

Sociaal Convenant

de WERKGEVERIJ

Annex 1B bij Samenwerkingsovereenkomst De (Gelderse) Werkgeverij van 30 januari 2017
-Medewerkers die boventallig zijn-



Sociaal Convenant voor werkgevers aangesloten bij de (Gelderse) Werkgeverij

Annex 1B bij Samenwerkingsovereenkomst de (Gelderse) Werkgeverij van 30 januari 2017

-Medewerkers die boventallig zijn-

Werkgevers, verenigd in het samenwerkingsverband de (Gelderse) Werkgeverij en de werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn, FBZ en NU'91, hebben in het kader van regionale mobiliteitsafspraken en duurzaam arbeidsmarktbeleid in de regio de navolgende afspraken gemaakt in dit sociaal convenant.

Wanneer een boventallige werknemer kiest voor de route van de (Gelderse) Werkgeverij om van werk naar werk te komen, gelden de navolgende afspraken in aanvulling op het sociaal plan van betrokken werkgever. Onderhavig sociaal convenant laat onverlet de verplichting voor werkgevers die aangesloten zijn bij het samenwerkingsverband de (Gelderse) Werkgeverij om met werknemersorganisaties in overleg te treden over organisatiewijzigingen c.q. een sociaal plan. Het sociaal convenant is niet bedoeld ter vervanging van een sociaal plan. Indien bij een deelnemende werkgever geen sociaal plan van kracht is, is het denkbaar dat in individuele gevallen de navolgende afspraken gelden voor boventallige werknemers die kiezen voor de "route" van de (Gelderse) Werkgeverij om van werk naar werk te komen. Dit convenant vormt tevens een annex op de samenwerkingsovereenkomst de (Gelderse) Werkgeverij van 30 januari 2017.

De indeling van dit sociaal convenant is als volgt:

1. Inleiding
2. Begripsbepalingen
3. Deelname aan de (Gelderse) Werkgeverij
4. Arbeidsvoorwaardelijke aspecten tijdens de periode van deelname (= max. de herplaatsingsperiode) en de detachingsperiode
5. Arbeidsrechtelijke aspecten van deelname en detachering
6. Arbeidsvoorwaardelijke aspecten bij indiensttreding inlenende werkgever
7. Ondertekening

1. Inleiding

De (Gelderse) Werkgeverij (GWG) is een samenwerkingsverband van werkgevers in de branches Jeugdzorg, Welzijn, Geestelijke gezondheidszorg, Gehandicaptenzorg en Kinderopvang. Deze werkgevers hebben afgesproken samen te werken aan een duurzame arbeidsmarkt in de regio. Deelnemende werkgevers tonen goed werkgeverschap door samen werkzekerheid te bieden aan werknemers waardoor zij flexibel kunnen inspelen op over- of onderbezetting. Zij zijn op ieder moment verzekerd van gekwalificeerde werknemers en borgen daardoor goede zorg voor hun cliënten. Samen werken zij aan het duurzaam behouden van vakkrachten voor de regionale arbeidsmarkt.

Van werk naar werk

Het samenwerkingsverband van werkgevers in de (Gelderse) Werkgeverij heeft samen met de betrokken werknemersorganisaties in Zorg en Welzijn vastgesteld dat het arbeidsmarktconcept van de (Gelderse) Werkgeverij een goede bijdrage kan leveren aan de mobiliteit van werknemers in het kader van (potentiële) boventaligheid.

Werkgevers en werknemersorganisaties hebben daarom afgesproken dat de (Gelderse) Werkgeverij onderdeel is van de mobiliteitsafspraken die worden gemaakt in het kader van reorganisaties met (dreigende) personele gevolgen bij de aangesloten werkgevers. Via de (Gelderse) Werkgeverij kunnen (potentiële) boventalige werknemers tijdelijk worden gedetacheerd bij één van de deelnemende werkgevers, zo mogelijk gevolgd door indiensttreding bij de inlenende werkgever.

Hoe werkt de (Gelderse) Werkgeverij?

Aangesloten werkgevers bieden werk, dat niet intern ingevuld kan worden, eerst aan via De (Gelderse) Werkgeverij. Boventalige werknemers van de aangesloten samenwerkingspartners kunnen zich vrijwillig aanmelden bij de (Gelderse) Werkgeverij. Boventalige werknemers hebben bij gebleken geschiktheid voorrang.

De beschikbaarheid van de werknemer wordt afgestemd met de huidige werkgever. De (Gelderse) Werkgeverij kijkt vervolgens of er een match bestaat tussen werknemer en de nieuwe werkgever. Is er een match? Dan wordt de werknemer voorgesteld aan de werkgever en bij een wederzijdse "klik" kan de werknemer op detachingsbasis aan de slag.

Werknemers die via de (Gelderse) Werkgeverij bij een andere werkgever zijn gedetacheerd, blijven gedurende hun detachering in dienst van hun huidige werkgever. Het primaire doel van detachering via de (Gelderse) Werkgeverij is om werknemers van werk naar werk te begeleiden.

Werknemers hebben zelf de regie op hun loopbaan en de ontwikkeling van hun talent. Zij krijgen voorrang op werk vanuit de deelnemende organisaties. Daarmee vergroten zij hun competenties en doen zij brede ervaring op. Daardoor groeit hun kennis, netwerk én de kans op ander werk.

2. Begripsbepalingen

Samenwerkingsverband

Werkgevers, verenigd in het samenwerkingsverband de (Gelderse) Werkgeverij, die de samenwerkingsovereenkomst de (Gelderse) Werkgeverij van 30 januari 2017 hebben ondertekend. In de bijlage is een lijst met ondertekenende werkgevers opgenomen. De lijst kan worden aangevuld met later toetredende werkgevers.

Detachering

Tijdelijke tewerkstelling van de werknemer van een uitlenende werkgever bij een inlenende werkgever. De uitlenende werkgever ontvangt voor de uren waarvoor de werknemer wordt gedetacheerd een vergoeding van de inlenende werkgever.

Criteria voor aanbieden van werk in de (Gelderse) Werkgeverij

Aangeboden werk in het kader van de (Gelderse) Werkgeverij is geschikt als dit werk qua inhoud, competenties, salarisniveau en huidige omvang arbeidsovereenkomst in redelijkheid als geschikt kan worden beschouwd.

Verder is richting gevend dat het aangeboden werk qua omvang maximaal 4 uur lager ligt dan de contractomvang waarvoor de werknemer boventalligheid is of wordt en dat de salariering van het aangeboden werk bij de inlenende werkgever maximaal 10% lager ligt dan het salariering van de werknemer bij de uitlenende werkgever; een combinatie van beide voorwaarden is mogelijk.

De uitlenende werkgever beslist of het aangeboden werk voldoet aan deze voorwaarden. Het staat de uitlenende werkgever vrij om in voorkomende gevallen een ruimere marge toe te staan.

Uitlenende werkgever

De werkgever, die deelnemer is in het samenwerkingsverband de (Gelderse) Werkgeverij, waar de werknemer die gebruik wil maken van de (Gelderse) Werkgeverij in dienst is en waar diens boventalligheid is of zal ontstaan.

Inlenende werkgever

De werkgever, die deelnemer is in het samenwerkingsverband de (Gelderse) Werkgeverij, waar de werknemer die gebruik wil maken van de (Gelderse) Werkgeverij, op basis van detachering tijdelijk werkzaamheden verricht.

Herplaatsingsperiode

De periode die de boventallige medewerker krijgt voor herplaatsing of het vinden van een nieuwe baan zoals bepaald in het sociaal plan van de werkgever.

Periode van deelname

De werknemer die aangeeft deel te willen nemen aan de (Gelderse) Werkgeverij stelt zich beschikbaar voor werk bij een werkgever die deelnemer is in het samenwerkingsverband de (Gelderse) Werkgeverij.

De periode van deelname vangt aan op een, door de oorspronkelijke werkgever in overleg met de werknemer, te bepalen datum. De maximale periode van deelname is gelijk aan de voor die werknemer geldende herplaatsingstermijn en/of opzegtermijn zoals is afgesproken in het sociaal beleid, de cao of het sociaal plan van de uitlenende werkgever, met een maximum van 12 maanden.

Het staat de uitlenende werkgever vrij om in voorkomende gevallen een ruimere periode van deelname toe te staan.

Detacheringsperiode

De werknemer kan via de (Gelderse) Werkgeverij worden gedetacheerd bij een werkgever die deelnemer is in het samenwerkingsverband de (Gelderse) Werkgeverij.

De detacheringsperiode vangt aan op een door de uitlenende werkgever met de werknemer en de inlenende werkgever overeen te komen datum.

De maximale detachingsperiode is 12 maanden. Het staat de uitlenende werkgever echter vrij om in voorkomende gevallen een ruimere detachingsperiode toe te staan.

Een periode van detachering schort de ontslagdatum in beginsel niet op¹. Als de detachingsperiode de oorspronkelijk ontslagdatum overschrijdt verschuift de ontslagdatum naar datum einde detachering. Het staat de uitlenende werkgever echter vrij om in voorkomende gevallen naar redelijkheid andere afspraken te maken. Tijdig voor afloop van de detachingsperiode zal hiertoe overleg plaatsvinden.

In de detachingsovereenkomst worden tussen latende en inlenende werkgever afspraken vastgelegd om de werknemer gedurende de detachering in staat te stellen om desgewenst aanvullende activiteiten te doen om zijn kans op werk te vergroten.

Transitievergoeding

Een onder voorwaarden wettelijk verplicht gestelde vergoeding, conform wetsartikel 7: 673 en 7:673a BW, van de werkgever aan de werknemer bij het einde van het dienstverband.

Transitiekosten

Kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer. Bijvoorbeeld kosten voor (om)scholing of een outplacementtraject bij ontslag, conform wetsartikel 7: 673 lid 6 BW.

Inzetbaarheidskosten

Kosten die verband houden met het bevorderen van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, die al eerder tijdens het dienstverband zijn gemaakt, conform wetsartikel 7: 673 lid 6 onderdeel b BW.

¹ Tenzij in het sociaal plan van de uitlenende werkgever staat vermeld dat detachering wel een opschortende werking zal hebben.

3. Deelname aan de (Gelderse) Werkgeverij

- 3.1 Een werknemer die boventallig is of dreigt te worden, kan aangeven dat hij of zij wil deelnemen aan de (Gelderse) Werkgeverij.
- 3.2 Deelname aan de (Gelderse) Werkgeverij geschiedt op vrijwillige basis.
- 3.3 De werknemer die kiest voor een financiële vertrekregeling bij de oorspronkelijke werkgever conform sociaal plan komt vooralsnog niet voor bemiddeling via de (Gelderse) Werkgeverij in aanmerking.
- 3.4 De werknemer die wil deelnemen, meldt zich aan bij de (Gelderse) Werkgeverij en is gedurende de periode van deelname beschikbaar voor detachering bij één of meer werkgevers binnen het samenwerkingsverband.
- 3.5 Detachering via de (Gelderse) Werkgeverij is mogelijk als er door een werkgever werk beschikbaar wordt gesteld via de (Gelderse) Werkgeverij dat voor de werknemer als geschikt kan worden aangemerkt.
- 3.6 Het staat een werknemer vrij om werk dat wordt aangeboden via de (Gelderse) Werkgeverij te weigeren.
- 3.7 Er wordt door de inlenende werkgever naar gestreefd om uiterlijk 2 maanden voor afloop van de detacheringperiode aan de werknemer en de uitlenende werkgever te melden of de werknemer definitief bij hem in dienst kan treden.
- 3.8 Indien tijdens de detacheringperiode voor het werk waarop de werknemer is gedetacheerd bij de inlenende werkgever een definitieve vacature ontstaat, komt de gedetacheerde werknemer bij gebleken geschiktheid als eerste voor indiensttreding op deze functie in aanmerking ten opzichte van andere externe kandidaten als is vastgesteld dat de vacature niet intern vervuld kan worden.
- 3.9 Het staat de werknemer vrij om wel of geen gebruik te maken van de mogelijkheid om definitief bij de inlenende werkgever in dienst te treden.
- 3.10 Indien via de (Gelderse) Werkgeverij door één van de werkgevers een vacature voor structureel werk beschikbaar wordt gesteld, kan een boventallige werknemer die deelneemt aan de (Gelderse) Werkgeverij daarop direct solliciteren zonder dat daar eerst een periode van detachering aan vooraf hoeft te gaan. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de latende werkgever met wederzijds goedvinden worden beëindigd.

4. Arbeidsvoorwaardelijke aspecten tijdens de periode van deelname (= max. de herplaatsingsperiode) en de detachingsperiode

- 4.1 Gedurende de periode van deelname en de detachingsperiode via de (Gelderse) Werkgeverij blijft de werknemer in dienst van de uitlenende werkgever, behoudt hij of zij de voor hem of haar geldende arbeidsvoorwaarden en blijft op hem of haar de cao en het sociaal plan van de uitlenende werkgever van toepassing.
- 4.2 Indien gedurende de periode van deelname- en/of detachingsperiode geschikt werk beschikbaar komt bij de uitlenende werkgever, dan is de plaatsingsvolgorde zoals die van kracht is in het sociaal plan van de uitlenende werkgever onverminderd van toepassing op de werknemer die deelneemt aan de (Gelderse) Werkgeverij.

5. Arbeidsrechtelijke aspecten van deelname en detachering

Voor wat betreft de arbeidsrechtelijke aspecten van deelname en detachering onderscheiden we twee routes.

Route 1:

Voor de boventallige werknemer die valt onder de werkingssfeer van een sociaal plan met de mogelijkheid tot gedwongen ontslag gelden de navolgende afspraken:

- 5.1 De boventallige werknemer die met de uitlenende werkgever overeenkomt dat hij wil deelnemen aan de (Gelderse) Werkgeverij gaat met de uitlenende werkgever een overeenkomst aan waarin de afspraken over deelname worden vastgelegd.
- 5.2 Overeengekomen wordt dat de werknemer deelneemt en zich daarmee beschikbaar stelt voor werk via de (Gelderse) Werkgeverij.
- 5.3 In de overeenkomst wordt vermeld dat gepoogd zal worden de werknemer te detacheren bij een werkgever die deelnemer is in het samenwerkingsverband de (Gelderse) Werkgeverij.
- 5.4 Indien de werknemer gedetacheerd wordt in het kader van de (Gelderse) Werkgeverij wordt met de werknemer een detacheringovereenkomst gesloten.
- 5.5 Bij aanvang van detachering gaat de boventallige werknemer tevens een vaststellingsovereenkomst aan waarin afspraken worden gemaakt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden². Het initiatief tot beëindigen wordt door de werkgever genomen.
- 5.6 De einddatum wordt direct bij aanvang van detachering bepaald en is mede afhankelijk van bepalingen conform de van toepassing zijnde cao en/of het van toepassing zijnde sociaal plan van de uitlenende werkgever.³
- 5.7 De detachering kan eventueel op grond van een nieuwe overeenkomst (meerdere keren) worden verlengd. De einddatum wordt dan uitgesteld met het aantal maanden dat de detachering langer duurt als gevolg van de verlenging.
- 5.8 Indien er geen sprake is van detachering via de (Gelderse) Werkgeverij hanteert de organisatie zijn eigen sociaal plan en alles wat daarin afgesproken is; UWV route, vaststellingsovereenkomst of anderszins.
- 5.9 Indien geen sprake is van indiensttreding bij de inlenende werkgever en de werknemer de maximale herplaatsingsperiode heeft bereikt, eindigt de arbeidsovereenkomst conform de gemaakte afspraken en heeft de werknemer recht op de financiële voorzieningen uit de van toepassing zijnde cao en / of sociaal plan van de uitlenende werkgever.

Route 2:

Voor de boventallige werknemer die valt onder de werkingssfeer van een sociaal plan waar gedwongen ontslagen zijn uitgesloten, gelden de navolgende afspraken

- 5.10 De boventallige werknemer die met de uitlenende werkgever overeenkomt dat hij wil deelnemen aan de (Gelderse) Werkgeverij gaat met de uitlenende werkgever een overeenkomst aan waarin de afspraken over deelname worden vastgelegd.
- 5.11 Overeengekomen wordt dat de werknemer zich beschikbaar stelt voor werk via de (Gelderse) Werkgeverij.

² Daarbij leggen werkgever en werknemer vast of er na een succesvolle detachering al dan niet sprake is van opvolgend werkgeverschap. Met detachering via de (Gelderse) Werkgeverij wordt niet beoogd opvolgend werkgeverschap te creëren voor situaties waarbij er als er geen detachering had plaatsgevonden geen sprake zou zijn van opvolgend werkgeverschap.

³ Zie begripsomschrijving detacheringperiode, pagina 4

- 5.12 In de overeenkomst wordt vermeld dat gepoogd zal worden de werknemer te detacheren bij een werkgever die deelnemer is in het samenwerkingsverband de (Gelderse) Werkgeverij.
- 5.13 Indien de werknemer gedetacheerd wordt in het kader van de (Gelderse) Werkgeverij wordt met de werknemer een detacheringsovereenkomst gesloten⁴.
- 5.14 Indien de werknemer na afloop van de detacheringperiode in dienst kan treden bij de inlenende werkgever, eindigt de arbeidsovereenkomst met de uitlenende werkgever op basis van de dan al bestaande schriftelijke afspraken.
- 5.15 Indien geen sprake is van detachering naar of indiensttreding bij de inlenende werkgever en de werknemer de maximale periode van deelname heeft bereikt, eindigt de deelname aan de (Gelderse) Werkgeverij.

⁴ Daarbij leggen werkgever en werknemer vast of er na een succesvolle detachering al dan niet sprake is van opvolgend werkgeverschap. Met detachering via de (Gelderse) Werkgeverij wordt niet beoogd opvolgend werkgeverschap te creëren voor situaties waarbij er als er geen detachering had plaatsgevonden geen sprake zou zijn van opvolgend werkgeverschap.

6. Arbeidsvoorwaardelijke aspecten bij indiensttreding inlenende werkgever

- 6.1 Bij deelname aan de (Gelderse) Werkgeverij leggen werkgever en werknemer vast dat in beginsel geen uitbetaling plaatsvindt van de transitievergoeding of vergelijkbare voorziening uit de van toepassing zijnde cao en/of het van toepassing zijnde sociaal plan van de uitlenende werkgever wanneer hij na detachering in dienst treedt van de inlenende werkgever, één en ander met in achtneming van artikel 6.6.
- 6.2 In de detacheringsovereenkomst worden tussen latende en inlenende werkgever afspraken vastgelegd om de werknemer gedurende de detachering in staat te stellen om desgewenst aanvullende activiteiten te verrichten om zijn kans op werk te vergroten.
- 6.3 Bij aanvang van detachering kunnen afspraken worden gemaakt over verrekening van transitiekosten en inzetbaarheidskosten die de uitlenende werkgever heeft gemaakt ten behoeve van de werknemer, binnen de hierover gemaakte afspraken in de van toepassing zijnde cao en of het sociaal plan van de uitlenende werkgever. Er kan niet worden afgeweken van hetgeen hierover is bepaald in de cao of het sociaal plan van de uitlenende werkgever.
- 6.4 Bij indiensttreding bij een nieuwe werkgever via de (Gelderse) Werkgeverij worden de arbeidsvoorwaarden van de nieuwe werkgever van kracht.
- 6.5 Bij indiensttreding bij een nieuwe werkgever via de (Gelderse) Werkgeverij wordt de contractvorm (i.c. bepaalde of onbepaalde tijd) zoals die van toepassing was bij de latende werkgever door de nieuwe werkgever overgenomen⁵. De werknemer start, tenzij wettelijke regels anders bepalen, vanaf het moment van detacheren met de opbouw van dienstjaren bij de nieuwe werkgever, met uitzondering van het bepaalde in artikel 6.6.
- 6.6 Bij indiensttreding van een boventallige werknemer bij een nieuwe werkgever via de (Gelderse) Werkgeverij, al dan niet na een periode van detachering, gaan de opbouwjaren voor de transitievergoeding van de werknemer bij de uitlenende werkgever mee over naar de nieuwe werkgever. De uitlenende werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat zij (een deel van) de opgebouwde transitievergoeding betaalt aan de werknemer⁶. In dat geval kan de nieuwe werkgever de al door de vorige werkgever betaalde transitievergoeding in mindering brengen op de eventueel op enig moment te betalen transitievergoeding. Eén en ander zal worden vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst tussen de werknemer en de uitlenende werkgever.
- 6.4 De vastlegging zoals bedoeld in lid 6 zal overgenomen worden in de arbeidsovereenkomst die de werknemer aangaat bij de nieuwe werkgever.

⁵ Op dit moment met uitzondering van KION en Pluyn/Intermetzo

⁶ Bijvoorbeeld in geval van het accepteren van een functie met een lager salaris of lagere contractomvang bij de inlenende werkgever.

7. Ondertekening

Arnhem, 30-01-2017

De (Gelderse) Werkgeverij, vertegenwoordigd door
Mw. A. van Zon

FNV Zorg & Welzijn
Dhr. G. Noortman

CNV Zorg & Welzijn
Dhr. O. Overbeek

FBZ Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg
Dhr. C. van der Vliet

NU'91
Dhr. G. Smit

Bijlage: Deelnemende werkgevers De (Gelderse) Werkgeverij,

- Lindenhout
- Jeugd Bescherming Gelderland
- Karakter
- Intermetzo
- Iriszorg
- Pluryn
- Oosterpoort
- Entréa
- Kion
- Skar
- RIBW Nijmegen-Rivierenland
- Youké
- Siza