

Sociaal Plan

ambiq

1 oktober 2017 t/m 30 september 2019

Verlenging 1 oktober 2019 t/m 31 december 2019



Inhoudsopgave

| | | |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Inleiding | | 3 |
| Hoofdstuk 1 | Algemeen | |
| Artikel 1.1 | Verklaring werkgever en werknemersorganisaties | 4 |
| Artikel 1.2 | Begripsbepalingen | 4 |
| Artikel 1.3 | Werkings sfeer | 7 |
| Artikel 1.4 | Geldigheidsduur | 7 |
| Artikel 1.5 | Hardheidsclausule | 7 |
| Artikel 1.6 | Beschikbaarstelling | 8 |
| Artikel 1.7 | Vacatures | 8 |
| Artikel 1.8 | Inspanningen bij herplaatsing en mobiliteit | 8 |
| Hoofdstuk 2 | Procedure organisatiewijziging en herplaatsing | |
| Artikel 2.1 | Organisatiewijzigingsplan | 9 |
| Artikel 2.2 | Volgorde bij (her)plaatsing | 9 |
| Artikel 2.3 | Plaatsing in gelijkwaardige/uitwisselbare functie | 9 |
| Artikel 2.4 | Invulling vacante functies | 9 |
| Artikel 2.5 | Herplaatsingscommissie | 9 |
| Artikel 2.6 | Belangstellingsregistratie | 9 |
| Artikel 2.7 | Informeren herplaatsingskandidaten | 10 |
| Artikel 2.8 | Aanvaarden functieaanbod | 10 |
| Artikel 2.9 | Plaatsmakersregeling | 10 |
| Artikel 2.10 | Herplaatsing mobiliteitskandidaat | 10 |
| Artikel 2.11 | Pré-mobiliteit | 11 |
| Hoofdstuk 3 | Voorwaarden bij herplaatsing | |
| Artikel 3.1 | Salaris bij herplaatsing in een passende of geschikte functie met een hogere salarisschaal | 12 |
| Artikel 3.2 | Salaris bij herplaatsing in een passende functie met een lagere salarisschaal | 12 |
| Artikel 3.3 | Salaris bij herplaatsing in een geschikte functie met een lagere salarisschaal | 12 |
| Artikel 3.4 | Afbouwtoelage onregelmatige dienst | 12 |
| Artikel 3.5 | Garanties naar rato omvang dienstverband | 13 |
| Artikel 3.6 | Scholing | 13 |
| Artikel 3.7 | Tijdelijke reiskostencompensatie meerkilometers woon-werkverkeer | 13 |
| Hoofdstuk 4 | Mobiliteitsbevorderende maatregelen | |
| Artikel 4.1 | Werkings sfeer mobiliteitsbevorderende maatregelen | 14 |
| Artikel 4.2 | Mobiliteitsvoorstellen werknemer | 14 |
| Artikel 4.3 | Mobiliteitstermijn | 14 |
| Artikel 4.4 | Opzegtermijn | 14 |
| Artikel 4.5 | Sollicitatie | 15 |
| Artikel 4.6 | Detachering | 15 |
| Artikel 4.7 | Vervallen terugbetalingsverplichtingen | 15 |
| Artikel 4.8 | Outplacement | 15 |
| Artikel 4.9 | Vertrekpremie | 15 |
| Artikel 4.10 | Geen samenloop faciliteiten vrijwillig vertrek | 16 |
| Artikel 4.11 | Weigering passende functie | 16 |
| Artikel 4.12 | Eindafrekening | 16 |
| Artikel 4.13 | Referenties en getuigschrift | 16 |
| Bijlage 1: | Reglement bezwarencommissie | 18 |
| Bijlage 2: | Stroomschema (her)plaatsing | 20 |

Inleiding

Vanaf 2015 is de verantwoordelijkheid voor de gehele jeugdzorg van het Rijk en de provincie overgedragen aan de gemeenten. Dit is gepaard gegaan met een bezuiniging van rond de 20%.

Ambiq heeft haar behandelaanbod in zorgprogramma's en zorgpaden (opnieuw) beschreven en is bezig haar behandelaanbod vanuit de visie dat kinderen in een gezin, bij voorkeur hun eigen gezin, dienen op te groeien, verdergaand te extramuraliseren. Een belangrijk gevolg hiervan is dat de behandeling van cliënten met een licht verstandelijke beperking (LVB) steeds meer in de gezinnen thuis plaatsvindt in plaats van in intramurale voorzieningen. Ambiq heeft daarom de afgelopen jaren meerdere intramurale voorzieningen gesloten of omgebouwd naar gezinsvormen en is er veel meer ingezet op ambulante en de ontwikkeling van nieuwe ambulante behandelmodulen. Dit betekende ook dat een deel van de medewerkers van pedagogische medewerker naar ambulante medewerker omgeschoold werd.

Tevens is de behandelduur van cliënten verkort, waardoor er een veel snellere doorlooptijd van cliënten plaatsvindt. De output (productie) van Ambiq is hierdoor licht afgenomen (er zijn meer cliënten nodig voor dezelfde output). De teruggang in output wordt versterkt door een teruggang in het aantal cliënten.

De evaluatie van de Jeugdwet heeft uitgewezen dat de transformatie nog maar moeizaam op gang gekomen is. Het aantal jeugdigen in de (gesloten) intramurale jeugdhulp neemt maar licht af en jeugdigen krijgen nog steeds niet tijdig de juiste zorg. De ambulantisering, hulp thuis in het gezin, moet beter doorontwikkeld worden en vraagt een andere samenwerking van alle partijen. De administratieve lasten zijn meer dan verdubbeld, de gemeenten kampen met forse tekorten en de tarieven voor de jeugdhulpaanbieders zijn nauwelijks kostendekkend.

Ook in 2018 was er sprake van grote tekorten bij de gemeenten in alle jeugdhulpregio's waar Ambiq werkzaam is en werden er aanvullende maatregelen genomen door de gemeenten. Dat heeft direct invloed op het aantal cliënten dat aangemeld wordt en/of tarieven welke neerwaarts worden bijgesteld. Per 1 januari 2019 wordt in Twente met een nieuw inkoopmodel (het Twents Model) gewerkt, wat moet leiden tot resultaatgerichte inkoop en financiering. Het model geeft veel onzekerheid over de verwachte omzet en gaat gepaard met enorme administratieve lasten. Twente is een belangrijke regio voor Ambiq gezien de omzet.

De inzet van Ambiq blijft erop gericht om vanuit visie te transformeren en een bijdrage te leveren aan het landelijk actieprogramma Zorg voor Jeugd van minister Hugo de Jonge. Ambulantisering, goed werkgeverschap en procesoptimalisatie hebben onze focus.

Het vraagt van Ambiq een grote inspanning om met nauwelijks dekkende tarieven, een krappe arbeidsmarkt en grillig beleid van de gemeenten, de kwaliteit van zorg te kunnen blijven leveren en ook voldoende innovatiekracht, slagkracht en financiële armslag voor de toekomst te blijven houden.

In lijn met de strategische visie Ambiq 2020, dat elke RVE een compleet portfolio omvat, is Ambiq in november 2017 overgegaan van drie naar twee RVE's, te weten RVE Noord/Midden en RVE Twente/Achterhoek.

Om bij organisatiewijzigingen de procedures rondom (her)plaatsing vast te leggen en nadelige sociale en rechtspositionele gevolgen voor werknemers op te vangen en/of te verzachten, is dit sociaal plan opgesteld aanvankelijk met een geldigheidsduur van 1 oktober 2017 tot en met 30 september 2018. Partijen hebben dit sociaal plan in oktober 2018 verlengd tot en met 30 september 2019. Omdat per 2020 de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) van toepassing is en daarvan de gevolgen nog niet helemaal duidelijk zijn, hebben partijen besloten om het huidige sociaal plan te verlengen tot en met december 2019.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1.1 Verklaring werkgever en werknemersorganisaties

Partijen bij dit sociaal plan zijn:

de werkgever:

- Stichting Ambiq, gevestigd te (7555 SK) Hengelo (Ov) aan de Sabina Klinkhamerweg 21, hierna te noemen: '**Ambiq**', rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw drs. J.H.M. Schilderincx, raad van bestuur

enerzijds en

de werknemersorganisaties:

- **CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief** gevestigd te (3561 GG) Utrecht aan de Tiberdreef 4, vertegenwoordigd door mevrouw C. van Dijk
- **FBZ**, gevestigd te (3528 AJ) Utrecht aan de Janssoniuslaan 34-36, vertegenwoordigd door de heer drs. R. Barendse
- **FNV Zorg & Welzijn**, gevestigd te (3543 AS) Utrecht aan de Hertogswetering 159, vertegenwoordigd door mevrouw S. Laoukili
- **NU'91**, gevestigd te (3527 GA) Utrecht aan de Bernadottelaan 11, vertegenwoordigd door de heer G. Smit

anderzijds,

komen het volgende sociaal plan overeen met als doel voorzieningen te treffen om tegemoet te komen aan eventuele nadelige sociale en rechtspositionele gevolgen van organisatieveranderingen bij Ambiq voor werknemers van Ambiq, waarbij het uitgangspunt van werkgever en werknemers is om zich maximaal in te spannen om van werk naar werk te komen om daarmee gedwongen ontslagen te voorkomen.

Artikel 1.2 Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

Afspiegingsbeginsel

Het beginsel, zoals bedoeld in artikel 11 van de Ontslagregeling, waarbij op grond van de indeling in uitwisselbare functies, leeftijdscategorieën en de diensttijd binnen deze leeftijdscategorieën, de boventaligheid wordt vastgesteld.

Boventalig

Boventalig is de werknemer van wie de functie in het formatieplaatsenplan is komen te vervallen. Boventaligheid kan ook worden veroorzaakt doordat er in de nieuwe situatie voor een bepaalde functie minder formatieplaatsen beschikbaar zijn.

BW

Burgerlijk Wetboek

Cao

De collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers in de gehandicaptenzorg (cao Gehandicaptenzorg).

Detachering

De omstandigheid dat een werknemer tijdelijk bij een andere werkgever werkzaamheden verricht. Detachering is alleen mogelijk met instemming van de werknemer. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan. Ten behoeve van de detachering wordt een overeenkomst aangegaan tussen de huidige werkgever (uitlener), de andere werkgever (inlener) en de betreffende werknemer. De detacheringsovereenkomst kan geen afbreuk doen aan de rechten en plichten zoals die zijn vastgesteld in de arbeidsovereenkomst van de werknemer. De voor de werknemer geldende cao blijft tijdens de detachering onverminderd van toepassing.

Diensttijd

De tijd die de werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor de werkgever en diens rechtsvoorgangers heeft gewerkt. Als de diensttijd is onderbroken, telt de diensttijd voor die onderbreking mee, mits die onderbreking niet meer dan drie maanden heeft geduurd.

Formatieplaats

De eenheid waarin het aantal arbeidsuren per functie wordt uitgedrukt, ook wel aangeduid als 'fulltime equivalent (fte)'. Een formatieplaats komt overeen met een voltijds dienstverband. Dit is op grond van artikel 6:1 van de cao 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week).

Formatieplaatsenplan

Een exact overzicht van formatieplaatsen in functies (fte) en werknemers van de oude naar de nieuwe situatie (was/wordt), met een omschrijving van het verwachte functieniveau en functie-inhoud, inclusief het bijbehorende salarisoniveau conform het vigerende functiewaarderingssysteem (FWG).

Functie

Een samenhangend geheel van door een werknemer in opdracht te verrichten taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

▪ **Functieniveau**

Het gewicht dat, of de zwaarte die, aan een functie is toegekend conform de indeling van het vigerende functiewaarderingssysteem (FWG).

▪ **Gelijkwaardige functie**

Een functie die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld als de functie die de werknemer voor de organisatie wijziging vervulde, en die qua taak, inhoud en eisen niet of nauwelijks afwijkt van die oude functie.

Een gelijkwaardige functie is tevens uitwisselbaar met de oude functie (zie 'uitwisselbare functies').

▪ **Ongewijzigde functie**

Een functie in het formatieplaatsenplan van de nieuwe situatie die ook voorkomt in het formatieplaatsenplan van de oude situatie en waarvan het takenpakket niet zodanig is gewijzigd, dat de functie overwegend een andere inhoud of niveau heeft gekregen.

▪ **Nieuwe functie**

Een functie die qua functie-inhoud en taakstelling in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam of een functie waarin het takenpakket zodanig gewijzigd is dat de functie overwegend een andere inhoud krijgt en met behulp van een andere ijkfunctie (FWG) wordt gewogen.

▪ **Passende functie**

Een functie die, gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten opleiding, of binnen afzienbare tijd af te ronden opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden, alsmede de omvang van het dienstverband, redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen.

Als passend wordt eveneens beschouwd een functie waarvan de werknemer binnen een half jaar door o.a. aanvullende scholing, verwacht kan worden te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Een functie die één salarisschaal lager of hoger is ingedeeld kan eveneens als passend worden aangemerkt.

Bij het bepalen van de passendheid van een functie geldt een maximale reistijd van 3 uur per dag, tenzij de gebruikelijke reistijd van de werknemer al langer was.

- **Geschikte functie**
Indien er geen passende functie beschikbaar is kan aan de werknemer een geschikte functie worden aangeboden, zijnde een functie die buiten het begrip passende functie valt, maar die de werknemer op basis van vrijwilligheid bereid is te aanvaarden.
- **Uitwisselbare functies**
Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn, zoals bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling.

Herplaatsen

Het plaatsen van een boventallige werknemer (herplaatsings- of mobiliteitskandidaat) in een andere functie bij de werkgever.

Herplaatsingskandidaat

De werknemer die boventallig is verklaard.

Mobiliteitskandidaat

De herplaatsingskandidaat die niet herplaatst kan worden in een ongewijzigde of nieuwe functie en gedurende een mobiliteitstermijn gebruik kan maken van mobiliteitsbevorderende maatregelen.

Mobiliteitstermijn

De termijn waarbinnen de mobiliteitskandidaat gebruik kan maken van mobiliteitsbevorderende maatregelen.

Ontslagregeling

De regeling tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (gepubliceerd op 11 mei 2015 in Staatscourant nr. 12685).

OR

Ondernemingsraad.

Organisatiewijziging

Een verandering in de structuur en/of taakstelling van de organisatie met sociale en/of rechtspositionele gevolgen voor één of meer werknemers.

Organisatiewijzigingsplan

Een samenhangend plan waarvan één of meer werknemers nadelige sociale en/of rechtspositionele gevolgen ondervinden.

Peildatum

De datum waarop een werknemer mobiliteitskandidaat wordt. Deze datum is niet vroeger dan 14 dagen gelegen na de verzenddatum van de brief aan de werknemer, zoals bedoeld in artikel 2.7, tweede lid. In afwijking hiervan is de peildatum voor de werknemer met wie een plaatsmakersregeling is overeengekomen de dag zoals geduid in artikel 2.9.

Pre-mobiliteitstermijn

De pre-mobiliteitstermijn als bedoeld in artikel 2.11, gedurende welke een werknemer onder voorwaarden op vrijwillige basis voorafgaand aan een organisatiewijziging reeds gebruik kan maken van mobiliteitsbevorderende maatregelen uit dit sociaal plan.

Re-integratiekandidaat

De werknemer die door gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor een andere functie in aanmerking moet worden gebracht.

Salarisschaal

Het salaris per functiegroep, zoals genoemd in artikel 4:31 van de cao.

Standplaats

De plaats van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht of in overwegende mate werkzaam is.

UWV

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Werkgever

Stichting Ambiq, genoemd in artikel 1.1.

Werknemer

De werknemer bedoeld in artikel 1.3, eerste lid.

WOR

Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 1.3 Werkings sfeer

1. Dit sociaal plan is van toepassing op de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en die gedurende de looptijd van dit sociaal plan geconfronteerd wordt met nadelige sociale en/of rechtspositionele gevolgen van organisatiewijzigingen.
Dit sociaal plan is niet van toepassing op een werknemer met wie om andere reden dan een organisatiewijziging de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
2. Dit sociaal plan is alleen van toepassing op interne organisatiewijzigingen bij de werkgever. Het sociaal plan geldt niet bij:
 - verkrijging van de zeggenschap over een andere onderneming of een onderdeel daarvan;
 - overdracht van de zeggenschap over de onderneming of een onderdeel daarvan aan een andere onderneming;
 - vorming van een samenstel van ondernemingen/fusie.
3. Wanneer de werkgever voornemens is binnen de organisatie, in plaats van of naast de cao Gehandicaptenzorg, een andere cao van toepassing te verklaren treden partijen in overleg om afspraken te maken over de rechtspositionele gevolgen van de cao-wijziging voor de betrokken werknemers. De werkgever neemt hiertoe het initiatief.

Artikel 1.4 Geldigheidsduur

1. Dit sociaal plan treedt in werking op 1 oktober 2017 en is geldig tot en met 30 september 2019. Dit sociaal plan vervangt het 'Sociaal Plan Ambiq 1 juli 2016 t/m 30 juni 2017, dat is verlengd tot en met 30 september 2017'.
2. Individuele toegekende rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan blijven van kracht ook nadat de geldigheidsduur van dit sociaal plan is verstreken.
3. Bij wijziging van relevante wet- en regelgeving of van bedrijfsmatige omstandigheden treden partijen in overleg over eventuele aanpassing van dit sociaal plan.
4. Als zich naar het oordeel van een van de partijen onvoorziene en/of externe ontwikkelingen voordoen waardoor van een van de partijen niet verlangd kan worden zich aan dit sociaal plan te houden, treden partijen zo spoedig mogelijk in overleg om afspraken te maken over een passende voorziening, wijziging van het sociaal plan of opstelling van een nieuw sociaal plan. Het verzoek voor een dergelijk overleg wordt schriftelijk en beargumenteerd aan de andere partij(en) voorgelegd.
5. Gedurende de looptijd van dit sociaal plan hebben partijen periodiek overleg over organisatorische veranderingen bij Ambiq en eventuele personele gevolgen daarvan, waarin ook aan de orde komt een eventuele verlenging van de geldigheidsduur van dit sociaal plan.
6. Als partijen in overleg zijn en het sociaal plan wordt niet drie maanden voor de expiratiedatum opgezegd, dan loopt het sociaal plan maximaal een half jaar door, maar niet langer dan tot de ingangsdatum van een nieuw door partijen afgesproken sociaal plan.

Artikel 1.5 Hardheidsclausule

1. Als de toepassing van dit sociaal plan voor de individuele werknemer tot een onvoorziene en onbillijke situatie leidt, wijkt de werkgever op verzoek van de werknemer in een voor hem gunstige zin af.
2. Als de werkgever en de werknemer het in een concrete situatie van de werknemer na zorgvuldig overleg niet eens kunnen worden over de toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt het geschil door de werkgever ter toetsing voorgelegd aan de bezwarencommissie.

Artikel 1.6 Beschikbaarstelling

De werkgever zorgt ervoor dat het sociaal plan voor werknemers beschikbaar is door publicatie op het intranet en/of door het toesturen of uitreiken aan werknemers.

Artikel 1.7 Vacaturevervulling

De werkgever onderzoekt bij een vacature eerst of deze vervuld kan worden door een herplaatsings- of mobiliteitskandidaat, zowel tijdens de herplaatsingsprocedure (artikel 2.4) als tijdens de mobiliteitstermijn (artikel 4.3). Herplaatsings- en mobiliteitskandidaten hebben bij de vervulling van vacatures voorrang op andere kandidaten, met uitzondering van re-integratiekandidaten. Blijkt de ontstane vacature voor geen van deze kandidaten een passende functie te zijn, dan vindt werving plaats conform de reguliere werving- en selectieprocedure.

Artikel 1.8 Inspanningen bij herplaatsing en mobiliteit

1. De werkgever zal zich binnen de kaders van dit sociaal plan maximaal inspannen om de uitvoering van dit sociaal plan te faciliteren en te voorkomen dat bij de organisatiewijziging betrokken werknemers onvrijwillig werkloos raken.
2. Tijdens de herplaatsingsprocedure (artikel 2.4) en de mobiliteitstermijn (artikel 4.3) wordt namens de werkgever de centrale regie uitgevoerd door de directeur van het bedrijfsbureau, hierbij ondersteund door de afdeling Personeel, Organisatie & Opleidingen (PO&O). De centrale regie houdt in:
 - a. het zorgen voor en toezien op de goede uitvoering van dit sociaal plan, in het bijzonder de herplaatsingsprocedure en het traject tijdens de mobiliteitstermijn;
 - b. het effectueren van de voorrangpositie van herplaatsings- en mobiliteitskandidaten bij de vacaturevervulling (artikel 1.7).
3. De werknemer ontvangt ondersteuning van een (regionale) adviseur PO&O bij de uitvoering van dit sociaal plan.
4. De werkgever verstrekt de werknemer alle noodzakelijke informatie om de uitvoering van dit sociaal plan optimaal te laten verlopen.
5. De werknemer moet:
 - a. de werkgever inzicht te geven in zijn inspanningen ten aanzien van zijn mobiliteit;
 - b. een aanbod van een passende functie binnen de organisatie te aanvaarden;
 - c. deelnemen aan de door de werkgever noodzakelijk gevonden activiteiten die gericht zijn op de verbetering van zijn arbeidsmarktpositie.
6. De werkgever en de werknemer handelen bij de uitvoering van dit sociaal plan volgens de arbeidsrechtelijke criteria van goed werkgeverschap en goed werknemerschap en redelijkheid en billijkheid, welke criteria vastliggen in de wet en zijn uitgewerkt in de rechtspraak.

Hoofdstuk 2 Procedure organisatiewijziging en herplaatsing

Artikel 2.1 Organiseerwijzigingsplan

1. De werkgever stelt bij organisatiewijzigingen een organisatiewijzigingsplan op. Hiervan maakt onderdeel uit een formatieplaatsenplan, waarin zichtbaar wordt of werknemers boventallig (kunnen) worden.
2. Als het een organisatiewijziging betreft als bedoeld in artikel 25 van de WOR, vraagt de werkgever over het voorgenomen organisatiewijzigingsplan tijdig en schriftelijk advies aan de OR, alvorens het plan definitief vast te stellen.

Artikel 2.2 Volgorde bij (her)plaatsing

De werkgever hanteert bij een organisatiewijziging de volgende (her)plaatsingsvolgorde van werknemers:

- a. de werknemer volgt de (gelijkwaardige) functie dan wel krijgt een uitwisselbare functie (zie artikel 2.3);
- b. de werknemer wordt herplaatst in een ongewijzigde of nieuwe functie, vallend binnen het begrip 'passend' (zie artikel 2.4).

Artikel 2.3 Plaatsing in gelijkwaardige /uitwisselbare functie

1. Bij plaatsing als bedoeld artikel 2.2, eerste lid, sub a is het afspiegelingsbeginsel van toepassing.
2. Als de werknemer met toepassing van het eerste lid niet geplaatst wordt, wordt de werknemer als herplaatsingskandidaat aangemerkt en in aanmerking gebracht voor het invullen van ongewijzigde en/of nieuwe functies bij de werkgever.

Artikel 2.4 Invulling vacante functies

Herplaatsingskandidaten worden in aanmerking gebracht voor ongewijzigde en/of nieuwe functies. In dit verband wordt hen met toepassing van artikel 2.6 gevraagd hun voorkeur aan te geven. Als een functie passend is voor meerdere kandidaten, komt de herplaatsingskandidaat met de langste diensttijd met voorrang in aanmerking voor de functie.

Artikel 2.5 Herplaatsingscommissie

1. De uitvoering van de herplaatsingsprocedure als bedoeld in artikel 2.4 geschiedt door een herplaatsingscommissie, waarvan de samenstelling afhankelijk is van de organisatiewijziging. Van de herplaatsingscommissie maakt in ieder geval deel uit een leidinggevende die verantwoordelijk is voor het organisatieonderdeel waar de organisatiewijziging zich voordoet en een deskundige op het gebied van personeel en organisatie.
2. De herplaatsingscommissie adviseert de werkgever over de herplaatsing van werknemers.

Artikel 2.6 Belangstellingsregistratie

1. Voordat herplaatsing als bedoeld in artikel 2.4 plaatsvindt, worden herplaatsingskandidaten in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken via het belangstellingsformulier dat de werkgever daarvoor heeft vastgesteld. De werknemer krijgt de ruimte zijn curriculum vitae te vermelden of mee te zenden.
2. Met herplaatsingskandidaten wordt door herplaatsingscommissie een belangstellingsgesprek gevoerd. Tijdens dat gesprek kan de werknemer zijn op het belangstellingsformulier aangegeven voorkeur toelichten. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt.

Artikel 2.7 Informeren herplaatsingskandidaten

1. Na uitvoering van de herplaatsingsprocedure als beschreven in de artikelen 2.4 tot en met 2.6, wordt de werknemer door de werkgever schriftelijk een aanbod gedaan van een functie. Bij dit schrijven is een (wijziging) arbeidsovereenkomst gevoegd, alsmede het advies van de herplaatsingscommissie en het verslag van het belangstellingsgesprek.
2. Als de werknemer geen aanbod van een functie kan worden gedaan, wordt hij daarover eveneens schriftelijk geïnformeerd. In dit schrijven wordt de – in de toekomst gelegen – peildatum aangegeven waarop de werknemer mobiliteitskandidaat wordt. Bij dit schrijven worden het advies van de herplaatsingscommissie en het verslag van het belangstellingsgesprek gevoegd.

Artikel 2.8 Aanvaarden functieaanbod

1. De werknemer kan een passend functieaanbod niet weigeren. De werknemer maakt kenbaar het functieaanbod te accepteren door binnen 14 dagen na dagtekening van het functieaanbod een ondertekende (wijziging) arbeidsovereenkomst te retourneren. Het uitblijven van een bezwaarschrift als bedoeld in het tweede lid wordt ook beschouwd als acceptatie van het aanbod. De werkgever zal in dat geval de werknemer verzoeken (alsnog) de (wijziging) arbeidsovereenkomst terug te sturen.
2. Wanneer de werknemer van mening is dat de aangeboden functie niet passend is, kan hij binnen de in het eerste lid genoemde 14 dagen schriftelijk en gemotiveerd bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaarschrift moet binnen 14 dagen na dagtekening van het functieaanbod zijn ontvangen door de werkgever.
3. De werkgever treedt zo spoedig mogelijk na ontvangst van het bezwaarschrift met de werknemer in overleg over mogelijkheden om het bezwaar van de werknemer weg te nemen. Als hierover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming wordt bereikt, neemt de werkgever een besluit over het al dan niet laten toetsen van het functieaanbod door de bezwarencommissie. Wanneer het functieaanbod niet ter toetsing aan de bezwarencommissie wordt voorgelegd, wordt het aanbod door de werkgever direct als niet gedaan beschouwd en wordt de werknemer een nieuw aanbod gedaan.
4. Wanneer het functieaanbod, samen met het bezwaarschrift, ter toetsing wordt voorgelegd aan de bezwarencommissie, oordeelt deze commissie of de aangeboden functie al dan niet passend is.
 - a. Als de bezwarencommissie oordeelt dat de aangeboden functie niet passend is, wordt het functieaanbod als niet gedaan beschouwd en wordt de werknemer een nieuw aanbod gedaan.
 - b. Als de bezwarencommissie oordeelt dat de aangeboden functie wel passend is en de werkgever dit oordeel overneemt, krijgt de werknemer van de werkgever 14 dagen bedenktijd om de aangeboden functie alsnog te accepteren. Als de werknemer niet op het passende functie-aanbod ingaat, is de werkgever gerechtigd ontslag aan te vragen overeenkomstig de wettelijke bepalingen.
5. De samenstelling en werkwijze van de bezwarencommissie zijn opgenomen in bijlage 1 bij dit sociaal plan.

Artikel 2.9 Plaatsmakersregeling

De werkgever kan met een werknemer een plaatsmakersregeling overeenkomen, als deze werknemer daarmee zijn functie beschikbaar stelt aan een herplaatsings- of mobiliteitskandidaat, mits deze kandidaat direct inzetbaar is op de functie. Vanaf de dag dat deze kandidaat wordt geplaatst in de functie die de werknemer beschikbaar stelt, wordt de plaatsmakende werknemer mobiliteitskandidaat. Deze dag is voor deze mobiliteitskandidaat de peildatum.

Artikel 2.10 Herplaatsing mobiliteitskandidaat

1. Wanneer de mobiliteitskandidaat gedurende de mobiliteitstermijn een passende functie wordt aangeboden, is artikel 2.8 naar analogie van toepassing.
2. Aan de mobiliteitskandidaat kan gedurende de mobiliteitstermijn ook een geschikte functie worden aangeboden.

Artikel 2.11 Pré-mobiliteit

Onder de volgende omstandigheden en voorwaarden gelden bij vrijwillige mobiliteit voorafgaand aan een toekomstige organisatiewijziging een aantal faciliteiten uit dit sociaal plan.

- a. Er geldt een pre-mobiliteitstermijn vanaf de datum dat de werkgever een voorgenomen organisatiewijzigingsplan als bedoeld in artikel 2.1 aan de OR ter advisering heeft voorgelegd.
- b. De pre-mobiliteitstermijn eindigt 10 weken vanaf de onder a genoemde datum.
- c. Gedurende de pre-mobiliteitstermijn kan de werknemer die een functie vervult die volgens het voorgenomen organisatiewijzigingsplan in aantal formatieplaatsen vermindert of geheel wordt opgeheven, zich op vrijwillige basis tot de werkgever wenden met het verzoek gebruik te maken van de mobiliteitsbevorderende maatregelen als bedoeld in hoofdstuk 4 als was hij mobiliteitskandidaat.
- d. Gedurende de pre-mobiliteitstermijn kan de werknemer voor wie sub c. niet van toepassing is zich op vrijwillige basis tot de werkgever wenden met het verzoek gebruik te maken van de plaatsmakersregeling uit artikel 2.9, als gevolg waarvan de werknemer gebruik kan maken van de mobiliteitsbevorderende maatregelen als bedoeld in hoofdstuk 4 als was hij mobiliteitskandidaat. De werkgever honoreert een dergelijk verzoek alleen als de werkgever verwacht dat daarmee een herplaatsings- of mobiliteitskandidaat bij voltrekking van de voorgenomen organisatiewijziging direct inzetbaar is op de functie van de plaatsmakende werknemer.
- e. Bij toepassing van sub c en sub d geldt een limiet per categorie uitwisselbare functies: de werkgever stopt met het honoreren van verzoeken, wanneer in een categorie uitwisselbare functies de formatie van de werknemers die van de pre-mobiliteitstermijn gebruik maken uit zou gaan stijgen boven het aantal formatieplaatsen dat als gevolg van de organisatiewijziging vermindert. Verzoeken worden per categorie uitwisselbare functies op volgorde van binnenkomst in behandeling genomen en bij honorering van verzoeken heeft een eerder ingediend verzoek voorrang boven een later ingediend verzoek.
- f. De onder sub c en sub d bedoelde werknemer dient voor het einde van de pre-mobiliteitstermijn (sub b.) afspraken met de werkgever te maken over gebruikmaking van de mobiliteitsbevorderende maatregelen. De effectuering van de mobiliteitsbevorderende maatregelen kan zich uitstrekken over de periode na het einde van de pre-mobiliteitstermijn.

Hoofdstuk 3 Voorwaarden bij herplaatsing

Artikel 3.1 Salaris bij herplaatsing in een passende of geschikte functie met een hogere salarisschaal

Als een werknemer in het kader van herplaatsing een passende of geschikte functie aanvaardt met een hogere salarisschaal dan zijn oude functie, dan wordt de werknemer vanaf het moment van uitoefenen van deze functie horizontaal ingedeeld in de daarbij behorende salarisschaal. De horizontale indeling geschiedt in hetzelfde salarisbedrag of, als dat bedrag in de nieuwe salarisschaal niet voorkomt, in het eerst hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal.

Artikel 3.2 Salaris bij herplaatsing in een passende functie met een lagere salarisschaal

Als een werknemer in het kader van herplaatsing op basis van dit sociaal plan een passende functie aanvaardt één salarisschaal lager dan de salarisschaal van zijn oude functie, dan behoudt de werknemer het recht op de oude salarisschaal inclusief de uitloop in die schaal. Als de werkgever de werknemer binnen 3 jaar na datum van herplaatsing een passende functie aanbiedt op het oude salarisniveau, dan wordt van de werknemer verwacht dat hij deze functie accepteert. Als de werknemer de passende functie niet aanvaardt, vervallen de rechten op het behoud van de oude salarisschaal inclusief uitloop en ontvangt de werknemer per de eerste van de tweede maand volgend op het functieaanbod het lagere salaris behorende bij de uitgeoefende functie.

Artikel 3.3 Salaris bij herplaatsing in een geschikte functie met een lagere salarisschaal

1. Als een werknemer in het kader van herplaatsing op basis van dit sociaal plan een geschikte functie aanvaardt een of meer salarisschalen lager dan de salarisschaal van zijn oude functie, dan wordt de werknemer vanaf het moment van uitoefenen van deze geschikte functie horizontaal ingedeeld in de daarbij behorende salarisschaal. De werknemer krijgt dan het verschil met zijn oude salarisbedrag in de vorm van een maandelijkse afbouwtoelage uitgekeerd.
2. De afbouwtoelage bedraagt:
 - a. het eerste jaar na herplaatsing 100% van het verschil met zijn oude salarisbedrag;
 - b. het tweede jaar na herplaatsing 65% van het verschil met zijn oude salarisbedrag;
 - c. het derde jaar na herplaatsing 35% van het verschil met zijn oude salarisbedrag;
 - d. vanaf het vierde jaar na herplaatsing nihil.
3. De afbouwtoelage wordt aangepast bij algemene (cao) verhogingen van de salarisbedragen.
4. De afbouwtoelage wordt verrekend met eventuele (niet algemene) salarisverhogingen die de werknemer vanaf de herplaatsing krijgt, dus daarin geïncorporeerd.
5. De afbouwtoelage maakt deel uit van de berekeningsgrondslag van de toelagen uit v 4 van de cao als behoorde het bedrag tot het schaaalsalaris van de werknemer.

Artikel 3.4 Afbouwtoelage onregelmatige dienst

1. Wanneer de herplaatsing tot gevolg heeft dat de werknemer geen of minder onregelmatigheidsdiensten verricht, komt de werknemer vanaf herplaatsing in aanmerking voor een tijdelijke afbouwregeling in de vorm van een afbouwtoelage.
2. De hoogte van de afbouwtoelage wordt gebaseerd op het verschil tussen:
 - de gemiddelde vergoeding onregelmatige dienst per maand over de laatste 6 maanden dat de werknemer werkzaam was in de oude functie; en
 - de gemiddelde vergoeding onregelmatige dienst per maand over de eerste 6 maanden in de functie waarin de werknemer is herplaatst, welk bedrag dus ook € 0,00 kan zijn.
3. De afbouwtoelage bedraagt:
 - a. het eerste jaar na herplaatsing 75% van het verschil;
 - b. het tweede jaar na herplaatsing 50% van het verschil;
 - c. het derde jaar na herplaatsing 25% van het verschil;
 - d. vanaf het vierde jaar na herplaatsing nihil.
4. De afbouwtoelage wordt verrekend met eventuele (niet algemene) salarisverhogingen die hij vanaf de herplaatsing krijgt, dus daarin geïncorporeerd.
5. Op de afbouwtoelage is artikel 8:1, vierde lid van de cao van toepassing, wat betekent dat het uurloon over de opgenomen wettelijke vakantie-uren wordt vermeerderd met de gemiddelde uitbetaalde afbouwtoelage over de zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de vakantie wordt opgenomen.

Artikel 3.5 Garanties naar rato omvang dienstverband

De garanties genoemd in de artikelen 3.1 tot en met 3.4 gelden bij een gelijkblijvende omvang van het dienstverband bij en na herplaatsing in een andere functie. In geval van arbeidsduurvermindering of -vermeerdering bij of na herplaatsing, worden de garanties naar evenredigheid van de arbeidsduuraanpassing toegepast.

Artikel 3.6 Scholing

1. Als het voor het vervullen van de passende, interne functie waarop de werknemer wordt herplaatst naar het oordeel van de werkgever om-, her-, of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever in tijd en geld voorzien. Dit geldt ook als de werknemer in de periode van 3 jaar na de datum van herplaatsing alsnog een passende functie aanvaardt op het oude salarisniveau (zie artikel 3.2).
2. Als te verwachten is dat de werknemer bedoeld in artikel 3.2 in de periode van 3 jaar na de datum van herplaatsing binnen of buiten de organisatie een functie zal kunnen verkrijgen die qua werkzaamheden en salarisniveau vergelijkbaar is met zijn oude functie, biedt de werkgever de werknemer de mogelijkheid om scholing te volgen om zijn kennis-/en bekwaamheidsniveau voor zijn oude functie zoveel mogelijk te behouden.
3. Voor scholing ten gevolge van organisatieveranderingen zoals bedoeld het eerste en tweede lid geldt geen terugbetalingsverplichting van scholingskosten.
4. Als de werknemer voorafgaand aan herplaatsing in een andere functie scholing volgde, maken de werknemer en de werkgever afspraken over het continueren en afronden van de scholing dan wel het afbreken daarvan. Als zij afspreken dat de scholing wordt afgebroken, geldt voor de werknemer geen terugbetalingsverplichting van scholingskosten

Artikel 3.7 Tijdelijke reiskostencompensatie meerkilometers woon-werkverkeer

1. Als de werknemer met toepassing van artikel 2.8 een andere functie aanvaardt, kan de standplaats van de werknemer wijzigen. In dat geval heeft de werknemer recht op een tijdelijke compensatie reiskosten woon-werkverkeer:
 - a. als door de wijziging van standplaats de enkele reisafstand woon-werkverkeer van de werknemer toeneemt ten opzichte van de enkele reisafstand woon-werkverkeer die de werknemer in zijn oude functie, voorafgaand aan de organisatiewijziging diende af te leggen; én
 - b. de enkele reisafstand woon-werkverkeer 30 kilometer of meer bedraagt.De tijdelijke compensatie wordt alleen toegekend voor meerkilometers, dat wil zeggen de kilometers reisafstand die de werknemer meer moet afleggen naar de nieuwe standplaats ten opzichte van de reisafstand naar de oude standplaats.
2. De tijdelijke compensatie voor meerkilometers vanaf 30 kilometer bedraagt € 0,19 netto per kilometer. Deze compensatie is een aanvulling op de reguliere reiskostenvergoeding woon-werkverkeer als bedoeld in artikel 9.1 van de cao waar de werknemer per definitie aanspraak op maakt, dat wil zeggen € 0,08 netto per kilometer gemaximeerd op een enkele reisafstand van 30 km.
3. De tegemoetkoming wordt:
 - a. gedurende het eerste jaar na de datum van standplaatswijziging verleend voor 100% van de meerkilometers die de werknemer van zijn woning naar zijn nieuwe standplaats moet afleggen en vice versa;
 - b. gedurende het tweede jaar na de datum van standplaatswijziging verleend voor 50% van de meerkilometers die de werknemer van zijn woning naar zijn nieuwe standplaats moet afleggen en vice versa.
4. Ongeacht of de werknemer met openbaar of eigen vervoer van zijn woning naar zijn standplaats reist, wordt bij de berekening van de meerkilometers gebruik gemaakt van de routebeschrijving van Routenet (optimale route) en worden delen van kilometers naar boven op hele kilometers afgerond.
5. Dit artikel is naar analogie van toepassing op de werknemer die bij de uitvoering van artikel 4.3 of 4.6 tijdelijk een andere standplaats krijgt als gevolg waarvan de enkele reisafstand woon-werkverkeer van de werknemer toeneemt.

Hoofdstuk 4 Mobiliteitsbevorderende maatregelen

Artikel 4.1 Werkingssfeer mobiliteitsbevorderende maatregelen

De mobiliteitsbevorderende maatregelen in dit hoofdstuk gelden voor mobiliteitskandidaten indien en zolang zij niet zijn herplaatst.

Artikel 4.2 Mobiliteitsvoorstellen werknemer

1. De mobiliteitskandidaat kan gedurende de mobiliteitstermijn voorstellen aan de werkgever doen die leiden tot het verbeteren van zijn toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief.
2. De werkgever beoordeelt deze voorstellen in de geest van de geldende rechtspositie en van dit sociaal plan en gaat met de werknemer in gesprek om te onderzoeken of deze tot concrete, mobiliteitsbevorderende afspraken kunnen leiden. Afspraken worden schriftelijk door de werkgever bevestigd.
3. Als honorering van voorstellen leidt tot een individueel traject dat afwijkt van het sociaal plan, dient dit afwijkende individuele traject te resulteren in een maatwerkoplossing voor de boventaligheid van de werknemer, neer te leggen in een vaststellingsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

Artikel 4.3 Mobiliteitstermijn

1. De mobiliteitstermijn die een mobiliteitskandidaat vanaf de peildatum heeft bedraagt 12 maanden.
2. De werkgever maakt met de mobiliteitskandidaat voor de duur van de mobiliteitstermijn afspraken over:
 - a. werkzaamheden die de mobiliteitskandidaat gaat verrichten zolang de werknemer nog geen andere functie heeft;
 - b. betaald verlof waar de mobiliteitskandidaat recht op heeft ten behoeve van het verrichten van activiteiten om ander werk te verkrijgen.
3. Als 10 maanden van de mobiliteitstermijn zijn doorlopen en de mobiliteitskandidaat niet - met toepassing van artikel 2.10 alsnog in een andere functie is geplaatst; noch - gebruik heeft gemaakt van de outplacementfaciliteiten als bedoeld in artikel 4.8; noch - gebruik heeft gemaakt van de vrijwillige vertrekfaciliteit als bedoeld in artikel 4.9; noch - in aanmerking is gebracht voor een detachering als bedoeld in artikel 4.6; kan de werkgever ten behoeve van de mobiliteitskandidaat bij het UWV een ontslagvergunning aanvragen. In de resterende periode van de mobiliteitstermijn hebben de werkgever en de mobiliteitskandidaat de inspanningsverplichting om in redelijkheid en billijkheid tot een andere maatwerkoplossing te komen.
4. Als de werkgever ten behoeve van de mobiliteitskandidaat bij het UWV een ontslagvergunning heeft aangevraagd en de werkgever en de mobiliteitskandidaat vaststellen dat het in redelijkheid en billijkheid niet mogelijk is tot een maatwerkoplossing te komen als bedoeld in het derde lid, kan de werkgever - indien het UWV daarvoor toestemming geeft - aan de mobiliteitskandidaat ontslag verlenen wegens bedrijfseconomische redenen. De werkgever zegt de arbeidsovereenkomst van de mobiliteitskandidaat - met inachtneming van de geldende opzegtermijn - op, waarbij de arbeidsovereenkomst niet eerder eindigt dan op de datum waarop de mobiliteitstermijn eindigt. Met betrekking tot de opzegtermijn is artikel 7:672, vijfde lid van het BW van toepassing dat gaat over vermindering van de duur van de opzegtermijn met de duur van de behandeling van de ontslagaanvraag door het UWV.
5. Bij een ontslagprocedure als bedoeld in het vierde en vijfde lid behouden de werknemersorganisaties die betrokken zijn bij dit sociaal plan zich het recht voor om hun leden bij te staan in het voeren van verweer bij het UWV tegen de ontslagaanvraag van de werkgever.

Artikel 4.4 Opzegtermijn

Als de mobiliteitskandidaat daarom verzoekt, zal bij vrijwillige uitdiensttreding de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn. De werkgever en de werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

Artikel 4.5 Sollicitatie

Aan de mobiliteitskandidaat wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie, als de werknemer schriftelijk kan aantonen wanneer het sollicitatiegesprek plaatsvindt.

Artikel 4.6 Detachering

Voor een periode van maximaal 6 maanden kan met instemming van de mobiliteitskandidaat gebruik worden gemaakt van detachering bij een andere werkgever. Een eenmalige verlenging van de termijn kan maximaal 6 maanden duren. De mobiliteitstermijn schort op met de duur van de detachering.

Artikel 4.7 Vervallen terugbetalingsverplichtingen

Als een mobiliteitskandidaat ontslag neemt of krijgt, wordt de werknemer ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen betreffende scholingskosten, verhuiskosten of ouderschapsverlof.

Artikel 4.8 Outplacement

De mobiliteitskandidaat kan gedurende de mobiliteitstermijn desgevraagd gebruik maken van outplacementfaciliteiten, uit te voeren door een erkend bureau dat met instemming van de werknemer wordt gecontracteerd.

Voor zover outplacementactiviteiten binnen de reguliere werktijden van de werknemer plaatsvinden, wordt de werknemer hiervoor betaald verlof verleend.

Wanneer een outplacementtraject wordt afgesproken tussen werknemer en werkgever, wordt dat altijd onderdeel van een beëindigingsovereenkomst op maat.

Artikel 4.9 Vertrekpremie

1. De werknemer die tijdens de in artikel 2.11 bedoelde pre-mobiliteitstermijn of de eerste 6 maanden van de in artikel 4.3, eerste lid bedoelde mobiliteitstermijn zijn arbeidsovereenkomst vrijwillig beëindigt, ontvangt een transitievergoeding zoals bedoeld in Boek 7 van het BW, artikel 7:673, tweede tot en met vierde lid dan wel, indien de medewerker aan de daar genoemde eisen voldoet, artikel 7:673a, eerste lid. Hierbij blijven de overige leden van artikel 7:673 en 7:673a van het BW buiten toepassing, maar geldt in de plaats daarvan artikel 4.10 van dit sociaal plan.

Dit betekent het volgende:

- De transitievergoeding geldt voor alle mobiliteitskandidaten die voor vrijwillig vertrek kiezen, dus ook voor de mobiliteitskandidaat van wie de arbeidsovereenkomst met Ambiq minder dan 24 maanden heeft geduurd (want artikel 7:673, eerste lid van het BW is niet van toepassing).
- De werknemer die op de vertrekdatum 50 jaar of ouder is van wie de arbeidsovereenkomst ten minste 10 jaar heeft geduurd, heeft recht op de hogere transitievergoeding die wordt berekend op basis van artikel 7:673a, eerste lid van het BW.
- De transitievergoeding wordt niet gekort met andere transitie- en inzetbaarheidskosten (want artikel 7:673, vijfde en zesde lid van het BW zijn niet van toepassing).

De transitievergoeding kan echter niet samengaan met een outplacementvoorziening of vergoeding bij ontslag zoals bedoeld in hoofdstuk 15 van de cao (want artikel 4.10 is van toepassing).

2. De mobiliteitskandidaat ontvangt, naast de transitievergoeding uit het eerste lid, in de onderstaande gevallen een extra vertrekpremie die hoger is naarmate de mobiliteitskandidaat een langere diensttijd bij Ambiq heeft en naarmate de mobiliteitskandidaat eerder uit dienst gaat als gevolg van vrijwillige beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

| hoogte extra vertrekpremie | | | | | | |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| diensttijd bij Ambiq (alleen hele jaren) | vertrek tijdens pre-mobiliteitstermijn als bedoeld in artikel 2.11 | vertrek tijdens eerste 6 maanden van de mobiliteitstermijn als bedoeld in artikel 4.3, eerste lid | | | | |
| | | vertrek in 1 ^e maand na de peildatum | vertrek in 2 ^e maand na de peildatum | vertrek in 3 ^e maand na de peildatum | vertrek in 4 ^e maand na de peildatum | vertrek in 5 ^e maand na de peildatum |
| 10 dienstjaren of meer | 6 maandsalarissen | 5 maandsalarissen | 4 maandsalarissen | 3 maandsalarissen | 2 maandsalarissen | 1 maandsalaris |
| 5 t/m 9 dienstjaren | 4 maandsalarissen | 3 maandsalarissen | 2 maandsalarissen | 1,5 maandsalaris | 1 maandsalaris | 0,5 maandsalaris |
| 0 t/m 4 dienstjaren | 2 maandsalarissen | 1,5 maandsalaris | 1 maandsalaris | 0,75 maandsalaris | 0,5 maandsalaris | 0,25 maandsalaris |

3. Onder diensttijd wordt in het tweede lid verstaan de diensttijd als bedoeld in artikel 1.2, met dien verstande dat alleen hele dienstjaren meetellen.
4. Onder maandsalaris wordt in het tweede lid verstaan:
- het voor de mobiliteitskandidaat, naar evenredigheid van de omvang van zijn dienstverband, geldende schaalbedrag als bedoeld in artikel 4:31 van de cao, dus het salaris zoals omschreven in artikel 1:1, sub d van de cao; vermeerderd met
 - het gemiddelde over de laatste drie kalendermaanden voor de peildatum van de, in een geldelijke beloning uitgedrukte, maandvergoeding onregelmatige dienst als bedoeld in de artikelen 7:10 en 7:11 van de cao.

Artikel 4.10 Geen samenloop faciliteiten vrijwillig vertrek

De werknemer kan bij vrijwillig vertrek nimmer gelijktijdig aanspraak maken op meer dan één van de volgende faciliteiten:

- outplacement zoals bedoeld in artikel 4.8;
- vertrekpremie zoals bedoeld in artikel 4.9;
- vergoeding bij ontslag zoals bedoeld in hoofdstuk 15 van de cao.

Artikel 4.11 Weigering passende functie

De werknemer die bij toepassing van artikel 2.8, vierde lid, sub b een passende functie blijft weigeren, kan geen aanspraak maken op de mobiliteitsbevorderende maatregelen zoals bedoeld in dit sociaal plan.

Artikel 4.12 Eindafrekening

Bij uitdiensttreding worden bij de eindafrekening uitbetaald:

- niet opgenomen vakantie-uren, PBL-uren en geschreven overuren;
- de opgebouwde vakantietoelage en eindejaarsuitkering.

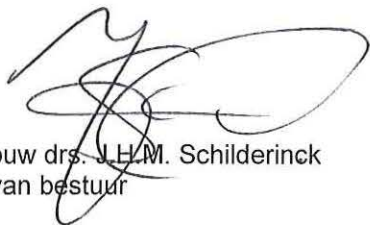
Artikel 4.13 Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal de werkgever zo positief mogelijke referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer. Op verzoek ontvangt de werknemer een getuigschrift van de werkgever.

Aldus in vijfvoud opgemaakt te Hengelo (Ov), d.d. 11 april 2019.

namens Stichting Ambiq,

mevrouw drs. J.H.M. Schilderinck
raad van bestuur



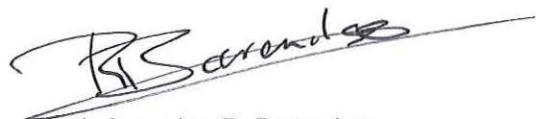
**namens CNV Zorg & Welzijn,
onderdeel van CNV Connectief**

mevrouw C. van Dijk



namens FBZ,

de heer drs. R. Barendse



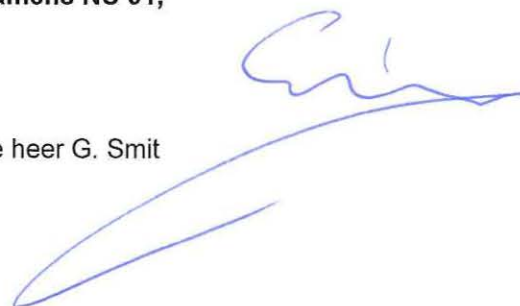
namens FNV Zorg & Welzijn

mevrouw S. Laoukili



namens NU'91,

de heer G. Smit



Reglement bezwarencommissie sociaal plan Ambiq

Artikel 1 Instelling en taak bezwarencommissie

1. De werkgever stelt zo spoedig mogelijk na ondertekening van dit sociaal plan een bezwarencommissie in als bedoeld in de artikelen 2.8 (functieaanbod) en 1.5 (hardheidsclausule) van het sociaal plan. De bezwarencommissie wordt hierna als 'commissie' aangeduid.
2. De commissie heeft als taak de passendheid van een functie te beoordelen als de werknemer, aan wie de functie door de werkgever is aangeboden, schriftelijk en gemotiveerd bezwaar maakt tegen het functieaanbod. De commissie beoordeelt de passendheid van een functie wanneer het functieaanbod, samen met het bezwaarschrift, door de werkgever ter toetsing aan haar wordt voorgelegd.
3. De commissie heeft tevens als taak een geschil tussen de werkgever en de werknemer te beoordelen over toepassing van de hardheidsclausule in een concrete situatie van de werknemer.
4. Het oordeel van de commissie heeft de status van een advies waar de werkgever alleen op zwaarwegende gronden van af kan wijken.

Artikel 2 Samenstelling bezwarencommissie

1. De commissie bestaat uit:
 - een lid aan te wijzen door de werkgever;
 - een lid aan te wijzen door de vakorganisaties;
 - een geheel onafhankelijk lid, tevens voorzitter, die gezamenlijk door bovengenoemde leden wordt aangewezen.Als daaraan behoefte bestaat, worden voor de leden tevens plaatsvervangers aangewezen.
2. Een lid van de commissie kan geen deel uitmaken van de Raad van Bestuur, de Raad van Toezicht of de cliëntenraad. Een lid van de commissie kan evenmin in dienst zijn van de werkgever noch op andere wijze werkzaam zijn voor de werkgever of onder verantwoordelijkheid van de werkgever.

Artikel 3 Secretaris

1. De werkgever wijst de secretaris van de commissie aan.
2. De secretaris heeft geen stemrecht.
3. De secretaris zorgt voor het ondersteunen van de commissie bij de uitvoering van haar werkzaamheden. Tot zijn taken behoren in ieder geval:
 - het aan de leden en genodigden doen toekomen van de benodigde stukken;
 - het verzorgen van hoorzittingen (tijdstip, locatie, agenda, uitnodigingen, etc.);
 - het opstellen van oordelen van de commissie;
 - het maken van verslagen van hoorzittingen.

Artikel 4 Zittingsduur

1. De zittingsduur van leden van de commissie is gelijk aan de geldigheidsduur van het sociaal plan en kan eenmaal worden verlengd.
2. Bij (tussentijds) vertrek van een lid van de commissie wordt zo spoedig mogelijk een nieuw lid aangewezen.

Artikel 5 Medewerking

De werkgever en de werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de commissie te verlenen en alle relevante informatie die de commissie voor de uitvoering van haar taak nodig vindt, aan de commissie ter beschikking te stellen.

Artikel 6 Zittingen

1. De commissie komt ter voorbereiding van haar oordelen bij elkaar.
2. Tijdens zittingen hoort de commissie de werknemer en (een of meer) vertegenwoordigers van de werkgever. De commissie kan ook andere bij het functieaanbod betrokken personen horen. Van het horen wordt een schriftelijk verslag gemaakt.

3. Voor het houden van een zitting is vereist, dat de meerderheid van het aantal leden, waaronder in ieder geval de voorzitter aanwezig is. Het afwezige lid is wel betrokken bij de totstandkoming van het oordeel.
4. Zittingen van de commissie vinden met gesloten deuren plaats.

Artikel 7 Niet-ontvankelijk

De werknemer wordt in zijn bezwaarschrift niet-ontvankelijk verklaard als het bezwaar vóór de aanmelding bij de commissie (ook) bij de rechter aanhangig is gemaakt.

Artikel 8 Oordeel

1. De commissie brengt binnen drie weken na de hoorzitting haar oordeel schriftelijk en gemotiveerd uit en doet dit, samen met het verslag van de hoorzitting, toekomen aan de werkgever en de werknemer.
2. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen (twee van de drie) over het uit te brengen oordeel.
3. Van een minderheidsstandpunt wordt bij het oordeel melding gemaakt, als die minderheid dat verlangt.
4. Het oordeel en het verslag van de hoorzitting worden door de voorzitter en de secretaris van de commissie ondertekend.
5. Als de werkgever afwijkt van het oordeel van de commissie, doet hij hiervan schriftelijk gemotiveerd mededeling aan de commissie en aan de werknemer.

Artikel 9 Geheimhouding

De leden van de commissie en de secretaris zijn verplicht tot geheimhouding van alle feiten en gegevens waarvan zij bij de behandeling van het bezwaar kennisnemen.

Bijlage 2: Stroomschema (her)plaatsing

