

Doorlopend Sociaal plan Star-SHL

DE ONDERGETEKENDEN:

Werkgever

Stichting Star-SHL en Stichting Star-SHL Praktijkondersteuning, gevestigd te Etten-Leur, aan de Bredaseweg 165, 4872 LA, in dezen vertegenwoordigd door de heer drs. J. Bos en mevrouw drs. A van der Put, Raad van Bestuur.

en

De vakbonden

1. **FNV**, vertegenwoordigd door mevrouw L. Hoogendoorn, gevestigd te Utrecht
2. **CNV Zorg & Welzijn**, onderdeel van CNV Connectief vertegenwoordigd door de heer M. Dons, gevestigd te Utrecht
3. **FBZ**, vertegenwoordigd door de mevrouw J. Kuijpers, gevestigd te Utrecht
4. **NU'91**, vertegenwoordigd door de heer M. Froklage, gevestigd te Nieuwegein

hierna gezamenlijk aan te duiden als de "**Vakbonden**", ...

KOMEN HET VOLGENDE SOCIAAL PLAN OVEREEN.

Hoofdstuk 1. Inleiding

Star-shl heeft zich als doel gesteld om tot de top-3 van medisch diagnostische centra van Nederland te behoren. Daarbij gaat het zowel om de inhoudelijke kennis, de kwaliteit van de dienstverlening als om de grootte van de organisatie in omzet. Dit in een omgeving waar we o.a. door marktwerking, toenemende concurrentie en het beleid van zorgverzekeraars steeds sneller moeten schakelen. De entree van grote buitenlandse diagnostiek-concerns heeft dit nog verder aangescherpt. Het gevolg is een continue druk op de tarieven en daarmee de noodzaak om voortdurend te werken aan efficiency en doelmatigheid. Maar daarnaast blijft het vooral belangrijk om te onderscheiden met kwaliteit, zowel qua diagnostiek als qua service.

De COVID-19 pandemie heeft ook in 2021 een zware wissel getrokken op de gezondheidszorg en op de medische diagnostiek. Er is op grote schaal reguliere zorg afgebouwd en er is wat betreft COVID-19 diagnostiek juist zo snel mogelijk opgebouwd. Al met al is er veel flexibiliteit gevraagd van organisaties en medewerkers. En de verwachting is dat ook voor de toekomst wendbaarheid en schaalbaarheid cruciale competenties zijn.

Vanaf 1 januari 2022 zal voor de werknemers van Star-Shl dit Sociaal Plan van toepassing zijn bij reorganisaties.

Doel van dit Sociaal Plan is om bij reorganisaties de al bestaande rechtspositie van werknemers zoveel mogelijk te handhaven dan wel de mogelijke nadelige gevolgen te beperken. In dit sociaal plan is uitdrukkelijk gezocht naar een balans tussen flexibiliteit voor de organisatie en zekerheid voor de werknemer met als uitgangspunt een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen beiden.

Hoofdstuk 2. Doel en uitgangspunten sociaal plan

Dit sociaal plan is bedoeld om de nadelige gevolgen van reorganisaties voor werknemers zoveel mogelijk te beperken.

Uitgangspunt van dit sociaal plan is dat er, als gevolg van reorganisaties, geen gedwongen ontslagen zullen vallen, in die zin dat werknemers worden begeleid "van werk naar werk".

"Van-werk-naar-werk-begeleiding" heeft als doel de werknemer zo vlot en succesvol mogelijk naar een nieuwe functie te begeleiden die zo goed mogelijk aansluit op de drijfveren, ambities en kwaliteiten van de werknemer."

Gedurende een reorganisatietraject zullen werknemers door de werkgever zo goed mogelijk worden geïnformeerd over de ontwikkelingen en de voortgang.

Indien ondanks alle verrichtingen en inspanningen van zowel werkgever als werknemer blijkt dat geen passende of geschikte functie aanwezig is, ontstaat er een situatie waarbij de boventallige werknemer niet verwijtbaar niet inpasbaar is in het formatieplaatsenplan. De werkgever zoekt in deze situaties samen met de werknemer naar een maatwerkoplossing.

De werkgever draagt er zorg voor dat iedere werknemer kennis kan nemen van het sociaal plan, nadat het door de partijen definitief is overeengekomen en ondertekend. De werkgever draagt er eveneens zorg voor dat de werknemer kan kennisnemen van elk reorganisatieplan dat definitief wordt vastgesteld.

Indien er zich, naar het oordeel van een der partijen, onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor van de werkgever in alle redelijkheid aantoonbaar niet verlangd kan worden zich aan het sociaal plan te houden, treden partijen bij dit sociaal plan in overleg teneinde te komen tot een addendum op dit bestaande sociaal plan.

Dit is ook het geval als er sprake is van wijzigingen in wet- en regelgeving die leiden tot gevolgen die partijen niet hebben bedoeld en niet hebben kunnen overzien.

Hoofdstuk 3 Begrippen en definities

In dit sociaal plan wordt verstaan onder:

Afspiegelingsbeginsel	Afspiegeling is bedoeld om de leeftijdsopbouw vóór en ná de reorganisatie zoveel mogelijk gelijk te houden. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen die categorie. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar, en van 55 jaar en ouder. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste boventallig verklaard;
Bedrijfsvestiging	Stichting Star-SHL en Stichting en Star-SHL Praktijkondersteuning gevestigd te Etten-Leur.
Boventallig	De werknemer die volgens de plaatsingsprocedure niet geplaatst kan worden in het nieuwe formatieplaatsenplan
Bruto maandsalaris	Het voor de werknemer geldende bedrag uit zijn FWG salarisschaal exclusief toeslagen, conform de van toepassing zijnde cao ziekenhuizen.
Formatieplaats/fte	De formatieplaats/fte (fulltime equivalent) is een eenheid om het aantal uren van een functie uit te drukken. Eén formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband (1 fte = 36 uur); 22 van 23
Formatieplaatsenplan	Een overzicht van functies en formatieplaatsen in de oude en nieuwe organisatie met een omschrijving van eisen, omvang, inhoud en niveau van alle functies evenals vastleggen uitwisselbaarheid;
Geschikte functie	Een functie die niet kan worden aangemerkt als passende functie maar die de werkgever bereid is aan te bieden en de werknemer bereid is te aanvaarden o.b.v. vrijwilligheid. Hierbij spelen geen beperkingen qua aard en functieniveau.
Implementatieplan/reorganisatieplan	Het implementatieplan zoals dat door werkgever is opgesteld en ter advisering aan de Ondernemingsraad is voorgelegd (conform de WOR).
Nieuwe functie	Een functie die qua functie-inhoud en taakstelling in het oude formatieplaatsenplan niet voorkwam en die inhoudelijk wezenlijk anders is dan functies in het oude formatieplaatsenplan. Een nieuwe functie kan passend zijn.
Outplacement	Externe of interne begeleiding van één of meer boventallige medewerkers bij solliciteren of bij het zoekproces naar een nieuwe functie of baan buiten de organisatie met het doel de zoekactiviteiten te stimuleren en de effectiviteit van de sollicitatieactiviteiten te vergroten.
Passende functie	Een functie die, in het kader van herplaatsing, wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, functieniveau en beloning in redelijkheid aansluit bij de capaciteiten, persoonlijke omstandigheden,

(binnen afzienbare tijd af te ronden) opleiding en ervaring van de werknemer. Er is hierbinnen sprake van een passende functie indien de werknemer binnen 9 maanden aan de betreffende functie-eisen kan voldoen. Voor wat betreft salarisniveau geldt dat een functie passend is als de – op grond van functiewaardering toegekende – salarisschaal maximaal één schaal lager dan wel één schaal hoger is dan de functie die de werknemer vervult op het moment van aankondiging van boventalligheid. Ook een baan waarvoor tot maximaal 1,5 uur per enkele reis met passend vervoer moet worden gereisd kan een passende functie zijn. Indien in de oude functie reeds langer dan 1,5 uur per enkele reis gold, dan wordt uitgegaan van die langere reistijd voor het bepalen of de functie passend is. Voor de berekening van de reistijd wordt uitgegaan van de gebruikelijke wijze van reizen, gemeten met behulp van www.9292.nl danwel de ANWB-routeplanner (snelste route);

Plaatsmaker	Een medewerker die op eigen initiatief vertrekt bij en op die manier ruimte vrijmaakt voor een boventallige medewerker, doordat – als rechtstreeks gevolg van het vertrek van de plaatsmaker, plaatsing van een boventallig verklaarde werknemer wordt gerealiseerd.
Reorganisatie	Een verandering in de organisatie met rechtspositionele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor een of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens het bestuur;
Standplaats	De vestiging van de werkgever, waar een werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht.
Uitwisselbare functies	Uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling. Het zijn functies die met elkaar vergelijkbaar naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie. Ook zijn zij onderling naar niveau en beloning gelijkwaardig;
Werkgever	Stichting Star-SHL en Stichting Star-SHL Praktijkondersteuning, gevestigd te Etten-Leur,
Werknemer	De persoon die een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd is aangegaan met Stichting Star-SHL en/of Stichting Star-SHL Praktijkondersteuning

Hoofdstuk 4. Werkings sfeer, werkingsduur, hardheidsclausule en interpretatie sociaal plan

4.1 Werkings sfeer

Dit sociaal plan vindt toepassing bij reorganisaties binnen Star-SHL die rechtspositionele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor één of meer werknemers hebben.

Dit sociaal plan is van toepassing op alle werknemers van werkgever, met uitzondering van:

- Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het sociaal plan op staande voet worden of zijn ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;
- Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst om andere redenen dan boventalligheid wordt beëindigd;
- Werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het sociaal plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met de werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen, die geen verband houden met de aanpassing van de personeelsorganisatie zoals die waarvoor dit sociaal plan is bedoeld;
- Werknemers wiens dienstverband door de werkgever wordt beëindigd na en als gevolg van een arbeidsongeschiktheidsperiode van twee jaar;
- Inleenkrachten waaronder uitzendkrachten;
- Gedetacheerden.

4.2. Werkingsduur

Dit sociaal plan treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2025. Rechten en verplichtingen die aan de individuele werknemer zijn toegekend op basis van het bepaalde in dit sociaal plan, behouden ook na expiratie van dit sociaal plan hun werking indien en voor zover dit schriftelijk is vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen van dit sociaal plan kunnen worden doorgevoerd nadat hierover overeenstemming met de vakbonden is bereikt.

4.3. Hardheidsclausule

Indien toepassing van dit sociaal plan leidt tot een voor de werknemer onbillijke en/of onredelijke situatie, dan zal de werkgever in gunstige zin voor de werknemer van dit sociaal plan afwijken. Bij verschil van mening tussen de werknemer en werkgever over de vraag of sprake is van onbillijkheid en/of onredelijkheid, dan zal de werkgever een en ander voorleggen aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding als bedoeld in hoofdstuk 9.

4.4. Interpretatie sociaal plan

Interpretatie van het sociaal plan is uitsluitend voorbehouden aan de werkgever en de werknemersorganisaties die partij zijn bij dit sociaal plan.

Hoofdstuk 5. Gedragsregels bij reorganisatie

Een verandering in de organisatie met rechtspositionele en/of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor een of meer werknemers als gevolg van een besluit van of namens het bestuur wordt in het kader van dit sociaal plan aangeduid als een reorganisatie.

De besluiten over een reorganisatie worden door of namens het bestuur van de werkgever genomen na ontvangst van advies en/of instemming van de Ondernemingsraad met toepassing van de WOR. Bij elke reorganisatie wordt de (nieuwe) organisatiestructuur (voor het betreffende organisatie-onderdeel) door de werkgever opgesteld en wordt een reorganisatieplan opgesteld. Het reorganisatieplan omvat het aantal en de soorten functies die vervuld moeten worden. Aangegeven wordt onder welke leiding het project, de organisatie-eenheid of de betreffende functie(s) wordt of worden gebracht.

Op basis van een implementatieplan/reorganisatieplan, zal de werkgever een formatieplaatsenplan opstellen. Dit betreft onder meer, een vergelijkend overzicht van oude en nieuwe functies, aantallen werknemers en fte's in de oude en de nieuwe situatie (met bijbehorend functieniveau), en de relaties daartussen. Tevens wordt op bedrijfsvestiging niveau vastgelegd welke functies uitwisselbaar zijn. Na advies van de ondernemingsraad zal de werkgever het reorganisatieplan en formatieplaatsen plan definitief vaststellen. Eventuele verdere uitvoering of nadere uitwerking van de reorganisatie vindt plaats conform de W.O.R. Het aldus vastgestelde plan wordt aan de betrokken werknemers, de Ondernemingsraad en op verzoek aan de werknemersorganisaties bekend gemaakt.

Hoofdstuk 6. Boventalligheid en plaatsingsprocedure

6.1. Formatieplaatsenplan

Werkgever stelt per reorganisatie een formatieplaatsenplan vast. Dit is een vergelijkend overzicht van functies in de oude en de nieuwe situatie (met bijbehorend functieniveau) en de relaties daartussen. In dit overzicht wordt eveneens vastgelegd welke van die functies uitwisselbaar zijn in relatie tot andere functies in de bedrijfsvestiging. Over het geheel van de aldus vastgestelde uitwisselbare functies over de bedrijfsvestiging wordt indien nodig afgespiegeld om plaatsing en daarmee boventalligheid te bepalen. Het formatieplaatsenplan valt onder het adviesrecht van de ondernemingsraad.

6.2. Scenario's en gevolgen

Bij een reorganisatie kan het volgende met functies gebeuren:

1. De functie wijzigt in aantal.
2. De functie wijzigt op inhoud en is wel uitwisselbaar met de functie in de oude situatie.
3. De functie vervalt omdat hij in het geheel wordt geschrapt of dermate wijzigt dat hij niet uitwisselbaar meer is met een functie in de oude situatie
4. De functie moet op een andere locatie/afdeling worden uitgeoefend.
5. Er ontstaan nieuwe functies

Per functie wordt door de werkgever vastgesteld welke van de vijf scenario's van toepassing is.

Wanneer de oorspronkelijke functie van de werknemer blijft bestaan maar op een andere afdeling of locatie moet worden uitgeoefend, volgt de werknemer het werk.

6.3 Plaatsingsprocedure

Indien meer werknemers in aanmerking komen voor plaatsing op een uitwisselbare functie dan er formatieruimte is wordt via het toepassen van het afspiegelingsprincipe over uitwisselbare functies in de bedrijfsvestiging bepaald welke werknemers in aanmerking komen voor plaatsing op een uitwisselbare functie. Werknemers die niet geplaatst kunnen worden op een (uitwisselbare)functie worden boventallig verklaard.

6.4 Mededeling boventalligheid

Zodra de nieuwe organisatiestructuur en het daarbij behorende formatieplaatsenplan zijn vastgesteld en daaruit blijkt dat van werknemers de functie zal vervallen of dat een wijziging van standplaats moet worden gerealiseerd, zal de werkgever in een zo vroeg mogelijk stadium met de betrokken werknemer overleg plegen en zullen de consequenties van de wijziging mondeling en schriftelijk aan betrokkene worden medegedeeld. De datum van boventalligheid zal in de toekomst liggen.

Hoofdstuk 7. van werk naar werk regeling

7.1 Inspanningsverplichtingen werkgever

De werkgever heeft als uitgangspunt voor dit sociaal plan het voorkomen van gedwongen ontslagen en de begeleiding van werk naar werk van werknemers die te maken krijgen met een reorganisatie opgenomen. Op de werkgever rust de verplichting om werknemers te begeleiden van werk naar werk en de verplichting tot het aanbieden van passend werkzaamheden op de wijze zoals vastgelegd in de afspraken in dit hoofdstuk.

7.2 Inspanningsverplichtingen werknemer

Van de werknemer wordt een maximale inzet en flexibele opstelling gevraagd tot het aanvaarden van een (al dan niet tijdelijke) passende functie. De werknemer is verplicht:

- om in redelijkheid en billijkheid mee te werken aan de voorgestelde organisatie- en daarmee functiewijziging;
- bereid op andere dan tot dusverre gebruikelijke tijdstippen, werkplekken en/of locaties te werken. Hierbij wordt, indien de werknemer daarom verzoekt, een gewenningsperiode om werk en privé op elkaar af te stemmen afgesproken van in beginsel 3 maanden;
- mee te werken aan het volgen van de, naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke om-, her-, en bijscholing;
- mee te werken aan (tijdelijke) plaatsing in passende werkzaamheden binnen de organisatie van werkgever.
- Een aangeboden passende functie te aanvaarden.

7.3 De herplaatsingsprocedure

7.3.1 Indien de werknemer na het toepassen van artikel 5.3 niet is geplaatst worden direct de herplaatsingsmogelijkheden op een passende functie onderzocht, daarbij wordt de volgende volgorde aangehouden:

1. een gelijkwaardige functie qua opleiding en niveau (dezelfde indeling)
2. een functie op een hoger niveau (maximaal één functieschaal hoger)
3. een functie op een lager niveau (maximaal één functieschaal lager)

Wanneer er geen passende functie aanwezig is, kan de werknemer instemmen met plaatsing op een geschikte functie (zie 6.3.7)

7.3.2 Wanneer er op een passende functie meer kandidaten dan functies zijn is het nodig op grond van een aantal principes te hanteren. De volgorde daarbij is:

1. De werknemer voldoet aan de functie-eisen.
Van de werknemers die voldoen aan de functie-eisen wordt op basis van het anciënniteit bepaald welke werknemers worden geplaatst;
2. Indien er nog functies over zijn worden de werknemers die niet voldoen aan de functie-eisen maar binnen een termijn van 9 maanden daaraan kunnen voldoen geplaatst Ook in dit geval wordt op basis van anciënniteit bepaald welke werknemers kunnen worden geplaatst.

7.3.3 Indien bij, om, en / of herscholing nodig is om de werknemer binnen 9 maanden geschikt te maken voor de functie zijn de kosten en tijd voor rekening van de werkgever.

7.3.4 Als er sprake is van een nieuwe functie wordt de functie aangeboden aan boventallige werknemers indien de functie voor hen passend is. In het geval er sprake is van meer kandidaten dan functies worden de principes gehanteerd zoals bij 6.3.2 , Indien deze stap niet leidt tot invulling van de functie kan de werkgever over gaan op in- en externe werving.

7.3.5 De werkgever streeft ernaar om elke boventallige te plaatsen in een functie die hij of zij ambieert

- 7.3.6 Wanneer er geen passende functie beschikbaar is kan de boventallige werknemer 12 maanden boventallig worden geplaatst. De werknemer behoudt gedurende deze plaatsing zijn status als boventallige en blijft zich samen met de werkgever inspannen om het onder punt 5 genoemde streven te realiseren. Periodiek vinden er gesprekken plaats waarin de inspanningen worden geëvalueerd.
- 7.3.7 Voor de boventallige medewerker wordt een mogelijke functievervulling op een geschikte functie besproken. Indien de werknemer bereid is een geschikte functie te aanvaarden, blijft de werkgever zich inspannen om een passende functie aan te bieden. Deze verplichting tot het aanbieden van een passende functie door de werkgever en de aanvaarding door de werknemer geldt 24 maanden. Indien er ook geen geschikte functie beschikbaar is, kan de werkgever in overleg met de werknemer passende werkzaamheden opdragen of met diens instemming, tijdelijk detacheren bij een andere werkgever. De arbeidsovereenkomst blijft volledig van kracht en de kosten die direct verband houden met de detachering komen voor rekening van de werkgever. Evaluatiemomenten worden tevoren afgesproken.
- 7.3.8 Een herplaatsing is volledig in het geval de werknemer is herplaatst in een functie met een gelijke contractsomvang. De arbeidsovereenkomst blijft wat betreft de contractomvang ongewijzigd. Er is sprake van een gedeeltelijke herplaatsing in het geval de werknemer is herplaatst in een functie met een omvang die lager is dan de voorgaande functie. De werknemer blijft dan boventallig voor het overgebleven urenaantal. Indien werknemer is geplaatst in een geschikte functie met een gelijke contractsomvang dan blijft de inspanningsverplichting tot het aanbieden van een passende functie en de aanvaarding hiervan door werknemer gelden voor 24 maanden.
- 7.3.9 Indien directe toepassing van de herplaatsingsprocedure niet leidt tot een passend functieaanbod stellen werkgever en werknemer een mobiliteitsplan op. De mobiliteitsbevorderende maatregelen staan in hoofdstuk 7. In het mobiliteitsplan worden afspraken gemaakt over om- her en bijscholing en tijdelijke invulling van de werkzaamheden zoals geschetst in dit artikel, totdat herplaatsing is gerealiseerd. Indien er structureel geen perspectief is op het vinden van een passende functie binnen de organisatie of indien de werknemer daarom verzoekt maken werkgever en werknemer in het mobiliteitsplan ook afspraken gericht op het vinden van een passende functie buiten de organisatie. Werknemer wordt voor maximaal 20% van de overeengekomen arbeidsduur vrijgesteld van werk om een passende functie buiten de organisatie te vinden.

7.4 Voorrang boventalligen bij vacatures

- 7.4.1 Als er een formatieplaats ontstaat of vrijvalt wordt deze eerst aangeboden aan de Boventallige werknemers, alvorens er een vacature wordt opengesteld.
- 7.4.2 De boventallige werknemers moeten voldoen aan de functie-eisen dan wel binnen afzienbare termijn daaraan kunnen voldoen (zie definitie passende functie) waarbij de studiekosten zowel qua tijd als geld door de werkgever volledig worden vergoed.
- 7.4.3 Wanneer er meerdere geschikte boventallige werknemers zijn wordt anciënniteit toegepast.
- 7.4.4 Indien deze procedure niet leidt tot het vervullen van de formatieplaats, wordt bezien of er onder de reeds her plaatste werknemers nog kandidaten zijn die te kennen hebben gegeven een bepaalde voorkeur voor een sector en/of locatie te hebben.
- 7.4.5 Als 1. tot en met 4. niet leidt tot het vervullen van de formatieplaats wordt deze als vacature opengesteld voor alle werknemers conform het vigerende werving- en selectiebeleid.

7.5 Procedure overeenstemming/geen overeenstemming functieaanbod

- 7.5.1 De werkgever maakt het functieaanbod schriftelijk aan de werknemer bekend, onder vermelding van de redenen, alsmede van de consequenties van een eventuele wijziging.
- 7.5.2 Bevestiging
Zo spoedig mogelijk na het nemen van het plaatsingsbesluit doch uiterlijk 5 werkdagen voor de inwerkingtreding van de functiewijziging en/of standplaatswijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de wijziging onder vermelding van de volgende aspecten:
- Reden van de functiewijziging
 - Motivatie van de gelijkwaardigheid c.q. passendheid van de nieuwe werkzaamheden
 - Ingangsdatum
 - Salarisschaal
 - Functiebeschrijving
 - Standplaats.
- 7.5.3 De werknemer kan binnen 5 werkdagen schriftelijk kenbaar maken dat hij of zij tegen het functie aanbod bezwaar zal maken bij werkgever. Het definitieve bezwaar dient binnen 10 werkdagen schriftelijk aan de werkgever kenbaar te worden gemaakt.
- 7.5.4 De werkgever is verplicht om over het ingediende bezwaar advies in te winnen bij de bezwarencommissie. De werkgever draagt er zorg voor dat de adviesvraag en het ingediende bezwaar binnen 10 werkdagen bij de commissie is ingediend.
- 7.5.5 Indien de bezwarencommissie de bezwaren gegrond acht, zal de werkgever de werknemer een andere, passende functie aanbieden. met inachtneming van de uitspraak van de bezwarencommissie.
- 7.5.6 Indien de bezwarencommissie de bezwaren niet gegrond acht biedt de werkgever de werknemer de functie op nieuw aan. Weigering van een passend functieaanbod kan consequenties hebben voor de werknemer. De werknemer wordt door de werkgever schriftelijk geïnformeerd over het advies van de commissie en over de consequenties van weigering van een passend functieaanbod. De werknemer krijgt gedurende twee weken de gelegenheid om de functie alsnog te accepteren. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan is de werkgever gerechtigd een ontslagprocedure in werking te stellen. De werkgever zal de werknemer over de consequenties van het ontslag schriftelijk informeren.

7.6 Herhaalde plaatsing

Indien na herplaatsing in een nieuwe functie binnen zes maanden blijkt dat de betrokken werknemer buiten zijn schuld niet geschikt is voor de functie, zal de werkgever een andere functie aanbieden (hoofdstuk 6.3). Deze situatie wordt niet beschouwd als weigering van een functie.

7.7 Aanvulling salaris passende functie (intern)

Bij interne plaatsing in een passende functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, wordt het salaris van de werknemer bepaald op het salaris in de oude functie inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, doch maximaal op het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal. Indien en voor zolang het salaris in de oude functie hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de werknemer het verschil, inclusief de daarbij behorende uitlopmogelijkheden bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt, waarover eveneens pensioen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering zal worden opgebouwd. Het salaris inclusief de eventuele toelage wordt op gebruikelijke wijze geïndexeerd.

7.8 Aanvulling salaris geschikte functie

Bij interne plaatsing in een geschikte functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, wordt het salaris van de werknemer gedurende een periode 24 maanden vanaf de datum van plaatsing bepaald op het salaris in de oude functie inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Indien en voor zolang het salaris in de oude functie hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de werknemer het verschil bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt, waarover eveneens vakantietoeslag en eindejaarsuitkering zal worden opgebouwd.

Deze salarisgarantie wordt voor de duur van 24 maanden na datum van plaatsing in de geschikte functie overeengekomen. Na het verstrijken van de periode van salarisgarantie vindt salariëring plaats op grond van het voor de functie geldende schaal.

Na plaatsing in een geschikte, lagere functie, heeft de werkgever de inspanningsverplichting om deze herplaatste werknemer op het oude salarisniveau terug te brengen. Als na herplaatsing in een lagere functie alsnog een passende functie vrijkomt op het oude salarisniveau, biedt de werkgever deze functie aan de herplaatste werknemer aan. De herplaatste werknemer kan deze passende functie op zijn oorspronkelijk salarisniveau aanvaarden. Echter wanneer werknemer ervoor kiest de geschikte lagere functie te behouden, wordt het salarisniveau van werknemer aangepast naar het salaris van de functie die de werknemer wenst te behouden.

7.9 Herplaatsing elders

Indien de werknemer elders een baan vindt wordt de arbeidsovereenkomst door de werknemer opgezegd tegen de datum van indiensttreding elders.

7.10 Maatwerkoplossing

Werkgever en werknemer zetten zich in om het van werk naar werk traject succesvol te laten zijn. Indien dit na 12 maanden niet heeft geleid tot het beoogd resultaat, wordt met elkaar getoetst of alle inspanningen door werkgever en werknemer zijn verricht om tot herplaatsing te komen, conform de afspraken in het van werk naar werk-traject. Indien nodig wordt het van werk naar werk- traject in overleg tussen werkgever en werknemer bijgesteld. Werkgever en werknemer komen, indien wordt vastgesteld dat alle inspanningen zijn verricht, tot een maatwerkoplossing, bijvoorbeeld het alsnog aanbieden en aanvaarden van een geschikte functie) of een vaststellingsovereenkomst. Wanneer in redelijkheid en billijkheid en na het horen van de Adviescommissie Sociale Begeleiding, geen oplossing wordt gevonden binnen 18 maanden, zal worden overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 8. mobiliteitsbevorderende regelingen

8.1 Doelgroep mobiliteit bevorderende maatregelen

De mobiliteit bevorderende maatregelen zijn van toepassing op alle werknemers die ten gevolge van de reorganisatie door de werkgever schriftelijk als boventallig zijn aangewezen.

8.2 Interne mobiliteit bevorderende maatregelen

8.2.1 *Scholingsfaciliteiten bij aanvaarden passende functie*

Indien voor het vervullen van de nieuwe functie, naar het oordeel van de werkgever, om- of bijscholing noodzakelijk is, zal de werkgever hierin voorzien. Eventuele kosten en tijd verbonden aan deze scholing komen voor rekening van de werkgever.

8.2.2 *Om- en bijscholing*

In overleg tussen werkgever en werknemer worden mogelijkheden tot om- en bijscholing geboden indien dit redelijkerwijs leidt tot geschiktheid voor een andere interne of externe functie.

8.3 Externe mobiliteit bevorderende maatregelen

Ondanks dat de organisatie het als haar plicht ziet om gedwongen ontslagen te voorkomen, kunnen er wel groepen werknemers zijn waarvoor herplaatsing buiten de organisatie meer kans van slagen heeft dan binnen de organisatie.

Om werknemers te faciliteren hun functie los te durven laten en daarmee mobiel te worden op de arbeidsmarkt zijn aan het sociaal plan een aantal externe mobiliteit bevorderende maatregelen toegevoegd.

Voor alle als herplaatsing kandidaat aangemerkte werknemers zijn de hierna te noemen externe mobiliteit bevorderende maatregelen van toepassing:

8.3.1 *Outplacement*

De boventallige werknemer die uiterlijk binnen drie maanden nadat boventalligheid intreedt, geen of onvoldoende perspectief heeft bij de werkgever (dit naar het oordeel van de werkgever), kan werknemer op basis van vrijwilligheid outplacement als faciliteit aangeboden krijgen om zodoende meer mogelijkheden te hebben om een andere baan te vinden. Werkgever en werknemer overleggen voorafgaand over de vorm en inhoud van het outplacementtraject.

De kosten van het overeengekomen outplacementtraject zijn voor rekening van de werkgever, indien dit een outplacementbureau betreft waarmee de werkgever een overeenkomst afgesloten heeft.

Voor dit traject geldt een afgesproken termijn van 4 tot 7 maanden.

In overleg met het outplacementbureau worden mogelijkheden tot om- en bijscholing geboden om zodoende de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Wanneer verlenging nodig is om het traject succesvol af te ronden dan kan het traject met drie maanden worden verlengd. Een meningsverschil hierover kan worden voorgelegd aan de Adviescommissie Sociale Begeleiding.

Indien werknemer binnen de gestelde termijnen een nieuwe baan heeft gevonden wordt het dienstverband op verzoek van werknemer beëindigd.

Indien werknemer op het einde van de termijn geen nieuwe baan heeft gevonden wordt het dienstverband door werkgever beëindigd, ook als het traject niet succesvol is afgesloten.

8.3.2 *Sollicitatie en reiskosten*

De werkgever vergoedt de reiskosten voor sollicitatiegesprekken, tenzij deze door de potentiële nieuwe werkgever reeds worden vergoed. Onder reiskosten worden verstaan de reiskosten op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer. Aan de werknemer wordt betaald verlof toegekend ten behoeve van de sollicitatie.

Desgevraagd dient de werknemer een oproep voor een sollicitatiegesprek te overleggen.

8.3.3 *Opzegtermijnverkorting*

Voor werknemers kan op verzoek verkorting van de van toepassing zijnde opzegtermijn gelden, wanneer zij een functie bij een andere werkgever aanvaarden.

8.3.4 *Jubilea*

De boventallige werknemer die zelf ontslag neemt en binnen twaalf maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering krijgt deze uitkering bij zijn 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.

8.3.5 *Mobiliteitspremie*

Een werknemer die boventallig is en binnen twee maanden na de datum van boventalligheid zijn dienstverband vrijwillig beëindigd komt in aanmerking voor een mobiliteitspremie tenzij hij binnen 3 maanden kan worden herplaatst. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt, wordt geen mobiliteitspremie toegekend. Het eerder tussentijds beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd valt wel onder deze bepaling met dien verstande dat het aantal toe te kennen bruto maandsalarissen in de mobiliteitspremie nooit hoger kan zijn dan het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst nog zou duren.

Indien een werknemer op eigen verzoek de organisatie verlaat, ontvangt hij een mobiliteitspremie.

De hoogte van de mobiliteitspremie wordt als volgt berekend:

- bij een dienstverband van 0 tot 20 jaar : ½ maandsalaris per gewerkt jaar met een minimum van 3 bruto maandsalarissen
- bij een dienstverband van 20 jaar of meer : 10 bruto maandsalarissen

De vergoeding kan maximaal € 45.000 bruto bedragen

De eventuele fiscale consequenties zijn voor rekening van de werknemer tenzij werkgever een beschikking van de belastingdienst kan overleggen.

Bij vrijwillig vertrek worden de maanden die verstreken zijn vanaf het moment van boventallig verklaren, minus 1 kalendermaand als bedenktijd, van de mobiliteitspremie afgetrokken.

De hiervoor in deze bepaling genoemde mobiliteitspremie bedraagt nooit meer dan de verwachte inkomensderving vanaf datum uitdiensttreding tot de redelijkerwijs te verwachten (flex-)pensioendatum conform de regels van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

Bij aanvaarding van de mobiliteitspremie in deze bepaling genoemd, kan geen beroep worden gedaan op de overige afspraken en/of aanspraken in dit Sociaal Plan. Bij gebruikmaking van de mobiliteitspremie verklaart de werknemer uitdrukkelijk afstand te doen van de eventuele aanspraak op de activeringsregeling van de CAO Ziekenhuizen althans ziet hij/zij er uitdrukkelijk van af daar aanspraak op te (gaan) maken.

Bij vrijwillig vertrek kan de beëindiging van het dienstverband desgewenst worden vastgelegd door middel van een vaststellingsovereenkomst.

8.3.6 *Referenties en getuigschrift*

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

8.3.7 *Tertiaire arbeidsvoorwaarden*

Indien de boventallige werknemer vrijwillig ontslag neemt zal de terugbetalingsverplichting op grond van bijvoorbeeld thuiswerkfaciliteiten en/of studiekosten (indien van toepassing) geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard. De kosten van brutering (indien van toepassing) zijn voor rekening van de werkgever.

8.3.8 *Andere mogelijkheden*

Op verzoek van een boventallige werknemer kunnen o.a. op basis van bovenstaande maatregelen individuele maatwerkafspraken gemaakt worden.

Tevens kan een werknemer die als gevolg van de reorganisatie boventallig wordt, met een voorstel komen wat kan leiden tot verbetering van het toekomstperspectief of het realiseren van een nieuw toekomstperspectief. Het voorstel kan aan de werkgever worden voorgelegd en zal in de geest van de vigerende rechtspositie worden besproken en beoordeeld. Acceptatie door werkgever en werknemer van een dergelijk voorstel kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en finale kwijting. Indien een voorstel leidt tot een dergelijk besluit, kan de werknemer geen beroep meer doen op andere maatregelen uit het Doorlopend Sociaal Plan.

8.4 **Aanvulling salaris elders (extern)**

De boventallige werknemer die gedurende de looptijd van dit sociaal plan een functie aanvaardt bij een andere werkgever, waarvoor de werknemer een salaris ontvangt dat lager is dan hetgeen hij laatstelijk bij de werkgever ontving, ontvangt op zijn verzoek van de werkgever een aanvulling op zijn inkomen. De hoogte van de aanvulling bedraagt 100% van het bruto verschil tussen het oude salaris bij de werkgever inclusief vakantietoeslag en eindejaaruitkering en het lagere salaris elders inclusief vakantietoeslag en eventuele overige emolumenten gedurende een periode van één jaar, naar rato van de omvang van het nieuwe dienstverband. De aanvulling wordt als eenmalig bruto bedrag uitgekeerd. De werknemer kan tot uiterlijk acht weken na aanvang van de nieuwe dienstbetrekking een verzoek indienen voor toepassing van deze bepaling. De werknemer is verplicht de werkgever alle benodigde stukken en informatie te verschaffen over het inkomen uit hoofde van de nieuwe dienstbetrekking.

8.5 **Plaatsmakersregeling**

Een medewerker die vrijwillig vertrekt en op die manier daadwerkelijk ruimte vrijmaakt voor een boventallige medewerker (een bijdrage levert aan het oplossen van de boventaligheid) kan gebruik maken van dit sociaal plan, een en ander ter beoordeling van de werkgever. Het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden door middel van een (standaard) vaststellingsovereenkomst op basis van bedrijfseconomische redenen. De werkgever kan besluiten om outplacement (6.3.1) of de mobiliteitspremie (6.3.9) open te stellen voor plaatsmakers. In dit geval geldt bij outplacement, dat het dienstverband eindigt aan het einde van het outplacementtraject.

De raad van bestuur besluit over het verzoek van de medewerker en verleent definitieve goedkeuring voor deelname aan de plaatsmakersregeling. Na akkoord van de raad van bestuur wordt de vaststellingsovereenkomst door beide partijen ondertekend.

Hoofdstuk 9. Wijziging standplaats

9.1 Reiskosten bij wijziging standplaats

Indien als gevolg van een wijziging van de standplaats de afstand woon-werkverkeer toeneemt, dan vergoedt de werkgever – in aanvulling op de geldende arbeidsvoorwaardenregeling - de als gevolg van de standplaatswijziging toegenomen afstand van het woon-werkverkeer tegen netto 0,19 cent per kilometer. Deze vergoeding van de extra kilometers wordt verstrekt ongeacht of de werknemer met het openbaar vervoer dan wel met de auto reist en komt bovenop de reiskostenvergoeding waarop de werknemer aanspraak maakt op grond van de reisafstand voorafgaand aan de standplaatswijziging. De extra vergoeding van reiskosten eindigt na een periode van twee jaar na wijziging van de standplaats, ook als deze periode is gelegen na de expiratiedatum van dit sociaal plan. Na die periode valt de werknemer terug op de geldende arbeidsvoorwaardenregeling. Wanneer een (tijdelijke) gewijzigde plaats van tewerkstelling ernstige verstoringen teweeg brengt in het sociale leven van de werknemer, treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg over mogelijke maatwerkoplossingen.

Verhuist de werknemer tijdens de "compensatieperiode" dan ontvangt de werknemer vanaf datum verhuizing de cao vergoeding woon-werkverkeer.

9.2. Tegemoetkoming verhuiskosten bij wijziging standplaats

De werknemer voor wie de standplaats wijzigt en ervoor kiest dichterbij de nieuwe standplaats te gaan wonen, heeft onder navolgende voorwaarden recht op een tegemoetkoming verhuiskosten.

a. De wijziging leidt tot een toename van de afstand woon-werk van meer dan 50% of een toename van de reistijd van meer dan 50% ten opzichte van de huidige afstand woon-werk of huidige reistijd.

b. Bij verhuizing van de werknemer binnen de looptijd van dit sociaal plan heeft tot gevolg dat de afstand woon-werk maximaal 40 km dan wel de reistijd tussen de nieuwe woning en de nieuwe standplaats tenminste 60% vermindert ten opzichte van de afstand of reistijd tussen de huidige woning en de nieuwe standplaats, vergoedt werkgever aan werknemer Eur 2.500 netto voor verhuiskosten.

Indien er sprake is van een dienstverband van 80% of meer van de maximale arbeidsduur zal bovengenoemd bedrag volledig worden vergoed. Bij een lager percentage dienstverband vindt de vergoeding plaats naar rato van dit percentage.

Hoofdstuk 10 Adviescommissie Sociale Begeleiding

10.1 Algemeen

De Werkgever stelt een Adviescommissie Sociale Begeleiding in. De kosten van deze Adviescommissie worden vergoed door de Werkgever. Werkgever draagt er zorg voor dat aan de leden van de adviescommissie ter beschikking worden gesteld:

- Voorgenomen besluit/reorganisatieplan;
- Stappenplan;
- Formatieplaatsenplan oud en nieuw;
- Sociaal Plan

10.2 Taak

De taak van de Adviescommissie is het uitsluitend op verzoek van Werkgever, dan wel de betrokken werknemer te adviseren over de toepassing van de in dit Sociaal Plan vastgestelde bepalingen. De Adviescommissie brengt periodiek verslag uit over de verrichte werkzaamheden aan Werkgever en geanonimiseerd aan de betrokken ondernemingsraad en de Vakbonden.

10.3 Verplichte adviesvraag

De werkgever is verplicht advies te vragen aan de Adviescommissie wanneer hij:

- Een ontslaaanvraag voor een werknemer in te dienen op wie het Sociaal Plan van toepassing is verklaard;
- Een besluit te nemen met betrekking tot een functiewijziging in het kader van het Sociaal Plan bij gebrek aan overeenstemming met een werknemer;
- Een werknemer te verplichten tot om- en bijscholing in verband met een functiewijziging bij gebrek aan overeenstemming met de werknemer;
- Voornemens is een beroep van een werknemer op de hardheidsclausule niet te honoreren. Bij de adviesvraag worden alle relevante stukken bijgevoegd.

10.4 Samenstelling commissie

De Adviescommissie bestaat uit 3 externe, onafhankelijke leden. Eén lid wordt voorgedragen door de vakbonden, één lid door Werkgever en gezamenlijk kiezen zij een onafhankelijk voorzitter. De adviescommissie wordt bijgestaan door een secretaris. Het secretariaat wordt gevoerd door Werkgever.

10.5 Bevoegdheden

De Adviescommissie heeft het recht:

- Tot het horen van betrokken werknemers en de direct leidinggevende;
- Tot het horen of raadplegen van deskundigen. De eventuele kosten van deze deskundigen worden gedragen door de betrokken Werkgever, voor zover deze daar vooraf mee heeft ingestemd.

10.6 Uitbrengen advies

De Adviescommissie geeft zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 3 weken na inschakeling, advies over de voorgelegde kwestie. Deze termijn kan met 3 weken worden verlengd. De adviezen van de Adviescommissie worden schriftelijk ter hand gesteld aan de Werkgever en betrokken werknemer.

10.7 Afwijken advies

Van het advies van de Adviescommissie kan slechts op zwaarwichtige gronden worden afgeweken. Indien de Werkgever of de werknemer afwijkt van het advies, doet hij hiervan schriftelijke mededeling aan de Adviescommissie en aan de werknemer, dan wel Werkgever.

10.8 Geheimhouding

De Adviescommissie Sociale Begeleiding zal de aan haar verstrekte persoonlijke gegevens strikt vertrouwelijk behandelen.

10.9 Belangenbehartiging werknemer

De werknemer heeft het recht zich tijdens de procedure bij de Adviescommissie Sociale begeleiding – op eigen kosten – door een derde te laten bijstaan.

Ondertekening

Datum:

Werkgever

Stichting Star-SHL en Stichting Star-SHL Praktijkondersteuning

De heer drs J. Bos, Raad van Bestuur

Stichting Star-SHL en Stichting Star-SHL Praktijkondersteuning

Mevrouw drs. A van der Put, Raad van Bestuur

De vakbonden

FNV

vertegenwoordigd door mevrouw L. Hoogendoorn, gevestigd te Utrecht

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief

vertegenwoordigd door de heer M. Dons, gevestigd te Utrecht

FBZ

vertegenwoordigd door de mevrouw J. Kuijpers gevestigd te Utrecht

NU'91

vertegenwoordigd door de heer M. Froklage, gevestigd te Nieuwegein