

# SOCIAAL PLAN

## Zorgcentrum Horizon

### Hoofdstuk 1            ALGEMENE BEPALINGEN

#### 1.1    Inleiding

Zorgcentrum Horizon zal met ingang van 1 januari 2015 de werkwijze in de facilitaire dienst, met name de keuken ingrijpend wijzigen. Het zelf koken van maaltijden zal niet langer plaatsvinden. De maaltijden zullen koelvers worden ingekocht. Dit heeft verstrekende gevolgen voor de medewerkers die in de keuken werken. Met name heeft het betrekking op het aantal FTE, dit zal stevig worden teruggebracht van 4,6 naar 1,8 fte..

#### 1.2    Definities

##### **Belangstellingsregistratiegesprek:**

Een gesprek dat wordt gevoerd met iedere werknemer van Zorgcentrum Horizon, waarin aan de orde komt wat de interesses en/of voorkeuren van de werknemer zijn ten aanzien van functies in de organisatie van ZORGCENTRUM HORIZON en wat zijn/haar kwalificaties zijn. Dit gesprek wordt schriftelijk vastgelegd en door werknemer en werkgever ondertekend. Aan de registratie kunnen door werknemer en werkgever geen rechten en/of plichten worden ontleend. Een recent functioneringsgesprek of POP gesprek kan hiervoor een basis zijn.

##### **Boventaligheid:**

Er is sprake van boventaligheid in de zin van dit sociaal plan als de werknemer niet (voor zijn/haar volledige contracturen) geplaatst kan worden in een uitwisselbare of passende functie in ZORGCENTRUM HORIZON. Dit wordt door Zorgcentrum Horizon schriftelijk aan de werknemer medegedeeld in een boventaligheidsbesluit.

##### **CAO:**

De cao zoals bedoeld in dit sociaal plan is de CAO VVT.

##### **Formatieplaats:**

Een formatieplaats wordt als eenheid gehanteerd om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband van 36 uur.

##### **Formatieplaatsenplan:**

Een overzicht van de oude en nieuwe functies, waarbij in het plan wordt aangegeven welke functies in de nieuwe organisatie blijven bestaan en hoeveel fte per functie in de nieuwe organisatie nodig zal zijn.

##### **Functie:**

De door de werknemer uitgeoefende taken en verantwoordelijkheden zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en vastgelegd in de functiebeschrijving, alsmede de omvang van het dienstverband.

##### **Herplaatsing:**

Het geheel van activiteiten die gericht zijn op het herplaatsen van een werknemer in een passende functie, bij Horizon of daarbuiten.

**Herplaatsingskandidaat:**

De werknemer die op basis van het formatieplaatsenplan niet rechtstreeks (volledig) geplaatst kan worden in een uitwisselbare functie bij Zorgcentrum Horizon.

**Maatwerkafspraken:**

Afspraken die tot stand komen tussen de werkgever en de werknemer en schriftelijk worden vastgelegd en door werkgever en werknemer worden ondertekend.

**Passende functie:**

Een functie die gelet op het niveau van de huidige functie, de genoten opleiding, werkervaring, persoonlijke capaciteiten en omstandigheden en de omvang van het huidige dienstverband geschikt is voor de werknemer en een functie die de werknemer redelijkerwijs kan uitvoeren, dan wel maximaal binnen 26 weken door het afronden van een opleiding of door het opdoen van werkervaring kan uitoefenen. Een passende functie kan maximaal één salarisschaal hoger of lager zijn dan de huidige functie.

**Plaatsingsplan:**

Het plaatsingsplan bevat een overzicht van:

- de functies in de nieuwe organisatie;
- welke werknemers op welke uitwisselbare functies geplaatst worden;
- welke werknemers niet geplaatst worden in uitwisselbare functies; en
- welke functies nog openstaan.

**Plaatsingsbesluit:**

Een schriftelijk bericht van Zorgcentrum Horizon aan de werknemer en waarin het besluit tot plaatsing wordt medegedeeld.

**Uitwisselbare functies:**

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en vereiste competenties, vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

**Werkgever:**

Zorgcentrum Horizon .

**Werknemer:**

Iedere natuurlijk persoon die werkzaamheden verricht op basis van een arbeidsovereenkomst met zorgcentrum Horizon.

**1.3 Doel**

Dit sociaal plan heeft als doel duidelijkheid te scheppen over de rechtspositionele gevolgen voor werknemers die als gevolg van de in artikel 1.1 van dit sociaal plan beschreven reorganisatie met veranderingen in de arbeidssituatie te maken krijgen.

**1.4 Uitgangspunten**

1. Voor werkgever en werknemer geldt de inspanningsverplichting om in redelijkheid, billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit sociaal plan.
2. De werkgever stimuleert en faciliteert haar werknemers actief om zich blijvend te ontwikkelen.

3. Van werknemers worden eigen verantwoordelijkheid, eigen initiatief en een positieve instelling verwacht, waarbij zij permanent aandacht hebben voor en werken aan hun blijvende en brede inzetbaarheid. Alleen dan zijn zij in staat zo goed mogelijk te anticiperen op veranderingen. In geval van boventalligheid stelt dit de werknemer in staat sneller weer werk te vinden.
4. Op werkgever en werknemer berust de gezamenlijke inspanningsverplichting om de werknemer van werk naar werk te helpen.

### **1.5 Looptijd en werkingsfeer**

1. Dit sociaal plan treedt in werking op 1 januari 2015 en heeft een looptijd tot 1 januari 2018.
2. Zorgcentrum Horizon is gerechtigd de looptijd van dit sociaal plan met een nader te bepalen termijn te verlengen, in welk geval werknemers daarvan in kennis worden gesteld.
3. Zorgcentrum Horizon kan dit sociaal plan eenzijdig tussentijds wijzigen indien:
  - a. gedurende de looptijd van dit sociaal plan zich omstandigheden voordoen die tot het gevolg hebben dat van haar redelijkerwijs niet meer kan en mag worden verwacht dat zij de verplichtingen opgenomen in dit sociaal plan gestand doet; en/of
  - b. gedurende de looptijd van dit sociaal plan wetwijzigingen of generieke maatregelen, die gelden voor Zorgcentrum Horizon ernstige invloed hebben op de financiële en organisatorische situatie bij Zorgcentrum Horizon en daardoor de financiële effecten van dit sociaal plan substantieel groter zijn dan voorzien bij de totstandkoming van dit plan.
4. Dit sociaal plan is van toepassing op de werkgever zoals gedefinieerd in artikel 1.2 van dit sociaal plan en de werknemer met een arbeidsovereenkomst die werkzaamheden voor zorgcentrum Horizon verricht.
5. Bij een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigen de rechten voortkomende uit dit sociaal plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van recht eindigt. Deze werknemer kan als herplaatsingskandidaat gedurende de looptijd van zijn arbeidsovereenkomst geplaatst worden in een uitwisselbare of passende functie.

### **1.6 Hardheidsclausule**

Het kan voorkomen, dat de uitwerking van dit sociaal plan in een individuele situatie voor een werknemer onbillijk uitpakt. In het geval dat de werknemer meent dat sprake is van een onbillijke situatie kan de werknemer een schriftelijk gemotiveerd verzoek indienen bij Zorgcentrum Horizon.

Indien is vastgesteld dat er sprake is van een onbillijke situatie, zal ZORGCENTRUM HORIZON in een voor de werknemer gunstige zin afwijken. Indien tussen werkgever en werknemer verschil van mening ontstaat over toepassing van de hardheidsclausule, dan wordt dit verschil van mening ter discussie voorgelegd aan de Bezwarencommissie.

## **1.7 Cumulatiebepaling**

In geval van strijdigheid tussen dit sociaal plan en een (door)lopend sociaal plan bij de werkgever, geldt voor de werknemer hetgeen in dit sociaal plan is vastgelegd.

## **HOOFDSTUK 2 PLAATSINGSPROCEDURE**

### **2.1 Inleiding**

1. De plaatsingsprocedure verloopt in stappen. In dit hoofdstuk worden de stappen nader uitgewerkt.
2. ZORGCENTRUM HORIZON geeft uitvoering aan de reorganisatie. De personele invulling vindt plaats volgens onderstaande stappen en met inachtneming van de gemaakte afspraken in dit sociaal plan.
3. Bij (her)plaatsing van werknemers hebben werkgever en werknemer een wederzijdse inspanningsverplichting en verantwoordelijkheid.
4. Werkgever zorgt, als dat voor herplaatsing in een passende functie noodzakelijk is, voor voldoende (interne) scholing en inwerk mogelijkheden in de andere functie.

### **2.2 Stappenplan**

#### **2.2.1 Formatieplaatsenplan en belangstellingsregistratiegesprekken**

1. ZORGCENTRUM HORIZON stelt vast en legt in een schema vast welke functies in de nieuwe organisatie uitwisselbaar zijn met functies in de huidige organisatie(s).
2. Aan de hand van het formatieplaatsenplan wordt gekeken welke krimp optreedt in de formatie.
3. Met iedere werknemer wordt een belangstellingsregistratiegesprek gevoerd. Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt
4. Aan de registratie kunnen geen rechten worden ontleend. De registratie dient als basis voor een zo zorgvuldig mogelijke (her)plaatsing van de werknemers.

#### **2.2.2 Plaatsing in uitwisselbare functies**

1. In een plaatsingsplan wordt vervolgens aangegeven wie rechtstreeks geplaatst kan worden in een uitwisselbare functie in de nieuwe organisatie en welke functies overblijven, waarop nog geen werknemers geplaatst zijn.
2. Uitgangspunt bij totstandkoming van het plaatsingsplan is het principe "mens volgt werk", op grond waarvan werknemers in dienst van Zorgcentrum Horizon geplaatst worden in een uitwisselbare of vervangende functie.
3. De resterende functies, waarop nog geen werknemers geplaatst zijn, worden aangeboden aan de werknemers voor wie deze functies op grond van dit sociaal plan als passend kunnen worden beschouwd.

### **2.3 Herplaatsingsprocedure**

### **2.3.1 Herplaatsingskandidaat**

De werknemer die niet rechtstreeks geplaatst kan worden op een uitwisselbare functie is herplaatsingskandidaat.

### **2.3.2 Herplaatsingskandidaten plaatsen op passende functies**

1. Indien een herplaatsingskandidaat een passende functie wordt aangeboden, gebeurt dat in de volgende volgorde:
  - een functie op hetzelfde niveau
  - een functie op een hoger niveau (max 1 schaal hoger)
  - een functie op een lager niveau (max. 1 schaal lager)
  - tijdelijke tewerkstelling in een functie op een afwijkend niveau, zulks in overeenstemming met de werknemer.
2. De werknemer die wordt geplaatst in een functie in een lagere salarisschaal wordt in die schaal ingepast in de trede met een gelijk salaris als het huidige salaris. Als in de nieuwe schaal geen trede voorkomt met het gelijke salaris als het huidige salaris wordt de werknemer ingepast in de trede met het naasthogere salarisbedrag. Als de werknemer een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe schaal, dan behoudt de werknemer zijn/haar salarisschaal en trede. De werknemer groeit dan niet verder naar een hogere trede.
3. Noodzakelijke (interne) om-, her- en bijscholing voor het verkrijgen van een passende functie mag door de herplaatsingskandidaat niet worden geweigerd.
4. De herplaatsingskandidaat mag een aangeboden passende functie niet weigeren. Indien de werknemer in tegenstelling tot ZORGCENTRUM HORIZON van mening is dat een aanbod niet als passend kan worden aangemerkt, dient hij dit schriftelijk en gemotiveerd aan ZORGCENTRUM HORIZON kenbaar te maken op de wijze zoals beschreven in hoofdstuk 3.
5. Als er meerdere herplaatsingskandidaten in aanmerking komen voor een zelfde passende functie wordt deze functie aangeboden aan de herplaatsingskandidaat met het langste dienstverband.
6. Het uiteindelijke plaatsingsbesluit wordt genomen door ZORGCENTRUM HORIZON. De herplaatsingskandidaat wordt schriftelijk (onder vermelding van een omschrijving van de redenen, alsmede van de consequenties voortvloeiende uit het besluit) en in een persoonlijk gesprek van het besluit over de herplaatsing op de hoogte gesteld.
7. De herplaatsingskandidaat die een passende functie weigert te aanvaarden, kan in verband daarmee in aanmerking komen voor ontslag en heeft geen recht op wachtgeld.
8. Indien een herplaatsingskandidaat ten gevolge van een herplaatsing een functie met een lagere salarisschaal is gaan vervullen en er binnen 3 maanden nadat de werknemer daadwerkelijk in de nieuwe functie is geplaatst een vacature ontstaat voor een passende functie op het oorspronkelijke salarisniveau van de werknemer dan wordt de vacature met voorrang aan de betrokken werknemer aangeboden.

9. Voor herplaatsingskandidaten ten aanzien van wie ZORGCENTRUM HORIZON verplichtingen heeft in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, is de duur van de herplaatsingstermijn gekoppeld aan de duur van de genoemde verplichtingen.

#### **2.4 Vaststellen boventalligheid, maatwerkafspraken**

1. De herplaatsingskandidaat die niet (volledig) herplaatst kan worden in de organisatie wordt (geheel of gedeeltelijk) boventallig verklaard.
2. ZORGCENTRUM HORIZON deelt de in lid 1 bedoelde werknemer schriftelijk het besluit tot boventalligheid mee, onder vermelding van een omschrijving van de redenen, alsmede van de consequenties, voortvloeiende uit het besluit. In een persoonlijk gesprek wordt dit besluit door ZORGCENTRUM HORIZON toegelicht.
3. De werkgever maakt maatwerkafspraken met de boventallige werknemer, welke gericht zijn op het van werk naar werk helpen van de boventallige werknemer. De maatwerkafspraken worden schriftelijk vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, welke door de werkgever en de werknemer wordt ondertekend.

### **HOOFDSTUK 3 BEZWARENPROCEDURE**

#### **3.1 Bezwarencommissie**

1. De partijen bij deze overeenkomst stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie leden en drie plaatsvervangende leden.
2. **[De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:]**
3. Voor de leden van de bezwarencommissie geldt dat zij geen werknemer of bestuurslid zijn van ZORGCENTRUM HORIZON.
4. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door ZORGCENTRUM HORIZON.
5. De commissie wordt voor de eerste keer samengesteld op het moment dat het eerste verzoek is ingediend.
6. Als de werknemer een bezwaar wil maken tegen een beslissing uit hoofde van dit sociaal plan, kan de werknemer dit slechts doen bij de bezwarencommissie, aangesteld naar aanleiding van dit sociaal plan.

#### **3.2 Werkwijze bezwarencommissie**

1. De werknemer kan zich tot twee weken na schriftelijke ontvangst van een besluit op grond van dit sociaal plan, wenden tot de commissie met het verzoek het besluit te beoordelen.
2. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen vier weken na de indiening van het bezwaarschrift.
3. Tijdens de behandeling worden de bezwaarde en ZORGCENTRUM HORIZON gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.
4. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend de bezwaarde en ZORGCENTRUM HORIZON.

5. De beraadslagingen van de bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering, die niet openbaar is, al dan niet met plaatsvervangers.
6. Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.
7. De bezwarencommissie doet een schriftelijke uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het door de werknemer ingediende bezwaar.
8. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk- doch uiterlijk binnen vier weken na de beraadslagingen- met redenen omkleed-bij aangetekend schrijven aan de bezwaarde en ZORGCENTRUM HORIZON medegedeeld.
9. Op grond van het advies van de bezwarencommissie neemt ZORGCENTRUM HORIZON binnen twee weken een definitief gemotiveerd besluit.
10. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet ontvankelijk verklaard indien het bezwaar voor de aanmelding bij de bezwarencommissie of tijdens behandeling door de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt door ZORGCENTRUM HORIZON of de werknemer.
11. De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht.
12. Aan het verloop van de bezwarenprocedure is geen opschortende werking verbonden.

Aldus vastgesteld op 12 januari 2015