

SOCIAAL PLAN ABBOTT NEDERLAND

7 juli 2018 – 31 december 2020

OVEREENKOMST 7 juli 2018

Abbott Nederland

1. Algemene bepalingen

1.1. Overeenkomst tussen Partijen

Abbott Laboratories B.V., Abbott B.V., Abbott Logistics B.V., Abbott Vascular B.V., Abbott Informatics Nederland B.V., Abbott Healthcare Products B.V., Abbott Biologicals B.V., Abbott Healthcare B.V., Abbott Medical Nederland B.V., hierna ook te noemen Abbott NL enerzijds en anderzijds de vakorganisaties, FNV, De Unie en CNV Vakmensen hebben op 26 juni 2018 overeenstemming bereikt over de inhoud van dit Sociaal Plan, hierna te noemen het Sociaal Plan. Het Sociaal Plan heeft als ingangsdatum 7 juli 2018 en eindigt van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging noodzakelijk is, op 31 december 2020.

Individuele rechten die voortvloeien uit het Sociaal Plan blijven van kracht nadat de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken.

1.2. Werkings sfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd in dienst bij Werkgever die schriftelijk de mededeling heeft ontvangen dat zijn functie als gevolg van een reorganisatie komt te vervallen en tussen ingangsdatum en aflooptdatum van het Sociaal Plan aangezegd wordt. Alle artikelen met uitzondering van artikel 5.4 zijn van toepassing vanaf het moment dat de Werknemer aangezegd wordt. Het recht op artikel 5.4. ontstaat pas op het moment dat Werknemer zijn Beëindigingsovereenkomst heeft ontvangen en ondertekend en niet binnen veertien dagen heeft ontbonden.

Het Sociaal Plan is tevens van toepassing indien bovenstaande re-organisatorische redenen zich voordoen op werknemers met een arbeidsovereenkomst waarop Nederlands recht van toepassing is, die op grond van overgang van onderneming (zoals bedoeld in artikel 7:662 e.v. BW) in dienst zijn gekomen van Werkgever, of die door een aandelen overdracht onderdeel zijn geworden van een vennootschap behorende tot de Abbott groep van vennootschappen in Nederland.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst om andere redenen dan reorganisatie wordt beëindigd vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, langdurige arbeidsongeschiktheid (ook indien dit verband houdt met een ontslag na reorganisatie), ontslag wegens dringende redenen en ontslag wegens disfunctioneren. Deze werknemers hebben geen recht op de voorzieningen, waaronder de vergoedingen van het Sociaal Plan.

1.3. Doel van het Sociaal Plan

In het Sociaal Plan zijn de sociale, financiële en organisatorische maatregelen opgenomen die de nadelige gevolgen opvangen voor de Werknemers voortvloeiend uit aanpassingen van de organisatie van Abbott NL.

Het Sociaal Plan heeft tot doel actief te bemiddelen naar een andere functie, bij voorkeur binnen Abbott NL. Indien die mogelijkheid niet aanwezig is -ook niet binnen afzienbare termijn- wordt ook actief bemiddeld naar een functie buiten Abbott NL. Partijen beschouwen het als hun collectieve verantwoordelijkheid om te streven naar behoud van werkgelegenheid van de betrokken Werknemers. Partijen gaan hierbij uit van het uitgangspunt "Van werk naar werk". Hiertoe wordt samengewerkt met een MobiliteitsCentrum. Bij herplaatsing dan wel bij uitdiensttreding is in het Sociaal Plan opgenomen op welke vergoeding de Werknemer recht heeft.

NB Daar waar in het Sociaal Plan de mannelijke vorm wordt gebruikt is ook de vrouwelijke vorm bedoeld.

2. Definities

In het kader van het Sociaal Plan zijn de volgende definities van toepassing.

2.1. **Aanzegbrief**

De brief waarmee Werkgever Werknemer bevestigt dat en op welke termijn zijn Functie zal komen te vervallen.

2.2. **Aanzegdatum**

De datum waarop de Aanzegbrief door Werkgever aan Werknemer wordt overhandigd of indien niet overhandigd door Werknemer is ontvangen.

2.3. **Leeftijd**

Met leeftijd wordt voor de berekening van de Beëindigingsvergoeding bedoeld de leeftijd in jaren op de dag dat de dienstbetrekking daadwerkelijk eindigt.

2.4. **Boventallige Werknemer**

De Werknemer voor wie is vastgesteld dat de Functie als gevolg van reorganisatie komt te vervallen in lijn met artikel 1.2. en die schriftelijk is aangezegd. De status van Boventallige Werknemer eindigt bij acceptatie van een Interne of Externe Herplaatsing of op Datum Einde Arbeidsovereenkomst.

2.5. **Bruto Maandsalaris**

Het laatstverdiende op Datum Einde Arbeidsovereenkomst 'kale' bruto maandsalaris (zonder vakantietoeslag, 13^e maand en andere emolumenten) zoals vermeld op de salarisstrook onder "(fulltime) salaris".

2.6. **Bruto Jaarsalaris**

12 x het laatstverdiende Bruto Maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag, 13^e maand

En indien van toepassing:

- ploegtoeslag op maandbasis x 12
- andere toeslagen die onderdeel uitmaken van de pensioengrondslag

e.e.a. naar evenredigheid van het Werktijdpercentage

2.7. **Bruto Rekenmaandsalaris**

1/12 deel van een Bruto Jaarsalaris.

2.8. **Datum Einde Arbeidsovereenkomst**

De datum waarop de arbeidsovereenkomst van Werknemer met Werkgever eindigt.

2.9. **Datum Verval Functie**

Datum waarop de Functie van de Werknemer komt te vervallen.

2.10. **Dienstjaren**

Het aantal ononderbroken volle jaren, gerekend tot Datum Einde Arbeidsovereenkomst, gedurende welke Werknemer onafgebroken in dienst is geweest bij Werkgever.

Bij de bepaling van het aantal dienstjaren wordt een onvolledig jaar naar rato van het aantal volle maanden meegenomen in de berekening.

Onder Dienstjaren wordt ook verstaan

- het aantal jaren dat de Werknemer gewerkt heeft bij een rechtsvoorganger van Werkgever(s) of een aan Werkgever(s) gelieerde onderneming in vast dan wel tijdelijk dienstverband voor zover geen sprake is van tussenpozen van meer dan 6 maanden tussen opeenvolgende dienstverbanden, tenzij de Werknemer daar met een beëindigingsvergoeding uit dienst is gegaan.
- Indien het dienstverband bij Werkgever is aangevangen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan zal deze periode worden betrokken bij de bepaling van het aantal dienstjaren. Ook een uitzendperiode die direct vooraf ging aan het dienstverband wordt betrokken. Bij onduidelijkheid hierover ligt de bewijslast bij Werknemer. Dienstjaren die onderbroken zijn door fulltime ouderschapsverlof worden ook meegeteld.

2.11. Externe Herplaatsing

Indien Werknemer (door bemiddeling van het MobiliteitsCentrum) in dienst treedt bij een derde.

2.12. Extra Persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB)

Een extra vergoeding conform de Abbott POB regeling aan te wenden voor scholing en te gebruiken binnen 12 maanden na toekenning ervan.

2.13. Functie

De werkzaamheden en taken/bevoegdheden die Werknemer feitelijk verricht.

2.14. Interne Herplaatsing

Indien Werknemer bij Abbott NL een andere functie accepteert.

2.15. MobiliteitsCentrum

De organisatie die de Werkgever ondersteunt bij de herplaatsing van de Werknemers.

2.16. Mobiliteitsperiode

De periode waarin Werknemer door Werkgever en het MobiliteitsCentrum wordt ondersteund bij het zoeken naar een functie binnen of buiten Abbott NL. De periode vangt aan op het moment dat de medewerker is vrijgesteld van werkzaamheden of eerder op verzoek van de Werknemer indien de werkzaamheden dit in de visie van Werkgever toelaten en duurt 6 maanden. De mobiliteitsperiode kan gedeeltelijk buiten dienstverband zijn. Indien de Werknemer na deze 6 maanden nog geen andere functie heeft gevonden dan wordt de periode verlengd tot uiterlijk 12 maanden gerekend vanaf de startdatum.

2.17. COR / OR

De (centrale) ondernemingsraad van Werkgever zoals bedoeld in de wet op de ondernemingsraden.

2.18. Passende Functie

Er is sprake van een Passende Functie indien de taken en bevoegdheden voldoende aansluiten bij de opleiding, competenties en ervaring van de Werknemer (en de functie is binnen Abbott NL). Daarvan is sprake indien Werknemer binnen de wettelijke opzegtermijn, met een minimum van 3 maanden door training op het gewenste niveau bijgeschoold kan worden. De salarisschaal van de Passende Functie

gelijk is aan of maximaal 1 schaal hoger of lager is dan de huidige functie (indien er sprake is van een verschil in loonebouw, wordt het aantal functiewaarderingspunten vergeleken om te bepalen of er een verschil is in schaal). De reistijd woonplaats- (nieuwe) standplaats van de nieuwe functie dient niet meer dan 1.5 uur enkele reis met openbaar vervoer te bedragen, voor de berekening wordt de ANWB routeplanner aangehouden. Werknemer kan vrijwillig een eventuele langere reistijd accepteren. De arbeidsduur dient gelijk te zijn aan de huidige functie. Wanneer dit laatste niet het geval is, kan Werknemer op eigen verzoek afwijken van het huidige parttime percentage, mits wordt voldaan aan het percentage dat de Passende Functie vereist.

2.19. Uitwisselbare Functie

Er is sprake van een Uitwisselbare Functie indien deze vergelijkbaar is met de oorspronkelijke Functie qua inhoud en vereiste kennis, vaardigheden en competenties en beloningsniveau. Het begrip Uitwisselbare Functie is van toepassing bij artikel 9.9

2.20. Vakorganisaties

De Vakorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van het Sociaal Plan.

2.21. Beëindigingsovereenkomst

Beëindigingsovereenkomst waarin de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder schriftelijk worden vastgelegd. Tussen datum ondertekening en de Datum Einde Arbeidsovereenkomst ligt de toepasselijke opzegtermijn.

2.22. Abbott NL

De onder 1.1 genoemde vennootschappen.

2.22. Werkgever

Een van de onder 1.1 genoemde vennootschappen, waar Werknemer een arbeidsovereenkomst mee heeft.

2.23. Werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Werkgever en waarvan de functie wegens reorganisatie komt te vervallen en die schriftelijk is aangezegd.

2.24. Werktijdpercentage

Percentage werktijd op het moment van verzending of overhandiging van de Aanzegbrief.

3. Fasen in de uitvoering van het Sociaal Plan

Na het besluit van Werkgever om uitvoering te geven aan de reorganisatie zal het navolgende traject worden doorlopen, waarbij centraal staat dat in het kader van het uitgangspunt 'Van werk naar werk' alles in het werk wordt gesteld een Passende- of Uitwisselbare Functie bij Abbott NL te vinden. Deze stappen zijn schematisch weergegeven in bijlage 1.

3.1. Aankondiging

- Na het besluit van de Werkgever om uitvoering te geven aan de reorganisatie wordt elke Werknemer middels een Aanzegbrief schriftelijk geïnformeerd, inclusief de termijn waarop de Functie vervalt.

- Het MobiliteitsCentrum stelt in samenspraak met de Werknemer een individueel opleidings- en/of begeleidingstraject vast.
- De Werknemer zet de uitoefening van zijn Functie voort, tenzij de Werkgever in overleg met de Werknemer, de Werknemer vrijstelt van werk.

3.2. **Fase van Boventalligheid**

- De fase van Boventalligheid start vanaf de Aanzegdatum tot en met Interne of Externe Herplaatsing of tot en met Datum Einde Arbeidsovereenkomst.
- Vanaf de overhandiging van de Aanzegbrief wordt Werknemer boventallig en ontstaat het recht op het Sociaal Plan met uitzondering van het recht op artikel 5.4. Dit recht ontstaat pas vanaf het moment dat Werknemer zijn Beëindigingsovereenkomst heeft ontvangen en ondertekend en niet binnen veertien dagen heeft ontbonden.
- Als Werknemer gedurende de fase van boventalligheid wordt Herplaatst is hoofdstuk 4 (voorzieningen) van toepassing zoals omschreven in 5.2.1.
- Werknemer ontvangt voorafgaande de Datum Verval Functie een Beëindigingsovereenkomst waarin vermeld wordt hoeveel Dienstjaren Werknemer heeft opgebouwd en op welke Beëindigingsvergoeding hij recht heeft op basis van het Sociaal Plan.

4. **Interne Herplaatsing: voorwaarden en voorzieningen**

4.1. **Voorrang**

- De Boventallige Werknemer heeft voorrang bij de vervulling van interne beschikbare Passende Functies (zie 2.18).

4.2. **Scholingsverzoek**

- Werknemer kan een scholingsverzoek bij het MobiliteitsCentrum indienen. Het MobiliteitsCentrum adviseert Werkgever om al dan niet akkoord te gaan met dit verzoek. Het MobiliteitsCentrum neemt de verbetering van de positie van Werknemer op de arbeidsmarkt in ogenschouw. Reeds aangevragen scholingsactiviteiten kunnen onder deze regeling worden geplaatst, indien het MobiliteitsCentrum deze passend acht binnen het bij- en/of omscholingsplan van Werknemer. De kosten worden vergoed tot maximaal € 3.000 per Werknemer. De scholing kan direct na schriftelijke honorering door Werkgever aanvangen. (Artikel 7 van het Sociaal Plan is niet van toepassing indien een scholingsverzoek wordt ingediend bij een Interne Herplaatsing.)

4.3. **Herplaatsing op een Passende Functie**

Indien, na het aankondigen van de reorganisatie, een beschikbare functie ontstaat zal Werkgever bepalen of deze functie Passend is, conform de definitie in 2.18. Indien er sprake is van een Passende functie, dan worden de richtlijnen van het UWV toegepast.

De Boventallige Werknemer die wordt uitgenodigd om te solliciteren op een beschikbare Passende Functie is verplicht daaraan gehoor te geven, indien hij dat niet doet heeft hij niet langer recht op het Sociaal Plan.

De Boventallige Werknemer heeft maximaal 1 week bedenktijd, na ontvangst van de uitnodiging voor een sollicitatie, om schriftelijk aan te geven of hij wel of niet op de uitnodiging om te solliciteren ingaat.

4.4. **Accepteren of niet accepteren van een aangeboden Passende Functie op de huidige locatie**

Indien de Werknemer een Passende Functie aangeboden krijgt op de huidige Locatie dan heeft de Werknemer geen recht op een beëindigingsvergoeding, maar wel recht op het volgende:

- Een Extra Persoonlijk ontwikkelingsbudget van EUR 500,-
- Werkgever betaalt opleidingen die hij noodzakelijk acht voor het binnen drie maanden geschikt maken van Werknemer voor het vervullen van de Passende Functie.
- Indien de Passende Functie 1 salarisschaal lager is dan wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is of als het oude salaris boven het maximum van de nieuwe schaal ligt, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag wordt niet geïndexeerd of verhoogd.
- Indien de Passende Functie 1 salarisschaal hoger is worden de promotie regels toegepast. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Indien Werknemer de Passende Functie niet accepteert heeft hij geen recht op de voorzieningen, waaronder de vergoedingen van het Sociaal Plan. Werkgever zal dan streven naar een beëindiging van het dienstverband op de kortst mogelijke termijn.

4.5. **Accepteren of niet accepteren van een Passende Functie op andere Abbott locatie**

Indien de Werknemer een Passende Functie (zie 2.18) aangeboden krijgt op een andere Abbott locatie dan zijn huidige functie dan heeft de Werknemer geen recht op een Beëindigingsvergoeding, maar wel recht op het volgende:

- Compensatie van de toegenomen reistijd ten opzichte van de huidige locatie, volgens "Compensatie meer reistijd" zoals beschreven in het Sociaal Plan onder 4.7.
- Compensatie van de toegenomen kilometers woon-werk verkeer ten opzichte van de huidige locatie, volgens "Compensatie meer reiskosten zoals beschreven in het Sociaal Plan onder 4.6.
- Compensatie van eventuele nadelige verschillen in de waarde van het totale arbeidsvoorwaardenpakket gedurende vijf jaar gekapitaliseerd als bruto bedrag ineens.
Bij herplaatsing in een lagere Passende Functie wordt het nieuwe maandsalaris van Werknemer vastgesteld op basis van de bij de functie horende functiegroep.
- Een extra Persoonlijk ontwikkelingsbudget van EUR 500,-
- Bij verhuizing op verzoek van Werkgever heeft Werknemer recht op Verhuiskosten zoals beschreven in het Sociaal Plan onder 4.8.

Indien Werknemer de Passende Functie niet accepteert, heeft Werknemer geen recht op de voorzieningen, waaronder vergoedingen van het Sociaal Plan. Werkgever zal streven naar een beëindiging van het dienstverband op de kortst mogelijke termijn.

4.6. **Recht op Compensatie voor meer-reiskosten**

Indien de reisafstand tussen de huidige woonplaats van Werknemer en de nieuwe locatie groter is dan de maximaal te vergoeden reisafstand opgenomen in het personeelshandboek van de nieuwe werkgever, zullen de meer-reiskosten gedurende drie jaar worden vergoed op basis van EUR 0.19 per kilometer. De meer-reiskosten zullen gedurende het eerste jaar voor 100% en het tweede en derde jaar voor 50% vergoed worden. In het vierde jaar geldt de reguliere reiskostenvergoeding conform het personeelshandboek van Werkgever.

De vergoeding van de meer-reiskosten wijzigt op het moment dat werknemer naar een ander adres gaat verhuizen. Indien hierdoor meer-reiskosten naar de nieuwe locatie lager worden, dan geldt de lagere vergoeding meer-reiskosten en indien de meer-reiskosten hoger worden, dan geldt de compensatie van vóór het verhuizen.

4.7. **Recht op Compensatie voor meer-reistijd**

Werknemer die als gevolg van de verandering van de locatie meer dan een half uur per enkele reis openbaar vervoer extra gaat reizen, komt in aanmerking voor een gedeeltelijke compensatie in werktijd. Dit geldt ook voor de werknemer die gebruik maakt van vervoer op eigen gelegenheid. De compensatie heeft tot doel om de Werknemer de gelegenheid te bieden te wennen aan de extra reistijd. De vergoeding voor de totale extra reistijd per dag bedraagt maximaal 1 uur en zal worden afgebouwd gedurende de periode van één jaar na feitelijke wijziging van locatie als volgt:

- de eerste periode van 6 maanden: 1 uur per dag;
 - de tweede periode van 6 maanden: 30 minuten per dag.
- de tijdscompensatie kan op maandbasis worden opgenomen indien dat vanwege de functie wenselijk is.

Deze compensatiemogelijkheid wordt aangepast op het moment dat de Werknemer naar een ander adres verhuist. Indien de reisafstand naar de locatie (tussentijds) korter wordt, dan geldt de lagere compensatie meer-reistijd en indien de reisafstand (tussentijds) langer wordt, dan geldt de compensatie van vóór het verhuizen.

4.8. **Recht op Compensatie voor Verhuiskosten**

Werknemer heeft recht op vergoeding van bepaalde verhuiskosten wanneer Werknemer buiten een straal van 25 km van de nieuwe standplaats woont én de nieuwe standplaats leidt tot een toename van de reistijd woon-werk en deze reistijd (enkele reis) langer is dan de als normaal te beschouwen reistijd van 60 minuten. Bij verhuizing naar een plaats binnen een straal van 25 km van de nieuwe standplaats binnen 24 maanden na plaatsing wordt het volgende vergoed:

- 100% vergoeding van de verhuistransportkosten inclusief verzekering, waarbij Abbott de keuze van het verhuisbedrijf uiteindelijk bepaalt.
- Een vergoeding van EUR 7.750,- bruto voor indirecte verhuiskosten. Volgens de op het moment van ondertekenen van het Sociaal Plan geldende fiscale wetgeving kan dit bedrag netto worden uitgekeerd wanneer de afstand tussen de nieuwe woning en het werk tenminste 60% minder wordt.
- Kosten aan de nieuwe woning: aansluitkosten gas, water, elektriciteit en telefoon, onder overlegging van de nota's.
- Bij aan- en verkoop van een woning: makelaarscourtage, kosten koper (in het geval dat er geen sprake is van kosten koper, maar wel van bouwrente, zal dit gelijk gesteld worden aan kosten koper tot een maximaal bedrag dat als kosten koper van toepassing zou zijn geweest), notaris- en registratiekosten, overdrachtsbelasting, taxatiekosten en kosten hypotheekakte (netto). De over

deze vergoeding verschuldigde loonheffing en werknemerspremies sociale verzekeringen zijn voor rekening van werkgever.

- Bij verhuizing naar een huurwoning: makelaarskosten, een bruto compensatie voor hogere huurlasten gedurende drie jaar (1^e jaar 100%, 2^e jaar 66%, 3^e jaar 33% van het verschil tussen de oude en de nieuwe huurlasten), waarbij op basis van het puntensysteem voor huurprijzen rekening wordt gehouden met de ongelijkwaardigheid van woningen. Het verschil in huurlasten wordt eenmalig vastgesteld voor aanvaarding van de nieuwe woning.
- Bij verhuizing van koop- naar koopwoning: een bruto compensatie voor hogere rentelasten gedurende drie jaar (1^e jaar 100%, 2^e jaar 66%, 3^e jaar 33% van het verschil tussen de oude en nieuwe rentelasten), op basis van een gelijkwaardige woning.

Indien er sprake is van een dienstverband van 80% of meer van de maximale arbeidsduur zullen de bovengenoemde kosten volledig worden vergoed. Bij een lager percentage dienstverband vindt de vergoeding plaats naar rato van dit percentage, met uitzondering van de eigenlijke verhuiskosten die volledig worden vergoed.

5. Bovoentalligheid: rechten en plichten

5.1. Fase van Bovoentalligheid

De fase van Bovoentalligheid loopt vanaf het moment van de Aanzegdatum tot en met de Interne of Externe Herplaatsingsdatum of Datum Einde Arbeidsovereenkomst. Voorafgaande aan de Datum Verval Functie ontvangt Werknemer een Beëindigingsovereenkomst. Werkgever zal de procedure bij het UWV starten om te komen tot een einde van het dienstverband. Werknemer zal in de fase van Bovoentalligheid en mogelijk voor een bepaalde periode daarna via het MobiliteitsCentrum solliciteren naar een alsnog vrijkomende Passende Functie of naar een externe functie. Dat zal gedeeltelijk vanuit een dienstverband bij Werkgever zijn en gedeeltelijk buiten dienstverband van Werkgever, in totaal maximaal 12 maanden gerekend vanaf het moment van vrijstelling van werkzaamheden (2.16).

5.2. Solliciteren naar een interne of externe functie

5.2.1. Intern en extern solliciteren

- De Bovoentallige Werknemer kan intern en extern solliciteren.
- Het MobiliteitsCentrum begeleidt de Bovoentallige Werknemer.
- Voor interne sollicitatie geldt: de Bovoentallige Werknemer heeft voorrang bij de vervulling van interne vacatures. Indien er een interne succesvolle Interne Herplaatsing in een Passende Functie plaatsvindt, kan Werknemer aanspraak maken op de vergoedingen zoals beschreven in hoofdstuk 4. Uitkering van de Beëindigingsvergoeding is niet van toepassing.

5.2.2. Functie intern binnen Abbott op eigen initiatief (niet Passende Functie)

Indien Werknemer op eigen initiatief solliciteert en wordt aangenomen op een functie binnen Abbott, niet zijnde een Passende Functie dan heeft Werknemer recht op artikel 4.6, 4.7 en 4.8 maar geen recht op de overige voorzieningen, waaronder de Beëindigingsvergoeding uit het Sociaal Plan.

Indien Werknemer op eigen initiatief solliciteert en voor Datum Einde Arbeidsovereenkomst wordt aangenomen in een functie binnen Abbott buiten

Nederland, ontvangt Werknemer een op maat gemaakt voorstel en kan hij geen rechten ontlenen aan de voorzieningen uit het Sociaal Plan.

5.2.3. Externe Herplaatsing

Abbott streeft ernaar Werknemer Intern te Herplaatsen. Mocht dat niet direct lukken dan zal Abbott via het MobiliteitsCentrum trachten Werknemer zoveel als mogelijk van werk naar werk te begeleiden.

5.3. Tijdstip van beëindiging arbeidsovereenkomst

De Werkgever zal voor de Datum Verval Functie een Beëindigingsovereenkomst overhandigen aan Werknemer om te streven naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op grond van de voorwaarden in het Sociaal Plan. Werknemer die binnen uiterlijk 2 weken na ontvangst de Beëindigingsovereenkomst voor akkoord ondertekent en niet volgens de mogelijkheid onder de Wet Werk en Zekerheid ontbindt, ontvangt een eenmalige bonus, ter hoogte van een halve (0,5) Bruto Rekenmaandsalaris. Werkgever zal deze eenmalige bonus binnen vier weken na Datum Einde Arbeidsovereenkomst voldoen. De eenmalige bonus wordt niet uitgekeerd bij Interne Herplaatsing of indien Werknemer de Beëindigingsovereenkomst binnen 2 weken na ondertekening ontbindt.

Indien Werknemer de Beëindigingsovereenkomst niet uiterlijk binnen 2 weken na ontvangst heeft ondertekend heeft hij geen recht op de voorzieningen, waaronder de vergoedingen van het Sociaal Plan. Werkgever zal dan streven naar een beëindiging van het dienstverband op de kortst mogelijke termijn. De Werkgever zal met inachtneming van de geldende opzegtermijn, de arbeidsovereenkomst opzeggen zodra de toestemming van het UWV om het dienstverband op te zeggen is ontvangen. Met ingang van de Wet Werk en Zekerheid, 1 juli 2015 zal Werkgever de duur van de UWV procedure van de opzegtermijn aftrekken, mits één maand opzegtermijn resteert.

Indien Werknemer na ontvangst van de Beëindigingsovereenkomst en voor de Datum Einde Arbeidsovereenkomst een Externe functie accepteert kan op verzoek van Werknemer worden besloten om de Datum Einde Arbeidsovereenkomst te vervroegen met behoud van beëindigingsvergoeding conform het Sociaal Plan, tenzij er redenen zijn om dit verzoek niet toe te staan.

5.4. De hoogte van de Beëindigingsvergoeding

Indien er op de Datum Einde Arbeidsovereenkomst geen sprake is van Interne Herplaatsing en Werknemer heeft geen Passende Functie geweigerd dan heeft Werknemer op Datum Einde Arbeidsovereenkomst recht op de Beëindigingsvergoeding (met een maximum en een minimum) volgens de volgende Beëindigingsformule:

bruto vergoeding = A x B x C

A = gewogen dienstjaren

Dienstjarenjaren worden als volgt gewogen:

1. Elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 35 jaar = 0.5
2. Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 jaar = 1.0
3. Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 jaar = 1.5
4. Elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar = 2.0

Totaal aantal dienstjaren is de som van 1+2+3+4

B = laatstverdiende Bruto Rekenmaandsalaris (zie artikel 2.6 en 2.7 voor definitie)

C = correctiefactor = 1

Er geldt een **maximum** Beëindigingsvergoeding conform 5.4.1 en een **minimum** conform 5.4.2.

Beëindigingsvergoeding omvat in alle gevallen de transitievergoeding (onder de Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2015). Er kan dus nooit sprake zijn van aanspraak op zowel de Beëindigingsvergoeding als de transitievergoeding.

Kosten of vergoedingen die op basis van dit sociaal plan aan de werknemer worden verstrekt zullen niet in mindering gebracht worden op de Beëindigingsvergoeding.

5.4.1. Maximering Beëindigingsvergoeding

De Beëindigingsvergoeding is gemaximeerd tot:

1. Het aantal Bruto Rekenmaandsalarissen dat Werknemer vanaf Datum Einde Arbeidsovereenkomst tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben ontvangen als hij in dienst zou zijn gebleven, maar niet minder dan de transitievergoeding. **én**
2. is in alle gevallen gemaximeerd op € 300.000 bruto, tenzij de transitievergoeding hoger is, op basis van een full time dienstverband. Bij een parttime dienstverband wordt deze maximering naar rato van het dienstverband vastgesteld.

5.4.2. Minimum Beëindigingsvergoeding

Indien de Beëindigingsvergoeding minder is dan drie Bruto Rekenmaandsalarissen, dan wordt de Beëindigingsvergoeding gelijk gesteld aan de drie Bruto Rekenmaandsalarissen.

5.4.3. Uitkeren Beëindigingsvergoeding

Werkgever zal de Beëindigingsvergoeding (met in achtneming van het eventuele minimum of maximum en voorzover Werknemer de Beëindigingsovereenkomst niet binnen 2 weken na ondertekening heeft ontbonden) en de eventuele eenmalige bonus binnen vier weken na Datum Einde Arbeidsovereenkomst voldoen, onder inhouding van eventueel verschuldigde loonbelasting en sociale premies.

5.5. Kosten rechtsbijstand

Werknemer heeft, teneinde zijn Beëindigingsovereenkomst te laten beoordelen, recht op een bijdrage in de kosten van rechtsbijstand. Werkgever vergoedt een bedrag van € 750,- netto. Dit bedrag wordt binnen 4 weken na datum einde dienstverband uitgekeerd.

5.6. Terugkeer bij Abbott na einde dienstverband

Werkgever geeft bij vacatures tot één jaar na beëindiging van het dienstverband voorrang aan Werknemers met wie het dienstverband als gevolg van de reorganisatie is beëindigd. Er moet sprake zijn van een Passende Functie, waarvoor (gewezen) Werknemer geschikt is dan wel binnen drie maanden voor geschikt kan worden gemaakt.

Bij terugkeer is er alleen een verplichting tot terugbetaling van de beëindigingsvergoeding wanneer er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd en de herplaatsing binnen de mobiliteitsperiode valt. In die situatie wordt de aaneengesloten diensttijd bij Abbott in het verleden als anciënniteit erkend. Voor iedere maand dat het dienstverband is onderbroken, wordt een Bruto

Rekenmaandsalaris in mindering gebracht op de terug te betalen Beëindigingsvergoeding. Bij terugkeer na afloop van de mobiliteitsperiode is er geen verplichting tot terugbetaling van de Beëindigingsvergoeding. Er wordt een nieuw dienstverband aangegaan, waarvoor nieuwe arbeidsvoorwaarden worden afgesproken en er geen sprake is van anciënniteit of rechten op basis van het eerdere dienstverband. Voor vacatures bij de Werkgever dient de (gewezen) Werknemer zelf het Abbott Global Job Board te raadplegen en op de vacatures te solliciteren.

6. Het MobiliteitsCentrum

6.1. Doelstelling

Werkgever richt een MobiliteitsCentrum in. Uitgangspunt is dat het MobiliteitsCentrum goed toegankelijk is en recht doet aan de verscheidenheid in functies en lokale arbeidsmarkten. De keuze van het MobiliteitsCentrum ligt bij Werkgever, de COR krijgt de mogelijkheid om de werkgever hierover te adviseren. Doel van het MobiliteitsCentrum is Werknemer in het kader 'Van Werk naar Werk' actief te bemiddelen naar een functie binnen Abbott in Nederland. Indien dat niet mogelijk blijkt, ondersteunt het MobiliteitsCentrum Werknemer bij de oriëntatie op de externe arbeidsmarkt. Gedurende de herplaatsingstermijn of de fase van boventalligheid wordt Werknemer door het MobiliteitsCentrum begeleid. De kosten van het MobiliteitsCentrum komen voor rekening van de Werkgever.

6.2. Taken, verantwoordelijkheden en werkwijze MobiliteitsCentrum

Het MobiliteitsCentrum biedt een eenduidige, professionele werkwijze die herkenbaar is in de hele Abbott organisatie. De Manager van het MobiliteitsCentrum rapporteert aan de Manager HR van Werkgever. De adviseurs van het MobiliteitsCentrum geven uitvoering aan de volgende activiteiten:

- Het bijstaan van Werkgever bij de uitvoering van de afspraken gemaakt in het Sociaal Plan;
- Het bemiddelen van Werknemer die door reorganisatie van bedrijfsonderdelen Boventallige Werknemer is geworden naar een functie binnen Abbott NL;
- Het voeren van intakegesprekken;
- Adviseren bij het maken van loopbaankeuzes;
- Overzicht verschaffen van interne en externe vacatures;
- Voorlichtingsbijeenkomsten organiseren;
- Het verzorgen van trainingen, workshops en themabijeenkomsten;
- Voeren van coaching gesprekken;
- Het bewaken van de kwaliteit en resultaten van het mobiliteitsproces;
- Begeleiden van Werknemers in hun nieuwe baan gedurende de aanvangsperiode.

6.3. Verplichtingen van Werknemer

Van Werknemer wordt de volledige medewerking verwacht inzake de uitvoering van het Sociaal Plan en de activiteiten die worden aangeboden door het MobiliteitsCentrum als omschreven onder 6.2 van het Sociaal Plan. Bij passiviteit van Werknemer kan besloten worden de activiteiten van het MobiliteitsCentrum te staken. Werkgever kan vervolgens stappen ondernemen om over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder dat door Werknemer aanspraak gemaakt kan worden op welke vorm van vergoeding dan ook. De rechten op het Sociaal Plan zijn dan niet (meer) van toepassing.

7. Scholing

Werknemer kan een scholingsverzoek bij het MobiliteitsCentrum indienen. Het MobiliteitsCentrum adviseert Werkgever om al dan niet akkoord te gaan met dit verzoek. Het MobiliteitsCentrum neemt de verbetering van de positie van de Werknemer op de arbeidsmarkt in ogenschouw. Reeds aangevangen scholingsactiviteiten kunnen onder deze regeling worden geplaatst, indien het MobiliteitsCentrum deze passend acht binnen het bij- en/of omscholingsplan van de Werknemer. De kosten worden vergoed tot maximaal EUR 3000,- per Werknemer. De scholing kan direct na schriftelijke honorering door Werkgever aanvangen. Het scholingsbudget kan ook worden aangewend voor de opstart van een eigen bedrijf. Werknemer kan hiertoe een verzoek indienen bij het MobiliteitsCentrum. Het MobiliteitsCentrum adviseert Werkgever om al dan niet akkoord te gaan met dit verzoek.

Bij een Interne Herplaatsing is artikel 7 niet van toepassing en wordt verwezen naar artikel 4.2 van het Sociaal Plan.

8. Overige algemene bepalingen

8.1. Inhoud en wijziging van het plan

De inhoud van het Sociaal Plan kan gedurende de looptijd worden gewijzigd, indien bijzondere en/of onvoorziene omstandigheden (waaronder wijziging in wet- en regelgeving, zoals ook fiscale en sociaal verzekeringsrechtelijke wet- en regelgeving) hiertoe noodzakelijk zijn. Dat geldt ook voor uitvoeringsbepalingen van de Wet Werk en Zekerheid voor zover niet opgenomen in het Sociaal Plan. In alle voorafgaande gevallen zullen partijen tijdig in overleg treden over wijziging van het Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing. Bij verschil van mening over de toepassing en/of wijzigingen van het Sociaal Plan zullen partijen trachten dit in goed overleg op te lossen. Indien geen overeenstemming kan worden bereikt, kan ieder der partijen zich tot de bevoegde rechter wenden.

8.2. Geschillen tussen werkgevers en vakorganisaties

Indien tussen de Werkgever en de Vakorganisaties verschil van mening ontstaat over de toepassing van het Sociaal Plan, dan zullen partijen hun uiterste doen om het geschil op te lossen. Mocht dit onmogelijk blijken, dan zal het geschil aanhangig gemaakt worden bij de rechter.

8.3. Wettelijke inhoudingen op vergoedingen en tegemoetkomingen

De in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen en tegemoetkomingen worden, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven, beschouwd als inkomen en zijn diensgevolge onderhevig aan de wettelijke inhoudingen.

9. Overige Voorzieningen

9.1. Afrekening vakantiedagen

Voor zover de afronding van werkzaamheden dit toelaat, en na schriftelijke toestemming van de leidinggevende van Werknemer, staat Werkgever Werknemer toe opgebouwde vakantiedagen op te nemen vóór Datum Einde Arbeidsovereenkomst. Werknemer die is vrijgesteld van werkzaamheden wordt geacht de in die periode op te bouwen verlofdagen op Datum Einde Arbeidsovereenkomst te hebben genoten. Dit betreft zowel de dagen in tijd als de bovenwettelijke dagen. De bovenwettelijke dagen zijn bij Werknemer op wie het

Individueel Keuze Budget (IKB) van toepassing is opgenomen in het IKB (4.49% bij een standaard IKB van 21.9%). In de periode van vrijstelling van werkzaamheden wordt het IKB dan verlaagd met de waarde van de bovenwettelijke dagen. Overige opgebouwde, niet genoten vakantiedagen worden bij de eindafrekening uitbetaald. Andere verlofuren worden in overleg tussen Werkgever en Werknemer zoveel als mogelijk opgenomen voor Datum Einde Arbeidsovereenkomst.

9.2. Jubileumuitkering

Werknemer die niet Intern is Herplaatst en wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, ontvangt, indien hij binnen een half jaar na de Datum Einde Arbeidsovereenkomst een bedrijfsjubileum zouden hebben bereikt, de (bruto) jubileumuitkering. Op deze uitkering zijn de daarvoor geldende fiscale regels van toepassing. Dat betekent dat een jubileum-uitkering conform de bij Abbott geldende regeling vóór de feitelijke jubileumdatum wordt belast.

9.3. Opleidings- en Studiekosten

Werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, heeft geen terugbetalingsverplichting voor gemaakte studie- of opleidingskosten. Deze worden door Werkgever kwijtgescholden. Voor zover Werknemer op basis van een met Werkgever gesloten studieovereenkomst scholingsverplichtingen is aangegaan die niet ongedaan gemaakt kunnen worden, zal Werkgever de hiermee verband houdende kosten vergoeden aan Werknemer.

9.4. Extra Financieel Advies

Werknemer kan gebruik maken van een door Werkgever aangeboden en door Werkgever betaald extra financieel advies uitgevoerd door Partners in Planning met het oog op besteding van de schadevergoeding rekening houdend met WW-rechten en pensioengevolgen.

9.5. Verwerking niet-materiele gevolgen van de reorganisatie

Werkgever heeft in overleg met ICAS/Resilians een speciale module ontwikkeld, bedoeld om Werknemers te helpen met het verwerken van de niet-materiele gevolgen van de reorganisatie. Werknemer kan hier op kosten van Werkgever gebruik van maken.

9.6. Concurrentie- en geheimhoudingsbeding

De verplichtingen die voortvloeien uit een tussen Werkgever en Werknemer overeengekomen concurrentiebeding komen op Datum Einde Arbeidsovereenkomst te vervallen. De verplichtingen die voortvloeien uit een tussen Werkgever en Werknemer overeengekomen geheimhoudingsverplichting blijven na Datum Einde Arbeidsovereenkomst onverminderd van kracht.

9.7. Getuigschrift en Ervaringscertificaat

Op Datum Einde Arbeidsovereenkomst ontvangt Werknemer op verzoek een getuigschrift en indien aanwezig een zgn. ervaringscertificaat (EVC). Werkgever is bereid referenties aan derden te verstrekken.

9.8. Informatieverplichting Werknemer

De Werknemer is verplicht, al dan niet op verzoek van Werkgever, de noodzakelijke inlichtingen en (financiële) gegevens en mutaties tijdig en naar waarheid te verstrekken met betrekking tot de toepasselijkheid en/of toepassing van het Sociaal Plan. Het aantoonbaar welbewust verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, evenals het misbruik maken van deze regelingen, leidt ertoe dat

Werknemer geen recht heeft op een Beëindigingsvergoeding of andere vergoedingen en leidt ertoe dat hij geen rechten kan ontleen aan het Sociaal Plan. Zowel Werkgever als Werknemer is gehouden aan de verplichtingen die voortvloeien uit een juiste toepassing van het Sociaal Plan en het Sociaal Plan zowel naar de letter als naar de geest na te leven.

Deze verplichtingen houden onder andere in dat zowel van de zijde van Werkgever als van Werknemer volledige en actieve medewerking wordt verleend ten aanzien van her- en overplaatsing, her-,bij-en omscholing, het deelnemen aan het MobiliteitsCentrum, het zoeken naar een werkkring elders.

9.9. **Plaatsmakersregeling**

Een Werknemer die niet boventallig is verklaard, kan schriftelijk verzoeken om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling. Werkgever beslist gemotiveerd of zij dit verzoek wil en kan honoreren. Werkgever heeft het recht om een verzoek om haar moverende redenen niet te honoreren. Om in aanmerking te komen voor de plaatsmakersregeling is in ieder geval vereist:

- dat Werknemer die niet boventallig is verklaard tot een groep van wederzijds onderling Uitwisselbare Functies behoort waar andere Werknemers boventallig zijn verklaard;
- dat er plaats wordt gemaakt voor een andere Boventallige Werknemer en dat die andere Boventallige Werknemer zijn arbeidsplaats daardoor behoudt;
- dat dit niet leidt tot hogere kosten voor Werkgever en/of problemen met betrekking tot de uitvoering van de werkzaamheden die gecontinueerd (moeten) worden.

Mocht Werkgever het verzoek honoreren, dan zal een gesprek aangegaan worden om de voorwaarden (inclusief berekeningen) door te nemen. In het geval dat niet kostenverhogend blijkt te zijn voor Werkgever, kan Werknemer zijn belangstelling bevestigen en omzetten in een schriftelijk verzoek aan Werkgever, waarna het verzoek om gebruik te maken van de plaatsmakersregeling door Werkgever al dan niet wordt goedgekeurd. Indien het verzoek wordt goedgekeurd, wordt de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijk termijn beëindigd met wederzijds goedvinden door ondertekening van een Beëindigingsovereenkomst. Werkgever bepaalt de datum waarop het dienstverband wordt beëindigd.

Beëindiging van het dienstverband vindt plaats onder toekenning van een vergoeding op basis van 50% van de beëindigingsvergoeding conform artikel 5.4. De plaatsmakersregeling is een vrijwillige regeling. Toepassing van de plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien niet strijdig met het Ontslagbesluit en het BBA en de daarop gebaseerde Beleidsregels van het UWV-bedrijf dan wel andere toepasselijke wet- en regelgeving.

9.10. **Extra faciliteiten voor Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt**

Het MobiliteitsCentrum kan een maatwerkvoorstel maken voor Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kan gericht zijn op specifieke ondersteuning die langer dan 12 maanden kan duren. Het MobiliteitsCentrum bepaalt of dit aan de orde is.

9.11. **Informatie**

Werkgever informeert de COR / OR in het geval van toepassing van het Sociaal Plan op reorganisaties waarvoor geen adviesaanvraag is ingediend.

COR / OR, vakorganisaties en werkgever voeren periodiek overleg om voortgang en toepassing van het Sociaal Plan te monitoren.

9.12. Cao

Het Sociaal plan zal worden aangemeld als cao. De cao zal geen nawerking hebben.

9.13. Hardheidsclausule

In die gevallen, waarin het Sociaal Plan niet voorziet, dan wel de toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot individueel evident onbillijke situaties, kan COR / OR, de Werknemer of kunnen de vakorganisaties schriftelijk verzoeken aan Werkgever om in positieve zin voor betrokken Werknemer van het Sociaal Plan af te wijken. Een dergelijk verzoek zal voor advies worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie.

10. Ondertekening

Ondergetekenden verklaren het Plan te zijn overeengekomen op 8 juni 2018 te Weesp.

Abbott Nederland
Laboratories B.V.
Ina Bleeker
HR Director Benelux & Nordics

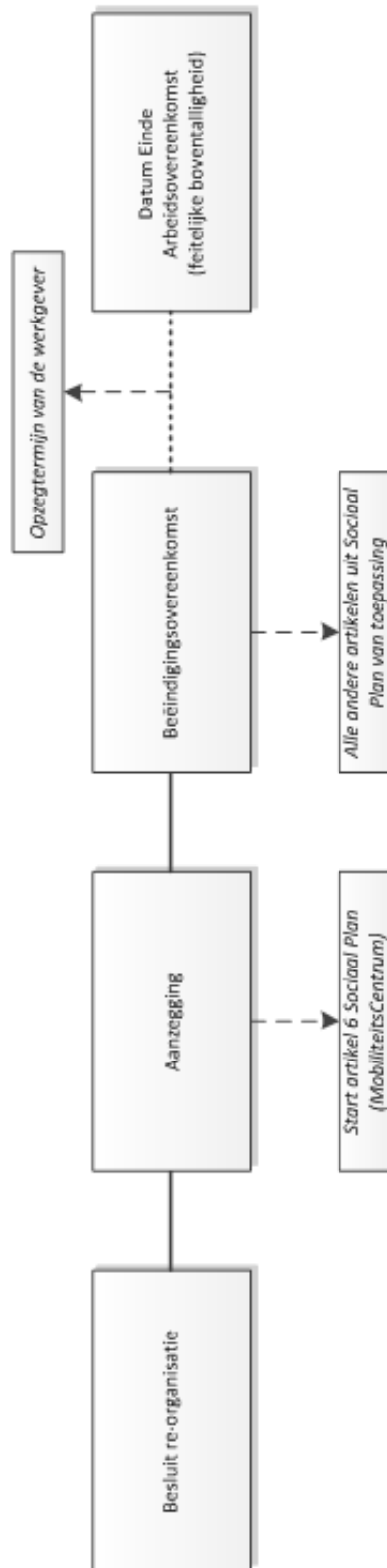
De betrokken bedrijfsonderdelen

FNV
Monique Daamen

CNV Vakmensen
Erik Maas

De Unie
Jan Admiraal

Bijlage I: Schematisch overzicht Fasen in de Uitvoering



Bijlage II: Begeleidingscommissie (landelijk in te richten met een onafhankelijk voorzitter)

Instelling

De begeleidingscommissie ziet toe op een juiste uitvoering van het Plan. De begeleidingscommissie bestaat uit vier leden en een onafhankelijke voorzitter. Eén lid wordt door de vakorganisaties aangewezen, één lid wordt door de ondernemingsraad aangewezen, twee leden worden door de Werkgever aangewezen. Alle leden zijn werknemer van Werkgever. De leden kiezen een onafhankelijke voorzitter. De voorzitter heeft geen arbeidsovereenkomst met Werkgever. Zowel de leden als de voorzitter hebben een stem.

Taken en werkwijze

De begeleidingscommissie adviseert de Directeur en de HR Manager met betrekking tot de uitvoering van het Plan.

Werknemer kan over een besluit van Werkgever dat in het kader van de toepassing van het Plan aangaande hem wordt genomen binnen 5 werkdagen nadat het besluit aan hem is kenbaar schriftelijk een bezwaar indienen bij de Begeleidingscommissie vanwege een onjuiste uitvoering van het Plan. De begeleidingscommissie zal uiterlijk binnen 2 weken een schriftelijk advies formuleren met meerderheid van stemmen. Het advies van de begeleidingscommissie wordt schriftelijk gecommuniceerd naar zowel Werkgever als Werknemer.

De begeleidingscommissie wordt door de Manager HR geïnformeerd over de voortgang van de reorganisatie, vermindering van functies, vacatures en herplaatsingen.

De begeleidingscommissie hanteert het principe van hoor en wederhoor. Werknemer kan zich bij de gesprekken met de Begeleidingscommissie bij laten staan door een raadsman of raadvrouw. Dat kan een andere werknemer zijn, een lid van de ondernemingsraad of een externe vertegenwoordiger.

Status Begeleidingscommissie

Werkgever zal het advies van de Begeleidingscommissie zwaar laten wegen in zijn uiteindelijke beslissing.

Geheimhouding

De leden van de Begeleidingscommissie en de voorzitter zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens, daaronder mede begrepen privé gegevens, waarvan zij bij het vervullen van hun taak kennis nemen.

Kosten

De kosten die de Begeleidingscommissie maakt, komen voor rekening van Werkgever. De voorzitter stemt de kosten vooraf met Werkgever af.