

Leidraad bij fusies en reorganisaties

1. Algemeen

a) **Organisatie in verandering**

In een organisatie als die van de werkgever vinden altijd aanpassingen plaats om de organisatie optimaal te laten functioneren. Deze aanpassingen zijn het gevolg van veranderingen en eisen van maatschappelijke, bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische en sociale aard.

b) **Werkgelegenheid**

Het streven van de werkgever is erop gericht onvrijwillig ontslag te voorkomen. Door de hierboven aangegeven ontwikkelingen kunnen echter arbeidsplaatsen wegvallen en de inhoud van werkzaamheden veranderen. Teneinde ontwikkelingen in de werkgelegenheid en daarmee gepaard gaande personele knelpunten zoveel mogelijk tijdig te signaleren, zal de werkgever een planmatig werkgelegenheidsbeleid voeren.

2. Procedure

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag zal de werkgever in de hiernavolgende situaties de sociale gevolgen betrekken. Indien hij overweegt:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijfsonderdeel te sluiten;
- en/of een andere reorganisatie met ingrijpende personele gevolgen uit te voeren.

De werkgever zal de vakverenigingen vroegtijdig hierover inlichten. Indien collectieve regelingen (sociaal plan) noodzakelijk zijn voor het opvangen van de sociale gevolgen, zullen deze met de vakverenigingen worden overlegd.

3. Sociale regeling

Indien er sprake is van een reorganisatie of bij beëindiging van programma's/bedrijfsactiviteiten geldt uitsluitend gedurende de looptijd van deze CAO onderstaande sociale regeling. Bij het bepalen of sprake is van een reorganisatie zal worden aangesloten bij de normering van de Wet Melding Collectief Ontslag (20 medewerkers binnen een periode van 3 maanden) of als ten minste 50% van de werknemers van een afdeling getroffen wordt. De sociale regeling is van toepassing op medewerkers met een tijdelijk contract dat tussentijds beëindigd wordt en een vast contract.

Van deze sociale regeling maken ten minste de volgende sub regelingen onderdeel uit:

1. Een (her)plaatsingsregeling nieuwe functies en/of vacatures
2. Een aanvulling op de transitievergoeding:
 - tot 50 jaar; van toepassing zijnde transitie vergoeding x 1,3 met een minimum van 1 bruto maandsalaris;
 - vanaf 50 jaar en ouder; van toepassing zijnde transitievergoeding x 1,7 met een minimum van 1 bruto maandsalaris
 - De beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal 90.000,- Euro (TV max = 77.000) of een jaarsalaris als dat hoger is dan 90.000, - Euro
3. Een vergoeding voor scholing en bemiddeling van werk naar werk ter hoogte van 3500,- Euro ex BTW tot 50 jaar. Vanaf 50 jaar is 5000,- Euro mogelijk op basis van een gemotiveerd verzoek (kostenoverzicht) van de werknemer.
4. Vergoeding juridische kosten 1000,- ex kantoorkosten en BTW
5. Regeling vrijstelling van werkzaamheden i.v.m. sollicitaties.