

Sociaal Plan

UMCG

1 januari 2016 – 31 december 2017



umcg

DE ONDERGETEKENDEN

Het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) te Groningen, in deze vertegenwoordigd door de heer mr. J.F.M. Aartsen, voorzitter van de Raad van Bestuur, hierna te noemen werkgever, Enerzijds,

En

De werknemersorganisaties:

ACOP te Zoetermeer, in deze vertegenwoordigd door mevrouw H. Schrage, bestuurder;
AC/FBZ te Utrecht, in deze vertegenwoordigd door mevrouw mr. B. Sprokholt, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden;

CMHF te Den Haag, in deze vertegenwoordigd door de heer R. de Wilde, onderhandelaar arbeidsvoorwaarden;

CCOOP te Den Haag, in deze vertegenwoordigd door de heer H. Aardema, bestuurder; Anderzijds,

Komen overeen het volgende gewijzigde Sociaal Plan ten behoeve van de door werkgever uit te voeren reorganisaties overeen met het doel tegemoet te komen aan nadelige gevolgen voor betrokken werknemers. Dit betreft een verlenging van het Sociaal Plan 2013-2015 tot en met 31 december 2017 met aanbrenging van enige technische aanpassing.

Aldus opgemaakt en in vijfvoud voor akkoord getekend te Groningen, 20 april 2016

Namens:

UMCG de heer mr. J.F.M. Aartsen,

ACOP mevrouw H. Schrage,

AC/FBZ mevrouw mr. B. Sprokholt, *per G.W. van der Vliet*

CMHF de heer R. de Wilde,

CCOOP de heer H. Aardema,



INHOUDOPGAVE

1. Werkingssfeer en geldigheidsduur
2. Uitgangspunt
3. Begripsbepalingen
4. Aanwijzing boventalligen
 - 4.1. Algemeen
 - 4.2. Opheffing unieke functie
 - 4.3. Overtolligheid en afvloeiingsvolgorde
 - 4.4. Aanwijzing als boventallige
5. Re-integratie
 - 5.1. Mobiliteitspunt
 - 5.2. Instrumenten mobiliteitspunt
 - 5.3. Nieuwe baan extern
 - 5.4. Jubileumgratificatie
6. Vrijwillige vertrekregeling
 - 6.1. Vertrekpremie boventallige medewerkers
 - 6.2. Hoogte vertrekpremie boventallige medewerkers
 - 6.3. Vertrekpremie niet boventallige medewerkers
 - 6.4. Hoogte vertrekpremie niet -boventallige medewerkers
7. Positie ex-medewerkers
 - 7.1. Doorgaande Begeleiding ex-medewerkers
 - 7.2. Aanvulling uitkering
8. Hardheidsclausule



1. **Werkingsfeer en geldigheidsduur**

- 1.1 Dit Sociaal Plan geldt voor alle reorganisatieplannen die vanaf 1 januari 2016 binnen het UMCG worden geïmplementeerd. Dit Sociaal Plan is een actualisatie van het Sociaal Plan 2015-2017.
- 1.2 De bepalingen in dit Sociaal Plan zijn van toepassing op alle bij het UMCG aangestelde medewerkers, tenzij in onderstaande bepalingen een uitzondering gemaakt wordt.
- 1.3 Dit Sociaal Plan is een aanvulling op het Sociaal Beleidskader UMCG en het besluit 'Herplaatsingsbeleid UMCG' en heeft een looptijd tot en met 31 december 2017, doch uiterlijk tot de datum van inwerkingtreden van de Wet Normalisatie Rechtspositie Ambtenaren.

2. **Uitgangspunt**

- 2.1. Uitgangspunt voor partijen is het voorkomen van gedwongen ontslagen. In het Sociaal Plan worden dan ook instrumenten aangeboden die zich richten op de begeleiding van boventallige medewerkers van werk naar werk. Daarnaast zijn stimuleringsmaatregelen getroffen ter bevordering van vrijwillig vertrek. Omdat gedwongen ontslag niet geheel kan worden uitgesloten, voorziet het plan ook in een maatregel voor ex-medewerkers ter bevordering van de re-integratie in het arbeidsproces.

3. **Begripsbepalingen**

- 3.1 **Medewerker**: degene die een dienstverband heeft met het UMCG voor zover hij niet behoort tot één van de onderstaande categorieën:
 - De leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht.
 - Personen die uitsluitend gedurende de schoolvakantie en voor een periode van maximaal zes weken achtereenvolgend werkzaam zijn.
 - Personen die op afroep al dan niet regelmatig gedurende korte tijd werkzaamheden verrichten, indien voor deze categorie door de werkgever een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard.
 - Personen die regelmatig slechts tijdens de weekeinden werkzaam zijn, indien voor deze categorie door de werkgever een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard.
 - Personen die als uurdocent enkele lessen geven, indien voor deze categorie door de werkgever een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard.
 - Personen die uitsluitend ter vervulling van een stage werkzaam zijn.
 - Degene die is aangesteld op grond van artikel 2.4.2.1. lid 2 CAO-UMC of 2.4.2.2N lid 1 CAO-UMC;
- 3.2 **Sociaal Beleidskader UMCG**: de door de Raad van Bestuur UMCG vastgestelde regeling als bedoeld in artikel 1.7 van de CAO-UMC;
- 3.3 **herplaatsingsbeleid UMCG**: het beleid van het UMCG voor herplaatsing van medewerkers die hun baan dreigen te verliezen, zoals vastgelegd in de door de Raad van Bestuur UMCG vastgestelde regeling "Herplaatsingsbeleid UMCG";
- 3.4 **reorganisatiecode UMCG**: de code als bedoeld in artikel 1.6.1. van de CAO-UMC, zoals deze door de Raad van Bestuur UMCG is vastgesteld;
- 3.5 **boventallige medewerker**: de met reorganisatieontslag bedreigde medewerker als bedoeld in artikel 12.8 CAO-UMC die tevens als herplaatsingskandidaat is aangewezen;
- 3.6 **mobilitateitspunt**: de functionaliteit van het UMCG, belast met re-integratie, waarnaar de boventallige medewerker, gedurende de termijn tot herplaatsing in een nieuwe functie dan wel ontslag, overgeplaatst wordt;



- 3.7 herplaatsingsonderzoek: het zorgvuldig onderzoek als bedoeld in artikel 12.8 lid 2 CAO-UMC;
- 3.8 herplaatsingstermijn; de periode waarover het onder 3.7 bedoelde herplaatsingsonderzoek zich uitstrekt;
- 3.9 dienstjaar: periode van 12 kalendermaanden in dienst van het UMCG of één van haar rechtsvoorgangers. Voor berekening van het totaal aantal dienstjaren wordt uitgegaan van een onafgebroken diensttijd, waarbij een onderbreking van een dienstverband van minder dan drie maanden niet als onderbreking geldt maar wel buiten beschouwing blijft;
- 3.10 CAO-UMC: de publiekrechtelijke rechtspositieregeling waarin de arbeidsvoorwaarden van het UMC personeel zijn vastgelegd, zoals deze door de Raad van Bestuur van het UMCG is vastgesteld;
- 3.11 salaris: het bedrag dat met inachtneming van artikel 4.1. van de CAO-UMC voor de medewerker is vastgesteld aan de hand van één van de bijlagen van de CAO-UMC;
- 3.12 maandsalaris: het salaris per maand als bedoeld in artikel 3.11. van dit Sociaal Plan.
- 3.13 uitwisselbare functies: functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

4. Aanwijzing boventalligen

4.1. Algemeen

Op grond van de reorganisatiecode UMCG wordt voor iedere reorganisatie een reorganisatieplan vastgesteld. Uit het reorganisatieplan volgt welke functie(s) moet(en) worden opgeheven en/of in welke mate sprake is van overtolligheid conform artikel 12.8 lid 1 CAO UMC.

4.2. Opheffing functie

Er is sprake van opheffing functie indien de functie binnen het betreffende organisatieonderdeel niet terugkeert. De medewerker die de betreffende functie uitoefent wordt aangewezen als boventallige en herplaatsingskandidaat.

4.3. Overtolligheid en afvloeiingsvolgorde

Er is sprake van overtolligheid indien binnen het organisatieonderdeel sprake is van inkrimping, waardoor er medewerkers die in uitwisselbare functies werkzaam zijn moeten afvloeien. De aanwijzing als boventallige en daarmee als herplaatsingskandidaat vindt plaats volgens de afvloeiingsvolgorde van artikel 4.3.1.

- 4.3.1. In afwijking van artikel 12.8 lid 3b CAO UMC vindt de bepaling van overtolligheid in verband met de aanwijzing van boventalligen, zowel als het verlenen van reorganisatieontslag plaats volgens het afspiegelingsbeginsel. Dit houdt in dat per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies van het betreffende organisatieonderdeel - na degenen die dat wensen - de medewerkers met het minste aantal dienstjaren als eerste in aanmerking komen en waarbij het aantal medewerkers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. De hiervoor bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en 55 jaar en ouder.

De toepassing van het afspiegelingsbeginsel vindt waar mogelijk, en voor zover uit het Sociaal Plan niet anders blijkt, plaats analoog aan de Uitvoeringsregeling ontslag wegens bedrijfseconomische redenen UWV ten aanzien van het afspiegelingsbeginsel.

- 4.3.2. In aanvulling op artikel 4.3.1 van dit Sociaal Plan geldt dat de werkgever in specifieke gevallen kan afwijken van de ontslagvolgorde.



4.4. **Aanwijzing als boventallige**

De aanwijzing als boventallige en daarmee de aanwijzing als herplaatsingskandidaat vindt plaats door toezending van een besluit aan de medewerker door of namens de Raad van Bestuur.

5. **Re-integratie**

5.1 **Mobiliteitspunt**

5.1.1. Het UMCG stelt een Mobiliteitspunt in dat belast wordt met de begeleiding van boventallige medewerkers met als doel de boventallige medewerker te begeleiden naar een nieuwe baan. Hierbij kan het zowel gaan om een functie binnen als buiten het UMCG.

5.1.2. De begeleiding van de boventallige medewerker naar een nieuwe functie gebeurt, voor zover hiervan niet in dit plan afgeweken wordt, conform de regels zoals deze beschreven staan in het besluit 'Herplaatsingsbesluit UMCG' en het 'Sociaal Beleidskader UMCG'.

5.1.3. Op het moment dat een medewerker boventallig wordt verklaard, wordt de medewerker voor de duur van het herplaatsingonderzoek en de opzegtermijn ontheven van zijn werkzaamheden en overgeplaatst naar het Mobiliteitspunt.

5.1.4. Medewerkers die overgeplaatst zijn naar het Mobiliteitspunt kunnen van daaruit werken aan het vinden van een nieuwe baan.

5.1.5. Binnen maximaal één maand na aanwijzing als boventallige moet een intakegesprek met de medewerker gerealiseerd zijn. Hierna wordt in overleg met de medewerker vastgesteld wat de begeleiding van de boventallige medewerker moet inhouden.

5.1.6. Met de medewerker wordt een begeleidingsovereenkomst aangegaan waarin de afspraken worden vastgelegd. Tijdens het traject wordt de voortgang bewaakt, vastgelegd en regelmatig besproken.

5.1.7. In afwijking van het besluit 'Herplaatsingsbesluit UMCG' en het "Sociaal Beleidskader UMCG" wordt de duur van herplaatsingonderzoek en daarmee de termijn van boventalligheid gesteld op een termijn van twaalf maanden. Deze periode is inclusief de voor de medewerker geldende opzegtermijn en gaat in op de ingangsdatum van de aanwijzing als boventallige.

5.1.8. Mocht na afloop van de herplaatsingstermijn geen nieuwe baan gevonden zijn, dan wordt het ontslag geëffectueerd.

5.2 **Instrumenten mobiliteitspunt**

Op basis van de intake staat het mobiliteitspunt een aantal instrumenten ter beschikking die ingezet worden voor de bemiddeling van werk naar werk. Dit betekent dat de medewerker na de intake:



- a) gematcht wordt op passende vacatures;
- b) begeleid kan worden bij het vinden van een andere passende baan;
- c) scholing kan volgen gericht op een andere passende baan;
- d) deel kan nemen aan sollicitatietrainingen;
- e) een loopbaanadviestraject op maat kan volgen;
- f) begeleid kan worden bij outplacement.

5.3 **Nieuwe baan extern**

Voor de boventallige medewerker die tijdens de looptijd van het herplaatsingsonderzoek extern een nieuwe baan aanvaardt, is een aantal aanvullende instrumenten beschikbaar om een overgang te vergemakkelijken.

- 5.3.1. Indien de boventallige medewerker dat verzoekt, geldt voor hem geen opzegtermijn.
- 5.3.2. Indien de boventallige medewerker dat verzoekt, wordt hem maximaal twee maanden onbetaald verlof verleend tijdens de proeftijd bij een nieuwe werkgever. Tijdens dit onbetaalde verlof zijn premies sociale verzekeringen en pensioen voor rekening van het UMCG. Indien de boventallige medewerker bij zijn nieuwe werkgever wordt ontslagen tijdens de proeftijd wordt het herplaatsingsonderzoek voor de eventueel nog resterende tijd hervat. De oorspronkelijke ontslagdatum wordt niet opgeschoven, behalve in het geval en voor zover de proeftijd zich uitstrekt over de periode na de oorspronkelijke ontslagdatum. In deze laatste uitzonderingssituatie kan dit betekenen dat het dienstverband maximaal twee maanden langer doorloopt.
- 5.3.3. Indien de boventallige medewerker als gevolg van het aanvaarden van een nieuwe baan buiten het UMCG geconfronteerd wordt met extra kosten (bijv. reiskosten of kosten m.b.t. noodzakelijke verhuizing) en of een lager salaris, is de werkgever bereid deze kosten te compenseren tot maximaal een bedrag van 10% van het bruto jaarsalaris.

5.4 **Jubileumgratificatie**

De boventallige medewerker die gerekend vanaf de datum waarop het ontslag ingaat binnen drie jaar zijn 25-jarig, dan wel binnen vijf jaar zijn 40-jarig of 50-jarig ambtsjubileum zou kunnen bereiken, heeft recht op uitbetaling van een ambtsjubileumgratificatie overeenkomstig artikel 4.6 van de CAO UMC, met dien verstande dat het hier een bruto gratificatie betreft, waarop loonheffing en premies in mindering worden gebracht.

6. **Vrijwillige vertrekregeling**

6.1. **Vertrekpremie boventallige medewerkers**

De medewerker die boventallig is verklaard en uiterlijk binnen drie maanden na zijn aanwijzing als boventallige zelf ontslag (op grond van artikel 12.2 CAO-UMC) neemt en afziet van aanspraken op WW/BWUMC en andere aanspraken op grond van dit Sociaal Plan, heeft recht op een vrijwillige vertrekpremie.

6.2 **Hoogte vertrekpremie boventallige medewerkers**

De vertrekpremie voor een medewerker bedraagt één bruto maandsalaris voor ieder dienstjaar, met een minimum van zes bruto maandsalarissen en een maximum van achttien bruto maandsalarissen, met dien verstande dat de vertrekpremie niet meer zal bedragen dan het aantal bruto maandsalarissen vanaf de ingangsdatum van vertrek tot de voor de medewerker geldende ingangsdatum AOW.



6.3. **Vertrekpremie niet boventallige medewerkers**

De medewerker met een vaste aanstelling die niet boventallig is kan ook in aanmerking komen voor een vertrekpremie indien:

- hij zelf ontslag neemt (op grond van artikel 12.2 CAO-UMC) en afziet van aanspraken op WW/BWUMC en andere aanspraken op grond van dit Sociaal Plan;
- hij zich heeft aangemeld bij het Mobiliteitspunt om zijn formatieplaats ter beschikking te stellen voor invulling door een boventallige medewerker;
- de als gevolg van het ontslag vrijkomende formatieplaats daadwerkelijk wordt ingevuld door een boventallige medewerker.

6.4. **Hoogte vertrekpremie niet boventallige medewerkers**

De hoogte van de vertrekpremie bedraagt in de situatie als bedoeld in artikel 6.3 van dit Sociaal Plan zes bruto maandsalarissen, met dien verstande dat de vertrekpremie niet meer zal bedragen dan het aantal bruto maandsalarissen vanaf de ingangsdatum van vertrek tot de voor de medewerker geldende ingangsdatum AOW.

7. **Positie ex-medewerkers**

7.1 **Doorgaande Begeleiding ex-medewerkers**

Medewerkers van wie het dienstverband, ondanks alle inspanningen om dat te voorkomen, toch door de Raad van Bestuur wegens de reorganisatie is beëindigd blijven begeleid bij het vinden van werk vanuit het Mobiliteitspunt.

7.2 **Aanvulling uitkering**

7.2.1. Voor een boventallige medewerker waarvoor het reorganisatieontslag wordt geëffectueerd geldt dat het eerste jaar van zijn WW/BWUMC-uitkering door of namens de Raad van Bestuur wordt aangevuld tot 90% van zijn laatstgenoten salaris.

7.2.2. Algemene voorwaarde voor het toekennen van deze aanvulling is dat de boventallige medewerker tijdens de herplaatsingstermijn de afspraken met het Mobiliteitspunt in het kader van het begeleidingstraject is nagekomen.

7.2.3. Indien tijdens de looptijd van de WW/BWUMC-uitkering door UWV een sanctie wordt getroffen wegens overtreding van de WW-regels, wordt deze sanctie overeenkomstig toegepast op de aanvulling.

8. **Hardheidsclausule**

8.1. Indien toepassing van de bepalingen uit dit Sociaal Plan naar het oordeel van de Raad van Bestuur voor een medewerker leidt tot een onbillijke en/of onredelijke situatie, zal de Raad van Bestuur - al dan niet op verzoek van de medewerker - ten gunste van de medewerker van dit Sociaal Plan afwijken.

