



## **SOCIAAL PLAN**

**Het Nederlands Openluchtmuseum**

**16 april 2018**

---

## INHOUDSOPGAVE

Aanleiding en uitgangspunten

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN	4
Artikel 1	Begrippenlijst	
Artikel 2	Algemene bepalingen en voorwaarden	
Artikel 3	Werkingsduur	
Artikel 4	Reorganisatieplan	
HOOFDSTUK 2	PROCEDURE VAN DE REORGANISATIE	7
Artikel 5	Aanwijzing boventallige medewerkers	
Artikel 6	Procedure belangstellingsregistratie voor nieuwe functies	
Artikel 7	De plaatsingsprocedure	
Artikel 8	Het plaatsingsplan	
Artikel 9	Salariëring bij herplaatsing in een functie	
HOOFDSTUK 3	BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	11
Artikel 10	Aanzegging en opzegtermijn	
Artikel 11	Begeleiding naar ander werk	
Artikel 12	Beëindiging dienstverband	
HOOFDSTUK 4	BEZWARENCOMMISSIE	13
Artikel 13	Instelling commissie	
Artikel 14	Samenstelling	
Artikel 15	Aanhangig maken van het bezwaar	
Artikel 16	Behandeling bezwaar	
HOOFDSTUK 5	SLOTBEPALINGEN	15
Artikel 17	Hardheidsclausule	
Artikel 18	Financiële kadering	

---

## Aanleiding Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is opgesteld in het kader van belangrijke organisatiewijzigingen van het Nederlands Openluchtmuseum, in de zin van artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden, binnen de hierna aan te geven looptijd van het Sociaal Plan.

Een belangrijke organisatiewijziging is een beslissing van het Nederlands Openluchtmuseum om tot een wijziging van (een deel) van de organisatie over te gaan, met als gevolg dat de functies van een deel van de werknemers van het Nederlands Openluchtmuseum significant worden gewijzigd of komen te vervallen. In het Sociaal Plan wordt dit als 'reorganisatie' aangeduid.

In overeenstemming met de Museum cao en de Horeca cao wordt met dit Sociaal Plan beoogd de nadelige sociale en financiële gevolgen voor de werknemers van het Nederlands Openluchtmuseum van wie de functie als gevolg van de reorganisatie komt te vervallen, zoveel mogelijk te beperken.

## Uitgangspunten

- ❖ Het doel van dit Sociaal Plan is het opvangen van de sociale en personele gevolgen voortvloeiende uit de reorganisatie bij het Nederlands Openluchtmuseum in 2018.
- ❖ De maatregelen in het Sociaal Plan zijn erop gericht de personele en sociale gevolgen van de reorganisatie zoveel mogelijk te ondervangen.
- ❖ Hierbij rekening houdend met het gegeven dat het in het belang is van de medewerkers en de organisatie dat er na de reorganisatie een toekomstbestendige organisatie ontstaat.
- ❖ Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers van het Nederlands Openluchtmuseum, zowel in dienst voor onbepaalde of bepaalde tijd, voor wie door deze reorganisatie de huidige functie vervalt of voor degenen die van functie wisselen.
- ❖ In de besluitvorming vindt een evenwichtige afweging plaats tussen het organisatiebelang en de belangen van de individuele werknemer.
- ❖ Het Sociaal Plan leidt tot afspraken die de individuele werknemer en de werkgever ondersteunen en stimuleren te investeren in het zoeken naar nieuw werk (binnen of buiten het Nederlands Openluchtmuseum). Het Sociaal Plan is erop gericht om werknemers van werk naar werk te helpen, binnen de van toepassing zijnde opzegtermijn, en het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslagen.
- ❖ Van werkgever en werknemer wordt ten aanzien van het Sociaal Plan een actieve houding verwacht.
- ❖ Een werknemer dient zoveel mogelijk te werken in een functie die qua inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en competenties bij hem of haar past. De werkgever zorgt ervoor dat dit zoveel mogelijk wordt gerealiseerd.
- ❖ De werkgever stelt voldoende middelen ter beschikking om de maatregelen te kunnen uitvoeren die in dit Sociaal Plan worden overeengekomen.

---

## HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1 Begrippenlijst

- a. Aanzegbrief: de brief waarmee het Nederlands Openluchtmuseum de betrokken werknemer schriftelijk bevestigt dat zijn of haar functie zal komen te vervallen.
- b. Afspiegelingsbeginsel: wettelijke regels met betrekking tot het bepalen van de volgorde van ontslag bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden.
- c. Betrokken werknemer: iedere werknemer in dienst bij het Nederlands Openluchtmuseum, op basis van een arbeidsovereenkomst voor zowel onbepaalde als bepaalde tijd, van wie als gevolg van de reorganisatie op initiatief van het Nederlands Openluchtmuseum zijn/haar functie komt te vervallen of significant wijzigt.
- d. Bezwarencommissie: de commissie die verantwoordelijk is voor het objectief en onafhankelijk behandelen van ingediende bezwaren van betrokken werknemers die verband houden met deze reorganisatie (zie ook hoofdstuk 4).
- e. Boventallige werknemer: de werknemer van wie de oude functie is komen te vervallen als direct gevolg van het besluit tot reorganisatie.
- f. Bruto maandsalaris: het bruto maandsalaris op de datum van einde dienstverband conform de salaristabel van de betreffende cao vermeerderd met vakantietoeslag. Indien van toepassing wordt dit bedrag vermeerderd met eindejaarsuitkering en (garantie-, (ORT), persoonlijke, waarnemings- of verzelfstandigings-) toeslagen. Bij een parttime dienstverband worden deze bedragen naar rato berekend.
- g. Cao: voor werknemers vallende onder de Museum cao geldt de Museum cao. Voor werknemers vallende onder de Horeca cao geldt de Horeca cao. Voor beide groepen werknemers geldt dat het de cao betreft op de datum van het einde dienstverband.
- h. Datum einde dienstverband: de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer bij het Nederlands Openluchtmuseum eindigt.
- i. Formatieplaatsenplan: het overzicht vóór en na de reorganisatie van de nieuwe organisatie/ organisatieonderdelen, met de daarin opgenomen functies, inschaling en de bijbehorende formatie, uitgedrukt in fte.
- j. Geschikte functie: een functie die twee schalen lager is ingedeeld en dus niet als passend kan worden aangemerkt maar waarvan de medewerker bereid is om deze te aanvaarden met aanpassing van de bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Indien de medewerker hiervoor opteert geldt voor hem/haar dat het Sociaal Plan verder niet van toepassing is. Deze mogelijkheid wordt opengesteld voor medewerkers die tot en met schaal 7 zijn ingeschaald.
- k. Nieuwe functie: een functie die voor deze reorganisatie niet voorkwam in de organisatie.
- l. Ontslagaanvraag UWV: werkgever vraagt via het UWV een ontslagvergunning aan om bedrijfseconomische redenen.

- m. Ontslag: de arbeidsovereenkomst met de boventallige werknemer wordt beëindigd op initiatief van de werkgever door het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV. De arbeidsovereenkomst kan ook met wederzijds goedvinden beëindigd worden op initiatief van de werkgever door middel van het overeenkomen van een vaststellingsovereenkomst.
- n. Ontslagbesluit: regeling opgesteld door Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZ&W).
- o. Oude functie: de functie die de werknemer vervulde voor het definitieve besluit tot reorganisatie.
- p. Outplacementbudget: het budget wat door de werkgever beschikbaar wordt gesteld om de boventallig verklaarde werknemer te ondersteunen bij het vinden van nieuw werk. De uitvoering van deze ondersteuning wordt aangeboden door een door de werkgever geselecteerd outplacementbureau.
- q. Passende functie: een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer of waarvoor de werknemer binnen een redelijke termijn (26 weken), al dan niet met behulp van scholing, geschikt te maken is. Een functie is slechts passend als de functie gelijk of maximaal een salarisschaal hoger of lager is gewaardeerd dan de oude functie van de werknemer. Een functie die voor het overige passend is, zal niet als zodanig worden beschouwd indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale en/of medische aard zich aantoonbaar daartegen verzetten.
- r. Plaatsingsadviescommissie: commissie die de werkgever adviseert over de uitvoering van de plaatsingsprocedure en het plaatsingsplan. De plaatsingsadviescommissie (PAC) bestaat uit het hoofd Medewerkerszaken, sectormanager/leidinggevende en een onafhankelijke partij. Een lid van de OR kan als toevoerder/bewaker van het proces aanwezig zijn als lid van de commissie maar heeft geen zeggenschap.
- s. Plaatsingsplan: het document waarin de procedure, werkwijze en het tijdpad van de plaatsing van werknemers in de nieuwe organisatie zijn vastgelegd. De plaatsingsprocedure zal plaatsvinden conform de afspraken in dit Sociaal Plan en in de adviesaanvraag stapsgewijs worden opgenomen.
- t. Reorganisatieplan: beschrijving, volgens artikel 4 van dit Sociaal Plan, van de huidige en de nieuwe organisatie(onderdelen) en de huidige bezetting, alsmede de planning van uitvoering en overlegmomenten met de ondernemingsraad.
- u. RVU-regeling: De (kwalitatieve) beoordeling of een vertrekregeling een regeling voor vervroegde uittreding is.
- v. Salarisschaal: het brutosalaris dat correspondeert met de schaal waarin de functie conform de betreffende cao is ingedeeld.
- w. Transitievergoeding: financiële vergoeding voor medewerkers die 2 jaar of langer in dienst zijn geweest bij de werkgever, en ten aanzien van wie de werkgever het initiatief tot ontslag neemt.
- x. Uitwisselbare functie: een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien de functies 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. Het niveau van de functie en de bijbehorende functie behoren gelijkwaardig te zijn. Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld. Dit conform het ontslagbesluit.

- y. Vaststellingsovereenkomst: ook wel beëindigingsovereenkomst genoemd, is een overeenkomst waarmee werkgever en werknemer het dienstverband vrijwillig, met wederzijds goedvinden beëindigen. In de vaststellingsovereenkomst worden de voorwaarden waaronder beëindigd wordt, vastgelegd.
- z. Vervallen functie:
  - (a) een functie die vervuld wordt door een werknemer die boventallig wordt als gevolg van een reductie in het aantal formatieplaatsen in een bepaalde functie;
  - (b) een functie die zodanig wijzigt dat deze niet meer als passend kan worden aangemerkt voor de betrokken werknemer;
  - (c) een functie die in zijn geheel niet terugkeert na de reorganisatie.

## Artikel 2 Algemene bepalingen en voorwaarden

1. De werkgever voert de organisatiewijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uit en vraagt hiertoe advies aan de ondernemingsraad conform de WOR. Informatie wordt steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan werknemers, ondernemingsraad en de vakorganisatie verstrekt.
2. De werkgever realiseert de personele besparingen zoveel mogelijk door arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet te verlengen en de met externe arbeidskrachten gesloten overeenkomsten (tussentijds) te beëindigen. Slechts in uiterste gevallen (unieke kennis en vaardigheden, continuïteitseisen, etc.) worden tijdelijke contracten die aflopen gedurende de reorganisatie verlengd dan wel omgezet naar vaste contracten.
3. De werkgever en werknemer zijn gehouden volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering van de bepalingen in het Sociaal Plan. Onvoldoende inzet door de werknemer kan leiden tot uitsluiting van de voorzieningen in dit Sociaal Plan.
4. Onder het verlenen van volledige medewerking van de werknemer wordt verstaan dat de werknemer zich flexibel opstelt, open staat voor een beschikbaar komende, passende functie en meewerkt aan het maximaliseren van zijn of haar inzetbaarheid. Zo nodig werkt de werknemer mee aan zijn of haar her-, om- of bijscholing, waarmee de werknemer geschikt wordt voor een beschikbare passende functie.
5. De werknemer die van mening is dat het Sociaal Plan niet juist op hem of haar wordt toegepast, kan, indien overleg met werkgever hierover niet tot het gewenste resultaat/overeenstemming heeft geleid, bezwaar indienen. Dit dient, binnen de gestelde termijn, schriftelijk en gemotiveerd bij de bezwarencommissie ingediend te zijn. In artikel 15 is de bezwarenprocedure beschreven. Het maken van bezwaar heeft geen opschortende werking.

### **Artikel 3 Werkingsduur**

Het Sociaal Plan treedt in werking op datum ondertekening en eindigt per 1 januari 2019. Als peildatum voor schaalinkomen en voor eventuele afspiegeling wordt 1 februari 2018 aangehouden. Individuele rechten die aan dit Sociaal Plan kunnen worden ontleend lopen ook door na afloop van dit Sociaal Plan.

### **Artikel 4 Reorganisatieplan**

Het door de werkgever op te stellen reorganisatieplan geeft inzicht in:

- De reden, noodzaak en doel van de reorganisatie
- De tijdsplanning en de wijze van de uitvoering van de reorganisatie
- De planning van de momenten waarop met de ondernemingsraad overleg wordt gevoerd en waarop de betrokken werknemers worden geïnformeerd
- De huidige organisatie/organisatieonderdelen, met de daarin opgenomen functies en de bijbehorende formatie
- Het formatieplaatsenplan van de nieuwe organisatie/organisatieonderdelen, met de daarin opgenomen functies en de bijbehorende formatie
- Voor de gewijzigde functies geldt dat deze in concept zijn opgesteld voordat het plaatsingsproces wordt gestart. In het reorganisatieplan wordt het proces van de totstandkoming van de nieuwe functiebeschrijvingen opgenomen.

## **HOOFDSTUK 2 PROCEDURE VAN DE REORGANISATIE**

### **Artikel 5 Aanwijzing boventallige werknemers**

Nadat de werkgever het formatieplaatsenplan heeft vastgesteld met inachtneming van het advies van de ondernemingsraad (conform WOR), stelt de werkgever op basis van het Ontslagbesluit vast van welke werknemers de oude functie komt te vervallen; zij raken boventallig.

#### **Artikel 5.1 Aanzegging boventallige werknemers**

De betrokken werknemer wordt tijdens een persoonlijk gesprek op de hoogte gebracht over de reorganisatie en dat zijn of haar functie vervalt waardoor de werknemer boventallig wordt verklaard. Tijdens dit gesprek wordt tevens de inhoud van het Sociaal Plan toegelicht. Een exemplaar van het Sociaal Plan wordt aan alle betrokken werknemers ter beschikking gesteld.

Binnen één week na het persoonlijke gesprek ontvangt iedere betrokken werknemer een aanzegbrief waarin staat vermeld dat zijn of haar functie conform het afspiegelingsbeginsel komt te vervallen en per welke datum. De aanzegbrief bevat – voor zover van toepassing – een bijlage waarin één of meerdere passende functies worden vermeld inclusief de daarbij behorende nadere toelichting (functiebeschrijving en salarisschaal). Indien er geen passende functie voorhanden is, wordt dit eveneens in de brief aan de betrokken werknemer vermeld.

De medewerker voor wie geen passende functie voorhanden is beslist binnen twee weken na de dagtekening van de aanzegbrief of hij of zij de arbeidsovereenkomst op grond van een ontslaaanvraag via het UWV wil beëindigen of met de werkgever een vaststellingsovereenkomst afsluit, zie artikel 12.

## **Artikel 5.2 Plaatsmakersregeling**

Het Nederlands Openluchtmuseum stelt de plaatsmakersregeling in om boventalligheid, indien mogelijk, op deze manier te voorkomen of te beperken. De plaatsmakersregeling houdt in dat een niet-boventallige werknemer vrijwillig vertrekt om plaats te maken voor een boventallige werknemer uit dezelfde leeftijdscategorie.

De plaatsmakersregeling wordt opengesteld zodra dit Sociaal Plan is vastgesteld en staat in beginsel open voor alle werknemers. De werkgever bepaalt of de regeling in het individuele geval wordt toegepast. De norm hierbij is dat het vrijwillig vertrek daadwerkelijk moet bijdragen aan het oplossen van boventalligheid en een boventallige medewerker hierdoor daadwerkelijk geplaatst kan worden, alsmede dat de kwaliteit van de organisatie gewaarborgd blijft.

Met de werknemer die plaats maakt voor een boventallige medewerker wordt een vaststellingsovereenkomst overeengekomen en deze komt in aanmerking voor een transitievergoeding. De transitievergoeding wordt berekend op basis van de daarvoor geldende wettelijke regels. Het maximaal te ontvangen bedrag aan transitievergoeding bedraagt in 2018 € 79.000,-.

De medewerker die op grond van een vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst beëindigt, krijgt boven op de transitievergoeding nog 2 extra bruto maandsalarissen uitgekeerd als tekenbonus.

Elke aanvraag zal kritisch getoetst worden op grond van de RVU-regeling. Indien het risico bestaat dat het Nederlands Openluchtmuseum een RVU-heffing of -boete kan krijgen, zal dit een reden zijn om vrijwillig vertrek niet te honoreren.

## **Artikel 6 Procedure belangstellingsregistratie voor nieuwe functies**

De binnen het formatieplaatsenplan vacante nieuwe functies worden bekend gemaakt aan de boventallige werknemers. De betrokken werknemer maakt zijn of haar belangstelling voor de vacante functie(s) binnen twee weken na dagtekening van de aanzegbrief (met daarbij de functiebeschrijvingen van de vacante functies) schriftelijk aan de werkgever kenbaar. Hierbij kan de werknemer tevens voorstellen doen voor scholing of loopbaanbegeleiding om zijn/haar kansen op de vacante functie te verhogen. De werkgever kan besluiten het betreffende voorstel van de werknemer voor scholing of loopbaanbegeleiding te honoreren. De kosten komen voor rekening van de werkgever.

## **Artikel 7 De plaatsingsprocedure**

Nadat de werkgever, na het OR-advies, het definitieve besluit heeft genomen, ziet de plaatsingsprocedure er als volgt uit:

1. Werkgever maakt het definitieve formatieplaatsenplan bekend; daarbij aangevend welke functies (gedeeltelijk) vervallen en welke werknemers boventallig worden verklaard.
2. Werkgever informeert boventallig verklaarde werknemers over welke nieuwe functies er zijn waarvoor zij hun belangstelling kunnen aangeven. Werkgever publiceert de daarbij behorende definitieve functieprofielen.
3. Belangstellingsregistratie onder boventallig verklaarde kandidaten voor de beschikbare nieuwe functies. Boventallig verklaarde kandidaten geven hun belangstelling voor de betreffende nieuwe functie(s), binnen de gestelde periode van twee weken, schriftelijk aan bij de afdeling Medewerkerszaken. Hiervoor dient het belangstellingsregistratieformulier, die met de aanzegbrief is meegezonden, gebruikt te worden. Hier dient de werknemer een CV



aan toe te voegen. De plaatsingsadviescommissie verwerkt de uitkomsten uit de belangstellingsregistratie en voert persoonlijke gesprekken. Tevens wordt gebruik gemaakt van bepaalde informatiebronnen gedurende het plaatsingsproces. Deze informatiebronnen zijn:

- het belangstellingsregistratieformulier inclusief CV.
  - mogelijke informatie uit het personeelsdossier (functionerings- en beoordelingsgesprekken van 2016 en 2017)
  - huidige leidinggevende verstrekt informatie over het functioneren (indien nodig)
  - uitkomsten van het eventuele belangstellingsgesprek
  - eventuele andere aanvullende informatiebronnen, zoals een test of assessment
4. De plaatsingsadviescommissie (PAC) adviseert de werkgever met betrekking tot de personele invulling van de vacatures door boventallig verklaarde werknemers (plaatsingsplan). De werkgever neemt dit advies mee in het besluit over de personele invulling van het plaatsingsplan. Alleen op basis van zwaarwegende argumenten zal de werkgever afwijken van dit advies.
  5. De werkgever bepaalt, mede in overleg met de betrokken leidinggevenden, en naar aanleiding van het advies van de PAC, de personele invulling van het plaatsingsplan en informeert de betreffende boventallig verklaarde werknemers schriftelijk over:
    - de passende functie die zij aangeboden krijgen en de consequenties die hieraan verbonden zijn, of
    - het feit dat de boventallig verklaarde werknemer niet geplaatst kan worden in een passende functie en boventallig blijft.
  6. De boventallige medewerker die herplaatst wordt binnen de organisatie krijgt geen nieuwe arbeidsovereenkomst met een proeftijd maar een aanvullende arbeidsovereenkomst op de bestaande arbeidsovereenkomst met daarin onder meer de vermelding van de nieuwe functie en (indicatieve) salarisschaal.
  7. Indien blijkt dat er meer boventallig verklaarde kandidaten zijn die door de werkgever geschikt, of geschikt te maken, worden geacht voor een nieuwe functie zal de volgorde van aanbieding plaatsvinden conform het omgekeerde afspiegelingsprincipe.
  8. De boventallig verklaarde werknemer die een (passende) functie krijgt aangeboden, beslist binnen twee weken of hij/zij de aangeboden functie accepteert. In het geval dat een werknemer het aanbod niet accepteert, vindt overleg plaats tussen werkgever en werknemer waarin de consequenties van het weigeren van een passende functie worden besproken. De werknemer krijgt vervolgens alsnog de mogelijkheid om de functie te accepteren. Indien werkgever en werknemer hier niet samen uit komen, kan de werkgever besluiten om het Sociaal Plan niet van toepassing te verklaren op de betreffende medewerker.
  9. De boventallige werknemer die niet herplaatst kan worden op een nieuwe functie, blijft boventallig. Hij of zij beslist binnen twee weken na de schriftelijke afwijzing voor een functie waarvoor de medewerker belangstelling heeft getoond of hij of zij de arbeidsovereenkomst op grond van een ontslaaanvraag via het UWV wil beëindigen of met de werkgever een vaststellingsovereenkomst afsluit, zie artikel 12.

## Artikel 8 Het plaatsingsplan

1. De werkgever zal in een zo vroeg mogelijk stadium de boventallig verklaarde werknemers informeren over:
  - de functie waarop zij geplaatst kunnen worden en de hieraan verbonden consequenties, of
  - het feit dat zij niet geplaatst kunnen worden en definitief boventallig zijn.

De werkgever bevestigt de plaatsing en/of boventalligheid per ommekeer schriftelijk aan de betrokken werknemers. Desgewenst kan in een persoonlijk gesprek de reden hiervoor nader worden toegelicht aan de werknemer.

2. De werkgever maakt uiterlijk 4 weken na de sluitingsdatum van de belangstellingsregistratie het plaatsingsplan bekend.
3. Nieuwe functies die niet zijn ingevuld na afronding van de plaatsingsprocedure zullen als vacature eerst intern uitgezet worden. Indien er boventallige werknemers zijn die van mening zijn dat zij hiervoor alsnog in aanmerking komen, kunnen zij hierop reageren.
4. Een boventallige werknemer waarvoor de functie alsnog passend blijkt te zijn wordt met voorrang geplaatst.
5. Tijdelijke werknemers kunnen ook op deze vacatures solliciteren, deze sollicitanten zullen, na de boventalligen, bij gebreke van geschiktheid als tweede in aanmerking komen voor de vervulling van de vacature.
6. In het kader van de reorganisatie zal na de vaststelling van het plaatsingsplan in de loop van 2018 een separaat opleidings- en ontwikkelplan worden opgesteld en worden afgestemd met de OR.

### **Artikel 9 Salariëring bij herplaatsing in een functie**

Indien een boventallige werknemer herplaatst wordt op een nieuwe functie welke in hetzelfde schaalniveau is ingedeeld, dan verandert er niets aan het salaris van de medewerker.

#### **Artikel 9.1 Herplaatsing in een lager ingeschaalde functie**

Het salaris van de werknemer die is herplaatst in een passende functie op een lager schaalniveau wordt met onmiddellijke ingang ingeschaald in het meest nabijgelegen lagere schaalniveau in de lagere schaal.

Het salaris van de werknemer die herplaatst is in een passende functie op een lager of gelijk schaalniveau dan schaal 7 wordt met onmiddellijke ingang ingeschaald in het meest nabijgelegen lagere schaalniveau in de lagere schaal. Komt dit schaalbedrag niet voor in de lagere schaal dan behoudt de medewerker zijn oude schaalbedrag tot de nieuwe periodiekdatum. Is het oude schaalbedrag hoger dan het maximum van de nieuwe lagere schaal dan wordt het meerdere boven de nieuwe lagere schaal vastgelegd in een persoonlijke toeslag (PT). Deze persoonlijke toeslag wordt bevroren en niet afgebouwd met de algemene cao- salarisverhogingen.

Indien de medewerker in een passende functie wordt herplaatst vanaf schaal 8 wordt het salaris met onmiddellijke ingang ingeschaald in de lagere schaal op het meest nabijgelegen schaalbedrag. Komt dit schaalbedrag niet voor in de lagere schaal dan behoudt de medewerker zijn oude schaalbedrag tot de nieuwe periodiekdatum. Is het oude schaalbedrag hoger dan het maximum van de nieuwe lagere schaal dan wordt het meerdere boven de nieuwe lagere schaal vastgelegd in een persoonlijke toeslag (PT). Deze persoonlijke toeslag zal worden afgebouwd wanneer het salaris stijgt door de cao- salarisverhogingen. Het inkomen zal gelijk blijven totdat de PT volledig is afgebouwd. Daarna stijgt het salaris weer met de cao-rondes.

Werkgever en werknemer spannen zich gedurende deze periode, waarin sprake is van een persoonlijke toeslag, in om voor de werknemer een passende functie in de schaal van vóór de herplaatsing te verwerven.

Als een werknemer na herplaatsing een aangeboden functie, in de schaal van vóór de herplaatsing, zonder gegronde reden niet aanvaardt, vervalt de PT per datum van het aanbod. Tevens vervalt voor

de werkgever op dat moment de inspanningsverplichting om een passende functie in de schaal van vóór de herplaatsing te verwerven.

### **Artikel 9.2 Herplaatsing in een hoger ingeschaalde functie**

Indien een boventallige werknemer geplaatst wordt in een nieuwe functie die hoger is ingeschaald dan de oude functie, zal met de ingangsdatum van de nieuwe functie tevens het nieuwe salaris toegekend worden. Het nieuwe salaris is het naast hogere bedrag in de salarisschaal van de nieuwe functie. Indien de werkgever niet zeker is van de geschiktheid van de kandidaat voor de hoger ingeschaalde functie kan betrokkene ingeschaald blijven in de oude salarisschaal tot het moment dat op grond van een beoordeling bepaald wordt dat betrokkene daadwerkelijk geschikt is voor de hogere functie (zgn. voorlopige plaatsing). Mocht blijken dat de werknemer vanaf de ingangsdatum de functie naar volle tevredenheid heeft uitgevoerd dan zal de hogere inschaling met terugwerkende kracht worden doorgevoerd. De termijn hiervoor is maximaal één jaar en na dat jaar wordt definitief bepaald of betrokkene geplaatst wordt in de nieuwe functie. Indien betrokkene niet geplaatst wordt dan geldt alsnog de toepassing van dit Sociaal Plan met betrekking tot de beëindigingscondities.

## **HOOFDSTUK 3 BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Indien de functie van betrokken werknemer is komen te vervallen en er geen passende functie voorhanden is dan wel de passende functie niet is geaccepteerd zal het Nederlands Openluchtmuseum tot beëindiging van het dienstverband met de betrokken werknemer overgaan.

Indien de werknemer een bezwaarprocedure heeft opgestart conform hoofdstuk 4 artikel 15 zal het Nederlands Openluchtmuseum tot de beëindiging van het dienstverband met de betrokken medewerker overgaan als de bezwaarprocedure volledig is afgehandeld.

### **Artikel 10 Aanzegging en opzegtermijn**

Indien een werknemer waarvan de functie vervalt niet in een andere functie kan worden geplaatst, deelt de werkgever hem of haar in een persoonlijk gesprek mede dat hij of zij boventallig is. Bij de vaststelling van welke werknemers boventallig zijn, worden, indien van toepassing (formatie nieuwe functie is kleiner dan aantal werknemers/fte waarvoor functie passend is), de regels van het Ontslagbesluit toegepast. Tevens wordt medegedeeld met ingang van welke datum het werk feitelijk vervalt en wat de vervolprocedure is. Uiterlijk een week na het gesprek met de werknemer, bevestigt de werkgever deze opzegging schriftelijk aan de werknemer.

#### **Artikel 10.1 Opzegtermijn**

Iedere boventallige werknemer is per datum dd mmmmm jjjj boventallig verklaard. Per die datum is het dienstverband opgezegd tegen de "Einddatum", met in achtneming, voor een ieder van een opzegtermijn van 4 volle kalendermaanden. In principe wordt de medewerker vrijgesteld van werk.

#### **Artikel 10.2 Versnelde vertrekregeling**

Indien de boventallig verklaarde werknemer vóór de Einddatum bij een andere werkgever in dienst treedt is het hem of haar toegestaan om de arbeidsovereenkomst voortijdig en zonder inachtneming van een opzegtermijn, door opzegging te beëindigen. In het kader van dit Sociaal Plan dient deze eerder gewenste beëindigingsdatum, als datum einde dienstverband te worden gelezen.

Betrokken werknemer behoudt het recht op het bruto salaris tot de oorspronkelijke Einddatum door het versnelde vertrek. Dit brutosalaris zal na de datum einde dienstverband als extra vergoeding bovenop de transitievergoeding aan de betrokken werknemer uitbetaald worden. Over deze periode zullen geen vakantierechten worden opgebouwd.

### **Artikel 11 Begeleiding naar ander werk**

Het Nederlands Openluchtmuseum zal de definitief boventallige werknemer ondersteunen bij het vinden van ander werk. Deze ondersteuning bestaat uit het aanbieden van een outplacementtraject bij één van de door de werkgever geselecteerde erkende outplacement organisaties. Dit outplacementtraject (of naar keuze één of enkele modules van het traject) kan enkele maanden duren, waarbij het mogelijk is dat dit traject doorloopt tot na de datum einde dienstverband.

De werknemer heeft de keuze voor welk van de twee door de werkgever geselecteerde bureaus hij of zij kiest. Nadere informatie hierover wordt bij de aanzeg- of opzegbrief verstrekt. Indien daar een gerede grond voor is kan de werknemer op grond van de hardheidsclausule verzoeken het budget anders te mogen aanwenden c.q. voor het budget zelf (outplacement-) ondersteuning te mogen regelen.

De werkgever stelt een outplacementbudget beschikbaar voor de definitief (boventallige) werknemer ter grootte van maximaal € 3.500,- (exclusief btw) welke aangewend kan worden voor een outplacementtraject. Hier kan uitsluitend gebruik van gemaakt worden indien de declaratie/factuur door het ingeschakelde bureau wordt opgesteld op naam van het Nederlands Openluchtmuseum.

De werknemer kan aangeven of hij/zij gedurende een jaar na het beëindigen van het dienstverband op de hoogte wil worden gehouden van vacatures bij het Nederlands Openluchtmuseum.

### **Artikel 12 Beëindiging dienstverband**

De boventallige werknemer krijgt de keuze om op één van onderstaande manieren de arbeidsovereenkomst te beëindigen:

1. door middel van een Ontslagaanvraag via het UWV
2. door uitdiensttreding als bedoeld in artikel 12.1

De boventallige werknemer deelt binnen twee weken na ontvangst van de schriftelijke bevestiging van de werkgever, conform artikel 5.1 resp. artikel 7 punt 8, de keuze uit bovenstaande mogelijkheden schriftelijk mede aan de werkgever. In beide gevallen heeft de werknemer recht op een transitievergoeding.

#### **Artikel 12.1 Einde dienstverband**

Indien de werknemer, binnen de termijn van artikel 12, te kennen heeft gegeven dat de arbeidsovereenkomst op grond van een Ontslagaanvraag via het UWV beëindigd zal moeten worden dan wel indien er geen reactie van de werknemer is ontvangen, dan zal de werkgever deze procedure per direct starten. Indien de werknemer binnen de termijn van artikel 12 te kennen geeft dat hij of zij de arbeidsovereenkomst met een vaststellingsovereenkomst wil beëindigen, dan wordt direct een vaststellingsovereenkomst opgesteld. In deze vaststellingsovereenkomst is, conform artikel 12.2, onder toekenning van het brutobedrag aan schadeloosstelling, de hoogte van de gehele transitievergoeding berekend.

---

## **Artikel 12.2 Vaststellingsovereenkomst met transitievergoeding en tekenbonus**

De werknemer die boventallig wordt en een vaststellingsovereenkomst met werkgever overeenkomt, komt in aanmerking voor een transitievergoeding. De transitievergoeding wordt berekend op basis van de daarvoor geldende wettelijke regels. Het maximaal te ontvangen bedrag aan transitievergoeding bedraagt in 2018 € 79.000,-.

De medewerker die op grond van een vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst beëindigt, krijgt boven op de transitievergoeding nog 2 extra bruto maandsalarissen uitgekeerd als tekenbonus.

Indien er sprake is van een deeltijdcontract of van gedeeltelijk ontslag, dan zullen de bedragen in dit artikel naar rato worden toegepast.

## **Artikel 12.3 Eindafrekening**

Na de beëindiging van het dienstverband vindt de eindafrekening plaats die bestaat uit afrekening van het vakantiegeld, eindejaarsuitkering (pro rato) en de eventuele opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. Daarnaast betaalt het Nederlands Openluchtmuseum aan de boventallige werknemer de transitievergoeding en de tekenbonus, indien van toepassing, als compensatie voor het verlies aan inkomsten en ter overbrugging en begeleiding naar ander werk.

Voor de werknemer die een arbeidsovereenkomst met het Nederlands Openluchtmuseum heeft gesloten op basis van een jaaruren contract geldt dat eventuele min-uren niet verrekend zullen worden.

## **Artikel 12.4 Kwijtschelding terugbetalingsverplichting studiefaciliteiten en fietsplan**

Indien de boventallige werknemer intern niet te herplaatsen is en een terugbetalingsverplichting op grond van bovenstaande regelingen op hem of haar van toepassing is, komt deze verplichting bij het einde van het dienstverband te vervallen. Deze kwijtschelding geldt alleen voor de huidige (per 1 februari 2018) werknemers die boventallig worden.

## **HOOFDSTUK 4 BEZWARENCOMMISSIE**

### **Artikel 13 Instelling commissie**

Werkgever en ondernemingsraad stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen. De commissie is ingesteld om te adviseren over de juiste toepassing van het Sociaal Plan bij de werkgever.

### **Artikel 14 Samenstelling**

De samenstelling van de commissie geschiedt als volgt:

- een lid wordt benoemd door de werkgever en is geen werknemer bij het Nederlands Openluchtmuseum
- een lid wordt benoemd door de ondernemingsraad. Dit lid is geen werknemer bij het Nederlands Openluchtmuseum.
- de twee leden, benoemd volgens a en b van de bezwarencommissie, wijzen gezamenlijk een derde onafhankelijk lid, tevens voorzitter van de bezwarencommissie aan.
- het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.

### **Artikel 15 Aanhangig maken van het bezwaar**

1. De individuele werknemer kan zich schriftelijke wenden tot de bezwarencommissie inzake:
  - de aangeboden functie
  - de individuele toepassing van dit Sociaal Plan
2. Het bezwaar moet binnen 15 werkdagen na een ter zake genomen besluit van de werkgever worden ingediend. Het maken van bezwaar heeft geen opschortende werking.
3. Een bezwaar wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed schriftelijk bezwaarschrift aan de bezwarencommissie.
4. De werknemer die het bezwaar aanhangig maakt doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de werkgever onder bijvoeging van het bezwaarschrift.
5. De werkgever dient na ontvangst van het bezwaarschrift uiterlijk binnen 15 werkdagen een met redenen omkleed verweerschrift in bij de bezwarencommissie. Een afschrift van het verweerschrift wordt door de werkgever onverwijld verzonden aan de werknemer die het bezwaar aanhangig heeft gemaakt.
6. De voorzitter kan (indien hem dat wenselijk voorkomt) werkgever en/of werknemer opdragen stukken in te leveren.

### **Artikel 16 Behandeling bezwaar**

1. De behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 25 werkdagen na indiening van het bezwaarschrift.
2. Voor een eventuele mondelinge toelichting van het bezwaar worden werkgever en werknemer tenminste vijf werkdagen van tevoren schriftelijk uitgenodigd.
3. De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering die niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.
4. De bezwarencommissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling. Geen der leden mag zich van stemming onthouden.
5. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar voor de aanmelding bij de rechter aanhangig is gemaakt.
6. De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard indien de bezwaartermijn is overschreden, tenzij sprake is van een aantoonbare overmachtssituatie (ziekte, vakantie, etc.)
7. Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
8. De bezwarencommissie doet binnen 10 werkdagen een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het ingediende bezwaar. De uitspraak is met redenen omkleed en wordt per aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer en aan de werkgever medegedeeld.
9. De uitspraak van de bezwarencommissie is voor de werkgever zeer zwaarwegend. Indien de werkgever besluit af te wijken van het advies, zal de werkgever dit beargumenteren. De werkgever is verplicht om – indien het bezwaar gegrond is – binnen 10 werkdagen een nieuw besluit te nemen.
10. Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen voor rekening van de werkgever.
11. Eventuele kosten die de bezwaarde maakt inzake rechtsbijstand komen voor rekening van de bezwaarde.

## HOOFDSTUK 5 SLOTBEPALINGEN

### Artikel 17 Hardheidsclausule

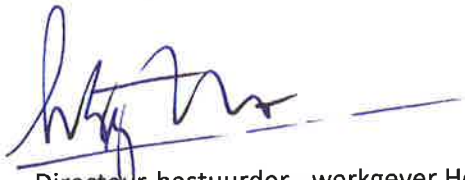
Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke, onvoorziene situatie, kan de werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waar het Sociaal Plan niet voorziet zal werkgever als goed werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

### Artikel 18 Financiële kadering

Als de integrale uitvoering van het Sociaal Plan leidt tot onoverkomelijke financiële problemen kan de werkgever in overleg treden met de ondertekenaars van dit Sociaal Plan over de aanpassing van onderdelen van dit Sociaal Plan.

Aldus op 16 april 2018 overeengekomen en getekend te Arnhem:

Willem Bijleveld



Directeur-bestuurder - werkgever Het Nederlands Openluchtmuseum

Mevrouw L. Groen



namens FNV

Mevrouw H. Vermue



namens CNV Connectief

