

## **Format Sociaal Plan behorend bij artikel 30 Cao Arbeidsomstandigheden Uitvoeringsregeling Sociale Begeleiding**

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever aan één of meer werknemers wordt opgezegd wegens:

- a. reorganisatie, waardoor de werkzaamheden van de werknemers overbodig zijn geworden;
- b. fusie, verkoop of opheffing van de apotheek;

kan dit format van toepassing zijn bij beëindiging van voornoemde arbeidsovereenkomst. Dit format dient derhalve als een voorbeeld gezien te worden dat de instemming heeft van cao partijen maar op apotheek niveau apart afgesproken en of nader uitgewerkt dient te worden.

Om de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zo veel als mogelijk te beperken voor werknemers is het uitgangspunt in dit format om van werk naar werk (intern of extern) te komen. Hierbij geldt dat zoeken naar werk eerst intern bij de werkgever geschiedt en, indien plaatsing niet mogelijk is, buiten het bedrijf van de werkgever.

### **Reorganisatie en ontslag**

Indien er sprake is van reorganisatie zal de medezeggenschap (OR of PVT) in staat worden gesteld zijn wettelijke rol te vervullen. Indien van toepassing zal het UWV Werkbedrijf op de hoogte worden gesteld (Wet Melding Collectief Ontslag).

### **Vaststelling boventalligheid**

Bij het vaststellen van feitelijke boventalligheid zullen de regels van het Ontslagbesluit worden gevolgd. Indien een arbeidsplaats (al dan niet op termijn) komt te vervallen, wordt dit mondeling aan de werknemer meegedeeld en vervolgens schriftelijk bevestigd. De werkgever geeft de werknemer informatie over de vermoedelijke datum dat de functie van werknemer komt te vervallen.

Alle feitelijk boventallige werknemers en vacatures worden gemeld aan het Mobiliteitscentrum van de Stichting Bedrijfsfonds Apotheken(SBA).

### **Herplaatsen werknemer**

In geval de werknemer potentieel boventallig is, zal de werkgever allereerst onderzoeken of de werknemer intern (binnen de bedrijven van werkgever) kan worden herplaats. Indien interne herplaatsing niet mogelijk is, zal de werkgever de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten.

In ieder geval zal gebruik gemaakt worden van het Mobiliteitscentrum van de SBA.

### **Vacatures en interne herplaatsing**

Werkgever zal de boventallige werknemer waar mogelijk een andere passende functie in de organisatie aanbieden. De werknemer dient een passende functie te aanvaarden. Indien op een vacature geen boventallige kandidaat kan worden geplaatst wordt een interne en of externe vacature geplaatst.

### **Volgorde bij interne herplaatsing**

Indien een vacature voor meerdere kandidaten als passend kan worden aangemerkt, geldt (indien van toepassing) de volgende volgorde:

1. medewerkers van de betreffende bedrijfsvestiging, aan wie is medegedeeld dat zij potentieel boventallig zijn;

2. medewerkers van andere bedrijfsvestigingen van de desbetreffende werkgever aan wie is medegedeeld dat zij potentieel boventallig zijn;
3. overige medewerkers van de betreffende werkgever of overige medewerkers van andere werkgevers.

Bij gelijke geschiktheid van medewerkers binnen de categorieën 1 en 2, geniet de medewerker met de meeste dienstjaren voorrang. Indien er geen geschikte interne kandidaat is, kan de werkgever in categorie 3 werven.

#### **Aanbod interne functie**

Indien aan werknemer een aanbod wordt gedaan voor een functie, krijgt deze schriftelijk een zo volledig mogelijk inzicht in de aard van de functie en de verder voor zijn afweging van belang zijnde informatie. Binnen zeven werkdagen na ontvangst van het aanbod zal de werknemer moeten aangeven of van het aanbod gebruik wordt gemaakt.

#### **Acceptatie/weigering passende functie**

Indien de medewerker een aanbod voor een passende arbeidsplaats accepteert, wordt zij niet langer als potentieel boventallige aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden beëindigd.

Indien de medewerker een aanbod voor een passende arbeidsplaats weigert, wordt zij uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal plan en zullen andere maatregelen worden getroffen.

#### **Beëindiging arbeidsovereenkomst**

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal in beginsel plaatsvinden via een beëindigingsovereenkomst, opzegging met toestemming van het UWV Werkbedrijf ofwel ontbinding via de kantonrechter.

#### **Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing in andere functiegroep**

Indien de werknemer in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, is artikel 5 Cao Apotheken (suppletierегeling) van toepassing. De werkgever suppleert het maandsalaris van werknemer tot 100% per maand. Een en ander voor de duur van het aantal maanden dat het dienstverband bij de laatste werkgever en/of apotheek in gehele jaren heeft geduurd.

#### **Ondersteuning bij het vinden van een externe functie**

De werkgever bekijkt of er een passende functie voor de werknemer elders is en maakt hierbij gebruik van de mogelijkheden welke aan de sector worden aangeboden, zoals het bovengenoemde Mobiliteitscentrum van de SBA.

#### **Vrijaf voor sollicitatiebezoeken**

Werkgever en werknemer treden in overleg over de eventuele mogelijkheden om vrij te nemen voor sollicitatiebezoeken.

#### **Studiekosten**

Als de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een studie of opleiding volgt, waarop de geldende studiekostenregeling van toepassing is, zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld om de studie af te ronden. Een eventuele studieschuld voortkomende uit de geldende studieregeling zal worden kwijtgescholden.

### **Informatie aan ex-werknemers**

Werkgever zal feitelijk boventallige werknemers informatie toesturen over de ontstane vacatures gedurende 6 maanden na hun vertrek.

### **Passende functie**

Een passende functie is een functie die voor wat betreft inhoud en voor wat betreft niveau redelijkerwijze door de werknemer kan worden vervuld. Een functie is niet passend indien deze twee of meer niveaus lager is ingedeeld dan de functie die door betrokken werknemer werd vervuld. Werknemer kan zelf aangeven dat zij een functie die twee niveaus lager is ingedeeld ook als passend beschouwt en accepteert.

Bij het vaststellen van 'passend' zal rekening worden gehouden met de volgende aspecten:

- opleiding
- ervaring
- competenties
- toekomstige functie-eisen
- arbeidsuren.

Een functie wordt voorts als passend aangemerkt indien sprake is van een enkele reistijd van minder dan anderhalf uur gemeten met [www.9292.nl](http://www.9292.nl).

### **Reiskostenvergoeding**

Indien de werknemer op basis van dit format herplaatst wordt bij een andere werkgever zal zij in afwijking van artikel 33 Cao Apotheken, Reiskosten woon-werkverkeer, indien van toepassing bij meer dan 35 kilometer enkele reisafstand, de reiskosten vergoeding zoals genoemd in voornoemd cao artikel krijgen van de (oude)werkgever:

1. gedurende het eerste jaar van herplaatsing 100 % vergoeding van de kilometers boven de 35 kilometer enkele reisafstand
2. gedurende het tweede jaar van herplaatsing 75 % vergoeding van de kilometers boven de 35 kilometer enkele reisafstand
3. gedurende het derde jaar van herplaatsing 50 % vergoeding van de kilometers boven de 35 kilometer enkele reisafstand

Vanaf het vierde jaar van herplaatsing wordt er geen vergoeding van de kilometers boven de 35 kilometer enkele reisafstand meer gegeven.

### **Financiële afvloeiingsregeling**

Werkgever en werknemer treffen afhankelijk van de omstandigheden van het geval een financiële afvloeiingsregeling.