarbij horen aanvaardt.

De boventallige werknemer die zelf op eigen initiatief over wil gaan tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de mobiliteitsperiode wordt verwezen naar artikel 6.2 van dit Sociaal Plan

De werkgever zal de toetsingscommissie periodiek informeren over de getroffen maatwerkoplossingen.

5.9 Proefplaatsing

Voorafgaand aan de herplaatsing kan een proefplaatsing gerealiseerd worden. De proefplaatsing duurt maximaal zes maanden. Indien na afloop van deze zes maanden de werknemer nog werkzaam is op de functie, is de werknemer automatisch herplaatst. Gedurende de proefplaatsing vinden periodieke evaluaties plaats door het Mobiliteitsbureau (na twee en vier maanden, en voorafgaand aan het eind van de termijn van zes maanden). De mogelijkheid tot proefplaatsing geldt ook voor een externe functie. Indien de proefplaatsing niet leidt tot een herplaatsing heeft de werknemer recht op continuering van de resterende mobiliteitsperiode bij werkgever. Gedurende de proefplaatsing loopt de mobiliteitsperiode door.

6 Faciliteiten ter bevordering van de interne en externe mobiliteit

6.1 Mobiliteitspremie bij externe herplaatsing tijdens de mobiliteitsperiode

Als tijdens de mobiliteitsperiode de boventallige werknemer herplaatst is op een passende functie bij een andere onderneming eindigt de arbeidsovereenkomst met Attero met wederzijds goedvinden door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.

6.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst tijdens de mobiliteitsperiode op initiatief boventallige werknemer
De arbeidsovereenkomst kan op initiatief van de boventallige werknemer gedurende de mobiliteitsperiode met wederzijds goedvinden worden beëindigd. Partijen sluiten daartoe een vaststellingsovereenkomst met elkaar af.

Indien werknemer gebruik maakt van artikel 6.2 nadat hem een passende functie is aangeboden komt hij niet voor een beëindigingsvergoeding of loonsuppletie of ondersteuning bij start eigen bedrijf zoals omschreven in artikel 6.4, 6.5 of 6.8 in aanmerking.

6.3 De vaststellingsovereenkomst

Als de arbeidsovereenkomst op grond van een situatie zoals bedoeld in artikel 6.1, 6.2 of 6.8 eindigt met wederzijds goedvinden dan bevat de vaststellingsovereenkomst in ieder geval de volgende onderdelen:

(a) de vaststelling dat de werkgever het initiatief heeft genomen tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat de grondslag niet is gelegen in een aan de werknemer verwijtbare dringende reden;

(b) de beëindigingsdatum wordt gesteld op de eerste van de maand volgend op de maand waarin de vaststellingsovereenkomst wordt gesloten;

(c) de beëindigingsvergoeding die wordt vastgesteld conform artikel 6.4;

(d) werknemer doet afstand van eventuele aanspraken op Bovenwettelijke WW (bijlage 9 van de cao);

(e) de terugbetalingsverplichting voor een eventuele studieschuld of verschuldigde eigen bijdrage voor de leaseauto (overshoot) komt te vervallen;

(f) Werkgever wikkelt de arbeidsovereenkomst op een correcte wijze af;

(g) De werkgever verstrekt aan de werknemer - op zijn of haar verzoek - een positief getuigschrift;

(h). het in stand houden van de verplichtingen uit een tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen geheimhoudingsverplichting evenals het daaraan gekoppelde boetebeding;

(i) Partijen verlenen elkaar finale kwijting.

6.4 Hoogte van de beëindigingsvergoeding

De hoogte van de beëindigingsvergoeding is afhankelijk van het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt na de boventallig verklaring.

De beëindigingsvergoeding bedraagt op een bedrag gelijk aan de mobiliteitspremie vermenigvuldigd met:

- factor 1,5 bij de beëindiging in de eerste twee maanden van de mobiliteitsperiode;
 - factor 1,3 bij de beëindiging vanaf de derde maand tot en met de zesde maand;
 - factor 1,1 bij de beëindiging vanaf de zevende maand tot en met de negende maand;
 - factor 1 bij de beëindiging vanaf de tiende maand tot en met de twaalfde maand;
 - factor 0,95 bij de beëindiging vanaf de dertiende maand tot en met de vijftiende maand;
 - factor 0,9 bij de beëindiging vanaf de zestiende maand tot en met achttiende maand.
- Indien de mobiliteitsperiode in verband met de niet genoten pre-mobiliteit wordt verlengd, bedraagt bij beëindiging gedurende de verlengingsmaanden de beëindigingsvergoeding de mobiliteitspremie vermenigvuldigd met factor 0,9;

- Indien de mobiliteitsperiode in verband met een bindend advies van de Toetsingscommissie wordt verlengd, bedraagt bij beëindiging gedurende de verlengingsmaanden de beëindigingsvergoeding de mobiliteitspremie vermenigvuldigd met factor 0,9.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in verband met het eindigen van de (eventueel verlengde) mobiliteitsperiode geldt het bepaalde in Hoofdstuk 7.

De mobiliteitspremie is niet hoger dan het inkomensverlies (dat wil zeggen het verschil tussen het salaris en het nieuwe inkomen, waaronder ook het inkomen uit sociale zekerheidsuitkeringen) plus compensatie voor gemiste pensioenopbouw. Voor de berekening van de maximale hoogte van de mobiliteitspremie wordt er van uit gegaan dat de werknemer aansluitend aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de richtleeftijd gebruik maakt van KeuzePensioen. Daarbij geldt dat de richtleeftijd KeuzePensioen (62 jaar en 9 maanden) de inkomensaanvulling tot maximaal 70% kan bedragen.

6.5 Loonsuppletie bij externe herplaatsing

De boventallige werknemer die herplaatst wordt op een externe functie kan in plaats van de beëindigingsvergoeding zoals omschreven in artikel 6.4 kiezen voor loonsuppletie.

De hoogte van de loonsuppletie is het verschil in salaris bij werkgever en bij de externe werkgever, maal 60% van de diensttijd van de werknemer in maanden. Hierbij geldt dat het salarisverschil maximaal 20% kan bedragen.

De loonsuppletie wordt in twee delen uitbetaald. De maand na herplaatsing ontvangt de werknemer 50% van de totaal berekende loonsuppletie, op basis van het bij herplaatsing geldende salaris. De resterende 50% wordt een jaar na herplaatsing uitbetaald, op basis van het dan geldende salaris (waarbij een tussentijdse collectieve salarisverhoging geen invloed heeft op de hoogte van de loonsuppletie).

6.6 Scholing

De boventallige werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tot om-, her- of bijscholing en kan daartoe worden verplicht. De kosten van de scholing komt voor rekening van werkgever.

6.7 Verhuiskostenvergoeding

Werkgever zal werknemer niet verplichten om te verhuizen tenzij in het kader van de uitoefening van de functie er sprake moet zijn van een korte woon-werkafstand in verband met bijvoorbeeld een beschikbaarheidsdienst.

Voor de werknemer die in verband met de standplaatswijziging verhuist geldt de verhuiskostenregeling uit de toepasselijke cao. De verhuiskostenvergoeding wordt verhoogd met 50%, met een maximum van € 40.000, indien:

- de woon-werkafstand na verhuizing korter is dan 20 kilometer; en
- de woon-werkafstand na verhuizing minimaal 50% en 10 kilometer korter is dan de woon-werkafstand voor verhuizing; en
- de verhuizing binnen twee jaar na de standplaatswijziging plaatsvindt.

6.8 Starten eigen bedrijf

Op verzoek van de boventallige werknemer biedt werkgever ondersteuning bij de voorbereiding van een eigen bedrijf. Deze ondersteuning bestaat uit het, via een gespecialiseerd bureau, verkrijgen van juridisch, financieel, fiscaal en commercieel advies. De kosten van deze ondersteuning komen voor rekening van werkgever.

De boventallige werknemer die tijdens de mobiliteitsperiode uit dienst gaat in verband met de start van een eigen bedrijf, ontvangt naast de beëindigingsvergoeding een eenmalige uitkering die overeenkomt met de wettelijke WW-uitkering gedurende 26 weken, onder voorwaarde dat hij geen beroep zal doen op

een WW-uitkering of bovenwettelijke uitkering. De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden waarbij de vaststellingsovereenkomst conform artikel 6.3 wordt ingekleed.

6.9 Terugkeergarantie tijdens proeftijd bij externe herplaatsing

Voor de werknemer die tijdens de mobiliteitsperiode extern herplaatst wordt en met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde in dienst treedt bij een externe werkgever geldt het volgende. Als het dienstverband voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd buiten de schuld of toedoen van de werknemer tijdens de proeftijd van maximaal twee maanden rechtsgeldig eindigt bij de externe werkgever dan heeft de werknemer de mogelijkheid om terug te keren naar de oude werkgever. Bij terugkeer herleeft de resterende duur van de mobiliteitsperiode. Voor deze duur wordt een arbeidsovereenkomst overeengekomen, met dezelfde individueel schriftelijke vastgelegde afspraken, de arbeidsvoorwaarden in de cao en de bedrijfsregelingen die golden bij zijn vertrek.

Deze arbeidsovereenkomst start de dag nadat de arbeidsovereenkomst met de externe werkgever is geëindigd. Indien aan het eind van de mobiliteitsperiode de werknemer niet herplaatst is, wordt deze arbeidsovereenkomst door de werkgever rechtsgeldig beëindigd.

Ofwel de werkgever verzoekt het UWV uiterlijk vier maanden voor het einde van de mobiliteitsperiode om ontslagtoestemming waarna de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd. Ofwel de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verloopt met wederzijds goedvinden door het afsluiten van een vaststellingsovereenkomst.

Gedurende de resterende mobiliteitsperiode is de begeleiding en bemiddeling gericht op het vinden van een passende interne of externe functie. De werknemer behoudt bij terugkeer het recht op de reeds ontvangen beëindigingsvergoeding of loonsuppletie. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wegens een nieuwe externe herplaatsing, wegens het verstrijken van de duur van de mobiliteitsperiode of anderszins, heeft de werknemer geen recht op een nieuwe beëindigingsvergoeding of loonsuppletie en geen aanspraak op Bovenwettelijke WW. Het resterende deel van de loonsuppletie, dat de werknemer in verband met de eerste externe herplaatsing niet heeft ontvangen (hij heeft immers voor de uitbetaling van de resterende loonsuppletie gebruik gemaakt van de terugkeergarantie), ontvangt de werknemer in de eerste maand na de tweede externe herplaatsing, op basis van het dan voor hem geldende salaris.

6.10 Remplaçantenregeling

Een werknemer die niet boventallig is verklaard kan vrijwillig plaats maken voor een boventallige werknemer, indien de functie van de werknemer en de oorspronkelijke functie van de boventallige werknemer uitwisselbaar zijn. In dat geval vertrekt de niet-boventallige werknemer en wordt de boventallige werknemer op de functie van de vrijwillig vertrekkende werknemer herplaatst. Hiertoe dient of dienen de betrokken manager(s) allereerst akkoord te geven. Daarna kan een gezamenlijk verzoek worden ingediend bij het Mobiliteitsbureau. Het Mobiliteitsbureau beslist op het door de betrokken manager(s) geaccordeerde verzoek. Indien afwijzend beslist wordt op het verzoek, kan de beslissing voor toetsing worden voorgelegd aan de Toetsingscommissie.

De niet-boventallige werknemer die op grond van de remplaçantenregeling plaats maakt voor een boventallige werknemer, kan geen gebruik maken van de mobiliteitsperiode en de daarbij behorende begeleiding en bemiddeling. Hij ontvangt dan de mobiliteitspremie zoals bedoeld in artikel 6.1.1 op basis van zijn salaris en dienstjaren. Het percentage dat van de mobiliteitspremie wordt uitgekeerd komt daarbij overeen met het percentage van de mobiliteitspremie dat de boventallige werknemer op dat moment ontvangen zou hebben met een maximum van 100% (factor 1,0).

6.11 Gevolgen voor het salaris bij interne herplaatsing

Bij interne herplaatsing op een passende functie in dezelfde salarisklasse of één klasse lager behoudt de werknemer zijn toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken.

Bij plaatsing met wederzijdse instemming van werkgever en de werknemer op een functie die twee schalen lager is ingedeeld behoudt de werknemer gedurende een periode van 1 jaar zijn toegekende salaris, evenals het schriftelijk vastgelegde salarisperspectief en de individueel toegekende schriftelijk vastgelegde salarisafspraken. Na afloop van dit jaar wordt het salaris afgebouwd tot het maximum salaris

en salarisperspectief van 1 klasse lager. Werknemers die recht hebben op een eerder schriftelijk toegekende persoonlijke toeslag, behouden het bedrag van deze toeslag.

Indien een werknemer geplaatst wordt door de werkgever in een functie waarbij de werknemer de ploegendienst verlaat of niet langer onregelmatig of in een wacht- en storingsdienst hoeft te werken en of in een minder zwaar rooster hoeft te werken wordt de daarvoor geldende vergoeding afgebouwd met inachtneming de geldende bepalingen in de cao.

6.12 Keuze eenmalige vergoeding bij salarisverschillen

Indien als gevolg van artikel 6.8 de Werknemer na interne herplaatsing een garantiesalaris ontvangt, heeft de Werknemer bij de interne herplaatsing de mogelijkheid om, in plaats van behoud van het garantiesalaris en garantieperspectief, te kiezen voor een eenmalige vergoeding bij salarisverschillen. Indien de Werknemer hier voor kiest, wordt bij herplaatsing, ongeacht of dit op een gelijk, hoger of lager niveau is, het deel van het (garantie)salaris van Werknemer dat boven het maximum van de nieuwe toepasselijke salarisklasse uitkomt, en maximaal 7,5% garantieperspectief ten opzichte van het (garantie)salaris, aan Werknemer toegekend in een vergoeding ineens volgens de berekeningsformule $X \times Y \times Z$, waarbij:

- X is het aantal gewogen dienstmaanden gedeeld door 2, waarbij de weging als volgt plaatsvindt: alle kalendermaanden voor het 40e levensjaar maal 1, alle kalendermaanden tussen het 40e en het 50e levensjaar maal 1,5 en alle kalendermaanden vanaf het 50e levensjaar maal 2.
- Y is het verschil tussen het op het moment van herplaatsing voor Werknemer geldende maandsalaris (plus het eventuele garantieperspectief van Werknemer met een maximum van 7,5%) en het maximale salaris behorende bij de functie waarin Werknemer wordt herplaatst.
- Z is de compensatie voor het gemis aan pensioenopbouw over het aan Werknemer ineens te vergoeden bedrag. Z is de vermenigvuldigingsfactor 1,1 (waarmee de compensatie 10% bedraagt).
- Het te vergoeden bedrag wordt gemaximeerd op 100% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salarisniveau over de periode tot aan de richtleeftijd voor Keuze Pensioen (62 jaar en 9 maanden) inclusief pensioenopbouw tot 62 jaar en 9 maanden en op 70% gedurende de jaren vanaf de
- richtleeftijd tot de dag met ingang waarvan op grond van de AOW recht op ouderdomspensioen bestaat.
- Bovengenoemde vergoeding wordt bruto uitgekeerd.

6.13 Omgang met samenloop transitievergoeding

Als de arbeidsovereenkomst op grond van een situatie zoals bedoeld in artikel 6.1, 6.2 of 6.8 eindigt met wederzijds goedvinden heeft de werknemer conform de wet naast de in dit hoofdstuk opgenomen beëindigingsvergoeding of loonsuppletie of ondersteuning bij de start van een eigen bedrijf geen aanspraak op een transitievergoeding ex artikel 7:673 BW.

Andere wettelijke aanspraken en cao-aanspraken worden gerespecteerd en niet verrekend met, of in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding of de loonsuppletie als berekend conform artikel 6.4 en 6.5.

Indien de werkgever eventueel wettelijk toch gehouden is een transitievergoeding te betalen aan de Werknemer in het geval dat de arbeidsovereenkomst met de Werknemer eindigt, wordt een bedrag ter hoogte van deze transitievergoeding in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding of loonsuppletie of ondersteuning bij de start van een eigen bedrijf conform artikel 6.4, 6.5 en 6.8.

7 Regelingen en faciliteiten bij einde dienstverband

7.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst door werkgever bij einde mobiliteitsperiode

Indien aan het eind van de mobiliteitsperiode de werknemer niet herplaatst is, wordt, na toetsing van het individuele dossier door de Toetsingscommissie, de arbeidsovereenkomst door werkgever beëindigd.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst verloopt ofwel met wederzijds goedvinden waarbij de in artikel 6.3 genoemde onderdelen behoudens de artikel verwijzing in onderdeel c (hier geldt artikel 7.1 in plaats van artikel 6.4) en onderdeel d in de vaststellingsovereenkomst worden opgenomen. Ofwel verzoekt de werkgever het UWV uiterlijk drie maanden voor het einde van de mobiliteitsperiode om ontslagtoestemming waarna de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd.

Na verkregen toestemming van de directeur UWV wordt door werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Gedurende de aanvraag van de ontslagvergunning en de opzegtermijn vindt tot de einddatum van de mobiliteitsperiode volledige begeleiding zoals overeengekomen in het van-werk-naar-werk-contract plaats.

De beëindigingsvergoeding is gelijk aan de mobiliteitspremie vermenigvuldigd met factor 0,8 en als de werknemer aan de voorwaarden voldoet heeft hij recht op een bovenwettelijke WW-uitkering conform bijlage 9 van de cao. De beëindigingsvergoeding is niet hoger dan het inkomensverlies (dat wil zeggen het verschil tussen het salaris en het nieuwe inkomen, waaronder ook het inkomen uit sociale zekerheidsuitkeringen) plus compensatie voor gemiste pensioenopbouw.

Voor de berekening van de maximale hoogte van de mobiliteitspremie wordt er van uit gegaan dat de werknemer op de richtleeftijd (62 jaar en 9 maanden) gebruik maakt van KeuzePensioen. De mobiliteitspremie wordt gemaximeerd op het bedrag dat nodig is om het inkomen tot aan de richtleeftijd aan te vullen tot 100% plus het bedrag dat nodig is om het inkomen vanaf de richtleeftijd aan te vullen tot 70%. De werknemer kiest of hij de (gemaximeerde) beëindigingsvergoeding mobiliteitspremie als een uitkering ineens wil ontvangen of dat hij deze (geheel of gedeeltelijk) wil storten bij ABP/Loyalis voor zover dit conform hun voorwaarden mogelijk is.

7.2 Omgang met samenloop transitievergoeding

Partijen bij dit sociaal plan komen overeen dat een werknemer naast de vergoedingen en voorzieningen genoemd in artikel 7.1 geen aanspraak heeft op andere vergoedingen en regelingen (zoals de transitievergoeding op basis van artikel 7:673 BW). Om dubbele betaling te voorkomen komen partijen het volgende overeen:

- 1) de vergoedingen en voorzieningen in dit sociaal plan kwalificeren als gelijkwaardige voorzieningen zoals bedoeld in artikel 7:673b BW. Dit betekent dat een werknemer niet aanvullend aanspraak kan maken op de transitievergoeding;
2. Voor zover mocht komen vast te staan dat punt 1) niet tot gevolg heeft dat de aanspraak op een transitievergoeding niet bestaat, zijn partijen bij dit sociaal plan overeengekomen dat het overgangsrecht zoals genoemd in het Besluit Overgangsrecht Transitievergoeding van toepassing is op de afspraken in dit sociaal plan. Dit betekent dat de werknemer niet in aanvulling op de vergoeding of voorziening in het sociaal plan aanspraak kan maken op de transitievergoeding;

Mocht ondanks het bepaalde in punt 1) en 2) komen vast te staan dat een werknemer toch aanspraak heeft op een transitievergoeding, wordt de transitievergoeding conform artikel 7:673 BW uitgekeerd aan de werknemer. Hierbij wordt een bedrag gelijk aan de bruto transitievergoeding afgetrokken van de beëindigingsvergoeding (van factor 0,8 vermenigvuldigde met de mobiliteitspremie en/of de bovenwettelijke WW-uitkering conform bijlage 9 van de Cao Afval & Milieu.

Andere wettelijke aanspraken en cao-aanspraken worden gerespecteerd en niet verrekend met, of in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding conform artikel 7.1..

7.3 Beëindiging arbeidsovereenkomst door werkgever gedurende mobiliteitsperiode

Werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst met werknemer na beoordeling door de Toetsingscommissie, zonder dat recht op een beëindigingsvergoeding of andere vergoeding bestaat, bij onvoldoende inzet van werknemer voor het vinden en accepteren van een passende interne of externe functie of als een werknemer een passende interne functie weigert te aanvaarden.

8 Toetsing

8.1 Toetsingscommissie

De Toetsingscommissie heeft als belangrijkste taken om de individuele begeleidingstrajecten te toetsen op zorgvuldigheid en effectiviteit, te beoordelen of er bijstellingen benodigd zijn en om (al dan niet bindende) adviezen uit te brengen in relatie tot het individuele begeleidingstraject. Hiertoe vindt door de Toetsingscommissie tijdens de looptijd van het van-werk-naar-werkcontract iedere drie maanden een toetsing plaats van het individuele begeleidingstraject op basis van een door het Mobiliteitsbureau aangeleverde rapportage.

De Toetsingscommissie komt iedere maand bijeen, tenzij er in de betreffende maand geen af te handelen zaken of issues zijn.

8.2 Toetsing

Tijdens de mobiliteitsperiode vindt driemaandelijks een toetsing plaats door de Toetsingscommissie. Het Mobiliteitsbureau evalueert elke drie maanden de verrichte activiteiten en inspanningen in het kader van de herplaatsing, en beoordeelt of bijstelling van het “van werk naar werk contract” wenselijk of noodzakelijk is. Het Mobiliteitsbureau rapporteert driemaandelijks aan de Toetsingscommissie over de uitkomsten van deze evaluaties, evenals over de uitkomsten van de proefplaatsingen. Desgewenst kan de Toetsingscommissie besluiten om de betrokken Werknemer en manager te horen.

Indien gedurende de mobiliteitsperiode onvoldoende of geen perspectief op herplaatsing bestaat, kan het Mobiliteitsbureau de Toetsingscommissie om bindend advies vragen over het vervolgtraject en eventuele maatwerkoplossingen.

9 Bezwaarprocedure

9.1 Bezwaar

De werknemer die zich niet kan verenigen met de toepassing van het Sociaal Plan kan binnen vier weken na ontvangst van het besluit van werkgever een bezwaarschrift indienen bij de bezwarencommissie, waarna de bezwarencommissie de werkgever informeert. Voordat werkgever op dit bezwaarschrift beslist zal hij advies inwinnen bij de bezwarencommissie.

9.2 Bezwarencommissie

De bezwarencommissie bestaat uit twee door werkgever en twee door vakorganisaties aan te wijzen leden. Gezamenlijk wijzen deze vier leden een onafhankelijke voorzitter aan. Tevens wijzen werkgevers en vakorganisaties in totaal maximaal vier (twee maal twee) plaatsvervangende leden aan.

De leden en plaatsvervangende leden van de bezwarencommissie zijn verplicht hetgeen aan hen als zodanig ter kennis wordt gebracht, jegens derden geheim te houden.

9.3 Gegevensverstrekking

De betrokken werknemer en werkgever zijn verplicht alle door de bezwarencommissie gevraagde relevante inlichtingen en gegevens te verstrekken, inclusief de stukken die behandeld zijn in de plaatsingsadviescommissie. Op hun verzoek stelt de secretaris van de bezwarencommissie, zowel partijen zelf als hun raadslieden c.q. gemachtigden in de gelegenheid op een door de secretaris aan te geven plaats inzage te nemen van alle op de zaak betrekking hebbende stukken.

9.4 Hoor en wederhoor

De betrokken werknemer en werkgever kunnen door de bezwarencommissie worden gehoord. Zij kunnen zich daarbij laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman. De zittingen en beraadslagingen van de bezwarencommissie zijn niet openbaar.

9.5 Termijn van behandeling en uitspraak

De bezwarencommissie zal binnen drie weken na de dag waarop de werknemer schriftelijk zijn bezwaar heeft ingediend bij de commissie, het bezwaar in behandeling nemen en de procedure van hoor en wederhoor als bedoeld in 9.4 doen plaatsvinden.

De bezwarencommissie brengt binnen twee weken na de datum waarop partijen zijn gehoord, schriftelijk een gemotiveerd advies uit. Het advies wordt gelijktijdig aan de Werknemer en aan Werkgever ter kennis gebracht.

9.6 Beslissing

Werkgever dient binnen twee weken na ontvangst van het advies een beslissing te nemen en deze schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken Werknemer te doen toekomen. Slechts vanwege zwaarwegende redenen kan van het advies van de bezwarencommissie worden afgeweken.

9.7 Afwijking van termijnen

Van de in dit hoofdstuk genoemde termijnen kan met wederzijds goedvinden worden afgeweken.

9.8 Bezwaar- en beroep

De bezwaarprocedure van dit hoofdstuk treedt in de plaats van de bezwaarprocedure in de toepasselijke cao. Als de werknemer gebruik heeft gemaakt van de bezwaarprocedure van dit hoofdstuk staat rechtstreeks beroep open bij de bevoegde Nederlandse rechter.

Aldus overeengekomen te Wilp, 20 oktober 2015,

Attero BV
P.J.B. Ganzeboom

FNV
B.Nelen

CNV Publieke Diensten
A.Reijgersberg

Bijlage 1 Tabel duur mobiliteitsperiode

Er geldt een mobiliteitsperiode van 9 maanden tot 15 maanden afhankelijk van leeftijd en diensttijd.

Deze mobiliteitsperiode wordt verlengd met 3 maanden als de werknemer zich aan de afspraken in het Werk naar Werkcontract heeft gehouden. Deze verlenging wordt ook toegekend als de werkgever de afspraken in het Werk naar Werkcontract niet is nagekomen. Het Mobiliteitsbureau en de Toetsingscommissie zullen toezien op de inspanningen die de boventallige doet voor het vinden van een nieuwe baan. Gedurende de 3 verlengingsmaanden zullen de criteria voor een geschikte functie strikter worden toegepast.

De duur van de totale mobiliteitsperiode in maanden (exclusief de 3 verlengingsmaanden):

Diensttijd Leeftijd	< 5 jaar	5<10 jaar	10<15 jaar	15<20 jaar	> 20 jaar
tot 40 jaar	9	10	11	12	13
40 tot 50 jaar	10	11	12	13	14
50 jaar en ouder	11	12	13	14	15

Indien in een concreet geval de pre-mobiliteitsfase korter duurt dan 6 maanden, zal in geval van aansluitende boventalligheid de mobiliteitsperiode worden verlengd met de resterende duur van de pre-mobiliteitsfase.

Aan het einde van de mobiliteitsperiode vindt toetsing plaats door de Toetsingscommissie. De Toetsingscommissie kan bindend adviseren om de mobiliteitsperiode te verlengen indien de bijzondere individuele situatie daarbij aanleiding geeft; hierbij wordt onder andere gedacht aan omstandigheden als concreet uitzicht op herplaatsing, langdurige arbeidsongeschiktheid, langdurige scholingstrajecten, meerder proefplaatsingen die niet tot herplaatsing hebben geleid en levensloop- en pensioenrechten.

Bijlage 2 Overgangsregeling Sociaal Plan 2013

Zoals in de overgangsregeling in artikel 2.4 bepaald, geldt voor werknemers die bij aanvang van dit Sociaal Plan boventallig zijn, of na aanvang van dit Sociaal Plan boventallig worden op basis van het Sociaal Plan Attero 2013, dat het Sociaal Plan Attero 2013 van toepassing blijft.

Voor de werknemers die onder deze overgangsregeling vallen geldt dat zij geen aanspraak hebben op de vergoedingen en regelingen op basis van het Sociaal Plan 2015. In een addendum op het Sociaal Plan Attero 2013 zijn afspraken gemaakt over de omgang met de eventuele samenloop tussen de transitievergoeding op basis van artikel 7:673 BW en de vergoedingen op grond het Sociaal Plan Attero 2013. Verder zijn in dat addendum afspraken gemaakt over de wettelijke wijzigingen ten aanzien van de stamrechtconstructie.

Hierna zijn de op het moment van totstandkoming van dit Sociaal Plan bekende reorganisaties opgenomen waar het Sociaal Plan Attero 2013 op van toepassing is verklaard en die hebben plaatsgevonden na de adviesronde in het kader van het Koploper Plus Programma. Dit betreft geen limitatieve lijst. Leidend voor de vraag of de overgangsregeling van toepassing is op betreffende werknemer, is of op de reorganisatie op basis waarvan de werknemer boventallig is verklaard het Sociaal Plan Attero 2013 van toepassing is verklaard. Dit blijkt uit de adviesaanvraag c.q. het besluit met betrekking tot de betreffende reorganisatie:

Overzicht reorganisaties uit 2014 waarop Sociaal Plan Attero 2013 van toepassing is verklaard:

- Inrichting SSC 2014
- Inrichting Logistiek 2014
- Inrichting Facilities Wilp 2014
- Reorganisatie Spijk

Van werk naar werk contract

Naam

Considerans

Dit van-werk-naar-werk-contract vloeit voort uit het op enerzijds Attero BV en anderzijds FNV, CNV Publieke Diensten gesloten Sociaal Plan Bij Attero BV vinden voortdurend veranderingen plaats om de organisatie optimaal te laten functioneren. Deze veranderingen worden ingegeven door de ontwikkelingen in de markten waarin Attero BV actief is en de bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen die hierin plaatsvinden. Door deze aanpassingen verwacht Attero BV de komende jaren een toenemende druk op de werkgelegenheid, en zal de inhoud van functies veranderen.

Onderdeel van het Sociaal Plan is de oprichting van een Mobiliteitsbureau. Dit Mobiliteitsbureau begeleidt en bemiddelt boventallige werknemers. In het Sociaal Plan is overeengekomen dat werknemer en werkgever in geval van boventalligheid van de werknemer gezamenlijk inspanningen gedurende de mobiliteitsperiode conform het Sociaal Plan verrichten om te bewerkstelligen dat werknemer zo snel mogelijk van werk naar werk kan gaan. In het Sociaal Plan is overeengekomen dat de boventallige werknemer verplicht is een passende functie te aanvaarden.

Tussen de werkgever, de werknemer en het Mobiliteitsbureau wordt binnen een maand na de boventallig verklaring van de werknemer een van-werk-naar-werk-contract gesloten. Attero zorgt vanuit haar verantwoordelijkheid van zorgvuldig werkgeverschap voor een goede begeleiding en bemiddeling van de werknemer bij boventalligheid en van de werknemer wordt veranderingsbereidheid verwacht en wordt verwacht dat de werknemer een passende functie binnen of buiten Attero aanvaardt.

Teneinde tot een goed van-werk-naar-werk-contract te komen en het persoonsprofiel en zoekprofiel van de werknemer vast te stellen, kunnen documenten als bedoeld in de bijlagen worden toegevoegd (testen, beoordelingsresultaten).

Hoofdstuk 1: Situatie werknemer (persoonsprofiel)

Partijen bij dit van-werk-naar-werk-contract

Naam werknemer:

Geboortedatum:

Adres:

Woonplaats:

Telefoonnummer:

Naam loopbaanadviseur Mobiliteitsbureau:

Datum gesprekken met loopbaanadviseur:

Aanvullende informatie:

Rijbewijs:

Vervoermiddel:

Beheersing van de Nederlandse taal (mondeling/schriftelijk):

Beheersing overige talen (mondeling/schriftelijk):

Belemmeringen privé:

Belemmeringen ten aanzien van het verkrijgen van een nieuwe functie (onder andere op het gebied van: privé situatie, zorgtaken, sociale of medische beperkingen):

Arbeidsvoorwaarden

Functieniveau:

Hoogte Salaris:

(evt.) Vaste toelage (soort en bedrag):

Salarisperspectief:

Loopbaanoverzicht (zie ook eventuele bijlagen: cv/testen)

Laatste Functie:

Welke taken of werkzaamheden voerde werknemer uit in zijn/haar laatste Functie:

Aantal jaren in dienst bij werkgever:

Werkervaring (relevant):

Opleidingen (relevant)

Cursussen (relevant):

Automatiseringskennis:

Overige relevante ervaring:

Overige relevante vaardigheden:

Competenties (aansluiten bij Attero competenties)

Sterke competenties:

Ontwikkelcompetenties:

Hoofdstuk 2: Mogelijkheden en wensen werknemer (zoekprofiel)

Werknemer wil werken:

- in zijn eigen vakgebied
- in een ander vakgebied, namelijk

Werknemer krijgt energie van:

Inventarisatie mogelijkheden Herplaatsing intern (in te vullen door begeleider en Werknemer)

Gewenste Functie(s), minimaal 3:

- 1. ...
- 2. ...
- 3. ...

Werktijden *fulltime:* uur *parttime (aantal uur en dagen):*

Beginsalaris € bruto per maand

	Goed	Voldoende	Onvoldoende
Haalbaarheid van de gewenste functies#:	☺	☺	☺
Passendheid van gewenste functies*#:	☺	☺	☺
Beschikbaarheid van gewenste functies:	☺	☺	☺

noodzaak opleiding ja/nee (doorhalen wat niet van toepassing is);

zo ja, welke scholing:

Inventarisatie mogelijkheden herplaatsing extern (in te vullen door begeleider en werknemer)

Gewenste Functie(s) minimaal 3:

1. ...

2. ...

3. ...

Werktijden *fulltime:* uur *parttime (aantal uur en dagen):*

Beginsalaris € bruto per maand

	Goed	Voldoende	Onvoldoende
Haalbaarheid van de gewenste functies#:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passendheid van gewenste functies*#:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van gewenste functies:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

noodzaak opleiding ja/nee (doorhalen wat niet van toepassing is);

zo ja, welke scholing:

Toetsbaarheid en inventarisatie van mogelijkheden externe herplaatsbaarheid ten opzichte van de arbeidsmarkt (test):

Reeds ondernomen loopbaanactiviteiten

CV Is geactualiseerd (zie bijlage 2) Dient te worden geactualiseerd

Opmerkingen:

Lopende sollicitaties:

Ervaring in voeren sollicitatiegesprekken:

Ervaring met netwerken:

* /# (...hierbij kunnen de genoemde functies apart bekeken worden. Het kan zijn dat 1 Functie zeer haalbaar en passend is en de ander nauwelijks. Door loopbaanadviseur zelf uit te breiden en functienaam noemen).

* Een Functie waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, ervaring, beloningsniveau en reistijd redelijkerwijs van Werknemer kunnen worden verlangd.

Bij onvoldoende haalbaarheid of passendheid kan mogelijk een opleidingstraject worden gevolgd.

Hoofdstuk 3: Afspraken begeleidingstraject werknemer

Op basis van het persoonsprofiel (Hoofdstuk 1) en het zoekprofiel (Hoofdstuk 2) is rondom interne herplaatsing afgesproken dat:

Op basis van het persoonsprofiel (Hoofdstuk 1) en het zoekprofiel (Hoofdstuk 2) is rondom externe herplaatsing afgesproken dat:

Overige afspraken begeleiding en bemiddeling

(afhankelijk van verdere afspraken m.b.t. invulling traject)

De volgende concrete afspraken worden gemaakt met betrekking tot het verrichten van sollicitaties:

Om de herplaatsingskansen van de werknemer te vergroten wordt indien gewenst de volgende scholing ingezet:

De volgende concrete afspraken worden gemaakt met betrekking tot de begeleiding en bemiddeling naar een externe functie:

Extra individueel maatwerk:

Over extra individueel maatwerk zijn de volgende afspraken gemaakt

Afspraken tijdelijke werkzaamheden

Ten einde onderdeel te blijven uitmaken van het arbeidsproces is werknemer bereid om gedurende de periode van boventaligheid tijdelijke werkzaamheden (intern en/of extern) te verrichten met als doel om de kans op ander werk te vergroten welke werkzaamheden niet op de afdeling van de laatste functie zijn. Deze werkzaamheden hebben niet het karakter van een proefplaatsing. Over de werkzaamheden die verricht worden, de hoeveelheid uren per week, de opname van verlof en het inplannen van ADV worden de volgende afspraken gemaakt:

Afspraken proefplaatsing

Voorafgaand aan de herplaatsing kan een proefplaatsing gerealiseerd worden. De proefplaatsing duurt maximaal zes maanden. Indien na afloop van deze zes maanden de werknemer nog werkzaam is op de functie, is de werknemer automatisch herplaatst. Gedurende de proefplaatsing vinden periodieke evaluaties plaats door het Mobiliteitsbureau (na twee en vier maanden, en voorafgaand aan het eind van de termijn van zes maanden). De mogelijkheid tot proefplaatsing geldt ook voor een externe functie.

Rapportages en begeleidingsfrequentie

Minimaal eens per drie maanden evalueren loopbaanadviseur en werknemer het begeleidingstraject. Deze evaluatie wordt schriftelijk vastgelegd. Indien daartoe aanleiding bestaat wordt dit van-werk-naar-werk-contract geactualiseerd. De loopbaanadviseur stelt elke drie maanden een voortgangsrapportage op die wordt getoetst door de toetsingscommissie. In de voortgangsrapportage (bijlage) wordt in ieder geval melding gemaakt van de verrichte sollicitatie-activiteiten, proefplaatsing en de voortgang van eventuele scholing.

Afspraken met betrekking tot begeleidingsfrequenties:

Dit contract is overeengekomen op te,

Naam werknemer Attero BV

Naam coach namens Attero BV

Bijlage 4 Kantonrechtersformule

DE AANBEVELINGEN VAN DE KRING VAN KANTONRECHTERS

Aanpassing van de Aanbevelingen, voorzien van een toelichting

Inleiding

In de plenaire vergadering van de Kring van Kantonrechters van 30 oktober 2008 is besloten tot wijziging van een aantal van de aanbevelingen en de bijbehorende toelichting. Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om de overige gedeelten van de toelichting van niet meer relevante of gedateerde passages te ontdoen of waar nodig te actualiseren. Het eindresultaat daarvan treft u hieronder aan. Het is de bedoeling dat deze nieuwe aanbevelingen worden toegepast in zaken waarin het verzoekschrift op of na 1 januari 2009 wordt ingediend.

De gekozen term “aanbevelingen” (en niet “richtlijnen”) geeft aan dat het om uitgangspunten gaat waarvan in bijzondere gevallen kan worden afgeweken. Partijen zullen derhalve in een procedure geen rechten aan de aanbevelingen kunnen ontnemen, al ligt het voor de hand de reden van afwijking van een aanbeveling wel te motiveren. Ten overvloede geldt dat er mitsdien geen sprake is van recht in de zin van art. 79 RO.

Uitdrukkelijk wordt vermeld dat de Kring niet heeft willen treden in de vraag in welke gevallen al dan niet ontbonden moet worden. De aanbevelingen, voor zover deze geen procedurele aspecten betreffen, zien uitsluitend op de gevallen waarin de rechter van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden.

DE PROCEDURE

De Kring acht de wijze van in behandeling nemen van een 7:685 B.W.-verzoek in de eerste plaats een zaak van de kantonrechter en griffier. Evenwel is er, met name gezien het feit dat in procedures ex art. 7:685 BW hoger beroep en cassatie in beginsel zijn uitgesloten, voor gekozen om op een aantal processuele punten aanbevelingen te formuleren.

Aanbeveling 1.1 Doorlooptijd

De tijd tussen binnenkomst van het verzoekschrift en de verzending van de beschikking zal in beginsel niet langer zijn dan acht weken.

Toelichting bij Aanbeveling 1.1.

Naar algemeen wordt aangenomen is de snelle duidelijkheid één van de belangrijkste overwegingen voor partijen om te kiezen voor de ontbindingsprocedure ex art. 7:685 BW en daarmee de duur van de procedure. In dit kader is gekozen voor de aanbeveling dat de gehele procedure in beginsel niet langer zal dienen te duren dan acht weken. Uitdrukkelijk wordt hierbij vermeld dat dientengevolge een aan de mondelinge behandeling voorafgaande schriftelijke conclusiewisseling niet passend geacht wordt, daar de procedure binnen ruwweg twee maanden beëindigd dient te zijn.

De termijn van acht weken is een streeftermijn (“in beginsel”). Bijzondere omstandigheden, ter beoordeling van de kantonrechter, kunnen aanleiding geven tot een langere duur van de procedure: een getuigenverhoor, een aanhouding ten behoeve van onderhandelingen of bestudering van later met toestemming van de kantonrechter in het geding gebrachte (financiële) bescheiden of een aanhouding als onder 1.3. vermeld.

Aanbeveling 1.2 Termijn dagbepaling

De dagbepaling van de beschikking (art. 279 lid 1 Rv) zal geschieden met inachtneming van een termijn van in beginsel maximaal drie weken.

Toelichting bij Aanbeveling 1.2.

De Kring acht het in belang van partijen, dat aan het einde van de mondelinge behandeling wordt meegedeeld op welke termijn zij uiterlijk de beschikking kunnen verwachten. Als men geen exacte datum wil noemen kan gekozen worden voor de formulering: “uiterlijk over drie weken of zoveel eerder als mogelijk is”.

Voor een termijn van drie weken is gekozen omdat zij in een redelijke verhouding staat tot de totale doorlooptijd van de procedure (zie onder 1.1.). Een termijn van drie weken voor het schrijven van de beschikking acht de Kring (behoudens bijzondere omstandigheden) haalbaar.

Aanbeveling 1.3 Niet verschijnen verweerder

Indien de verwerende partij ter mondelinge behandeling zonder bericht niet verschijnt, zal van de verzoekende partij een uittreksel uit het bevolkingsregister/handelsregister worden gevraagd dat niet ouder is dan de datum van de oproeping. Hierna zal een nieuwe oproeping door de griffier volgen aan het uit het uittreksel gebleken adres. Als de verzoeker staat op een spoedige behandeling kan de verweerder in plaats van door middel van een oproeping door de griffier, door en op kosten van de verzoekende partij per deurwaardersexploot worden opgeroepen.

Toelichting bij Aanbeveling 1.3.

De oproeping als bedoeld in deze aanbeveling vindt plaats door de griffier op de wijze zoals voorgeschreven in de artikelen 271-277 Rv.

Bij niet verschijnen van verweerder op de eerste oproep kan de verzoekende partij opdracht geven om verweerder bij deurwaardersexploot op haar kosten te laten oproepen voor een eerdere (tweede) zitting dan bij een herhaalde oproeping (per aangetekende post) door de griffier mogelijk is.

In dat geval dient de verzoekende partij een uittreksel uit het bevolkingsregister/handelsregister over te leggen, dat niet ouder is dan de datum van de oproeping. Daarmee kan beoordeeld worden of de eerste oproeping aan het juiste adres is geschied.

Hoewel deze situatie vrij weinig voorkomt, acht de Kring het toch zinvol op dit punt een aanbeveling te doen gelet op het belang van hoor en wederhoor, temeer nu hoger beroep slechts zeer beperkt mogelijk is en verzet is uitgesloten. Het is derhalve van groot belang voldoende waarborgen te creëren voor een deugdelijke oproeping van een verwerende partij.

Uit de wettelijke bepalingen vloeit voort dat steeds een nieuwe oproeping nodig is in het geval de verwerende partij zonder bericht niet ter zitting verschenen is. Deze verplichting is in de jurisprudentie expliciet bevestigd. De na adresverificatie door de griffier al of niet gebleken juistheid van het adres, waarnaar de eerste oproeping is verzonden, is bepalend voor de wijze van verzending van de nieuwe oproeping: per gewone of per aangetekende brief. Ofschoon de wettelijke bepalingen voor (herhaalde) oproeping duidelijk zijn, bestaat in de praktijk uit overwegingen van efficiency een voorkeur voor een herhaalde oproeping per deurwaardersexploot door en op kosten van de verzoekende partij.

Een eerste voordeel van een oproeping per exploot is de zekerheid dat de oproep ook daadwerkelijk bezorgd wordt. Een ander voordeel is dat de tweede zitting veelal op een aanmerkelijk kortere termijn kan plaatsvinden. De retourzending van aangetekende brieven en berichten van ontvangst laat immers vaak enkele weken op zich wachten. Het nadeel van de exploitkosten zal in het algemeen niet opwegen tegen het voordeel voor de verzoekende partij van een snelle behandeling. Te verwachten valt dat de verzoeker de (relatief beperkte) kosten van het exploot daarbij voor lief zal willen nemen. Bovendien kunnen deze kosten in voorkomende gevallen van kennelijk misbruik in de kostenveroordeling voor rekening van de wederpartij worden gebracht. Om deze redenen acht de Kring het verantwoord de verzoekende partij de mogelijkheid te (blijven) bieden de verwerende partij op eigen kosten door middel van een deurwaardersexploot te laten oproepen.

De verzoekende partij kan door middel van overlegging ter eerste zitting van een uittreksel uit het bevolkingsregister/handelsregister anticiperen op het niet verschijnen van de verwerende partij: er bestaat dan ten behoeve van de tweede oproeping voldoende zekerheid omtrent de juiste adressering. Hoewel de rechtspraak ten aanzien van het volgen van het wettelijk systeem van oproepingen relatief streng is, gaat de Kring er van uit dat de alternatieve wijze van oproepen als zekerder heeft te gelden en om die reden de toets der kritiek zal kunnen doorstaan.

DE BESCHIKKING

Aanbeveling 2.1 Inhoud beschikking

Een ontbindingsbeschikking op tegenspraak zal tenminste bevatten de leeftijd van de werknemer, de datum van indiensttreding en de hoogte van het salaris, dat wil zeggen de beloning, berekend op de onder 3.3 beschreven wijze.

Toelichting bij Aanbeveling 2.1.

De Kring is van oordeel dat publicatie van deze aanbeveling met zich meebrengt dat ook aan partijen (en dan met name advocaten en overige gemachtigden) duidelijk zal zijn dat de kantonrechter deze gegevens verlangt. In ieder geval geven genoemde gegevens een beter inzicht voor de met de zaak onbekende lezer van de beschikking.

Aanbeveling 2.2 Motivering

In de ontbindingsbeschikking op tegenspraak zal gemotiveerd worden hoe de rechter tot zijn beslissing ten aanzien van de ontbinding, alsmede ten aanzien van de toekenning van een vergoeding van een bepaalde hoogte of het achterwege laten daarvan is gekomen.

Toelichting bij Aanbeveling 2.2.

Zoals reeds in de inleiding vermeld heeft de Kring er bewust voor gekozen geen aanbevelingen te doen ten aanzien van de vraag in welke gevallen al dan niet ontbonden zou dienen te worden. De Kring acht de motivering van de beslissing ten aanzien van dit punt echter zozeer van belang dat zij dit in deze aanbeveling - ten overvloede - heeft neergelegd. In die gevallen waarin de kantonrechter van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden, zal duidelijk moeten blijken hoe de kantonrechter bij de vaststelling van de vergoeding de bijzondere omstandigheden van het geval heeft gewogen. Naarmate C (de correctiefactor) meer afwijkt van 1 (= neutrale ontbinding) wordt een uitgebreidere motivering aanbevolen. Deze motivering dient in ieder geval uitgebreid te zijn wanneer toekenning van een vergoeding achterwege wordt gelaten.

DE VERGOEDING

Aanbeveling 3.1 Formule

Wanneer de rechter het verzoek tot ontbinding inwilligt wegens veranderingen van omstandigheden en het hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt dat aan een der partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding zal worden toegekend, zal de hoogte van deze vergoeding op de volgende wijze worden vastgesteld (de kantonrechtersformule):

Vergoeding = A x B x C.

Waarbij:

A = aantal gewogen dienstjaren

B = beloning

C = correctiefactor

Toelichting bij Aanbeveling 3.1.

Met de sinds 1997 gehanteerde formule werd beoogd aan te sluiten bij de bestaande praktijk, met dien verstande dat een nieuwe variabele (C) werd toegevoegd die de beoordeling door de kantonrechter van de omstandigheden van het geval uitdrukt. De sinds 1997 gebruikte definitie heeft het voordeel dat partijen aan de kantonrechtersformule geen rechten kunnen ontlenuen: de discretionaire bevoegdheid van de kantonrechter bij het bepalen van een billijke vergoeding is neergelegd in de formule zelf (C).

De vergoeding zal in beginsel worden bepaald op een afgerond getal.

Voor het geval de kantonrechter van oordeel is dat toekenning van een vergoeding achterwege dient te blijven, wordt verwezen naar de toelichting op de aanbevelingen 2.2. laatste volzin en 3.4.4.

Zie voor een nadere uitwerking en definiëring van de variabelen hierna onder 3.2. tot 3.4.

Aanbeveling 3.2 Aantal gewogen dienstjaren (A)

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de dienstdtijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:

1. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5

2. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1

3. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5.

4. dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Toelichting bij Aanbeveling 3.2

De A-factor gaat uit van het beginsel dat trouwe dienst billijkheidshalve van invloed is op de hoogte van de ontbindingsvergoeding en de leeftijdscorrectie ziet op de met het ouder worden verslechterende positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Peildatum voor het aantal dienstjaren van de werknemer is enerzijds de datum van de eerste (nagenoeg aansluitende) arbeidsovereenkomst en anderzijds de datum per welke de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt.

Afwijkende keuzes, op basis van de bijzondere omstandigheden van het geval, zijn mogelijk. Het ligt voor de hand zo'n afwijking apart te motiveren.

De toevoeging van een extra leeftijdscategorie tot 35 jaar leidt allereerst tot een verlaging van de vergoeding voor die (leeftijds-)categorieën van wie sedert 1997 de arbeidsmarktpositie sterk is verbeterd, alsmede tot een algehele verlaging van het vergoedingenniveau voor lange, bij relatief jonge leeftijd aangevangen dienstverbanden.

De demografische ontwikkelingen rechtvaardigen in algemene zin een zodanige aanpassing; jongeren met inmiddels verworven werkervaring komen relatief gemakkelijk(er) aan een andere baan. Waar de arbeidsmarktpositie van een werknemer (sterk) afwijkt van hetgeen gelet op diens leeftijd in het algemeen gebruikelijk is, kan voldoende grond bestaan om door middel van de C-factor af te wijken van de gewogen dienstjaren. Het is aan die partij die een aanpassing wegens de evident afwijkende individuele arbeidsmarktpositie voorstaat om de afwijkende positie voldoende aannemelijk te maken. Vanzelfsprekend zijn ook hier de overige factoren, die binnen de formule worden uitgedrukt in de B en de C-factor, relevant.

Er is gekozen voor een eenvoudig hanteerbare vorm van afronding op hele dienstjaren, met dien verstande dat een periode van een halfjaar en één dag telt als een heel dienstjaar.

Voorbeelden:

1) Werknemer, geboren op 1 mei 1954, treedt op 1 april 1992 in dienst van werkgever. Ontbinding is voorzien per 1 december 2009.

Stap 1: Bereken dienstjaren: $2009/12$ minus $1992/4 = 17/8$ (17 jaar, 8 maanden), dus (afgerond): 18

Stap 2: Wijs 18 dienstjaren toe aan leeftijdscategorie:

Cat. 1 (tot 35 jaar): 0

Cat. 2 (35 t/m 44 jaar): (afgerond) 7 jaar x waarde 1 = 7

Cat. 3 (45 t/m 54 jaar): 10 jaar x waarde 1,5 = 15

Cat. 4 (vanaf 55 jaar): (afgerond) 1 jaar x waarde 2 = 2 +

Totaal 24 maanden

2) Werknemer, geboren op 1 mei 1952, treedt in dienst op 1 april 1985. Ontbinding is voorzien per 1 dec. 2009.

Stap 1: wn'er is 32 jaar en 11 mnd bij indiensttreding, wn'er is 57 jaar en 7 mnd bij uitdiensttreding, dus: $57/7 - 32/11 = 24/8$ dus 25 dienstjaren

Stap 2: Bereken gewogen dienstjaren:

Cat. 1 (tot 35 jaar): 2 jaar + 1 mnd. afgerond: $2 \times 0,5 = 1$

Cat. 2 (35 tot en met 44 jaar): 10 dienstjaren x 1 = 10

Cat. 3 (45 tot en met 54 jaar): 10 dienstjaren x 1,5 = 15

Cat. 4 (na 55 jaar): 2 jaar + 7 mnd, afgerond: $3 \times 2 = 6 +$

totaal = 32

Aanbeveling 3.3 Beloning (B)

Bij de berekening van B (beloning) zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris, in ieder geval vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoelage, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag. Behoudens zeer uitzonderlijke gevallen zullen niet tot B (beloning) worden gerekend: het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten.

Toelichting bij Aanbeveling 3.3.

In de praktijk blijkt dat over de vraag wat onder het salaris (of in de terminologie van de aanbevelingen: beloning) moet worden verstaan nog al eens discussie ontstaat. Om dergelijke discussies te vermijden is voor een aanbeveling op dit punt gekozen en is de ruimte voor afwijking zo beperkt mogelijk gehouden. In voorkomende gevallen kan echter toch aanleiding bestaan een uitzondering te maken. Met name zal dat het geval zijn wanneer een aanzienlijk deel van de inkomsten van een werknemer bestaat uit provisie. Indien dit structureel het geval is zal met deze componenten rekening gehouden dienen te worden. De Kring beveelt aan om in dit geval zoveel mogelijk aansluiting te zoeken bij de wettelijke bepalingen inzake de agentuurovereenkomst. De in de aanbeveling uitgezonderde looncomponenten zullen slechts dan voor de vaststelling van B in aanmerking genomen worden, wanneer sprake is van een zeer uitzonderlijk geval. Hiervan is bijvoorbeeld sprake indien een oudere werknemer als afwijkende arbeidsvoorwaarde heeft bedongen dat een aanzienlijk deel van de beschikbare loonsom zal worden "voldaan" in de vorm van een premiestorting in een pensioenfonds.

Aanbeveling 3.4 Correctiefactor (C)

1. Indien de ontbindingsgrond geheel in de risicosfeer van de werkgever valt en verwijtbaarheid niet aan de orde is, is de correctiefactor (C) gelijk aan 1 (één).

2. Indien de ontbindingsgrond geheel in de risicosfeer van de werknemer valt, zonder dat van enige verwijtbaarheid sprake is, dan is C gelijk aan 0 (nul).

3) Is er sprake van verwijtbaarheid aan de zijde van één van partijen dan wel van verwijtbaarheid over en weer, dan wordt de ernst van de verwijten via de C-factor tot uitdrukking gebracht.

4. De overige bijzondere omstandigheden van het geval, zoals de (slechte) financiële positie van de werkgever of de afwijkende arbeidsmarktpositie van de werknemer, worden eveneens door middel van de toepassing van de C-factor tot uitdrukking gebracht.

Toelichting bij Aanbeveling 3.4.

Werkgeversverzoek tegenover werknemersverzoek

In de eerste versie van de aanbevelingen werd geen onderscheid gemaakt tussen verzoeken ingediend door de werkgever of de werknemer. De jurisprudentie over de toepasselijkheid van aanbevelingen op werknemersverzoeken bleef daarna verdeeld. Dat heeft aanleiding gegeven tot de vraag of genoemd onderscheid op enigerlei wijze toch niet in de aanbevelingen aangebracht diende te worden. In de oorspronkelijke aanbeveling 3.4. kwamen de termen “neutraal” en “kleurloos” voor zonder deze te definiëren. Bij een eerdere herziening van de aanbevelingen zijn deze termen gewijzigd in risicosfeer en verwijtbaarheid.

Principieel uitgangspunt

Nu de wet beide partijen een gelijke toegang tot de rechter geeft en ook in de jurisprudentie van de Hoge Raad het recht op een formeel gelijke behandeling van werkgever en werknemer als uitgangspunt is vastgelegd, is het principieel onjuist om er van uit te gaan dat de aanbevelingen niet voor verzoeken van beide partijen zouden gelden. Het instrumentarium dient voor beide partijen hetzelfde te zijn, met dien verstande dat dit instrumentarium uiteraard in alle gevallen tot een billijke beslissing dient te (kunnen) leiden. Het vorenstaande leidt tot het uitgangspunt dat de aanbevelingen ook van toepassing zijn op werknemersverzoeken. De waardering van de feiten bepaalt de hoogte van de vergoeding.

Zijn de oorspronkelijke aanbevelingen toepasbaar op werknemersverzoeken?

De formulering van het in de eerste versie van aanbeveling 3.4. gekozen uitgangspunt “ *de correctiefactor (C) is bij een neutrale of kleurloze ontbinding gelijk aan 1 (één)*” is zo gekozen vanuit de ervaring dat de overgrote meerderheid van de ontbindingsverzoeken door de werkgever wordt ingediend. Deze hoofdregel is daarbij bovenal ook een codificatie van de in overwegende mate bestendige praktijk geweest.

Zou deze hoofdregel overkort op werknemersverzoeken worden toegepast, dan zou daarmee de figuur geïntroduceerd zijn dat de werknemer bij een slechts door hem gewenst dan wel nagestreefd ontslag in beginsel aanspraak zou kunnen maken op een vergoeding gelijk aan $C=1$. Dat is als algemeen uitgangspunt niet alleen maatschappelijk onaanvaardbaar, maar ook juridisch onjuist omdat daarvoor (binnen het thans geldende ontslagrecht) onvoldoende rechtvaardiging bestaat. De toegekende vergoeding zou daarmee onbillijk (kunnen) zijn.

In de aanbevelingen dan wel de toelichting daarop dient dan ook bij werknemersverzoeken tot uitdrukking te worden gebracht dat de huidige formulering van de aanbeveling ziet op een werkgeversverzoek dan wel op een werknemersverzoek, waarbij de ontbindingsgrond volledig in de risicosfeer van de werkgever ligt.

Voor de toepasbaarheid van de aanbevelingen op andere werknemersverzoeken dient derhalve een nadere aanpassing plaats te vinden, zowel van de aanbeveling zelf als van de toelichting daarop. Gekozen is voor een koppeling aan de factoren risicosfeer en verwijtbaarheid, onder welke factoren vele in de jurisprudentie voorkomende factoren kunnen worden samengevat.

Rechtvaardiging verschillende uitgangspunten

Gelet op de na aanpassing gekozen formulering van de uitgangspunten kan worden geconstateerd dat bij een werkgeversverzoek waarbij de ontbindingsgrond in de risicosfeer van de werkgever ligt zonder dat verwijtbaarheid aan de orde is, C gelijk is aan 1. Bij een werknemersverzoek waarbij de ontbindingsgrond in de risicosfeer van de werknemer ligt is de C-factor gelijk aan 0 (nul).

Hoewel daarmee werknemersverzoeken schijnbaar anders behandeld worden dan werkgeversverzoeken ligt dat genuanceerder. Het verschil in benadering brengt enerzijds tot uitdrukking dat de stelplecht bij de verzoekende partij ligt, terwijl anderzijds de rechtvaardiging voor de toekenning van de vergoeding aan de werknemer bij een “verwijtloos” werkgeversverzoek ligt in de

ongelijkheidscompensatie welke de kern van het arbeidsrecht, in casu het ontslagrecht vormt. Die compensatie treedt minder snel op de voorgrond als de werknemer zelf om beëindiging van de arbeidsovereenkomst verzoekt (bij een neutraal geformuleerd verzoek).

Bij sterk inhoudelijk gemotiveerde verzoeken zal het in beginsel niet uitmaken wie het verzoek indient omdat wordt “afgerekend” op grond van de voldoende aannemelijk geworden feitelijke situatie. Dit strookt ook met het principiële uitgangspunt dat het niet behoort uit te maken wie het verzoek indient.

Risicosfeer werknemer

Bij een ontbindingsgrond die volledig in de risicosfeer van de werknemer ligt, kan men denken aan de werknemer die uitsluitend om privéredenen weg wil, dat wil zeggen om redenen die niet (direct of indirect) samenhangen met de handelwijze van de werkgever, dan wel met feiten die in de risicosfeer van de werkgever liggen. Bijvoorbeeld een verhuizing van de werknemer om privéredenen, de werknemer is uitgekeken op het werk, de werknemer zoekt het elders hogerop om carrière te maken, de werknemer vertrekt wegens niet met het werk (direct of indirect) samenhangende gezondheidsredenen.

Doorgaans zal geen vergoeding aan de werknemer worden toegekend indien (uitsluitend) de werknemer weg wil maar hij van de werkgever met alle plezier mag blijven en niet is gebleken van enig handelen of nalaten van (of voor rekening van) de werkgever, dat geacht moeten worden (mede) te zijn gericht op het einde van het dienstverband of waaraan de wens van de werknemer in redelijkheid dient te worden toegerekend. Een dergelijke ontbindingsgrond ligt dan zozeer in de risicosfeer van de werknemer en mitsdien buiten de risicosfeer van de werkgever, dat deze daarop geen invloed kan uitoefenen, behoudens het bijzondere geval dat in redelijkheid van de werkgever verwacht had mogen worden dat hij maatregelen ter voorkoming, dan wel opheffing van die grond had genomen. Is daarvan geen sprake dan zullen vorenstaande gevallen in beginsel leiden tot toepassing van de correctiefactor C=0 (nul).

Samengevat: als de ontbindingsgrond in de risicosfeer van de werknemer ligt en de werkgever geen enkel verwijt treft c.q. de werkgever niet op ontslag heeft aangestuurd, zal de vergoeding in beginsel nihil zijn.

De "gelukzoeker"

Met vorenstaand uitgangspunt is de weg van de gelukzoeker die zonder een uit de arbeidsovereenkomst zelf voortvloeiende noodzaak ontbinding verzoekt teneinde een vergoeding te verkrijgen, bijvoorbeeld vlak voor het verkrijgen van andere baan, redelijkerwijs afgesneden. De werknemer zal als verzoeker feiten en omstandigheden dienen te stellen en aannemelijk te maken op basis waarvan de rechter tot het oordeel kan komen dat de ontbindingsgrond in de risicosfeer van de werkgever ligt, dan wel de werkgever een relevant verwijt treft.

Verwijtbaarheid werkgever

Indien de werkgever wel een beperkt verwijt treft (hij had een en ander wellicht kunnen voorkomen door anders te handelen), dan kan er grond zijn voor toepassing van een C- factor tussen 0 en 1. Hetzelfde kan zich voordoen indien de grond enigszins in de risicosfeer van de werkgever valt c.q. de werkgever enig verwijt treft. Bij een langdurige arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de arbeidsomstandigheden kan deze oorzaak zozeer in de risicosfeer van de werkgever liggen c.q. de werkgever zozeer verwijtbaar zijn, dat een hogere C- factor wordt gebruikt, zelfs aanmerkelijk hoger dan 1. Hetgeen hiervoor is overwogen over risicosfeer geldt evenzeer voor verwijtbaarheid. Ligt het verwijt geheel bij de werknemer dan is C gelijk aan 0. Ligt het verwijt gedeeltelijk, dan wel in overwegende mate, dan wel geheel bij werkgever, dan wordt dit via de C-factor tot uitdrukking gebracht.

Hoewel in het vorenstaande is gebleken dat de aanbeveling in haar oorspronkelijke formulering (incl. toelichting) niet onverkort toepasbaar is op alle werknemersverzoeken, neemt dit niet weg dat de aanbevelingen als beslissingsinstrumentarium in een bepaalde reeds ontstane arbeidssituatie geen onderscheid in de uitkomst zouden dienen te bieden naar gelang welke partij het verzoek indient. Het gaat er derhalve niet zozeer om wie het verzoekschrift indient doch om de onderliggende ontbindingsgrond; in wiens risicosfeer ligt die ontbindingsgrond respectievelijk wie treft daarbij een verwijt?

Ten einde de toepasbaarheid van de criteria risicosfeer en verwijtbaarheid te toetsen zal hierna een aantal veelvoorkomende situaties van werknemersverzoeken worden besproken.

Enige in de praktijk regelmatig voorkomende situaties waarin de werknemer om ontbinding verzoekt: Na een arbeidsconflict

De werknemer verwijt de werkgever het ontstaan van het arbeidsconflict en vraagt zelf ontbinding. Indien de werkgever een verwijt treft en hij rekening had behoren te houden met de niet te

verwaarlozen kans dat de arbeidsverhouding door zijn handelwijze (of nalaten) verstoord zou raken, kan niet worden ingezien waarom bij de ontbinding een andere vergoeding zou moeten worden toegekend als de werknemer de ontbinding verzoekt dan als de werkgever dit doet. De situatie (aannemende dat deze inmiddels onomkeerbaar is) leidt in beide gevallen tot het oordeel dat partijen uit elkaar moeten en voor de vergoeding behoort het dan niet uit te maken wie als eerste de kantonrechter benadert, nu er voor beide partijen geen alternatief meer is voor een beëindiging. Een andere benaderingswijze leidt ook tot de onnavolgbare situatie dat bij een tegenverzoek van de werkgever een andere vergoeding toegekend zou worden dan op het inleidend verzoek van de werknemer, terwijl beide vergoedingen geacht moeten worden billijk te zijn.

Met de C-factor dient het oordeel van de kantonrechter over de mate van verwijtbaarheid en over risicosfeer nader te worden ingevuld. Daarbij kan ook van belang zijn hoe lang de werknemer in de uitzichtloze situatie gewacht heeft met het indienen van het verzoek (vanaf het moment dat hij wist of behoorde te weten dat het daar toch van zou komen). Ook de pogingen van partijen om een oplossing te bereiken kunnen daarbij meewegen.

(Langdurige) arbeidsongeschiktheid anders dan door een arbeidsconflict

De werknemer die door slechte arbeidsomstandigheden (niet zijnde een arbeidsongeval) uiteindelijk arbeidsongeschikt geraakt zal - naar moet worden aangenomen - doorgaans een beëindigingsvergoeding toegekend krijgen. Ook hier dus weer de toepassing van de factoren risicosfeer en verwijtbaarheid. Een factor van belang is de opstelling van de werkgever en de werknemer in het re-integratietraject.

Werknemer wil elders aan de slag (carrière-motief)

In dergelijke gevallen zal de oorzaak geheel in de risicosfeer van de werknemer liggen en ligt het niet voor de hand hem nog een vergoeding te geven, mits er verder niets aan de hand is.

In bepaalde gevallen (bijvoorbeeld tussentijds vertrekkende sporters) ligt het eerder voor de hand dat de werknemer aan de werkgever een vergoeding betaalt. Hier had de werknemer immers zonder bezwaar kunnen blijven, doch wil hij om hem moverende redenen van de overeenkomst af, waardoor de werkgever in een nadeliger positie komt te verkeren, nu toptalent schaars is op de arbeidsmarkt.

Werknemer dient het verzoek in na een eerdere intrekking door de werkgever

In beginsel is de situatie niet fundamenteel gewijzigd als de werkgever na de intrekking geen substantiële en geloofwaardige poging heeft gedaan de werknemer opnieuw een zinvolle kans te bieden om zijn werkzaamheden voort te zetten, respectievelijk een andere passende plaats binnen de arbeidsorganisatie heeft gegeven.

Indien daarvan geen sprake is valt niet in te zien waarom in een ongewijzigde situatie aan de werknemer een andere vergoeding dient te worden toegekend als hij - nu geen andere oplossing voorhanden is - zelf een nieuw verzoek indient. Dit kan mogelijk anders liggen als de werknemer eerder met klem heeft volgehouden wel verder te willen en te kunnen met deze werkgever.

Uitgangspunt is echter dat het niet uitmaakt voor de hoogte van de vergoeding wie - in een uitzichtloze situatie - het verzoek indient. Dit uitgangspunt sluit ook aan bij de veel voorkomende praktijk dat de verwerende partij een - al dan niet voorwaardelijk - tegenverzoek indient. Immers, niet valt in te zien waarom op dat tegenverzoek anders beslist wordt dan op het inleidende verzoek nu de omstandigheden en mitsdien ook de risicosfeer en de verwijtbaarheid gelijk (gebleven) zijn.

Werknemer dient ontbindingsverzoek een nadat de werkgever BBA- verzoek heeft ingediend

De werkgever heeft te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst door opzegging te willen beëindigen. De werknemer legt zich daar (al dan niet node) bij neer, maar is van mening dat hem daarbij een passende vergoeding toekomt. Nu de werknemer te allen tijde het recht heeft een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in te dienen dient hij in zijn verzoek te worden ontvangen. Niet ontvankelijk verklaring zou miskennen dat ieder der partijen *te allen tijde* het recht heeft een ontbindingsverzoek in te dienen en dat een partij daarin niet beperkt kan worden door een (rechts- of feitelijke) handeling van zijn wederpartij.

Nu in zo'n situatie tussen partijen vaststaat dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dient te eindigen, dient de kantonrechter aan de hand van risicosfeer en verwijtbaarheid de omstandigheden van het geval te beoordelen en te beslissen of daarbij aan een der partijen een vergoeding dient te worden toegekend. Daarbij kan het gebruikelijke instrumentarium (aan de hand van risicosfeer en verwijtbaarheid) worden benut om een billijke vergoeding toe te kennen.

Arbeidsmarktpositie

De C-factor kan benut worden om de kans op de arbeidsmarkt van bijvoorbeeld de oudere werknemer te onderzoeken en op deze wijze de vergoeding te beïnvloeden. De onderbouwing daarvan zal dienen plaats te vinden met prognoses en verwachtingen over de kans op werk ofwel van de afstand tot de arbeidsmarkt van een werknemer die nieuw werk zal moeten gaan zoeken. De werkgever (of werknemer) die een verzoek indient tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een werknemer

met een niet leeftijdsconforme arbeidsmarktpositie, kan een dergelijke (deskundig opgemaakte) analyse van de arbeidsmarktpositie van de werknemer bij het verzoekschrift overleggen. Uiteraard staat het de werknemer (of werkgever) vrij een eigen onderbouwing in het verweerschrift aan te bieden. De procedure leent zich minder voor een deskundige(n)bericht, zodat de kantonrechter eventueel twee tegengestelde deskundige meningen in zijn afweging zal moeten betrekken.

Habe-nichts en habe-wenig

Met betrekking tot de onderbouwing van de habenichts- of habewenig-exceptie (een beroep op een slechte financiële positie zowel bij bedrijfsbeëindiging als bij werk- en omzetvermindering en reorganisatie) wordt aansluiting gezocht bij de BBA-ontslagprocedure. Van de werkgever mag redelijkerwijs verwacht worden, dat hij jaarstukken overlegt in de vorm van de balans en de winst- en verliesrekening over de laatste drie boekjaren, die voorzien zijn van een heldere toelichting, alsmede prognoses over de komende zes maanden. Ook zal een behoorlijke toelichting op de urgentie en omvang van de ingreep dienen te worden verstrekt. Met deze stukken kan een beroep op een lagere vergoeding verantwoord worden beoordeeld en zal een passende beslissing over de hoogte van de te kennen vergoeding kunnen worden genomen.

Aanbeveling 3.5:

Indien de verwachte inkomstenderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum van de werknemer lager is dan de uitkomst van de formule, dan wordt de vergoeding berekend aan de hand van die inkomstenderving, tenzij verwijtbaarheid, risicosfeer en de overige bijzondere omstandigheden als bedoeld in aanbeveling 3.4.4 billijkheidshalve aanleiding geven tot een andere vergoeding.

Toelichting bij Aanbeveling 3.5

Uitgangspunt is dat de ontbindingsvergoeding voor werknemers wier pensioendatum in zicht komt, in beginsel niet hoger is dan het inkomen dat zij bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst tot hun pensioendatum zouden hebben genoten. Bij de bepaling van de vergoeding dient rekening te worden gehouden met de mogelijkheid dat een werknemer vrij is zijn pensioendatum op een voor of na zijn 65ste gelegen datum te bepalen. Per individuele zaak zal moeten worden nagegaan of de door de werknemer genoemde pensioendatum aannemelijk kan worden geacht. Daarbij kan hetgeen in de branche, binnen een groep van bedrijven of binnen een bedrijf gebruikelijk is, een rol spelen. Vanzelfsprekend zijn ook de overige factoren, die in de tekst van de aanbevelingen 3.2. t/m 3.4. of in de toelichting op deze aanbevelingen tot uitdrukking worden gebracht, van belang.

Aanbeveling 3.6:

1. Bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na korte tijd én bij tussentijdse ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij de mogelijkheid van opzegging tijdens de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst tussen partijen is overeengekomen, wordt in beginsel een vergoeding volgens de formule toegekend.

2. Bij tussentijdse ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij de mogelijkheid van opzegging tijdens de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst niet tussen partijen is overeengekomen, wordt in beginsel een vergoeding toegekend ten bedrage van het aantal maandsalarissen dat de werknemer nog zou hebben ontvangen indien de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou zijn geëindigd door het verstrijken van de duur waarvoor zij werd aangegaan.

Toelichting bij Aanbeveling 3.6

Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op verzoek van de werkgever vrij snel, namelijk binnen enkele jaren na aanvang ervan, wordt ontbonden, is er geen aanleiding af te wijken van de systematiek van de aanbevelingen. Hetzelfde geldt bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien de mogelijkheid van opzegging tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Wel kan er reden zijn de C-factor op (fors) meer dan 1 te stellen. Gedacht kan worden aan het geval, dat de werknemer door de nieuwe werkgever is "losgeweekt" van zijn vorige werkgever terwijl de werknemer met en door zijn vertrek bij de vorige werkgever veel zekerheden of gunstige arbeidsvoorwaarden heeft prijsgegeven.

Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds wordt ontbonden en de mogelijkheid tot opzegging tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst niet is overeengekomen, ligt het in de rede, omdat gemaakte afspraken behoren te worden nagekomen, dat een toe te kennen vergoeding

wordt berekend aan de hand van het resterende aantal maandsalarissen dat de werknemer nog zou hebben verdiend bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst van rechtswege door het verstrijken

van de duur waarvoor zij werd aangegaan. Denkbaar is dat omstandigheden aanwezig zijn, zoals verwijtbaar gedrag aan de zijde van de werknemer of een verslechterende bedrijfseconomische situatie aan de zijde van de werkgever, die kunnen billijken dat een lagere vergoeding zal worden toegekend.

VERHOUDING ONTBINDINGSVERGOEDING EN SOCIAAL PLAN

Aanbeveling 3.7. (=3.6 oud)

In afwijking van aanbeveling 3.1. zal de kantonrechter in geval van een ontbinding wegens een reorganisatie van de onderneming een vergoeding toekennen overeenkomstig een ter zake gemaakt sociaal plan, mits dat plan schriftelijk overeengekomen is door de werkgever met tot de CAO onderhandelingen in de sector toegelaten dan wel anderszins voldoende representatieve vakorganisaties, tenzij onverkorte toepassing daarvan leidt tot een evident onbillijke uitkomst voor de betrokken werknemer. In dat laatste geval is aanbeveling 3.1. van toepassing, zij het dat indien slechte financiële omstandigheden van de onderneming redengevend zijn voor de reorganisatie, daarin voldoende grond ligt om C in ieder geval niet hoger dan 1 te laten zijn.

Toelichting bij Aanbeveling 3.7.

Het sociaal plan komt in de praktijk in verschillende gradaties voor, waarbij als uitersten gelden aan de ene kant het sociaal plan dat eenzijdig door de werkgever is opgesteld en aan de andere kant een sociaal plan dat in overleg met de betrokken vakorganisaties en de ondernemingsraad is opgesteld. Regelmatig rijst in ontbindingsprocedures ex art. 7:685 BW de vraag in hoeverre de kantonrechter zich door het sociaal plan moet laten leiden wanneer het gaat om de vaststelling van de hoogte van de vergoeding.

Uit de gepubliceerde rechtspraak blijkt dat een sociaal plan veelal als uitgangspunt genomen wordt, zij het dat afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval daarvan afgeweken wordt indien een sociaal plan tot een onredelijke uitkomst leidt.

Bij de beantwoording van de vraag in hoeverre de kantonrechter gebonden is aan een sociaal plan dient allereerst gekeken te worden naar de aard van het sociaal plan.

A. Is het sociaal plan eenzijdig door de werkgever opgesteld, al dan niet na overleg met de vakbonden en/of de Ondernemingsraad, dan behoeft daar in beginsel geen waarde aan gehecht te worden. Door het ontbreken van overeenstemming kan immers onvoldoende getoetst worden of er aanleiding bestaat om een lagere vergoeding toe te kennen, terwijl anderzijds honorering van een dergelijk sociaal plan zou impliceren dat de werkgever eenzijdig de hoogte van de vergoeding kan bepalen.

B. In het geval een sociaal plan door de werkgever schriftelijk met voldoende (representatieve) vakorganisaties en eventueel ook met de Ondernemingsraad overeengekomen is, geldt dat de vergoeding voor elke af te vloeien werknemer in beginsel aan de hand van het sociaal plan vastgesteld moet worden, ook al wijkt de uitkomst af van de volgens de aanbevelingen berekende vergoeding, tenzij blijkt dat onverkorte toepassing van het sociaal plan leidt tot een evident onbillijke uitkomst voor betrokken werknemer. Te denken valt daarbij aan gevallen dat niet of nauwelijks rekening is gehouden met een zeer lang dienstverband of met een handicap van de werknemer; in die gevallen kan gezegd worden dat partijen zich bij het afsluiten van een sociaal plan onvoldoende rekenschap gegeven hebben van de bijzondere positie van deze werknemer en dat onverkorte toepassing het sociaal plan in zijn geval leidt tot een evidente onbillijke uitkomst. Om te benadrukken dat ontsnapping slechts mogelijk is in uitzonderlijke situaties, is gekozen voor de formulering van "evident onbillijke uitkomst".

De rechtvaardiging van de generieke afwijking van de aanbevelingen ligt in:

- het min of meer collectieve karakter van de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten in verband met reorganisatie in tegenstelling tot het meer individuele karakter van de gemiddelde beëindiging ex artikel 7:685 BW;
- de solidariteitsgedachte versus het individualiteitsbeginsel;
- de omstandigheid dat de som van de vergoedingen volgens de aanbevelingen doorgaans niet betaalbaar (habe-wenig) is, soms vanwege de hoge kosten van met de vakbonden overeengekomen en aan de werknemer aangeboden alternatieven die maatschappelijk wenselijker worden geacht, zoals bemiddeling, omscholing en outplacement;
- het feit dat het sociaal plan veelal maatwerk is, toegesneden op personeelsopbouw en een inbreuk daarop het soms fragiele evenwicht verstoort;
- de omstandigheid dat een eventuele inbreuk op het sociaal plan een aanzuigende werking en bovendien een precedentwerking kan hebben.

In het geval toepassing van een sociaal plan tot een evident onbillijke uitkomst leidt en enkel het streven naar rendementsverbetering grond vormt voor de voorgenomen reorganisatie en de gevraagde ontbinding van de arbeidsovereenkomst, bestaat er in zijn algemeenheid geen aanleiding om C te maximeren op 1.

De vraag of het sociaal plan is afgesloten door voldoende representatieve vakorganisaties kan beantwoord worden aan de hand van de criteria die in de rechtspraak zijn ontwikkeld op het terrein van de toelating tot CAO- overleg.

Uitgangspunt daarbij is dat (een) vakorganisatie(s) in ieder geval (evident) representatief beschouwd wordt (worden) in het geval zij respectievelijk bijna 25% en meer dan 20% van het personeel vertegenwoordigt (of bij meerdere vertegenwoordigen) dan wel voor de categorie van middelbaar en hoger personeel een aanzienlijk aantal leden telt dat het aantal leden in die categorie van alle of vrijwel alle andere organisaties overtreft.

In het geval de werkgever enkel met de Ondernemingsraad een sociaal plan afgesloten heeft en de betrokken vakorganisaties daar geen partij bij zijn geweest, bestaat in zijn algemeenheid onvoldoende grond om bij toekenning van een vergoeding ex artikel 7:685 BW af te wijken van de aanbevelingen. Het is immers de vraag in hoeverre de Ondernemingsraad zeker bij kleinere bedrijven voldoende afstand tot de ondernemer kan nemen om een objectieve uitspraak te doen over de noodzaak van reorganisatie en het treffen van afvloeiingsregelingen die lager zijn dan de aanbevelingen. Bovendien geldt dat de Ondernemingsraad een overlegorgaan is dat de werknemer niet kan binden (art. 3 WOR). Bij afwijking van een sociaal plan ingeval van een evident onbillijke uitkomst komen in de praktijk verschillende situaties voor, te weten dat wel of niet een hardheidsclausule in het sociaal plan is opgenomen en wel of niet daar door de werknemer bij de begeleidingscommissie een beroep op is gedaan.

De kantonrechter heeft in principe altijd de mogelijkheid om in geval van een evident onbillijke uitkomst van het sociaal plan af te wijken, ook in die gevallen dat in het sociaal plan geen hardheidsclausule is opgenomen of in die gevallen dat de begeleidingscommissie negatief heeft geadviseerd. In alle gevallen zal de kantonrechter door partijen aangevoerde argumenten kwalitatief moeten beoordelen; de procedurele aspecten zijn derhalve niet allesbeslissend.

Indien de ontbinding wordt verzocht in het kader van een reorganisatie en voor de overige betrokken werknemers een ontslagvergunning bij het CWI wordt verzocht, dient bij de vaststelling van de vergoeding en/of de ontbindingsdatum, met het oog op het gelijkheidsbeginsel, tevens rekening te worden gehouden met de eventueel misgelopen opzegtermijn.

Aanbeveling 3.8 (=3.7 oud) Kosten van rechtsbijstand.

Voor de gemaakte kosten van rechtsbijstand wordt geen aparte vergoeding toegekend, tenzij deze tussen partijen is overeengekomen.

Toelichting bij Aanbeveling 3.8.

Het is doorgaans niet alleen ondoenlijk doch vooral ook onwenselijk om als kantonrechter bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding voor de kosten van rechtsbijstand zelf te moeten beoordelen of, en zo ja tot welk bedrag, gemaakte kosten van rechtsbijstand voor vergoeding in aanmerking komen. De omvang van de advocaatkosten behoort niet tot de kern van de in een ontbindingsprocedure aan de orde zijn de problematiek en de beoordeling daarvan dient buiten de procedure te blijven.

De kantonrechter dient zich - mede gelet op de zich vaak aan zijn oog onttrekkende aard en omvang van de buitengerechtelijke werkzaamheden - verre te houden van de beoordeling van deze, vaak ook in de procedure onvoldoende inzichtelijk gemaakte feitelijke gang van zaken. De daarbij aan de orde zijnde vragen raken niet alleen de arbeidsrelatie tussen partijen doch vooral ook de relatie tussen advocaat en cliënt.

Indien en voor zover de kosten van rechtsbijstand zijn veroorzaakt door een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen uit de overeenkomst in de periode voorafgaand aan de ontbindingsprocedure, dienen dergelijke kosten in een aparte bodemprocedure gevorderd worden. Omtrent de kosten van rechtsbijstand die in c.q. ten behoeve van de ontbindingsprocedure zelf zijn gemaakt, wordt met de kostenveroordeling in die procedure beslist.

Aanbeveling 4 vervalt, omdat de betekenis in de praktijk nihil is.

Bijlage 5 Processchema Sociaal Plan Attero

