



Sociaalplan CED

Auteur: Human Resources
Datum: 1 juni 2015
Looptijd: 1-6-15 tot 31-12-2016



European claim experts

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Inhoud

Inhoud	2
1 Algemene bepalingen	3
1.1 Partijen bij Sociaal Plan	3
1.2 Definities	3
1.3 Uitgangspunten	4
1.4 Aanwijzen boventalligheid	5
1.5 Uitwisselbare functies	5
1.6 Tussentijds verloop	5
1.7 Hardheidsclausule	5
1.8 Gewijzigde omstandigheden	6
2 Beëindigingsvergoeding (bij boventalligheid)	6
2.1 Beëindiging en vergoeding	6
2.2 Andere baan	7
2.3 Vertrekstimuleringspremie	7
2.4 Maximering vergoeding tot datum AOW	7
2.5 Uitbetaling vergoeding	7
2.6 Vergoeding juridische kosten	7
2.7 Fictieve opzegtermijn	7
2.8 Opzegtermijn bij eerdere beëindiging	7
2.9 Plaatsmakersregeling	8
3 Mobiliteitscentrum voor interne (her)plaatsing, detachering en outplacement	8
3.1 Inzet op behoud passend werk (intern of extern)	8
3.2 Mobiliteitscentrum (interne)	8
3.3 Vervulling van vacatures binnen werkgever	8
3.4 Bemiddelingsperiode	9
3.5 Vrijstelling van werk	10
4 Herplaatsing in nieuwe functie binnen CED	10
4.1 Benoeming	10
4.2 Weigering passende functie en verval aanspraken Sociaal Plan	10
5 Outplacement	10
6 Arbeidsvoorwaarden en regelingen bij herplaatsing	11
6.1 Reiskosten	11
6.2 Nieuwe arbeidsovereenkomst	11
6.3 Aanpassing salaris bij herplaatsing	11
6.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden	11
6.5 Pensioen	11
6.6 Vergoeding studiekosten	11
7 Algemene en financiële afhandeling	11
7.1 Tijd voor tijd en vakantiedagen	11
7.2 Fiscale consequenties	12
7.3 Jubileumuitkering	12
7.4 Studiekosten	12
7.5 Non-concurrentiebeding / relatiebeding	12
7.6 Inleveren goederen	12
7.7 Beschikbaarstelling Sociaal Plan	12
8 Bezwarencommissie	12
Ondertekening	13

1 Algemene bepalingen

1.1 Partijen bij Sociaal Plan

De besloten vennootschap CED Holding B.V., verder te noemen "CED" en de vakorganisaties FNV en De Unie, verder te noemen "vakorganisaties";

1.2 Definities

- **Werkgever:** CED Holding B.V. en haar werkmaatschappijen in Nederland
- **Werknemer:** de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever – werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – wiens functie op grond van deze reorganisatie komt te vervallen.
- **Vakorganisaties:** De vakbonden FNV en De Unie
- **Maandsalaris:** Het bruto maandsalaris.
- **Brutosalaris:** Het maandsalaris + eventuele vaste persoonlijke toeslag
- **Maand:** één kalendermaand
- **Salaris bij parttime werken:** Bij het bepalen van aanspraken gebaseerd op het bruto maand- of jaarsalaris bij parttimers wordt het bruto salaris bepaald door het fulltime (100 %) salaris te vermenigvuldigen met de gemiddelde parttime factor over het gehele kalenderjaar, waarbij ervan uitgegaan wordt dat het percentage op het moment van berekening gedurende de rest van het kalenderjaar niet meer gewijzigd wordt.
- **Dienstjaren:** Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding wordt onder dienstjaren verstaan de periode waarin de werknemer, op basis van een arbeidsovereenkomst, ononderbroken in dienst is geweest van werkgever, dan wel van haar rechtsvoorganger(s). De datum van indiensttreding van de werknemer wordt als uitgangspunt genomen. Perioden die als uitzendkracht of op detacheringbasis zijn gewerkt tellen mee, mits de werknemer dezelfde werkzaamheden direct aansluitend in dienst van werkgever is gaan vervullen. Dienstjaren worden afgerond, waarbij een termijn van minder dan zes maanden naar beneden wordt afgerond en een termijn van zes maanden en een dag of meer als vol dienstjaar wordt aangemerkt.
- **Afspiegelingsbeginsel:** Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie. Het personeel wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw vóór en na de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.
- **Anciënniteit:** Voor de berekening van de anciënniteit in het kader van het afspiegelingsbeginsel wordt de periode waarin de werknemer, op basis van een arbeidsovereenkomst, ononderbroken in dienst is geweest van CED, dan wel van haar rechtsvoorganger(s) vanaf de datum van indiensttreding van de werknemer als uitgangspunt genomen.
- **Functie:** Het geheel van werkzaamheden dat door een werknemer wordt verricht en zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst c.q. functieomschrijving.
- **Formatieplan:** Een overzicht van de functies in de organisatie met het aantal per functie.
- **Formatieplaats:** Een samenhangend aantal taken en verantwoordelijkheden dat behoort bij een volledige functie.
- **Functieomschrijving:** Beschrijving van de doelstelling, de verantwoordelijkheden, competenties en de bevoegdheden die voor de functiehouder zijn bepaald.
- **Bedrijfsvestiging:** Een zelfstandig opererende eenheid in de zin van de beleidsregels van het UWV-WERKbedrijf.
- **Boventaligheid:** Boventalig is de werknemer wiens functie in de organisatiestructuur/ personeelsformatie komt te vervallen en die niet geplaatst of herplaatst is in de (nieuwe) organisatiestructuur. Boventaligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de beschikbare formatie voor een bepaalde functie afneemt. Van boventaligheid is eerst sprake als dit door CED aan de werknemer schriftelijk met redenen omkleed is meegedeeld, waarbij de ingangsdatum van boventaligheid is vermeld.
- **Herplaatsingskandidaat:** De werknemer die als gevolg van de organisatiewijziging / reorganisatie boventalig dreigt te worden.

- **Uitwisselbare functie:** Functies die op grond van functie-inhoud, functie-eisen, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn binnen de bedrijfsvestiging.
- **Passende functie:** In het kader van herplaatsing wordt als passende functie aangemerkt een gewijzigde, nieuwe of reeds vacant gestelde functie waarvoor de werknemer voldoende kwalitatief geschikt is en die redelijkerwijs kan worden opgedragen, met dien verstande dat het functieniveau niet meer dan één salarisniveau lager of hoger ligt.
- **Geschiktheid:** Van geschiktheid voor een functie is sprake indien de werknemer in staat is een functie te vervullen op basis van zijn capaciteiten, opleiding, kennis, ervaring en privéomstandigheden (zoals voortvloeiend uit werktijden en dergelijke), of dit in de regel binnen drie maanden zal kunnen zijn.
- **Beëindigingsvergoeding:** een uitkering van de werkgever aan de werknemer ter (gedeeltelijke) compensatie van het verlies aan toekomstig inkomen als gevolg van de beëindiging van het dienstverband door middel van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer. De per 1 juli 2015 geldende Transitievergoeding ex artikel 7:673 BW is in de Beëindigingsvergoeding verdisconteerd: cumulatie van de Transitievergoeding en de Beëindigingsvergoeding is uitgesloten.
- **Opzegtermijn:** De wettelijke opzegtermijn (met als minimum 3 maanden voor werkgever).
- **Outplacement:** Begeleiding van één of meer werknemers bij sollicitatie of in het algemeen bij het zoekproces naar een nieuwe functie buiten de organisatie met als doel de zoekactiviteiten te stimuleren en de effectiviteit van de sollicitatie te vergroten.

De werkgever informeert de ondernemingsraad tijdig omtrent een beleidsvoornemen over een besluit tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden. Deze informatie bevat een aanduiding van de achtergronden, de overwegingen en uitgangspunten die aan het beleidsvoornemen ten grondslag liggen, alsmede een probleemanalyse, een oplossingsrichting en het voorgenomen tijdsplan.

Een besluit tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden wordt pas genomen nadat de ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld schriftelijk advies uit te brengen over de voorgenomen reorganisatie, met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

1.3 Uitgangspunten

Het Sociaal Plan treedt op 1 juni 2015 in werking en beoogt de nadelige gevolgen van reorganisaties voor de werknemers van CED te ondervangen. Hiervoor zijn de volgende instrumenten beschikbaar:

- Beëindigingsvergoeding
- Herplaatsing nieuwe functie binnen CED
- Plaatsing in tijdelijke functie intern of extern (detacheren)
- Plaatsmakers regeling
- Outplacement (traject) Next Job

De looptijd van het Sociaal Plan is voor de duur van 1 jaar en 7 maanden, te weten van 1-6-2015 tot 31-12-2016. Partijen betrokken bij het Sociaal Plan zullen voor afloop van het Sociaalplan in overleg treden om te bepalen of het Sociaal Plan verlengd wordt en onder welke condities.

Gedurende de geldigheidsperiode kan op dit plan een beroep gedaan worden. De rechten als uitvloeisel van dit Sociaal Plan blijven van kracht voor de boventallige werknemers, die gedurende de looptijd boventallig worden, ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken. De afspraken die op basis van dit plan worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd.

Op wie van toepassing

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers voor wie een ingrijpende functiewijziging dan wel verval van functie als gevolg van reorganisatie plaatsvindt én voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij CED en die door Werkgever schriftelijk zijn geïnformeerd over het vervallen van hun functie.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- de werknemer die incidenteel werkzaam is voor korte perioden zoals de oproepkracht;

- de stagiair(e) of degene die op basis van een overeenkomst van opdracht werkzaamheden verricht;
- de werknemer met wie om andere redenen dan de reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd of ontbonden, bijvoorbeeld wegens een arbeidsconflict;
- de werknemer die werkzaam is krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (de eventuele van toepassing zijnde Transitievergoeding zal worden uitgekeerd).

Verstrekken van inlichtingen

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan CED de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen heeft uitsluiting van deze regeling tot gevolg en kan leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

1.4 Aanwijzen boventalligheid

In die gevallen waar een functie vervalt, formatie moet worden gereduceerd dan wel het bij die functie behorende takenpakket als gevolg van de organisatiewijziging in andere functies wordt ondergebracht, zal een overschot aan medewerkers ontstaan en zullen medewerkers boventallig verklaard worden.

Schriftelijke mededeling boventalligheid

In de brief waarin aan de medewerker wordt medegedeeld dat zijn functie als gevolg van de organisatiewijziging of reorganisatie zal komen te vervallen, komen tenminste de volgende onderwerpen aan de orde:

- De datum waarop zijn werkzaamheden komen te vervallen, dan wel zijn takenpakket als gevolg van de organisatiewijziging in andere functies zal zijn ondergebracht.
- De van toepassing zijnde regelingen
- Informatie over het Mobiliteitscentrum

Selectiecriteria voor vaststellen boventalligheid

- Boventalligheid kan ontstaan doordat de functie van de medewerker is komen te vervallen.
- In geval van reductie binnen een groep uitwisselbare functies zal de boventalligheid worden bepaald door binnen onderling uitwisselbare functies op basis van anciënniteit af te spiegelen.

Hierbij worden de volgende leeftijdsgroepen gebruikt:

1. 15 jaar tot 25 jaar
2. 25 jaar tot 35 jaar
3. 35 jaar tot 45 jaar
4. 45 jaar tot 55 jaar
5. 55 jaar en ouder

1.5 Uitwisselbare functies

Functies die op grond van functie-inhoud, functie-eisen, functieniveau, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn binnen het organisatieonderdeel waarop de reorganisatie betrekking heeft.

1.6 Tussentijds verloop

Indien er sprake is van tussentijds verloop binnen de categorie uitwisselbare functies waarin een reductie plaatsvindt dan zal de medewerker met de hoogste anciënniteit binnen dezelfde leeftijdsgroep wederom de status van blijver krijgen. Vanaf het moment dat het tussentijdse verloop formeel is, d.w.z. zodra opgezegd is of het dienstverband anderszins is beëindigd, stoppen de bepalingen van het Sociaal Plan voor de betreffende (boventallige) medewerker automatisch.

1.7 Hardheidsclausule

Bij de uitvoering van dit Sociaal Plan is een hardheidsclausule van toepassing. Deze houdt in dat in het geval de toepassing van bepalingen van het Sociaal Plan, bij een overigens correcte toepassing, in bijzondere individuele gevallen tot een onbillijke situatie voor de werknemer(s) zou

leiden, de directie ten gunste van de werknemer in uitzonderingsgevallen kan afwijken van dit Sociaal Plan. Een verzoek hiertoe dient te worden ingediend bij de afdeling Human Resources. Dit laat onverlet de mogelijkheid het geschil voor te leggen aan de Bezwaarcommissie of de Rechter.

1.8 Gewijzigde omstandigheden

Indien ná totstandkoming van dit Sociaal Plan wet- en regelgeving wijzigen of (andere) onvoorziene omstandigheden zich voordoen, zullen zover als mogelijk de wijzigingen na overleg met de vakorganisaties worden doorgevoerd in het Sociaal Plan.

2 Beëindigingsvergoeding (bij boventalligheid)

2.1 Beëindiging en vergoeding

De werknemer wordt boventallig verklaard. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats met in acht name voor de werkgever geldende opzegtermijn. Vanaf de schriftelijke mededeling van boventalligheid tot aan datum einde arbeidsovereenkomst zal werknemer als herplaatsingskandidaat bij het Mobiliteitscentrum worden aangemeld. Werkgever zal de boventallige werknemer uiterlijk binnen twee weken na de schriftelijke melding van boventalligheid een vaststellingsovereenkomst aanbieden. In deze vaststellingsovereenkomst wordt conform de voorwaarden van het Sociaal Plan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst aangeboden. De interne herplaatsingstermijn start vanaf datum boventalligheid. In de Vaststellingsovereenkomst, die gelijktijdig met de boventalligheidsverklaring is overhandigd aan de medewerker, staat vermeld onder welke condities de medewerker CED zal verlaten (conform Sociaalplan). Wanneer de boventallige werknemer niet binnen twee weken na het aanbod met de vaststellingsovereenkomst heeft ingestemd, zal werkgever zich tot het UWV wenden om eenzijdig een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. In dat geval heeft de Werknemer geen aanspraak op de Beëindigingsvergoeding en vervallen eventuele afspraken van de Werknemer op de voorzieningen van het Sociaal Plan. Indien de Werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt na verkregen toestemming van het UWV zal aan de Werknemer alleen de Transitievergoeding worden uitgekeerd. De medewerker heeft conform de fungerende wetgeving 14 dagen na tekening van de vaststellingsovereenkomst de wettelijke bedenktijd.

De werknemer, wiens arbeidsplaats vervalt en voor wie herplaatsing in een passende functie niet mogelijk is komt - onder de voorwaarde dat de Werknemer binnen twee weken met de aan de werknemer overhandigde vaststellingsovereenkomst instemt - in aanmerking voor een Beëindigingsvergoeding in de vorm van een bruto-uitkering ineens op basis van de volgende "formule" (vergoeding = A x B x C) zoals die geldt op het moment van uitdiensttreding. De per 1 juli 2015 geldende Transitievergoeding ex artikel 7:673 BW is in de Beëindigingsvergoeding verdisconteerd: cumulatie van de Transitievergoeding en de Beëindigingsvergoeding is uitgesloten.

De vergoeding wordt als volgt berekend:

De factor A (aantal gewogen dienstjaren) is:

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

De factor B (beloning) bestaat uit:

- Bruto maandsalaris vermeerderd met 1/12^e deel van de 13^e maand, gezamenlijk vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Variabele toeslagen, variabel inkomen en bonussen worden niet tot B gerekend.

De factor C (correctiefactor) is 1.

Voorwaarde voor het in aanmerking komen van deze vergoeding is dat de werknemer ten tijde van het overeenkomen van de vaststellingsovereenkomst, dan wel ten tijde van opzeggen of ontbinden van de arbeidsovereenkomst, geen concreet uitzicht heeft op een andere baan al dan niet in loondienst. Er is sprake van een concreet uitzicht vanaf het moment dat de werknemer kenbaar is gemaakt dat hem een aanbod voor een arbeidsovereenkomst wordt gedaan.

2.2 Andere baan

Heeft de werknemer voor, op of aansluitend aan de beoogde beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst een andere baan (getekende arbeidsovereenkomst) elders, al dan niet in loondienst, dan komt de werknemer in aanmerking voor een vergoeding met factor C is 0,5. Indien de nieuwe arbeidsverhouding binnen vier maanden na aanvang wordt beëindigd zonder dat dit aan de werknemer is te verwijten, heeft de werknemer recht op een vergoeding overeenkomstig artikel 2.1. De reeds betaalde vergoedingen door werkgever worden hierop in mindering gebracht.

2.3 Vertrekstimuleringspremie

De boventallige werknemer, die niet reeds een passende functie aangeboden heeft gekregen en die de arbeidsovereenkomst voor de boventaligheidsdatum beëindigt ontvangt een extra vergoeding (naast de vergoeding in artikel 2.1 of 2.2) gelijk aan de helft van het maandsalaris waarop hij - behoudens bijzondere omstandigheden - recht had gehad indien hij tot de boventaligheidsdatum in dienst was geweest.

2.4 Maximering vergoeding tot datum AOW

Indien de verwachte inkomstenderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten AOW datum van de werknemer lager is dan de uitkomst van de formule, wordt de vergoeding berekend aan de hand van die inkomstenderving. Bij deze berekening wordt in mindering gebracht een uitkering krachtens de AAW, de WAO, de WIA, en/of de WW (of eventuele andere wettelijke uitkeringen).

2.5 Uitbetaling vergoeding

Over de beëindigingsvergoeding is in principe loonheffing verschuldigd volgens de geldende voorschriften. Met betrekking tot het tijdstip en de wijze van uitbetaling zal werkgever de wensen van de werknemer volgen, mits deze fiscaal toelaatbaar zijn en voor werkgever geen extra kosten met zich meebrengen. Uitbetaling vindt zo veel als mogelijk plaats binnen één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

2.6 Vergoeding juridische kosten

Werkgever vergoedt de kosten van rechtsbijstand voor het eventueel opstellen van een pro forma verweerschrift of het mede opstellen van een vaststellingsovereenkomst met de in dit Sociaal Plan gemaakte vergoedingen, tot een bedrag van € 1000,- bruto mits een gespecificeerde factuur wordt overgelegd.

2.7 Fictieve opzegtermijn

De fictieve opzegtermijn is gelijk aan de opzegtermijn die werkgever in acht had moeten nemen bij een rechtsgeldige opzegging. Bij voorkeur komt werkgever in overleg met werknemer een vaststellingsovereenkomst overeen, waarin de beëindiging wordt geregeld. Indien de werknemer het voorstel voor vaststellingsovereenkomst tijdig accepteert zal de geldende opzegtermijn in acht genomen worden voor de beëindigingsdatum. In alle andere gevallen zal worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

2.8 Opzegtermijn bij eerdere beëindiging

De medewerker die gebruik maakt van de vertrekstimuleringspremie-regeling is niet gebonden de voor hem geldende opzegtermijn in acht te nemen. Slechts in zeer bijzondere omstandigheden kan de medewerker door de onderneming geheel of gedeeltelijk gehouden worden aan de geldende opzegtermijn.

2.9. Plaatsmakersregeling

Er bestaat de mogelijkheid om onder omstandigheden gebruik te maken van de plaatsmakersregeling. Of een werknemer gebruik kan maken van een plaatsmakersregeling is ter discretie aan de werkgever.

3 Mobiliteitscentrum voor interne (her)plaatsing, detachering en outplacement

Indien aan de medewerker is medegedeeld dat zijn functie als gevolg van de organisatiewijziging zal komen te vervallen, wordt de medewerker als boventallige aangemeld bij het Mobiliteitscentrum van werkgever. De medewerker wordt dan herplaatsingskandidaat in de zin van dit Sociaal Plan.

Tot de datum waarop zijn functie definitief komt te vervallen (datum boventaligheid), blijft de medewerker normaal in functie, met dien verstande dat hij, in overleg met zijn direct leidinggevende en het Mobiliteitscentrum, voldoende tijd, ruimte en medewerking krijgt om zich te oriënteren en te solliciteren op de interne en externe arbeidsmarkt.

3.1 Inzet op behoud passend werk (intern of extern)

Het voorkomen van werkloosheid ten gevolge van de reorganisatie is het centrale uitgangspunt. In eerste instantie betekent dit dat gekeken zal worden naar mogelijkheden voor interne herplaatsingen en worden daarvoor de nodige instrumenten ingezet (bijvoorbeeld het Mobiliteitscentrum).

Biedt het zoeken naar interne herplaatsing binnen 4 weken na aanzegging boventaligheid geen perspectief, dan zal alle aandacht zich richten op het helpen zoeken naar werk op de externe arbeidsmarkt, buiten werkgever (bijvoorbeeld outplacement). Om geen kansen verloren te laten gaan, zullen interne en externe instrumenten tegelijkertijd ingezet kunnen worden.

3.2 Mobiliteitscentrum (interne)

Het Mobiliteitscentrum heeft tot taak:

- Bemiddeling naar passende functies, zowel binnen werkgever als daarbuiten van de bij het Mobiliteitscentrum als boventalig aangemelde medewerkers. Voor zover de medewerker dit wenst en dit kenbaar maakt kan het mobiliteitscentrum helpen met het zo goed mogelijk voorbereiden op in- en externe sollicitatiegesprekken.
- Het zo nodig doen van her- of bijscholings-voorstellen voor de betreffende medewerkers, zoveel mogelijk in overleg met de nieuwe leidinggevende;
- Het adviseren van HR afdeling ten aanzien van het al of niet toestaan van externe werving van nieuw personeel.

3.3 Vervulling van vacatures binnen werkgever

Werkgever zal in Nederland in verband met de reorganisaties of organisatiewijzigingen een terughoudend en selectief aannamebeleid voeren. Er zullen geen medewerkers in dienst worden genomen of contracten voor bepaalde tijd worden verlengd of omgezet in onbepaalde tijd voor functies die naar het oordeel van werkgever vervuld kunnen worden door boventallige medewerkers.

Alle door het verantwoordelijk management goedgekeurde vacatures bij werkgever in Nederland, moeten worden aangemeld bij het Mobiliteitscentrum. De Manager van het Mobiliteitscentrum beoordeelt of er als gevolg van de organisatiewijziging kandidaten zijn die zich zouden kunnen kwalificeren.

- Een kandidaat wordt zonder twijfel geschikt geacht, indien er een vacature vrijkomt in een functie die de kandidaat voor het vervallen van de arbeidsplaats heeft vervuld, dan wordt ervan uitgegaan dat hij zonder twijfel zich zou kunnen kwalificeren. De functie wordt in dat geval aangeboden als een passende functie. Indien meerdere kandidaten zonder twijfel zich



- zouden kunnen kwalificeren, dan worden zij allen verzocht te solliciteren. Op basis van de sollicitatie wordt aan één van deze kandidaten de functie als passend aangeboden.
- Een kandidaat wordt mogelijk geschikt geacht. De vacature wordt doorgestuurd naar de kandidaat met het verzoek om te solliciteren. Beoordeling of de vacature geschikt is, wordt gemaakt door de Manager Mobiliteitscentrum. Bij geschiktheid wordt de functie aangeboden als passende functie. Indien meerdere kandidaten mogelijk geschikt worden geacht, dan worden zij allen verzocht om te solliciteren.
 - De vacature lijkt niet geschikt voor een kandidaat, maar dit kan niet op voorhand worden uitgesloten. De kandidaat wordt verzocht een afspraak te maken voor een oriënterend gesprek. Parallel hieraan is het wel mogelijk dat de vacature binnen werkgever wordt verspreid. Bij gebleken geschiktheid heeft de herplaatsing kandidaat echter voorrang.
 - Indien naar het oordeel van het Mobiliteitscentrum geen bemiddelingskandidaten aanwezig zijn of deze kandidaten definitief zijn afgewezen door de afdeling waar de vacature is gesteld, dan wordt de vacature vrijgegeven voor interne publicatie bij werkgever in Nederland.

Indien geen overeenstemming bestaat tussen het Mobiliteitscentrum, en mogelijk een kandidaat zelf, over de geschiktheid van een kandidaat voor een vacature, dan wordt advies ingewonnen bij de betreffende afdeling. In het uiterste geval kan de werknemer zich wenden tot de bezwaarcommissie.

3.4 Bemiddelingsperiode

Tijdsduur

De periode gedurende welke de medewerker in aanmerking komt voor bemiddeling door het Mobiliteitscentrum, is direct na de mededeling van boventalligheid tot datum einde dienstverband.

Wederzijdse inspanning

Naast de inspanningsverplichtingen die voor het Mobiliteitscentrum voortvloeien uit het mobiliteitsplan is de medewerker gehouden actieve medewerking te verlenen en inspanning te verrichten bij het zoeken naar ander werk. Indien de betrokken medewerker zijn medewerking hieraan niet of onvoldoende verleent, wordt de bemiddeling gestaakt. De vaststelling vindt plaats door de manager van het Mobiliteitscentrum, bij verschil van inzicht kan de medewerker het besluit inbrengen bij de bezwaarcommissie.

Sollicitatie faciliteiten gedurende de bemiddelingsperiode

Het is de medewerker toegestaan, mits tevoren overlegd met de direct leidinggevende en/of de Manager van het Mobiliteitscentrum, externe sollicitatiebezoeken gedurende werktijd af te leggen met behoud van loon. De medewerker dient over de resultaten van zijn sollicitatiebezoeken ongevraagd te rapporteren aan het mobiliteitscentrum.

Zoeken naar passende functie

Zowel de boventallige medewerkers als het Mobiliteitscentrum zoeken naar passende functies voor de boventallige medewerkers. Een functie wordt als passend aangemerkt indien deze:

- maximaal 1 functiegroep lager is dan het huidige functieniveau waarin de medewerker werkzaam was (dat betekent dat dit niet gelijk op hoeft te zijn aan het actuele salarisniveau, de aard van het werk is bepalend). Dit is uitsluitend van toepassing op interne herplaatsingen.
- aansluit bij het huidige werkgebied, ervaring en/of opleiding van de medewerker, en/of in een gelijkwaardig functie- of werkgebied ligt, al dan niet te bereiken met behulp van her-, om- en bijscholing, in beginsel binnen een periode van 3 tot 6 maanden (proefplaatsing)
- aangeboden is voor onbepaalde tijd.

Individueel maatwerk

Dit Mobiliteitsplan biedt het raamwerk om de personele gevolgen van de organisatiewijziging te kunnen opvangen; binnen de grenzen van dit Mobiliteitsplan zal zoveel mogelijk gestreefd worden om individuele maatwerkoplossingen te leveren. Voor medewerkers voor wie het vinden van passend werk binnen of buiten CED niet realiseerbaar blijkt, zal de vertrekregeling van toepassing zijn.

Scholing

Indien het voor de vervulling van een vacature c.q. ter verbetering van de herplaatsing mogelijkheden noodzakelijk is, dat een medewerker her- of bijscholing ontvangt, zal hiervoor door het Mobiliteitscentrum zorg worden gedragen; de medewerker is verplicht hier aan mee te werken. Deze scholing zal vallen onder de bestaande studiekostenregeling.

3.5 Vrijstelling van werk

Nadat de werknemer is meegedeeld, dat hij boventallig is en het Sociaal Plan op hem van toepassing is verklaard, kan CED de werknemer op zijn verzoek vrijstellen van het verrichten van werkzaamheden. Vrijstellen van werk kan alleen indien het resterende vakantiedagensaldo ontoereikend is. Om voor vrijstelling van arbeid in aanmerking te komen dient de werknemer eerst zijn openstaande saldo vakantiedagen op te nemen. Vrijstelling van werk kan de medewerker de gelegenheid bieden om meer tijd te besteden aan het vinden van een andere baan. Vrijstelling van arbeid vindt plaats met behoud van de voor de werknemer geldende arbeidsvoorwaarden, uitgezonderd de reiskostenvergoeding, en andere incidentele toeslagen en/of vergoedingen. De werknemer dient zich wel beschikbaar te houden om op verzoek van werkgever werkzaamheden bij CED hervatten. Ingeval een werknemer op verzoek van CED wordt vrijgesteld, dan zal dit niet ten koste gaan van het openstaande saldo vakantiedagen van de werknemer.

4 Herplaatsing in nieuwe functie binnen CED

Wanneer zijn functie vervalt ontvangt de werknemer schriftelijk bericht van het feit dat hij herplaatsingskandidaat is. Zo spoedig mogelijk zal worden onderzocht of er herplaatsingsmogelijkheden zijn. Nieuwe en vacante functies worden in principe eerst aangeboden aan herplaatsingskandidaten. Het uitgangspunt bij plaatsing in een nieuwe of vacante functie is passendheid van de functie en dat deze functie voor onbepaald tijd is .

4.1 Benoeming

In de brief waarin de medewerker wordt (her)benoemd in een functie binnen de (nieuwe) afdeling komen ten minste de volgende onderwerpen aan de orde:

- de datum van benoeming;
- de (eventueel gewijzigde) functienaam, afdelingsnaam, de functie en de naam van de direct leidinggevende.
- indeling functie salarisklasse en overige arbeidsvoorwaarden.

4.2 Weigering passende functie en verval aanspraken Sociaal Plan

De werknemer is gehouden een hem aangeboden passende functie waarvoor hij geschikt is te aanvaarden. Indien de medewerker de functie niet aanvaardt zal CED toetsen of weigering van de functie redelijk en billijk is. CED behoudt zich de mogelijkheid voor om indien de redelijkheid en billijkheidstoets dit uitwijst de aanspraken uit hoofde van dit Sociaal Plan te laten vervallen.

5 Outplacement

Indien een extern traject wordt gestart zal de Manager van het Mobiliteitscentrum met de betreffende medewerker bespreken op welke wijze hier invulling aan zal worden gegeven. CED maakt hierbij gebruik van extern professioneel bureau.

De medewerker is verplicht om regelmatig inhoudelijk verslag te doen van zijn activiteiten en externe sollicitaties.

De kosten van het outplacement zullen gedeeltelijk (één derde) voor rekening komen van de medewerker. Deze kosten zullen in mindering worden gebracht op de bruto beëindigingsvergoeding van betreffende werknemer. Twee derde zal vergoed worden door CED.

6 Arbeidsvoorwaarden en regelingen bij herplaatsing

6.1 Reiskosten

Indien een medewerker tijdelijk wordt gedetacheerd dan wel wordt herplaatst naar een andere standplaats, worden de kilometers woon-/werkverkeer vergoed op basis van de CAO.

6.2 Nieuwe arbeidsovereenkomst

Medewerkers die herplaatst worden, ontvangen een brief met benoeming in de nieuwe functie en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden.

6.3 Aanpassing salaris bij herplaatsing

Bij interne herplaatsing zal het salarisniveau worden aangepast aan de nieuwe functie. In geval het salarisniveau van de nieuwe functie lager ligt dan het salarisniveau van de oorspronkelijke functie zal een eenmalige vergoeding worden verstrekt. De hoogte van de vergoeding bedraagt het verschil in salaris tussen de oude en nieuwe functie maal de factor A van de "formule" (zoals genoemd in 2.1), waarbij de correctiefactor op $C=1$ wordt gesteld.

6.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Uitgangspunt is dat de medewerker overgaat naar het totale arbeidsvoorwaardenpakket dat geldt voor de nieuwe functie. Uitzondering hierop betreffen de volgende secundaire arbeidsvoorwaarden-aspecten:

- Het totaal aan vrije dagen (verlof, ADV en LADV dagen) in de oude en nieuwe situatie wordt berekend. Indien de nieuwe situatie minder verlofdagen oplevert, zal eenmalig het verschil op jaarbasis aan de medewerker worden toegekend.
- Indien in de nieuwe situatie geen leaseauto of een goedkopere leaseauto van toepassing is, mag de medewerker de bestaande leasecontract uitdienen tegen dezelfde voorwaarden. Daarna zal de goedkopere leaseauto worden verstrekt c.q. vervalt het recht op een leaseauto.
- Indien medewerker niet meer in aanmerking komt voor een bonus-regeling in de nieuwe functie zal de vergoeding pro rata, voor het lopende jaar, worden nabetaald.

6.5 Pensioen

Indien een functie wordt aanvaard, zal de betrokkene blijven deelnemen aan zijn of haar pensioenregeling.

6.6 Vergoeding studiekosten

Bestaande toezeggingen en afspraken ten aanzien van het volgen van een studie en vergoeding van studiekosten blijven van kracht, conform bestaande studieregeling.

7 Algemene en financiële afhandeling

7.1 Tijd voor tijd en vakantiedagen

De werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en die niet is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden, zal door CED redelijkerwijs in de gelegenheid worden gesteld zijn tegoed aan tijd voor tijd en/of vakantiedagen en/of ADV dagen op te nemen. Resterende vakantiedagen en/of ADV dagen zullen worden uitbetaald.

7.2 Fiscale consequenties

Alle bedragen/vergoedingen genoemd in dit Sociaal Plan zijn bruto, tenzij anders vermeld. Met wijzigingen in sociale verzekerings- en fiscale wetgeving na de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan wordt in beginsel geen rekening gehouden.

7.3 Jubileumuitkering

De werknemer die recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering in 2015 of voor 1 juli 2016 indien hij in dienst was gebleven, ontvangt ná beëindiging van de arbeidsovereenkomst doch vóór de dag van het jubileum een bedrag gelijk aan de jubileumuitkering. Het bedrag is bruto en wordt uitbetaald met inhouding van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen tenzij de Belastingdienst oordeelt dat inhouding van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen niet hoeft plaats te vinden.

7.4 Studiekosten

Op de werknemer die geen herplaatsingsaanbod heeft gehad, is de terugbetalingsregeling inzake studiekosten niet van toepassing. CED zal, gedurende maximaal een jaar na de beëindiging van het dienstverband, de kosten van reeds schriftelijk toegezegde en/of lopende studies voldoen.

7.5 Non-concurrentiebeding / relatiebeding

CED zal de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet houden aan een eventueel bestaand non-concurrentiebeding en/of relatiebeding.

7.6 Inleveren goederen

Op verzoek van CED levert de werknemer (op de laatste werkdag) de aan hem ter beschikking gestelde goederen in, waaronder begrepen laptop, sleutels, (bank- of sleutel) pasjes, dossiers, (afschriften van) correspondentie, (aan)tekeningen en overige bedrijfsbescheiden (informatie op elektronische informatiedragers). De leaseauto en de mobiele telefoon die ook privé worden gebruikt mag de werknemer gebruiken tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst mits hier op basis van historische gegevens normaal en geen excessief gebruik van wordt gemaakt.

7.7 Beschikbaarstelling Sociaal Plan

CED zal er zorg voor dragen dat de werknemer een (digitaal) exemplaar ontvangt van dit Sociaal Plan.

8 Bezwarencommissie

Er wordt een Bezwarencommissie ingesteld met de volgende taken:

- Behandelen van bezwaren van de medewerkers die van mening zijn dat dit Sociaal Plan onjuist is toegepast en hierover een advies geven;
- Behandelen van bezwaren van werknemers die van mening zijn dat dit Sociaal Plan tot onaanvaardbare gevolgen leidt in hun specifieke situatie.

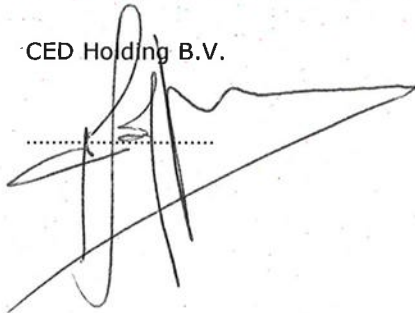
De Bezwarencommissie bestaat uit vier leden. Twee leden aangewezen door de werkgever en een twee leden aangewezen door de Vakorganisatie. De Bezwarencommissie behandelt uitsluitend bezwaren die door de werknemers schriftelijk worden ingediend binnen tien kalenderdagen nadat het bestreden besluit is genomen. Dit betekent dat bijvoorbeeld binnen vijf dagen na boventallig verklaring of na een passend functieaanbod bezwaar dient te worden ingediend. De Bezwarencommissie streeft naar een unaniem advies aan de bestuurder van werkgever. Indien de Bezwarencommissie niet tot een unaniem advies komt, zal zij dit aan de bestuurder laten weten. De Bezwarencommissie deelt haar advies in beginsel binnen tien werkdagen na ontvangst van het bezwaar schriftelijk mede aan de bestuurder van werkgever. De bestuurder van werkgever zal het advies van de Bezwarencommissie zwaar wegen en zal uitsluitend gemotiveerd van dit advies

kunnen afwijken. Het staat de medewerker vrij om, bij afwijking van het advies, het geschil aan de Rechter voor te leggen.

Ondertekening

Capelle aan den IJssel d.d. 1 juni 2015

CED Holding B.V.



Vakbonden

FNV

De Unie

