

Sociaal Plan Achmea

1 januari 2021 tot en met 30 juni 2022

De ondergetekenden:

De naamloze vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, Achmea Interne Diensten N.V., gevestigd te Utrecht, als partij ter ener zijde

En

FNV Finance, gevestigd te Utrecht,
CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht,
De Unie, gevestigd te Culemborg,

ieder afzonderlijk en gezamenlijk als partijen ter andere zijde

hierna ook te noemen 'partijen'

Verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2021 het navolgende Sociaal Plan zijn overeengekomen.

Aldus overeengekomen op 19 december 2019,



Achmea Interne Diensten N.V.
J.J. Blok



FNV Finance
A.C.C. Falger



CNV Vakmensen.nl
D.P. Wiersinga

P. Fortuin



De Unie
I. de Vries

R. Castelein

Inleiding

De veranderingen in de wereld gaan onverminderd door. De verzekeringssector, en daarmee Achmea, staat voor grote uitdagingen en de toekomstbestendigheid staat onder druk. Achmea past het bedrijf voortdurend aan om relevant te blijven voor haar klanten. Samen werken we aan de toekomst van Achmea. In die toekomst is Achmea compacter, wordt digitaal gewerkt en worden de klanten optimaal bediend met haar sterke merken. Ook in de komende jaren zal er sprake zijn van organisatorische wijzigingen met ingrijpende gevolgen voor medewerkers en de werkgelegenheid.

Wij streven naar een lerende cultuur, die meer omvat dan alleen het volgen van opleidingen en trainingen. Een cultuur van leren, ontwikkelen en innoveren. Leidinggevend stimuleren actief dat hun medewerkers zich ontwikkelen en voeren hierover het gesprek met hun medewerkers. Van medewerkers verwachten we dat zij zelf regie en initiatief nemen in het ontwikkelen van hun talent, vakmanschap, loopbaan en arbeidsmarktpositie. Van leidinggevend verwachten we dat zij medewerkers de tijd en de mogelijkheden geven om zich te ontwikkelen. Werken aan inzetbaarheid is voor iedereen vanzelfsprekend.

Het doel van inzetbaarheid is dat medewerkers vitaal zijn en op elk moment in staat zijn om de veranderingen in hun werk te volgen. En dat ze in staat zijn om snel ander werk (intern of extern) te vinden als hun werk eindigt of als hun carrière doelen veranderen. Zodat medewerkers wendbaar zijn in een steeds veranderende omgeving.

Dit Sociaal Plan met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2022 is een verlenging van het Sociaal Plan Achmea 2018 – 2020 - Deel 2 dat geldt voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020. Bij deze verlenging zijn de (overgangs)bepalingen die per 1 januari 2021 niet meer van toepassing zijn, uit de tekst weggehaald. En is de definitie van de (niet) ingrijpend gewijzigde functie aangepast ten opzichte van definitie in Deel 2. Hiermee is deze weer in lijn met de geldende wet- en regelgeving.

Inhoudsopgave

1.	Algemene bepalingen	4
1.1.	Begrippen	4
1.2.	Werkings sfeer	5
1.3.	Werkingsduur	6
1.4.	Wet Melding Collectief Ontslag	6
1.5.	Periodiek overleg	6
1.6.	Hardheidsclausules	6
1.7.	In zeer uitzonderlijke situaties treden Achmea en de vakorganisaties tussentijds met elkaar in overleg	7
2.	Plaatsingsproces	8
2.1.	Toepassing	8
2.2.	Beoogd eindresultaat	8
2.3.	Vaststelling niet ingrijpend gewijzigde functie/ingrijpend gewijzigde functie	8
2.4.	De functie wijzigt niet ingrijpend	9
2.5.	De functie vervalt of wijzigt ingrijpend	9
2.6.	Plaatsmakersregeling	10
3.	Vergoedingen bij geografische verplaatsing van de functie, bij plaatsing of aanvaarding van een functie vanuit boventalligheid	11
3.1.	Vergoeding extra reiskosten	11
3.2.	Vergoeding rente autolening	11
3.3.	Reistijdcompensatie	11
3.4.	Verhuiskostenvergoeding	12
3.5.	Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden als gevolg van interne plaatsing	13
4.	Boventalligheid	16
4.1.	Informatieverstrekking	16
4.2.	Jouw arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk 4 maanden na de boventaligheidsdatum	16
4.3.	Je arbeidsovereenkomst eindigt met een vaststellingsovereenkomst	16
4.4.	Achmea beëindigingsvergoeding	16
4.5.	Maximaal 4 maanden in dienst vanaf datum boventaligheid	17
4.6.	Snuffelperiode	18
4.7.	Transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW	18
5.	Begeleidingscommissie	19
5.1.	Taken Begeleidingscommissie	19
5.2.	Samenstelling Begeleidingscommissie	19
5.3.	Bevoegdheden van de Begeleidingscommissie	19
5.4.	Werkwijze Begeleidingscommissie bij de behandeling van een klacht	19
5.5.	Geheimhouding	20
5.6.	Rapportage	20
5.7.	Geen opschortende werking	20
5.8.	Klachtentermijn	20

1. Algemene bepalingen

1.1. Begrippen

Achmea:	Alle van de Achmea-groep deel uitmakende vennootschappen waarvan de medewerkers die feitelijke werkzaamheden verrichten een arbeidsovereenkomst hebben met werkgever, waarop de Achmea cao van toepassing is.
Cao:	De Achmea cao die van toepassing is (vigerende cao). Cao staat voor collectieve arbeidsovereenkomst. Dit is een schriftelijke overeenkomst waarin de collectieve arbeidsvoorwaarden staan. De cao is gesloten tussen Achmea en de vakorganisaties.
Afspiegelen:	Als er sprake is van een reductie van het aantal formatieplaatsen dan wordt (conform het bepaalde in de ontslagregeling van het UWV) het medewerkersbestand zodanig ingekrompen dat de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand voor en na de reductie zoveel mogelijk gelijk blijft. Bij afspiegelen gelden de volgende leeftijdsgroepen: <ul style="list-style-type: none">• 15 tot en met 24 jaar• 25 tot en met 34 jaar• 35 tot en met 44 jaar• 45 tot en met 54 jaar• 55 jaar en ouder
Boventallig:	Je bent boventallig als een van de volgende situaties zich voordoet: <ul style="list-style-type: none">• jouw functie vervalt;• jouw functie ingrijpend wijzigt en je niet volgens de procedure beschreven in hoofdstuk 2 wordt benoemd in de ingrijpend gewijzigde functie;• je als gevolg van een reductie van het aantal formatieplaatsen in een bepaalde functie boventallig wordt;• jouw functie wordt verplaatst en je de functie niet volgt, omdat de reistijd toeneemt en de reistijd huisadres – standplaatsadres enkele reis meer bedraagt dan 90 minuten. De reistijd wordt vastgesteld op basis van 9292.nl (openbaar vervoer van deur tot deur).
Ingrijpend gewijzigde functie:	Een functie die als gevolg van een organisatieaanpassing qua <ul style="list-style-type: none">• inhoud van de functie en• de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en• functieniveau en• beloningsniveau conform het bepaalde in de 'Ontslagregeling' niet uitwisselbaar is met de functie vóór de organisatieaanpassing
Niet ingrijpend gewijzigde functie:	Een functie die als gevolg van een organisatieaanpassing qua <ul style="list-style-type: none">• inhoud van de functie en• de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en• functieniveau en• beloningsniveau conform het bepaalde in de 'Ontslagregeling' wel uitwisselbaar is met de functie vóór de organisatieaanpassing

Maandsalaris:	Jouw feitelijk genoten bruto maandsalaris. Bij het kale bruto maandsalaris worden daarnaast de volgende vergoedingen opgeteld: <ul style="list-style-type: none"> • de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering; • vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag.
Medewerker:	'Jij', degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Achmea en waarop de Achmea cao van toepassing is.
Organisatieaanpassing:	Iedere organisatieaanpassing waarvoor werkgever tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan op basis van de Wet op de Ondernemingsraden advies heeft gevraagd aan de ondernemingsraad. En niet adviesplichtige organisatie-aanpassingen die door de directeur HR Achmea zijn aangemerkt als organisatieaanpassing in de zin van dit Sociaal Plan.
Partijen:	De werkgever en vakorganisaties
Passende interne functie:	Een functie die aansluit bij jouw kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden en waarvan de salarisschaal maximaal 1 schaal lager is dan de salarisschaal waarin je in jouw oude functie was ingedeeld. En, als sprake is van een andere verder weggelegen standplaats dan de oude standplaats, de reistijd huisadres – standplaatsadres enkele reis niet meer bedraagt dan 60 minuten. Als jij en jouw leidinggevende afspraken maken over het gebruik van thuis- of telewerkfaciliteiten en/of over flexibele werktijden dan mag die reistijd niet meer bedragen dan 90 minuten. Dit geldt alleen als sprake is van een andere, verder weggelegen standplaats dan de oude standplaats. Van jou mag worden verwacht dat je in de regel qua opleiding, ervaring etc. binnen 1 jaar aan de voor de functie gestelde eisen voldoet. Bij het bepalen van de passendheid van de functie wordt ook gekeken naar de contractueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van de oude functie.
Sociaal Plan:	Het Sociaal Plan dat van toepassing is. Dit is een schriftelijke, collectieve overeenkomst waarin de personele gevolgen van een organisatieaanpassing staan beschreven. Het Sociaal Plan is gesloten tussen Achmea en de vakorganisaties.
Vakorganisaties:	FNV Finance, gevestigd in Amsterdam; CNV Vakmensen.nl, gevestigd in Utrecht; De Unie, gevestigd in Culemborg.
Werkgever:	De naamloze vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, Achmea Interne Diensten N.V., gevestigd te Utrecht.

1.2. Werkingssfeer

Welk Sociaal Plan van toepassing is, is afhankelijk van de datum waarop je boventallig wordt

Dit Sociaal Plan is van toepassing op jou als je op grond van een adviesaanvraag (niet zijnde een zogenoemde Kopadviesaanvraag¹) waarover met de medezeggenschap overeenstemming is bereikt, boventallig wordt in de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2022. Of als je in deze periode te maken krijgt met een standplaatswijziging en als gevolg daarvan aanspraak kan maken op de faciliteiten van hoofdstuk 3.

Het Sociaal Plan is ook van toepassing als de directeur HR dit in een individuele situatie toekent

De directeur HR kan dit doen op grond van artikel 1.1 (organisatieaanpassing). Dit Sociaal Plan is op jou van toepassing als de directeur HR de individuele toekenning doet in de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2022.

Ook is het Sociaal Plan van toepassing als jouw beroep op de hardheidsclausule is toegewezen

Dit Sociaal Plan is op jou van toepassing als jouw beroep op de hardheidsclausule (artikel 1.6.2) is gehonoreerd in de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2022.

¹ Een 'kopadviesaanvraag' geeft in een vroeg stadium vooral een totaalbeeld van de voorgenomen strategische organisatiewijzigingen. De concrete gevolgen en/of de momenten waarop deze gevolgen zich gaan voordoen zijn dan nog niet bekend/niet voldoende bepaald.

1.3. Werkingsduur

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2021

Het heeft een looptijd tot en met 30 juni 2022.

De looptijd van het Sociaal Plan kan worden verlengd

Als partijen het erover eens zijn dat het Sociaal Plan op de beëindigingsdatum gewijzigd voortgezet dient te worden, wordt de looptijd van het ongewijzigde Sociaal Plan verlengd zolang partijen over de wijzigingen spreken.

1.4. Wet Melding Collectief Ontslag

Achmea voldoet aan de vereisten van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO)

Partijen verklaren dat dit Sociaal Plan tot het einde van de looptijd voor alle reorganisaties bij werkgever in de zin van dit Sociaal Plan onverkort geldt waarvoor de COR dan wel OR positief advies heeft uitgebracht. Partijen zijn het er over eens dat tot het einde van het Sociaal Plan alle daaruit voortvloeiende ontslagen gemeld zijn op de wijze zoals voorgeschreven in de WMCO. Ook wordt voldaan aan artikel 5a lid 1 WMCO. De vakorganisaties achten zich over die ontslagen voldoende door de werkgever geraadpleegd. Dit overleg heeft immers geresulteerd in het huidige Sociaal Plan en de Achmea cao waarin een reeks van maatregelen is afgesproken, waarmee boventalligheid zoveel mogelijk wordt voorkomen. En als er toch sprake is van boventalligheid geldt voor medewerkers een financieel vangnet zoals vastgelegd in dit Sociaal Plan.

1.5. Periodiek overleg

Partijen voeren periodiek overleg over de voortgang van de organisatieaanpassingen binnen Achmea

In dit overleg worden ook de mogelijkerwijs optredende problemen, met name gericht op de toepassing van het Sociaal Plan, en eventueel hierbij optredende interpretatieverschillen besproken.

1.6. Hardheidsclausules

1.6.1. Kennelijk onbillijke gevolgen

Indien de toepassing van het Sociaal Plan in individuele gevallen kennelijk onbillijke gevolgen zou hebben voor de persoonlijke situatie voor de medewerker, zal de werkgever op verzoek van de medewerker in voor hem gunstige zin afwijken van de bepalingen van het Sociaal Plan.

1.6.2. Zwaardere functie eisen

Een individuele medewerker kan de directeur HR verzoeken om onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan gebracht te worden wanneer hij, ondanks inspanningen van zowel werkgever als hemzelf, niet meer aan zwaardere functie-eisen kan voldoen. Dit verzoek wordt gehonoreerd, tenzij blijkt dat dit kennelijk aan de medewerker te wijten is.

1.6.3.

Bij een geschil over de toepassing van de hardheidsclausule kan de medewerker zich wenden tot de Begeleidingscommissie.

1.7. In zeer uitzonderlijke situaties treden Achmea en de vakorganisaties tussentijds met elkaar in overleg

Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als zich in de looptijd van dit Sociaal Plan omstandigheden voordoen die er voor zorgen dat van Achmea redelijkerwijs niet kan en mag worden verwacht dat zij haar verplichtingen uit het Sociaal Plan nakomt. Zodra Achmea deze omstandigheid aannemelijk heeft gemaakt, treden partijen met elkaar in overleg over de gewenste wijzigingen van het Sociaal Plan. Worden partijen het, na onderling overleg, niet eens over de aannemelijkheid van de omstandigheid dan zullen partijen een arbiter benoemen. De arbiter zal een uitspraak doen over de aannemelijkheid van de desbetreffende omstandigheid.

Ook bij nadelige financiële gevolgen als gevolg van wetswijzigingen in de looptijd van dit Sociaal Plan treden partijen met elkaar in overleg. Deze nadelige financiële gevolgen kunnen op zowel jou als medewerker als op Achmea van toepassing zijn. Partijen treden in deze situatie met elkaar in overleg over gewenste wijzigingen in dit Sociaal Plan.

2. Plaatsingsproces

2.1. Toepassing

Het plaatsingsproces is aan de orde als functie(s) en/of formatieplaats(en) geraakt worden door een organisatiewijziging.

Een wijziging van de organisatie kan de volgende consequenties voor een functie hebben

- De (inhoud van de) functie wijzigt niet ingrijpend;
- De (inhoud van de) functie wijzigt ingrijpend;
- De functie vervalt;
- Het aantal formatieplaatsen vermindert.

Het plaatsingsproces

- Geeft duidelijkheid aan medewerkers en leidinggevendenden over het plaatsingstraject. En maakt inzichtelijk op welke manier de organisatiewijziging van de oude naar de nieuwe situatie wordt uitgevoerd;
- Bevordert transparantie, uniformiteit en zorgvuldigheid;
- Beschrijft hoe de leidinggevende tot een besluit komt bij de plaatsing;
- Maakt de consequenties van het plaatsingsbesluit voor de medewerker inzichtelijk .

2.2. Beoogd eindresultaat

De beschikbare functies in de nieuwe situatie worden zoveel mogelijk ingevuld met medewerkers vanuit de populatie vóór de organisatiewijziging

Zij komen voor de beschikbare functie in aanmerking als hun capaciteiten (kennis, competenties en ervaring) hierop aansluiten.

2.3. Vaststelling niet ingrijpend gewijzigde functie/ingrijpend gewijzigde functie

Een functievergelijkingsformulier wordt gebruikt om te beoordelen of een functie wel of niet ingrijpend gewijzigd is

Aan de hand van het formulier wordt de 'oude'² functie met de 'nieuwe' functie vergeleken.

Er wordt onder meer gekeken naar de volgende aspecten:

- Het verschil in kerntaken;
- Het verschil in de vereiste opleiding(niveau);
- Het verschil in de vereiste kennis(niveau);
- Het verschil in de vereiste competenties/competentie-niveau;
- Het verschil in functieschaal;
- Het verschil in de context waarbinnen de functie wordt uitgeoefend.

De feitelijke en structurele werkzaamheden staan centraal

Voor de 'oude' functie wordt uitgegaan van de feitelijke en structurele werkzaamheden die behoren bij de functie zoals de medewerker die in het algemeen uitvoert. De input hiervoor komt onder meer tot stand door het betrekken van een representatieve groep functiehouders bij het opstellen van het 'oude' functieprofiel voor het functie-vergelijkingsformulier. Het is aan de medezeggenschap of zij de totstandkoming hiervan toetst voordat het functievergelijkingsformulier wordt aangeboden aan de Toetsingscommissie (zie hierna).

De vergelijking vindt op functieniveau plaats

Naar jouw persoonlijke kwaliteiten wordt niet gekeken.

² Bij de oude functie wordt uitgegaan van de feitelijke en structurele werkzaamheden van de functie zoals de medewerker die in het algemeen uitvoert.

Bij een gewijzigde functie volgt er een toets van de deskundigencommissie

Is er sprake van een gewijzigde functie dan vindt er een toets plaats door een deskundigencommissie of er sprake is van een ingrijpend gewijzigde functie. Dit gebeurt vóór indiening van de adviesaanvraag bij de medezeggenschap. Deze commissie bestaat uit een functiewaarderingsdeskundige, een jurist van Juridische Zaken Arbeidsrecht en een vertegenwoordiger namens de COR³.

2.4. De functie wijzigt niet ingrijpend

Je behoudt in principe jouw functie als de functie niet ingrijpend wijzigt

Je bent dan functievoorder en wordt geplaatst tenzij er in de nieuwe organisatie minder formatieplaatsen zijn. In dat geval vindt plaatsing plaats op basis van "afspiegeling". Medewerkers die niet worden geplaatst, worden boventallig.

2.5. De functie vervalt of wijzigt ingrijpend

Vervalt de functie dan wordt je boventallig

Je leidinggevende bevestigt jou de datum waarop jouw boventalligheid ingaat. Meer informatie vind je in hoofdstuk 4.

Je bent niet automatisch functievoorder als de functie ingrijpend wijzigt

De procedure is dan als volgt.

- Met jou wordt een plaatsings-/selectiegesprek gevoerd (met de nieuwe leidinggevende en HR adviseur).
 - Op basis van de uitkomsten van dit gesprek, de informatie en het advies van de huidige leidinggevende en de 2 laatste reflectiegesprekken inclusief de reactie van de leidinggevende daarop wordt over jou een oordeel gevormd. De vraag of, en in welke mate, jij kunt (gaan) voldoen aan de functie-eisen van de nieuwe functie staat hierbij centraal. Dit leidt tot een van de hieronder genoemde 3 uitkomsten:
1. Je voldoet aan alle vereisten en bent direct inzetbaar
 - Er is sprake van een passende functie en je wordt definitief geplaatst. Dit is alleen anders als er nog afgespiegeld moet worden (zie hieronder);
 2. Je voldoet nog niet aan alle vereisten, maar de inschatting is dat je hier binnen een maximale termijn van 12 maanden aan voldoet
 - Er is sprake van een passende functie. Je wordt geplaatst. Dit is alleen anders als er nog afgespiegeld moet worden (zie hieronder).
 - Jij en jouw leidinggevende maken afspraken over de functie-eisen waarop jij je in de periode van 12 maanden moet ontwikkelen. Deze afspraken worden vastgelegd. Slaag je er niet in om aan het eind van de 12 maanden aan alle vereisten te voldoen dan wordt je op dat moment alsnog boventallig. Dit gebeurt alleen als het niet voldoen aan de vereisten niet te wijten is aan jou. Als vóór afloop van de 12 maanden duidelijk is dat je er niet in zal slagen om aan alle vereisten te voldoen, kun je eerder boventallig worden. Je valt onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan dat van toepassing was bij de adviesaanvraag.
 3. Je voldoet niet aan alle vereisten en de inschatting is dat je hier niet binnen een termijn van maximaal 12 maanden aan voldoet waardoor je niet inzetbaar bent
 - Je wordt boventallig. Meer informatie vind je in hoofdstuk 4.

Je hebt de mogelijkheid de uitkomst voor te leggen aan de naast hogere leidinggevende

Dit kun je doen als je het niet eens bent met het oordeel van de nieuwe leidinggevende. De naast hogere leidinggevende neemt een definitief besluit nadat hij jou, de nieuwe leidinggevende en de HR adviseur heeft gehoord.

Om inzicht te krijgen in jouw geschiktheid kan gebruik worden gemaakt van een assessment.

Jij en de naast hogere leidinggevende kunnen daarnaast bij twijfel gezamenlijk besluiten tot een assessment.

³ 4 Lid namens COR heeft zitting zonder last of ruggenspraak

In uitkomst 1 en 2 kan er sprake zijn van afspiegelen

Van afspiegeling is sprake als er meer medewerkers zijn die voldoen aan alle vereisten of waarvan verwacht wordt dat zij binnen 12 maanden voldoen aan alle vereisten, dan dat er formatieplaatsen zijn. De afspiegeling vindt plaats over de medewerker uit beide groepen (1 en 2) samen.

Je kunt gebruik maken van het budget van € 2.000 uit de cao

Dit wordt aan jou ter beschikking gesteld na afronding van het adviestraject en vanaf het moment dat je zeker weet dat je boventallig wordt. Je kunt het budget gebruiken voor outplacementbegeleiding en/of om inzicht te krijgen in hoe financieel fit je bent. Dit staat in hoofdstuk 6 van de Achmea cao.

2.6. Plaatsmakersregeling

In deze regeling verstaan we onder:

plaatsmaker: de medewerker die vrijwillig de plaats inneemt van de oorspronkelijk boventallige

oorspronkelijk boventallige: de medewerker die op basis van het plaatsingsproces boventallig is maar door te ruilen met de plaatsmaker alsnog geplaatst wordt

Je kunt, als je zelf niet boventallig wordt, plaatsmaken voor een boventallige medewerker

Als je dit wilt, dien je een verzoek in bij je leidinggevende. Uitsluitend Achmea bepaalt of het verzoek wordt gehonoreerd. Tegen de beslissing op het verzoek is geen bezwaar of beroep mogelijk.

De volgende regels zijn van toepassing bij de plaatsmakersregeling:

1. Je kunt als plaatsmaker alleen plaats maken voor een boventallige medewerker uit hetzelfde organisatieonderdeel waar de reorganisatie speelt en uit hetzelfde leeftijd cohort

Dit is afgeleid van het afspiegelingsbeginsel. De oorspronkelijk boventallige medewerker (uit hetzelfde leeftijd cohort) wordt in de vrijgevallen functie geplaatst.

2. Achmea kan bij uitzondering akkoord gaan met een plaatsmaker uit een ander leeftijd cohort

Dit is alleen mogelijk als jouw beëindigingsvergoeding als plaatsmaker door de Belastingdienst niet wordt beschouwd als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarop strafheffing van toepassing is. Dit moet vooraf getoetst worden.

3. Als je als plaatsmaker uit dienst treedt, ontvang je de vergoeding conform hoofdstuk 4

De vergoeding bedraagt nooit meer dan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-datum. En bedraagt nooit meer dan de vergoeding waarop de oorspronkelijk boventallige die de functie van de plaatsmaker inneemt recht zou hebben gehad. De vergoeding wordt verhoogd met vier maandsalarissen voor de periode als bedoeld in artikel 4.2.

4. Als Achmea jouw verzoek om plaats te maken honoreert, wordt jouw arbeidsovereenkomst beëindigd

De beëindiging vindt plaats met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst. Je kunt als plaatsmaker geen gebruik maken van de mogelijkheid van artikel 4.2 om bij aanvang van jouw boventalligheid nog maximaal 4 maanden in dienst te blijven.

3. Vergoedingen bij geografische verplaatsing van de functie, bij plaatsing of bij aanvaarding van een functie vanuit boventalligheid

3.1. Vergoeding extra reiskosten

Je kunt in aanmerking komen voor een vergoeding van extra kosten voor reizen. De vergoeding is voor de medewerker die zijn functie volgt als gevolg van het wijzigen van zijn standplaats. En voor de boventallige medewerker die op basis van dit Sociaal Plan een passende interne functie aanvaardt op een andere locatie. De extra vergoeding ontvang je alleen als de betreffende regeling in de Achmea cao daar niet in voorziet.

Reis je met eigen vervoer dan is de vergoeding volgens de cao gemaximeerd tot een afstand van 50 kilometer enkele reis

Is jouw afstand voor woon-werkverkeer groter dan 50 kilometer (enkele reis), dan worden de meer-kilometers boven de 50 kilometer (enkele reis, heen en terug 100 kilometer) die het gevolg zijn van de locatiewijziging vergoed op basis van € 0,19 per kilometer. Deze vergoeding voor extra reiskosten wordt op declaratiebasis toegekend. Deze vergoeding vervalt uiterlijk na twee jaar, of eerder als je er door verhuizing niet meer voor in aanmerking komt.

3.2. Vergoeding rente autolening

Achmea kan een vergoeding van de rente voor een lening voor de aanschaf van een auto beschikbaar stellen

Leverd het reizen per openbaar vervoer onaanvaardbare reistijden op of is dit door onoverkomelijke lichamelijke beperkingen niet mogelijk dan kun je deze vergoeding ontvangen. De vergoeding is een aanvulling op de hiervoor genoemde vergoeding voor extra reiskosten.

Achmea vergoedt de door jou betaalde rente over een bedrag van maximaal € 11.500,-

Het vergoedingsbedrag wordt als een bruto bedrag uitbetaald. Bij het afsluiten van de lening gelden de acceptatie- en aflossingsregelingen van de betreffende kredietverstrekker. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervalt deze faciliteit. Deze faciliteit geldt niet voor medewerkers die verhuizen.

3.3. Reistijdcompensatie

Je kunt in aanmerking komen voor een gedeeltelijke compensatie van de extra reistijd in werktijd

De gedeeltelijke compensatie van de extra reistijd in werktijd is er als je jouw functie volgt als gevolg van de wijziging van jouw standplaats. Of als je als boventallige medewerker op basis van dit Sociaal Plan een interne functie aanvaardt op een andere locatie. De reistijd dient te zijn toegenomen en in totaal meer dan twee uur per dag (heen en terugreis) te bedragen. De reistijdcompensatie gaat in op het moment waarop je de functie op een andere locatie uitoefent.

In de dagelijkse werktijd wordt rekening gehouden met de reistijdcompensatie

Voor een periode van 2 jaar wordt de dagelijkse werktijd verminderd met het toegenomen gedeelte van de reistijd boven 2 uur per dag. De reistijdcompensatie bedraagt maximaal 2 uur per gereisde dag.

Na 2 jaar bestaat er geen recht meer op de reistijdcompensatie

Dit is alleen anders als je een verhuisdatum hebt vastgesteld die is gelegen in het 3e jaar na de wijziging van standplaats. In dat geval wordt de termijn van 2 jaar met maximaal 1 jaar verlengd.

Het recht op reistijdcompensatie vervalt ook als het als gevolg van verhuizing niet meer noodzakelijk is

De wijze waarop deze compensatie in de praktijk toegepast wordt, zal in goed overleg tussen werkgever en de medewerker vastgesteld worden.

Achmea stelt medewerkers zoveel mogelijk in de gelegenheid om de reistijd te beperken

Dit doet zij door flexibel te zijn in de vaststelling van de werktijden. En de mogelijkheden van Vertrouwd Samen Werken.

3.4. Verhuiskostenvergoeding

Je kunt in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding

De medewerker die zijn functie volgt als gevolg van de wijziging van zijn standplaats en de boventallige medewerker die op basis van dit Sociaal Plan een passende interne functie aanvaardt op een andere locatie heeft recht op een verhuiskostenvergoeding. Je hebt hier recht op als de afstand enkele reis tussen het huisadres en de nieuwe standplaats met meer dan 30 kilometer toeneemt en daardoor groter wordt dan 50 kilometer.

Je kunt gebruikmaken van de verhuiskostenregeling als je binnen 2 jaar na de verplaatsing een woning betreft binnen een straal van 40 kilometer

De verhuizing moet ook leiden tot ten minste een halvering van de reisafstand c.q. reistijd. Voor vestiging buiten deze straal is toestemming van de werkgever noodzakelijk.

De verhuizing vindt plaats door een door Achmea gecontracteerd erkend verhuisbedrijf

De navolgende kosten in verband met verhuizing komen voor vergoeding in aanmerking:

- a. Het verpakken van de inboedel; deze kosten worden door de werkgever rechtstreeks betaald aan de verhuizer;
- b. Vervoerskosten van de inboedel; deze kosten worden door de werkgever rechtstreeks betaald aan de verhuizer;
- c. De premie van de verzekering van het transport van de inboedel: deze kosten worden door de werkgever rechtstreeks betaald aan de verhuizer;
- d. Reiskosten van het gezin op de dag van verhuizing (netto);
- e. Herinrichtingskosten (netto):
 - woon je zelfstandig: € 5445,36;
 - woon je op kamers/bij ouders in: € 2722,68.
- f. Kosten aan de nieuwe woning: de aansluitkosten voor gas, water, elektriciteit, telefoon en kabeltelevisie (belast);
- g. Bij verkoop van de woning (oude woonplaats):
 - de in rekening gebrachte makelaarscourtage (onbelast);
 - 50% van de eventuele kosten van vervroegde aflossing van de hypotheek (belast);
 - 50% van de rentelasten vanaf het moment van oplevering van de nieuwe woning van een overbruggingskrediet gedurende maximaal 6 maanden (belast).
- h. Bij aankoop van de woning (nieuwe woonplaats):
 - de in rekening gebrachte makelaarscourtage (onbelast);
 - de overdrachtsbelasting (onbelast) bij aankoop van een bestaande woning;
 - 6% over de totale koop- aanneemsom inclusief BTW (gebruteerd/belast), exclusief de eventueel verschuldigde bouw- dan wel grondrente, bij aankoop van een nog te bouwen woning;
 - de in rekening gebrachte notaris- en registratiekosten (ten aanzien van de woning: onbelast; ten aanzien van de hypothecaire lening: belast);
 - de taxatiekosten in verband met het verkrijgen van een hypothecaire lening (gebruteerd/belast).
- i. Bij verhuizing naar een duurdere regio (koopwoning):

Ben je van mening dat bij aankoop van een woning op grond van deze verhuisregeling een nadelig verschil in marktwaarde bestaat tussen de oude en de nieuwe locatie? Dan schakelt Achmea een onafhankelijk taxateur in. De taxateur stelt, op basis van gelijkwaardige woningen, het prijsverschil vast. Over het geconstateerde prijsverschil kun je een lening onder hypothecair verband sluiten tot een bruto bedrag van maximaal € 36.302,42. De verschuldigde rente over deze lening zal tijdelijk gesubsidieerd worden volgens onderstaand schema:

- 100% rentesubsidie in het eerste jaar na verhuizing;
- 75% in het tweede jaar;
- 50% in het derde jaar;
- 25% in het vierde jaar;
- 0% in de jaren daarna.

De bestaande acceptatienormen voor hypotheekleningen wijzigen niet door de hiervoor genoemde faciliteit. Bij tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst vervalt deze faciliteit.

- j. Bij verhuizing van een huurhuis naar een huurhuis of van een woonhuis naar een huurhuis:
- makelaarscourtage (gebruteerd/belast);
 - bij hogere huurlasten (op basis van het puntensysteem van de Huurprijzenwet, waarbij rekening gehouden wordt met de mogelijke ongelijkwaardigheid van de woningen) worden de hogere huurlasten gedurende maximaal 4 jaar als volgt gecompenseerd (belast):
 - 100% gedurende het eerste jaar;
 - 75% gedurende het tweede jaar;
 - 50% gedurende het derde jaar;
 - 25% gedurende het vierde jaar;
 - 0% in de jaren daarna.
- k. Wanneer de overgang van oude naar nieuwe woonplaats noodgedwongen later plaatsvindt dan de verandering van standplaats, wordt dit als volgt gecompenseerd:
- gedurende maximaal 2 maanden de huur van de oude woning om dubbele huurlasten te voorkomen;
 - gedurende maximaal een ½ jaar pensiekosten, inclusief 2 keer per week de werkelijke reiskosten naar huis op basis van het goedkoopste tarief openbaar vervoer. De pensiekosten worden naar redelijkheid vastgesteld, rekening houdend met regio, seizoen en eventuele alternatieven.
- In individuele gevallen kan deze termijn op basis van redelijkheid en billijkheid met enkele maanden verlengd worden.
- l. Heb je jouw hypotheek voor de verhuizing bij een Achmea-bedrijfsonderdeel gesloten en is deze (oude) personeelshypotheekregeling gunstiger dan de Achmea-hypotheekregeling, dan krijg je de mogelijkheid een eventuele aanvullende hypotheek ook te sluiten onder de condities van de (oude) personeelshypotheekregeling. Dit is alleen mogelijk als deze (oude) personeelshypotheekregeling op het moment van afsluiten van een aanvullende lening op jou van toepassing is.

Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op eigen verzoek kun je verplicht zijn de tegemoetkoming in de verhuiskosten terug te betalen

Dit is het geval als je binnen 2 jaar na toekenning van enige tegemoetkoming in de verhuiskosten op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst beëindigt. Je bent dan verplicht de verleende tegemoetkoming naar rato van het nog niet verstreken deel van die 2 jaar terug te betalen.

3.5. Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden als gevolg van interne plaatsing

3.5.1 Bovenschaligheid als gevolg van plaatsing in functie die 1 schaal lager is

Bij plaatsing in een passende functie die 1 schaal lager is ingedeeld, wordt jouw salaris bevroren

Het salaris wordt vastgezet op het salaris dat je hebt op het moment van benoeming. Dit is jouw persoonlijke salaris. Dit is het geval als:

- je op basis van het plaatsingsproces wordt geplaatst in een passende functie die 1 schaal lager is ingedeeld dan de functie waarin je werkzaam was direct voorafgaand aan de plaatsing; en
- jouw salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe, lagere, functieschaal.

Je ontvangt pas weer een structurele cao verhogingen als er ruimte ontstaat tussen jouw persoonlijke salaris en het maximum van de nieuwe, lagere functieschaal.

3.5.2 Bovenschaligheid als gevolg van vrijwillige aanvaarding van een functie die meer dan 1 schaal lager is

Bij plaatsing in een functie die meer dan 1 schaal lager is ingedeeld, wordt jouw salaris ingeschaald op het maximum van de nieuwe salarisschaal

Dit is het geval als:

- je een functie aanvaardt die meer dan 1 schaal lager is ingedeeld dan de functie waarin je werkzaam was direct voorafgaand aan de aanvaarding van deze functie; en
- jouw salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe, lagere functieschaal.

Jouw salaris wordt geleidelijk afgebouwd

Naast de inschaling op het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvang je voor het verschil tussen je oude salaris en het maximum van de nieuwe schaal vanaf de datum van de benoeming de volgende afbouwregeling:

- de eerste 12 maanden ontvang je maandelijks 75% van dit verschil
- de daarop volgende 12 maanden ontvang je maandelijks 50% van dit verschil
- de daarop volgende 12 maanden ontvang je maandelijks 25% van dit verschil
- vanaf maand 37 ontvang je het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal.

3.5.3 Variabel salaris

Er is een overgangsregeling voor medewerkers die eerder variabel salaris ontvingen

Word je in een functie geplaatst waarop geen variabele beloningsregeling van toepassing is, terwijl je in de functie van waaruit je boventallig bent geworden/bent geplaatst wel recht had op variabele beloning dan geldt er een afbouwregeling. Deze afbouwregeling is alleen van toepassing als de variabele beloningsregeling op het moment van boventalligheid 2 jaar of langer van toepassing is geweest op jou en jij in die periode ook feitelijk variabel salaris hebt ontvangen.

Bij de afbouwregeling wordt gekeken naar de voorafgaande 3 jaar

Het variabel salaris wordt vastgesteld op het gemiddelde van het variabel salaris dat de voorafgaande 3 jaar per jaar feitelijk aan de medewerker is uitbetaald. Is de periode korter dan wordt het variabele salaris vastgesteld op het gemiddelde over die kortere periode. Heb je in de periode waarover het gemiddelde wordt berekend onbetaald verlof gehad? En was jouw variabel salaris als gevolg daarvan lager? Dan wordt het variabel berekend alsof er geen sprake is geweest van onbetaald verlof.

Het gemiddelde variabel salaris wordt vastgesteld aan de hand van een berekening

Op de dag waarop je boventallig wordt, wordt gekeken naar wat je in de 36 voorafgaande maanden aan variabel salaris feitelijk uitbetaald hebt gekregen via jouw salarisstroom. Het totaal van deze bedragen wordt gedeeld door 36. Dit is de gemiddelde variabele beloning die per maand wordt uitbetaald.

De afbouwregeling is als volgt:

- De eerste 18 maanden, waarin begrepen (voor zover van toepassing) de 4 maanden vrijstelling als bedoeld artikel 4.3 en 4.7 ontvang je 100% van het gemiddelde variabel salaris;
- Van de 19^e tot en met 30^e maand ontvang je 50% van het gemiddelde variabel salaris.

Met ingang van de 31^e maand na plaatsing eindigt de afbouwregeling.

Het compensatiebedrag wordt in 12 gelijke, maandelijkse termijnen uitbetaald.

Heb je opnieuw recht op een variabel salaris dan eindigt de afbouwregeling

De afbouwregeling eindigt in dat geval met ingang van de maand waarin op jou een regeling variabel salaris van toepassing wordt.

De afbouwregeling is ook van toepassing op de persoonlijke toeslag

Ontvang je op grond van artikel 7.10 van de cao een persoonlijke toeslag (compensatieregeling in verband met maximering van het variabel salaris), dan is de afbouwregeling ook van toepassing op de persoonlijke toeslag.

De variabele beloning die nog niet is uitbetaald wordt op het reguliere moment uitbetaald

Dit is de variabele beloning over de periode waarin je nog werkzaam bent geweest.

3.5.4 *Vaste kostenvergoedingen en recht op een leaseauto*

De leaseauto en vaste kostenvergoeding komen te vervallen

Heb je in je nieuwe functie geen recht op een leaseauto of een vaste kostenvergoeding dan komt het recht hierop te vervallen. Dit gaat in op de dag waarop je in de nieuwe functie werkzaam bent.

3.5.5 *Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden*

Jouw rechtspositie en arbeidsvoorwaarden wijzigen in principe niet

Interne plaatsing in een passende functie heeft – los van wat er genoemd wordt in artikel 3.5 – in principe geen gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden.

4. Boventalligheid

4.1. Informatieverstrekking

Bij boventalligheid informeert jouw leidinggevende jou

Word je op basis van het plaatsingsproces (hoofdstuk 3) boventallig, dan informeert jouw leidinggevende je hierover. Dit doet hij in een persoonlijk gesprek; het aanzeggesprek. In dit gesprek hoor je per welke datum je boventallig bent. Kort na het gesprek ontvang je hiervan een schriftelijke bevestiging.

Kort na het aanzeggesprek bespreekt Achmea met jou de (on)mogelijkheden voor herplaatsing in een functie die aansluit bij jouw opleiding, ervaring en capaciteiten zoals bedoeld in de ontslagregeling van het UWV.

De periode tussen het aanzeggesprek en de datum van boventalligheid bedraagt in ieder geval 6 weken

4.2. Jouw arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk 4 maanden na de boventalligheidsdatum

Hierin zit tevens de wettelijke opzegtermijn. Na uitdiensttreding ontvang je de Achmea beëindigingsvergoeding. Hierover lees je meer in artikel 4.4 en 4.5. De afspraken die gelden voor de periode vanaf de boventalligheidsdatum tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt staan in artikel 4.6.

Kies je ervoor om eerder dan 4 maanden na de boventalligheidsdatum uit dienst te treden, dan betaalt Achmea jou naast de beëindigingsvergoeding (artikel 4.4 en 4.5) ook jouw salaris uit over de resterende periode. Hierin zit de financiële compensatie voor de wettelijke opzegtermijn.

De beëindigingsvergoeding wordt uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin je uitdienst bent getreden aan jou uitbetaald. Dit geldt ook voor de uitbetaling van het salaris over de resterende periode als je er voor kiest om eerder uit dienst te treden dan 4 maanden na de boventalligheidsdatum.

4.3. Je arbeidsovereenkomst eindigt met een vaststellingsovereenkomst

Kort na het aanzeggesprek ontvang je de vaststellingsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst staat de datum waarop je boventallig wordt, de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de daarbij behorende beëindigingsvergoeding. In de vaststellingsovereenkomst wordt vermeld dat de beëindiging niet aan jou is te wijten.

Na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst heb je 2 weken de tijd om deze te ondertekenen

Dit stelt jou onder meer in staat om informatie in te winnen om de vaststellingsovereenkomst tijdig te ondertekenen. Heb je de vaststellingsovereenkomst dan niet ondertekend dan vraagt Achmea een ontslagvergunning aan bij het UWV. Na ontvangst van de ontslagvergunning zegt Achmea de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de opzegtermijn. De vergoeding die je dan ontvangt bedraagt de Achmea beëindigingsvergoeding plus de vergoeding van 4 maanden onder aftrek van de maandsalarissen over de periode tussen datum van indiening van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV en de uiteindelijke ontslagdatum.

4.4. Achmea beëindigingsvergoeding

De Achmea beëindigingsvergoeding wordt berekend volgens de formule $D * E * F$

De componenten van deze formule zijn als volgt:

D = jouw gewogen dienstjaren op de dag waarop je boventallig bent.

Achmea hanteert hiervoor de systematiek van de wettelijke transitievergoeding⁴:

- voor de eerste 10 dienstjaren geldt 1/6 maand per volledig half dienstjaar;
- voor de dienstjaren na de eerste 10 dienstjaren geldt 1/4 maand per volledig half dienstjaar.

E = jouw maandsalaris op de dag waarop je boventallig bent. F = de vermenigvuldigingsfactor. Deze factor bedraagt 1,7

Er is een maximum bepaald voor de hoogte van de Achmea beëindigingsvergoeding:

Deze bedraagt maximaal € 141.100. Dit is 1,7 maal de wettelijke transitievergoeding van € 83.000⁵. Is je jaarsalaris hoger dan € 83.000 dan is de Achmea beëindigingsvergoeding gemaximeerd op 1,7 maal jouw jaarsalaris.

Bij het berekenen van de beëindigingsvergoeding wordt rekening gehouden met de AOW-gerechtigde leeftijd De Achmea beëindigingsvergoeding bedraagt nooit meer dan het vaste salarisverlies vanaf de datum waarop het dienstverband eindigt tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als je op 31 december 2009 in dienst was van Agis Zorgverzekering en op 1 januari 2010 in dienst bent getreden van Achmea Personeel B.V. heb je keuze

Dat is het geval als je op grond van de Harmonisatie afspraken Agis – Achmea gebruik kunt maken van de overgangsafpraak Wachtgeldregeling. Bij boventalligheid heb je bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de keuze tussen of de beëindigingsvergoeding (artikel 4.4.en 4.5) of gebruikmaken van de overgangsafpraak Wachtgeldregeling.

4.5. Maximaal 4 maanden in dienst vanaf datum boventalligheid

Gedurende de periode van maximaal 4 maanden vanaf boventalligheidsdatum waarin je nog in dienst bent van Achmea, geldt er een aantal spelregels:

- In deze periode verricht je geen werkzaamheden meer voor Achmea: je bent vrijgesteld van werk inclusief overdracht van werk;
- Gedurende deze periode behoud je jouw arbeidsvoorwaarden tenzij hieronder anders aangegeven;
- Jouw vaste reiskostenvergoeding en een vaste kostenvergoeding eindigen op de dag waarop jouw boventalligheid ingaat;
- Als je een leaseauto hebt, lever je deze binnen uiterlijk 4 maanden nadat jouw boventalligheid in;
- Bedrijfsmiddelen zoals je laptop, mobiele telefoon en pasje kun je gedurende deze periode behouden voor activiteiten om ander werk te vinden;
- Je mag solliciteren op interne vacatures bij Achmea. Bij gelijke geschiktheid heb je een voorrangpositie boven andere medewerkers, tenzij de medewerker een voorrangpositie heeft op grond van de geldende wet- en regelgeving;
- Op de dag waarop jouw boventalligheid ingaat, vervalt een eventuele variabele beloningsregeling.

De variabele beloning die nog niet is uitbetaald, wordt op het reguliere moment uitbetaald

Dit is de variabele beloning over de periode waarin je nog werkzaam bent geweest.

Er is een overgangsregeling voor medewerkers die eerder variabel salaris ontvingen

Je ontvangt over de periode van 4 maanden de maandelijkse compensatie als gevolg van het vervallen van de variabele beloningsregeling als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De variabele beloningsregeling was op de 1e dag van jouw boventalligheid 2 jaar of langer op jou van toepassing; en
- Je hebt in deze periode ook feitelijk variabel salaris ontvangen

Deze maandelijkse compensatie bedraagt 1/12^e van de gemiddelde variabele beloning die de voorafgaande 3 jaar per jaar aan jou is uitbetaald. Is die periode korter dan 3 jaar dan ontvang je het gemiddelde over die kortere periode. Hoe de berekening wordt gemaakt lees je in artikel 3.5.3.

De compensatie eindigt op de laatste dag van je arbeidsovereenkomst.

⁴ Dit betreft de dienstjarenberekening op grond van de wettelijke transitievergoeding van vóór 1 januari 2020

⁵ Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan het wettelijk vastgestelde bedrag en bedraagt per 1-1-2020 € 83.000,-

4.6. Snuffelperiode

Bij een geografische verplaatsing van jouw functie hoef je in sommige gevallen je functie niet te volgen

Is jouw reistijd huisadres – standplaats toegenomen en meer dan 90 minuten enkele reis dan hoeft je je functie niet te volgen. In dat geval word je boventallig. De reistijd wordt vastgesteld op basis van 9292.nl (openbaar vervoer van deur tot deur).

Je hebt wel het recht je functie te volgen

Overweeg je om je functie te volgen, dan heb je maximaal 6 weken de gelegenheid te ervaren of dit voor jou haalbaar is (“snuffelperiode”). Kies je hiervoor, dan wordt de ingangsdatum van je boventalligheid met die periode opgeschort, tot maximaal 6 weken.

4.7. Transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW

De voorzieningen in het Sociaal Plan (zoals bijvoorbeeld artikel 4.2, 4.4, 4.5 en het budget van € 2.000,- voor outplacement begeleiding/financieel inzicht (artikel 2.6)) zijn een gelijkwaardige voorziening in de zin van de Wet werk en zekerheid. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft de medewerker naast de voorzieningen in het Sociaal Plan geen aanspraak op enige (transitie)vergoeding – die eventueel verschuldigd is op grond van artikel 7:673 BW of enige andere wettelijke bepaling uit de Wet werk en zekerheid - deze wordt geacht te zijn verdisconteerd in de voorzieningen in het Sociaal Plan.

5. Begeleidingscommissie

Er is een begeleidingscommissie ingesteld die erop toeziet dat het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

Dit artikel legt onder meer de samenstelling van de begeleidingscommissie, de taken, bevoegdheden en werkwijze van de commissie vast.

5.1. Taken Begeleidingscommissie

Individuele klacht over beslissing uit hoofde van Sociaal Plan

De begeleidingscommissie adviseert de Directies van de bedrijfsonderdelen van Achmea wanneer een medewerker zich niet kan verenigen met een beslissing uit hoofde van het Sociaal Plan en daarover bij de Begeleidingscommissie een klacht indient.

5.2. Samenstelling Begeleidingscommissie

5.2.1. De Begeleidingscommissie bestaat uit 4 leden en is als volgt samengesteld:

1 leden, benoemd door de Raad van Bestuur

1 lid, benoemd door de Centrale ondernemingsraad 1 lid, namens de vakorganisaties

De leden van de commissie bepalen hoe de functie van de voorzitter wordt ingevuld.

Op dezelfde wijze wordt voor elk lid van de commissie een plaatsvervanger benoemd.

Met uitzondering van het lid benoemd door de vakorganisaties hebben alle commissieleden en plaatsvervangers een arbeidsovereenkomst met de werkgever.

5.2.2.

Aan de commissie kan desgewenst een secretaris toegevoegd worden. De secretaris heeft geen stemrecht.

5.2.3.

Wanneer een lid van de commissie betrokken is bij een ingediende klacht, treedt voor de behandeling van deze klacht de plaatsvervanger op als lid in de plaats van het betrokken commissielid.

5.3. Bevoegdheden van de Begeleidingscommissie

De commissie heeft het recht alle informatie in te winnen die zij voor haar oordeelsvorming noodzakelijk acht. Een ieder, die door de commissie benaderd wordt voor informatie, is gehouden deze informatie te verstrekken.

5.4. Werkwijze Begeleidingscommissie bij de behandeling van een klacht

5.4.1.

De medewerker die een klacht heeft ingediend bij de commissie ontvangt per omgaande van de (secretaris van de) commissie een bevestiging van ontvangst van de klacht.

5.4.2.

De commissie doet in beginsel binnen 6 weken nadat haar om een oordeel verzocht is schriftelijk uitspraak.

5.4.3.

De commissie zal in ieder geval de betrokken medewerker horen. Deze kan zich desgewenst laten vergezellen door een adviseur.

5.4.4.

Een advies wordt gegeven met eenvoudige meerderheid van stemmen. Indien er sprake is van unanimititeit dan zal dit worden vermeld in het advies. Een unaniem advies is bindend voor alle betrokkenen. Ingeval van een niet unaniem advies beslist de Directie van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is op grond van het voorgelegde zwaarwegende advies.

5.4.5.

Een door de commissie uitgebracht advies wordt schriftelijk aan de Directie van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is en de betrokken medewerker gezonden.

5.4.6.

Een besluit van de Directie van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is wordt gemotiveerd en schriftelijk naar de Begeleidingscommissie en de betrokken medewerker gezonden.

5.5. Geheimhouding

Een ieder die bij de behandeling van een klacht betrokken is, is verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan hij kennis neemt. Van de medewerker die de klacht heeft ingediend wordt verwacht dat hij discreet omgaat met de informatie waarover hij als gevolg van de behandeling van de klacht beschikt.

5.6. Rapportage

5.6.1.

De commissie is bevoegd gegevens te verstrekken aan de Centrale Ondernemingsraad en de vakorganisaties. Deze rapportage bevat onder meer:

- Het aantal klachten per locatie en de aard van de ingediende klachten;
- De door de commissie uitgebrachte adviezen;
- De door de Directies genomen besluiten.

5.6.2.

De rapportage geschiedt op zodanige wijze, dat de beschrijving van de klachten, de adviezen en de beslissingen van de Directies niet tot de persoon van de medewerker te herleiden zijn.

5.7. Geen opschortende werking

Het indienen van een klacht heeft geen opschortende werking ten aanzien van een genomen besluit of maatregel in het kader van het Sociaal Plan. Indien daartoe zwaarwegende argumenten aanwezig zijn, kan de medewerker de Begeleidingscommissie verzoeken binnen 2 weken een uitspraak te doen.

5.8. Klachtentermijn

Vanaf de datum dat er een besluit in het kader van het Sociaal Plan schriftelijk aan de medewerker bevestigd is, heeft de medewerker binnen een periode van 2 weken de gelegenheid hiertegen een klacht bij de Begeleidingscommissie in te dienen. Klachten welke na het verstrijken van deze termijn bij de commissie aangemeld worden, worden niet in behandeling genomen.