

SOCIAAL PLAN

2026-2028

versie 29 mei 2026

INHOUDSOPGAVE

Woord vooraf	2
Leeswijzer.....	4
A. Werkingssfeer	6
B. Algemene uitgangspunten.....	8
C. Premobiliteit.....	10
D. Plaatsing, Herplaatsing en Benoeming.....	13
E. Mobiliteitsfase Boventalligen	19
F. Faciliteiten bij plaatsing of herplaatsing	27
G. Bezwaarprocedure	31
H. Begrippenlijst.....	33
Bijlage 1. Toelichting bij het Sociaal Plan	39
Bijlage 2. Toepassing van het Sociaal Plan in jouw situatie	50
Bijlage 3. Index (Faciliteiten).....	52
Bijlage 4. Overgangsprotocol (bij 'Overgang van Onderneming').....	54

WOORD VOORAF

Waarom dit Sociaal Plan?

Het Leger des Heils is een grote organisatie die bestaat uit verschillende stichtingen (werkgevers) met diverse locaties en afdelingen verspreid over het hele land. In ons werk worden we geconfronteerd met steeds weer nieuwe ontwikkelingen in de samenleving en lokaal veranderende omstandigheden. Bovendien hebben we te maken met wijzigingen in politiek-bestuurlijke besluitvorming die van invloed zijn op onze financiering (subsidies, aanbestedingstrajecten etc.). Om goed in te kunnen spelen op deze veranderingen moeten we met enige regelmaat onze organisatie aanpassen, reorganiseren: een locatie sluiten of een nieuwe openen, een afdeling splitsen of juist afdelingen samenvoegen, starten met een nieuwe werksoort of stoppen met een bestaande etcetera.

Vaak hebben dit soort veranderingen/reorganisaties, of we dat nu leuk vinden of niet, gevolgen voor onze medewerkers. Soms is de impact groot, als mensen hun baan verliezen of een andere functie krijgen op een locatie met meer reistijd bijvoorbeeld. Soms zijn de gevolgen minder groot of ervaart een medewerker de verandering als positief en ziet deze als een mooie kans. Hoe dan ook, we weten dat onze medewerkers enorm betrokken zijn bij het werk dat zij doen en zich sterk verbonden voelen bij onze organisatie, de collega's en de missie van het Leger des Heils. Bovendien hebben medewerkers hun baan afgestemd op hun privéleven (bijv. de combinatie met de zorg voor kinderen al dan niet samen met een partner, mantelzorg of andere werkzaamheden). De werk-privébalans kan dan een fragiel evenwicht zijn. Als werkgevers realiseren we ons dan ook dat een verandering in het werk eigenlijk nooit gemakkelijk is, zeker niet als je baan verdwijnt of als de verandering impact heeft op je privéleven (bijvoorbeeld door andere roosters, een grotere reisafstand of een wijziging van je financiële arbeidsvoorwaarden).

In ons dynamische werkveld is flexibiliteit een noodzakelijke kernkwaliteit. Keer op keer blijken onze medewerkers over de benodigde wendbaarheid en veerkracht te beschikken. Als werkgever willen we ons inspannen om de gevolgen die reorganisaties (kunnen) hebben voor ons personeel waar mogelijk te verzachten. Het is belangrijk om daarover duidelijke afspraken te maken zodat je als medewerker weet waar je aan toe bent als je geconfronteerd wordt met een reorganisatie. En uiteraard mag het daarbij niet uitmaken wie je bent of waar je werkt. Gelijke behandeling van gelijke gevallen is het uitgangspunt. Iedereen heeft recht op dezelfde faciliteiten. Tegelijkertijd kunnen er soms onvoorziene situaties zijn of uitzonderlijke (schrijnende) persoonlijke omstandigheden waarbij 'one size fits all' niet werkt en we een individuele maatwerkoplossing willen kunnen bieden.

Het vorige Sociaal Plan van het Leger des Heils (d.d. 20 sept. 2021) bleek op een aantal punten verouderd, was hier en daar moeilijk leesbaar en hield nauwelijks rekening met verschillende typen reorganisaties, waardoor we er in de praktijk niet meer zo goed mee uit de voeten konden. Dat was de directe aanleiding voor dit nieuwe Sociaal Plan.

We zijn blij dat we met de vakbonden (FNV, CNV, FBZ en NU'91) goede nieuwe afspraken hebben kunnen maken over het Sociaal Plan dat hier voor je ligt. We hebben er vertrouwen in dat deze afspraken toekomstbestendig en passend zijn. Overigens, als het Sociaal Plan in een individueel geval niet juist wordt toegepast, dan kan de medewerker zich wenden tot de onafhankelijke externe bezwarencommissie. Daarnaast zal de uitvoering worden gemonitord en geëvalueerd door de werkgevers en de vakbonden. De medezeggenschap (de Centrale Ondernemingsraad van



W&G/LJ&R en de Ondernemingsraad van DV/Reshare) is hierbij betrokken en heeft daarin zijn eigen rol. En als daar aanleiding voor is, kan het Sociaal Plan in de toekomst in onderling overleg worden bijgesteld. Ook daarover hebben we afspraken gemaakt.

Almere, 30 juni 2026

Envoy H.M. van Teijlingen

Kapitein H. Slomp

LEESWIJZER

Hoe zit het Sociaal Plan in elkaar?

Inhoud en structuur

Dit Sociaal plan bestaat uit de volgende hoofdstukken:

- A. Werkings sfeer. Daarin vind je antwoord op de vraag op wie en in welke situatie het Sociaal Plan van toepassing is. Ook staat daar het artikel over de looptijd (in welke periode het van kracht is).
- B. Algemene uitgangspunten. Hierin zijn onze gedragsregels opgenomen. Wat mogen we van elkaar verwachten bij de uitvoering van het Sociaal Plan? Als werkgever van de werknemer en omgekeerd, en als vakbonden en medezeggenschap van de werkgever en omgekeerd.
- C. Premobiliteit. Dit hoofdstuk gaat over de vraag: wat doen we preventief om gedwongen ontslagen te voorkomen? Met name als we voldoende tijd hebben om daarop te acteren, bijvoorbeeld door vroegtijdig aangekondigde bezuinigingen of voorzienbare organisatiewijzigingen.
- D. Plaatsing, herplaatsing en benoeming. Hierin wordt toegelicht welke procedures er gelden als er sprake is van krimp in de personeelsformatie. Hoe werkt dit als er werknemers moeten worden geplaatst of herplaatst op andere plekken in de organisatie en/of in een andere functie?
- E. Mobiliteitsfase boventalligen. Het onderwerp van dit hoofdstuk is de positie van de boventallige. Welke opties zijn er voor de werknemer als er geen passende functie beschikbaar is? Daarbij wordt ingegaan op de mogelijkheid van een mobiliteitstraject of een vrijwillig vertrekregeling. Ook wordt ingegaan op de situatie wanneer het mobiliteitstraject onverhoopt niet leidt tot een geslaagde herplaatsing.
- F. Faciliteiten bij plaatsing of herplaatsing. Dit hoofdstuk is een beschrijving van alle beschikbare HR-instrumenten waar de werknemer een beroep op kan doen als hij door de organisatieverandering wordt geconfronteerd met wijzigingen in de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld een aanpassing van arbeidsvoorwaarden, een andere standplaats en/of een (sterk) gewijzigde functie.
- G. Bezwaarprocedure. Het kan voorkomen dat een Werknemer het niet eens is met de manier waarop het Sociaal Plan op hem wordt toegepast. Dit hoofdstuk bevat de procedure bij de externe bezwarencommissie waar de Werknemer zijn bezwaar onafhankelijk kan laten toetsen.
- H. Begrippenlijst. Hier vind je de definities die in het Sociaal Plan worden gehanteerd. Voor de leesbaarheid worden termen die zijn opgenomen in deze begrippenlijst (en waarvoor dus een specifieke, afgebakende betekenis geldt) in het Sociaal Plan geschreven met een hoofdletter.

Stroomschema

In bijlage 2 is een stroomschema opgenomen dat in één A4 een overzicht biedt van de onderdelen uit het Sociaal Plan die van toepassing zijn voor de Werknemer in de verschillende situaties.

Verschillende typen reorganisaties

Het Sociaal Plan bevat faciliteiten en procedures voor verschillende typen reorganisaties. Afhankelijk van het soort reorganisatie zijn bepaalde hoofdstukken (en/of HR-instrumenten daaruit) wel of niet van toepassing op een Werknemer. Van belang is met name het onderscheid tussen enerzijds reorganisaties waarbij arbeidsplaatsen verdwijnen en er sprake is van boventaligheid en anderzijds reorganisaties waarbij dat niet het geval is. Uitsluitend bij reorganisaties met te verwachten

boventalligheid zijn hoofdstuk D en E van toepassing. In veel gevallen vinden er organisatiewijzigingen plaats met minder ingrijpende gevolgen. Dan verandert er misschien iets in de organisatiestructuur of de werkwijze, maar de functies van Werknemers wijzigen (vrijwel) niet of er is voor alle betrokkenen een passende functie beschikbaar. In zo'n situatie is in beginsel uitsluitend hoofdstuk F relevant (en daaruit alleen die onderdelen die gaan over de wijziging(en) die op de Werknemer van toepassing zijn).

Gebruik definities (met hoofdletters)

In het Sociaal Plan hebben bepaalde termen een specifieke, afgebakende betekenis. Om ze goed te kunnen herkennen worden deze termen in het Sociaal Plan met een hoofdletter geschreven. De desbetreffende definities zijn opgenomen in hoofdstuk H ('Begripsbepalingen').

Genderneutraal

In het Sociaal Plan wordt geen onderscheid gemaakt op basis van gender. Om de leesbaarheid te vergemakkelijken is steeds de mannelijke vorm gebruikt (hij/hem/zijn) waar ook de vrouwelijke vorm (zij/haar) of een genderneutrale aanduiding kan worden gelezen.

Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde bedragen zijn (tenzij uitdrukkelijk anders vermeld) bruto. De Werkgever zal de wettelijke inhoudingen uitvoeren. Vergoedingen worden alleen onbelast uitgekeerd voor zover fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet. De Werkgever informeert de Werknemers die het betreft over de fiscale consequenties.

Nadere toelichting

In Bijlage 1 bij dit Sociaal Plan is voor sommige artikelen ter verduidelijking een nadere toelichting opgenomen. De artikelen waarvoor dit geldt zijn te herkennen aan een asterisk *.

A. WERKINGSSFEER

Op wie is het Sociaal Plan van toepassing? In welke situatie? Wat is de looptijd?

artikel A.1 Toepassingsbereik Werknemer & Reorganisatie *

- a. Het Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers (zie lid b) als er sprake is van een Reorganisatie (zie lid d).
- b. Met een Werknemer wordt in het Sociaal Plan bedoeld: een Werknemer die een arbeidsovereenkomst (cf. art.7: 610 BW) heeft bij een van de volgende Werkgevers:
 - Stichting Leger des Heils Welzijns- & Gezondheidszorg; of
 - Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering; of
 - Stichting Leger des Heils Dienstverlening; of
 - Stichting Leger des Heils ReShare.

En die niet valt onder een van de uitzonderingen genoemd in artikel A.2

- c. Zodra de arbeidsovereenkomst tussen een Werknemer en Werkgever eindigt, eindigen alle eventuele aanspraken van Werknemer op het Sociaal Plan.
- d. Onder een Reorganisatie wordt verstaan een belangrijke organisatiewijziging met personele gevolgen, dat wil zeggen dat
 - een of meer Werknemers boventallig raken; of
 - een of meer Werknemers worden geconfronteerd met zodanige wijzigingen in hun functie en/of arbeidsvoorwaarden dat zij een beroep kunnen doen op faciliteiten die zijn opgenomen in (hoofdstuk F van) het Sociaal Plan; en
 - dat er geen sprake is van 'overgang van onderneming' (zie artikel A.3).

artikel A.2 AOW'er en Werknemer met contracteinde binnen 26 weken *

Een Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst uiterlijk 26 weken na de Reorganisatiedatum eindigt (van rechtswege dan wel door een reeds lopende juridische procedure) en een Werknemer die de aow-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, kan in beginsel geen aanspraak maken op het Sociaal Plan.

- De desbetreffende Werknemer wordt niet meegenomen in de plaatsings- en herplaatsings-procedure en komt niet in aanmerking voor de in het Sociaal Plan opgenomen faciliteiten.
- Uitgangspunt is dat de arbeidsvoorwaarden van deze Werknemer niet wijzigen tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Zo nodig kunnen aan Werknemer in redelijkheid passende, vervangende werkzaamheden worden opgedragen en/of kan deze geheel of gedeeltelijk, al dan niet tijdelijk worden vrijgesteld van werkzaamheden.
- Indien de Werkgever de arbeidsovereenkomst van de desbetreffende Werknemer op een eerder moment wenst te beëindigen en/of de arbeidsvoorwaarden van deze Werknemer gedurende de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst wenst aan te passen, zullen er met deze Werknemer individuele maatwerkafspraken worden gemaakt. De maatwerkafspraken dienen in lijn te zijn met de voor deze situatie relevante faciliteiten van het Sociaal Plan. Ze zijn niet kostenverhogend voor de Werkgever ten opzichte van de volledige, ongewijzigde loondoorbetaling tot aan de (oorspronkelijke) einddatum van de Werknemer.

artikel A.3 Overgang van onderneming *

- a. Het Sociaal Plan is niet van toepassing indien er sprake is van overgang van onderneming (zoals bedoeld in art.7: 662 BW). In dat geval komen de desbetreffende Werknemers van rechtswege

('automatisch') in dienst bij de overnemende partij (de zogenoemde 'Verkrijger'). Deze Werknemers behouden in beginsel hun baan, hun functie en hun arbeidsvoorwaarden.

- b. Indien de Werknemer niet van rechtswege in dienst komt bij de overnemende partij geldt als uitgangspunt dat de Werknemer bij gebleken geschiktheid een baan krijgt aangeboden bij de overnemende partij. Waar nodig en mogelijk zal Werkgever hierin voor Werknemer bemiddelen. In dat geval kan de Werknemer uitsluitend aanspraak maken op faciliteiten uit het Sociaal Plan:
- indien en voor zover Werknemer geconfronteerd wordt met een verslechtering van zijn arbeidsvoorwaarden als gevolg van de indiensttreding bij de nieuwe werkgever; of
 - indien Werknemer geen Passende Functie krijgt aangeboden bij de nieuwe werkgever.

artikel A.4 *Vorrang sociaal plan cf. cao (indien afwijking niet is toegestaan) **

Werkgever zal bij een Reorganisatie het Sociaal Plan toepassen op alle Werknemers die onder de werkingssfeer vallen. Uitgangspunt is dat voor Werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde regels gelden. Echter:

- a. Als een Werknemer valt onder de werkingssfeer van een cao op grond waarvan een (ander, landelijk) sociaal plan geldt dat in strijd is met het Sociaal Plan van het Leger des Heils en waarvan niet mag worden afgeweken, zal op deze Werknemer het landelijk sociaal plan conform de desbetreffende cao worden toegepast.
- b. Bepalingen uit het Sociaal Plan van het Leger des Heils die niet conflicteren met het landelijk sociaal plan conform de desbetreffende cao, zullen zoveel als mogelijk op Werknemer worden toegepast in de plaats van, of in aanvulling op het sociaal plan conform cao.

artikel A.5 *Looptijd en optie tot verlenging*

- a. Het Sociaal Plan treedt op 1 juli 2026 in werking en heeft een looptijd van 30 maanden. Het is derhalve van kracht tot en met 31 december 2028.
- b. Uiterlijk drie maanden voor de einddatum van het Sociaal Plan treden de Werkgevers en de Vakbonden met elkaar in overleg over verlenging van het Sociaal Plan onder al dan niet gewijzigde voorwaarden of over een nieuw sociaal plan. Werkgevers zullen het initiatief nemen voor dit overleg.
- c. Elk der Partijen (zowel de Vakbonden als de Werkgevers) kan tot uiterlijk drie maanden voor de einddatum schriftelijk de aanzegging doen aan de wederpartij dat zij de looptijd van het Sociaal Plan niet wenst te verlengen. In dat geval eindigt het Sociaal Plan van rechtswege per 31 december van het desbetreffende kalenderjaar.
- d. Het Sociaal Plan wordt stilzwijgend voor (telkens) de duur van één jaar verlengd indien geen der Partijen tijdig de aanzegging heeft gedaan dat hij de looptijd van het Sociaal Plan niet wil verlengen. In dat geval is wijziging van het Sociaal Plan voor het nieuwe kalenderjaar alleen mogelijk als Partijen alsnog uiterlijk op 31 december van dat jaar overeenstemming bereiken over deze wijziging.

B. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN

Wat mogen we van elkaar verwachten?

artikel B.1 Informatie-uitwisseling en overleg Werkgever en Vakbonden *

- a. Werkgevers en Vakbonden voeren tenminste eenmaal per jaar overleg over de algemene stand van zaken binnen de betrokken Leger des Heils organisaties. In het bijzonder bespreken zij de te verwachten ontwikkelingen die relevant zijn voor het personeel.
- b. De Werkgever informeert de Vakbonden in een zo vroeg mogelijk stadium (uiterlijk op het moment dat de adviesaanvraag bij de Ondernemingsraad wordt ingediend) over een besluit tot Reorganisatie waarbij
 - sprake is van boventaligheid en een of meer gedwongen ontslagen niet kunnen worden uitgesloten; of
 - tenminste vijf arbeidsplaatsen verdwijnen (zonder gedwongen ontslagen); of
 - er substantiële gevolgen zijn voor functies en/of arbeidsvoorwaarden van tenminste vijf Werknemers.
- c. De Werkgever informeert de Vakbonden eveneens in een zo vroeg mogelijk stadium (uiterlijk op het moment dat de adviesaanvraag bij de Ondernemingsraad wordt ingediend) over het vervreemden of verkrijgen van een activiteit (c.q. afdeling/team/locatie) waarbij sprake is van Overgang van Onderneming (zoals bedoeld in artikel A.3 van dit Sociaal Plan). In dat geval geldt een Overgangsprotocol waarin de voorwaarden en de procedure van indiensttreding van Werknemers bij de nieuwe werkgever zijn vastgelegd. Dit Overgangsprotocol wordt vastgesteld in overleg met de Vakbonden. Zo mogelijk wordt gebruik gemaakt van een standaard-model (zie bijlage 4).
- d. De Vakbonden informeren de Werkgever als een Reorganisatie aanleiding is tot arbeidsonrust onder hun leden en/of als zij signalen krijgen dat het Sociaal Plan niet op de juiste wijze wordt toegepast. In dat geval treedt de Werkgever in overleg met de Vakbonden over de toepassing van het Sociaal Plan en de eventueel benodigde interventies.
- e. Indien er onduidelijkheid of discussie is tussen de Werkgever en de Ondernemingsraad over de interpretatie van het Sociaal Plan, treden de Werkgevers in overleg met de Vakbonden over het interpretatiegeschil.

Artikel B.2 Betrokkenheid Gezamenlijke Medezeggenschap

- a. De Gezamenlijke Medezeggenschap wordt door de Werkgevers uitgenodigd om als toehoorder aanwezig te zijn bij het overleg over het Sociaal Plan met de vakbonden. Dit overleg kan betrekking hebben op het (al dan niet in gewijzigde vorm) verlengen van het Sociaal Plan (zoals bedoeld in artikel A.5 lid b) of op de toepassing dan wel interpretatie ervan (zoals bedoeld in artikel B.1 lid d en e).
- b. De Gezamenlijke Medezeggenschap laat zich bij het overleg tussen de Werkgevers en de Vakbonden vertegenwoordigen door een afvaardiging vanuit de dagelijkse besturen. De Vakbonden zullen de Gezamenlijke Medezeggenschap in de gelegenheid stellen om input te geven in zogenoemde 'vooroverleggen' of andere contactmomenten waarbij de Werkgevers niet aanwezig zijn.

- c. Indien een der Partijen de aanzegging heeft gedaan het Sociaal Plan niet te willen verlengen (zoals bedoeld in artikel A.5 lid c) wordt de Gezamenlijke Medezeggenschap hierover geïnformeerd door de Werkgevers. Ook over een eventuele stilzwijgende verlenging (zoals bedoeld in artikel A.5 lid d) wordt de Gezamenlijke Medezeggenschap door de Werkgevers geïnformeerd.
- d. De Gezamenlijke Medezeggenschap ontvangt vertrouwelijk elk jaar het geanonimiseerde (en niet tot de persoon herleidbare) Jaarverslag van de externe Bezwarencommissie (zie artikel G.5).

artikel B.3 *Informatie-uitwisseling en overleg Werkgever en Ondernemingsraad **

- a. De Werkgever dient tijdig een adviesaanvraag in bij de Ondernemingsraad over een voorgenomen besluit tot Reorganisatie en verstrekt daarbij de informatie die benodigd is om advies uit te kunnen brengen (cf. art.25 WOR), onder meer over de personele gevolgen van de Reorganisatie en de toepassing van het Sociaal Plan.
 - De Werkgever verstrekt in elk geval een zogenoemde Was-Wordt-lijst, dat wil zeggen het formatie-overzicht van vóór en na de Reorganisatie. In de Was-Wordt lijst wordt onderscheid gemaakt tussen (a) Uitwisselbare Functies (in categorieën), (b) Niet-Uitwisselbare Functies, (c) Vervallen Functies en (d) Nieuwe Functies, met gegevens over de personeelsbezetting op de voor de Reorganisatie gekozen Peildatum, waaruit blijkt hoeveel fte Werknemers (zoals bedoeld in artikel A.1) er per functie op de Peildatum in dienst zijn. Daarnaast verstrekt de Werkgever een beschrijving van eventuele functiewijzigingen die het gevolg zijn van de Reorganisatie.
- b. De Werkgever voorziet de adviesaanvraag en het uiteindelijke definitieve besluit tot Reorganisatie van een draagkrachtige motivering. De Werkgever motiveert tevens het al dan niet inzetten van de premobiliteitsfase.

artikel B.4 *Wederzijdse inspanningsverplichting Werkgever en Werknemer*

Werkgever en Werknemer hebben beiden de inspanningsverplichting om zich maximaal in te zetten voor een goede uitvoering van het Sociaal Plan. Dit doen zij door in redelijkheid en te goeder trouw hun medewerking te verlenen aan een goed verloop van de procedures en door op adequate wijze gebruik te maken van de faciliteiten.

artikel B.5 *Hardheidsclausule*

In uitzonderlijke situaties zou bij bijzondere persoonlijke omstandigheden de toepassing van het Sociaal Plan kunnen leiden tot een evident onbillijke uitkomst voor een individuele Werknemer. In dat geval zal Werkgever in een voor Werknemer gunstige zin afwijken van het Sociaal Plan.

artikel B.6 *Tussentijdse aanpassing of aanvullende afspraken*

- a. In gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet treden de Werkgevers in overleg met de Vakbonden om waar nodig aanvullende afspraken te maken.
- b. Als onvoorziene omstandigheden van economische aard dan wel wijzigingen in wet- en regelgeving hiertoe aanleiding geven, treden partijen op de kortst mogelijke termijn in overleg over een tussentijdse aanpassing van het Sociaal Plan.

C. PREMOBILITEIT

Wat doen we vooraf om gedwongen ontslagen te voorkomen?

artikel C.1 Doel en uitgangspunt: stimuleren (pre)mobiliteit op basis van vrijwilligheid

- a. De premobiliteitsfase is bedoeld om de vrijwillige mobiliteit van Werknemers te stimuleren en daarmee gedwongen ontslagen in de (nabije) toekomst te voorkomen. Deze fase is aan de orde als de Werkgever voorziet dat er een Reorganisatie aankomt waarbij, als er voor die tijd niets gebeurt, Werknemers hun baan verliezen.
- b. Uitgangspunt in deze fase is de eigen keuze en regie van de Werknemer. Het is aan hem om wel of niet gebruik te maken van de geboden faciliteiten. Niemand wordt onder druk gezet of gedwongen.

artikel C.2 Besluit Werkgever *

- a. De Werkgever die voorziet dat over enige tijd een Reorganisatie noodzakelijk is waarbij gedwongen ontslagen niet kunnen worden uitgesloten, kan een Premobiliteitsfase instellen.
- b. De Werkgever stelt de begin- en de einddatum vast van de Premobiliteitsfase en maakt bekend voor welk(e) Organisatieonderde(e)l(en) de Premobiliteitsfase geldt. Daarnaast maakt de Werkgever bekend of de Vrijwillig Vertrekregeling (zoals bedoeld in artikel C.5.1) wordt opengesteld en zo ja voor welke functies en hoeveel Premobiliteitskandidaten er gebruik van kunnen maken.
- c. De Werkgever kan de premobiliteitsfase beperken tot een of meer functies dan wel functiegroepen en nadere voorwaarden stellen aan de mobiliteitsbevorderende maatregelen.

artikel C.3 Voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad

- a. De Werkgever die het voornemen heeft om een Premobiliteitsfase in te stellen, pleegt hierover eerst overleg met de Ondernemingsraad voordat hij dit besluit kenbaar maakt aan de desbetreffende Werknemers.
- b. De Werkgever motiveert zijn voorgenomen besluit en verstrekt indien mogelijk (eventueel onder geheimhouding) aan de Ondernemingsraad informatie over de Reorganisatie die hij over enige tijd noodzakelijk acht met de door de Werkgever daarbij verwachte personele gevolgen.
- c. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld voorstellen te doen aan de Werkgever met betrekking tot de toepassing van de Premobiliteitsfase.

artikel C.4 Premobiliteitsverklaring

- a. De Werknemer op wie de Premobiliteitsfase van toepassing is, wordt hierover schriftelijk geïnformeerd door de Werkgever. Op grond van deze zogenoemde Premobiliteitsverklaring krijgt de Werknemer de status van Premobiliteitskandidaat. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd komen hiervoor in beginsel niet in aanmerking.

- b. In de Premobiliteitsverklaring wordt de Werknemer geïnformeerd over begin- en einddatum van de Premobiliteitsfase en over de mobiliteitsbevorderende maatregelen waarop hij aanspraak kan maken, inclusief de eventuele nadere voorwaarden die daarbij gelden.

artikel C.5 Mobiliteitsbevorderende maatregelen Premobiliteitsfase

C.5.1 Vrijwillig vertrekregeling Premobiliteitskandidaten *

Een Premobiliteitskandidaat die vrijwillig vertrekt, kan na voorafgaande toestemming van Werkgever in aanmerking komen voor een Vrijwillig Vertrekpremie van één bruto maandsalaris en een bedrag ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- i. Met zijn vertrek vermindert de Premobiliteitskandidaat daadwerkelijk de in de nabije toekomst door Werkgever verwachte boventaligheid in de desbetreffende functie.
 - De Werkgever stelt vooraf per functie (of categorie Uitwisselbare Functies) het aantal Premobiliteitskandidaten vast (uitgedrukt in fte, niet in personen) dat gebruik kan maken van deze Vrijwillig Vertrekregeling.
 - Indien er meer Premobiliteitskandidaten gebruik willen maken van de Vrijwillig Vertrekregeling dan het door Werkgever vooraf vastgestelde aantal, worden de aanvragen op volgorde van binnenkomst in behandeling genomen ('wie het eerst komt, wie het eerst maalt'-principe). Zo nodig wordt een procedure ingericht om alle betrokkenen een eerlijke kans te bieden.
- ii. De Premobiliteitskandidaat heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en deze eindigt niet van rechtswege binnen 26 weken na de verwachte reorganisatiedatum (bijvoorbeeld wegens het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd of op grond van een lopende juridische procedure).
- iii. De Werkgever stemt in met het vrijwillig vertrek van de Premobiliteitskandidaat.
- iv. De afspraken tussen de Premobiliteitskandidaat en Werkgever worden vastgelegd in een neutraal geformuleerde vaststellingsovereenkomst waarin het volgende wordt opgenomen:
 - De beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats op eigen verzoek van Werknemer en deze maakt in beginsel geen aanspraak op een uitkering op grond van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid door ziekte;
 - De arbeidsovereenkomst van Werknemer eindigt op een door Werknemer en Werkgever in goed onderling overleg overeengekomen einddatum (waarbij de geldende opzegtermijn niet in acht hoeft te worden genomen);
 - Werknemer werkt in beginsel door tot de einddatum. Waar mogelijk neemt hij zijn resterende verlofdagen op mits hij zorgdraagt voor een deugdelijke afronding en overdracht van zijn werkzaamheden;
 - Eventuele terugbetalingsverplichtingen van Werknemer worden kwijtgescholden (tenzij dit in redelijkheid van Werkgever niet gevegd kan worden in het licht van eerder gemaakte afspraken met Werknemer hierover).

C.5.2 Overige (pre)mobiliteitsbevorderende maatregelen *

- a. Een Premobiliteitskandidaat die geen gebruik maakt van de Vrijwillig Vertrekregeling (zoals bedoeld in artikel C.5.1), kan gebruik maken van een of meer van onderstaande (pre)mobiliteitsbevorderende maatregelen:

- Sollicitatie-faciliteiten (zoals bedoeld in artikel E.7.1)
 - Verkorten opzegtermijn (zoals bedoeld in artikel E.7.3.1)
 - Terugkeermogelijkheid tijdens proeftijd bij andere organisatie (zoals bedoeld in artikel E.7.3.2)
 - Vermindering of kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen (zoals bedoeld in artikel E.7.3.3)
 - Uitbetaling of compensatie bij gemis jubileumuitkering (zoals bedoeld in artikel E.7.3.4)
- b. Daarnaast kan een Premobiliteitskandidaat eigen voorstellen doen (zoals bedoeld in artikel E.7.4).

artikel C.6 *Blijf-regeling voor cruciale functies*

- a. Gedurende de periode tot aan de Reorganisatiedatum kan het noodzakelijk zijn dat een of meer Werknemers in cruciale functies hun werkzaamheden voortzetten in het belang van de zorgcontinuïteit en/of een verantwoorde afbouw dan wel overgang van het Organisatieonderdeel of een bedrijfsactiviteit. In dat geval kan Werkgever met een of meer specifieke Werknemers die een cruciale functie vervullen een Blijf-regeling overeen komen.
- b. De Blijf-regeling houdt in dat de Werknemer tot aan de Reorganisatiedatum of een andere nader overeen te komen datum afziet van vrijwillig vertrek en passende werkzaamheden verricht in het kader van de afbouw dan wel overgang van het Organisatieonderdeel of een bedrijfsactiviteit.
- Werknemer ontvangt hiervoor een premie ter hoogte van een half bruto maandsalaris indien hij aansluitend wordt geplaatst in zijn Eigen Functie of een daarmee Uitwisselbare Functie binnen de organisatie van Werkgever.
 - Werknemer ontvangt hiervoor een premie ter hoogte van één bruto maandsalaris indien hij door Werkgever aansluitend wordt herplaatst in een Passende Functie.
 - Werknemer ontvangt hiervoor een premie ter hoogte van anderhalf bruto maandsalaris indien hij door Werkgever aansluitend boventallig wordt verklaard.
- c. Een Werknemer met wie een Blijf-regeling is overeengekomen wordt in beginsel meegenomen in de reguliere Plaatsings- en Herplaatsingsprocedure (zoals beschreven in artikel D.4 respectievelijk D.6). De startdatum in de functie die Werknemer na de Reorganisatie gaat vervullen of de startdatum van het Mobiliteitstraject (als de Werknemer boventallig wordt verklaard), kan worden uitgesteld naar een later moment indien de werkzaamheden die Werknemer verricht in het kader van de Blijf-regeling nog niet zijn afgerond.

D. PLAATSING, HERPLAATSING EN BENOEMING

Hoe verlopen de procedures als er banen/functies verdwijnen?

artikel D.1 *Vaststellen potentiële personele impact en scope Organisatieonderdeel*

- a. In de adviesaanvraag voor de Ondernemingsraad stelt de Werkgever vast wat de aard en impact is van de personele gevolgen van de voorgenomen Reorganisatie. Indien de betrokken Werknemers allen hun Eigen Functie behouden (of een Gewijzigde Functie krijgen), zijn de Plaatsingsprocedure en de Herplaatsingsprocedure niet van toepassing. De Werknemers kunnen in dat geval aanspraak maken op de voor hun situatie relevante faciliteiten uit hoofdstuk F van het Sociaal Plan.
- b. In de adviesaanvraag voor de Ondernemingsraad bepaalt de Werkgever het Organisatieonderdeel waarop de Reorganisatie betrekking heeft.
 - De personele gevolgen van een Reorganisatie worden zoveel als mogelijk beperkt tot de organisatorische eenheid waar de organisatiewijziging plaatsvindt, dat wil zeggen het desbetreffende team, dan wel de afdeling of locatie.
 - Indien voorzienbaar is dat de Reorganisatie leidt tot het boventallig verklaren van Werknemers en gedwongen ontslagen niet kunnen worden uitgesloten, zal de scope van het Organisatieonderdeel zodanig worden bepaald dat deze voldoet aan de definitie van 'Bedrijfsvestiging' zoals bedoeld in de wettelijke Ontslagregeling (artikel 1 en 14). In dat geval kunnen de personele gevolgen van de Reorganisatie zich uitstrekken tot een werksoort, regio of de gehele entiteit/stichting raken. Anderzijds kan de Bedrijfsvestiging in voorkomende gevallen worden beperkt tot een bepaalde gemeente (op grond van art. 14 lid 4 en 5 Ontslagregeling).

artikel D.2 *Fasering van het proces inclusief termijnen*

Indien Werknemers als gevolg van de Reorganisatie op andere functies moeten worden geplaatst, herplaatst en/of benoemd, hanteert de Werkgever de volgende fasering van het proces met bijbehorende termijnen.

- i. **Benoemingsprocedure** (voor Sleutelfuncties, indien van toepassing): start na het definitieve Reorganisatiebesluit, afronding zo mogelijk vóór de start van de Plaatsingsprocedure.
- ii. **Plaatsingsprocedure** (voor Eigen en Uitwisselbare Functies): start circa zes weken voor de Reorganisatiedatum, afronding uiterlijk circa 4 weken voor de Reorganisatiedatum.
- iii. **Herplaatsingsprocedure** (voor Passende Functies): start zodra de Plaatsingsprocedure is afgerond doch zo mogelijk tenminste vier weken voor de Reorganisatiedatum, afronding in beginsel uiterlijk vier weken na de Reorganisatiedatum.
- iv. **Mobiliteitsfase** (voor Boventalligen): start zodra de Herplaatsingsprocedure is afgerond doch uiterlijk een maand na de Reorganisatiedatum. Afronding Mobiliteitstraject uiterlijk zeven maanden na de start (met een verlengingsmogelijkheid van vijf maanden). Optie tot Vrijwillig Vertrek gedurende de eerste maand van de Mobiliteitsfase.
- v. **Beëindigingsprocedure**: start zodra het Mobiliteitstraject is geëindigd indien dit niet heeft geresulteerd in een nieuwe baan bij het Leger des Heils of een andere organisatie. Afronding

binnen een maand (waarna de arbeidsovereenkomst eindigt met inachtneming van de opzegtermijn van de Boventallige Werknemer).

Bovengenoemde termijnen zijn indicatief. Onder omstandigheden kan de Werkgever hier gemotiveerd van afwijken in het voordeel van Werknemer.

artikel D.3 Benoemingsprocedure Sleutelfuncties

- a. Indien er tijdens de Reorganisatie een of meer vacatures zijn dan wel ontstaan voor een Sleutelfunctie, zal de Werkgever (voor zover dat nog niet is gebeurd) instemming vragen aan de Ondernemingsraad om de desbetreffende functie(s) als Sleutelfunctie(s) te kunnen aanmerken. De Plaatsingsprocedure en de Herplaatsingsprocedure zijn niet van toepassing bij de vervulling van deze vacatures. Een Sleutelfunctie kan derhalve niet als Uitwisselbare of Passende Functie worden aangemerkt.
- b. Bij de vervulling van de vacatures voor Sleutelfuncties zal de reguliere wervings- en selectieprocedure van Werkgever worden gevolgd. De Werkgever spant zich in om de benoeming voor de Sleutelfuncties af te ronden voorafgaand aan de Plaatsings- en de Herplaatsingsprocedure om Werknemers de gelegenheid te geven te solliciteren, alsmede met het oog op de eventuele kwartiermakers- en/of managementrol van de Sleutelfunctionaris tijdens de Reorganisatie.

artikel D.4 Plaatsingsprocedure Eigen en Uitwisselbare Functies

Indien als gevolg van de Reorganisatie een of meer Werknemers een andere functie dienen te gaan vervullen, bij een ander Organisatieonderdeel dienen te gaan werken of wellicht boventallig raken, wordt als eerste stap de Plaatsingsprocedure toegepast. Aan de hand van deze procedure wordt vastgesteld welke Werknemers hun Eigen Functie (of een daarmee Uitwisselbare Functie) binnen het Organisatieonderdeel behouden. Deze Werknemers worden 'geplaatst'. Hierbij geldt 'mens-volgt-functie' als uitgangspunt. Waar nodig wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast.

- a. Van iedere functie die voorkomt binnen het Organisatieonderdeel wordt vastgesteld of deze deel uitmaakt van een categorie Uitwisselbare Functies. Zo nodig laat de Werkgever zich hierbij adviseren door een functiewaarderingsdeskundige en wordt de indeling in categorieën Uitwisselbare Functies nader gemotiveerd in de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad.
- b. Een Werknemer die een Niet-Uitwisselbare functie vervult waarvoor het aantal beschikbare formatieplaatsen binnen het Organisatieonderdeel na de Reorganisatie voldoende is om alle Werknemers met de desbetreffende functie te kunnen plaatsen, wordt automatisch geplaatst in de Eigen Functie binnen het Organisatieonderdeel.
- c. Een Werknemer die een functie vervult die deel uitmaakt van een categorie Uitwisselbare Functies waarvoor het aantal beschikbare formatieplaatsen binnen het Organisatieonderdeel na de Reorganisatie voldoende is om alle Werknemers te kunnen plaatsen, wordt geplaatst binnen het Organisatieonderdeel.
 - De desbetreffende Werknemers worden zoveel als mogelijk geplaatst op de Eigen Functie (op grond van het 'mens-volgt-functie'-principe). Per functie worden de Werknemers op volgorde van Diensttijd-LdH geplaatst. (Degene met de langste Diensttijd wordt als eerste geplaatst).

- Indien er voor een Werknemer geen formatieplaats beschikbaar is in de Eigen Functie, wordt deze geplaatst op een andere functie binnen de desbetreffende categorie Uitwisselbare Functies. Indien en voor zover er daarbij nog een keuzemogelijkheid is tussen verschillende functies (binnen desbetreffende categorie Uitwisselbare Functies), wordt de persoonlijke voorkeur van de Werknemer met de langste Diensttijd-LdH als eerste gehonoreerd.
- d. Indien het aantal Werknemers met een bepaalde functie (dan wel een categorie Uitwisselbare Functies) groter is dan het aantal beschikbare formatieplaatsen na de Reorganisatie, zal er bij de plaatsing van Werknemers op desbetreffende functie (dan wel de categorie Uitwisselbare Functies) het *omgekeerde* Afspiegelingsbeginsel worden toegepast.
- e. De Werkgever kan bij de Plaatsingsprocedure besluiten af te wijken van de omgekeerde afspiegelingsvolgorde in het voordeel van:
 - een Werknemer met een arbeidsbeperking (gelet op diens geringe herplaatsingsmogelijkheden) of
 - een langdurig zieke Werknemer (met het oog op diens re-integratiemogelijkheden en de wederzijdse verplichtingen in dit verband).In voorkomende gevallen kan de Werkgever deze Werknemer met voorrang plaatsen, in lijn met de wettelijke bepalingen inzake het Afspiegelingsbeginsel en de desbetreffende Uitvoeringsregels van het UWV.
- f. Zodra de Plaatsingsprocedure is afgerond ontvangt iedere geplaatste Werknemer een schriftelijk Plaatsingsbesluit waarin de functie, het Organisatieonderdeel en de Standplaats worden vermeld. Indien van toepassing wordt de Werknemer tevens gewezen op mogelijke arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen en de eventuele faciliteiten uit het Sociaal Plan waar de Werknemer aanspraak op kan maken in verband met deze wijzigingen.
- g. Werknemers die als gevolg van de Plaatsingsprocedure niet binnen het Organisatieonderdeel kunnen worden geplaatst op de Eigen Functie of een daarmee Uitwisselbare Functie, krijgen hiervan schriftelijk bericht. Op dat moment start voor hen de Herplaatsingsprocedure [zie artikel D.6].

artikel D.5 *Bedenkingen tegen Plaatsing of niet-Plaatsing*

- a. De Werknemer is verplicht om de functie waarop hij is geplaatst te aanvaarden. Indien de Werknemer echter van mening is dat hij niet op de juiste functie is geplaatst en/of dat bij de plaatsing onjuiste of onvoldoende faciliteiten uit het Sociaal Plan zijn toegekend, kan de Werknemer tot uiterlijk 10 werkdagen na ontvangst van het Plaatsingsbesluit schriftelijk en gemotiveerd zijn bedenkingen kenbaar maken bij de Werkgever.
 - De Werkgever zal in dat geval het Plaatsingsbesluit heroverwegen. Hij motiveert zijn beslissing en maakt deze schriftelijk kenbaar aan Werknemer uiterlijk 10 werkdagen na ontvangst van diens schriftelijke bedenkingen. Voorafgaand aan zijn beslissing zal Werkgever de Werknemer in de gelegenheid stellen de bedenkingen mondeling toe te lichten.
 - Tegen de beslissing van Werkgever kan Werknemer in bezwaar gaan bij de externe Bezwarencommissie [zie artikel D.9 en hoofdstuk G].
- b. Indien Werknemer van mening is dat de Plaatsingsprocedure onjuist is toegepast waardoor hij ten onrechte niet is geplaatst op de Eigen Functie of een daarmee Uitwisselbare Functie binnen het Organisatieonderdeel, kan Werknemer tot uiterlijk 10 werkdagen na ontvangst van het

desbetreffende bericht [zoals bedoeld in artikel D.4 lid g] schriftelijk en gemotiveerd zijn bedenkingen kenbaar maken bij Werkgever.

- Bij zijn heroverweging heeft de Werkgever twee mogelijkheden: (1) de beslissing om de Werknemer niet te plaatsen wordt gehandhaafd, (2) de Werknemer wordt alsnog geplaatst. De Werkgever motiveert zijn beslissing en maakt deze schriftelijk kenbaar aan Werknemer uiterlijk 10 werkdagen na ontvangst van diens schriftelijke bedenkingen. Voorafgaand aan zijn beslissing zal Werkgever de Werknemer in de gelegenheid stellen de bedenkingen mondeling toe te lichten.
- Indien Werkgever de beslissing tot niet-plaatsing handhaaft, kan Werknemer hiertegen in bezwaar bij de externe Bezwarencommissie [zie artikel D.9 en hoofdstuk G].
- Indien Werknemer door Werkgever wordt geplaatst op de Eigen Functie of een daarmee Uitwisselbare Functie binnen het Organisatieonderdeel, wordt dit aangemerkt als een Plaatsingsbesluit. In dat geval heeft Werknemer de mogelijkheid om bedenkingen kenbaar te maken tegen de door Werkgever toegekende faciliteiten [zie lid a van dit artikel].

artikel D.6 Herplaatsingsprocedure Passende Functies

Indien een of meer Werknemers door toepassing van de Plaatsingsprocedure (zie artikel D.4) niet binnen het Organisatieonderdeel konden worden geplaatst in hun Eigen Functie (of een daarmee Uitwisselbare Functie), wordt vervolgens de Herplaatsingsprocedure gevolgd. Daarbij wordt ernaar gestreefd om de Werknemer een zogenoemde Passende Functie aan te bieden. In eerste instantie kan dit een andere functie zijn binnen hetzelfde Organisatieonderdeel waar de Werknemer nu al werkzaam is, in tweede instantie kan dat een functie zijn bij een ander Organisatieonderdeel (daarbij kan het ook gaan om dezelfde functie die de Werknemer voor de reorganisatie al vervulde). Bij een Passende Functie zijn de kennis, vaardigheden, competenties en werkervaring van de Werknemer van belang. Hierbij wordt dus meer naar de persoon van de Werknemer gekeken. Als er meerdere Werknemers zijn voor wie een functie passend is, heeft de Werknemer met de langste Diensttijd-LdH het eerste keuzerecht.

- a. Bij de start van de Herplaatsingsprocedure levert Werknemer uiterlijk na vijf werkdagen zijn geactualiseerde CV aan. Zo nodig biedt Werkgever (in casu: een HR-functionaris) ondersteuning bij het opstellen van het CV en gaat hierover met de Werknemer in gesprek voor een nadere toelichting op diens opleiding, ervaring en capaciteiten.
- b. De Werknemer wordt zo mogelijk herplaatst op een Passende Functie binnen het Organisatieonderdeel.
- c. Indien er binnen het Organisatieonderdeel geen Passende Functie beschikbaar is voor de Werknemer, zal er in tweede instantie door de Werkgever worden gezocht naar een Passende Functie bij een ander organisatieonderdeel binnen de desbetreffende regio dan wel entiteit/stichting. In derde instantie zal de Werkgever zich inspannen om waar nodig en mogelijk een Passende Functie bij een andere regio en/of entiteit/stichting met voorrang aan te bieden aan de Werknemer.
- d. Indien er voor Werknemer meerdere Passende Functies beschikbaar zijn of indien een functie in gelijke mate (even) passend is voor meerdere Werknemers die in de Herplaatsingsprocedure zitten, heeft de Werknemer met de langste Diensttijd-LdH het eerste keuzerecht. Deze Werknemer krijgt in dat geval tenminste vijf werkdagen bedenktijd.

- e. Zodra Werknemer kan worden herplaatst op een Passende Functie ontvangt hij een schriftelijk Herplaatsingsbesluit waarin de functie, het Organisatieonderdeel en de Standplaats worden vermeld. Indien van toepassing wordt Werknemer tevens gewezen op mogelijke arbeidsvoorwaardelijke wijzigingen en de eventuele faciliteiten uit het Sociaal Plan waar de Werknemer aanspraak op kan maken in verband met deze wijzigingen.
- f. Indien er gedurende de Herplaatsingsprocedure binnen het Organisatieonderdeel alsnog een vacature vrijkomt in de Eigen Functie of een daarmee Uitwisselbare Functie, wordt van de Werknemers die op dat moment nog niet zijn herplaatst degene met de langste LdH-diensttijd als eerste geplaatst op deze vacature. Deze Werknemer ontvangt een schriftelijk Plaatsingsbesluit (zoals bedoeld in artikel D.4 lid f).
- g. Indien er voor een Werknemer geen Passende Functie beschikbaar blijkt te zijn, wordt de Werknemer (zodra dit duidelijk is doch uiterlijk twee maanden na de start van de Herplaatsingsprocedure) schriftelijk Boventallig verklaard.
- h. De Werkgever kan de periode van de Herplaatsingsprocedure voor de Werknemer verlengen indien er alsnog een Passende Functie beschikbaar blijkt te zijn of indien er binnen een redelijke termijn van ten hoogste twee maanden naar verwachting een passende vacature ontstaat.

artikel D.7 *Verplichte aanvaarding Passende Functie. Bedenkingen tegen de Herplaatsing.*

- a. De Werknemer is verplicht om de aangeboden Passende Functie te aanvaarden.
- b. Indien de Werknemer van mening is dat de functie waarop hij is herplaatst niet passend is en/of dat bij de herplaatsing onjuiste of onvoldoende faciliteiten uit het Sociaal Plan zijn toegekend, kan hij tot uiterlijk 10 werkdagen na ontvangst van het Herplaatsingsbesluit schriftelijk en gemotiveerd zijn bedenkingen kenbaar maken bij Werkgever. De Werkgever zal in dat geval het Herplaatsingsbesluit heroverwegen.
- c. Bij zijn heroverweging heeft Werkgever drie mogelijkheden: (1) het Herplaatsingsbesluit wordt gehandhaafd, (2) het Herplaatsingsbesluit wordt gewijzigd of (3) het Herplaatsingsbesluit wordt ingetrokken. De Werkgever motiveert zijn beslissing en maakt deze schriftelijk kenbaar aan Werknemer uiterlijk 10 werkdagen na ontvangst van diens schriftelijke bedenkingen. Voorafgaand aan zijn beslissing zal Werkgever de Werknemer in de gelegenheid stellen de bedenkingen mondeling toe te lichten.
 - Indien de Werkgever het Herplaatsingsbesluit handhaaft, kan Werknemer hiertegen in bezwaar bij de externe Bezwarencommissie [zie artikel D.9 en hoofdstuk G].
 - Indien de Werkgever het Herplaatsingsbesluit wijzigt, wordt dit aangemerkt als een nieuw Herplaatsingsbesluit waartegen de Werknemer desgewenst (opnieuw) zijn bedenkingen kenbaar kan maken [zoals bedoeld in lid a van dit artikel].
 - Indien de Werkgever het Herplaatsingsbesluit intrekt, wordt de Herplaatsingsprocedure voor de Werknemer hervat, tenzij de maximale termijn van twee maanden [zie artikel D.6 lid g en h] verstreken is. In dat geval wordt de Werknemer Boventallig verklaard.

artikel D.8 *Bedenkingen tegen de Boventalligverklaring*

- a. De Werknemer kan tot uiterlijk 10 werkdagen na ontvangst van de Boventalligverklaring (zoals bedoeld in artikel D.6 lid g) schriftelijk en gemotiveerd zijn bedenkingen hiertegen kenbaar maken bij Werkgever. De Werkgever zal in dat geval de Boventalligverklaring heroverwegen.

- b. Bij zijn heroverweging heeft Werkgever drie mogelijkheden: (1) de Boventalligverklaring wordt gehandhaafd, (2) de Boventalligverklaring wordt ingetrokken en de Herplaatsingsprocedure wordt hervat voor een alsdan te bepalen nieuwe termijn, (3) de Werknemer wordt herplaatst op een Passende Functie. De Werkgever motiveert zijn beslissing en maakt deze schriftelijk kenbaar aan Werknemer uiterlijk 10 werkdagen na ontvangst van diens schriftelijke bedenkingen. Voorafgaand aan zijn beslissing zal Werkgever de Werknemer in de gelegenheid stellen de bedenkingen mondeling toe te lichten.
- Indien de Werkgever de Boventalligverklaring handhaaft, kan Werknemer hiertegen in bezwaar gaan bij de externe Bezwarencommissie [zie artikel D.9 en hoofdstuk G].
 - Indien Werknemer door de Werkgever wordt herplaatst op een Passende Functie, wordt dit aangemerkt als een Herplaatsingsbesluit waartegen de Werknemer desgewenst zijn bedenkingen kenbaar kan maken [zoals bedoeld in lid a van artikel D.7].
 - Indien de Herplaatsingsprocedure wordt hervat, heeft Werknemer desgewenst de mogelijkheid om zijn bedenkingen kenbaar te maken (en zo nodig vervolgens in bezwaar te gaan) bij een nieuw Herplaatsingsbesluit of een nieuwe Boventalligverklaring.

artikel D.9 *Bezwaar tegen beslissing Werkgever na heroverweging*

- a. Tegen een beslissing van de Werkgever na heroverweging kan de Werknemer schriftelijk en gemotiveerd in bezwaar gaan bij de externe Bezwarencommissie tot uiterlijk 10 werkdagen na ontvangst van deze beslissing. Deze mogelijkheid heeft de Werknemer met name in de volgende situaties:
- De Werknemer is van mening dat hij ten onrechte niet is geplaatst op de Eigen Functie of een daarmee Uitwisselbare Functie binnen het Organisatieonderdeel [zie artikel D.5 lid b];
 - De Werknemer is van mening dat de functie waarop hij is herplaatst niet passend is [zie artikel D.7 lid c];
 - De Werknemer is van mening dat hij ten onrechte Boventallig is verklaard [zie art. D.8 lid b];
 - De Werknemer is van mening dat bij de Plaatsing of Herplaatsing onjuiste of onvoldoende faciliteiten uit het Sociaal Plan zijn toegekend [zie artikel D.5 lid a en b en artikel D.7 lid c].
- b. Het bezwaar heeft geen opschortende werking. Dat wil zeggen dat de uitvoering van de beslissing van de Werkgever niet wordt uitgesteld. De Werknemer dient de daaruit voortvloeiende werkzaamheden gedurende de Bezwaarprocedure te verrichten.
- c. De Bezwaarprocedure is opgenomen in hoofdstuk G van het Sociaal Plan.

artikel D.10 *Spijtoptanten (Herplaatsing bij nader inzien niet geslaagd)*

Indien Werknemer en Werkgever na uiterlijk zes maanden gezamenlijk moeten vaststellen dat de Herplaatsing niet beantwoordt aan de verwachtingen c.q. dat de functie bij nader inzien toch niet geheel passend is gebleken, treden Werkgever en Werknemer met elkaar in overleg. Zo mogelijk worden er aanvullende scholings-/coachingsafspraken gemaakt om de herplaatsing alsnog te laten slagen. Een andere optie is dat Werknemer Boventallig wordt verklaard en alsnog start met het Mobiliteitstraject.

E. MOBILITEITSFASE BOVENTALLIGEN

Welke opties zijn als er voor de Werknemer als er geen functie beschikbaar is?

artikel E.1 Keuze Mobiliteitstraject of Vrijwillig Vertrekregeling *

Zodra een Werknemer boventallig is verklaard (zie artikel D.6 lid g), volgt de Mobiliteitsfase. De Boventallige komt in aanmerking voor het Mobiliteitstraject (artikel E.2). Vanaf dat moment wordt de Boventallige aangeduid als Mobiliteitskandidaat en kan hij in aanmerking komen voor Mobiliteitsbevorderende Maatregelen (artikel E.5). De focus tijdens het Mobiliteitstraject ligt op het vinden van een passende functie bij een andere organisatie (d.w.z. buiten het Leger des Heils).

De Boventallige kan er ook voor kiezen om gebruik te maken van de Vrijwillig Vertrekregeling (artikel E.3). Als hij geen gebruik maakt dit aanbod, wordt het Mobiliteitstraject gestart. Ook kan een niet-boventallige collega van de Boventallige in zijn plaats gebruik maken van een vrijwillig vertrekregeling (mits Werkgever daarmee instemt), zodat de Boventallige zijn baan bij het Leger des Heils kan behouden. Dit wordt de Plaatsmakersregeling genoemd (zie artikel E.6).

artikel E.2 Inhoud, lengte en budget Mobiliteitstraject *

- a. Met de Mobiliteitskandidaat worden afspraken gemaakt over een Mobiliteitstraject. Dit traject is erop gericht de Werknemer te begeleiden naar een andere baan ('van werk naar werk').
- b. Binnen twee weken na de Boventalligheidsverklaring wordt Werknemer uitgenodigd door een (interne of externe) mobiliteitsadviseur om zo spoedig mogelijk een Mobiliteitsplan op te stellen en een start te maken met de uitvoering van de daarin opgenomen afspraken. Het Mobiliteitsplan kan in onderling overleg periodiek worden bijgesteld.
- c. Het Mobiliteitstraject start uiterlijk een maand na de Boventalligheidsverklaring van Werknemer en duurt in eerste instantie maximaal zeven maanden. Indien het traject na zeven maanden niet heeft geresulteerd in een geslaagde interne (her)plaatsing of een nieuwe baan bij een andere organisatie, zal het traject met maximaal vijf maanden worden verlengd als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - de Mobiliteitskandidaat is de afspraken uit het Mobiliteitsplan tot dusver nagekomen;
 - het kan niet aan Werknemer verweten worden dat het Mobiliteitstraject nog niet het beoogde resultaat heeft gehad; en
 - er is een reëel perspectief dat de Mobiliteitskandidaat binnen vijf maanden een andere baan vindt indien het traject wordt verlengd.

Het Mobiliteitstraject eindigt in de situaties die in artikel E.8 worden beschreven.

- d. Ten behoeve van het Mobiliteitstraject stelt Werkgever een budget beschikbaar van ten hoogste € 6.000,- [zesduizend euro] inclusief btw. Dit budget kan de Mobiliteitskandidaat inzetten voor een (aanvullende) beroepsopleiding, loopbaancoaching en/of outplacement-begeleiding. De kosten van het Mobiliteitstraject zullen niet in mindering worden gebracht op een eventuele transitievergoeding.
 - Indien binnen 12 maanden na de start van het Mobiliteitstraject de arbeidsovereenkomst van de Mobiliteitskandidaat eindigt, kan er door Werkgever in redelijkheid een lager maximumbudget worden vastgesteld. De arbeidsovereenkomst kan eindigen wegens een andere reeds lopende juridische procedure of van rechtswege.

- e. In het kader van het Mobiliteitstraject worden afspraken gemaakt tussen Werknemer en Werkgever over de Mobiliteitsbevorderende maatregelen (zie artikel E.7) waarop Werknemer aanspraak kan maken.
- f. Gedurende het Mobiliteitstraject kunnen aan de Mobiliteitskandidaat in redelijkheid tijdelijke (eventueel bovenformatieve) vervangende werkzaamheden worden opgedragen door Werkgever. Deze werkzaamheden dienen passend te zijn voor Werknemer gelet op diens kennis, vaardigheden, competenties en werkervaring. Bovendien mogen de werkzaamheden geen belemmering zijn bij de uitvoering van het Mobiliteitstraject.
- g. Gedurende het Mobiliteitstraject wordt de Mobiliteitskandidaat in de gelegenheid gesteld zijn vaardigheden, deskundigheid en eventuele vereiste beroepsregistraties voor de Eigen Functie op peil te houden, onder werktijd en op kosten van Werkgever.
- h. Indien met de Mobiliteitskandidaat voor zijn Boventalligverklaring reeds gestart is met een opleiding waarover met Werkgever afspraken zijn gemaakt, kan deze opleiding gedurende het Mobiliteitstraject door de Boventallige worden voortgezet. Voortzetting van de opleiding vindt plaats indien en voor zover de gemaakte afspraken hierover redelijkerwijs passen binnen de met Werknemer gemaakte afspraken in het kader van het Mobiliteitstraject.

artikel E.3 *Vrijwillig Vertrekregeling Boventalligen **

- a. De Boventallige met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan tot uiterlijk één maand na zijn Boventalligverklaring gebruik maken van de Vrijwillig Vertrekregeling. In uitzonderlijke gevallen kan Werkgever deze termijn met ten hoogste één maand verlengen.
- b. Werknemer die gebruik maakt van de Vrijwillig Vertrekregeling heeft recht op een beëindigingsvergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding plus een vrijwillig vertrekpremie van twee maandsalarissen.
- c. De afspraken tussen Werknemer en Werkgever worden vastgelegd in een neutraal geformuleerde vaststellingsovereenkomst waarbij:
 - i. het vervallen van de functie van Werknemer als ontslaggrond wordt opgenomen en Werknemer zijn wettelijke aanspraken op een werkloosheidsuitkering in beginsel behoudt;
 - ii. de arbeidsovereenkomst van Werknemer eindigt met inachtneming van de voor Werknemer geldende opzegtermijn;
 - iii. Werknemer volledig wordt vrijgesteld van werk en het salaris van Werknemer onverminderd wordt doorbetaald tot de einddatum;
 - iv. eventuele terugbetalingsverplichtingen van Werknemer worden kwijtgescholden tenzij daarover bij het aangaan van de desbetreffende verplichting uitdrukkelijk andersluidende afspraken zijn gemaakt.
- d. De kosten van Werknemer voor professionele rechtsbijstand worden door Werkgever vergoed tot een bedrag van maximaal € 950,- [negenhonderdvijftig euro] inclusief btw.

artikel E.4 *Eigen dan wel Uitwisselbare Functie of Passende Functie*

- a. Indien gedurende de looptijd van het Mobiliteitstraject (of uiterlijk twee maanden na afloop daarvan) er een vacature ontstaat in de Eigen Functie van een Mobiliteitskandidaat (dan wel een daarmee Uitwisselbare Functie) of een voor hem Passende Functie zal de Mobiliteitskandidaat hierop worden geplaatst c.q. herplaatst. Daarbij wordt de volgende volgorde gehanteerd:

- i. Indien de vacature de Eigen Functie (dan wel daarmee Uitwisselbare Functie) betreft van meerdere Mobiliteitskandidaten, wordt de Mobiliteitskandidaat met de langste Diensttijd-LdH als eerste geplaatst.
 - ii. Indien de vacature niet de Eigen Functie (dan wel daarmee Uitwisselbare Functie) betreft van een Mobiliteitskandidaat, wordt deze aangeboden aan de Mobiliteitskandidaat voor wie dit een Passende Functie is. Indien de functie passend is voor meerdere Mobiliteitskandidaten, wordt de Mobiliteitskandidaat met de langste Diensttijd-LdH als eerste herplaatst.
- b. De Mobiliteitskandidaat kan aanspraak maken op de voor hem relevante faciliteiten bij plaatsing of herplaatsing (artikel F.1 tot en met F.5).

artikel E.5 Aanbod Geschikte Functie (incl. salarisgarantie)

- a. De Werkgever kan de Mobiliteitskandidaat een Geschikte Functie aanbieden. De Mobiliteitskandidaat kan ook zelf met een voorstel dienaangaande komen indien hij meent dat hij geschikt is voor een functie waarin een vacature is.
- b. De Mobiliteitskandidaat is niet verplicht de aangeboden Geschikte Functie te aanvaarden. Een eventuele weigering heeft voor de Mobiliteitskandidaat geen negatieve gevolgen. De Werkgever is op zijn beurt niet verplicht een functie waarvoor de Mobiliteitskandidaat zich geschikt acht aan te bieden.
- c. Indien de Geschikte Functie is ingedeeld één salarisschaal onder de Functieschaal van de Eigen Functie van Werknemer is de salarisgarantieregeling voor de Passende Functie (zie artikel F.3) van overeenkomstige toepassing.
- d. Indien de Geschikte Functie is ingedeeld twee of meer salarisschalen onder de Functieschaal van de Eigen Functie van Werknemer geldt de volgende regeling:
 - De salarisgarantie wordt vastgesteld op het verschil tussen het maximum van de Functieschaal van de Geschikte Functie en het maximum van één salarisschaal daarboven. Op deze salarisgarantie zijn de in artikel F.3 gestelde voorwaarden van overeenkomstige toepassing.
 - Aanvullend op bovengenoemde salarisgarantie wordt het verschil tussen het persoonlijke salaris van de Werknemer en het maximum van de salarisschaal één schaal boven de Functieschaal van de Geschikte Functie gedurende het eerste jaar volledig (100%) gecompenseerd met een (pensioengevende) garantietoelage en vervolgens gedurende maand 13 tot en met 18 voor 75% en tenslotte gedurende maand 19 tot en met 24 voor 50%.
- e. Indien de Mobiliteitskandidaat een Geschikte Functie aanvaardt bij een andere LdH-Werkgever (d.w.z. een van de Werkgevers genoemd in artikel A.1 lid b), is artikel F.5 van overeenkomstige toepassing (d.w.z. dat de datum van eerste indiensttreding van de Mobiliteitskandidaat behouden blijft).

artikel E.6 Plaatsmakersregeling *

Een Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die vrijwillig vertrekt en als Plaatsmaker (remplaçant) fungeert voor een Boventallige, komt in aanmerking voor een Vrijwillige Vertrekpremie van één bruto maandsalaris en een bedrag ter hoogte van de wettelijke

transitievergoeding, indien hij met zijn vertrek de boventalligheid vermindert. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- i. Met zijn vertrek laat de Plaatsmaker een vacature achter voor de Eigen Functie van een Boventallige (dan wel een daarmee Uitwisselbare Functie) of een voor hem Passende Functie.
- ii. De Boventallige kan daadwerkelijk worden geplaatst of herplaatst op de vacature die de Plaatsmaker achterlaat.
- iii. De Werkgever stemt in met het vrijwillig vertrek van de Plaatsmaker.
- iv. De afspraken tussen de Plaatsmaker en Werkgever worden vastgelegd in een neutraal geformuleerde vaststellingsovereenkomst. Er worden de volgende afspraken opgenomen:
 - De beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats op eigen verzoek van Werknemer en deze maakt in beginsel geen aanspraak op een enige uitkering op grond van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid door ziekte;
 - De arbeidsovereenkomst van Werknemer eindigt op een door Werknemer en Werkgever in goed onderling overleg overeengekomen einddatum (waarbij de geldende opzegtermijn niet in acht hoeft te worden genomen);
 - Werknemer werkt in beginsel door tot de einddatum en neemt waar mogelijk zijn resterende verlofdagen op, waarbij hij zorgdraagt voor een deugdelijke afronding en overdracht van zijn werkzaamheden;
 - Eventuele terugbetalingsverplichtingen van Werknemer worden kwijtgescholden (tenzij dit in redelijkheid van Werkgever niet gevergd kan worden in het licht van eerder gemaakte afspraken met Werknemer hierover).

artikel E.7 Mobiliteitsbevorderende maatregelen Boventalligen

De Boventallige kan aanspraak maken op een of meer van onderstaande mobiliteitsbevorderende maatregelen.

E.7.1 Sollicitatie-faciliteiten

- a. Werkgever kan de Mobiliteitskandidaat in de gelegenheid stellen tot het volgen van een sollicitatietraining bij een door Werkgever gecontracteerde partij. Ook kan de eigen HR-/Recruitmentafdeling van Werkgever ondersteuning bieden bij sollicitatie-activiteiten van de Mobiliteitskandidaat bijvoorbeeld door tips te geven bij het opstellen van een motivatiebrief, LinkedIn-profiel en CV.
- b. Indien de Mobiliteitskandidaat wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek bij een andere organisatie, krijgt hij verlof met behoud van salaris voor het gesprek inclusief reistijd. Indien de andere organisatie de reiskosten in verband met het sollicitatiegesprek niet vergoedt, worden deze vergoed door de LdH-Werkgever als dienstreis conform de mobiliteitsregeling van het Leger des Heils. Desgevraagd toont de Mobiliteitskandidaat aan Werkgever de uitnodiging voor het sollicitatiegesprek.
- c. Op verzoek van Werknemer verstrekt Werkgever een getuigschrift (cf. art.7: 656 BW) en/of referenties aan andere organisaties over het functioneren van Werknemer.

E.7.2 Tijdelijke detachering, proefplaatsing of stage *

- a. De Mobiliteitskandidaat kan door Werkgever tijdelijk (uiterlijk tot de einddatum van het Mobiliteitstraject) worden gedetacheerd in een Uitwisselbare, Passende of Geschikte Functie bij een ander Organisatieonderdeel van het Leger des Heils of bij een andere organisatie buiten het Leger des Heils.
- b. Detachering vindt uitsluitend plaats met instemming van zowel de Mobiliteitskandidaat als Werkgever. Elk van beiden kan het initiatief nemen. Eventuele kosten komen voor rekening van Werkgever.
- c. Het doel van de detachering is dat de Mobiliteitskandidaat nieuwe werkervaring kan opdoen om zijn loopbaanmogelijkheden te vergroten. Werknemer maakt bij wijze van proef kennis met een andere functie en/of organisatie(onderdeel) intern dan wel extern.
- d. De detachering brengt geen verandering in de rechtspositie van Werknemer. Zijn arbeidsovereenkomst blijft in stand. Gedurende de detachering behoudt de Mobiliteitskandidaat zijn salaris en overige arbeidsvoorwaarden. Daarop zijn twee uitzonderingen in het voordeel van Werknemer:
 - Eventuele extra reiskosten van de Mobiliteitskandidaat worden vergoed conform de mobiliteitsregeling van het Leger des Heils.
 - Indien de functie die de Mobiliteitskandidaat tijdens de detachering gaat vervullen een hoger salarisoniveau heeft dan de Eigen Functie van Werknemer, zal er conform de toepasselijke cao een waarnemingstoelage worden toegekend.
- e. Indien er geen vacatureruimte is bij de inlener en/of de tijdelijke werkzaamheden die de Mobiliteitskandidaat bij de inlener gaat verrichten (nog) niet de gebruikelijke loonwaarde vertegenwoordigen, kunnen er tussen Werkgever, de Mobiliteitskandidaat en de inlener afspraken worden gemaakt over een proefplaatsing of stage in het kader van loopbaanoriëntatie.

E.7.3 Faciliteren indiensttreding bij andere organisatie

De Mobiliteitskandidaat die in dienst treedt bij een andere organisatie (buiten het Leger des Heils) kan na voorafgaande toestemming van Werkgever in redelijkheid aanspraak maken op een of meer van de onderstaande faciliteiten:

E.7.3.1 Verkorten opzegtermijn

Op verzoek van de Mobiliteitskandidaat kan de voor hem geldende opzegtermijn worden verkort of kan er zelfs volledig worden afgezien van de opzegtermijn, zodat hij op de kortst mogelijke termijn in dienst kan treden bij de andere organisatie. De einddatum van de arbeidsovereenkomst bij Werkgever wordt in goed onderling overleg bepaald.

E.7.3.2 Terugkeermogelijkheid tijdens proeftijd bij andere organisatie

Indien de Mobiliteitskandidaat elders in dienst treedt en op zijn arbeidsovereenkomst bij de andere organisatie een proeftijd van toepassing is, kan er worden afgesproken dat hij gedurende de proeftijd de mogelijkheid behoudt om terug te keren bij Werkgever in zijn huidige functie. In dat geval kent Werkgever aan de Mobiliteitskandidaat onbetaald verlof toe gedurende de proeftijd bij de andere organisatie. Indien de Mobiliteitskandidaat in deze periode schriftelijk aangeeft terug te

willen keren bij Werkgever wordt zijn arbeidsovereenkomst ongewijzigd voortgezet, zo niet eindigt de arbeidsovereenkomst definitief na afloop van de proeftijd.

E.7.3.3 Vermindering of kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

Eventuele terugbetalingsverplichtingen van de Mobiliteitskandidaat (in verband met bijvoorbeeld studiekosten, bovenwettelijk betaald ouderschapsverlof of de fietsregeling) kunnen door Werkgever worden verminderd of volledig kwijtgescholden. Uitgangspunt bij studiekosten is dat de terugbetalingsverplichting wordt voldaan door de andere organisatie (waar de Mobiliteitskandidaat in dienst treedt). Indien de andere organisatie dit weigert, kan de terugbetalingsverplichting worden verminderd of kwijtgescholden.

E.7.3.4 Uitbetaling of compensatie bij gemis jubileumuitkering

Indien de Mobiliteitskandidaat binnen 12 maanden na uitdiensttreding bij Werkgever recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering op grond van de toepasselijke cao, dan wordt deze jubileumuitkering aan de Mobiliteitskandidaat uitbetaald zodra hij in dienst treedt bij de andere organisatie.

- Indien de Mobiliteitskandidaat op het moment van uitdiensttreding bij Werkgever ten hoogste vijf jaar doch langer dan één jaar verwijderd is van het jubileum en het een jubileumuitkering betreft op grond van 25 of 40 dienstjaren, ontvangt betrokkene niet de volledige jubileumuitkering, maar een compensatie. Het uit te betalen bedrag wordt in dat geval naar rato verminderd met het aantal maanden dat de Mobiliteitskandidaat van het jubileum verwijderd is.
- De jubileumuitkering (of compensatie) wordt niet uitbetaald als de andere organisatie een vergelijkbare regeling kent voor jubileumuitkeringen, waarbij de dienstjaren bij vorige werkgevers (zoals i.c. het Leger des Heils) worden meegeteld.

E.7.3.5 Aanvulling lagere reiskostenvergoeding gedurende zes maanden

Indien de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer bij de andere organisatie lager is dan de reiskostenvergoeding conform de Mobiliteitsregeling van het Leger des Heils, dan ontvangt Werknemer gedurende zes maanden na indiensttreding bij de andere organisatie een aanvulling op deze lagere reiskostenvergoeding. Werkgever betaalt het verschil tussen de reiskostenvergoeding van de andere organisatie en de reiskostenvergoeding waarop Werknemer bij het Leger des Heils aanspraak zou hebben gemaakt, gelet op de afstand woon-werkverkeer naar zijn nieuwe werklocatie. Werkgever kan ervoor kiezen gedurende zes maanden een maandelijkse vergoeding uit te betalen of dit bedrag in één keer uit te betalen.

E.7.3.6 Aanvulling lager salaris gedurende twaalf maanden

Indien de Mobiliteitskandidaat een functie bij een andere organisatie aanvaardt tegen een lager uurloon en/of voor minder uren, kan Werkgever een aanvulling uitbetalen op dit lagere salaris gedurende maximaal twaalf maanden.

- De aanvulling bedraagt het verschil tussen het huidige (hogere) bruto maandsalaris van Werknemer bij het Leger des Heils en het nieuwe (lagere) bruto maandsalaris bij de andere organisatie.
- Bij de berekening van het verschil worden alle vaste toeslagen/toelagen meegeteld van zowel het huidige als het nieuwe maandsalaris van Werknemer (d.w.z. vakantiegeld,

eindejaarsuitkering etc., evenals de gemiddelde ORT over de laatste twaalf maanden respectievelijk de verwachte ORT over de komende twaalf maanden).

- De eerste zes maanden wordt het verschil tussen het huidige en het nieuwe maandsalaris volledig gecompenseerd, met dien verstande dat de hoogte van de aanvulling maximaal 10% bedraagt van het huidige bruto maandsalaris van Werknemer bij het Leger des Heils.
- De tweede zes maanden wordt het verschil tussen het huidige en het nieuwe maandsalaris voor 50% gecompenseerd, met dien verstande dat de hoogte van de aanvulling maximaal 5% bedraagt van het huidige bruto maandsalaris van Werknemer bij het Leger des Heils.
- De hoogte van de aanvulling wordt eenmaal per drie maanden achteraf gecheckt aan de hand van de maandelijkse salarisstroken van de andere organisatie die Werknemer zal doen toekomen aan de LdH-Werkgever.
- De aanvulling wordt eenmaal per maand door Werkgever aan de (dan inmiddels ex-) Werknemer uitbetaald.

E.7.4 Eigen voorstel(len) Mobiliteitskandidaat *

De Mobiliteitskandidaat heeft de mogelijkheid om een of meer andere voorstellen te doen aan Werkgever die de Werknemer kunnen helpen de overstap naar een ander Organiseatieonderdeel dan wel een nieuwe werkgever te maken of die meer in algemene zin bijdragen aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt c.q. de verbetering van zijn loopbaanperspectief.

artikel E.8 Einde Mobiliteitstraject *

- a. Het Mobiliteitstraject eindigt in de volgende gevallen:
 - i. Op het moment dat de Mobiliteitskandidaat definitief is geplaatst of herplaatst in een functie bij een van de Werkgevers van het Leger des Heils; of
 - ii. Op het moment dat de Mobiliteitskandidaat een arbeidsovereenkomst heeft aanvaard bij een andere organisatie (buiten het Leger des Heils); of
 - iii. Na zeven maanden indien er geen verlenging van het Mobiliteitstraject is geboden; of
 - iv. Na twaalf maanden indien er afspraken zijn gemaakt over verlenging van het Mobiliteitstraject (een en ander zoals bedoeld in artikel E.2 lid c); of
 - v. Op het moment dat de Mobiliteitskandidaat te kennen geeft niet langer te willen meewerken aan het Mobiliteitstraject; of
 - vi. Op het moment dat Werkgever het Mobiliteitstraject tussentijds beëindigt vanwege aantoonbare, onvoldoende medewerking van de Mobiliteitskandidaat; en/of
 - vii. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst van Werknemer met Werkgever eindigt.
- b. Werkgever deelt binnen vijf werkdagen schriftelijk aan Werknemer mee dat het Mobiliteitstraject is beëindigd. Waar nodig motiveert Werkgever dit besluit (met name in de gevallen bedoeld in lid a van dit artikel onder iii en vi).
- c. Indien de arbeidsovereenkomst van de Boventallige doorloopt terwijl het Mobiliteitstraject is geëindigd, treedt Werkgever met Werknemer in overleg over de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.
 - In de vaststellingsovereenkomst zal het vervallen van de functie als ontslaggrond worden opgenomen, waardoor Werknemer in beginsel zijn recht op een werkloosheidsuitkering behoudt. De opzegtermijn zal in acht worden genomen en de transitievergoeding worden uitbetaald. De kosten van Werknemer voor professionele rechtsbijstand worden door

Werkgever vergoed tot een bedrag van maximaal € 950,- [negenhonderdvijftig euro] inclusief btw.

- Indien binnen redelijke termijn geen overeenstemming kan worden bereikt met Werknemer over een vaststellingsovereenkomst, zal Werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

artikel E.9 *Bezwaar tegen de inhoud, uitvoering en/of beëindiging van het Mobiliteitstraject*

- a. Indien de Mobiliteitskandidaat van mening is dat zijn Mobiliteitsplan en/of de uitvoering ervan door Werkgever tekortschiet, kan hij in bezwaar gaan bij de externe Bezwarencommissie. Het bezwaar kan onder meer betrekking hebben op het toekennen of weigeren van faciliteiten door Werkgever (zowel het budget als de mobiliteitsbevorderende maatregelen).
- b. Daarnaast kan de Mobiliteitskandidaat in bezwaar gaan tegen het besluit van Werkgever om het Mobiliteitstraject te beëindigen dan wel dit na zeven maanden niet te verlengen (een en ander zoals bedoeld in artikel E.8 en E.2 lid c). Het bezwaar tegen beëindiging (c.q. niet-verlenging) kan tot uiterlijk 10 werkdagen nadat Werknemer het besluit van Werkgever heeft ontvangen, worden ingediend bij de externe bezwarencommissie.
- c. Het bezwaar heeft geen opschortende werking. Dat wil zeggen dat de lopende afspraken uit het Mobiliteitsplan door Werknemer en Werkgever gedurende de bezwaarprocedure dienen te worden nagekomen.
- d. De bezwaarprocedure is opgenomen in hoofdstuk G van het Sociaal Plan.

F. FACILITEITEN BIJ PLAATSING OF HERPLAATSING

Wat is er geregeld voor de werknemer als zijn baan verandert?

artikel F.1 *Wijziging Standplaats* *

Indien de Standplaats van Werknemer wijzigt waardoor de reiskosten en/of reistijd voor woon-werkverkeer van Werknemer toenemen, heeft Werknemer recht op de volgende compensatie.

F.1.1 Vergoeding extra reiskosten bij 'eigen vervoer'

- a. De extra kilometers woon-werkverkeer die met eigen vervoer worden afgelegd, worden gedurende het eerste jaar na de (her)plaatsing vergoed op basis van het fiscaal maximaal toegestane bedrag (thans: € 0,23 per km.).
- b. Tijdens het tweede jaar na de (her)plaatsing bedraagt de vergoeding voor de extra kilometers woon-werkverkeer met eigen vervoer 50% van het in lid a genoemde bedrag (thans: € 0,12 per km).
- c. Indien en voor zover Werknemer voor de desbetreffende (extra) kilometers tevens recht heeft op een reiskostenvergoeding vanuit de cao of de mobiliteitsregeling van het Leger des Heils, wordt deze in mindering gebracht op de in lid a en b genoemde vergoeding.
- d. Na 24 maanden vindt er geen aanvullende vergoeding meer plaats voor de extra kilometers woon-werkverkeer.

F.1.2 Compensatie extra reistijd *

- a. Indien de reistijd woon-werkverkeer voor Werknemer met meer dan 30 minuten (enkele reis) toeneemt, wordt de reistijd daarboven (d.w.z. uitsluitend het meerdere boven de 30 minuten extra reistijd) gecompenseerd. Deze reistijd wordt gedurende het eerste jaar na de (her)plaatsing volledig gecompenseerd en in het tweede jaar voor de helft (50%). De eerste 30 minuten van de extra reistijd wordt niet gecompenseerd.
 - Compensatie vindt plaats doordat de desbetreffende reistijd in mindering wordt gebracht op de werktijd.
 - Werknemer kan in plaats daarvan ervoor kiezen de gecompenseerde extra reistijd te laten uitbetalen. In dat geval worden deze uren dus niet in mindering gebracht op de werktijd.
 - Na 24 maanden vindt er geen compensatie meer plaats van de extra reistijd.
- b. Indien Werknemer voor zijn woon-werkverkeer gebruik maakt van het Openbaar Vervoer, kan de Werknemer met Werkgever afspreken dat een (in onderling overleg te bepalen, realistisch) deel van de reistijd als werktijd wordt aangemerkt. Mits de reis en het werk het toelaten dat de Werknemer in de trein werkzaamheden verricht en deze daartoe bereid en in staat is.
 - Deze werktijd wordt dan niet als 'extra reistijd' aangemerkt en komt niet voor compensatie in aanmerking.
 - Periodiek wordt de productiviteit van deze uren door Werkgever met Werknemer geëvalueerd. Naar aanleiding daarvan kunnen de gemaakte afspraken worden bijgesteld.

artikel F.2 *Scholing/coaching bij (substantiële) functiewijziging*

Indien Werknemer een andere (Uitwisselbare dan wel Passende) functie gaat uitoefenen of indien er

sprake is van een Gewijzigde Functie, kunnen er andere eisen aan Werknemer worden gesteld bijvoorbeeld doordat er andere werkzaamheden aan Werknemer worden opgedragen en/of een andere werkwijze wordt gehanteerd. In dat geval zal er door Werkgever zo nodig coaching en/of scholing worden aangeboden aan Werknemer om hem in staat te stellen binnen redelijke termijn aan de (gewijzigde) functievereisten te kunnen voldoen. De scholing en/of coaching vindt plaats onder werktijd, op kosten van de Werkgever.

artikel F.3 Salarisgarantie bij herplaatsing in lager ingedeelde functie

- a. Indien een Werknemer wordt herplaatst in een Passende Functie die is ingedeeld in een lagere salarisschaal, behoudt de Werknemer het salaris dat behoort bij de Functieschaal van zijn Eigen Functie, inclusief het doorgroeiperspectief en toekomstige cao-indexaties (d.w.z. de eventuele aanspraken van Werknemer op resterende periodieke verhogingen tot aan het einde van de desbetreffende salarisschaal inclusief de cao-verhogingen). Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - i. Indien met Werknemer een langere arbeidsduur wordt overeengekomen in de Passende Functie, heeft de salarisgarantie geen betrekking op deze urenuitbreiding. Op de urenuitbreiding is het salaris van toepassing dat behoort bij de Functieschaal van de Passende Functie.
 - ii. Indien met Werknemer een kortere arbeidsduur wordt overeengekomen, wordt de salarisgarantie naar rato van de verminderde arbeidsduur verminderd.
 - iii. Werkgever en Werknemer blijven zich beiden gedurende drie jaar inspannen om een Passende Functie te zoeken voor Werknemer op diens oude salarisniveau d.w.z. in de Functieschaal van diens (voormalige) Eigen Functie. Zo nodig wordt Werknemer gedurende deze periode in de gelegenheid gesteld om op kosten van Werkgever de deskundigheid en de wettelijk vereiste beroepsregistraties voor de Eigen Functie op peil te houden.
 - iv. De salarisgarantie eindigt indien en zodra de Werknemer binnen drie jaar een Passende Functie krijgt aangeboden op zijn oude salarisniveau, dan wel indien en zodra er binnen drie jaar een vacature is in zijn (voormalige) Eigen Functie dan wel een daarmee Uitwisselbare Functie. De Werkgever is verplicht de desbetreffende functie aan de Werknemer aan te bieden. De Werknemer is niet verplicht de desbetreffende functie te aanvaarden, met dien verstande dat het gevolg van een dergelijke weigering is dat de salarisgarantie wordt beëindigd.
- b. De salarisgarantie wordt in beginsel uitbetaald in de vorm van een maandelijkse (pensioengevende) toelage in aanvulling op het salaris dat behoort bij de Passende Functie. Werkgever kan er ook voor kiezen de Functieschaal van de (voormalige) Eigen Functie van Werknemer als garantieschaal aan te merken en de Werknemer uit te blijven betalen in de desbetreffende oude salarisschaal.
- c. Indien het persoonlijke salaris van Werknemer hoger is dan het maximum van de Functieschaal van de Eigen Functie wordt de salarisgarantie vastgesteld op het verschil tussen het maximum van de Functieschaal van de Passende Functie en het maximum van de Functieschaal van de Eigen Functie. Voor het meerdere geldt de volgende afbouwregeling:
 - Het verschil tussen het persoonlijke salaris van de Werknemer en het maximum van de Functieschaal van de Eigen Functie wordt gedurende het eerste jaar volledig (100%) gecompenseerd met een aanvullende (pensioengevende) garantietoelage en vervolgens

gedurende maand 13 tot en met 18 voor 75% en tenslotte gedurende maand 19 tot en met 24 voor 50%.

De Werknemer heeft in dit geval het recht om de aangeboden functie als 'niet-passend' te weigeren.

artikel F.4 Wijziging overige arbeidsvoorwaarden

F.4.1 Wijziging cao *

- a. Als een Werknemer werkzaamheden gaat verrichten die vallen onder de werkingssfeer van een andere cao dan de cao die vóór de Reorganisatie op zijn arbeidsovereenkomst van toepassing was, dan wordt met ingang van de Reorganisatiedatum deze andere cao op hem van toepassing verklaard.
- b. De Werkgever geeft inzage aan de Werknemer van alle voor hem relevante op tijd- en geld waardeerbare verschillen tussen beide cao's. Indien en voor zover de Werknemer er per saldo op achteruit gaat (d.w.z. onder aan de streep, alle voor- en nadelen bij elkaar genomen), wordt het voor de Werknemer nadelige verschil gedurende twee jaar gedeeltelijk gecompenseerd, naar keuze van de Werknemer in de vorm van een tijdelijke financiële toelage en/of in de vorm van extra verlof. De omvang van de compensatie is gedurende het eerste jaar het volledige verschil (100%), gedurende het tweede jaar de helft (50%) van het verschil.
 - Het eventuele negatieve verschil in salaris wordt hierbij buiten beschouwing gelaten. Dit verschil wordt blijvend en volledig gecompenseerd op grond van artikel F.3. Indien het verschil in salaris echter positief is (de Werknemer gaat er in salaris op vooruit door de toepassing van de andere cao), dan wordt dit positieve verschil in de vergelijking betrokken.
 - Het eventuele verschil in pensioenregeling wordt eveneens buiten beschouwing gelaten.

F.4.2 Wijziging bijzondere diensten

- a. Indien aan Werknemer een of meer bijzondere diensten (bijvoorbeeld onregelmatige diensten, consignatiediensten of slaapdiensten) opgedragen worden waarmee hij voor de Reorganisatie niet werd belast, dan dient de werknemer met ingang van de Reorganisatiedatum in beginsel mee te gaan draaien in de desbetreffende roosters.
- b. Indien Werknemer zwaarwegende redenen heeft op grond waarvan hij niet, nog niet of niet volledig mee kan draaien in het desbetreffende rooster, dan dient hij dit schriftelijk en gemotiveerd binnen een maand aan te geven bij de Werkgever. Werkgever hoort Werknemer en neemt een gemotiveerd besluit.
 - De Werkgever kan besluiten dat Werknemer (1) niet, (2) gedeeltelijk dan wel tijdelijk of (3) volledig wordt vrijgesteld van de desbetreffende dienst(en). Ook kan Werkgever een overgangsregeling treffen waarbij Werknemer geleidelijk mee gaat draaien in het rooster.
- c. Indien Werknemer na de Reorganisatie niet langer wordt belast met bijzondere dienst(en), wordt het eventuele financiële nadeel daarvan gedurende maximaal twee jaar gecompenseerd, mits Werknemer gedurende tenminste de voorgaande drie jaar een vergoeding ontving voor de desbetreffende dienst(en).
 - De compensatie is in het eerste jaar 100% van de vergoeding die Werknemer gemiddeld ontving voor de desbetreffende dienst(en) in het voorgaande jaar; in het tweede jaar is de compensatie 50% van de vergoeding die Werknemer in het voorgaande jaar ontving.

- De compensatie wordt in beginsel uitbetaald in de vorm van een tijdelijke maandelijkse toelage. Werkgever kan kiezen voor afkoop in de vorm van een eenmalige vergoeding indien de hoogte van de compensatie gedurende het eerste jaar lager is dan € 50,- [vijftig euro] per maand (en derhalve in het tweede jaar lager dan € 25,- [vijfentwintig euro] per maand).

artikel F.5 *Overgang naar andere entiteit/stichting*

- a. Indien de Werknemer wordt herplaatst in een Passende Functie bij een andere LdH-Werkgever (d.w.z. een van de Werkgevers genoemd in artikel A.1 lid b), zal de datum van de eerste indiensttreding bij zijn huidige Werkgever geregistreerd worden als zijnde de datum van eerste indiensttreding van de Werknemer bij de andere (nieuwe) Werkgever. Daarmee behoudt de Werknemer tevens zijn Diensttijd-LdH.
- b. Indien de overgang naar de andere LdH-Werkgever tot gevolg heeft dat op de Werknemer een andere cao van toepassing wordt, geldt het bepaalde in artikel F.4.1.

artikel F.6 *Bedenkingen en bezwaar tegen toegekende faciliteiten*

Op grond van artikel D.6 en D.7 kan de Werknemer zijn bedenkingen kenbaar maken tegen de aan hem toegekende dan wel geweigerde faciliteiten bij plaatsing of herplaatsing. Tegen een (nieuwe) beslissing van Werkgever na heroverweging kan de Werknemer vervolgens in bezwaar gaan bij de externe Bezwarencommissie (op grond van artikel D.9).

G. BEZWAARPROCEDURE

Waar kan de werknemer terecht als hij het ergens mee oneens is?

artikel G.1 Externe Bezwarencommissie

- a. Partijen die dit Sociaal Plan zijn overeengekomen stellen een Bezwarencommissie in, bestaande uit twee externe leden en een externe voorzitter.
- b. De Bezwarencommissie wordt als volgt samengesteld:
 - Eén lid wordt benoemd op voordracht van de Werkgevers;
 - Eén lid wordt benoemd op voordracht van de Vakbonden;
 - De voorzitter wordt benoemd op gezamenlijke voordracht van beide leden.
- c. De Bezwarencommissie is onafhankelijk en onpartijdig. De leden en de voorzitter hebben geen werkrelatie met het Leger des Heils.
- d. De leden en de voorzitter van de Bezwarencommissie zijn verplicht tot geheimhouding van de vertrouwelijke, persoonlijke informatie die met hen in de Bezwaarprocedures wordt gedeeld. Onder de geheimhoudingsplicht valt ook alle overige informatie waarvan de Bezwarencommissie kennis neemt, waarvan uitdrukkelijk is aangegeven dat het onder de geheimhoudingsplicht valt of waarvan de commissie het vertrouwelijk karakter dient te begrijpen met het oog op het privacygevoelige karakter ervan en/of gelet op het organisatiebelang.
- e. De leden en de voorzitter van de Bezwarencommissie ontvangen een vergoeding voor hun werkzaamheden per zitting en eventuele separate interne beraadslaging of bijeenkomst.
- f. Het secretariaat van de Bezwarencommissie wordt gevoerd door de Werkgevers.

artikel G.2 Bezwaargronden

Een Werknemer kan bezwaar aantekenen bij de Bezwarencommissie indien hij het niet eens is met een bepaald besluit of de gang van zaken die binnen de werkingssfeer van het Sociaal Plan valt en die betrekking heeft op zijn eigen persoonlijke situatie. Meer in het bijzonder kan daarbij gedacht worden aan de besluiten die worden genoemd in de artikelen D.9, E.9 en F.6. Uitgangspunt daarbij is dat de Werknemer voordat hij in bezwaar gaat bij de Bezwarencommissie eerst zijn bedenkingen kenbaar maakt bij de Werkgever en deze in de gelegenheid stelt zijn besluit te heroverwegen.

artikel G.3 Bezwaartermijn

Het bezwaar van Werknemer dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend binnen tien werkdagen nadat:

- het besluit waartegen Werknemer bezwaar maakt door hem is ontvangen; of
- de gang van zaken waartegen Werknemer bezwaar maakt zich feitelijk heeft voorgedaan.

Het bezwaar dient te worden gericht aan: SecretariaatBezwarencommissie@legerdesheils.nl.

artikel G.4 Procedure *

1. De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen vijftien werkdagen na de indiening van het bezwaarschrift.

2. Tijdens de behandeling ter zitting worden Werknemer en Werkgever gehoord, waarbij zij zich desgewenst door een (juridisch) adviseur/ gemachtigde kunnen laten bijstaan. Werknemer en Werkgever dragen elk hun eigen kosten.
3. De mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de Bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbend Werknemer en Werkgever.
4. De beraadslagingen van de Bezwarencommissie geschieden in een voltallige vergadering van de leden en de voorzitter, die niet openbaar is.
5. Werkgever en Werknemer zijn verplicht hun medewerking te verlenen aan de Bezwarencommissie en de door de commissie gevraagde inlichtingen te verstrekken.
6. De Bezwarencommissie doet uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het bezwaar. Daarnaast kan de Bezwarencommissie aanbevelingen doen aan Werkgever en/of Werknemer.
7. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk - doch tenminste binnen vijftien werkdagen na de mondelinge behandeling ter zitting – gemotiveerd en schriftelijk medegedeeld aan Werkgever en Werknemer.
8. De uitspraak van de Bezwarencommissie heeft voor de Werkgever het karakter van een zwaarwegend advies. Indien het bezwaar van de Werknemer door de commissie gegrond is verklaard, neemt Werkgever een nieuw schriftelijk besluit. Indien en voor zover dit besluit afwijkt van het advies van de Bezwarencommissie wordt dit door Werkgever gemotiveerd.
9. Het nieuwe besluit van Werkgever wordt binnen tien werkdagen medegedeeld aan Werknemer. De Bezwarencommissie ontvangt hiervan een afschrift.
10. Werknemer wordt in zijn bezwaar niet ontvankelijk verklaard c.q. de behandeling van het bezwaar wordt gestaakt door de Bezwarencommissie indien het bezwaar bij de rechter aanhangig is gemaakt door de Werkgever of de Werknemer.
11. De bezwaarprocedure heeft geen opschortende werking. De uitvoering van het besluit waartegen de Werknemer bezwaar maakt, kan in beginsel worden voortgezet zolang er door Werkgever geen nieuw besluit is genomen.

artikel G.5 Jaarverslag

De Bezwarencommissie stelt eenmaal per jaar een geanonimiseerd verslag op naar aanleiding van de bezwaren die bij haar zijn ingediend. Het verslag bevat een opgave van het aantal bezwaren dat ontvankelijk is verklaard en het aantal bezwaren dat gegrond is verklaard. Tevens geeft het verslag inzage in de aard van de bezwaren en deelt de Bezwarencommissie haar voornaamste algemene bevindingen. Het Jaarverslag wordt uiterlijk drie maanden na afloop van het desbetreffende jaar aangeboden aan de Werkgevers en de Vakbonden. Een kopie ervan wordt verstrekt aan de Gezamenlijke Medezeggenschap (op grond van artikel B.2)

H. BEGRIPPENLIJST

Welke definities worden er gebruikt in het Sociaal Plan?

Afspiegelingsbeginsel	Wettelijk voorgeschreven methodiek waarmee bij gedwongen ontslagen de afvloeiingsvolgorde wordt bepaald (zie artikel 11 Ontslagregeling; nader uitgewerkt en toegelicht in de Uitvoeringsregels Ontslag om Bedrijfseconomische redenen van het UWV). Werknemers met dezelfde (niet-uitwisselbare) functie of werknemers met een functie die deel uitmaakt van dezelfde categorie uitwisselbare functies binnen het Organisatieonderdeel, worden ingedeeld in de volgende leeftijdsgroepen: 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. Iedere leeftijdsgroep dient naar rato bij te dragen aan de benodigde personeelsreductie, zodat de leeftijdsopbouw per functie(categorie) voor en na de reorganisatie verhoudingsgewijs gelijk is. Binnen elke leeftijdsgroep worden werknemers die het kortst in dienst zijn als eerste voorgedragen voor ontslag.
Bezwaarprocedure	Zie: hoofdstuk G (met name artikel G.2, G.3 en G.4)
Bezwarencommissie	Zie: artikel G.1
Boventallige	Een Werknemer die boventallig is verklaard (cf. artikel D.6 lid g)
Boventalligverklaring	Zie artikel D.6 lid g
Diensttijd-LdH	De tijd (uitgedrukt in kalenderdagen) sinds de eerste indiensttreding van de Werknemer bij de Werkgever, inclusief de diensttijd bij eventuele rechtsvoorgangers van de Werkgever en/of de periode waarin de Werknemer werkzaamheden in loondienst heeft verricht voor Werkgever vanuit een andere organisatie dan wel werkzaamheden ten aanzien waarvan de Werkgever als 'opvolgend werkgever' dient te worden aangemerkt (zoals bedoeld in art.7: 668a BW). Met dien verstande dat bij een eventuele onderbreking van het dienstverband met meer dan zes maanden de diensttijd voorafgaand aan deze onderbreking niet wordt meegeteld.
Eigen Functie	De functie die de Werknemer vervult op de Peildatum. Indien deze functie deel uitmaakt van een categorie Uitwisselbare Functies wordt met de Eigen Functie de huidige, niet-gewijzigde functie van de Werknemer bedoeld conform het Functieboek en de arbeidsovereenkomst. <ul style="list-style-type: none">• NB. De Eigen Functie kan als gevolg van de Reorganisatie wijzigingen ondergaan. In dat geval is er na de Reorganisatie tevens sprake van een Gewijzigde Functie.
<i>Functie-definities</i>	In het Sociaal Plan worden verschillende definities gehanteerd voor verschillende typen functies en situaties, nl. de Eigen Functie, Geschikte Functie, Gewijzigde Functie, Nieuwe Functie, Passende Functie, Sleutelfunctie, Uitwisselbare Functie (en Niet-Uitwisselbare Functie) en Vervallen Functie.

Functieschaal	De salarisschaal waarin een functie conform het functieboek van Werkgever is ingedeeld.
Geschikte Functie	Een functie die niet voldoet aan de criteria van een Passende Functie waarvoor de Werknemer niettemin geschikt wordt geacht, gelet op diens opleiding, ervaring en capaciteiten. Indien de Werknemer niet per direct volledig en zelfstandig inzetbaar is op de functie, kan hij binnen een redelijke termijn (in beginsel maximaal zes maanden) geschikt worden gemaakt. Dat wil zeggen dat hij na deze termijn aan de essentiële functie-eisen voldoet en volledig en zelfstandig inzetbaar is op de functie. Een Geschikte Functie is in beginsel ten hoogste twee salarisschalen hoger of lager ingedeeld dan de Eigen Functie van Werknemer.
Gewijzigde Functie	Een functie die als gevolg van de Reorganisatie wijzigingen ondergaat op het gebied van functie-inhoud en/of vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en/of qua functieniveau en/of beloning. De gewijzigde functie kan ten opzichte van de huidige functie als de Eigen Functie dan wel een Uitwisselbare Functie worden aangemerkt. De wijzigingen zijn derhalve niet zodanig dat er sprake is van een Nieuwe Functie (respectievelijk Vervallen Functie).
Gezamenlijke Medezeggenschap	De Centrale Ondernemingsraad van W&G/LJ&R en de OR van Dienstverlening/Reshare.
Herplaatsingsbesluit	zie artikel D.5 lid g
Herplaatsingsprocedure	Procedure waarmee de mogelijkheden worden onderzocht om de Werknemer een Passende Functie aan te bieden. (zie artikel D.5)
Niet-Uitwisselbare Functie	Een functie die niet-uitwisselbaar is met enige andere functie die voorkomt in het formatieplaatsenplan van het Organisatieonderdeel. Vergelijk: 'Uitwisselbare Functie'.
Mobiliteitskandidaat	De Boventallige met wie afspraken zijn gemaakt over het Mobiliteitstraject, die zijn vastgelegd in een Mobiliteitsplan.
Mobiliteitsplan	Zie artikel E.2
Mobiliteitstraject	Zie artikel E.2
Nieuwe Functie	Een functie die vóór de Reorganisatie niet voorkwam in het formatieplaatsenplan van het Organisatieonderdeel c.q. een functie die daarvoor nog niet bestond bij Werkgever. Of een functie die als gevolg van de Reorganisatie zodanig is gewijzigd dat deze als Niet-Uitwisselbaar met de huidige functie wordt beschouwd.
Ondernemingsraad	De OR van het Organisatieonderdeel waar de Reorganisatie plaatsvindt. Dat wil zeggen de OR van Dienstverlening/Reshare of van LJ&R of van een van de W&G-regio's of bedrijfsonderdelen (in casu: Noordoost, Oost, Midden-Nederland, Zuidoost, Rijnmond-Zuidwest, Goodwillcentra

Amsterdam, Noordwest, 50150 Hotel Belmont en het Stichtingsbureau). Indien de Reorganisatie de gehele Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg aangaat (al dan niet gezamenlijk met de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering) wordt met de Ondernemingsraad de Centrale Ondernemingsraad van W&G/LJ&R bedoeld.

Organisatieonderdeel	het Organisatieonderdeel waarop de Reorganisatie betrekking heeft; zie artikel D.1 lid b.
Passende Functie	<p>Een functie die niet-uitwisselbaar is met de Eigen Functie van de Werknemer, maar die qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, alsmede het functieniveau en de beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij diens opleiding, ervaring en capaciteiten.</p> <ul style="list-style-type: none">• Zo nodig zal de Werknemer met behulp van scholing of coaching gedurende maximaal zes maanden in de gelegenheid worden gesteld om aan de betreffende functie-eisen te kunnen voldoen.• Het salarisoniveau van de passende functie wijkt maximaal één Functionieschaal af van de Eigen Functie van de Werknemer.• De reistijd van Werknemer voor woon-werkverkeer bedraagt in beginsel maximaal 75 minuten (enkele reis) met dien verstande dat:<ul style="list-style-type: none">○ reistijd die als werktijd wordt aangemerkt niet wordt meegeteld;○ indien de huidige reistijd woon-werkverkeer (vóór de Herplaatsing) reeds langer is dan 75 minuten, de huidige reistijd als maximum wordt gehanteerd; en○ het Werknemer vrij staat in te stemmen met een langere reistijd indien hierover met Werkgever in redelijkheid nadere afspraken kunnen worden gemaakt.• In de afweging van de passendheid kan in redelijkheid ook het eventuele verschil in omvang (arbeidsduur) worden betrokken. <p>Ook de Eigen Functie of een daarmee Uitwisselbare Functie bij een ander Organisatieonderdeel wordt in het kader van de Herplaatsingsprocedure als een Passende Functie aangemerkt.</p>
Peildatum	Datum die wordt gekozen voor de bepaling van de Diensttijd-LdH en de leeftijd(sgroep) van de Werknemer in verband met het (omgekeerde) Afspiegelingsbeginsel.
Plaatsingsbesluit	zie artikel D.4 lid f
Plaatsingsprocedure	Procedure waarmee Werknemers worden geplaatst op de Eigen Functie of een daarmee Uitwisselbare Functie in hetzelfde Organisatieonderdeel (zie artikel D.4)
Plaatsmaker	zie artikel E.6
Premobiliteitskandidaat	De Werknemer op wie de Premobiliteitsfase van toepassing is.

Premobiliteitsverklaring	Schriftelijke verklaring van Werkgever zoals bedoeld in artikel C.4 op grond waarvan Werknemer de status van Premobiliteitskandidaat heeft.
Reorganisatie	zie artikel A.1 lid d
Reorganisatiedatum	Ingangsdatum van de gewijzigde organisatie (moment waarop deze van start gaat c.q. de wijziging geïmplementeerd wordt).
Sociaal Plan	Het (onderhavige) Sociaal Plan van het Leger des Heils 2026-2028.
Sleutelfunctie	Een cruciale functie die gezichts- en resultaatbepalend is voor de Leger des Heils-organisatie en daardoor van zodanig zwaarwegend belang voor het succes van de Werkgever dat benoeming op grond van kwalitatieve selectiecriteria dient plaats te vinden. De Sleutelfunctionaris opereert op strategisch niveau, in een hogere kaderfunctie die specifieke deskundigheid vereist. Een en ander zoals geduid in de Nota 'Wervings-, Selectie- en Benoemingsbeleid'. Hierbij is bovendien instemming van de (Centrale) OR vereist (zie artikel D.3).
Standplaats	De postcode van de werklocatie van Werknemer.
Uitwisselbare Functie	Een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien: a. de functies over en weer vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie, en b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. De genoemde factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.
Vakbonden	De werknemersorganisaties waarmee de Werkgevers het Sociaal Plan zijn overeengekomen, in casu FNV, CNV, FBZ en NU'91.
Vervallen Functie	Een functie die na de Reorganisatie niet terugkeert in het formatieplaatsenplan van het Organisatieonderdeel c.q. in zijn geheel verdwijnt. Of een functie die als gevolg van de Reorganisatie zodanig wijzigt dat deze Niet-Uitwisselbaar is met de huidige functie, waarbij de functie na de Reorganisatie als Nieuwe Functie wordt aangemerkt.
Werknemer	zie artikel A.1 lid b
Werkgever	Stichting Leger des Heils Welzijns- & Gezondheidszorg; of Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering; of Stichting Leger des Heils Dienstverlening; of Stichting Leger des Heils ReShare. (Zie hierover ook de toelichting bij artikel D.6).
WOR	Wet op de Ondernemingsraden



BIJLAGEN

BIJLAGE 1. TOELICHTING BIJ HET SOCIAAL PLAN

* artikel A.1

Einde aanspraken bij einde arbeidsovereenkomst

- Als Werknemer reeds aow-gerechtigd is (of deze leeftijd bereikt uiterlijk 26 weken na de Reorganisatiedatum) of als zijn tijdelijke contract binnen deze periode eindigt, kan hij überhaupt geen aanspraak maken op het Sociaal Plan (zie art. A.2).
- Als het einde van de arbeidsovereenkomst voorzien is (doordat het een tijdelijk contract is of doordat de Werknemer de aow-gerechtigde leeftijd bereikt) op een moment later dan 26 weken na de Reorganisatiedatum, kan hiermee bij het toekennen van de faciliteiten al rekening worden gehouden.
- Als de arbeidsovereenkomst om een andere reden (onverwacht) eindigt, worden de reeds gemaakte afspraken indien gewenst zo mogelijk nog nagekomen, tenzij Werknemer wordt ontslagen wegens (ernstig) verwijtbaar gedrag.

Belangrijke organisatiewijziging

Met het begrip 'belangrijke organisatiewijziging' wordt verwezen naar artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden. In artikel A.1 wordt gedefinieerd dat hiervan *in elk geval* sprake is als er een of meer Werknemers boventallig raken of als een of meer Werknemers worden geconfronteerd met gevolgen waarvoor in dit Sociaal Plan faciliteiten zijn opgenomen (met name situaties zoals bedoeld in hoofdstuk F). Ook indien de personele gevolgen beperkt zijn tot slechts een of enkele Werknemers is er dus in beginsel sprake van een 'belangrijke' organisatiewijziging in de zin van de WOR. Uitsluitend indien een verandering van de organisatie geen personele gevolgen heeft (geen wijziging van functies en/of arbeidsvoorwaarden; geen nieuwe of vervallen arbeidsplaatsen etc.), is het denkbaar dat deze als 'niet belangrijk' wordt aangemerkt. Zie ook de toelichting bij artikel B.1 onder het kopje 'Informeren Vakbonden over Reorganisaties'.

* artikel A.2

Contract eindigt van rechtswege binnen 26 weken

Een contract kan in twee gevallen 'van rechtswege' (automatisch) eindigen. In de eerste plaats als het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is met een vooraf overeengekomen einddatum ('een tijdelijk contract'). In de tweede plaats als de werknemer de aow-gerechtigde leeftijd bereikt. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de aow-datum (op grond van een clause in de arbeidsovereenkomst en conform cao die op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Met andere woorden, niet alleen een Werknemer die al aow-gerechtigd is, maar ook een Werknemer die aow-gerechtigd wordt (uiterlijk 26 weken na de Reorganisatiedatum) is uitgesloten van het Sociaal Plan.

Contract eindigt door een reeds lopende juridische procedure

Hierbij kan gedacht worden aan een Werknemer die langer dan 104 weken arbeidsongeschikt is door ziekte en in afwachting is van het oordeel van het UWV. Daarnaast kan er sprake zijn van een verzoekschriftprocedure bij de kantonrechter of een reeds afgesloten VSO (dan wel lopende onderhandelingen hierover in een vergevorderd stadium).

* artikel A.3

Recht op een baan bij de overnemende partij?

Uitgangspunt bij overname is: mens volgt werk. Op grond van artikel 7.6 A cao SW 2025-2027 heeft een werknemer bij gebleken geschiktheid recht op een dienstverband bij de nieuwe opdrachtnemer die na een aanbestedingsprocedure de werkzaamheden voortzet, ook als er juridisch geen sprake is van 'overgang van onderneming'.

Overgangsprotocol

De voorwaarden en de procedure voor indiensttreding van de werknemer bij de Verkrijger zijn vastgelegd in een Overgangsprotocol dat tussen beide betrokken werkgevers (zowel de 'Vervreemder' als de 'Verkrijger') met de Vakbonden is overeengekomen. Hierin wordt ook duidelijkheid verschaft over de juridische status van eventuele persoonlijke afspraken (c.q. individuele arbeidsvoorwaarden) die in het verleden met de werknemer zijn gemaakt. De Werkgevers en de Vakbonden streven ernaar om een standaard Overgangsprotocol op te stellen dat bruikbaar is voor verschillende situaties. Zodra dit gereed is, zal het worden opgenomen in Bijlage 4 van dit Sociaal Plan. Zie ook artikel B.1.

* artikel A.4

Zoveel mogelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden en regels voor alle Werknemers

Het Leger des Heils heeft te maken met verschillende sectorale cao's. Deze hebben over het algemeen een standaard karakter (dat wil zeggen dat afwijking niet mogelijk is, ook niet in het voordeel van de werknemer), terwijl deze ook veelal algemeen verbindend zijn verklaard (waardoor het niet mogelijk is om in de desbetreffende sector een andere cao toe te passen). Verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers zijn daarmee helaas een gegeven in onze organisatie.

Dat neemt niet weg dat het Leger des Heils ernaar streeft zoveel als mogelijk voor alle werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde regels te laten gelden. Voor wat het Sociaal Plan betreft, komt daar bij dat verschillende sociale plannen naast elkaar niet alleen tot (een gevoel van) rechtsongelijkheid kunnen leiden, maar ook kunnen zorgen voor uitvoeringsproblemen. Daarom streven we ernaar zoveel als mogelijk uitsluitend het onderhavige Sociaal Plan toe te passen.

Overigens is op dit moment (maart 2026) uitsluitend in de cao Jeugdzorg een landelijk sociaal plan afgesproken. Dit is met name gericht op situaties waarin sprake is van (dreigende) boventalligheid. Het voorziet echter niet in faciliteiten voor andere typen organisatiewijzigingen waarmee in het Sociaal Plan van het Leger des Heils rekening is gehouden (onder meer op grond van artikel D.1).

* artikel B.1

Informeren Vakbonden over Reorganisaties

De Vakbonden worden door de Werkgevers vooraf actief geïnformeerd over de 'grotere' Reorganisaties (waarbij gedwongen ontslagen aan de orde zijn of er rechtspositionele gevolgen zijn voor tenminste vijf Werknemers). Dit neemt niet weg dat niet alleen over deze 'grotere' Reorganisaties, maar ook over de 'kleinere' Reorganisaties door de Werkgever advies zal worden aangevraagd bij de desbetreffende Ondernemingsraad. Kortom bij iedere Reorganisatie met personele gevolgen is de Medezeggenschap betrokken. De afspraak om de Vakbonden uitsluitend actief vooraf te informeren over de 'grotere' Reorganisaties is een pragmatische keuze. De betrokkenheid van de Vakbonden bij iedere Reorganisatie zou tot nodeloos veelvuldig overleg leiden.

In de praktijk is de Ondernemingsraad prima in staat om de collectieve werknemersbelangen te behartigen in het adviestraject. Waar nodig kunnen de Vakbonden alsnog worden betrokken.

Overgangsprotocol

Zie toelichting bij artikel A.3

*** Artikel B.3**

Peildatum in relatie tot Reorganisatiedatum

De Peildatum en de Reorganisatiedatum zijn idealiter dezelfde. De Peildatum ligt in elk geval zo dicht mogelijk bij de Reorganisatiedatum maar kan op een eerder moment worden bepaald als de Reorganisatie op langere termijn plaatsvindt dan wel wordt getemporeerd/uitgesteld en eerder inzicht in de uitkomsten van de afspiegeling noodzakelijk is in het belang van de (pre)mobilititeit van Werknemers c.q. om arbeidsonrust te minimaliseren. Zie in dit verband ook de definitie van 'Diensttijd-LdH'. (Vergelijk: artikel 12 Ontslagregeling en de nadere uitwerking en toelichting in de Uitvoeringsregels Ontslag om Bedrijfseconomische Redenen van het UWV.)

Termijnen Adviesaanvraag OR

Voorafgaand aan de Reorganisatie dient er rekening te worden gehouden met de doorlooptijd van de adviesaanvraag. Daarbij gelden globaal de volgende termijnen:

- i. Indienen Adviesaanvraag (voorgenomen Reorganisatiebesluit) bij de OR uiterlijk circa drie maanden voor de Reorganisatiedatum.
- ii. Advies OR: in beginsel max. circa 6 weken na het indienen van de Adviesaanvraag.
- iii. Definitief Reorganisatiebesluit (na advies OR) uiterlijk circa een maand voor de Reorganisatiedatum.

Aan de OR dient advies te worden gevraagd op een moment dat het advies nog van wezenlijke invloed kan zijn op het voorgenomen besluit (art.25 lid 2 WOR). Indien de WOR-bestuurder in zijn definitieve besluit afwijkt van het advies, dient hij een maand wachttijd in acht te nemen voordat wordt overgegaan tot uitvoering van het besluit, tenzij de OR uitdrukkelijk aangeeft dat hij geen bezwaar heeft tegen de uitvoeringshandelingen (art.25 lid 6 WOR). Gedurende deze wachttijd kan de OR zich beraden op het instellen van beroep tegen het besluit bij de Ondernemingskamer.

Toetsing uitwisselbaarheid van functies

De indeling in functiecategorieën maakt onderdeel uit van de adviesaanvraag. Waar nodig wordt gemotiveerd op grond waarvan functies al dan niet als 'uitwisselbaar', 'nieuw' of 'gewijzigd' worden aangemerkt (conform de definities in dit Sociaal Plan). De Werkgever kan hiervoor een functiewaarderingsdeskundige inschakelen (zie ook art. D.2 lid a).

*** Artikel C.2**

Nadere voorwaarden bij mobiliteitsbevorderende maatregelen in Premobiliteitsfase

Tijdens de Premobiliteitsfase is er nog geen sprake van boventalligheid en dient de continuïteit en kwaliteit van de zorg en de bedrijfsvoering te worden gewaarborgd. Dat kan een reden zijn om nadere voorwaarden te stellen aan de inzet en de toepassing van de mobiliteitsbevorderende maatregelen. Een paar voorbeelden. Tijdens de Premobiliteitsfase is het bijvoorbeeld niet altijd mogelijk of wenselijk dat een medewerker vertrekt zonder de opzegtermijn in acht te nemen (zoals beschreven in art.

E.7.3.1). Ook bij het opnemen van sollicitatieverlof (zoals beschreven in art.E.7.1) zal in deze fase (meer dan in de boventalligheidsfase) rekening moeten worden gehouden met het organisatiebelang van de Werkgever. Een ander voorbeeld is de 'terugkeermogelijkheid tijdens de proeftijd bij andere organisatie' (artikel E.7.3.2). Het zal onder meer afhangen van de omvang van de benodigde personele reductie in de desbetreffende functie of en zo ja wanneer dit middel kan worden ingezet. Ook een sollicitatietraining (zoals bedoeld in artikel E.7.1) is in deze fase wellicht nog niet nodig, of uitsluitend voor een specifieke doelgroep. In de Premobiliteitsfase dient de Werkgever dan ook de mogelijkheid te hebben om de mobiliteitsbevorderende maatregelen gericht en selectief te kunnen inzetten, zodat deze hun doel niet voorbij schieten. Met het oog daarop kan de Werkgever zo nodig 'nadere voorwaarden' stellen.

*** Artikel C.5.1**

Vrijwillig Vertrekregeling: 'kan'-bepaling (optie geen recht)

Het is aan de Werkgever om te besluiten of de Vrijwillig Vertrekregeling wel of niet wordt ingezet (zie ook artikel C.2 lid b). Dit zal mede afhangen van de arbeidsmarkt en de mogelijkheden die de Werkgever ziet om Premobiliteitskandidaten intern te herplaatsen.

Procedure bij (mogelijke) overschrijding van het vooraf bepaalde aantal vrijwillig vertrekkers

Het aantal Premobiliteitskandidaten dat gebruik kan maken van de vrijwillig vertrekregeling hangt af van de benodigde personele reductie. Als niet iedereen boventallig wordt in de desbetreffende functie in het Organisatieonderdeel waar Reorganisatie gaat plaatsvinden, geldt het 'wie het eerst komt, wie het eerst maalt'-principe. Dan zal de Werkgever vooraf per functie vaststellen hoeveel Premobiliteitskandidaten gebruik kunnen maken van de Vrijwillig Vertrekregeling.

De Werkgever maakt ruim vooraf aan alle betrokkenen de aanmeldprocedure kenbaar, zodat iedereen dezelfde kans heeft. De procedure zal bestaan uit een e-mailadres dat vanaf een bepaald moment (datum/tijd) wordt opengesteld waar Premobiliteitskandidaten zich kunnen aanmelden. De aanmeldingen zullen op volgorde van binnenkomst (vanaf dat moment) in behandeling worden genomen. De aanmeldingen van Premobiliteitskandidaten die te vroeg zijn gedaan of niet aan de voorwaarden van de regeling voldoen (cf. artikel C.5.1) zullen buiten beschouwing worden gelaten. De aanmelding van de Premobiliteitskandidaat dient bovendien onvoorwaardelijk te zijn. Aanmeldingen van Premobiliteitskandidaten die zelf nadere voorwaarden stellen of een voorbehoud maken voor deelname, worden eveneens buiten beschouwing gelaten.

Voorafgaande instemming Werkgever met vrijwillig vertrek Premobiliteitskandidaat

Werkgever behoudt de mogelijkheid om niet akkoord te gaan met het betalen van een vrijwillig vertrekpremie aan een Premobiliteitskandidaat. Hieraan kunnen zowel positieve als negatieve redenen ten grondslag liggen. Werkgever kan bijvoorbeeld met de Premobiliteitskandidaat loopbaanafspraken hebben gemaakt c.q. geïnvesteerd hebben in een opleiding waardoor er voor betrokkene goede mogelijkheden zijn om ook na de reorganisatie het dienstverband voort te zetten, al dan niet in een andere, passende functie. Ook kan er sprake zijn van een (andere) juridische procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met deze Werknemer die reeds ingezet is of op het punt staat om te worden gestart, op grond waarvan gebruikmaking van de vrijwillig vertrekregeling niet in de rede ligt. Daarom dient de Werkgever uitdrukkelijk in te stemmen met het vrijwillig vertrek (voorwaarde iii).

Terugbetalingsverplichtingen

Uitgangspunt is dat eventuele terugbetalingsverplichtingen worden kwijtgescholden. Dit is echter niet in alle gevallen redelijk. Omdat de Premobiliteitskandidaat niet Boventallig is (en het nog maar de vraag is of hij bij de te verwachten Reorganisatie ook daadwerkelijk Boventallig zal worden), is de keuze van de Werknemer voor een vertrek op dit moment immers in zekere zin vrijwillig. Twee voorbeelden waarin er sprake kan zijn van een terugbetalingsverplichting.

Eerste voorbeeld. In de situatie dat er met de Werknemer op diens eigen initiatief/verzoek afspraken zijn gemaakt over een (dure) opleiding met het oog op promotie of een andere functie en er in de desbetreffende andere functie geen sprake is van (dreigende) boventalligheid, ligt het niet voor de hand dat de Werknemer kiest voor vrijwillig vertrek. Als de Werknemer in deze situatie toch een verzoek doet voor vrijwillig vertrek en de Werkgever daarmee instemt, dan is het redelijk dat de Werknemer wordt gehouden aan de vooraf overeengekomen terugbetalingsverplichting (welke overigens in veel gevallen door een eventuele nieuwe werkgever zal worden voldaan). Voor goede orde merken we nog op dat terugbetaling niet aan de orde kan zijn voor verplichte (door de werkgever opgedragen) opleidingen. Daar is de wet duidelijk over.

Een ander voorbeeld is de situatie waarin de Werknemer gebruik maakt van de leasefietsregeling. Met name als de Werknemer redelijk recent is gaan deelnemen en gekozen heeft voor een relatief dure leasefiets, is het redelijk om de Werknemer te houden aan de afspraken bij 'voortijdige beëindiging' conform de regeling. Dat betekent dat de Werknemer de keuze heeft om ofwel het afgesproken deel van de resterende leasetermijnen te vergoeden ofwel de leasefiets tegen marktwaarde over te nemen (terwijl overigens ook de optie wordt geboden om het leasecontract mee te nemen naar een nieuwe werkgever als deze dat wil).

*** Artikel C.5.2**

Eigen voorstellen Premobiliteitskandidaat

De Premobiliteitskandidaat heeft de mogelijkheid om eigen voorstellen te doen. Hierbij kan eventueel ook gedacht worden aan een detachering, proefplaatsing of stage (zoals bedoeld in art. E.7.2), een aanvullende reiskostenvergoeding (zoals bedoeld in art.7.3.5) of een salarissuppletie (zoals bedoeld in art. 7.3.6). Daarbij plaatsen we de kanttekening dat het toekennen van dergelijke (vergaande, kostbare) faciliteiten over het algemeen in de premobiliteitsfase niet snel aan de orde zal zijn. Immers, het duurt nog enige tijd voordat de Werknemer wellicht boventallig wordt. Het is goed mogelijk dat de Herplaatsingskandidaat nog andere, betere kansen krijgt op een nieuwe baan. Ook is het niet uitgesloten dat hij door het vertrek van collega's zelf straks kan blijven. De Werkgever is daarom niet verplicht om in te gaan op de eigen voorstellen van de Herplaatsingskandidaat. Als de Werkgever twijfels heeft over het nut en de noodzaak ervan of als de Werkgever de (extra) kosten ervan als onredelijk beoordeelt, kan hij deze voorstellen afwijzen.

*** Artikel D.4**

Categorie(ën) Uitwisselbare Functies

In het Sociaal Plan wordt de aanduiding 'categorie' Uitwisselbare Functies gebruikt om duidelijk te maken dat onderling Uitwisselbare Functies bij Afspiegeling (of omgekeerde Afspiegeling) per categorie bij elkaar worden genomen c.q. als één functie(groep) worden beschouwd.

Omgekeerde Afspiegelingsbeginsel

Het Afspiegelingsbeginsel bepaalt de volgorde voor gedwongen ontslag van werknemers. In de Plaatsingsprocedure gebeurt het omgekeerde; daarin wordt namelijk bepaald welke werknemers kunnen blijven. Daarom wordt in de Plaatsingsprocedure het zogenoemde omgekeerde Afspiegelingsbeginsel gehanteerd, dat wil zeggen dat per leeftijdsgroep en per functie(categorie) naar rato het aantal Werknemers met de langste Diensttijd-LdH als eerste worden geplaatst. De uitkomst is hetzelfde: de leeftijdsopbouw voor en na de reorganisatie blijft verhoudingsgewijs gelijk.

*** Artikel D.5**

Bedenkingen tegen plaatsing of niet-plaatsing

In artikel D.5 worden twee verschillende situaties geregeld.

- a. Lid a gaat over de situatie waarin de Werknemer is geplaatst. De Werknemer is verplicht de plaatsing te aanvaarden omdat deze in beginsel zijn functie behoudt (de Eigen Functie of een daarmee Uitwisselbare functie en ook nog binnen hetzelfde Organisatieonderdeel). Uitgangspunt bij plaatsing is 'mens-volgt-functie'. Over het algemeen zijn de veranderingen voor deze Werknemers dan ook beperkt. In de meeste gevallen behoudt de Werknemer zijn Eigen Functie. Wel kan er sprake zijn van verplaatsing naar een andere locatie of kan de functie op onderdelen wijzigen (in dat geval spreken we in het Sociaal Plan van een Gewijzigde Functie). De bedenkingen van de Werknemer kunnen in dat geval te maken hebben met de faciliteiten die hem worden toegekend (en die in het Plaatsingsbesluit worden vermeld). In sommige gevallen kan een Werknemer worden geplaatst in een andere functie die Uitwisselbaar is met de Eigen Functie van betrokkene. Die situatie wordt beschreven in de tweede bullet van art.D.4 lid c. In dat geval kan de Werknemer bedenkingen hebben tegen het feit dat hij niet op de Eigen Functie (binnen de categorie Uitwisselbare Functies) is geplaatst of dat zijn persoonlijke voorkeur niet is gehonoreerd.
- b. Lid b gaat over de situatie waarin de Werknemer niet is geplaatst.

*** Artikel D.6**

Werkgever

Onder Werkgever wordt in het Sociaal Plan de desbetreffende stichting ('entiteit') verstaan (zie definitie onder 'Begrippenlijst', hoofdstuk H). Bij de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg ligt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het Sociaal Plan echter over het algemeen bij de regiodirecties. Reorganisaties vinden namelijk in de regel binnen de regio plaats. De regiodirecties zijn daartoe bevoegd. Iedere regio (Noordoost, Oost, Midden-Nederland, Zuidoost, Rijnmond-Zuidwest, Goodwillcentra Amsterdam en Noordwest) heeft bovendien een eigen OR. Ook LJ&R en de W&G-bedrijfsonderdelen 50150 Hotel Belmont en het Stichtingsbureau (SB) hebben elk een eigen OR. Voor reorganisaties die de gehele stichting W&G aangaan is de Raad van Bestuur bevoegd. De medezeggenschap wordt in dat geval uitgeoefend door de Centrale Ondernemingsraad van W&G/LJ&R.

Volgorde bij aanbod Passende Functies

Uitgangspunt is dat de personele gevolgen van Reorganisatie zoveel als mogelijk worden opgevangen binnen het desbetreffende Organisatieonderdeel. Mede met het oog daarop wordt in eerste instantie

gezocht naar een Passende Functie binnen het eigen Organisatieonderdeel. Uitsluitend als er binnen het Organisatieonderdeel geen Passende Functie beschikbaar is, zal verder worden gekeken.

Voor de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg betekent dit dat er vervolgens (in tweede instantie) binnen de regio zal worden gezocht, aangezien de verantwoordelijkheid voor de herplaatsing bij de desbetreffende regiodirectie ligt (zie de toelichting over het begrip 'Werkgever' hierboven).

In derde (laatste) instantie zullen zo nodig en mogelijk de herplaatsingsmogelijkheden bij een andere regio en/of binnen een andere stichting/entiteit worden onderzocht. In dat geval krijgen we te maken met een andere Werkgever dan wel een andere (regio)directie die de werkgeversverantwoordelijkheid in deze uitoefent. Dat maakt de uitvoering complex. Ook de reisafstand van de Werknemer zal in dat geval vaker een belemmering kunnen zijn.

Zo nodig kunnen in deze situatie aanvullende afspraken worden gemaakt met de OR. De Werkgever kan bijvoorbeeld zorgdragen voor een actueel overzicht van alle openstaande vacatures voor potentieel Passende Functies bij de andere organisatieonderdelen (teams, afdelingen, locaties) binnen zijn regio of entiteit/stichting, alsmede een overzicht van zulke vacatures die daar binnen twee maanden worden verwacht. Daarnaast kan er eventueel een tijdelijke, selectieve vacaturestop worden ingesteld.

* Artikel D.7

Verplichte aanvaarding Passende Functie

De passendheid van een functie vergt een zorgvuldige individuele beoordeling. Het kan gebeuren dat Werkgever en Werknemer met elkaar van mening verschillen over de vraag of een bepaalde functie passend is. Met het oog daarop zijn een aantal waarborgen ingebouwd. In de eerste plaats heeft de Werknemer de mogelijkheid om zijn bedenkingen tegen de passendheid van de functie kenbaar te maken bij de Werkgever. Deze dient in dat geval zijn besluit te heroverwegen en nader te motiveren. Bovendien wordt de Werknemer door de Werkgever in de gelegenheid gesteld om zijn standpunt mondeling toe te lichten. Vervolgens kan de Werknemer in bezwaar gaan bij de onafhankelijke externe Bezwarencommissie.

De bezwaarprocedure heeft echter geen opschortende werking (zie artikel D.9 lid b). In dat geval kan dus van de Werknemer worden verwacht dat hij de werkzaamheden gaat verrichten die hijzelf als niet-passend beschouwt, in afwachting van het advies van de Bezwarencommissie. Dat kan tot lastige situaties leiden. Werknemer en Werkgever dienen zich in te spannen om tot een werkbare tijdelijke oplossing te komen die redelijk en voor beiden aanvaardbaar is.

Echter, in uitzonderlijke gevallen kan de Werkgever het initiatief nemen om de arbeidsovereenkomst van de Werknemer te beëindigen indien de Werknemer blijft weigeren de desbetreffende werkzaamheden te verrichten en er geen andere (tussen)oplossing gevonden kan worden. In beginsel zal de Werkgever het advies van de Bezwarencommissie afwachten voordat hij daartoe overgaat. Zo nodig kan de Werkgever in zo'n situatie wel andere tijdelijke arbeidsrechtelijke maatregelen nemen (zoals het opdragen van vervangende werkzaamheden of in het uiterste geval het stoppen van de loondoorbetaling).

* Artikel E.1

Focus op Passende Functie bij andere organisatie

Het is niet uitgesloten dat er alsnog een Passende of Geschikte Functie bij een van de Werkgevers van het Leger des Heils beschikbaar komt voor Werknemer (zie daarover artikel E.4 en E.5). Echter,

dat ligt in dit stadium van het proces minder voor de hand, aangezien eerst de Plaatsingsprocedure (artikel D.4) en de Herplaatsingsprocedure (artikel D.6) zijn doorlopen voordat de Werknemer Boventallig is verklaard, en daarbij helaas gebleken is dat de Werknemer niet kon worden geplaatst in de Eigen Functie of een daarmee Uitwisselbare Functie, terwijl Werknemer bovendien ook niet kon worden herplaatst in een Passende Functie.

* Artikel E.2

Verlaging budget bij contracteinde binnen 12 maanden

Een arbeidsovereenkomst kan binnen 12 maanden eindigen wegens een (andere) reeds lopende juridische procedure (bijvoorbeeld op grond van een VSO of een WIA-aanvraag) of van rechtswege (door het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd of vanwege de einddatum van het contract voor bepaalde tijd).

Voor de goede orde wordt nog opgemerkt dat op grond van artikel A.2 een Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst binnen 6 maanden (26 weken) eindigt niet in aanmerking komt voor het Mobiliteitstraject. Bij een Boventallige van wie het contract eindigt in de periode tussen 6 en 12 maanden, hangt het af van de situatie welke inspanning in redelijkheid van de Werknemer mag worden gevergd en welke investering van de Werkgever daar tegenover dient te staan. Dit zal over het algemeen anders liggen bij een Werknemer die de aow-gerechtigde leeftijd bereikt, dan voor een Werknemer van wie het tijdelijk contract afloopt.

Bij een Werknemer met een tijdelijk contract speelt een rol hoe lang deze in totaliteit bij Werkgever in dienst is geweest. Als Werknemer nog maar kort in dienst is, is het redelijk om een lager budget toe te kennen. Ook kan in dat geval de keuze worden gemaakt om de Werknemer niet boventallig te verklaren, maar de arbeidsovereenkomst tot de einddatum ongewijzigd voort te zetten (al dan niet op bovenformatieve basis of door Werknemer passende vervangende werkzaamheden op te dragen), zoals in beginsel ook gebeurt bij Werknemers van wie het contract eindigt binnen 26 weken (zie artikel A.2).

Bij een langdurig zieke Werknemer prevaleert de Wet Verbetering Poortwachter. Werkgever draagt de kosten die gepaard kunnen gaan met re-integratie. Als het einde van het tweede ziektejaar nadert binnen 12 maanden, kan er sprake zijn van re-integratie tweede spoor. Hiervoor geldt een eigen juridisch beoordelingskader. Het Mobiliteitsbudget komt daar niet voor in de plaats of bovenop. Overigens geldt in deze situatie het opzegverbod wegens ziekte gedurende 104 weken. Op grond daarvan zal een langdurig zieke Werknemer in veel gevallen niet boventallig worden verklaard (zie ook artikel D.4 lid e).

Opleiding/coaching door erkend bureau

De opleiding, coaching en/of begeleiding wordt gegeven door een extern bureau of instituut dat hierin is gespecialiseerd en voldoet aan de algemeen in de branche geldende beroepsstandaarden en erkenningsvereisten.

* Artikel E.3

Vergoeding kosten rechtsbijstand: zie toelichting bij artikel E.8

* Artikel E.5

Salarisgarantie Geschikte Functie

De regeling in lid d van artikel E.5 voorkomt verdere scheefgroei in het salarisgebouw. Het Leger des Heils streeft ernaar zoveel als mogelijk gelijke arbeid gelijk te belonen. Dit is niet alleen een algemene juridische verplichting, maar ook een vorm van interne rechtvaardigheid. Bij reorganisaties kunnen Werknemers zonder dat zij daarvoor gekozen hebben, worden herplaatst in een functie met een lagere salarisschaal. Bij een Passende Functie is dit verschil beperkt tot één salarisschaal. De Werknemer is verplicht de Passende Functie te aanvaarden. Hij wordt maximaal één salarisschaal hoger beloond (zie artikel F.3).

Een Geschikte Functie kan maximaal twee salarisschalen lager zijn. In dat geval heeft de Werknemer de mogelijkheid om de functie te weigeren (zie lid b van artikel E.5). In zekere zin is aanvaarding van de Geschikte Functie dan ook de eigen keuze van de Werknemer. Om te voorkomen dat de beloning van de Werknemer teveel uit de pas gaat lopen met die van collega's die dezelfde werkzaamheden verrichten, is de salarisgarantie gemaximeerd op een vergelijkbare manier als bij de Passende Functie. De Werknemer die een Geschikte Functie aanvaardt ontvangt ten hoogste het salaris dat behoort bij de hoogste trede één schaal hoger dan de schaal waarin de Geschikte Functie is ingedeeld. Als het actuele salaris van de Werknemer hoger is dan wordt dit bedrag tijdelijk gecompenseerd: in het eerste jaar volledig en vervolgens een half jaar voor 75% (van maand 13 tot en met maand 18) en tenslotte nog zes maanden voor 50% (van maand 19 tot en met maand 24) .

* Artikel E.6

Instemming Werkgever met vrijwillig vertrekpremie Plaatsmaker

Zie de toelichting bij artikel C.5.1 ('Instemming Werkgever met vrijwillig vertrekpremie Premobiliteitskandidaat'). Deze toelichting is van overeenkomstige toepassing.

Terugbetalingsverplichtingen

Zie de toelichting bij artikel C.5.1. Deze toelichting is van overeenkomstige toepassing.

* Artikel E.7

De Werknemer 'kan' aanspraak maken op. Wat wordt daarmee bedoeld?

In het Mobiliteitsplan worden afspraken gemaakt met de Werknemer over zijn Mobiliteitstraject. De faciliteiten die genoemd worden in artikel E.7 bieden een breed scala aan instrumenten om de Mobiliteitskandidaat te helpen een andere baan te vinden en om hem tegemoet te komen als er eventueel negatieve gevolgen zijn verbonden aan de overstap naar een andere werkgever. Maar het is niet zo dat de Werknemer de hele gereedschapskist nodig heeft. Wat passend en nodig is, hangt af van de situatie. Het toepassen van een specifieke mobiliteitsbevorderende maatregel gaat daarom altijd in onderling overleg tussen Werkgever en Werknemer en dient te passen binnen de gemaakte afspraken in het Mobiliteitsplan. Dat wordt bedoeld met de formulering dat de Werknemer gebruik 'kan' maken van een bepaalde mobiliteitsbevorderende maatregel of dat de Werkgever deze 'kan' toekennen. Overigens, als de Mobiliteitskandidaat daar in onderling overleg met de Werkgever niet goed uitkomt, kan hij zich wenden tot de onafhankelijke, externe Bezwarencommissie.

* Artikel E.7.2

Vershil tussen detachering, proefplaatsing en stage

In dit Sociaal Plan verstaan we onder detachering de situatie dat een Werknemer op tijdelijke basis wordt ingeleend door een andere werkgever en bij de andere werkgever werkzaamheden verricht binnen de formatieruimte en tegen de gebruikelijke loonwaarde.

Als een Boventallige nieuwe werkervaring wil opdoen in een andere functie bij de eigen werkgever of bij een andere werkgever en er is geen formatieruimte of de Werknemer heeft geen relevante ervaring in de desbetreffende functie, spreken we van een proefplaatsing. Dat is het geval als het werk geen loonwaarde heeft en er wellicht begeleiding nodig is.

Als de Boventallige een opleiding volgt en het opdoen van de werkervaring in dat kader staat (met begeleiding en beoordeling vanuit het opleidingsinstituut) wordt dit aangeduid als stage.

* Artikel E.7.3.4

Gedeeltelijke compensatie jubileumuitkering

Op dit moment (april 2026) kennen de volgende cao's die bij het Leger des Heils van toepassing zijn een jubileumuitkering: de cao VVT 2025-2026 (art.4.6); de cao Gehandicaptenzorg 2025-2026 (art.4:13); de cao GGZ 2025-2026 (hoofdstuk 3, art. 19); de cao Jeugdzorg 2024-2025 (art.8.15) en de cao Reclassering 2024-2025 (art.81).

Naast jubileumuitkeringen voor een dienstverband van 25 of 40 jaar, zijn er ook jubileumuitkeringen voor een diensttijd van 5 jaar (cao GGZ); 12,5 jaar (cao VVT, Gehandicaptenzorg, GGZ en Jeugdzorg); 30 jaar (cao Jeugdzorg) en 50 jaar (cao Reclassering).

De compensatie naar rato bij het gemis van een jubileumuitkering bij 25 of 40 dienstjaren werkt als volgt. De Werknemer wiens dienstverband eindigt 5 jaar (60 maanden) voor de jubileumdatum ontvangt een compensatie van 240/300 (= 80%) van de jubileumuitkering bij een 25-jarig dienstverband en een compensatie van 420/480 (= 87,5%) van de jubileumuitkering bij een 40-jarig dienstverband. Immers: 25 jaar komt overeen met 300 maanden en 40 jaar komt overeen met 480 maanden, daarvan is de Werknemer in deze voorbeelden 60 maanden verwijderd. Ander voorbeeld: als de Werknemer nog 2 jaar en 7 maanden (d.w.z. 31 maanden) verwijderd is van het dienstjubileum ontvangt hij een compensatie van 269/300 (= 89,67%) van de jubileumuitkering bij een 25-jarig dienstverband en een compensatie van 449/480 (= 93,54%) van de jubileumuitkering bij een 40-jarig dienstverband.

Voor de goede orde wordt nog opgemerkt dat deze compensatie een bruto bedrag is. Netto uitbetaling (zoals thans fiscaal mogelijk is voor de jubileumuitkering bij een 25- en 40-jarig dienstverband) is niet mogelijk aangezien er geen sprake is van een 'echt' dienstjubileum waardoor niet wordt voldaan aan de fiscale vereisten voor netto uitbetaling.

* Artikel E.7.4

Beoordeling eigen voorstellen Werknemer

Bij het beoordelen van een eigen voorstel van de Werknemer, neemt de Werkgever de loopbaanwensen van de Mobiliteitskandidaat als vertrekpunt. De primaire vraag is: draagt dit voorstel bij aan het verbeteren van het loopbaanperspectief van de Werknemer, rekening houdend met zijn persoonlijke situatie? Daarbij zal de Werkgever ook meewegen of het voorstel redelijk is (qua kosten) en realistisch (haalbaar en passend voor Werknemer). De Werkgever kan het eigen voorstel van de Werknemer afwijzen als het gebruik van een of meer van de mobiliteitsbevorderende maatregelen in

het Sociaal Plan kunnen leiden tot een passende nieuwe baan voor de Mobiliteitskandidaat tegen (substantieel) minder kosten en met een (objectief) grotere kans op succes.

* Artikel E.8

Vergoeding kosten rechtsbijstand

De kosten voor rechtsbijstand in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zullen aan Werknemer worden vergoed na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat, vakbond of andere professionele rechtshulpverlener c.q. gemachtigde. De factuur dient op naam van de Werknemer te zijn gesteld en zal door de Werkgever rechtstreeks aan de desbetreffende rechtshulpverlener worden uitbetaald (tot een maximum van € 950,- inclusief btw en inclusief eventuele kantoorkosten).

* Artikel F.1

Meerdere vaste standplaatsen

Werkgever kan er voor kiezen Werknemer twee standplaatsen toe te kennen indien de werkzaamheden op een of meer vaste werkdagen vanuit een andere werklocatie worden uitgevoerd. In dat geval kan er sprake zijn van een 'gedeeltelijke' standplaatswijziging (nl. alleen voor de desbetreffende vaste dag/dagen in de week).

* Artikel F.1.2

Maximale reistijd

De totale reistijd van Werknemer voor woon-werkverkeer mag in beginsel niet langer zijn dan 75 minuten (enkele reis). Echter als de huidige reistijd woon-werkverkeer (vóór de standplaatswijziging) reeds langer is dan 75 minuten, wordt de huidige reistijd als maximum gehanteerd. De Werknemer heeft het recht om een functie met een langere reistijd als 'niet passend' af te wijzen (op grond van de definitie voor Passende Functie).

Werken in de trein ('reistijd = werktijd')

Uiteraard moet de treinverbinding en de aard van het werk dit mogelijk maken. Bijvoorbeeld bij een relatief korte treinreis met een of meer overstapmomenten en/of op een druk traject met overvolle coupés zal dit geen reële optie zijn. Bovendien zal het bijvoorbeeld voor Werknemers in het primair proces en voor Werknemers die met vertrouwelijke, privacygevoelige gegevens werken over het algemeen niet mogelijk zijn om in de trein te werken.

Indien werken in de trein mogelijk is, blijft het de eigen, vrije keuze van Werknemer om hier al dan niet mee in te stemmen.

De periodieke evaluatie van de productiviteit is bedoeld om te toetsen of de gemaakte afspraken hierover in de praktijk ook echt werkbaar zijn.

Evaluatie regeling reistijdcompensatie Q3 2027 en Q3 2028

Werkgevers hebben met de Vakbonden de afspraak gemaakt dat de regeling voor de reistijdcompensatie gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan tweemaal zal worden geëvalueerd: de eerste keer in het derde kwartaal van 2027, de tweede keer in het derde kwartaal van 2028. De tweede evaluatie zal in elk geval plaatsvinden vóór 1 oktober 2028, zodat de uitkomsten ervan zo nodig kunnen worden meegenomen in eventuele wijzigingsvoorstellen voor het Sociaal Plan per 1 januari 2029. Met name het effect van extra reistijd op de belasting van Werknemers en de mogelijke

impact op het verzuim- en/of vertrekpercentage van betrokkenen zal in de evaluatie een aandachtspunt zijn.

*** Artikel F.4.1**

Verplichte toepassing andere cao en bijbehorende pensioenregeling

In de verschillende sectoren waarin het Leger des Heils actief is, gelden algemeen verbindend verklaarde standaard-cao's. Dit betekent dat het niet mogelijk is om af te wijken van de cao die geldt in de desbetreffende sector, ook niet in het voordeel van de Werknemer.

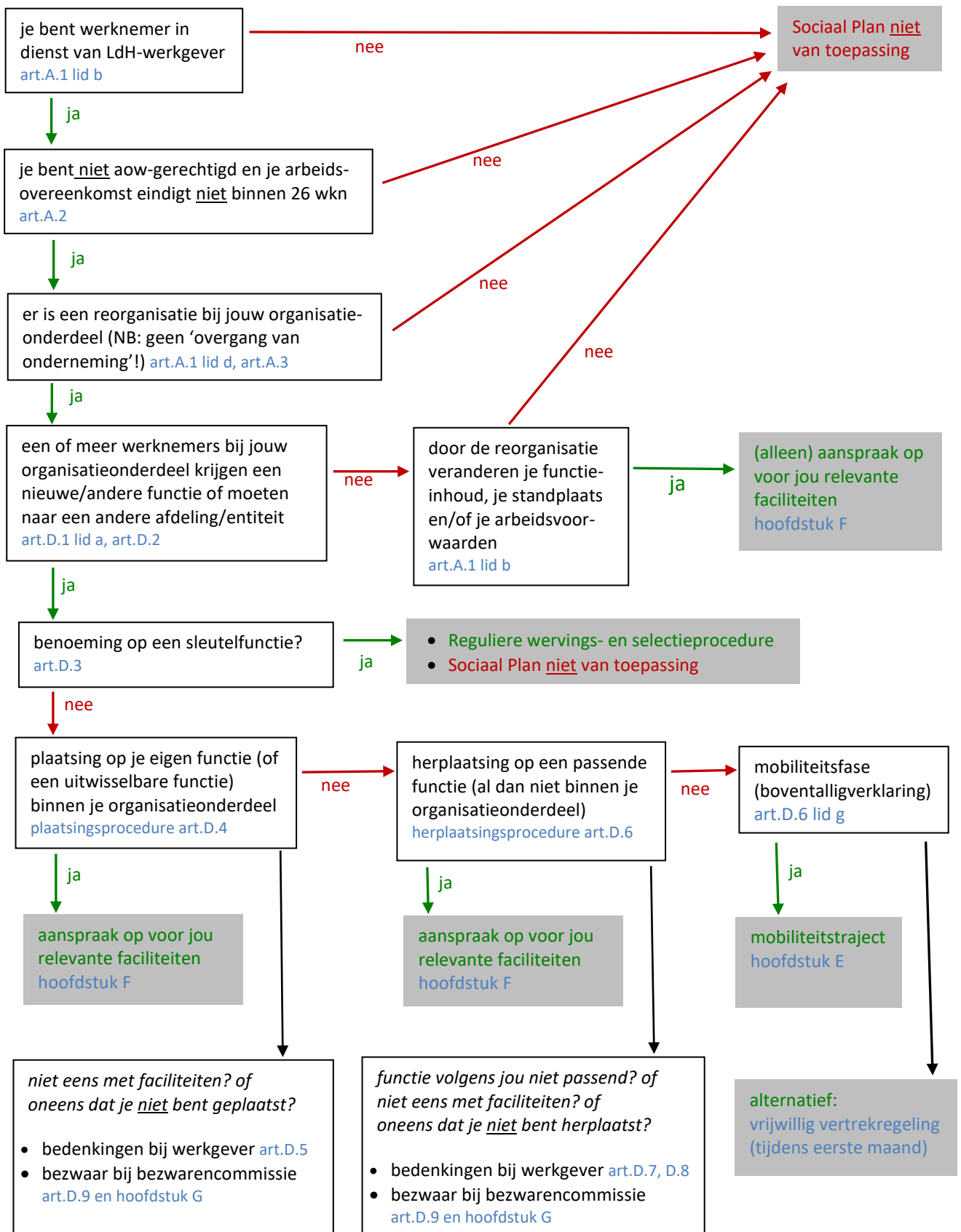
Voor de pensioenfondsen geldt de zogenoemde verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds. In de verschillende sectoren binnen de zorg zijn alle Werknemers verplicht aangesloten bij PFZW. Een overstap van een Werknemer binnen de zorg (tussen Gehandicaptenzorg, GGZ, Sociaal Werk, VVT en Jeugdzorg) heeft dus geen gevolg voor zijn pensioenregeling. Alleen voor de Werknemers in de Reclassering (ABP) en de Werknemers van Hotel Belmont (Horeca) geldt op dit moment een andere pensioenregeling. Een (verplichte) overstap van of naar een ander pensioenfonds wordt niet gecompenseerd.

*** Artikel G.5**

Geen opschortende werking bezwaar

De Bezwaarprocedure heeft geen opschortende werking. Zie ook: artikel D.9 lid b en artikel E.9 lid c. De Werkgever dient echter rekening te houden met de mogelijkheid dat de Werknemer door de Bezwarencommissie in het gelijk kan worden gesteld en doet er verstandig aan nog geen onomkeerbare beslissingen te nemen. Gedurende de periode waarin de bezwaarprocedure loopt, kan de Werknemer nadeel ondervinden van het besluit van de Werkgever, bijvoorbeeld doordat hem bepaalde faciliteiten worden onthouden. In dat geval staat het de Bezwarencommissie vrij om zo nodig de Werkgever te adviseren hoe het geleden nadeel kan worden gecompenseerd.

BIJLAGE 2. TOEPASSING VAN HET SOCIAAL PLAN IN JOUW SITUATIE



BIJLAGE 3. INDEX (FACILITEITEN)

Beroepsregistraties (op peil houden)	
• na Herplaatsing in lager ingedeelde functie	art. F.3
• door Boventallige gedurende Mobiliteitstraject	art. E.2
Blijf-regeling (in premobiliteitsfase)	art. C.6
Bijzondere diensten (wijziging na Plaatsing of Herplaatsing)	art. F.4.2
CAO-wijziging na Herplaatsing	art.F.4
Coaching: zie ‘Scholing’	
Consignatiediensten: zie ‘Bijzondere diensten’	
Detachering Boventallige	art.E.7.2
Diensttijd (behoud van)	art. F.5
Geschikte Functie	art. E.5
Getuigschrift: zie ‘Sollicitatie-faciliteiten’	
Hardheidsclausule	art. B.5
Jubileumuitkering (uitbetaling of compensatie)	
• Premobiliteitskandidaat	art. C.5.2
• Boventallige	art. E.7.3.4
Mobiliteitsbudget Boventallige	art. E.2
Onregelmatigheidstoeslag: zie ‘Bijzondere diensten’	
Opleiding	
• voortzetten door Boventallige tijdens Mobiliteitstraject	art. E.2
• zie ook: ‘Scholing’	
Opzegtermijn (verkorten of afzien van)	
• Premobiliteitskandidaat	art. C.5.2
• Boventallige	art. E.7.3.1
Outplacement Boventallige	art. E.2
Plaatsmakersregeling: zie ‘Vrijwillig Vertrekregeling’	
Proefplaatsing Boventallige	art. E.7.2
Proeftijd: zie ‘Terugkeermogelijkheid’	
Reiskosten vergoeding	
• sollicitatiegesprek: zie ‘Sollicitatie-faciliteiten’	
• na Plaatsing of Herplaatsing	art. F.1.1
• Boventallige (na indiensttreding elders)	art. E.7.3.5

Reistijd compensatie na Plaatsing of Herplaatsing [art. F.1.2](#)

Rooster: zie *'Bijzondere diensten'*

Salarisaanvulling (suppletie) Boventallige [art. E.7.3.6](#)

Salarisgarantie

- na Herplaatsing [art. F.3](#)
- Geschikte functie [art. E.5](#)

Scholing (opleiding en/coaching)

- na Plaatsing of Herplaatsing [art. F.2](#)
- Boventallige (Mobiliteitstraject) [art. E.2](#)

Slaapdiensten: zie *'Bijzondere diensten'*

Sollicitatie-faciliteiten

- Premobiliteitskandidaat [art. C.5.2](#)
- Boventallige [art. E.7.1](#)

Stage Boventallige [art. E.7.2](#)

Terugbetalingsverplichtingen (vermindering of kwijtschelding)

- Premobiliteitskandidaat [art. C.5.2](#)
- Boventallige [art. E.7.3.3](#)

Terugkeermogelijkheid (in Proeftijd andere werkgever)

- Premobiliteitskandidaat [art. C.5.2](#)
- Boventallige [art. E.7.3.2](#)

Vrijwillig Vertrekregeling

- Premobiliteitskandidaat [art. C.5.1](#)
- Boventallige [art. E.3](#)
- Plaatsmaker [art. E.6](#)

Werktijden: zie *'Bijzondere diensten'*



BIJLAGE 4. **OVERGANGSPROTOCOL** (bij 'Overgang van Onderneming')

PM. Volgt zodra Werkgevers dit hebben vastgesteld in overleg met de Vakbonden.