

Verplaatsingsregeling definitief

Verplaatsingsregeling

1. Inleiding en werkingssfeer

Deze verplaatsingsregeling (hierna te noemen “de regeling”) is overeengekomen met de vakbonden FNV, CNV Vakmensen en AVV en omvat bepalingen en richtlijnen met betrekking tot de opvang van de gevolgen voor medewerkers die te maken krijgen met de verplaatsing van hun werkzaamheden vanuit de vestigingen Amersfoort of Maarssen naar de nieuwe vestiging in Amsterdam. Dit betreft de medewerkers die voor 1 februari 2023 bij de betreffende onderneming in dienst waren. Tevens is deze regeling voor toekomstige verplaatsingen (binnen 24 maanden) aan de orde zonder dat hiertoe momenteel enige aanleiding is.

Het uitgangspunt bij de regeling is dat behoud van werkgelegenheid (en dus onze medewerkers) voorop staat. Daarbij geldt dat wij individuele afspraken tussen werkgever en medewerker in redelijkheid en billijkheid zullen honoreren. Werkgever wenst de geplande verhuisbewegingen effectief vorm te geven waarbij we onze medewerkers die tot de doelgroep behoren goed willen begeleiden van de oude naar de nieuwe werkplek.

Het gaat hierbij nadrukkelijk niet om een reorganisatie. In uitzonderlijke gevallen waarbij het niet mogelijk is de verhuizing effectief vorm te geven zullen er maatwerkafspraken gemaakt worden tussen werkgever en medewerker.

Elke verwijzing in deze regeling naar 'hij', 'hem' of 'zijn' omvat tevens een verwijzing naar 'zij' en 'haar'.

Criterium hierbij is dat de reisafstand tussen de huidige en de nieuwe locatie met 30 km (berekend volgens de kortste route via Google Maps) of meer dient toe te nemen.

2. Looptijd

Deze regeling gaat in op 1 februari 2023 en eindigt 31 januari 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging of enige andere beëindigingshandeling is vereist. Na afloop van deze looptijd, komt deze regeling te vervallen en kan daarop geen beroep meer worden gedaan. De regeling heeft dus geen nawerking.

3. Reizen

1. De standplaatswijziging als gevolg van de verhuizing kan tot gevolg hebben dat de reisafstand van het woon-werkverkeer voor medewerkers kan toenemen.
2. Het aantal gereisde kilometers voor het woon-werkverkeer naar de nieuwe locatie wordt per medewerker gebaseerd op de reistijd per auto. De maximale reistijd voor het woon-werkverkeer is daarbij 1 uur enkele reis. De reistijd wordt vastgesteld volgens Google Maps, kortste route.
3. Medewerkers die naar de nieuwe vestiging (werklocatie) een reistijd hebben van meer dan 1 uur enkele reis, kunnen ófwel in aanmerking komen voor een extra tegemoetkoming met afbouwregeling ófwel aanspraak maken op de mogelijkheid om op basis van het criterium 'passende functie' af te zien van de mogelijkheid mee te verhuizen naar de nieuwe locatie.

Deze medewerker komt in aanmerking voor de vergoedingen als opgenomen in artikel 5 – ‘Medewerker gaat niet mee’.

De medewerker die naar de nieuwe vestiging (werklocatie) een reistijd heeft van meer dan 1 uur, krijgt gedurende 2 jaar een compensatie van werkgever. Deze regeling houdt in dat gedurende het eerste jaar de medewerker een maandelijkse bruto uitbetaling ontvangt ter hoogte van € 200,-. Gedurende het tweede jaar zal dit een maandelijkse bruto uitbetaling zijn van € 100,-. Na 2 jaar vervalt het recht op deze maandelijkse uitbetaling.

4. De afstand woon-werkverkeer zal per medewerker opnieuw berekend worden en de vergoeding wordt op basis daarvan aangepast, waarbij alle kilometers (bij medewerkers woonachtig op meer dan 10 kilometer afstand van de nieuwe locatie) worden vergoed tegen € 0,21 per km voor zover medewerkers met de auto gaan reizen zolang de medewerker werkzaam is op de nieuwe locatie in Amsterdam. Daarbij geldt dat de vergoeding van reiskosten is gemaximeerd tot € 500,- per maand. De vergoeding vindt zover mogelijk netto plaats.
5. Voor medewerkers die met het openbaar vervoer gaan reizen, geldt dat de gehele reis voor het woon-werkverkeer vergoed wordt middels de NS-Business Card. Een combinatie van vergoeding OV en vergoeding woon-werkverkeer met de auto is niet mogelijk.
6. Bij behoefte kan de werkgever de potentiële inzet van groepsvervoer naar de nieuwe locatie overwegen, waarbij de kosten volledig voor rekening van de werkgever komen. Een intekenlijst en afspraken daaromtrent kunnen per locatie worden gemaakt. Werkgever zal – ook bij potentiële afname van interesse van het vervoer – een oplossing faciliteren zolang dat redelijkerwijs van werkgever gevegd kan worden.
7. In geval van door de werkgever georganiseerd vervoer, al dan niet in combinatie met het OV of eigen vervoer, vindt over het georganiseerde vervoer geen vergoeding volgens de artikelen 4 en 5 plaats.

4. Retentieregeling behoud personeel

1. Om medewerkers te stimuleren en te motiveren om de werkzaamheden op de huidige locatie te waarborgen en op de nieuwe locatie voort te zetten, bieden wij medewerkers een retentieregeling aan.
2. Deze regeling is van toepassing voor elke medewerker t/m salarisschaal K binnen de cao Brocacef die voor onbepaalde- of bepaalde tijd in dienst is, voor elke functie en voor alle gewerkte uren en overuren.
3. De extra beloning is als volgt:
 - Vóór de verhuizing:
Met ingang van de datum waarop begonnen wordt met het fysiek overbrengen van de betreffende activiteiten naar de nieuwe locatie, dit te bepalen door de werkgever, ontvangt de medewerker € 750,- bruto (op fulltime basis, parttime naar rato) per kwartaal die in de maand volgend op het betreffende kwartaal uitbetaald wordt.
 - Na de verhuizing:
Medewerker ontvangt voor iedere 3 maanden gedurende welke hij in dienst is gebleven na de verplaatsing, een retentiebonus van € 750,- bruto (op fulltime basis, parttime naar rato). Deze uitkering zal steeds in de maand volgend op het tijdvak van 3 maanden tot uitkering komen. Indien de medewerker gedurende 12 maanden, gerekend vanaf de datum van de verplaatsing in dienst is gebleven, is de maximale retentiebonus verdiend en komen de retentiebetalingen teneinde.

Met ingang van de datum waarop alle activiteiten fysiek over zijn naar de nieuwe locatie, dit te bepalen door werkgever, ontvangt de medewerker gedurende 12 maanden € 750,- bruto (op fulltime basis, parttime naar rato) per kwartaal die in de maand volgend op het betreffende kwartaal.

De fulltime werknemer heeft in totaal dus uitzicht op een maximale retentiebonus van € 3.750,- bruto (te verdienen door drie maanden voorafgaand aan de verplaatsing en 12 maanden nadien in dienst te blijven).

De vergoeding op basis van deze regeling zal voor de medewerker afzonderlijk gespecificeerd worden. Er zal een schriftelijke bevestiging plaatsvinden waarin de afspraken en de impact voor de persoonlijke situatie worden bevestigd.

5. Voorwaarden toekenning retentieregeling

1. De extra beloning op grond van de retentieregeling is afhankelijk van het voldoen aan de voorwaarden als vastgelegd in deze regeling.
2. De toe te kennen bedragen zijn bruto, waarop loonbelasting en sociale premies in mindering zullen worden gebracht.
3. De bedragen maken geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en eventuele eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag. De uitbetaling zal plaatsvinden via de salarisadministratie, in principe in de maand na afloop van de overeengekomen retentieperiode waarvoor deze regeling van toepassing is.
4. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband op initiatief van de medewerker zal er een betaling plaatsvinden van de retentiebonus naar rato van de periode dat de medewerker in dienst is geweest als bedoeld in artikel 3 van deze paragraaf.
5. Indien er duidelijke aanwijzingen zijn dat de medewerker onvoldoende functioneert, dit is ter beoordeling aan de leidinggevende, kan er geen aanspraak gemaakt worden op een uitkering volgens deze regeling. De desbetreffende leidinggevende zal de medewerker tijdig te kennen geven van mening te zijn dat diens inzet en bijdrage onvoldoende is, op een zodanig tijdstip dat er tijd en gelegenheid is om tot verbetering te komen. Dit zal – indien aan de orde – tijdens de reguliere Performance Management cyclus worden besproken. Communicatie in dit verband dient schriftelijk bevestigd te worden en door medewerker te worden bevestigd.
6. Indien de medewerker tijdens de overeengekomen periode waarvoor deze regeling van toepassing is gedurende een periode van tenminste één maand aaneengesloten zijn werkzaamheden anders dan door ziekte heeft onderbroken, zullen de directie en de budgethouder vaststellen of en in welke mate de medewerker recht heeft op een beloning volgens deze regeling. Hierbij zijn verlofvormen als ouderschapsverlof, (aanvullend geboorteverlof), kortdurend zorgverlof uitgesloten. De hoogte van de retentiebonus wordt n.b. gebaseerd op het aantal gewerkte uren.
7. In geval van ziekte (waaronder begrepen zwangerschapsverlof) langer dan één maand, vindt de beloning plaats naar rato van het aantal gewerkte maanden in de overeengekomen periode waarvoor deze regeling van toepassing is. Indien de deelnemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, ontvangt hij de beloning naar rato van de periode dat hij gewerkt heeft.

6. Medewerker gaat niet mee

1. Indien de medewerker er voor kiest om niet mee te gaan naar de nieuwe locatie, wordt de mogelijkheid voor een passende functie op een andere locatie van de werkgever of onderneming van Brocacef Groep gezien. Hierbij geldt:
 - deze locatie of onderneming verricht activiteiten waarbij de medewerker een functie kan uitoefenen die past bij zijn opleiding, ervaring en capaciteiten (of waarvoor de medewerker binnen een redelijke termijn door middel van scholing geschikt zal kunnen zijn).
 - er staat een vacature open of de betreffende functie wordt ingevuld door een flexkracht.
 - de maximale reistijd die past voor het woon-werkverkeer bedraagt 1 uur enkele reis per auto – zie artikel 3.2.

Het weigeren van een passende functie kan aangemerkt worden als ernstig verwijtbaar handelen, als gevolg waarvan de werkgever geen transitievergoeding is verschuldigd.

Als er geen passende functie beschikbaar is zal de werkgever in overleg treden met de medewerker over beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een vaststellingsovereenkomst. In die vaststellingsovereenkomst zal dan worden opgenomen dat medewerker in aanmerking komt voor 1,5 x de wettelijke transitievergoeding, de vergoeding van de opzegtermijn evenals een budget voor omscholing/outplacement t.w.v. € 2.500,- excl. btw. Daarnaast zal er een vergoeding betaald worden voor juridische kosten ter hoogte van € 500,- excl. btw in verband met de beoordeling van de vaststellingsovereenkomst. De factuur zal op naam van de medewerker worden gesteld. De medewerker kan deze declareren volgens de bij de werkgever geldende declaratieprocedure.

2. De in deze regeling opgenomen retentieregeling en aangepaste reiskostenvergoeding zijn in bovenstaande situaties voor de medewerker niet van toepassing.

7. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin deze regeling in een individueel geval leidt tot onbillijke situaties kan de medewerker daarover overleggen met de leidinggevende om te zien of daarvoor een oplossing bereikt kan worden. Het gaat hier expliciet om situaties die als uitzonderlijk worden aangemerkt en waar niet als vanzelfsprekend een beroep op kan worden gedaan. Als daarover geen overeenstemming wordt bereikt kan de medewerker schriftelijk bij de directie van Brocacef Groep NV een beroep doen op de hardheidsclausule. Een dergelijk verzoek van de medewerker zal voor advies worden voorgelegd aan de beroepscommissie. De Groepsdirectie kan vervolgens besluiten om ten gunste van de medewerker van deze regeling af te wijken.

Samenstelling beroepscommissie

De beroepscommissie bestaat uit twee door de directie van Brocacef Groep NV aangewezen leden en twee leden zijnde vakbondsbestuurders en/of kaderleden. Deze vier leden zullen een vijfde lid aanwijzen als voorzitter. Er zullen geen leden benoemd worden waarop deze regeling van toepassing is.

8. Spijtoptantenregeling

Indien een medewerker om moverende redenen toch bij nader inzien niet kan blijven werken op de nieuwe locatie, zullen werkgever en medewerker overleggen over het vinden van een passende oplossing. De werk-/privé balans voor onze medewerkers is cruciaal en er zal dan ook nadrukkelijk onderzocht worden op voorhand voor welke medewerker de rol wel/niet als passend kan worden aangemerkt. Daarbij worden naast reistijd ook persoonlijke omstandigheden zorgvuldig afgewogen. Voor zowel werkgever als medewerker is het van belang een redelijke termijn in acht te nemen waarbinnen kan worden vastgesteld of de verhuizing ook succesvol is geweest. De looptijd van deze regeling is een half jaar na de dag waarop de medewerker zijn werkzaamheden op de nieuwe locatie heeft voortgezet.

9. Evaluatie

Na 6 maanden zal er een evaluatie van deze regeling plaatsvinden met de vakbonden, waarbij gezamenlijke conclusies worden getrokken.