SOCIAAL PLAN 2025 t/m 2026

1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

INHOUDSOPGAVE

SOCIAAL PLAN ATHORA

1	DOELSTELLINGEN, WERKINGSSFEER & LOOPTIJD	4
2	REORGANISATIE & REORGANISATIEPROCES	5
3	ARBEIDSVOORWAARDEN & INTERNE PLAATSING	13
4	ARBEIDSVOORWAARDEN & STANDPLAATSWIJZIGING	14
5	REMPLAÇANTENREGELING & VRIJWILLIG VERTREKREGELING	15
6	BEËINDIGINGSVERGOEDING	16
7	OVERIGE REGELINGEN	18

BIJLAGE A: REGLEMENT TOETSINGSCOMMISSIE 20

SOCIAAL PLAN ATHORA

Amsterdam, november 2024

Ondergetekenden:

- Athora Netherlands N.V., gevestigd en kantoorhoudende te Amsterdam, Verder te noemen: **Athora.**

en

- **FNV Finance**, onderdeel van FNV, gevestigd te Utrecht;
- **De Unie,** gevestigd te Culemborg
- **CNV,** gevestigd te Utrecht

Verder te noemen: **de Vakorganisaties**

verklaren het navolgende Sociaal Plan te zijn overeengekomen.

1 DOELSTELLINGEN, WERKINGSSFEER & LOOPTIJD

DOELSTELLINGEN

Dit Sociaal Plan is geschreven voor het geval je geraakt wordt door een (voorgenomen) wijziging in de organisatie die leidt tot:

- een reductie van arbeidsplaatsen (door een reductie van je eigen of een functie die uitwisselbaar is met je functie),
- het vervallen van je functie,
- het ingrijpend wijzigen van je functie en/of
- een standplaatswijziging (hierna aangeduid als: **reorganisatie**).

De doelstellingen van dit Sociaal Plan zijn om in het geval van een reorganisatie:

- Werknemers zoveel mogelijk te behouden voor Athora.
- Zorgvuldige procedures te volgen die in overeenstemming zijn met wet& regelgeving.
- Je te begeleiden naar een volgende stap in je loopbaan (intern of extern).
- Je (financiële) faciliteiten te bieden die een (mogelijke) beëindiging van je arbeidsovereenkomst ondersteunen.

Je bent verantwoordelijk voor je eigen transitietraject en Athora zal je hierbij faciliteren.

VOOR WIE GELDT DIT SOCIAAL PLAN?

Dit Sociaal Plan is op jou van toepassing als je gevolgen ondervindt van een reorganisatie en je:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Athora hebt, of
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met Athora hebt en de reorganisatie plaatsvindt voor het einde van je arbeidsovereenkomst. In dat geval zijn alleen die regelingen uit dit Sociaal Plan op jou van toepassing die (zowel in financiële zin als in praktische zin) in redelijke verhouding staan tot de resterende duur van je arbeidsovereenkomst.

Dit Sociaal Plan is verder alleen op jou van toepassing als jouw arbeidsplaats vervalt, jouw functie vervalt, jouw functie ingrijpend wijzigt of jouw standplaats wijzigt, als gevolg van een reorganisatie waarvoor de adviesaanvraag tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan bij de medezeggenschap is ingediend of - indien geen adviesaanvraag nodig is – het reorganisatiebesluit tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan is genomen.

Dit Sociaal Plan is niet op jou van toepassing indien, voor de formele aankondiging dat jouw functie (mogelijk) door de reorganisatie wordt geraakt, jouw arbeidsovereenkomst is opgezegd of je zelf hebt opgezegd, een beëindigingsprocedure is gestart, of je een regeling bent overeengekomen met Athora ter beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst, zoals een vaststellingsovereenkomst of een RVU-regeling.

LOOPTIJD & MOGELIJKE TUSSENTIJDSE WIJZIGING

Dit Sociaal Plan geldt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 en eindigt na het verstrijken van deze looptijd zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Dit Sociaal Plan wordt aangemeld als cao en geldt gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan. Er is geen sprake van nawerking van dit Sociaal Plan.

Als er tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan (ingrijpende) wijzigingen plaatsvinden, bijvoorbeeld wijzigingen in wet- en regelgeving, die van invloed zijn op de uitvoering van het Sociaal Plan, zullen Athora en de vakorganisaties in overleg treden om te bezien of een aanpassing van het Sociaal Plan nodig is.

2 REORGANISATIE & REORGANISATIEPROCES

Binnen Athora kent een (voorgenomen) reorganisatie een aantal fases:

AANKONDIGINGSPERIODE

- Adviesaanvraag reorganisatie
- Werknemers worden geïnformeerd
- Het reorganisatiebesluit

PLAATSINGSPERIODE

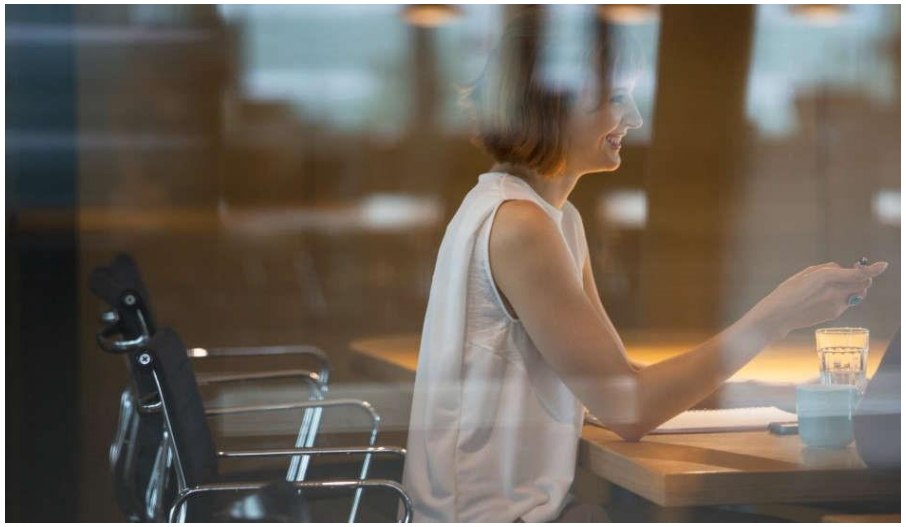
- Impact voor jouw functie bekend
- Afspiegeling- of plaatsingsprocedure
- Bevestiging uitkomst wel of niet geplaatst

PRÉ-TRANSITIEPERIODE

- Vaststellingsovereenkomst tekenen
- Vrijstelling van werk
- Oriëntatie op outplacement-/ontwikkeltraject
- Eventueel vrijwillig vertrekregeling

TRANSITIEPERIODE

- Vrijgesteld van werk
- Volgen outplacement-/ontwikkeltraject
- Einde van de arbeidsovereenkomst



2.A AANKONDIGINGSPERIODE

Wanneer Athora het voornemen heeft om een reorganisatie door te voeren, waarover de medezeggenschap zijn advies moet uitbrengen, dan vraagt Athora tijdig om een advies. De aankondigingsperiode start op het moment dat Athora daadwerkelijk een adviesaanvraag bij de medezeggenschap heeft ingediend

Indien jouw functie (mogelijk) door de reorganisatie wordt geraakt, dan informeert Athora jou tijdens de aankondigingsperiode over de inhoud, de verwachte ingangsdatum, de eventuele gevolgen van de reorganisatie en de beoogde tijdslijnen. Nadat de medezeggenschap zijn advies heeft uitgebracht, neemt Athora een definitief besluit over de reorganisatie (hierna aangeduid als: het reorganisatiebesluit).

Wat kun jij in deze periode doen?

Je duurzame inzetbaarheid in deze fase is belangrijker dan ooit. Binnen Athora heb je de beschikking over een eigen groeibudget dat je kunt aanwenden om je kennis of vaardigheden te vergroten. Je kunt, eventueel samen met je leidinggevende, onderzoeken welke opleiding of cursus een goede bijdrage aan je inzetbaarheid binnen of buiten Athora kan leveren. Ook kun je je HR Business Partner om advies vragen. Alle mogelijkheden en voorwaarden voor het volgen van opleidingen, cursussen of coaching vind je terug in de cao Athora & de Personeelsgids.

2.B PLAATSINGSPERIODE

Nadat Athora het reorganisatiebesluit heeft genomen, word je definitief over de reorganisatie geïnformeerd en wordt aangegeven wat de impact hiervan is voor jouw functie. In een reorganisatie kan sprake zijn van:

1. Reductie van het aantal arbeidsplaatsen binnen je eigen of een uitwisselbare functie
2. Verval van je functie of ingrijpende wijziging van je functie
3. Standplaatswijziging

2.b.i Reductie eigen of uitwisselbare functie & Plaatsing

Indien de reorganisatie tot een reductie van het aantal arbeidsplaatsen binnen je eigen of een groep uitwisselbare functies leidt (dit kan zowel gaan om uitwisselbare functies die voor de reorganisatie al bestonden als uitwisselbare functies die na de reorganisatie ontstaan), past Athora het wettelijke afspiegelingsbeginsel toe.

Er is kort samengevat sprake van een uitwisselbare functie indien een functie uitwisselbaar is met een andere functie, omdat:

a) de functies vergelijkbaar zijn wat betreft inhoud, 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 (dezelfde salarisschaal) is.

Het **afspiegelingsbeginsel** is kort samengevat een methode om bij een reductie van arbeidsplaatsen de ontslagvolgorde te bepalen op basis van leeftijdscategorieën. Uitgangspunt is dat de verdeling van de ontslagen zo plaatsvindt dat de leeftijdsopbouw binnen je eigen of een groep uitwisselbare functies voor en na de reductie zoveel mogelijk gelijk is.

De volgende vijf leeftijdscategorieën worden onderscheiden:

- van 15 tot en met 24 jaar
- van 25 tot en met 34 jaar
- van 35 tot en met 44 jaar
- van 45 tot en met 54 jaar
- van 55 jaar en ouder

Athora hanteert als peildatum voor de afspiegeling de datum waarop de reorganisatie daadwerkelijk wordt doorgevoerd, (hierna aangeduid als: reorganisatiedatum). Dit betekent dat voor het vaststellen van je leeftijd, je leeftijdscategorie en de lengte van je dienstverband bij Athora of een rechtsvoorganger van Athora, de **reorganisatiedatum** bepalend is.

Plaatsing op het aantal beschikbare arbeidsplaatsen vindt zo plaats dat binnen elke leeftijdscategorie de werknemers met de langste dienstverbanden als eerste geplaatst worden. Athora volgt bij de vraag of sprake is van een uitwisselbare functie en bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel de wet- & regelgeving.

Indien je na toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet geplaatst kan worden op een arbeidsplaats, word je boventallig en zal de herplaatsingsprocedure aanvangen.

2.b.ii Verval functie of ingrijpende wijziging van je functie

Indien de reorganisatie tot het verval van je functie leidt, en je niet bent geplaatst in de plaatsingsprocedure, word je boventallig en zal de herplaatsingsprocedure aanvangen. Je functie kan vervallen doordat je functie in zijn geheel niet meer terugkomt in de nieuwe organisatiestructuur van Athora of doordat je functie ingrijpend wijzigt, waardoor niet langer van dezelfde functie kan worden gesproken.

Ingrijpende wijziging functie
Indien je functie ingrijpend wijzigt, word je alleen boventallig als wordt vastgesteld dat je niet aan de gewijzigde functie-eisen kan voldoen en de inschatting wordt gemaakt dat je hiertoe ook niet binnen 6 maanden in staat zal zijn. Indien je wordt geplaatst op grond van het oordeel dat je voor de functie geschikt te maken bent, krijg je maximaal 12 maanden de tijd om aan alle functie-eisen te voldoen. Gedurende deze periode vinden regelmatige evaluaties plaats. Indien Athora tussentijds tot de conclusie komt dat je toch niet geschikt (te maken) bent word je alsnog boventallig.

Passende functie
Van een passende functie is in ieder geval sprake indien deze aansluit bij je opleiding(en), ervaringen en capaciteiten. In aanvulling daarop gelden de volgende criteria voor een passende functie:

- Zelfde arbeidsomvang of een arbeidsomvang die 10% meer of minder bedraagt, tenzij een afwijkende arbeidsomvang op onoverkomelijke problemen stuit voor jou.
- Zelfde functieschaal of één functieschaal hoger of lager. Indien je een persoonlijke salarisschaal hebt die twee niveaus afwijkt van de nieuwe functieschaal, dan is er geen sprake van een passende functie, tenzij partijen met wederzijds goedvinden hierover een andere afspraak maken.
- Zelfde standplaats (of reistijd niet meer dan 2 1/2 uur retour).
- Direct geschikt of binnen zes maanden geschikt, tenzij een verplichte opleiding voor de functie meer tijd kost. In dat geval geldt de tijd die nodig is om de verplichte opleiding af te ronden, mits deze opleiding wat betreft duur en kosten in redelijkheid van jou respectievelijk Athora gevraagd kan worden.

Een passende functie kan een functie zijn waarin een (aanzienlijk) deel van je werkzaamheden uit je oude, vervallen functie worden voortgezet, maar kan ook een (bijna) geheel nieuwe of andere functie zijn.

2b. iii Standplaatswijziging

Indien de reorganisatie een wijziging van je standplaats betekent, volg je in principe je werk. Dit is alleen anders indien als gevolg van de standplaatswijziging je reistijd voor woon-werkverkeer toeneemt van 2 1/2 uur of minder retour per dag naar meer dan 2 1/2 uur retour per dag, berekend op basis van de snelste route met het snelste vervoermiddel. In dat geval word je boventallig bij de reorganisatie en zal de herplaatsingsprocedure aanvangen.

Wil je ondanks de toegenomen reistijd tot meer dan 2 1/2 uur per dag toch graag je functie op de nieuwe standplaats vervullen, dan kun je dit kenbaar maken (uiterlijk) binnen twee weken nadat je de bevestiging van boventalligheid hebt ontvangen. [1] De status van boventalligheid vervalt dan en je wordt geplaatst in je functie op de nieuwe standplaats.

De reistijd voor woon-werkverkeer wordt berekend op basis van de postcode van het woonadres en de standplaats van de werknemer, alsmede de snelste reistijd met snelste vervoermiddel (auto of OV) bij aankomst tussen 7:30 en 9:30 uur en vertrek tussen 16:00 en 18:00 volgens:

- ANWB routeplanner
- OV 9292

1 In dit geval word je bij een volgende standplaatswijziging niet boventallig tenzij je met succes een beroep kunt doen op de hardheidsclausule.

Rekenvoorbeelden

Voorbeeld 1.
Reistijd nu = 70 minuten enkele reis, 140 minuten retour = 2 uur en 20 minuten.
De reistijd straks = 80 minuten enkele reis, 160 minuten retour = 2 uur en 40 minuten
➔ **Je wordt boventallig**

Voorbeeld 2.
Reistijd nu = 70 minuten enkele reis, 140 minuten retour = 2 uur en 20 minuten.
De reistijd straks = 75 minuten enkele reis, 150 minuten retour = 2 uur en 30 minuten
➔ **je wordt niet boventallig**

Voorbeeld 3.
Reistijd nu = 80 minuten enkele reis, 160 minuten retour = 2 uur en 40 minuten.
Reistijd straks = 75 minuten enkele reis, 150 minuten retour = 2 uur en 30 minuten
➔ **je wordt niet boventallig**

Voorbeeld 4.
Reistijd nu = 80 minuten enkele reis, 160 minuten retour = 2 uur en 40 minuten.
Reistijd straks = 90 minuten enkele reis, 180 minuten retour = 3 uur
➔ **je wordt niet boventallig**

Athora hanteert als peildatum voor de berekening van de reistijd, de reorganisatiedatum.

Indien je niet met het snelste vervoermiddel kan reizen (bijvoorbeeld omdat je geen rijbewijs hebt of je vanwege medische redenen niet met de auto of Openbaar Vervoer kunt reizen) en de reistijd retour met het alternatieve vervoermiddel boven de 2 1/2 uur per dag komt, dan gelden de regelingen uit het Sociaal Plan die van toepassing zijn op werknemers die boventallig worden. Indien je een beroep doet op deze bepaling, kan gevraagd worden om nader te motiveren waarom je niet met het snelste vervoermiddel kan reizen.

Duur Plaatsingsperiode

De plaatsingsperiode duurt minimaal één maand, maar zal bij grotere reorganisaties meer tijd in beslag (kunnen) nemen om bijvoorbeeld de afspiegeling en/of plaatsingsprocedure zo zorgvuldig mogelijk te laten verlopen. De verwachtte duur van de plaatsingsperiode zal in het reorganisatiebesluit worden opgenomen. Als blijkt dat er meer tijd nodig is, zal Athora je hierover zo spoedig mogelijk informeren en aangeven wat de nieuwe duur van de plaatsingsprocedure wordt.

Afronding Plaatsingsperiode

De plaatsingsperiode wordt afgerond met een plaatsingsgesprek. In dit gesprek hoor je of je geplaatst bent en zo ja in welke functie, of dat je niet geplaatst kan worden en je boventallig wordt. Je ontvangt dan ook een schriftelijke bevestiging waarin vermeld wordt per welke datum je plaatsing ingaat of per welke datum je boventalligheid/transitieperiode start. Deze datum is in de regel gelijk aan de reorganisatiedatum, maar kan hiervan ook afwijken. Indien je op je eigen, een uitwisselbare of een passende functie wordt geplaatst en je accepteert deze plaatsing niet, dan kun je geen beroep doen op de regelingen uit dit Sociaal Plan.

Wat kun jij in deze periode doen?

Dit kan een hele spannende fase voor je zijn. Niet alleen vanwege de onzekerheid over je eigen functie en dienstverband bij Athora, maar ook in verband met de gevolgen van de reorganisatie voor je (directe) collega's.
Of je nu wel of niet binnen Athora kunt worden geplaatst. In alle gevallen raden we je aan je (goed) voor te bereiden op eventuele selectiegesprekken (en/of sollicitatiegesprekken) en te zorgen dat je CV en je kwalificaties op orde zijn (vakbekwaamheid). Kijk naar je talenten en bedenk hoe jij deze tot hun recht kunt laten komen in een eventueel toekomstige functie.

Herplaatsingsprocedure

Indien je door reductie, verval van je functie, ingrijpende wijziging van je functie, of standplaatswijziging (op grond van paragraaf 2.b i t/m 2b.iii) boventallig wordt zullen er selectiegesprekken plaatsvinden om te onderzoeken of je op een beschikbare passende functie kan worden geplaatst. Je wordt uitgenodigd voor (minimaal) één selectiegesprek met een leidinggevende en een HR-medewerker, om de inhoud van en de functie-eisen voor de passende functie te bespreken. Vervolgens zal op basis van je CV, je beoordelingen over de afgelopen drie jaren en het (de) selectiegesprek(ken) worden beoordeeld of je wel of niet geschikt bent voor een dergelijke functie. In aanvulling op het voorgaande kan Athora besluiten om een assessment mede onderdeel te laten uitmaken van de herplaatsingsprocedure.

Het kan voorkomen dat je niet direct geschikt bent voor de passende functie, maar dat Athora er vertrouwen in heeft dat je binnen zes maanden wel geschikt kan worden, bijvoorbeeld door het volgen en afronden van een opleiding. In dat geval word je 'voorlopig geschikt' beoordeeld.

Indien je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt, dan heb je bij gebleken geschiktheid voorrang in de plaatsingsprocedure ten opzichte van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit geldt ook indien tijdens de pre-transitieperiode of transitieperiode nog een passende functie voor jou beschikbaar komt.

Indien je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, dan word je in beginsel niet geplaatst. Dit is alleen anders indien er na de plaatsingsprocedure nog beschikbare arbeidsplaatsen over zijn en je geschikt wordt bevonden om te worden geplaatst.

Indien er meer werknemers (voorlopig) geschikt zijn voor een passende functie dan er beschikbare arbeidsplaatsen zijn, dan gebeurt herplaatsing volgens onderstaande volgorde:

- Eerst worden de werknemers geplaatst die direct geschikt bevonden zijn. Daarbij geldt dat de geschikte werknemers voor wie een (aanzienlijk) deel van de werkzaamheden uit de vervallen functie worden voortgezet in de passende functie conform het omgekeerde afspiegelingsbeginsel als eerste worden geplaatst (de werknemers met de langste dienstverbanden binnen hun leeftijdscategorie worden dus als eerste geplaatst).
- Vervolgens worden de direct geschikte werknemers geplaatst voor wie niet geldt dat een (aanzienlijk) deel van de werkzaamheden uit hun oude, vervallen functie worden voortgezet in de passende functie op basis van wie daarvoor het meest geschikt worden geacht.
- Daarna worden de werknemers geplaatst die 'voorlopig geschikt' bevonden zijn. Ook hierbij geldt dat de 'voorlopig geschikte' werknemers voor wie een (aanzienlijk) deel van de werkzaamheden uit hun oude, vervallen functie worden voortgezet in de passende functie conform het omgekeerde afspiegelingsbeginsel als eerste worden geplaatst (de werknemers met de langste dienstverbanden binnen hun leeftijdscategorie worden dus als eerste geplaatst).
- Tot slot worden de 'voorlopig geschikte' werknemers voor wie niet geldt dat een (aanzienlijk) deel van de werkzaamheden uit hun oude, vervallen functie wordt voortgezet in de passende functie geplaatst op basis van wie daarvoor het meest geschikt worden geacht.

Athora heeft de plaatsingsprocedure vormgegeven in overeenstemming met de wet- & regelgeving die geldt voor plaatsing in een passende functie.

Indien je van mening bent dat een jou aangeboden passende functie niet passend is, dan kan je tegen de plaatsing in bezwaar gaan bij de toetsingscommissie. Indien de toetsingscommissie van oordeel is dat de functie passend is, dan zal je een laatste termijn van 14 dagen worden gegeven om de functie alsnog te aanvaarden. Indien je binnen deze termijn de functie niet aanvaardt, dan zal tot ontslag worden overgegaan zonder dat je nog rechten en/of aanspraken kunt ontlenen aan dit sociaal plan. Indien de toetsingscommissie van oordeel is dat de aangeboden functie niet passend is, dan word je alsnog boventallig verklaard met volledig behoud van je rechten en aanspraken onder dit sociaal plan.

2.C PRÉ-TRANSITIEPERIODE NA AANKONDIGING BOVENTALLIGHEID

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Indien je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt, en het niet mogelijk is gebleken om je te (her)plaatsen in een passende functie, ontvang je uiterlijk vier weken voor de ingangsdatum van de transitieperiode, een (concept) vaststellingsovereenkomst. Je dient de vaststellingsovereenkomst voor de ingangsdatum van de transitieperiode te ondertekenen. Direct na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst word je vrijgesteld van werk en vervalt je aanspraak op werk-gerelateerde vergoedingen zoals bijvoorbeeld reiskosten woon-werkverkeer.

In de vaststellingsovereenkomst die wordt opgemaakt conform de Athora modellen zijn in ieder geval de volgende afspraken opgenomen:

- De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden vier maanden na de bevestigde ingangsdatum van de transitieperiode (= de einddatum).
- De reden voor de beëindiging is de reorganisatie. Bevestigd wordt dat de beëindiging plaats vindt op initiatief van Athora.
- Na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst word je vrijgesteld van het verrichten van werk gedurende de rest van je arbeidsovereenkomst.
- Je wordt geacht de vakantie-uren die je tijdens de transitieperiode opbouwt tijdens deze periode op te nemen en deze worden dus niet uitbetaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Overige vakantie-uren die je bij de start van de transitieperiode niet hebt opgenomen, worden bij de eindafrekening, na einde van de arbeidsovereenkomst uitbetaald.
- Je ontvangt een beëindigingsvergoeding (zie voor de berekening hoofdstuk 6).
- Je ontvangt een eindafrekening, waarin de bedragen die Athora eventueel van jou te vorderen heeft (denk bijvoorbeeld aan te veel betaald vakantiegeld) worden verrekend met bedragen die jij nog van Athora te vorderen hebt (denk bijvoorbeeld aan je tegoed aan vakantie-uren).
- Je hebt aanspraak op een tegemoetkoming in de juridische kosten van maximaal € 500 excl. BTW, indien de op jouw naam gestelde factuur van een juridisch adviesbureau, advocatenkantoor of vakorganisatie uiterlijk voor de einddatum bij Athora is ingediend.
- Je hebt daarnaast aanspraak op een outplacement- en/of ontwikkelbudget van maximaal € 5.000 excl. BTW, indien het outplacement- en/of opleidingstraject binnen de fiscale wet- en regelgeving valt om voor een onbelaste vergoeding in aanmerking te komen. De factuur van het outplacement- en/of opleidingsbureau dient op naam van Athora te worden gesteld en uiterlijk voor de einddatum bij Athora te zijn ingediend. De aanspraak op dit budget vervalt indien de factuur niet voor de hiervoor bedoelde datum bij Athora is ingediend.
- Indien tijdens je pre-transitieperiode blijkt dat je alsnog binnen Athora herplaatst kan worden dan komt de vaststellingsovereenkomst te vervallen. Als de passende functie niet wordt aanvaard kan een ontslagvergunning worden aangevraagd bij het UWV.

Indien Athora de (concept)vaststellingsovereenkomst niet uiterlijk vier weken voor de ingangsdatum van de transitieperiode aan je heeft kunnen voorleggen, zal de ingangsdatum van de deze periode doorschuiven, zodat er altijd een periode van minimaal vier weken zit tussen de ontvangst van de (concept) vaststellings-overeenkomst en de ingangsdatum van de transitieperiode. De einddatum van je arbeidsovereenkomst schuift in dat geval dus op.

Alleen indien je fictieve opzegtermijn vier maanden bedraagt (omdat de opzegtermijn die Athora in acht moeten nemen vier maanden is), zal Athora ervoor zorgen dat het einde van je arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand, teneinde je tijdige aanspraak op een uitkering op grond van de sociale zekerheids-wetten zo veel als mogelijk veilig te stellen. In alle andere gevallen kan het einde van je arbeidsovereenkomst ook gedurende de kalendermaand plaatsvinden.

Indien je de vaststellingsovereenkomst door eigen toedoen niet tijdig ondertekent (d.w.z. niet voor de ingangsdatum van de transitieperiode), wijzigt de einddatum niet. Eventuele negatieve gevolgen hiervan met betrekking tot het verkrijgen van een uitkering op grond van de sociale zekerheidswetten zijn voor jouw rekening en Athora is niet gehouden tot aanpassing van de vaststellingsovereenkomst.
Als je de vaststellingsovereenkomst niet of niet tijdig ondertekent, kan Athora een beëindigingsprocedure starten bij het UWV. In dat geval kun je geen aanspraak meer maken op de regelingen uit het Sociaal Plan. Wel word je vrijgesteld van werk per de beoogde ingangsdatum van de transitieperiode.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Indien je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met Athora hebt en je wordt boventallig, dan eindigt je arbeidsovereenkomst gewoon van rechtswege op de overeengekomen einddatum en heb je geen aanspraak op de beëindigingsvergoeding en het outplacement- en/-of ontwikkelbudget van € 5.000 excl. BTW uit dit Sociaal Plan. Alleen indien de einddatum van je tijdelijke arbeidsovereenkomst meer dan vier maanden na de ingangsdatum de transitieperiode is gelegen, zal Athora je in de pre-transitieperiode een (concept) vaststellingsovereenkomst aanbieden die je voor de ingangsdatum van de transitieperiode dient te ondertekenen. In dat geval kun je aanspraak maken op de beëindigingsvergoeding (zie hoofdstuk 6 Beëindigingsvergoeding), waarbij als maximale vergoeding geldt je inkomensderving tot de einddatum van je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Duur Pré-transitieperiode

De pré-transitieperiode duurt minimaal één maand.

Wat kun jij in deze periode doen?

Je kunt je nu echt gaan richten op wat jij in de toekomst wilt. Je ontvangt een outplacement-en/of ontwikkelbudget dat je binnen de geschetste fiscale kaders naar eigen inzicht mag inzetten voor persoonlijke en/of vakinhoudelijke ontwikkeling als ook voor outplacementbegeleiding. Ook kun je overwegen gebruik te maken van de vrijwillige vertrekregeling (zie hoofdstuk 5).

2.D TRANSITIEPERIODE

De transitieperiode staat in het teken van de oriëntatie op je toekomst. Je bent vrijgesteld van werk en je hebt de optie om een outplacement- en/of ontwikkeltraject te volgen. Vakantie-uren die je tijdens de transitieperiode opbouwt, word je geacht tijdens de transitieperiode op te nemen. Deze worden niet bij het einde van je arbeidsovereenkomst uitbetaald. Een negatief vakantiesaldo (omdat je meer vakantiedagen hebt opgenomen dan opgebouwd voorafgaand aan de transitieperiode), kan bij de eindafrekening worden verrekend.

Mocht er tijdens de transitieperiode binnen Athora nog een passende functie ontstaan, dan zal Athora, bij gebleken geschiktheid, jou voorrang geven bij plaatsing op deze functie. Indien je de functie aanvaardt word je alsnog geplaatst en vervallen de rechten en aanspraken die op basis van je boventalligheid volgden uit de vaststellingsovereenkomst en het sociaal plan.

Vind je tijdens de transitieperiode een baan buiten Athora, dan laat je ons dit weten. Je kunt in dat geval voor de vrijwillige voortijdig vertrekregeling kiezen (Hoofdstuk 5). Athora zal je in dat geval niet aan enige opzegtermijn houden.

De transitieperiode eindigt met het einde van je arbeidsovereenkomst. Voor het einde van je arbeidsovereenkomst lever je alle spullen in die Athora aan jou ter beschikking heeft gesteld. De eindafrekening en de betaling van je beëindigingsvergoeding vindt plaats in de maand na het einde van je arbeidsovereenkomst.

Duur Transitieperiode

De duur van de transitieperiode is vier maanden.

Wat kun jij in deze periode doen?

Je bent medeverantwoordelijk voor je eigen transitietraject, dus bedenk wat je wilt en wat je kunt. Maak gebruik van het ontwikkel- en/of outplacementbudget!

3 ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ INTERNE PLAATSING

Indien je wordt geplaatst in je eigen, een uitwisselbare of passende functie, dan dien je deze plaatsing te aanvaarden. Ten aanzien van je arbeidsvoorwaarden geldt dan het volgende:

- Indien je in een passende functie wordt geplaatst met een hogere functieschaal (maximaal één schaal) dan je huidige functieschaal dan word je in de nieuwe hogere functieschaal geplaatst. In geval van een promotie, gelden de bepaling aangaande 'Promotie' zoals opgenomen in de cao.
- Indien je in een passende functie wordt geplaatst met een lagere functieschaal (maximaal één schaal) dan word je in de nieuwe lagere functieschaal geplaatst. Verdien je meer dan het maximum van de lagere functieschaal, dan vindt afbouw van het gedeelte van het salaris boven dit maximum plaats zolang je in de functie met een lagere functieschaal werkzaam blijft, maar maximaal in drie jaar tijd, gerekend vanaf de plaatsingsdatum, conform de 'Overgangsmaatregel' zoals opgenomen in protocol C5 uit de cao.
- Indien je in de nieuwe functie geen aanspraak meer hebt op een leaseauto, maar in de oude functie wel, dan vervalt deze aanspraak met ingang van je plaatsing. Als overgangsmaatregel geldt dat je je leaseauto of compensatie leasevergoeding nog tot vier maanden na je plaatsing mag behouden. Eindigt het leasecontract binnen deze vier maanden, dan ontvang je over de resterende maanden de leasevergoeding. Eventuele kosten die betrekking hebben op het aflopen/afkopen van het leasecontract, komen voor rekening van Athora.
- Indien je in de nieuwe functie in aanmerking komt voor een leaseauto, dan geldt de Leaseautoregeling zoals die op Atlas staat met ingang van je plaatsing.

Indien je 'voorlopig geschikt' bent voor een passende functie en je bent geplaatst, dan word je in eerste instantie tijdelijk voor de duur van maximaal zes maanden (of langer bijvoorbeeld als de benodigde opleiding voor deze functie langer duurt) op de passende functie geplaatst. Je ontvangt direct de arbeidsvoorwaarden die horen bij je nieuwe functie met inachtneming van het bovenstaande.

Samen met je leidinggevende maak je afspraken over je ontwikkeling die nodig is om definitief geschikt te worden voor de passende functie. Indien je tijdens de afgesproken termijn je ontwikkelt zoals is afgesproken, dan zet Athora je tijdelijke plaatsing om in een definitieve plaatsing. Lukt het niet om de afgesproken ontwikkeling te laten zien gedurende de afgesproken tijd, dan verklaart Athora je alsnog boventallig aan het einde van de afgesproken termijn of tussentijds wanneer al eerder duidelijk is dat het niet lukt om de afgesproken ontwikkeling te laten zien. Hoewel er regelmatig overleg zal zijn over de voortgang in geschiktheid voor de functie, is het uiteindelijk ter beoordeling van de leidinggevende of je voldoende ontwikkeling hebt laten zien om de plaatsing definitief te maken. Je ontvangt een schriftelijke bevestiging per welke datum je definitief geplaatst bent of per welke datum je boventalligheid/transitieperiode alsnog start.

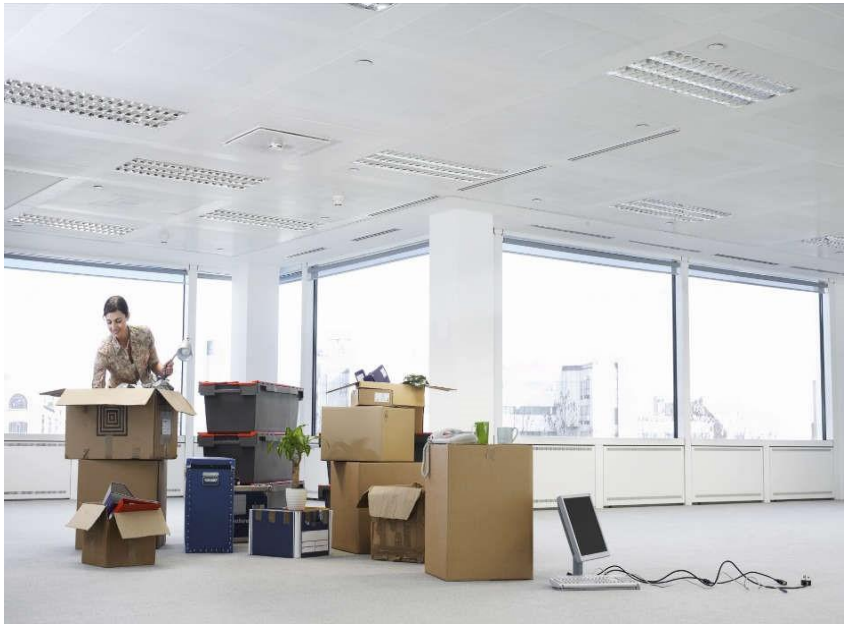
Indien je direct (definitief) geplaatst bent, maar binnen zes maanden na je plaatsing door jou en je leidinggevende wordt geconstateerd dat er sprake is van een 'misfit' (bijvoorbeeld in verband met een ernstig functioneringsprobleem), kan Athora je alsnog boventallig verklaren. Je ontvangt een schriftelijke bevestiging per welke datum je (alsnog) boventallig wordt en je transitieperiode start.

In beide hiervoor bedoelde gevallen geldt dat de regelingen uit het Sociaal Plan (weer) op jou van toepassing zijn per de datum van de schriftelijke bevestiging van je boventalligheid. Ook is per de datum van de schriftelijke bevestiging weer je bruto jaarsalaris van toepassing zoals dat van toepassing was voorafgaande aan je plaatsing, vermeerderd met eventuele loonstijgingen die hebben plaatsgevonden als gevolg van een inkomensaanpassing in de cao en/of een periodieke verhoging. Dit betekent onder andere dat de berekening van je beëindigingsvergoeding wordt gebaseerd op je bruto jaarsalaris zoals dat van toepassing was in je oude functie van voor de reorganisatie, inclusief de eventuele loonstijgingen.

4 ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ STANDPLAATSWIJZIGING

Wanneer je reistijd als gevolg van een standplaatswijziging toeneemt en je niet boventallig wordt of je er zelf voor kiest je functie op de nieuwe locatie te volgen, dan wordt je nieuwe standplaats bevestigd en zijn de volgende aanvullende regelingen (indien aan de orde) op jou van toepassing.

- Indien je ervoor kiest om per Openbaar Vervoer naar de nieuwe locatie te reizen, dan ontvang je van Athora een NS Businesscard. De kosten hiervan zijn voor rekening van Athora (zie Personeelsgids Athora: Regeling reiskosten woon-werkverkeer).
- Indien je ervoor kiest om met je eigen auto naar de nieuwe locatie te reizen, dan ontvang je op werkdagen die je naar de nieuwe standplaats reist de reguliere kilometervergoeding voor woon-werkverkeer zoals vermeld in de Personeelsgids Athora (Regeling reiskosten woon-werkverkeer). Gedurende drie jaar na de standplaatswijziging geldt alleen voor de vergoeding van de toegenomen afstand woon-werkverkeer geen maximum van 40 kilometer enkele reis. (zie onderstaand voorbeeld).
- Indien je besluit om binnen twaalf maanden na je plaatsing in geval van een standplaatswijziging te verhuizen, dan kun je in aanmerking komen voor de 'verhuiskostenregeling op initiatief werkgever' zoals is opgenomen in de Personeelsgids Athora, mits je aan de in deze regeling gestelde voorwaarden voldoet.



Voorbeeld

Een medewerker heeft nu 60 kilometer enkele reisafstand. Zij ontvangt over het maximum van 40 km reiskostenvergoeding (retour 80 km).
Na de standplaatswijziging wordt de enkele reisafstand 120 kilometer.
Naast de maximale kilometervergoeding tot 40 kilometer ontvangt zij dan ook nog gedurende 3 jaar reiskostenvergoeding voor de toegenomen 60 kilometer.

5 REMPLAÇANTENREGELING & VRIJWILLIG VERTREKREGELING

REMPLAÇANTENREGELING

Ben je wel geplaatst, maar wil je vertrekken, dan kun je binnen twee weken na de schriftelijke bevestiging van je plaatsing een beroep doen op de remplaçantenregeling. Hieraan is een aantal voorwaarden verbonden.

Athora stemt alleen met de toepassing van de remplaçantenregeling in indien:

- dit conform wet- & regelgeving mogelijk is en;
- een collega met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet geplaatst is in de reorganisatie, maar wel geschikt is voor je functie alsnog op jouw functie geplaatst wil worden. Indien meerdere werknemers in eenzelfde of uitwisselbare functie een beroep doen op de remplaçantenregeling, geldt dat de volgorde van aanmelding voor deze regeling leidend is. Met andere woorden: wie zich het eerst meldt, kan ook als eerste gebruik maken van de regeling.

Indien je gebruik kan maken van de remplaçantenregeling, dan geldt het volgende:

- je ontvangt een vaststellingsovereenkomst, die je binnen twee weken na het aanbod voor akkoord dient te ondertekenen.
- je ontvangt een vergoeding ter hoogte van 75% van de beëindigingsvergoeding zoals vermeld in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan, tenzij deze vergoeding door de belastingdienst wordt beschouwd als een RVU. Is dat laatste het geval dient de hoogte van de beëindigingsvergoeding dusdanig te worden aangepast dat er geen sprake is van een RVU of je kunt alsnog afzien van de remplaçantenregeling.
- Je hebt geen aanspraak op de overige regelingen uit dit Sociaal Plan.

VRIJWILLIG VERTREKREGELING

Indien je de schriftelijke bevestiging hebt ontvangen dat je boventallig wordt, maar je geen gebruik wilt maken van de transitieperiode bijvoorbeeld omdat je al zicht hebt op ander werk, dan kun je ervoor kiezen om je arbeidsovereenkomst per de ingangsdatum van je transitieperiode te (laten) beëindigen. In dat geval maak je gebruik van de vrijwillige vertrekregeling en geldt het volgende:

- je ontvangt een vaststellingsovereenkomst die je binnen twee weken na het aanbod voor akkoord dient te ondertekenen. Je ontvangt een vergoeding ter hoogte van de beëindigingsvergoeding zoals vermeld in hoofdstuk 6. Je ontvangt daarnaast de vier bruto maandsalarissen, inclusief vaste toeslagen/ compensaties die Athora anders gedurende de transitieperiode aan jou had moeten voldoen.
- Je hebt wel recht op een tegemoetkoming in de juridische kosten, maar je hebt geen recht op het outplacement- en/of ontwikkelbudget.

VRIJWILLIGE VOORTIJDIG VERTREKREGELING

Indien je tijdens de transitieperiode een andere baan vindt of om een andere reden alsnog de arbeidsovereenkomst eerder wilt beëindigen dan de einddatum die in de vaststellingsovereenkomst is opgenomen, dan kun je schriftelijk bevestigen met ingang van welke datum je de arbeidsovereenkomst opzegt, mits deze datum het einde van een kalendermaand betreft. Deze nieuwe datum wordt dan de einddatum. Je ontvangt in dat geval als extra vergoeding de resterende bruto maandsalarissen, inclusief vaste toeslagen/compensaties die Athora anders nog aan jou had moeten voldoen gedurende de resterende termijn van de transitieperiode. De overige bepalingen uit de vaststellingsovereenkomst blijven onverkort van kracht.

6 BEËINDIGINGSVERGOEDING

Indien Athora je niet kan plaatsen in de reorganisatie en om die reden je arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds wordt beëindigd, dan heb je aanspraak op een beëindigingsvergoeding. Als uitgangspunt voor de berekening van de beëindigingsvergoeding geldt de wettelijke transitievergoeding (ex artikel 7:673 BW zoals deze op 31 december 2019 van toepassing is), inclusief de wettelijke overgangsregeling voor werknemers van vijftig jaar en ouder, zoals deze op 31 december 2019 nog van kracht is. De berekening van de vergoeding wordt hieronder toegelicht.

BEREKENING BEËINDIGINGSVERGOEDING

De beëindigingsvergoeding wordt als volgt berekend:

- de wettelijke transitievergoeding (inclusief wettelijke overgangsregeling voor werknemers van vijftig jaar en ouder) zoals deze op 31 december 2019 geldig was.
- vermenigvuldigd met een factor 1.6.
- gemaximeerd op een vergoeding van in totaal 1,6 keer de actuele maximale wettelijke transitievergoeding, of gemaximeerd op één bruto jaarsalaris indien je meer verdient dan 1,6 keer de maximale transitievergoeding. Zie voor de hoogte van de actuele maximale wettelijke transitievergoeding: Hoe hoog is de transitievergoeding als ik word ontslagen? | Rijksoverheid.nl

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd die korter dan twee jaar heeft geduurd, is Athora ook een beëindigingsvergoeding verschuldigd. De beëindigingsvergoeding zal in het geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nooit hoger zijn dan je inkomensderving tot de einddatum van je tijdelijke arbeidsovereenkomst.

De beëindigingsvergoeding komt in de plaats van de wettelijke transitievergoeding en wordt geacht een gelijkwaardige voorziening te zijn.

BEREKENING LOON

Voor de berekening van je beëindigingsvergoeding wordt uitgegaan van je vaste bruto jaarsalaris, vermeerderd met eventueel nog geldende variabele looncomponenten zoals dat van toepassing is direct voorafgaande aan de ingangsdatum van de transitieperiode.

De volgende toeslagen/compensaties worden in ieder geval in de berekening betrokken:

- vakantietoeslag.
- 13e maand.

Indien van toepassing worden daarnaast de volgende toeslagen/ compensatie in de berekening betrokken:

- een vaste harmonisatietoeslag.
- de compensatie voor het verval van extra verlofuren.
- de compensatie voor het verval van variabele beloning voor de buitendienst.
- persoonlijke toeslag(en).
- gemiddelde standby-vergoeding over de afgelopen drie jaar.

De volgende toeslagen/compensaties worden in ieder geval niet in de berekening betrokken:

- Toeslagen/compensaties die in de cao of schriftelijk zijn uitgesloten voor de berekening van een beëindigingsvergoeding (zoals bijvoorbeeld de pensioen gerelateerde toeslag van 16,35%).
- De bruto vergoeding op het rentepercentage voor de personele hypotheek (Hoofdstuk 7 Personele Regelingen van de Personeelsgids).
- Een eventuele retentievergoeding.
- De gemiddelde beoordelingstoeslag en/of variabele beloning over de afgelopen drie jaar (nu deze is gecompenseerd door de 5% salarisverhoging per 1 juli 2018).

Indien ondanks bovenstaande uitwerking onduidelijk is of een looncomponent wel of niet moet worden meegenomen in de berekening van de beëindigingsvergoeding wordt er gekeken naar 'het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding' en de 'Regeling looncomponenten en arbeidsduur' zoals die door de overheid zijn vastgesteld.

BEREKENING LEEFTIJD EN LENGTE DIENSTVERBAND

Voor de berekening van je beëindigingsvergoeding, is de lengte van je dienstverband en je leeftijd op de beoogde einddatum van je arbeidsovereenkomst bepalend.

Voor de berekening van het aantal dienstjaren tellen alleen volledige perioden van zes maanden mee. Hoofdpunten voor de berekening van de beëindigingsvergoeding per de ingangsdatum van dit Sociaal Plan zijn:

- Gedurende de eerste tien jaar van je arbeidsovereenkomst bij Athora, bouw je 1/6 maandsalaris per zes maanden op.
- Na tien jaar dienstverband, bouw je 1/4 maandsalaris per zes maanden op voor elke daaropvolgende periode van zes maanden.
- Ben je vijftig jaar of ouder en langer dan tien jaar in dienst dan bouw je over elke periode van zes maanden dat je na het bereiken van de leeftijd van vijftig jaar in dienst bent geweest een 1/2 maandsalaris op.

Een eerder dienstverband bij Athora of een van haar rechtsvoorgangers, inclusief een uitzendperiode telt mee voor de berekening van je beëindigingsvergoeding, zolang:

- de eventuele onderbreking van je dienstverband maximaal zes maanden bedraagt (de periode van de onderbreking zelf telt niet mee voor de berekening).
- je niet al eerder een beëindigingsvergoeding hebt ontvangen over een dergelijk dienstverband.

Voor het voorgaande geldt dat de administratie van Athora leidend is, tenzij je kunt aantonen dat de feiten anders liggen.

7 OVERIGE REGELINGEN

Langdurige afwezigheid door bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid of zwangerschapsverlof.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Wanneer je afwezig bent doordat je langdurig arbeidsongeschikt bent - dat wil zeggen vier weken of langer - en er vindt een reorganisatie plaats, dan word je wel meegenomen in de afspiegeling of de plaatsingsprocedure. Je kunt dus ondanks je langdurige afwezigheid wel geplaatst of boventallig worden. Indien je boventalligheid is bevestigd en je bent nog steeds langdurig arbeidsongeschikt, dan wordt de pre-transitieperiode en de transitieperiode opgeschort met de duur van je arbeidsongeschiktheid.

Zodra vaststaat per welke datum je weer hersteld bent, start op die hersteldatum de pre-transitiefase en zijn de bepalingen uit dit Sociaal Plan onverkort van toepassing. In de situatie dat je aan het einde van de loondoorbetalingsverplichting van Athora nog steeds arbeidsongeschikt bent (dat wil zeggen twee jaar of langer), dan kan Athora de arbeidsovereenkomst conform de wet beëindigen.

ZWANGERSCHAP

Wanneer je zwanger bent en/of zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet en er vindt een reorganisatie plaats, dan word je wel meegenomen in de afspiegeling of plaatsingsprocedure. Je kunt dus ondanks je afwezigheid wel geplaatst of boventallig worden. De pre-transitieperiode en transitieperiode worden opgeschort tot het moment dat je verlof eindigt. Wanneer je verlof afgelopen is, gaat de pré-transitieperiode en aansluitend de transitieperiode in.

PLAATSING OP EEN TIJDELIJK PASSENDE FUNCTIE

Wanneer je niet geplaatst bent, maar je wel tijdelijk geplaatst kan en wil worden op een intern passende functie, zal de pre-transitieperiode en transitieperiode worden opgeschort met de duur van je tijdelijke plaatsing. Deze tijdelijke functie mag nooit langer zijn dan twaalf maanden

HARDHEIDSCLAUSULE

Indien je van mening bent dat de bepalingen uit dit Sociaal Plan gezien je persoonlijke omstandigheden leiden tot een evident onbillijke situatie, dan kun je, binnen twee weken na het ontstaan van een situatie als hiervoor bedoeld, bij de Managing Director HR een verzoek doen om de hardheidsclausule in jouw situatie toe te passen. Je dient je verzoek schriftelijk te motiveren. De Managing Director HR kan je om aanvullende informatie vragen. De Managing Director HR zal binnen twee weken na ontvangst van het verzoek en (indien van toepassing) de aanvullende informatie een uitspraak doen.

TOETSINGSCOMMISSIE

Indien je van mening bent dat de bepalingen uit het Sociaal Plan in jouw persoonlijke situatie niet correct zijn toegepast, dan kan je - indien je er met je leidinggevende (of diens vervanger) niet uitkomt - binnen drie weken na het ontstaan van je bezwaar, bezwaar aantekenen bij de toetsingscommissie. Zie voor de samenstelling en de werkwijze van de toetsingscommissie, als ook de bezwaarprocedure bijlage A.

Nadat de toetsingscommissie een advies aan Athora heeft uitgebracht aangaande je bezwaar, zal Athora een besluit nemen en dit schriftelijk aan je bevestigen. Athora zal alleen van het advies van de toetsingscommissie afwijken indien zij hiertoe zwaarwegende redenen heeft. Is dat het geval, dan zal Athora haar besluit zorgvuldig motiveren.

WET MELDING COLLECTIEF ONTSLAG

Tot het einde van de looptijd van dit Sociaal Plan worden alle reorganisaties waarop dit Sociaal Plan van toepassing is gemeld bij de vakorganisaties. Uit de reorganisatie voortvloeiende ontslagen worden geacht gemeld en besproken te zijn op de wijze zoals voorgeschreven in de WMCO.

BIJLAGE A: REGLEMENT TOETSINGSCOMMISSIE

1 REIKWIJDTE

1. Dit reglement is van toepassing als je een bezwaarschrift indient omdat je van mening bent dat de bepalingen uit het Sociaal Plan in jouw persoonlijke situatie niet correct zijn toegepast.

2. De toetsingscommissie neemt alleen bezwaarschriften in behandeling waaruit aantoonbaar blijkt dat je over je bezwaren overleg hebt gevoerd met je leidinggevende (of diens vervanger), eventueel in het bijzijn van de HR Business Partner en dit overleg als afgerond kan worden beschouwd.

2 SAMENSTELLING VAN DE TOETSINGSCOMMISSIE

1. De toetsingscommissie bestaat uit vijf leden. De samenstelling is als volgt:

a) Twee leden worden benoemd door Athora;
b) Twee leden worden benoemd in overleg tussen de vakorganisaties;
c) Eén onafhankelijk lid, tevens voorzitter, alsmede een (onafhankelijke) plaatsvervangend voorzitter worden benoemd door Athora en de vakorganisaties gezamenlijk.

2. De toetsingscommissie kan worden bijgestaan door een secretaris. Athora draagt de kosten die verbonden zijn aan de toetsingscommissie en zorgt voor secretariële ondersteuning.
3. De leden van de toetsingscommissie zijn benoemd voor de periode die nodig is om uitspraak te doen over bezwaren die in het kader van dit Sociaal Plan zijn en worden ingediend.
4. De leden van de toetsingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komt. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook voor de secretaris van de toetsingscommissie.
5. De leden van de Toetsingscommissie als bedoeld in lid 1a van dit artikel genieten dezelfde rechtsbescherming die leden van een Ondernemingsraad hebben.

3 ONTVANKELIJKHEID VAN HET BEZWAAR

1. Je dient je bezwaar schriftelijk (per mail of per post) in bij de secretaris van de toetsingscommissie. Het adres van de secretaris vind je op ID (HR Serviceplein).
2. Niet ontvankelijk is je bezwaar als:

a) het bezwaar niet binnen drie weken na het ontstaan van het bezwaar bij de secretaris van de toetsingscommissie is ingediend;
b) het niet voortvloeit uit de toepassing van dit Sociaal Plan;
c) je niet op voorhand het overleg hebt gevoerd zoals bedoeld in artikel 1.2 van dit Reglement;
d) het niet is voorzien van een deugdelijke motivering.

3. Zowel jij als je leidinggevende (of diens vervanger) kunnen zich in het kader van de bezwaarprocedure bij de toetsingscommissie laten bijstaan door een raadsman of -vrouw of andere belangenbehartiger. Alle partijen dragen zelf de eventuele kosten die hieraan verbonden zijn.
4. Na ontvangst van het bezwaarschrift gaat de toetsingscommissie na of het bezwaar ontvankelijk is. Als je bezwaar niet-ontvankelijk wordt verklaard, informeert de toetsingscommissie je zo spoedig mogelijk schriftelijk, waarbij ook de reden voor de niet-ontvankelijkheid wordt aangegeven. Gelijktijdig informeert de toetsingscommissie je leidinggevende (of diens plaatsvervanger) en de HR Business Partner dat het bezwaar niet-ontvankelijk is verklaard.
5. Als het bezwaar ontvankelijk is, stuurt de toetsingscommissie een kopie van het bezwaarschrift aan je leidinggevende (of diens plaatsvervanger) en de HR Business Partner, met de mededeling dat het bezwaarschrift in behandeling wordt genomen. De toetsingscommissie stelt je leidinggevende (of diens plaatsvervanger) binnen een door de toetsingscommissie gestelde termijn in de gelegenheid schriftelijk te reageren op je bezwaarschrift (eerste ronde hoor & wederhoor).
6. De toetsingscommissie kan jou en daarna je leidinggevende (of diens vervanger) nogmaals vragen om op elkaars stukken te reageren binnen een door de toetsingscommissie gestelde termijn (tweede ronde hoor & wederhoor). De toetsingscommissie stuurt de stukken.

4 DE HOORZITTING

1. De toetsingscommissie kan binnen twee weken na de eerste of tweede ronde hoor & wederhoor besluiten tot het houden van een hoorzitting. Deze hoorzitting zal in dat geval niet later plaatsvinden dan binnen vier weken na dit besluit. In bijzondere gevallen kan deze termijn met twee weken worden verlengd.
2. Voor een hoorzitting worden jij en je leidinggevende (of diens vervanger), als ook de HR Business Partner ten minste één week van tevoren schriftelijk uitgenodigd. Partijen zijn niet verplicht te verschijnen.
3. Bij de hoorzitting zullen drie leden (of vijf) leden van de toetsingscommissie aanwezig zijn, te weten minimaal een lid namens Athora en minimaal een lid namens de vakorganisaties. De (plaatsvervangend) voorzitter dient altijd aanwezig te zijn.
4. De toetsingscommissie stelt beide partijen tijdens de hoorzitting in de gelegenheid om hun visie op het bezwaar en de ingediende stukken te geven en kan beide partijen vragen stellen.
5. Beide partijen kunnen zich tijdens de hoorzitting door een raadsman, -vrouw of andere belangenbehartiger laten bijstaan.
6. De toetsingscommissie kan, op verzoek van een van de partijen of zelfstandig, andere personen oproepen om bij de hoorzitting te verschijnen.

5 HET ADVIES VAN DE TOETSINGSCOMMISSIE

1. De toetsingscommissie brengt binnen twee weken na de dag van de hoorzitting een advies uit aan de directie van Athora. Indien geen hoorzitting is gehouden brengt de toetsingscommissie haar advies uit binnen vier weken na de eerste - of indien van toepassing tweede ronde van hoor & wederhoor. In bijzondere omstandigheden kunnen de genoemde termijnen voor het uitbrengen van het advies worden verkort of verlengd.
2. Het advies van de toetsingscommissie is gebaseerd op de door partijen ingediende stukken en eventueel tijdens de hoorzitting verkregen informatie, met inachtneming van de bepalingen in dit Sociaal Plan, het Burgerlijk Wetboek, alle overige toepasselijk wet- & regelgeving en de rechtspraak.
3. Het advies van de toetsingscommissie komt tot stand bij meerderheid van stemmen. Het advies geeft het standpunt van de toetsingscommissie als geheel weer.
4. Het advies wordt ondertekend door of namens de (plaatsvervangend) voorzitter.
5. Het advies wordt gestuurd aan de directie van Athora en wordt in kopie aan jou, je leidinggevende, de Managing Director HR en de HR Business Partner (per mail of per post) verstuurd.
6. Athora zal binnen twee weken na ontvangst van het advies een besluit te nemen. Athora mag slechts wegens zwaarwegende redenen van het advies van de toetsingscommissie afwijken en moet in dat geval haar besluit goed motiveren. Athora zendt het besluit (per mail of per post) aan jou en in kopie aan je leidinggevende (of diens vervanger), de HR Business Partner en de secretaris van de toetsingscommissie.
7. De bezwaarprocedure brengt geen kosten voor jou mee met uitzondering van eventuele kosten van bijstand als bedoeld onder 3.3. en 4.5. Die kosten komen wel voor je eigen rekening.

6 CIVIELE PROCEDURE

Het staat zowel jou als Athora te allen tijde vrij (zowel tijdens als na het afsluiten van de bezwaarprocedure) een procedure bij de civiele rechter aanhangig te maken. Indien een dergelijke civiele procedure dezelfde vraagstelling heeft als in de bezwaarprocedure aan de orde is, zal de toetsingscommissie het bezwaar niet (verder) in behandeling nemen.

7 DUUR REGLEMENT

Dit reglement is van toepassing gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.