

SOCIAAL PLAN

TN EUROPE B.V.

6 MEI 2022 - 6 MEI 2026

INHOUDSOPGAVE

1.	<i>Inleiding</i>	5
2.	<i>Werkingsfeer en doelstellingen</i>	6
3.	<i>Looptijd Sociaal Plan</i>	6
4.	<i>Ondernemingsraad</i>	7
5.	<i>Definities</i>	7
6.	<i>Fiscale consequenties</i>	10
7.	<i>Wederzijdse verplichtingen</i>	10
8.	<i>Boventalligheid</i>	10
9.	<i>Boventalligheidsverklaring</i>	11
10.	<i>Passende Functie</i>	11
11.	<i>Plaatsmakersregeling</i>	12
12.	<i>Beëindiging dienstverband</i>	12
13.	<i>(Financiële) voorzieningen voor Medewerkers</i>	13
14.	<i>Arbeidsvoorwaarden, teruggave bedrijfseigendommen etc.</i>	15
15.	<i>Referentie / getuigschrift</i>	16
16.	<i>Pensioen</i>	16
17.	<i>Collectieve verzekeringen</i>	16
18.	<i>Eindafrekening</i>	16
19.	<i>Financieel advies</i>	16
20.	<i>Juridisch advies</i>	17
21.	<i>Jubileumuitkering</i>	17
22.	<i>Begeleidingscommissie</i>	17
23.	<i>Terugkeerregeling</i>	18
24.	<i>Hardheidsclausule</i>	18
25.	<i>Tussentijdse wijziging</i>	18
26.	<i>Wijzigingen Sociaal Plan</i>	18
27.	<i>Slotbepalingen</i>	19

TN Europe B.V., gevestigd te Veenendaal

hierna te noemen "de Werkgever"
als partij ter ene zijde

en

CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht

FNV, gevestigd te Utrecht

De Unie, gevestigd te Culemborg

hierna te noemen "de Vakorganisaties"
elk als partij ter andere zijde

Verklaren te zijn overeengekomen de inhoud van dit Sociaal Plan.

Aldus overeengekomen te Veenendaal op [**DATUM**]. De tekst van dit Sociaal Plan is in viervoud opgemaakt en ondertekend.

Partij ter ene zijde:

TN Europe B.V.

Naam: J. van Driel
Functie: Bestuurder
Datum: [**DATUM**]
Plaats: Veenendaal

Partijen ter andere zijde:

CNV Vakmensen.nl

CNV Vakmensen.nl

Naam: N. Engmann-van Eijbergen
Functie: Bestuurder
Datum: [**DATUM**]
Plaats: Veenendaal

Naam: P. Fortuin
Functie: Voorzitter
Datum: [**DATUM**]
Plaats: Veenendaal

FNV

Naam: M. Sekercan

Functie: Bestuurder

Datum: [DATUM]

Plaats: Veenendaal

De Unie

Naam: E. Werger

Functie: Bestuurder

Datum: [DATUM]

Plaats: Veenendaal

Confidential

1. Inleiding

Bij TN Europe B.V. (hierna: "TEN") is sinds 2018 sprake van alsmaar tegenvallende resultaten en oplopende verliezen, veroorzaakt door toenemende vaste kosten en teruglopende verkopen. Dit heeft geleid tot het doorvoeren van een reorganisatie in 2019 met een afbouw van het personeelsbestand van 285 naar 230 medewerkers. Voor deze reorganisatie is op 28 oktober 2019 een Sociaal Plan afgesloten met de vakbonden CNV vakmensen en FNV, met een looptijd van 1 november 2019 tot 1 november 2021.

Deze zware ingreep heeft, naast kostenbesparende maatregelen en een voortdurende zoektocht naar nieuwe business, vanaf 2020 helaas niet geresulteerd in een positief financieel resultaat en daarmee levensvatbaarheid voor de Rollen fabriek. De verwachting is dan ook dat de locatie in Veenendaal op korte en middellange termijn niet in staat zal zijn het tij nog te keren.

Op 15 februari 2022 heeft de directie van Tsubaki Nakashima Co., Ltd en van TEN de Ondernemingsraad van TEN geïnformeerd over het voorgenomen besluit om de Rollen fabriek in Veenendaal per 31 december 2022 te sluiten en de productie in de loop van 2022 gefaseerd over te brengen naar de TN locatie in Bosnië. De intentie is om de implementatie van de voorgenomen sluiting uit te voeren vanaf juni 2022, of zoveel eerder na afronding van het adviestraject. TEN verwacht dat de arbeidsovereenkomsten met de meeste Medewerkers einde 2022 zullen eindigen.

Tegelijkertijd met de indiening van de adviesaanvraag heeft TEN, conform artikel 6.8.3 van de MetalektrO cao, de vakbonden geïnformeerd over deze voorgenomen sluiting. Ook is de voorgenomen sluiting middels een Wet Melding Collectief Ontslag-melding bij het UWV aangekondigd. TEN heeft direct aan de vakbonden laten weten dat het huidige Sociaal Plan is opgesteld voor een reorganisatie en niet voor een sluiting. Om die reden heeft TEN samen met de vakbonden bekeken welke aanpassingen gewenst zijn. Daarbij heeft TEN aangegeven het Sociaal Plan van 28 oktober 2019 als uitgangspunt te willen nemen en deze aan te willen laten sluiten op de sluiting van de fabriek en de fasering van de boventalligheid.

Op [DATUM] is TEN met de vakbonden FNV, CNV Vakmensen en de Unie een nieuw Sociaal Plan overeengekomen, dat van toepassing is op alle Medewerkers van wie de arbeidsplaats bij TEN komt te vervallen als gevolg van de sluiting en die daarvan een Boventalligheidsverklaring hebben ontvangen conform hetgeen in het Sociaal Plan is omschreven.

In dit Sociaal Plan worden de rechten en plichten van zowel TEN als de Medewerker geregeld, evenals de procedures die worden gevolgd bij het vervallen van de arbeidsplaats, bij herplaatsing en bij ontslag. Voor de Medewerker die als gevolg van de voorgenomen sluiting boventallig wordt, wordt getracht passend werk te vinden binnen de TN organisatie. Voor zover dit binnen de eigen organisatie niet mogelijk is, wordt getracht de Boventallige Medewerker te herplaatsen buiten de organisatie. Omdat het een gefaseerde verplaatsing betreft van activiteiten, wordt veel aandacht besteed aan de begeleiding en motivatie van de Medewerker en vooral aan degenen die nog tot 31 december 2022 en mogelijk daarna werkzaam zullen zijn.

2. Werkingsfeer en doelstellingen

- 2.1 Het Sociaal Plan is bedoeld om de sociale en financiële gevolgen zo goed mogelijk op te vangen van Boventallige Medewerker van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van de Sluiting. De in het Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn onder meer erop gericht de Boventallige Medewerker zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden en een financiële compensatie te verstrekken voor deze transitie naar ander werk en vanwege het verlies van de arbeidsplaats.
- 2.2 Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Boventallige Medewerker aan wie gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan door de Werkgever schriftelijk bekend is gemaakt dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen vanwege de Sluiting van de Rollen fabriek in Veenendaal, waardoor hij boventallig is geworden of wordt. Dit betekent derhalve dat het Sociaal Plan niet geldt voor:
- Medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het aflopen van de contractueel overeengekomen periode: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, personen die werkzaam zijn als uitzend/inleenkracht of gedetacheerden.
 - Medewerkers met wie vóór de looptijd van het Sociaal Plan een beëindiging met wederzijds goedvinden is overeengekomen, ten gevolge waarvan het dienstverband wordt beëindigd.
 - Medewerkers die wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW op staande voet worden ontslagen.
 - Medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst binnen de looptijd van dit Sociaal Plan wordt beëindigd op grond van disfunctioneren of welke andere reden dan ook, anders dan op grond van de Sluiting zoals hiervoor beschreven.
 - Medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
 - Medewerkers die na een periode van ziekte die langer dan 2 jaar heeft geduurd uit dienst gaan door middel van een Vaststellingsovereenkomst of na verkregen toestemming van het UWV.

3. Looptijd Sociaal Plan

Het Sociaal Plan treedt in werking op 6 mei 2022 en eindigt op 6 mei 2026 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist. Dit Sociaal Plan kent geen nawerking en vervangt alle eerdere sociale plannen. Na 6 mei 2026 kunnen er geen aanspraken meer ontstaan op de voorzieningen en bepalingen uit dit Sociaal Plan.

Rechten en plichten uit dit Sociaal Plan die zijn ontstaan voor 6 mei 2026 blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken. Dit Sociaal Plan wordt aangemeld als een cao in de zin van de wet op de collectieve arbeidsovereenkomst bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

4. Ondernemingsraad

De OR wordt om adviesgevraagd over deze Sluiting alsmede de hierbij te verwachten personele gevolgen, een en ander conform de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden.

5. Definities

Afspiegelingsbeginsel:	de regels voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregeling bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.
Beëindigingsvergoeding:	de financiële vergoeding die een Boventallige Medewerker ontvangt in verband met de beëindiging van het dienstverband op grond van een bedrijfseconomische reden middels een Vaststellingsovereenkomst of na een UWV-procedure. De Beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in artikel 13.1 van dit Sociaal Plan.
Begeleidingscommissie:	de commissie die toeziet op een juiste uitvoering in individuele gevallen van hetgeen is bepaald in het Sociaal Plan.
Boventallige Medewerker:	de Medewerker ten aanzien waarvan is vastgesteld en schriftelijk is medegedeeld dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen wegens de Sluiting van de Rollen fabriek.
Boventaligheidsverklaring:	de schriftelijke bevestiging aan de Medewerker dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen met hierin opgenomen de datum van boventaligheid.
Bruto Maandloon:	het op de Einddatum geldende Bruto Maandsalaris (inclusief 8% vakantietoeslag en – indien van toepassing – 4% SKF-eindejaarsuitkering), te vermeerderen met andere vaste inkomensbestanddelen en vaste toeslagen zoals de ploegentoeslag, SAO-toeslag en de vaste salaristoeslag. Vaste onkostenvergoedingen behoren niet tot het Bruto Maandloon.
Bruto Wettelijke Uitkering:	de uitkering ingevolge de WW (Werkloosheidswet), de ZW (Ziektewet), de IOW (Inkomensvoorziening Oudere Werknemers),

de IOAW of de WWB (Wet Werk en Bijstand) inclusief vakantietoeslag.

- CAO:** de thans geldende CAO Metalektro.
- Dienstjaren:** de onafgebroken periode die de Boventallige Medewerker aansluitend - met inbegrip van een aaneengesloten onderbreking van niet langer dan 6 maanden - krachtens één of meer arbeidsovereenkomsten bij de Werkgever en/of haar eventuele rechtsvoorgangers inclusief de inleenperiode (met dezelfde werkzaamheden) werkzaam is geweest.
- Einddatum:** de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Medewerker eindigt.
- Leeftijd:** de leeftijd van de Boventallige Medewerker op de Peildatum ten behoeve van het Afspiegelingsbeginsel conform de Ontslagregeling of per de Einddatum ten behoeve van de berekening van de vergoeding.
- Medewerker:** iedere werknemer werkzaam bij de Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en op wie dit Sociaal Plan van toepassing wordt verklaard.
- Opzegtermijn:** de opzegtermijn op basis van de CAO Metalektro onder aftrek van de doorlooptijd als bedoeld in artikel 7:672 lid 5 BW, in het geval de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd met gebruikmaking van verleende toestemming van het UWV.
- Oudere Medewerker:** de persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever en die op de Einddatum de leeftijd van 64 jaar en ouder heeft bereikt.
- OR:** de Ondernemingsraad van de Werkgever.
- Partijen:** contractpartijen bij het Sociaal Plan, zijnde enerzijds de Werkgever, TN Europe B.V., en anderzijds de vakorganisaties CNV Vakmensen.nl, FNV en De Unie.
- Passende functie:** een (interne) functie op een gelijksoortige contractbasis, waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, competenties, ervaring en beloningsniveau redelijkerwijs van de Boventallige Medewerker als gelijksoortig verlangd kunnen worden. Een verschil van maximaal één functieniveau hoger of lager wordt als passend beschouwd.

Peildatum:	de datum waarop volgens het Afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald.
Plaatsmakersregeling	de regeling in het Sociaal plan voor de Medewerker die niet de status van boventalligheid heeft, maar het dienstverband met de Werkgever wil beëindigen met als gevolg dat de Boventallige Medewerker intern kan worden herplaatst.
Sluiting:	de Sluiting van de Rollen fabriek te Veenendaal (alsmede de SMP fabriek in Veenendaal, mocht dit in de toekomst en binnen de looptijd van het onderhavige Sociaal Plan het geval zijn), waardoor de arbeidsplaats van de Medewerker vervalt.
Transitievergoeding:	de transitievergoeding zoals opgenomen in artikel 7:673 en 7:673a BW, zoals het artikel gold tot en met 31 december 2019. De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. Indien de Medewerker bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, is, in afwijking van de tweede zin, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de Medewerker na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de Werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand. Deze afwijking voor Medewerkers die 50 jaar of ouder zijn is ook van toepassing op transitievergoedingen die na 31 december 2019 worden uitgekeerd.
TN organisatie	alle bedrijfsonderdelen van TN.
Uitwisselbare functies:	functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende salariering, een en ander in onderlinge samenhang beoordeeld.
UWV:	de instelling waar de ontslagvergunning wordt aangevraagd in het geval de vaststellingsovereenkomst niet wordt getekend.
Vakorganisaties:	CNV Vakmensen.nl, FNV en De Unie.

Vaststellingsovereenkomst	een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. BW gesloten tussen de Werkgever en de Medewerker waarbij is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin de gemaakte afspraken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zijn vastgelegd.
Werkbemiddelingsbureau:	het door de Werkgever ingeschakelde externe bureau, dat de Boventallige Medewerker begeleidt bij het zoeken naar ander werk.
Werkgever:	TN Europe B.V., gevestigd te Veenendaal.

Waar in dit Sociaal Plan sprake is van "hij" moet ook "zij" of "het" worden gelezen en waar sprake is van "zijn" moet ook "haar" of "hen" worden gelezen.

6. Fiscale consequenties

Alle bedragen genoemd in het Sociaal Plan zijn bruto bedragen, tenzij anders vermeld. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met eventuele vrijstellingen voor belastingen en of (sociale) verzekeringspremies.

7. Wederzijdse verplichtingen

- 7.1 De Werkgever handelt steeds zoals een goed werkgever betaamt en spant zich maximaal in om de Boventallige Medewerker op een Passende Functie te plaatsen. De Werkgever informeert de Boventallige Medewerker op verzoek en verstrekt tussentijds informatie over de verrichte inspanningen.
- 7.2 Het is de primaire verantwoordelijkheid van de Boventallige Medewerker om zelf activiteiten te ontplooiën voor het vinden van ander werk, intern of extern. De Boventallige Medewerker heeft een inspanningsverplichting en wordt ondersteund door het werkbemiddelingsbureau. Nalatigheid of onvoldoende medewerking in een werk naar werk traject kan ertoe leiden dat het werkbemiddelingstraject op verzoek van de Werkgever vervroegd wordt gestopt en dat de Boventallige Medewerker niet in aanmerking komt voor scholing.

8. Boventaligheid

8.1 Vaststellen Boventaligheid

Het voorgenomen besluit om alle activiteiten van TEN-R te verplaatsen naar de vestiging in Bosnië, leidt ertoe dat alle arbeidsplaatsen van de Medewerkers in de Rollen fabriek te Veenendaal, uiteindelijk eind 2022 komen te vervallen.

- 8.2 Door de Werkgever is een Transfer Plan opgesteld. In dit Transfer Plan is opgenomen welke personeelsbezetting per lijntransfer kan worden afgebouwd. Op basis van het Afspiegelingsbeginsel wordt bepaald welke Medewerker (binnen iedere leeftijdsgroep) wanneer boventallig wordt. De Medewerker (werkzaam in een uitwisselbare functie) met het langste dienstverband, wordt als laatste boventallig verklaard.

9. Boventalligheidsverklaring

- 9.1 De Medewerker ontvangt een schriftelijke Boventalligheidsverklaring met vermelding van de datum waarop de Medewerker boventallig wordt. De Boventalligheidsverklaring wordt tenminste 3 maanden vóór de datum boventalligheid verstrekt.
- 9.2 Tot de Einddatum is de Medewerker verplicht zijn werkzaamheden uit te voeren.
- 9.3 De Boventallige Medewerker van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, wordt voor sollicitatie-activiteiten vrijgesteld van werk, met behoud van salaris, mits de Boventallige Medewerker dit tijdig met zijn/haar leidinggevende heeft besproken, de activiteiten een redelijke omvang hebben en dit niet zorgt voor een nadelig effect op de bedrijfsvoering/-continuïteit.

10. Passende Functie

- 10.1 De Werkgever spant zich in om voor de Boventallige Medewerker werk te vinden in een vacante, passende functie binnen de TN organisatie . Vanaf het moment dat een Medewerker een Boventalligheidsverklaring ontvangt, start de interne herplaatsingsfase. Hierbij kijkt de Werkgever niet alleen naar (toekomstige) vacante functies, maar ook naar functies waarvoor binnen de Opzegtermijn van de betreffende Medewerker een passende vacature zal ontstaan. Gedurende de herplaatsingsfase wordt ook van de Medewerker een actieve rol verwacht.
- 10.2 Een Boventallige Medewerker heeft bij gelijke geschiktheid voorrang op andere interne kandidaten bij interne vacatures voor een Passende Functie.
- 10.3 Een herplaatsing van de Medewerker in een Passende Functie bij de Werkgever is op basis van de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden voor de Passende Functie, waarbij het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris als een persoonlijke toeslag wordt aangevuld. Deze persoonlijke toeslag wordt eenmalig nominaal vastgesteld en is niet onderhevig aan salarisverhogingen en komt bovenop het nieuwe loon behorend bij de Passende Functie dat wel onderhevig is aan salarisverhogingen.

11. Plaatsmakersregeling

- 11.1 Een Medewerker heeft de mogelijkheid om vrijwillig voor een vertrek te kiezen. Deze mogelijkheid tot vrijwillige afstand van zijn functie bestaat uitsluitend indien (i) de Werkgever hiermee instemt, (ii) hiermee een plaats vrij komt voor een Boventallige Medewerker binnen dezelfde leeftijdsgroep met het hoogste aantal Dienstjaren (iii) de Boventallige Medewerker hiermee instemt en (iv) dit fiscaal toelaatbaar is (de Werkgever kan besluiten in individuele gevallen de regeling vooraf voor te leggen aan de belastingdienst) en niet leidt tot additionele kosten aan de zijde van de Werkgever.
- 11.2 Indien aan deze voorwaarden wordt voldaan, wordt de arbeidsovereenkomst met de plaatsmakende Medewerker met inachtneming van de geldende opzegtermijn beëindigd door middel van een Vaststellingsovereenkomst op bedrijfseconomische gronden op een in onderling overleg te bepalen datum, welke niet later is dan de datum waarop de andere Boventallige Medewerker boventallig zou zijn geworden. In het kader van het einde van het dienstverband komt de plaatsmakende Medewerker in aanmerking voor een vergoeding ter hoogte van 100% van de Beëindigingsvergoeding (zie artikel 13). De Beëindigingsvergoeding is in ieder geval niet hoger dan de Beëindigingsvergoeding, die de Boventallige Medewerker die de plaats inneemt van de plaatsmakende Medewerker, zou hebben ontvangen.

12. Beëindiging dienstverband

- 12.1 De Boventallige Medewerker wordt door middel van de Boventaligheidsverklaring schriftelijk in kennis gesteld van het feit dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats:
- Door middel van een beëindiging met wederzijds goedvinden onder gebruikmaking van een Vaststellingsovereenkomst; of
 - Door middel van het indienen van een verzoek om toestemming voor beëindiging van het dienstverband bij het UWV.
- 12.2 De Werkgever geeft de voorkeur aan een beëindiging met wederzijds goedvinden. De Werkgever zal de Boventallige Medewerker gelijktijdig met de Boventaligheidsverklaring een Vaststellingsovereenkomst aanbieden waarin de wederzijdse verplichtingen zoals beschreven in dit Sociaal Plan worden bevestigd. In deze Vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met in achtneming van de geldende Opzegtermijn. Dit proces wordt reeds in gang gezet tijdens de herplaatsingsfase teneinde het einde van de arbeidsovereenkomst en de datum van de boventaligheid samen te laten vallen. Er wordt geen rekening worden gehouden met de duur van het Werk naar Werktraject en/of scholing.

- 12.3 Als de Medewerker alsnog intern wordt herplaatst vóór de Einddatum van de arbeidsovereenkomst, komen de reeds gemaakte afspraken uit het Sociaal Plan te vervallen. Ook de eventuele reeds lopende Werk naar Werktraject – en scholingsafspraken stoppen in dat geval uiterlijk op de datum van interne herplaatsing.
- 12.4 De datum waarop het dienstverband eindigt, wordt in ieder geval bepaald door bij de laatste dag van de maand waarin aan Medewerker (met een Vaststellingsovereenkomst) het voorstel tot beëindiging is gedaan, de opzegtermijn op te tellen die de Werkgever in acht moet nemen.
- 12.5 In geval dat niet binnen 10 werkdagen tot ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst wordt overgegaan, continueert de Werkgever de UWV procedure tot beëindiging van het dienstverband onder toekenning van de aanspraken uit dit Sociaal Plan.
- 12.6 De Werkgever neemt in dat geval de geldende Opzegtermijn zoals vermeld in de CAO Metalektro in acht bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst, na verkregen toestemming van het UWV. In geval van een UWV ontslagprocedure wordt de proceduretijd in mindering gebracht op de Opzegtermijn, waarbij in elk geval minimaal een Opzegtermijn van 1 maand resteert.

13. (Financiële) voorzieningen voor Medewerkers

13.1 Beëindigingsvergoeding

De Boventallige Medewerker heeft bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht op een Beëindigingsvergoeding, te weten de Transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor 1,9. De vergoeding wordt berekend op basis van artikel 7:673 BW zoals het artikel gold tot en met 31 december 2019.

De maximale vergoeding bedraagt EUR 86.000,- bruto (voor het jaar 2022), vermenigvuldigd met de factor 1,9, tenzij de Boventallige Medewerker een hoger bruto jaarsalaris heeft. In dat geval bedraagt het maximum 1 bruto jaarsalaris, vermenigvuldigd met factor 1,9.

De Beëindigingsvergoeding bedraagt nooit meer dan EUR 145.000 bruto.

De Beëindigingsvergoeding bedraagt nooit meer dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de Einddatum (datum einde arbeidsovereenkomst), maar niet lager dan het totaalbedrag van de thans geldende wettelijke Transitievergoeding met correctiefactor 1 en het thans geldende maximum. De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als de som van het Bruto Maandloon (100%) vanaf de Einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

- 13.2 In afwijking van artikel 13.1 geldt voor de Oudere Medewerker het volgende. In het geval van een beëindiging met wederzijds goedvinden suppleert de Werkgever de Bruto Wettelijke Uitkering waar de Oudere Medewerker aanspraak op maakt tot 100% van het Bruto Maandloon tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De suppletie wordt uitbetaald als een bruto

vergoeding (inclusief volledige compensatie voor het werknemersdeel van de pensioenpremie), die bij uitdiensttreding in één keer wordt uitbetaald. Deze suppletie komt in de plaats van de vergoeding ex art 13.1 van dit Sociaal Plan. Ook wordt geen wettelijke transitievergoeding meer uitbetaald.

13.3 Van Werk naar Werk traject

De Werkgever biedt de Boventallige Medewerker begeleiding naar ander werk aan door het inschakelen van een extern professioneel werkbemiddelingsbureau, MEPD. De begeleidingsperiode is 3 maanden. Indien het werkbemiddelingsbureau van oordeel is dat extra tijd nodig is om de Medewerker te bemiddelen naar een andere baan, dan wordt de begeleidingsperiode met maximaal twee keer drie maanden verlengd. De totale begeleidingsperiode is nooit langer dan 9 maanden. Het Werk naar Werk traject start uiterlijk op de Einddatum. Na deze periode kan de Medewerker hierop geen aanspraak meer maken. De kosten van het Werk naar Werk traject komen voor rekening van de Werkgever, tot een maximum van EUR 2.000,- exclusief btw, per Medewerker, waarbij maatwerk voor elke Medewerker plaatsvindt. De Medewerker bepaalt zelf of hij gebruik maakt van deze faciliteit. Als de Medewerker geen gebruik maakt van deze faciliteit, worden de kosten van deze faciliteit niet als vergoeding aan de Medewerker uitgekeerd.

Het Werk naar Werk traject staat los van het proces omtrent het beëindigen van de arbeidsovereenkomst; dit zijn twee op zichzelf staande processen. Dit houdt in dat de begeleiding van het Werk naar Werk traject kan doorlopen ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.

13.4 Scholing

Indien het werkbemiddelingsbureau in overleg met de Boventallige Medewerker en de Werkgever een opleiding of cursus noodzakelijk acht voor het vinden van een functie elders voor de betreffende Boventallige Medewerker, dan ontvangt de Boventallige Medewerker hiervoor een 'voucher' ter hoogte van maximaal EUR 2.000,- exclusief btw. De aanvullende opleiding of cursus moet gericht zijn op het (aanzienlijk) vergroten van de kans op een plaats op de arbeidsmarkt. De Werkgever moet de betreffende opleiding voor aanvang van de opleiding accorderen. Het opleidingsinstituut stelt de vooraf geaccordeerde factuur op naam van de Werkgever. De Medewerker bepaalt zelf of hij gebruik maakt van deze faciliteit. Als de Medewerker geen gebruik maakt van deze faciliteit, worden de kosten van deze faciliteit niet als vergoeding aan de Medewerker uitgekeerd.

13.5 Eerder uit dienst

Indien de Boventallige Medewerker elders een nieuw dienstverband aanvaardt dat aanvangt vóór de vermoedelijke Einddatum, wordt het dienstverband met de Werkgever geacht te zijn geëindigd met wederzijds goedvinden per de datum van indiensttreding elders. In dat geval heeft de Medewerker geen aanspraak op loondoorbetaling tot de eerdere Einddatum en ontvangt de Medewerker geen compensatie voor het eerder eindigen van de arbeidsovereenkomst. De Medewerker houdt recht op de vergoeding uit het Sociaal Plan. Het lopende Werk naar Werktraject en gemaakte scholingsafspraken worden per direct beëindigd.

13.6 Opzegtermijn

De Opzegtermijn zoals vermeld in de CAO Metalektro wordt in acht genomen in het kader van een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden door middel van een Vaststellingsovereenkomst. In het geval de Boventallige Medewerker geen Vaststellingsovereenkomst tekent, geldt de Opzegtermijn zoals opgenomen in artikel 12.6.

13.7 Uitkering van de vergoeding

Alle vergoedingen als bedoeld in dit artikel worden bij het einde van het dienstverband in overeenstemming met dit Sociaal Plan als gekapitaliseerd bedrag ineens uitgekeerd. De uitkering geschiedt zoveel mogelijk bij de laatste loonbetaling doch uiterlijk binnen één maand na de Einddatum. Op het uitgekeerde bedrag wordt in beginsel loonbelasting ingehouden, tenzij inhouding van premies sociale zekerheid eveneens is verschuldigd.

14. Arbeidsvoorwaarden, teruggave bedrijfseigendommen etc.

14.1 De Boventallige Medewerker behoudt tot de Einddatum zijn arbeidsvoorwaarden.

14.2 De Werkgever is gerechtigd om de Boventallige Medewerker vrij te stellen van werkzaamheden tot de Einddatum zonder instemming van de Boventallige Medewerker. In dat geval zal de Werkgever de opgebouwde maar niet opgenomen vakantiedagen bij de eindafrekening uitbetalen en worden vaste toeslagen doorbetaald.

14.3 De Boventallige Medewerker verplicht zich om de eventueel door de Werkgever ter beschikking gestelde leaseauto uiterlijk op de Einddatum te retourneren. Een eventuele terugbetalingsverplichting ten gevolge van de overschrijding van de resterende looptijd van het contract van de leaseauto komt bij het einde van het dienstverband te vervallen.

14.4 De Boventallige Medewerker verplicht zich om alle overige bedrijfseigendommen van de Werkgever die nog in zijn bezit zijn uiterlijk op de Einddatum te retourneren. Ten aanzien van de laptop en mobiele telefoon geldt dat, indien de Boventallige Medewerker voor de Einddatum wordt vrijgesteld van werk, deze op de datum van vrijstelling moeten worden ingeleverd.

14.5 Een eventuele terugbetalingsverplichting ten gevolge van een studieovereenkomst komt bij het einde van het dienstverband te vervallen.

14.6 Per de Einddatum komt een eventueel beding, zoals een concurrentie- of relatiebeding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst van de Boventallige Medewerker te vervallen. Een eventueel geheimhoudingsbeding alsook een eventueel daarmee samenhangend boetebeding in de arbeidsovereenkomst blijft bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst onverkort van toepassing na het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

15. Referentie / getuigschrift

15.1 De Werkgever verstrekt desgevraagd referenties over het functioneren van de (ex) Boventallige Medewerker.

15.2 Op verzoek van de Boventallige Medewerker verstrekt de Werkgever een getuigschrift.

16. Pensioen

De Boventallige Medewerker ontvangt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een premievrije polis overeenkomstig de bepalingen van het voor de Boventallige Medewerker geldende pensioenreglement van de Werkgever.

17. Collectieve verzekeringen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan de collectieve verzekeringen, inclusief pensioen. De Boventallige Medewerker kan vanuit een WW-situatie vrijwillig zijn pensioen bij PME voortzetten volgens artikel 13 van het pensioenreglement PME. De hiervoor verschuldigde pensioenpremie van 50% (voor een periode van maximaal 36 maanden komt ten laste van de Boventallige Medewerker). Voor de Oudere Medewerker wordt verwezen naar artikel 13.2 in dit Sociaal Plan.

18. Eindafrekening

Uiterlijk binnen een maand na de Einddatum stelt de Werkgever een definitieve salarisafrekening op en maakt deze aan de Boventallige Medewerker over. De nog verschuldigde vakantietoeslag, 4% uitkering en eventueel opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen worden - in het kader van de eindafrekening - uitbetaald.

19. Financieel advies

De Werkgever faciliteert een vergoeding voor financieel advies tot maximaal EUR 500,- exclusief btw. Dit financiële advies is bedoeld voor advies over de financiële situatie van de Boventallige Medewerker na zijn vertrek. De daaraan verbonden voorwaarden zijn:

- De kosten van het financieel advies worden uitsluitend vergoed indien het een erkende financiële organisatie c.q. financieel adviseur betreft en na overleg en akkoord van de Werkgever.
- De Boventallige Medewerker moet de factuur indienen tijdens het dienstverband en de datum op de factuur is eveneens een datum tijdens het dienstverband.
- De kosten voor financieel advies worden uitsluitend vergoed na overlegging van een originele factuur op naam van de Boventallige Medewerker, tenzij het financieel advies wordt verstrekt via het Werkbemiddelingsbureau.

20. Juridisch advies

De Boventallige Medewerker kan over de beëindiging van het dienstverband juridisch advies inwinnen. Werkgever vergoedt een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand tot een bedrag van maximaal EUR 650,- exclusief btw, na ontvangst van een factuur die op naam van de Boventallige Medewerker is gesteld. Deze kosten worden uitsluitend vergoed, voor zover de kosten in rekening worden gebracht.

21. Jubileumuitkering

De Boventallige Medewerker van wie het dienstverband wordt beëindigd en die binnen 12 maanden na de Einddatum 25 of 40 dienstjaren zou bereiken, ontvangt bij de eindafrekening de bijbehorende bruto jubileumuitkering, conform de Aanvullende Arbeidsvoorwaardenregeling (AAV).

22. Begeleidingscommissie

- 22.1 Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld die op verzoek van de Boventallige Medewerker(s) erop toeziet dat dit Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.
- 22.2 De Begeleidingscommissie bestaat uit 3 leden, één lid benoemd door de Werkgever en één lid benoemd door de betrokken vakbonden. Gezamenlijk zullen deze 2 leden een (onafhankelijk) derde lid benoemen. De Begeleidingscommissie ziet toe op een juiste uitvoering van hetgeen is bepaald in het Sociaal Plan.
- 22.3 De Begeleidingscommissie adviseert de Werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Boventallige Medewerker dan wel de Werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak.
- 22.4 De beslissing van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan de Werkgever. Indien er sprake is van een unaniem advies, dan neemt de Werkgever dit advies over.
- 22.5 De Begeleidingscommissie bepaalt haar eigen werkwijze.
- 22.6 De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen.
- 22.7 Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen - binnen redelijke grenzen - voor rekening van de Werkgever.
- 22.8 De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken die zij in hun hoedanigheid over de Boventallige Medewerker en de Werkgever vernemen.

23. Terugkeerregeling

Boventallige Medewerkers met wie de arbeidsovereenkomst gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan wordt beëindigd, worden gedurende een periode van 6 maanden na de Einddatum bij gelijke geschiktheid met voorrang in beschouwing genomen voor vacante functies in de Veenendaal locatie (TEN-S). Het staat echter ter discretie van de Werkgever of de Boventallige Medewerker opnieuw in dienst treedt om de desbetreffende vacante functie te bekleden.

24. Hardheidsclausule

- 24.1 In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke situatie(s), kan de betrokken Boventallige Medewerker binnen 14 dagen na ontstaan of bekendwording van de voor hem onbillijke situatie een schriftelijk verzoek indienen om de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan de maatstaven van redelijkheid en billijkheid.
- 24.2 De Werkgever kan vervolgens, eventueel na advies van de Begeleidingscommissie, besluiten om ten gunste van de Boventallige Medewerker van het Sociaal Plan af te wijken.
- 24.3 Of al dan niet aanleiding is voor toepassing van de hardheidsclausule, is geheel ter discretie van de directie van de Werkgever.
- 24.4 In situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet of tot onbedoelde situaties leidt, beslist de Werkgever op welke wijze zij in die betreffende situatie handelt.
- 24.5 De Werkgever motiveert haar besluit en verstrekt dit besluit schriftelijk aan de Boventallige Medewerker.

25. Tussentijdse wijziging

Indien zich tijdens de looptijd van het Sociaal Plan wijzigingen in wetgeving of andere regelgeving voordoen (zoals de verlaging/verhoging van de pensioenleeftijd), dan wel omstandigheden van sociale of economische aard hiertoe aanleiding geven, treden Partijen hierover in overleg en maken nieuwe afspraken.

26. Wijzigingen Sociaal Plan

- 26.1 Indien zich omstandigheden voordoen, die bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan niet waren voorzien (waaronder nadrukkelijk begrepen eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving), verklaren Partijen zich bereid om met elkaar in overleg te treden en zo nodig wijzigingen en/of aanvullingen in dit Sociaal Plan aan te brengen.

26.2 Wijzigingen in de individuele AOW-datum na de beëindigingsdatum van de Boventallige Medewerker zijn niet van invloed op de rechten die de Boventallige Medewerker aan dit Sociaal Plan kan ontleen, noch op de verplichtingen van Werkgever op grond van dit Sociaal Plan. Eventuele wijzigingen in de AOW-datum kunnen dus geen extra financiële verplichtingen voor Werkgever opleveren.

27. Slotbepalingen

27.1 De uitvoering van het Sociaal Plan is opgedragen aan de afdeling HR.

27.2 De bepalingen en voorzieningen in het Sociaal Plan moeten in hun onderlinge samenhang worden gezien en uitgevoerd.

27.3 Alle afspraken die met de Boventallige Medewerker worden getroffen in het kader van het Sociaal Plan worden schriftelijk vastgelegd.

27.4 Alle Boventallige Medewerkers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is ontvangen hiervan een exemplaar.
