



CURAMARE

Stichting CuraMare

Sociaal Plan tot 01 juni 2024

Op 01 december 2020 zijn partijen overeengekomen de looptijd van het Sociaal Plan Curamare te verlengen tot 01 juni 2024.



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding	4
2. Doel en uitgangspunten	6
2.1 Doel sociaal plan	6
2.2 Algemene uitgangspunten	6
3. Algemene bepalingen.....	8
3.1 Werkingssfeer	8
3.2 Geldigheidsduur	8
3.3 Hardheidsclausule	8
3.4 Interpretatie	8
3.5 Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO).....	8
3.6 CAO's binnen CuraMare.....	8
4. Begripsbepalingen	9
5. Overplaatsing.....	11
5.1 Definitie overplaatsing.....	11
5.2 Regels bij overplaatsing.....	11
6. Boventalligheid en herplaatsen	12
6.1 Opstellen en vaststellen schriftelijk plan.....	12
6.2 Invulling en procedure formatieplaatsenplan.....	12
6.3 Vaststellen boventalligheid / herplaatsingskandidaten	12
6.4 Anciënniteit en afspiegeling	12
6.5 Belangstellingsregistratie.....	13
6.6 Rechten en plichten bij herplaatsing	13
6.7 Herplaatsing	13
6.8 Regeling vergoeding woon-werkverkeer bij toename afstand woon- werkverkeer.....	14
6.9 Duur van het herplaatsingstraject	15
6.10 Functiebegeleiding/niet geslaagde herplaatsing	15
6.11 Vacaturestelling	15
6.12 Tijdelijke plaatsing / detachering	15
7. Arbeidsvoorwaarden	17
7.1 Overgang CAO.....	17
7.2 Salaris bij hogere/gelijkwaardige functie binnen dezelfde CAO binnen CuraMare.....	18
7.3 Salaris bij lagere functie/ geschikte functie.....	19
7.3.1 Salaris bij lagere functie binnen dezelfde CAO binnen CuraMare	19
7.3.2 Salaris bij geschikte functie binnen dezelfde cao binnen CuraMare.	19



7.3.3 Salaris bij lagere functie in andere cao.....	19
7.3.4 Salaris bij geschikte functie in andere cao.....	19
7.4 Onregelmatigheidstoelage	19
7.5 Werken in deeltijd.....	20
7.6 Jubilea.....	20
8. Mobiliteitsbevorderende maatregelen	21
8.1 Algemeen	21
8.2 Om- en bijscholing.....	21
8.3 Studiekosten.....	21
8.4 Opzegtermijn.....	21
8.5 Sollicitatie	21
8.6 Vrijstelling van werk.....	21
8.7 Terugkeergarantie	21
8.8 Referenties en getuigschrift	22
8.9 Mobiliteitspremie	22
9. Adviescommissie Sociale Begeleiding	24
9.1 Taak.....	24
9.2 Verplichte adviesaanvragen.....	24
9.3 Samenstelling.....	24
9.4 Bevoegdheden	24
9.5 Reglement.....	24
9.6 Geheimhouding	24
9.7 Belangenbehartiging.....	25
10. Slotbepalingen.....	25



1. Inleiding

CuraMare is een zorgconcern van waaruit ziekenhuiszorg, verloskundige zorg, verpleging, verzorging en thuiszorg worden aangeboden. Stichting CuraMare is een zogenaamde bestuursstichting en is bestuurder van Stichting Het Van Weel-Bethesda Ziekenhuis, Stichting Zorg en Verpleging Goeree-Overflakkee (ZVGO) en Stichting Ondersteunende Diensten CuraMare, welke werkgevers zijn (hierna tezamen te noemen: CuraMare).

Dit sociaal plan is tot stand gekomen na overleg tussen de Raad van Bestuur en de betrokken werknemersorganisaties, met als doel op adequate en zorgvuldige wijze in te kunnen spelen op veranderingen in de organisatie, voortkomende uit in- externe ontwikkelingen. Alle betrokkenen achten het van groot belang dat bij dergelijke veranderingen optimaal recht wordt gedaan aan zowel de continuïteit van de bedrijfsvoering als aan de (rechts) positie van de werknemers.

De zorg is voortdurend in beweging. Het is dan ook niet onwaarschijnlijk dat er in de komende jaren vernieuwingen en veranderingen zullen plaatsvinden binnen CuraMare.

Zowel het ziekenhuis als ZVGO hebben te maken met (gedeeltelijke) marktwerking. Dit betekent voor de interne organisatie dat er optimale dienstverlening moet zijn tegen concurrerende prijzen. Dit vraagt efficiëntie en doelmatigheid in de bedrijfsvoering. Tevens worden hoge eisen gesteld aan de kwaliteit van zorg en zal de keuzevrijheid van de cliënt een steeds prominenter plaats innemen. De (gedeeltelijke) marktwerking kan ook gevolgen hebben voor de Stichting Ondersteunende Diensten CuraMare.

Bij alle veranderingen is het van belang dat de zorg voor en de (rechts)positie van de werknemers binnen CuraMare alle aandacht heeft. Uitgangspunt hierbij is goed werkgeverschap. CuraMare brengt dit tot uitdrukking door de mensen die binnen CuraMare werken te respecteren om wat ze doen en dat op waarde te schatten en wil ieders talenten zo optimaal mogelijk benutten en behouden. CuraMare zal haar medewerkers stimuleren in hun persoonlijke ontwikkeling en hen faciliteiten bieden voor onder andere opleiding en het behoud van uitdagend werk. CuraMare vraagt daarbij van haar werknemers betrokkenheid, professionaliteit, permanente ontwikkeling en eigen verantwoordelijkheid. Gemotiveerde en goed opgeleide medewerkers zijn van essentieel belang om de gewenste kwaliteit van zorg- en dienstverlening te kunnen bieden aan onze cliënten.

In dit sociaal plan worden de sociale gevolgen voor werknemers van veranderingen binnen CuraMare geregeld.

De intentie hierbij is de voordelen van één organisatie zoveel mogelijk te benutten, hetgeen het volgende inhoudt:

- het benutten van herplaatsingsmogelijkheden binnen geheel Curamare met daarmee een grotere kans op behoud van werk en arbeidsvoorwaarden;
- het borgen van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers door middel van de afspraken in dit sociaal plan;
- Curamare wil een klimaat scheppen waarbinnen werknemers zich met vertrouwen kunnen blijven richten op hun toekomst en de toekomst van de organisatie geborgd is.
- Wanneer een werknemer door overplaatsing dan wel herplaatsing overgaat van de ene naar de andere rechtspersoon, dan krijgt hij een



CURAMARE

nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden. De werknemer behoudt zijn opgebouwde dienstjaren; de aanvangsdatum dienstverband blijft gehandhaafd. Uitgangspunt is dat de werknemer onder de bij de nieuwe werkgever van toepassing zijnde CAO gaat vallen.



2. Doel en uitgangspunten

2.1 Doel sociaal plan

Dit sociaal plan heeft als doel om sociale gevolgen (arbeidsvoorwaardelijke en rechtspostionele) voor één of meer werknemer(s) die voortvloeien uit organisatieveranderingen binnen CuraMare, zoveel mogelijk op te vangen. Het sociaal plan voorziet daartoe in een serie maatregelen, in aanvulling op de geldende cao's, die goed werkgeverschap moeten borgen maar tevens gebaseerd zijn op het beginsel van eigen verantwoordelijkheid van werknemers.

2.2 Algemene uitgangspunten

- a. Het sociaal plan heeft tot doel om werknemers van werk naar werk te begeleiden door het optimaal benutten van de mogelijkheden tot interne herplaatsing binnen CuraMare en als er geen reëel perspectief is binnen Curamare, buiten Curamare.
- b. Werkgever en de individuele werknemer hebben de wederzijdse verplichting zich optimaal in te spannen bij het zoeken naar werk in geval van herplaatsing bij boventalligheid.
- c. De werknemer dient te werken in een functie waarin hij optimaal kan functioneren en die aansluit bij zijn competenties, capaciteiten en belangstelling.
- d. Individuele afspraken die in positieve zin afwijken van het gestelde in dit sociaal plan blijven van kracht evenals individuele afspraken die voortvloeien uit een eerder sociaal plan.
- e. Indien zich gewijzigde omstandigheden voordoen, met sociale gevolgen voor werknemers die in dit sociaal plan niet zijn voorzien, zal tijdig overleg worden gevoerd met de werknemersorganisaties. Werkgever zal in ieder geval tijdig in overleg treden met betrokken werknemersorganisaties in geval van fusie, overgang van onderneming, overname en/of gehele of gedeeltelijke sluiting, teneinde de toepasselijkheid van het sociaal plan te bespreken.
- f. Indien zich, naar gezamenlijk oordeel van partijen, onvoorziene omstandigheden voordoen, zoals ingrijpende en omvangrijke bezuinigingsmaatregelen, waardoor van de werkgever niet kan worden verlangd zich aan het sociaal plan te houden, zullen de bij dit plan betrokken partijen tijdig in overleg treden teneinde tot een oplossing te komen, zoals het overeenkomen van een aangepast sociaal plan.
- g. Er zal geen verdringing van hoger opgeleiden respectievelijk hogere functieniveaus naar lagere functieniveaus plaatsvinden.
- h. Veranderingen die worden doorgevoerd dienen voor de direct betrokkenen duidelijk te zijn. Aan de werknemers zal voldoende tijd en gelegenheid worden geboden om zich vooraf goed te informeren over organisatieveranderingen. Gedurende organisatieveranderingstrajecten zullen zowel de direct betrokken werknemers als de ondernemingsraad door werkgever periodiek worden geïnformeerd over de ontwikkelingen en de stand van zaken. Werkgever informeert de betrokken werknemersorganisaties in deze op hoofdlijnen tijdens het jaarlijks overleg, of zoveel eerder indien nodig.
- i. Bij organisatieveranderingen van enige omvang treft de werkgever in de begroting en/ of jaarrekening een voorziening die een goede uitvoering van de regelingen in dit sociaal plan mogelijk maakt. Dit alles binnen de toegestane (wettelijke) kaders.
- j. Iedere werknemer moet goed zijn geïnformeerd over de rechten en plichten die van toepassing zijn en over de voorzieningen waarop een beroep kan worden gedaan. De werkgever zal daartoe het sociaal plan beschikbaar stellen aan de bij een organisatieverandering betrokken werknemers. Het sociaal plan is tevens voor alle werknemers digitaal te raadplegen op Intranet.



CURAMARE

- k. Extra zorgvuldig zal worden omgegaan met werknemers die een aantoonbare employability achterstand hebben waardoor zij onbemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Naast extra scholing zal werkgever zich waar mogelijk richten op het optimaal aanpassen van functies, voor zover dit in redelijkheid van de werkgever kan worden verlangd en het niet in de weg staat aan het leveren van goede zorg in de zin van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) en het Uitvoeringsbesluit Wkkgz.

l.

Er kan een situatie ontstaan dat een werknemer niet verwijtbaar succesvol kan worden begeleid van werk naar werk. Indien de werknemer aan het einde van maand 11 van het herplaatsingstraject als uitgewerkt in hoofdstuk 6 van dit sociaal plan nog niet herplaatst is, treden werkgever en werknemer in overleg om een maatwerkoplossing af te spreken. In die situatie dat werkgever en werknemer aan het einde van de herplaatsingstermijn (12 maanden na boventalligverklaring) geen maatwerkoplossing hebben bereikt zal de werkgever de adviescommissie sociale begeleiding vragen om de ontstane situatie te beoordelen. Als de adviescommissie sociale begeleiding oordeelt dat werkgever en werknemer de verplichtingen uit het sociaal plan zijn nagekomen, kan de werkgever besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen.



3. Algemene bepalingen

3.1 Werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de werknemers van werkgever die sociale (arbeidsvoorwaardelijke en/of rechtspositionele) gevolgen ondervinden bij organisatieveranderingen.

3.2 Geldigheidsduur

Dit sociaal plan treedt in werking op de datum van ondertekening en is geldig voor een periode van drie jaar. Partijen kunnen in onderling overleg dit sociaal plan tussentijds wijzigen. Uiterlijk 6 maanden voor de expiratedatum zullen partijen in overleg treden over een eventuele verlenging van dit sociaal plan. Garanties met een langere geldigheidsduur dan dit sociaal plan worden ook nadien gehandhaafd. Indien niet 3 maanden voor de expiratedatum door één der partijen wordt opgezegd, zal de geldigheidsduur automatisch met een jaar worden verlengd.

In periodiek overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties, minimaal eenmaal per jaar, wordt het sociaal plan als vast agendapunt besproken.

3.3 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van dit sociaal plan leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer zal de werkgever, na eventueel ingewonnen advies bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding, in een voor de werknemer gunstige zin, van dit sociaal plan afwijken.

3.4 Interpretatie

Interpretatie van dit sociaal plan is voorbehouden aan partijen bij dit sociaal plan. In geval van een interpretatieverschil treden partijen in overleg.

3.5 Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO)

Organisatieveranderingen en/of vermindering of beëindiging van werkzaamheden die het directe gevolg zijn van een aanbesteding in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) vallen nadrukkelijk niet onder de werking van dit sociaal plan. Werknemersorganisaties betrokken bij dit sociaal plan worden conform Artikel 12.1.2 van de CAO VVT 2016 – 2018 uitgenodigd voor overleg om voor die situatie een sociaal plan af te spreken.

3.6 Cao's binnen CuraMare

De volgende Cao's/ arbeidsvoorwaardenregelingen zijn van kracht binnen CuraMare:

- CAO Ziekenhuizen
- CAO Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT)

Bij organisatieveranderingen waarbij organisatieonderdelen worden verplaatst en/of geïntegreerd binnen CuraMare wordt, indien de organisatieonderdelen niet automatisch op basis van de werkingssfeer onder de CAO ziekenhuizen of VVT te brengen zijn, door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad een keuze gemaakt voor een cao en is het bepaalde in artikel 7.1 van dit sociaal plan, afspraken overgang cao van toepassing.



4. Begripsbepalingen

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

Werkgever: alle stichtingen waarvan Stichting CuraMare statutair bestuurder is, zijnde Stichting Het Van Weel-Bethesda Ziekenhuis, Stichting Zorg en Verpleging Goeree-Overflakkee, Stichting Ondersteunende Diensten CuraMare. De werkgever wordt vertegenwoordigd door de Raad van Bestuur van CuraMare.

Werknemer: de persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een (leer)arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever tenzij betrokkene:

- a. lid van de Raad van Bestuur is;
- b. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen;
- c. incidenteel werkzaamheden verricht op afroep;
- d. uurdocent is (en geen arbeidsovereenkomst heeft afgesloten met een werkgever vallend onder CuraMare);
- e. bij de werkgever werkzaam is uitsluitend ter vervulling van een stage;
- f. is aangesteld voor het als zelfstandige of in opdracht op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten.

Organisatieverandering: een wijziging van de organisatie (of bedrijfsonderdeel) met sociale (arbeidsvoorwaardelijke en/of rechtspositionele) gevolgen voor een of meer werknemers als gevolg van een besluit door of namens de Raad van Bestuur.

Bedrijfsvestiging: De eenheid waarover bij krimp van functies afspiegeling plaats vindt, zoals bedoeld in de Ontslagregeling (zie bijlage A)

Uitwisselbare functie; Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:

- a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en tijdelijke of structurele aard van de functie; en
- b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

De factoren onder a en b worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Afspiegelingsbeginsel: De methode om conform de Ontslagregeling boventalligheid te bepalen per categorie uitwisselbare functies per gemeente dan wel over de bedrijfsvestiging waarbij de werknemers worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen (jonger dan 25, 25-34, 35-44, 45-54 en ouder dan 55 jaar). De verdeling van de te plaatsen werknemers over de leeftijdsgroepen is zodanig dat de leeftijdsopbouw voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs gelijk is. Binnen elke leeftijdsgroep wordt de werknemer met de langste diensttijd als eerste geplaatst. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren geldt naast de datum van indiensttreding de datum waarop het desbetreffende formatieplaatsenplan is vastgesteld als peildatum.



CURAMARE

Boventallig: een medewerker van wie de functie in het kader van een organisatieverandering of door afname van de beschikbare formatieruimte als gevolg van een reorganisatieverandering is komen te vervallen.

Herplaatsingskandidaat: een werknemer die als gevolg van boventalligheid in aanmerking komt voor herplaatsing.

Re-integratie kandidaat: de werknemer die door (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid in een andere / aangepaste functie moet worden geplaatst.

Dienstjaren (anciënniteit): de aaneengesloten periode, welke niet langer dan zes maanden onderbroken is geweest, doorgebracht bij de huidige werkgever of haar rechtsvoorganger(s), dan wel bij een andere werkgever binnen CuraMare.

Anciënniteitsbeginsel: de werknemer met de meeste dienstjaren komt als eerste in aanmerking voor plaatsing binnen het formatieplaatsenplan.

Functie: het geheel van werkzaamheden dat de werknemer volgens zijn of haar functiebeschrijving verricht met de daarbij behorende bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Formatieplaatsenplan: een ten behoeve van de nieuwe organisatorische situatie op te stellen overzicht van functies en formatieplaatsen met een korte omschrijving van eisen, inhoud en niveau van alle functies, welke tevens omvat de functies met bijbehorende formatie in de huidige situatie.

Passende functie: een functie die, gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten of binnen 12 maanden af te ronden opleiding persoonlijke capaciteiten/competenties en omstandigheden alsmede de omvang van het huidige dienstverband, redelijkerwijs aan de werknemer kan worden opgedragen. Hierbij wordt maximaal 1 uur reistijd enkele reis voor woon-werkverkeer op basis van openbaar vervoer als passend beschouwd, tenzij met de werknemer wordt overeengekomen dat dit meer kan zijn, of de werknemer in de huidige situatie al meer reistijd heeft. Een passende functie kan een hoger, een gelijk als ook een lager, maar dan maximaal één FWG-niveau lager, salarisoniveau hebben.

Uitwisselbare functies: functies die naar inhoud, vereiste kennis, competentievereisten, vaardigheden en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

Nieuwe functie: een functie die niet voorkwam in het oude formatieplaatsenoverzicht van voor de organisatieverandering. Voor de beoordeling zal naar de functie worden gekeken in termen van functie inhoud, functie-eisen en FVVG-inschaling. Een nieuwe functie kan passend zijn.

Geschikte functie: een functie die de werknemer bereid is te aanvaarden en die niet valt onder het domein van de passende functie

Adviescommissie Sociale Begeleiding: een door de werkgever ingestelde paritair samengestelde adviescommissie die, uitsluitend op verzoek van de werkgever of de werknemer, adviseert over de toepassing van het sociaal plan.

Vaststellingsovereenkomst: Overeenkomst tussen werkgever en werknemer waarin is vastgelegd tegen welke datum en onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever met wederzijds goedvinden zal worden beëindigd.

5. Overplaatsing

5.1 Definitie overplaatsing

Overplaatsing is aan de orde als de oorspronkelijke functie van de werknemer blijft bestaan, maar, ten gevolge van een organisatieverandering, moet worden uitgeoefend binnen een andere afdeling en/of op een andere locatie of bij een andere werkgever binnen CuraMare.

5.2 Regels bij overplaatsing

Indien er sprake is van overplaatsing gelden de volgende regels:

- a. Overplaatsing geschiedt op basis van het formatieplaatsenplan. Indien de functie "verhuist" volgt de werknemer de functie.
- b. De werkgever zal eerst de mogelijkheden nagaan voor overplaatsing naar een andere afdeling danwel locatie binnen de huidige werkgever en indien dit niet mogelijk blijkt, kan werkgever besluiten dat overplaatsing naar een andere werkgever binnen CuraMare plaatsvindt. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de aansluiting van de identiteit dan wel levensovertuiging van de werknemer bij de grondslagen van de diverse locaties / stichtingen.
- c. In geval het een overplaatsing betreft naar een andere werkgever binnen CuraMare betekent dit dat werknemer formeel uit dienst treedt bij huidige werkgever. Op hetzelfde moment treedt werknemer in dienst bij de nieuwe werkgever. De oorspronkelijke datum van indiensttreding blijft gehandhaafd.
- d. Indien bij overplaatsing sprake is van overgang naar een andere werkgever en dien ten gevolge een andere cao van toepassing is, dan treedt Artikel 7.1 van dit sociaal plan in werking (overgang cao).
- e. Indien ten gevolge van de overplaatsing een grotere afstand woon-werkverkeer voor de werknemer ontstaat, zal de volgende overgangsregeling worden toegepast: Voor het aantal extra kilometers woon-werkverkeer, dat ontstaat door de wijziging van standplaats wordt gedurende een periode van drie jaar na ingang van de wijziging van standplaats de fiscaal maximaal onbelaste kilometervergoeding (peil 2018 : EUR 0,19 netto per kilometer), een en ander op basis van het aantal gewerkte dagen
- f. Indien de werknemer binnen een periode een jaar na de datum van overplaatsing ten gevolge van de overplaatsing verhuist naar een woonplaats welke is gelegen binnen een straal van 25 kilometer van de nieuwe standplaats, dan merkt de werkgever de werknemer aan als verhuisplichtig en wordt een verhuisvergoeding toegekend, waarbij als voorwaarde geldt dat dient te worden voldaan aan de hiervoor geldende fiscale bepalingen.
- g. De werknemer is gehouden om mee te werken aan een voorgestelde overplaatsing, tenzij dit op basis van de redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.



6. Boventalligheid en herplaatsen

6.1 Opstellen en vaststellen schriftelijk plan

Bij organisatieveranderingen wordt door de verantwoordelijke manager van de desbetreffende organisatorische eenheid (namens de Raad van Bestuur) een schriftelijk plan inclusief organisatiestructuur, formatieoverzicht, een formatieplaatsenplan, een implementatieplan en een tijdsplan opgesteld. In het formatieplaatsenplan wordt aangegeven of er sprake is van boventalligheid en als gevolg hiervan herplaatsing. De nieuwe organisatiestructuur en het formatieplaatsenplan kunnen in fasen worden opgezet bij een gefaseerde uitvoering van de organisatieverandering.

Het plan ten behoeve van de organisatieverandering wordt ter besluitvorming voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Het door de Raad van Bestuur voorgenomen besluit, op basis van dit plan, wordt ter advisering voorgelegd aan de Ondernemingsraad, waarna het besluit definitief wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur. Dit besluit wordt, inclusief de consequenties van de wijziging, tijdig gecommuniceerd met de betrokken werknemers door middel van één of meerdere informatiebijeenkomsten, door middel van het reguliere werkoverleg en eventueel ondersteund door middel van nieuwsbrieven en overige communicatiemiddelen.

6.2 Invulling en procedure formatieplaatsenplan

Nadat het formatieplaatsenplan is vastgesteld worden de functies ingevuld. De werkgever zal, indien mogelijk, passende functies aanbieden aan werknemers die als herplaatsingskandidaat zijn aangemerkt. Nieuwe functies voortvloeiende uit de reorganisatie worden bekend gemaakt binnen het formatieplaatsenplan en worden in eerste instantie aangeboden aan re-integratiekandidaten en herplaatsingskandidaten indien deze nieuwe functies als passend zijn aan te merken.

6.3 Vaststellen boventalligheid / herplaatsingskandidaten

Boventalligheid kan ontstaan doordat:

- a. de functie van de werknemer in de nieuwe organisatiestructuur/ personeelsformatie is komen te vervallen
- b. de benodigde formatie voor een bepaalde functie afneemt
- c. de functie zodanig wijzigt dat in feite van een vervallen functie moet worden gesproken.

De boventallige werknemer krijgt de status van herplaatsingskandidaat. De boventalligheid en status van herplaatsingskandidaat wordt door werkgever schriftelijk bevestigd aan werknemer en kan niet met terugwerkende kracht worden bevestigd.

De herplaatsingskandidaten worden op een herplaatsingslijst geplaatst. Deze herplaatsingslijst wordt beheerd door de afdeling P&O met als doel dat bij vacatures deze kandidaten (na de re-integratiekandidaten) als voorkeurskandidaten worden aangemerkt.

6.4 Afspiegeling

Het boventallig stellen van een werknemer geschiedt op basis van het afspiegelingsbeginsel als vastgelegd in de Ontslagregeling en de UWV uitvoeringsregels. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren geldt naast de datum van indiensttreding de datum waarop het desbetreffende formatieplaatsenplan is vastgesteld als peildatum.

6.5 Belangstellingsregistratie

Met iedere herplaatsingskandidaat wordt een belangstellingsgesprek gevoerd. In dit gesprek wordt de herplaatsingskandidaat naar zijn of haar voorkeuren gevraagd. Er kunnen wederzijds geen rechten worden ontleend aan de belangstellingsregistratie. De voorkeur, inclusief motivatie, worden op een belangstellingsformulier geregistreerd en getekend door beide partijen. Het belangstellingsonderzoek wordt binnen vier weken afgerond, na de datum waarop de werknemer formeel is geïnformeerd over zijn of haar status als boventallige werknemer.

6.6 Rechten en plichten bij herplaatsing

De werkgever is verplicht zich optimaal in te zetten om een geslaagde herplaatsing zo goed mogelijk te realiseren en daarbij de condities te creëren en te faciliteren (zoals opleiding en begeleiding) die de kans van slagen optimaal maken.

Als uitgangspunt geldt dat wordt gestreefd een boventallige werknemer te plaatsen in een passende functie. Indien meerdere herplaatsingskandidaten op het moment van de organisatieverandering beschikbaar zijn voor een functie worden achtereenvolgens de volgende criteria toegepast:

a. Voldoen aan de gestelde functie-eisen op grond van competenties, kennis, ervaring en/of opleiding. Waarbij werknemers die op het moment van de organisatieverandering voldoen aan de gestelde functie-eisen op grond van competenties, kennis, ervaring en/of opleiding hebben voor de plaatsing voorrang op werknemers die op het moment van de organisatieverandering nog niet voldoen aan de gestelde functie-eisen, maar binnen een periode van maximaal twaalf maanden aan de gestelde functie-eisen kunnen gaan voldoen.

b. Bij meerdere kandidaten van gelijke geschiktheid als bedoeld onder a gaat de werknemer met de langste anciënniteit voor.

Aanbieding van een lagere functie geschiedt slechts indien een aanbod van dezelfde respectievelijk gelijkwaardige functie niet mogelijk is; dit ter beoordeling aan de werkgever.

De werknemer is gehouden zich maximaal in te spannen om, met eventueel naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke om-, her- en bijscholing, te komen tot een geslaagde herplaatsing als bedoeld in artikel 6.7 sub a tot en met d. De kosten van en de tijd gemoeid met een eventuele om-, her- of bijscholing komen volledig voor rekening van de werkgever, zonder terugbetalingsverplichting voor de werknemer. Deze herplaatsing kan ook buiten Curamare zijn.

6.7 Herplaatsing

Herplaatsingskandidaten worden door de afdeling P&O, in samenspraak met de leidinggevende, geplaatst in een passende functie. Hierbij wordt de navolgende volgorde in acht genomen:

- a. een passende functie bij dezelfde werkgever; hierbij wordt de navolgende volgorde aangehouden:
 1. een passende functie die is ingeschaald in dezelfde functiegroep
 2. een passende functie die is ingeschaald in een hogere functiegroep
 3. een passende functie die is ingeschaald in een lagere functiegroep
- b. een passende functie binnen Curamare, hierbij wordt de navolgende volgorde aangehouden:
 1. een passende functie die is ingeschaald in dezelfde functiegroep
 2. een passende functie die is ingeschaald in een hogere functiegroep



CURAMARE

3. een passende functie die is ingeschaald in een lagere functiegroep
- c. geschikte functie binnen Curamare
- d. herplaatsing buiten Curamare (extern)

Indien uit het belangstellingsgesprek is gebleken dat een boventallige werknemer een als nieuw aangemerkte functie ambieert, zal desbetreffende werknemer door werkgever worden uitgenodigd voor een gesprek. In dit gesprek wordt bepaald of de functie voor de boventallige werknemer passend is. Indien uit het gesprek blijkt dat de als nieuw aangemerkte functie passend is voor desbetreffende werknemer zal deze functie worden aangeboden aan desbetreffende werknemer. Indien de als nieuw aangemerkte functie passend blijkt voor meerdere boventallige werknemers, wordt de functie aangeboden aan de werknemer met de meeste anciënniteit.

Indien uit de belangstellingsgesprekken is gebleken dat voor een als nieuw aangemerkte functie geen geschikte herplaatsingskandidaten beschikbaar zijn, zal voor desbetreffende functie(s) de sollicitatieprocedure worden opgestart, conform de geldende werving- en selectieprocedure.

Indien ten gevolge van het aanvaarden van een functie een wijziging optreedt van werktijden en/of locatie en/of standplaats en/of werkgever binnen CuraMare ten opzichte van de vorige functie van een werknemer, dan vormt dit in de regel geen reden voor een werknemer om het aanbod niet te accepteren. In het geval er sprake is van afwijkende werktijden en/of locatie en/of standplaats en/of werkgever binnen CuraMare, vindt hieromtrent tussen werkgever en werknemer voorafgaand overleg plaats, met inachtneming van de van toepassing zijnde bepalingen van dit sociaal plan, waaronder Artikel 6.11 omtrent functiebegeleiding.

6.8 Weigering passende functie

De werknemer kan een passende functie niet weigeren. Indien de medewerker van mening is dat de functie waarin hij is geplaatst niet passend is, dient hij dit binnen 2 weken na het plaatsingsbesluit schriftelijk met redenen omkleed aan de werkgever kenbaar te maken. Indien de werkgever van mening blijft dat het een passende functie betreft, dient werkgever hierover advies te vragen aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding en de functie vooralsnog voor de betreffende medewerker te reserveren. In het geval de Commissie van oordeel is dat de functie niet passend is wordt de plaatsing als niet gedaan beschouwd. In het geval de Commissie van oordeel is dat het wel een passende functie is en werknemer weigerachtig blijft deze functie te vervullen kan werkgever overgaan tot ontslag.

6.9 Regeling vergoeding woon-werkverkeer bij toename afstand woon-werkverkeer

Indien ten gevolge van de herplaatsing een grotere afstand woon-werkverkeer voor de werknemer ontstaat, zal de overgangsregeling als opgenomen in artikel 5.2 sub e worden toegepast.



6.10 Duur van het herplaatsingstraject

Het herplaatsingstraject start op het moment waarop de werknemer schriftelijk boventallig is verklaard.

De totale duur van het herplaatsingstraject bedraagt 12 maanden gerekend vanaf de datum van boventalligheid, met dien verstande dat er geen boventalligverklaring met terugwerkende kracht kan plaatsvinden. De eerste 6 maanden zal het herplaatsingstraject uitsluitend een interne focus hebben. In de tweede 6 maanden zal het herplaatsingstraject tevens zijn gericht op externe plaatsing buiten Curamare. Mocht gedurende de eerste 6 maanden reeds blijken dat interne herplaatsing geen reële mogelijkheid is, dan zal vanaf dat moment de focus ook zijn gericht op externe plaatsing. Het herplaatsingstraject eindigt zoveel eerder als de boventallige werknemer is herplaatst.

Bij aanvang van de eerste 6 maanden van het herplaatsingstraject neemt de werkgever, na verkregen advies van de afdeling P&O, en na voorafgaand overleg met de werknemer — onverminderd de bepalingen van dit sociaal plan — een besluit ter zake van het in gang te zetten om-, her- en bijscholing voor een andere functie binnen Curamare. Bij aanvang van de tweede 6 maanden van het herplaatsingstraject, of zoveel eerder als duidelijk is dat herplaatsing binnen Curamare niet mogelijk is, richten de inspanningen van werkgever en werknemer zich ook op externe plaatsing buiten Curamare. De direct toewijsbare kosten van om-, her- en bijscholing en kosten outplacement komen voor rekening van de werkgever.

Er kan een situatie ontstaan dat een werknemer niet verwijtbaar succesvol kan worden begeleid van werk naar werk. Indien de werknemer aan het einde van maand 11 van het herplaatsingstraject nog niet herplaatst is, treden werkgever en werknemer in overleg om een maatwerkoplossing af te spreken. In die situatie dat werkgever en werknemer aan het einde van de herplaatsingstermijn (12 maanden na boventalligverklaring) geen maatwerkoplossing hebben bereikt zal de werkgever de adviescommissie sociale begeleiding vragen om de ontstane situatie te beoordelen. Als de adviescommissie sociale begeleiding oordeelt dat werkgever en werknemer de verplichtingen uit het sociaal plan zijn nagekomen, kan de werkgever besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

6.11 Functiebegeleiding

Bij plaatsing in een andere functie wordt de werknemer adequaat begeleid en ingewerkt. Elke inwerk- en begeleidingsperiode wordt afgestemd op de situatie van de herplaatsing en wordt afgesloten met een evaluatiegesprek dat schriftelijk wordt vastgelegd.

6.12 Niet geslaagde herplaatsing

Indien binnen 6 maanden na plaatsing blijkt dat de betrokken werknemer buiten zijn schuld niet geschikt wordt geacht voor de functie, herleeft de boventalligheid en daarmee de voorrangspositie bij eventuele vacatures gedurende het restant van de herplaatsingsperiode (12 maanden minus de periode van boventallig verklaring tot plaatsing in de nieuwe functie).

6.13 Vacaturestelling

Vacatures mogen pas intern en extern worden gesteld nadat het bestand van (ten eerste) re-integratiekandidaten en (ten tweede) herplaatsingskandidaten is geraadpleegd

6.14 Tijdelijke plaatsing / detachering

Indien er (nog) geen sprake is van plaatsing binnen de vastgestelde formatie (intern) dan wel een externe plaatsing, kunnen de navolgende maatregelen genomen worden:

- a. Tijdelijke plaatsing binnen CuraMare: de werkgever kan de werknemer voor wie nog geen functie voorhanden is, ten behoeve van de vervulling van een tijdelijke vacature of in het kader van vervanging tijdelijk plaatsen op een andere afdeling of op een andere locatie of bij een andere werkgever binnen CuraMare in dezelfde



CURAMARE

functie, een gelijkwaardige functie of een functie in één functiegroep lager of hoger, of met instemming van de werknemer twee of meer functiegroepen lager of hoger. Garanties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden blijven onverminderd van kracht. In overleg met de werknemer worden er afspraken gemaakt over de duur van de plaatsing. Werknemer is gehouden aan een dergelijke plaatsing zijn medewerking te verlenen.

- b. Detachering bij een werkgever buiten CuraMare: Indien er geen functie binnen CuraMare beschikbaar is, kan de werkgever met instemming van de werknemer of op basis van een voorstel van werknemer, voor een periode van maximaal 12 maanden detacheren bij een andere werkgever buiten CuraMare. De arbeidsovereenkomst met de huidige werkgever blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de huidige werkgever. In het geval de detachering buiten de schuld van de werknemer niet leidt tot een vast dienstverband voor de werknemer dan wel voortijdig wordt afgebroken, herleeft de herplaatsingsperiode met dien verstande dat de periode vanaf boventalligheidsverklaring tot aan de detachering in mindering strekt op de herplaatsingsperiode van 12 maanden.



7. Arbeidsvoorwaarden

7.1 Overgang CAO

- a. Een werknemer, die boventallig is verklaard en die de status van herplaatsingskandidaat krijgt, kan aangeven dat hij belangstelling heeft voor werkzaamheden bij een andere werkgever binnen CuraMare. De werkgever kan daarnaast ten gevolge van veranderingen in de organisatie in het formatieplaatsenplan opnemen dat een medewerker wordt overgeplaatst naar een andere werkgever binnen CuraMare dan wel dat voor medewerkers met een vervallen functie een passende functie beschikbaar is bij een andere werkgever binnen CuraMare. Dat kan tot gevolg hebben dat er een andere cao van toepassing zal zijn.
- b. Wanneer een werknemer door overplaatsing dan wel herplaatsing binnen dezelfde salarisschaal onder een andere cao komt te vallen, is er sprake van een horizontale overgang. Bij horizontale overgang geldt het laatst verdiende bruto salarisbedrag als uitgangspunt. Komt het salarisbedrag niet voor in de betreffende schaal in de nieuwe cao, dan wordt hij ingeschaald in het naast hogere inpassingstabelnummer. Overtreft het salarisbedrag het maximumsalaris van de betreffende schaal in de nieuwe cao, dan wordt de werknemer ingepast in het naast hogere inpassingstabelnummer buiten de inpassingstabel van de schaal in de nieuwe cao, waarbij de periodiek geblokkeerd wordt.
- c. Vervolgens zal, in aanvulling op het bepaalde in lid b, op het moment van overgang, de nieuwe cao met de oude cao vergeleken worden op basis van in ieder geval de volgende items:
 - tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer;
 - vergoeding kosten dienstreizen. Hiervoor is een organisatie brede regeling overeengekomen met de Ondernemingsraad;
 - eindejaarsuitkering
 - verlofuren: aantal en opbouw;
 - PLB en overgangsrecht;
 - vergoeding ORT;
 - vergoeding zorgverzekering;
 - vergoeding kosten BIG-registratie.

Wanneer de overgang van cao voor de werknemer negatieve gevolgen heeft op bovenstaande items, zal dit gecompenseerd worden door inpassing in een hoger inpassingstabelnummer bij de overgang van cao.

In geval een werknemer, die ten gevolge van een organisatieverandering van cao wisselt binnen de looptijd van dit sociaal plan, een beroep doet op Activeringsregeling (Cao ziekenhuizen) of de Transitievergoeding VVT (Cao VVT), dan staan ter vrije keuze van de werknemer de regeling uit de cao ziekenhuizen dan wel de regeling uit de cao VVT open.

In geval een werknemer, die ten gevolge van een organisatieverandering onder een andere cao komt te vallen binnen de looptijd van dit sociaal plan, zal die nieuwe cao gelden vanaf het moment van plaatsing van de werknemer.

- d. De werknemer houdt recht op de jaarlijkse periodieke verhoging conform de nieuwe cao, voor zover deze niet reeds is geblokkeerd in verband met het



CURAMARE

bereikt hebben van de hoogste trede van de van toepassing zijnde salarisschaal. Wanneer het maximumsalaris van de betreffende schaal in de nieuwe CAO lager ligt dan het maximumsalaris van de betreffende schaal in de oude CAO op het moment dat het maximumsalaris in de nieuwe CAO is bereikt, dan wordt de werknemer ingepast in het hogere inpassingstabelnummer wat minimaal gelijk is aan het maximum salaris buiten de inpastabel van de schaal in de nieuwe CAO, waarna de periodieke verhogingen geblokkeerd worden.

e. Wanneer een werknemer door herplaatsing overgaat naar een passende functie en er sprake is van overgang naar een andere cao en werknemer tevens wordt bevorderd conform het bepaalde in de cao, wordt het salaris aangepast aan de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie. Bevordering vindt plaats in de oude CAO, vervolgens gaat de werknemer horizontaal over naar de andere CAO tot hoogstens het maximum van die schaal.

Bij bevordering krijgt de werknemer twee periodieken in de oude schaal van de oude CAO, om vervolgens op inpassingstabelnummer horizontaal over te gaan naar de hogere schaal van de oude CAO. Daarna gaat hij horizontaal over naar de nieuwe CAO.

In het geval in de oude schaal geen ruimte meer is om periodieken te geven, gaat de werknemer eerst horizontaal op inpasnummer over naar de hogere schaal en krijgt hij vervolgens twee inpassingstabelnummers in de nieuwe schaal van de oude CAO. Daarna gaat hij horizontaal over naar de nieuwe CAO.

Wanneer er in de oude schaal slechts ruimte is voor één periodiek, dan wordt de eerste periodiek toegekend in de oude schaal, vervolgens gaat hij horizontaal over naar de nieuwe schaal en vervolgens wordt het eerstvolgende inpassingstabelnummer toegekend in de nieuwe schaal van de oude CAO. Daarna gaat hij horizontaal over naar de nieuwe CAO.

f. Wanneer de werknemer tussentijds vrijwillig van functie verandert, komt dit overgangsrecht te vervallen.

7.2 Salaris bij hogere/gelijkwaardige functie binnen dezelfde CAO binnen CuraMare

Indien de herplaatsingskandidaat binnen CuraMare als gevolg van een organisatieverandering in het kader van herplaatsing een functie aanvaardt en deze functie hoger of op gelijkwaardig niveau is ingedeeld, vergeleken met de huidige functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de andere functie het salaris, inclusief de uitlooptmogelijkheden, behorende bij de nieuwe functie. Inschaling vindt plaats conform de geldende cao.

7.3 Salaris bij lagere functie/ geschikte functie

7.3.1 Salaris bij lagere functie binnen dezelfde CAO binnen CuraMare

Indien de herplaatsingskandidaat binnen de organisatie met toepassing van dit sociaal plan geplaatst wordt in een passende functie en deze functie één niveau lager is ingedeeld dan de huidige functie, blijft het salaris van de aanvankelijk bekleedde functie op het moment van herplaatsing van kracht, exclusief toeslagen en inclusief de CAO-verhogingen en eventuele periodieke verhogingen, met inachtneming van hetgeen is bepaald ten aanzien van de periode van drie jaar zoals hieronder is benoemd. Dit over ten hoogste de omvang van het dienstverband in de aanvankelijk bekleedde functie in de maand voorafgaand aan de herplaatsing. Bij latere uitbreiding van de omvang van het dienstverband geldt dat deze uitbreidingsuren tegen de bijbehorende lagere functieschaal worden betaald. Werkgever en werknemer zullen zich inspannen voor het aanbieden van / uitoefenen van een (andere) functie door de werknemer welke functie minimaal is ingedeeld in de salarisschaal die van toepassing was voor de organisatieverandering. Indien de werkgever binnen 3 jaar na het moment van herplaatsing één of meerdere passende functie(s) op minimaal het oude, hogere salarisniveau aanbiedt en de werknemer het aanbod van deze functie(s) weigert, dan komt de salarisgarantie te vervallen. Werknemer kan zich tot de Adviescommissie Sociale Begeleiding wenden voor het oordeel of de aangeboden functie als passend is aan te merken. Indien na 3 jaar geen geschikte functie op het oude salarisniveau is aangeboden door de werkgever, dan blijft de salarisgarantie gehandhaafd, met dien verstande dat de salarisgarantie eindigt op het moment dat de werknemer een andere functie aanvaardt, welke minimaal het salarisniveau van de vervallen functie heeft.

Voor de werknemer met een tijdelijk dienstverband geldt de salarisgarantie voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

7.3.2 Salaris bij geschikte functie binnen dezelfde cao binnen CuraMare.

Indien de herplaatsingskandidaat binnen de organisatie, met toepassing van dit sociaal plan, een geschikte functie aangeboden krijgt en deze aanvaardt, die meer dan een FWG functiegroep lager is ingedeeld, heeft de werknemer recht op de garantie tot de naast hogere salarisschaal, ten opzichte van de nieuw van toepassing zijnde salarisschaal, inclusief cao-verhogingen en inclusief de doorloop in deze schaal tot het maximum van deze naast hogere salarisschaal.

7.3.3 Salaris bij lagere functie in andere cao

Het bepaalde in artikel 7.3.1 is onverkort van toepassing bij een lagere functie in een andere cao, met dien verstande dat indien het salarisniveau niet voorkomt in de van toepassing zijnde salarisschaal van de nieuwe cao, dan vindt inschaling plaats in het eerstvolgende inpassingstabelnummer van de van toepassing zijnde salarisschaal van de nieuwe cao.

7.3.4 Salaris bij geschikte functie in andere cao

Indien de herplaatsingskandidaat binnen de organisatie, met toepassing van dit sociaal plan, een geschikte functie aangeboden krijgt en aanvaardt, die meer dan één FWG functiegroep lager is ingedeeld en waarbij tevens sprake is van overgang van cao, heeft de werknemer recht op de garantie tot de naast hogere salarisschaal, ten opzichte van de nieuw van toepassing zijnde salarisschaal, inclusief cao- verhogingen en inclusief de doorloop in deze schaal tot het maximum van de naast hogere salarisschaal in de nieuwe cao.

7.4 Onregelmatigheidstoeslag

De herplaatsingskandidaat die, ten gevolge van de organisatieverandering, niet meer in aanmerking komt voor onregelmatigheidstoeslag of een vermindering van genoemde toeslag krijgt, heeft recht op toepassing van de afbouwregeling conform de uitvoeringsregeling van de voor hem of haar van toepassing zijnde cao, onder voorwaarde



dat de werknemer op het moment van beëindiging dan wel vermindering van de ORT ten minste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht bij de werkgever.

7.5 Werken in deeltijd

Werknemers die binnen CuraMare op eigen verzoek minder uren gaan werken als gevolg van een organisatieverandering, kunnen gedurende een periode van maximaal twee jaar na de datum van herplaatsing een aanvulling op het salaris ontvangen ter grootte van het percentage dat de werknemer minder is gaan werken. Voor de berekening van de lengte van de periode geldt minimaal een periode van drie maanden vermeerderd met drie maanden voor elk dienstjaar.

Voor de bepaling van het aantal dienstjaren geldt het gestelde zoals aangegeven bij het begrip anciënniteit in dit sociaal plan.

De aanvulling op het salaris vervalt na een periode van maximaal twee jaar of op het moment dat de werknemer binnen de genoemde periode van maximaal twee jaar weer op het niveau dienstverband werkzaam wordt, wat van toepassing was op het moment van de herplaatsing.

De aanvulling op het salaris wordt naar rato afgebouwd binnen de periode van maximaal twee jaar, indien de werknemer een hoger aantal uren per week aanvaardt, welk dienstverbandpercentage nog niet de omvang van het oorspronkelijke niveau dienstverband heeft bereikt, dat van toepassing was op het moment van herplaatsing.

De status van herplaatsingskandidaat blijft gedurende de periode van maximaal één jaar gehandhaafd voor het aantal uren dat de werknemer nog niet is herplaatst ten opzichte van het voorheen overeen gekomen dienstverband percentage.

7.6 Jubilea

De boventallige werknemer die vrijwillig ontslag neemt en binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krijgt deze uitkering bij zijn of haar vertrek uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.



8. Mobiliteitsbevorderende maatregelen

8.1 Algemeen

Het onderstaande pakket aan mobiliteitsbevorderende maatregelen is uitsluitend van toepassing op de categorie werknemers waarvan de functie is c.q. komt te vervallen en die niet direct te herplaatsen zijn in een passende of geschikte functie conform de definitie in dit sociaal plan. Voor die categorie herplaatsingskandidaten wordt een zgn. herplaatsingstraject gestart.

De werkgever kan onderstaand aanbod, dan wel onderdelen hieruit, ook van toepassing verklaren op die categorie werknemers die door hun (mogelijke) vertrek plaats maken voor werknemers wiens functie is c.q. komt te vervallen.

8.2 Om- en bijscholing

De werkgever faciliteert maximaal de her- en bijscholingen die nodig zijn bij het realiseren van herplaatsingen en begroot daartoe de financiële middelen. In overleg tussen de herplaatsingskandidaat en werkgever worden mogelijkheden tot om- en bijscholing bekeken om zodoende de positie van de herplaatsingskandidaten op de (interne) arbeidsmarkt te verbeteren. De studietijd van de scholing komt volledig voor rekening van de werkgever, zonder terugbetalingsverplichting voor de werknemer. De direct toewijsbare kosten van om- her- en bijscholing komen voor rekening van de werkgever, zonder terugbetalingsverplichting voor de werknemer.

8.3 Studiekosten

Indien een herplaatsingskandidaat bij beëindiging van het dienstverband nog een studieschuld bij de werkgever heeft komen de kosten voor rekening van de werkgever.

8.4 Opzegtermijn

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal bij beëindiging van het dienstverband de werkgever afzien van de geldende opzegtermijn. Werkgever en werknemer bepalen in goed overleg de datum van uitdiensttreding.

8.5 Sollicitatie

Aan de werknemer wordt desgevraagd betaald verlof verleend ten behoeve van sollicitatie. Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskosten (in principe binnen Nederland) ten behoeve van sollicitatie niet op zich neemt, worden deze door de werkgever vergoed.

8.6 Vrijstelling van werk

Er kan een situatie ontstaan dat om de herplaatsingskansen te vergroten het nodig is de werknemer vrij te stellen van werk. Werkgever en werknemer maken hiertoe in onderling overleg nadere afspraken. Tijdens de periode van vrijstelling van werk blijft de arbeidsovereenkomst volledig intact.

8.7 Terugkeergarantie

Voor zover aan de aanvaarding van een functie bij een andere werkgever dan de rechtspersonen vallend onder CuraMare een proeftijd is verbonden, kan de herplaatsingskandidaat wederom bij de werkgever in dienst treden indien en voor zover hij of zij aantoonbaar niet door eigen toedoen binnen de proeftijd door de nieuwe werkgever is ontslagen. Als dan herleven de arbeidsvoorwaarden die voor de werknemer golden op de dag dat zijn dienstverband bij de werkgever — i.c. rechtspersonen vallend onder Stichting CuraMare — eindigde. De werknemer krijgt in zo'n geval wederom de status van herplaatsingskandidaat en de herplaatsingsinspanningen worden voortgezet voor de resterende duur van het herplaatsingstraject, waarbij de periode dat de werknemer bij de



andere werkgever in dienst was, geacht wordt deel te hebben uitgemaakt van het herplaatsingstraject.

8.8 Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal de werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de herplaatsingskandidaat. Op verzoek ontvangt de herplaatsingskandidaat een getuigschrift van de werkgever.

8.9 Mobiliteitspremie

De herplaatsingskandidaat die nog niet herplaatst is en ontslag neemt, heeft recht op de volgende bruto vergoeding (naar rato van het dienstverband):

- a. de wettelijke transitievergoeding verhoogd met driemaal het laatstgenoten bruto maandsalaris indien hij ontslag neemt in de eerste drie volle kalendermaanden na de maand waarin hij boventallig is verklaard;
- b. de wettelijke transitievergoeding verhoogd met tweemaal het laatstgenoten bruto maandsalaris indien hij ontslag neemt in de tweede drie volle kalendermaanden na de maand waarin hij boventallig is verklaard;
- c. de wettelijke transitievergoeding verhoogd met eenmaal het laatstgenoten bruto maandsalaris indien hij ontslag neemt in de derde drie volle kalendermaanden na de maand waarin hij boventallig is verklaard.

Een werknemer die niet boventallig is verklaard en op eigen verzoek ontslag neemt kan, indien daarvoor van tevoren toestemming wordt verleend door de werkgever en voor zover daardoor een boventallige werknemer bij de werkgever wordt herplaatst, een mobiliteitspremie worden toegekend. De hoogte van de bruto mobiliteitspremie bedraagt twee maal het laatst genoten bruto maandsalaris.

Bij aanvaarding van de mobiliteitspremie kan geen beroep worden gedaan op de overige aanspraken verwoord in dit sociaal plan alsmede uit hoofde van de van toepassing zijnde cao's, de transitieregeling, activeringsregeling, gratificaties e.d.

De (netto afgeleide van de) mobiliteitspremie wordt uitgekeerd binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst op een nader door de werknemer aan te geven wijze, mits fiscaal toelaatbaar en dit niet kostenverhogend is voor de werkgever.

Onder bruto maandsalaris wordt ten deze verstaan het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris zoals gedefinieerd in de voor de werknemer van toepassing zijnde cao.

8.10 Reiskosten

Indien de herplaatsingskandidaat vrijwillig ontslag neemt en bij de nieuwe werkgever voor de kosten van woon/werkverkeer een vergoeding ontvangt welke lager is dan de vergoeding op grond van de regeling reiskosten woon/werkverkeer van de geldende CAO, kent de werkgever aan de herplaatsingskandidaat gedurende een periode van 1 jaar een aanvulling op deze vergoeding toe tot het bedrag van voornoemde regeling naar rato van het dienstverband.

8.11 Outplacement

De herplaatsingskandidaat die geen of onvoldoende perspectief heeft bij de werkgever, kan outplacement als facilititeit aangeboden krijgen om zodoende meer mogelijkheden te hebben om elders een passende baan te vinden. De kosten van het overeengekomen outplacementtraject zijn, na overeenstemming tussen werkgever en werknemer over de hoogte van de kosten, voor rekening van de werkgever.

8.12 Loonsuppletie

Indien de herplaatsingskandidaat zelf ontslag neemt en bij een andere werkgever een lager betaalde functie aanvaardt, ontvangt de werknemer na hiertoe bij de werkgever een verzoek te hebben ingediend een aanvulling ter suppletie van het verschil in brutosalaris, maximaal over de uren behorende bij de omvang van het dienstverband in de maand voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en maximaal voor 1 jaar. Dit bepaalde is enkel van toepassing indien er een aanwijsbaar verband bestaat tussen de beëindiging van het dienstverband en het formatieplaatsenoverzicht en indien herplaatsing, conform de bepalingen in dit sociaal plan, ondanks inspanningen niet tot de mogelijkheden behoort. De bruto-aanvulling wordt als volgt gegeven: gedurende de eerste vier maanden suppleert de werkgever 75% van het verschil. De volgende vier maanden suppleert de werkgever 50% van het verschil en in de laatste vier maanden wordt 25% van het verschil gesuppleerd.

De suppletie wordt viermaandelijks vastgesteld aan de hand van de maandelijks door de werknemer in te leveren salarisstreek van de nieuwe werkgever. Bij verhoging van het salaris bij de nieuwe werkgever wordt derhalve de hoogte van de suppletie verlaagd. Bij een vrijwillige verlaging van het dienstverbandpercentage bij de nieuwe werkgever vervalt de suppletie. De suppletie vervalt tevens wanneer de werknemer de salarisstroken van de nieuwe werkgever niet inlevert.

8.13 Verhuiskosten

De herplaatsingskandidaat die vrijwillig ontslag neemt wordt een eventuele terug te betalen verhuiskostenvergoeding kwijtgescholden. Indien de herplaatsingskandidaat vrijwillig ontslag neemt en bij een andere werkgever, buiten het woonwerkgebied, niet in aanmerking komt voor een verhuiskostenregeling maar wel verplicht wordt te verhuizen, dan komt zij of hij in aanmerking voor de verhuiskostenregeling volgens de geldende CAO en conform de geldende fiscale bepalingen. Bij geringere vergoedingen door de nieuwe werkgever worden deze aangevuld tot het niveau van de vergoedingen uit de geldende CAO en conform de geldende fiscale bepalingen.

8.14 Voorstellen door de werknemer of werkgever

Zowel individuele werknemers, die als gevolg van een organisatieverandering boventallig worden of geworden zijn, als de werkgever kunnen met voorstellen komen die niet nader zijn genoemd in dit sociaal plan, maar die wel leiden tot verbetering van het toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief van de werknemer. Acceptatie door werkgever en werknemer van dergelijke voorstellen kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting. De werknemer die van deze mogelijkheid gebruik maakt, kan verder geen beroep meer doen op andere maatregelen uit het sociaal plan. Effectuering van dergelijke voorstellen kan in bepaalde gevallen leiden tot risico's in de sfeer van de sociale verzekeringswetgeving en daarop gebaseerde uitkeringen. Werkgever maakt werknemer hierop attent. Werknemer en werkgever zullen alles in het werk stellen om het risico m.b.t. de sociale verzekeringswetgeving tot een minimum te beperken.



9. Adviescommissie Sociale Begeleiding

Met het oog op een zorgvuldige en juiste toepassing en uitvoering van dit sociaal plan is een Adviescommissie Sociale Begeleiding ingesteld. Deze commissie adviseert de adviesvrager (werkgever of werknemer) schriftelijk over:

- a. toepassing en reikwijdte van het sociaal plan in geval van een organisatieverandering;
- b. toepassing van de in dit sociaal plan opgenomen bepalingen.

De kosten van de commissie komen ten laste van de werkgever.

Zowel werknemer als werkgever kunnen bij de Adviescommissie Sociale Begeleiding advies inwinnen.

9.1 Taak

De taak van de commissie is, op verzoek van werkgever dan wel werknemer, te adviseren over de toepassing en reikwijdte van dit sociaal plan en de daarin neergelegde bepalingen. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek verslag uit aan de werkgever en geanonimiseerd aan de ondernemingsraad.

9.2 Verplichte adviesaanvragen

De werkgever is verplicht advies aan de commissie te vragen wanneer werkgever en werknemer het oneens zijn over de volgende voorgenomen maatregelen (in het kader van een organisatieverandering waarop dit sociaal plan van toepassing is):

- a. het op non-actief te stellen van werknemer;
- b. plaatsing in een passende functie conform het bepaalde in artikel 6.7;
- c. het niet honoreren van een beroep op de hardheidsclausule door werknemer

9.3 Samenstelling

De commissie bestaat uit drie externe leden. Een lid wordt voorgedragen door de werkgever. Een lid wordt voorgedragen door de ondernemingsraad. Deze twee leden kiezen gezamenlijk een derde lid als onafhankelijke voorzitter van de commissie. De commissie wordt benoemd door de Raad van Bestuur.

9.4 Bevoegdheden

De commissie heeft het recht:

- tot het horen van de betrokken werknemer(s) en de direct leidinggevende(n);
- tot het horen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de werkgever voor zover deze daarmee vooraf heeft ingestemd.

9.5 Reglement

De commissie stelt een reglement op waarin ten minste is opgenomen de werkwijze van de commissie en op welke wijze de besluitvorming plaatsvindt. Na vaststelling van het reglement ontvangen werkgever en ondernemingsraad een exemplaar.

9.6 Geheimhouding

Ten aanzien van de aan de Commissie verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.



9.7 Belangenbehartiging

Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn of haar belangen met betrekking tot de toepassing van het bepaalde in dit sociaal plan bij de commissie te bepleiten, heeft de werknemer de gelegenheid zich op eigen kosten door een derde te laten bepleiten.

10. Slotbepalingen

De Stichting Het Van Weel-Bethesda Ziekenhuis en Stichting Zorg en Verpleging Goeree-Overflakkee verplichten zich exclusief diensten af te nemen, dan wel via, de ondersteunende diensten van de Stichting Ondersteunende Diensten Curamare (SOD). Indien een gevraagde dienst niet kan worden aangeboden door SOD, zal in onderling overleg worden besloten of deze dienst alsnog in eigen beheer wordt ontwikkeld of wordt uitbesteed aan derden.

Sociaal Plan 2021- 2024

Aldus overeengekomen en in zesvoud getekend te Dirksland op 01 december 2020.

Namens de werkgevers

De stichting Stichting Zorg en Verpleging Goeree-Overflakkee;

en

De stichting Stichting het Van Weel-Bethesda Ziekenhuis;

en

De stichting Stichting Ondersteunende Diensten CuraMare

Allen gevestigd te Dirksland

en ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de stichting Stichting CuraMare, gevestigd en kantoorhoudende te (3247 BW) Dirksland aan de Stationsweg 22, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder de heer drs. J.C. Moerland:

drs J.C. Moerland

voorzitter/Raad van Bestuur



CURAMARE

Namens de betrokken werknemersorganisaties

FNV, gevestigd te Utrecht,, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw drs. L. Hoogendoorn, bestuurder.

mevrouw drs. L. Hoogendoorn

CNV Zorg en Welzijn,, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. J. Veldt, bestuurder.

de heer drs. J. Veldt

FBZ, gevestigd te Utrecht, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de mevrouw mr. J. Klerks, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden

Mevrouw mr. J. Klerks

NU '91, gevestigd te Nieuwegein, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer M.. Froklage, belangenbehartiger regio Zuid West NU '91.

de heer M. Froklage

RMU Werknemers, gevestigd te Veenendaal, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw mr. W. Blonk, jurist collectieve belangenbehartiging.

mevrouw mr. W. Blonk

BIJLAGE A

Uit : Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling)

Artikel 1 sub d :bedrijfsvestiging: een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft;

- Artikel 14 lid 1 : Bij de toepassing van artikel 11 (= afspiegelingsbeginsel) wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de onderneming van de werkgever, tenzij de arbeidsplaatsen vervallen binnen een bedrijfsvestiging van de onderneming van de werkgever, in welk geval voor de toepassing van dat artikel wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de bedrijfsvestiging.

Artikel 14 lid 4 :In afwijking van het eerste lid, wordt bij het vervallen van arbeidsplaatsen bij een werkgever in de thuiszorg, de kraamzorg, de jeugdgezondheidszorg, de gehandicaptenzorg, de jeugdhulp, de geestelijke gezondheidszorg met inbegrip van de verslavingszorg, de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening of bij een verpleeg- of verzorgingshuis, uitgegaan van de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen, tenzij de werkgever:

- a. binnen de betreffende gemeente beschikt over meerdere bedrijfsvestigingen, in welk geval bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van die bedrijfsvestigingen; of
- b. aannemelijk maakt dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd, uitgegaan moet worden van de onderneming of van een bedrijfsvestiging binnen de onderneming.