

SOCIAAL PLAN

Stichting Fokus Exploitatie

Inhoudsopgave

1.	Werkings sfeer en doelstelling	4
2.	Werkingsduur	4
3.	Wijziging	4
4.	Definities	4
5.	Mogelijkheid tot bezwaar	5
6.	Hardheidsclausule	5
7.	Begeleidingscommissie	6
	7.1 Begeleidingscommissie	6
	7.2 Samenstelling	6
	7.3 Taak en werkwijze	6
	7.4 Uitspraak	6
	7.5 Kosten	6
	7.6 Geheimhouding	6
8.	Werkgelegenheidsgarantie	6
9.	Procedure interne bemiddeling	7
	9.1 Herplaatsing binnen nieuwe sectie Facilitaire zaken	7
	9.2 Herplaatsing binnen de organisatie van Stichting Fokus	7
	Exploitatie	7
	9.3 Procedureel	7
	9.4 Bedenktijd	8
	9.5 Overeenstemming	8
	9.6 Begeleiding	8
	9.7 Scholing	8
	9.8 Herhaalde plaatsing	8
	9.9 Weigering	9
	9.10 Salarisgarantie	9
10.	Procedure externe bemiddeling	9
	10.1 Uitgangspunt	9
	10.2 Kosten	10
	10.3 Bemiddelingsfaciliteiten	10
	10.4 Herplaatsing bij werkgevers die activiteiten overnemen of anderszins voortzetten	10
	10.5 Loonsuppletie	11
	10.6 Pensioen	11
	10.7 Terugkeergarantie	11
11.	Financiële voorzieningen	12
	11.1 Bonus bij starten eigen bedrijf	12
	11.2 Bonus bij beëindiging dienstverband door werknemer	12
	11.3 Methode vaststelling bedragen	12
12.	Overige bepalingen	12
	12.1 Spaarloonregeling	12
	12.2 Vakantiedagen	12
	12.3 Verrekening vergoeding	12
	12.4 Vergoeding dienstreizen	12
	12.5 Fiscale consequenties	12
Bijlage 1	Funcielijst	14

Sociaal Plan

Overeengekomen tussen ondergetekenden

Stichting Fokus Exploitatie te Groningen

en

ABVAKABO-FNV te Zoetermeer;

CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage

1. WERKINGSSFEER EN DOELSTELLING

Dit sociaal plan is van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan wie door de directie van Stichting Fokus Exploitatie bekend is gemaakt dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen in het kader van de voorgenomen beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van de stichting FCA wegens bedrijfseconomische redenen.

Waar in dit plan sprake is van "hij" en "zijn" dient ook "zij" en "haar" te worden gelezen.

Dit sociaal plan is bedoeld om de sociale en financiële gevolgen van de beëindiging voor werknemers zo goed mogelijk op te vangen.

Als gevolg van deze beëindiging zullen geen gedwongen ontslagen volgen. De in dit plan opgenomen maatregelen zijn er op gericht via bemiddeling werknemers zoveel mogelijk aan een nieuwe arbeidsplaats binnen of buiten de organisatie van Stichting Fokus Exploitatie te helpen.

Dit sociaal plan is niet van toepassing op werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of aangepast om andere redenen dan de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van de stichting FCA.

2. WERKINGSDUUR

Het sociaal plan geldt van 25 mei 2005 tot 1 juni 2006.

Rechten voortvloeiende uit dit sociaal plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit sociaal plan is verstreken.

3. WIJZIGING

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijziging van dit sociaal plan.

4. DEFINITIES

De Werkgever: Stichting Fokus Exploitatie, gevestigd te Groningen

Stichting FCA Stichting Fokus Cluster Afbouw

De Werknemer: Iedere man of vrouw die – op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – arbeid verricht in dienst van de Werkgever en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen tengevolge van de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van de stichting FCA. In bijlage 1 wordt een lijst met functies opgenomen.

De Vakorganisaties	ABVAKABO-FNV, gevestigd te Zoetermeer; CNV Publieke Zaak, gevestigd te 's-Gravenhage
Leeftijd:	De leeftijd die de Werknemer op de datum waarop de arbeids-overeenkomst eindigt, heeft bereikt. Er vindt geen afronding plaats.
Laatstverdiende Maandsalaris:	Het maandsalaris zoals dit geldt op de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst, exclusief eventuele toeslagen.
Bruto Maandinkomen:	Het maandsalaris zoals dit geldt op de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst, naar rato vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en een structurele toeslag bereikbaarheidsdienst (gemiddelde over een referentieperiode van 13 weken).
Gelijkwaardige functie	Een gelijkwaardige functie is een functie op hetzelfde niveau die qua inhoud en taken verschilt van de huidige functie, doch waarvoor een zelfde opleiding en ervaring vereist zijn.
Uitwisselbare functie	Een uitwisselbare functie is een afgerond geheel van taken, welke in voldoende mate aansluit bij de opleiding en ervaring van de Werknemer en die maximaal twee salarisgroepen lager is dan de huidige/oude functie.
Geschikte functie	Een geschikte functie bestaat uit taken waarvan zowel Werkgever als Werknemer van mening zijn dat deze door Werknemer uitgevoerd kunnen worden.

5. MOGELIJKHEID TOT BEZWAAR

De Werknemer die van mening is dat dit sociaal plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid en billijkheid, op hem wordt toegepast, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de Werkgever. De Werkgever zorgt vervolgens dat de begeleidingscommissie als omschreven in artikel 7, het schriftelijke bezwaar van de Werknemer ontvangt en in behandeling neemt.

6. HARDHEIDSCLAUSULE

In die gevallen waarin de toepassing van dit sociaal plan leidt tot individueel onbillijke situaties, kan de Werkgever van het sociaal plan afwijken ten gunste van de Werknemer. In die gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet, zal de Werkgever handelen in de geest van dit sociaal plan.

7. BEGELEIDINGSCOMMISSIE

7.1 Begeleidingscommissie

Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld, die erop toeziet dat dit sociaal plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

7.2 Samenstelling

De begeleidingscommissie bestaat uit drie leden. Eén lid aan te wijzen door de Vakorganisaties en één lid aan te wijzen door de Werkgever. Deze twee leden benoemen gezamenlijk een derde als onafhankelijke voorzitter.

7.3 Taak en werkwijze

De commissie adviseert, na partijen te hebben gehoord, de Werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit sociaal plan. De commissie komt binnen twee weken bijeen nadat de Werknemer dan wel de Werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak te doen. De commissie bepaalt haar eigen werkwijze en doet hiervan mededeling aan Werkgever en Werknemer.

7.4 Uitspraak

Een uitspraak van de commissie geldt als een zwaarwegend advies aan de Werkgever. Indien de Werkgever besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken Werknemer brengen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

7.5 Kosten

Eventuele kosten die de begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen voor rekening van de Werkgever, met wie dergelijke kosten vooraf worden afgestemd.

7.6 Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

8. WERKGELEGENHEIDSGARANTIE

Als gevolg van de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van de stichting FCA zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.

Aan dit uitgangspunt is de voorwaarde verbonden dat Werknemers bereid moeten zijn de eventuele (functie-)veranderingen die voortvloeien uit de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van de stichting FCA, of een andere functie of standplaats te accepteren. Een en ander met inachtneming van de in dit plan opgenomen regels en procedures.

9. PROCEDURE INTERNE BEMIDDELING

9.1 Herplaatsing binnen nieuwe sectie Facilitaire zaken

Er wordt een nieuwe sectie Facilitaire zaken gevormd, waarin activiteiten ten behoeve van Fokus Exploitatie worden ondergebracht.

Een aantal functies uit de voormalige stichting FCA zullen in gewijzigde vorm terugkeren. Er is sprake van gelijkwaardige functies. De Werknemers komen voor herplaatsing in aanmerking. Indien er meer Werknemers beschikbaar zijn voor een functie, wordt het anciënniteitsprincipe toegepast. Het anciënniteitsprincipe houdt in dat de Werknemer met het hoogst aantal dienstjaren voor gaat. Wanneer meer Werknemers een gelijk aantal dienstjaren hebben, dan heeft de Werknemer met het hoogst aantal onafgebroken dienstjaren in de laatste functie voorrang. Na toepassing van deze criteria zal bij gelijke uitkomst de leeftijd de doorslag geven, met dien verstande dat degene met de laagste leeftijd wijkt voor degene met de hoogste leeftijd.

9.2 Herplaatsing binnen de organisatie van Stichting Fokus Exploitatie

Aan de Werknemer wiens huidige functie komt te vervallen vanwege beëindiging van de activiteiten van de stichting FCA, zal ondersteuning worden gegeven bij het zoeken naar een andere arbeidsplaats binnen de organisatie van stichting Fokus Exploitatie.

9.3 Procedureel

Indien bij Werkgever een vacature ontstaat en een Werknemer naar het oordeel van de Werkgever voor een dergelijke vacature in aanmerking komt, zal Werkgever deze vacature aanbieden. De Werknemer geniet bij het invullen van een vacature voorrang op een externe of interne kandidaat.

De Werkgever houdt bij het aanbieden van een vacature de volgende rangschikking aan:

1. Een gelijkwaardige functie met dezelfde contractomvang;
2. Een uitwisselbare functie met dezelfde contractomvang;
3. Een geschikte functie met dezelfde contractomvang.

Herplaatsing op een gelijkwaardige of uitwisselbare functie vindt plaats via het anciënniteitsprincipe zoals beschreven onder 9.1 van dit artikel.

Herplaatsing van een geschikte functie vindt plaats op basis van selectiegesprekken. De gewijzigde functie moet aantoonbaar zijn in een nieuw opgestelde functieomschrijving en kan betrekking hebben op vereiste opleiding en niveau, vereiste ervaring, taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en salaris. Uitgangspunt bij herplaatsing is op de eerste plaats de directe inzetbaarheid van de Werknemer in de beschikbare functie.

In alle gevallen geldt dat er rekening gehouden dient te worden dat er voor betrokkene geen medische belemmeringen zijn voor het uitoefenen van de nieuwe functie en betrokkene ook overigens in staat moet worden geacht de nieuwe functie naar behoren te kunnen uitvoeren (opleidingsniveau, ervaring, aanwezige of te ontwikkelen van competenties; eventueel in combinatie met (her of bij)scholing. Ook kunnen persoonlijke omstandigheden worden betrokken.

Om dit te kunnen verwezenlijken zal een belangstellingsregistratie worden gehouden onder de betrokken Werknemers. De belangstellingsregistratie heeft tot doel, met de betrokken Werknemers na te gaan, welke plaats of plaatsen binnen de nieuwe sectie Facilitaire zaken het meest passend is of zijn voor de betrokken Werknemer. Bij de belangstellingsregistratie zal worden nagegaan of er sprake is van bijzondere omstandigheden. De resultaten van de belangstellingsregistratie worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door Werkgever en Werknemer. Werknemer ontvangt hiervan een kopie.

De gegevens uit de belangstellingsregistratie zullen mede dienen als basis bij de plaatsingsgesprekken.

9.4 Bedenktijd

Indien aan de Werknemer een functie bij Werkgever wordt aangeboden, mag hij gedurende maximaal twee weken het aanbod in beraad nemen om te bepalen of hij de functie aanvaardt dan wel bezwaar tegen het functieaanbod indient.

9.5 Overeenstemming

Bij aanvaarding van het aanbod zal de Werknemer tenminste vier weken voor de inwerkingtreding van de functiewijziging en/of standplaatswijziging een schriftelijke bevestiging van de wijziging ontvangen waarin in ieder geval de volgende aspecten zijn meegenomen:

- Reden van de functiewijziging/standplaatswijziging;
- Motivering van de gelijkwaardigheid/uitwisselbaarheid/geschiktheid van de nieuwe werkzaamheden;
- Ingangsdatum;
- Salarisschaal;
- Functieomschrijving;
- Standplaats.

9.6 Begeleiding

Ingeval van een functiewijziging zal de Werkgever de Werknemer in zijn functioneren begeleiden. De Werknemer zal een inwerkperiode geboden worden welke gebruikelijk is voor de soort functie. Na in ieder geval vier maanden wordt een voortgangsgesprek gehouden.

9.7 Scholing

Indien voor het vervullen van de gewijzigde of de nieuwe functie, op basis van overleg of tussen Werkgever en Werknemer, om- en bijscholing noodzakelijk is, dan zal de Werkgever hierin voorzien. Per Werknemer staat maximaal een bedrag van € 5.000,= (excl. BTW) ter beschikking.

9.8 Herhaalde plaatsing

Indien de Werknemer werkzaam in een gewijzigde c.q. nieuwe functie en binnen vier maanden na aanvang van de functie blijkt dat betrokkene, buiten zijn schuld, daarvoor niet geschikt is, hetgeen zorgvuldig en deugdelijk dient te zijn vastgesteld, zal de Werkgever de betrokken Werknemer nogmaals een:

- Gelijkwaardige,
- Uitwisselbare, of
- Geschikte functie aanbieden.

9.9 Weigering

Indien de Werknemer weigert een gelijkwaardige of uitwisselbare functie te aanvaarden, kan dit niet eerder tot een beëindiging van het dienstverband leiden, dan nadat hierover de begeleidingscommissie gehoord is. De Werknemer wordt voorafgaand aan een definitief besluit tot beëindiging van het dienstverband binnen zeven werkdagen na aanzegging alsnog in de gelegenheid gesteld een gelijkwaardige of uitwisselbare functie te aanvaarden. Na ongegrondverklaring van het bezwaar van de Werknemer door de begeleidingscommissie kan de Werknemer worden uitgesloten van de voorzieningen van dit sociaal plan.

9.10 Salarisgarantie

a. Lagere/gelijke salarisgroep

Bij het aanvaarden van een functie die op een lager niveau is ingedeeld behoudt de Werknemer recht op het salaris dat voortvloeit uit de salarisschaal die gold voor de oude functie alsmede zijn rechten op de jaarlijkse periodieke verhogingen.

Indien de Werknemer binnen een periode van twee jaren een aanbod van Werkgever voor een functie op het salarisniveau van de oude functie wordt aangeboden, weigert, dan vervalt genoemde salarisgarantie.

Bij indeling in een gelijke salarisschaal wordt hetzelfde salarisbedrag toegekend als bij de oude functie.

Variabele loonbestanddelen, in casu een eventuele bereikbaarheidsdienst en eventueel tijdens die bereikbaarheidsdienst daadwerkelijk gemaakte uren, wordt berekend over het salaris volgens de indeling in de lagere salarisgroep. Indien sprake is van een lagere vergoeding bereikbaarheidsdienst is gedurende een periode van drie jaren een afbouwregeling van toepassing waarbij een aanvulling op de lagere bereikbaarheidsdienst wordt verstrekt tot:

- 75% in het eerste jaar,
- 50% in het tweede jaar,
- 25% in het derde jaar

van het niveau bereikbaarheidsdienst zoals dat voor Werknemer gold in zijn oude functie.

b. Hogere salarisgroep

Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt hetzelfde salarisbedrag of, dan wel indien in de hogere schaal dit salarisbedrag niet voorkomt, het naasthogere salarisbedrag toegekend. Tevens ontvangt de Werknemer twee periodieken. Het nieuwe salaris moet daarbij minimaal gelijk zijn aan het minimum van de hogere salarisgroep doch mag nimmer meer zijn dan het maximum van de hogere salarisgroep.

10. PROCEDURE EXTERNE BEMIDDELING

10.1 Uitgangspunt

De Werkgever zal de Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen gedurende de looptijd van dit sociaal plan ondersteunen bij het zoeken naar een arbeidsplaats buiten de onderneming. Van de Werknemer wordt de volle medewerking verwacht aan de bemiddelingsactiviteiten.

10.2 Kosten

De kosten van bemiddeling en outplacement komen voor rekening van de Werkgever, voor zover deze niet gedragen kunnen worden door andere instanties. Werkgever bepaalt de intermediair en de inhoud van het traject, nadat een kennismakingsgesprek tussen intermediair en Werknemer heeft plaatsgevonden en na overleg tussen Werkgever en Werknemer.

10.3 Bemiddelingsfaciliteiten

a. Opsporen vacatures

De Werkgever zal de Werknemer zoveel mogelijk ondersteunen bij het opsporen van vacatures. Er zal zo spoedig mogelijk contact worden opgenomen met het Centrum van Werk en Inkomen (CWI) om vacatures te traceren. De Werkgever zal het CWI zoveel mogelijk ondersteunen bij bemiddeling van de betrokken werknemers.

b. Sollicitatieverlof en –kosten

Zolang de arbeidsovereenkomst met de Werkgever nog niet is geëindigd gelden de volgende regels ten aanzien van sollicitatieverlof en –kosten.

De Werknemer zal, voorzover dat niet mogelijk is buiten werktijd, na verkregen toestemming van de Werkgever extra vrijaf krijgen voor sollicitatiebezoeken en deelname aan psychologische en medische onderzoeken.

Indien de potentiële nieuwe werkgever de reiskostenvergoeding voor sollicitatie niet op zich neemt, wordt deze door de Werkgever vergoed op basis van het tarief openbaar vervoer tweede klas.

c. Getuigschrift

De Werknemer ontvangt op verzoek een getuigschrift van de Werkgever.

d. Om- en bijscholing

Teneinde de kansen van bemiddeling te vergroten, zullen werknemers desgevraagd worden ondersteund bij om- en bijscholing, die gericht moet zijn op het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. Indien hieraan kosten zijn verbonden zal de Werkgever de in redelijkheid te maken kosten vergoeden. Per Werknemer is een budget ter beschikking van € 5.000,= (excl. BTW). De Werkgever beoordeelt of een hierboven bedoeld verzoek tot om- of bijscholing wordt gehonoreerd.

e. Jubilea

Indien de Werknemer binnen twaalf maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van een jubileum recht zou hebben op een gratificatie zoals genoemd in artikel 18 CAO Fokus dan wordt deze gratificatie bij vertrek aan hem uitbetaald.

10.4 Herplaatsing bij werkgevers die activiteiten overnemen of anderszins voortzetten

Werkgever spant zich in om Werknemers te doen herplaatsen bij werkgevers die activiteiten overnemen, voortzetten, dan wel anderszins bereid zijn Werknemers over te nemen.

Werknemer wordt geacht een gelijkwaardige of uitwisselbare functie bij de andere werkgever te aanvaarden, indien dat aanbod middels bemiddeling van Werkgever tot stand is gekomen.

Werkgever zal bevorderen dat in een dergelijke situatie rechten en plichten overgaan op de andere werkgever.

Indien de Werknemer weigert een gelijkwaardige of uitwisselbare functie te aanvaarden, kan dit niet eerder tot een beëindiging van het dienstverband leiden, dan nadat hierover de begeleidingscommissie gehoord is. De Werknemer wordt voorafgaand aan een definitief besluit tot beëindiging van het dienstverband binnen zeven werkdagen na aanzegging alsnog in de gelegenheid gesteld een gelijkwaardige of uitwisselbare functie te aanvaarden. Na ongegrondverklaring van het bezwaar van de Werknemer door de begeleidingscommissie kan de Werknemer worden uitgesloten van de voorzieningen van dit sociaal plan.

10.5 Loonsuppletie

Indien een Werknemer een functie elders aanvaardt met een lager salaris, dan zal de oorspronkelijke Werkgever dit aanvullen. De aanvulling bedraagt het aantal contractuele uren bij de oorspronkelijke Werkgever maal het verschil tussen het oude en het nieuwe uurloon. De volledige aanvulling wordt maximaal verstrekt voor een periode gelijk aan de helft van het aantal jaren dienstverband van de betrokken Werknemer, met een minimum van één jaar en een maximum van vier jaren.

Variabele loonbestanddelen, in casu een eventuele bereikbaarheidsdienst en eventueel tijdens die bereikbaarheidsdienst daadwerkelijk gemaakte uren, wordt berekend over het salaris volgens de indeling in de lagere salarisgroep. Indien sprake is van een lagere vergoeding bereikbaarheidsdienst is gedurende een periode van drie jaren en gemaximeerd tot de duur van de loonsuppletie, een afbouwregeling van toepassing waarbij een aanvulling op de lagere bereikbaarheidsdienst wordt verstrekt tot:

- 75% in het eerste jaar,
- 50% in het tweede jaar,
- 25% in het derde jaar

van het niveau bereikbaarheidsdienst zoals dat voor Werknemer gold in zijn oude functie.

Er vindt geen cumulatie plaats van de hier genoemde loonsuppletie en de financiële voorzieningen van hoofdstuk 11.

10.6 Pensioen

De Werknemer die een functie elders aanvaardt en die als gevolg daarvan pensioenschade oploopt, ontvangt bij zijn ontslag een vergoeding voor pensioenschade ter grootte van € 12.500,= in geval van een dienstverband van voor 1999 en € 5.000,= in geval van een dienstverband in of na 1999. Deze vergoeding voor pensioenschade dient door Werknemer te worden gestort in zijn pensioen bij PGGM of een verzekeraar naar keuze (mits daartegen geen juridische beletselen zijn en de keuze voor een andere verzekeraar niet tot meerkosten voor Werkgever leidt).

Als er geen sprake is van pensioenschade, wordt ook geen vergoeding verstrekt. Indien nodig dient Werkgever dit aan te tonen.

10.7 Terugkeergarantie

Betrokken Werknemers die extern worden herplaatst hebben een terugkeergarantie indien zij binnen de proeftijd van de nieuwe werkgever worden ontslagen, tenzij het ontslag te wijten is aan grove schuld of nalatigheid van de werknemer.

Betrokken Werknemers die extern worden geplaatst en vanwege een reorganisatie op bedrijfseconomische gronden bij de andere werkgever worden ontslagen, hebben gedurende een periode van 18 maanden ingaande de ontslagdatum bij Werkgever recht op de wachtgeldregeling conform de CAO Fokus.

11. FINANCIËLE VOORZIENINGEN

11.1 Bonus bij starten eigen bedrijf

Werknemers die voor 31 december 2005 hun dienstverband met Fokus beëindigen en voor eigen rekening en risico een eigen bedrijf beginnen is een bonus beschikbaar van € 10.000,= bruto of een half bruto maandsalaris per dienstjaar. Bij aanvaarding van de bonus eindigt de arbeidsovereenkomst met Stichting Fokus Exploitatie.

11.2 Bonus bij beëindiging dienstverband door werknemer

Betrokken Werknemers die zelf het dienstverband met Fokus beëindigen voor 31 december 2005 ontvangen een bonus van één bruto maandsalaris netto.

11.3 Methode vaststelling bedragen

De bruto bedragen die nodig zijn voor de in deze regeling opgenomen voorzieningen worden vastgesteld op basis van de inkomensgegevens zoals die gelden in een periode van 13 weken voorafgaande aan de datum einde dienstverband. Indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de periode van 13 weken geen reëel beeld geeft, kan een periode van 52 weken voorafgaande aan de datum einde dienstverband worden genomen.

12. OVERIGE BEPALINGEN

12.1 Spaarloonregeling

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan de spaarloonregeling. De desbetreffende bepalingen in het spaarloonreglement zijn van toepassing. De Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld het jaarbedrag vol te storten.

12.2 Vakantiedagen

De Werknemer dient alvorens de arbeidsovereenkomst is geëindigd zijn tegoed aan vakantiedagen over het lopende jaar zoveel mogelijk en in overleg met Werkgever op te nemen. De resterende vakantiedagen inclusief het saldo uit voorgaande jaren (in welk saldo de pseudo-uren zijn opgenomen en waaraan de in het lopende jaar opgebouwde pseudo-uren worden toegevoegd) worden bij de eindafrekening uitbetaald.

12.3 Verrekening vergoeding

Indien aan een Werknemer een vergoeding wordt toegekend in verband met de beëindiging van zijn dienstverband, welke vergoeding niet is gebaseerd op de regelingen uit dit sociaal plan, dan wordt deze vergoeding in mindering gebracht op enige uit hoofde van dit sociaal plan verschuldigde vergoeding.

12.4 Vergoeding dienstreizen

De Werknemer die wegens het wegvallen van de vergoeding voor dienstreizen zijn eigen auto moet wegdoen, kan zich tot de Werkgever wenden voor een oplossing. Werknemer dient binnen twee maanden na datum van ondertekening van dit sociaal plan een dergelijk verzoek bij Werkgever kenbaar hebben gemaakt. Artikel 5 (Mogelijkheid tot bezwaar) is ook hier van toepassing.

12.5 Fiscale consequenties

Alle bedragen/vergoedingen genoemd in dit sociaal plan zijn bruto, tenzij anders vermeld.

Aldus overeengekomen en getekend op 22 september 2005 te Groningen.

Stichting Fokus
Exploitatie

ABVAKABO-FNV

CNV Publieke Zaak

O. Jongsma

W. Moorlag

H. Schuitema

BIJLAGE 1 FUNCTIELIJST

Functies die betrokken zijn bij de beëindiging van de activiteiten van stichting Fokus Cluster Afbouw per 1-1-2006:

functies	salarisgroep
• Administratief medewerker technische dienst	5
• Afdelingssecretaresse	5
• Technisch functionaris binnendienst	6
• Technisch functionaris	7
• Boekhouder	8