

Principeakkoord Sociaal Plan CZ 2021-2025

De vakorganisaties CNV, FNV en De Unie hebben met CZ op 9 juli 2021 een principeakkoord bereikt over een nieuw Sociaal Plan voor de periode 2021-2025. Het oude Sociaal Plan 2018-2021 liep op 30 juni 2021 af.

Het nieuwe Sociaal Plan sluit nauw aan op het oude Sociaal Plan. Vakorganisaties én CZ beogen de focus van de medewerkers wederom zo veel mogelijk te leggen op het met plezier en succes werkzaam zijn bij CZ of bij een andere werkgever tot aan de AOW-leeftijd. CZ en vakbonden streven er met dit principeakkoord naar om de medewerkers van voldoende instrumenten te voorzien om dat doel te realiseren.

De belangrijkste wijzigingen in het nieuwe Sociaal Plan 2021-2025 betreffen:

1. **Looptijd SP**

Het SP wordt afgesloten voor een periode van 4 jaar, te weten van 1 juli 2021 tot 1 juli 2025.

2. **Preventieve Mobiliteit en Vrijwillige Vertrekregeling**

Preventief mobiel verklaring

Medewerkers die in aanmerking komen voor preventieve mobiliteit, worden voortaan in beginsel 6 maanden voorafgaand aan eventuele boventaligheid 'preventief mobiel' verklaard.

Vrijwillig Vertrek Regeling ("VVR")

Gedurende de looptijd van het oude Sociaal Plan is een pilot gedaan naar de behoefte aan en het effect van een VVR voor medewerkers die preventief mobiel zijn verklaard. Uit de evaluatie is naar voren gekomen dat de VVR een waardevol instrument kan zijn voor zowel medewerker als werkgever.

De VVR die in het oude Sociaal Plan nog als pilot was opgenomen, wordt dan ook in het nieuwe Sociaal Plan gedurende de looptijd van het nieuwe Sociaal Plan verlengd.

De opzegtermijn van een medewerker die gebruik maakt van de VVR zal in beginsel worden gerespecteerd indien en zolang sprake is van het aanwezig zijn van zijn eigen bedongen werk, waarbij geldt:

- Indien sprake is van voldoende werkaanbod in de eigen bedongen functie voor de duur van de opzegtermijn wordt de volledige fictieve opzegtermijn (maximum van 4 maanden) gehanteerd, of zoveel minder als het werkaanbod indiceert.
- Indien géén sprake is van werkaanbod in de eigen bedongen functie wordt 1 maand opzegtermijn gehanteerd.
- Direct vertrek, zonder opzegtermijn op verzoek van werknemer, is in overleg met CZ mogelijk, CZ stelt een beperkt aantal beschikbare VVR plaatsen (vooraf) beschikbaar.

3. **Opslagfactor**

De ontslagvergoeding CZ zoals opgenomen in het Sociaal Plan wordt gezien als laatste vangnet voor degenen die niet meer kunnen worden herplaatst binnen of buiten CZ.

De volgende nieuwe opslagfactoren zijn overeengekomen:

Leeftijd*	Opslagfactor 1-7-2021	Opslagfactor 1-7-2022	Opslagfactor 1-7-2023	Opslagfactor 1-7-2024	Opslagfactor 1-7-2025
tot en met 39 jaar	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1
40 jaar t/m AOW leeftijd, alle lengtes van dienstjaren	1.6	1.6	1.6	1.6	1.4
50 jaar t/m AOW leeftijd	2.0	1.8	-	-	-

* Betreft de leeftijd van de medewerker op datum einde dienstverband

In lijn met de focus op duurzame inzetbaarheid en 'van werk naar werk trajecten' wordt de factor op de transitievergoeding in bepaalde categorieën afgebouwd:

- De specifieke opslagfactor voor de categorie 50 jaar tot en met AOW en 0 tot en met 9 dienstjaren ("50+ categorie") vervalt per 1 juli 2023 (in lijn met de wettelijke regeling).
- Ingroei van de 50+ categorie per datum verval in de categorie 40 jaar en ouder.
- De categorie 40 jaar en ouder kent per 1 juli 2025 de opslagfactor 1.4.

4 **Toevoeging van een overlegclausule**

Partijen zullen met elkaar in overleg treden indien voor het Sociaal Plan relevante wettelijke wijzigingen plaatsvinden, op grond waarvan één van de partijen gezamenlijk overleg wenst.

Met dit principeakkoord wordt verder invulling gegeven aan de inspanningen van werkgever en medewerkers om zoveel mogelijk medewerkers te faciliteren in hun vermogen om met plezier en succes te werken. Daarnaast wordt een in deze tijd passend vangnet geboden voor degenen die daadwerkelijk ontslagen worden als gevolg van boventaligheid.
