

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
SOCIAAL PLAN STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V.**

tussen

Stork Technical Services Holding B.V.

en

FNV
CNV Vakmensen
VHP2

Inhoudsopgave CAO Sociaal Plan

- Hoofdstuk 1 Overwegingen contractspartijen en hoofdlijnen sociaal plan
- Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen, definities en begrippen
- Hoofdstuk 3 Procedure
- Hoofdstuk 4 Financiële afvloeiingsregeling
- Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

HOOFDSTUK 1: OVERWEGINGEN CONTRACTSPARTIJEN EN HOOFDLIJNEN SOCIAAL PLAN

De partijen,

enerzijds Stork Technical Services Holding B.V., nader te noemen Stork

en

anderzijds de vakverenigingen: FNV
CNV Vakmensen
VHP2

in overweging nemende

dat partijen het wenselijk achten dat er een eenduidige regeling geldt die beoogt de door de reorganisatie getroffen medewerkers adequaat en zo snel mogelijk te ondersteunen bij het zoeken naar een passende werkkring binnen en buiten werkmaatschappijen van Stork en tevens voorziet in een (financiële) regeling ter compensatie van het mogelijk te lijden nadeel van de medewerkers ten gevolge van die reorganisatie wanneer het niet lukt om een alternatieve werkkring te vinden binnen Stork.

zijn overeengekomen

- a. dat een sociaal plan zoals in de hoofdstukken 2 t/m 5 beschreven, zal gelden voor reorganisaties binnen werkmaatschappijen van Stork in Nederland waarbij arbeidsplaatsen komen te vervallen en waarvoor de vakverenigingen een melding ex art. 6.8.3. CAO Metalektro hebben ontvangen en waarover de betrokken Ondernemingsraad positief heeft geadviseerd;
- b. dat partijen geen afwijkingen van de inhoud van dit Sociaal Plan zullen gedogen bij het concreet uitvoeren van de reorganisatie anders dan in het onderhavig Sociaal Plan is aangegeven;
- d. dat Stork en haar werkmaatschappijen in Nederland zich verplichten alle vacatures openbaar te maken via het vigerende recruitment systeem en zodoende beschikbaar te stellen en toegankelijk te maken voor zowel de bij de reorganisatie betrokken boventallige medewerkers als voor derden die belast zijn met het zoeken naar werk voor de betrokken medewerkers met als doel ervoor te zorgen dat die medewerkers zelf kunnen solliciteren, dan wel als kandidaten kunnen worden voorgedragen;
- e. dat onderhavige overeenkomst een looptijd zal hebben van 1 juni 2022 tot en met 31 december 2024. Tussentijdse opzegging is voor beide partijen mogelijk indien wetgevings- en/of jurisprudentieontwikkelingen een aanpassing van het sociaal plan noodzakelijk maken dan wel de uitvoering van het Sociaal Plan te zeer bemoeilijken.
Tussentijdse formele opzegging van het sociaal plan is voor beide partijen, in overleg en met overeenstemming, ook mogelijk als zwaarwegende omstandigheden dat nodig maken.

Onderhavige overeenkomst zal gelden als een Collectieve Arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en heeft een looptijd van 1 juni 2022 tot en met 31 december 2024. Op grond van artikel 4 van de Wet op Loonvorming zal de overeenkomst als CAO worden aangemeld. De CAO betreft een minimum CAO. Afwijking naar boven is toegestaan nadat daarover op centraal niveau, d.w.z. op STS Holding niveau, overeenstemming is bereikt tussen Stork en de vakverenigingen. Omwille van de leesbaarheid is overal over mannelijke medewerkers gesproken. Daar waar hij/hem staat vermeld wordt ook zij/haar bedoeld.

HOOFDSTUK 2 ALGEMENE BEPALINGEN EN DEFINITIES

Artikel 2.1 Algemene bepalingen

a. Toepassing

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van wie de arbeidsplaats van 1 juni 2022 tot en met 31 december 2024 structureel vervalt als gevolg van een reorganisatie waarvoor van de betrokken Ondernemingsraad een positief advies is verkregen. Dit met uitzondering van de medewerkers die de AOW gerechtigde leeftijd in genoemde periode bereiken. De arbeidsovereenkomst van hen eindigt van rechtswege op de datum waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op medewerkers die een arbeidscontract voor bepaalde duur hebben. Na afloop van die overeengekomen termijn wordt de dienstbetrekking niet voortgezet. De situaties waarin ondanks het aflopen van een contract voor bepaalde duur, toch een UWV procedure of een beëindigingsovereenkomst tussen de werkgever en medewerker nodig zou zijn, vallen wel onder het Sociaal Plan.

Indien de medewerker binnen de duur van het dienstverband een aanbod tot in diensttreding in een passende functie binnen de eigen werkmaatschappij of elders binnen Stork afwijst, zal door de medewerker geen aanspraak meer kunnen worden gemaakt op de voorzieningen in het onderhavige Sociaal Plan en zal het dienstverband worden beëindigd dan wel beëindigd blijven, zonder financiële vergoeding vermeld in hoofdstuk 4.

b. Begeleidingscommissie

Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld die tot doel heeft om, naar aanleiding van een klacht van een betrokken medewerker over de juiste toepassing van het Sociaal Plan, de werkgever te adviseren, een en ander overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 5.

c. Opzegtermijn

Voor de boventallige medewerker van wie in het kader van de reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd geldt dat partijen in het kader van deze CAO Sociaal Plan krachtens artikel 7:672 lid 6 BW overeenkomen dat de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn krachtens overeenkomst of op grond van artikel 7: 672 lid 2 BW, voorzover deze langer is dan 1 maand, wordt verkort met 1 maand. Voor de boventallige medewerker geldt geen opzegtermijn.

Artikel 2.2. Definities en begrippen

De hieronder gegeven definities/begrippen gelden binnen de onderhavige CAO Sociaal Plan STS Holding BV.

a. Reorganisatie

Het in verband met in- en/of externe bedrijfseconomische factoren noodzakelijk geworden ingrijpend hervormen of veranderen van de organisatie waarbij inkrimping, sluiting of verplaatsing van (een vestiging van) het bedrijf aan de orde is en waardoor arbeidsplaatsen van medewerkers met een onbepaalde tijd contract structureel vervallen. De datum waarop een of meerdere medewerkers ontslag wordt aangezegd (dat wil zeggen wordt meegedeeld dat de arbeidsplaats vervalt), geldt als aanvangsdatum van de reorganisatie.

- b. Medewerker**
Degene -met uitzondering van de statutair directeuren- met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gesloten en wiens arbeidsplaats in verband met de reorganisatie zal vervallen. Ook vallen onder de definitie medewerkers met een contract voor bepaalde tijd, waarbij voor de beëindiging op de geformuleerde einddatum een UWV procedure of een beëindigingsovereenkomst tussen de werkgever en medewerker nodig is.
- c. Werkgever**
De reorganiserende werkmaatschappij van Stork met welke werkmaatschappij de medewerker een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
- d. Vakverenigingen**
FNV, CNV Vakmensen en VHP2.
- e. Herplaatsing (van personen)**
Onder herplaatsing wordt verstaan het door de medewerker accepteren van een aanbod van de werkgever tot het aanvaarden van dezelfde of een andere passende functie, bij een andere afdeling van dezelfde locatie of op een andere locatie van de werkgever of bij een andere werkmaatschappij binnen Stork.
- f. Bruto maandsalaris**
Het op de laatste dag vóór het einde van het dienstverband met de werkmaatschappij verdiende bruto vaste basis maand salaris vermeerderd met de vaste maandelijke toeslagen zijnde vakantietoeslag, de SAO toeslag, de vaste ploegentoeslag en de functietoeslag, dat wil zeggen de toeslagen die ononderbroken hebben gegolden gedurende de laatste 12 maanden vóór de datum van het einde van het dienstverband. Bij parttime werk gedurende de laatste 12 maanden voor het einde van het dienstverband geldt het gemiddelde parttime percentage over de laatste 12 maanden vóór het einde van het dienstverband en wordt het bruto maandsalaris naar rato van het gemiddelde percentage aangepast.
Bij ouderschapsverlof gedurende de laatste 12 maanden voor het einde van het dienstverband geldt voor de berekening van de hoogte van de vergoeding het salaris voorafgaand aan het ouderschapsverlof.
- g. Passende functie**
Een passende functie is een functie binnen Stork die in redelijkheid aan de medewerker kan worden aangeboden, rekening houdend met alle omstandigheden waaronder het arbeidsverleden, de gevolgde opleidingen, de functie-eisen, vaardigheden, de werktijden, de afstand woon/werk, e.e.a. conform de geldende UWV richtlijn, sociale gevolgen en de loonwaarde. Wat dat laatste betreft wordt een afwijking van twee functieniveaus acceptabel geacht mede gegeven de afbouwregeling van artikel 3.6 en 3.7 en het perspectief van de betrokken medewerker op nieuwe (loopbaan) mogelijkheden binnen Stork.
- h. Dienstjaren voor het berekenen van de ontslagvergoeding ex artikel 4.2.**
Voor de bepaling van het aantal dienstjaren gelden uitsluitend aaneengesloten dienstjaren bij het Stork-concern (waaronder dienstjaren bij de Fokkerbedrijven tot 1 augustus 2012) waarbij een onderbreking van maximaal 6 maanden of wegens de militaire dienstplicht, niet als onderbreking geldt. Onder dienstjaren vallen ook de maanden voorafgaand aan het dienstverband waarin de medewerker op uitzend- en/of inleenbasis bij de werkgever werkzaam is geweest.

i. Het Stork prestatieplan

De regeling Stork prestatieplan is van toepassing en de uitkering zal –indien aan de orde– conform deze regeling separaat aan betrokkenen worden uitkeerd.

j. De jubileumuitkering

Voor de bepaling van het recht op een jubileumuitkering bij 25, 40 jaar of 50 jaar dienstverband wordt het dienstverband van de medewerker geacht te hebben voortgeduurd gedurende 6 maanden na einde dienstverband. Het betreft in dat geval een bruto uitkering en derhalve met in acht neming van de wettelijke inhoudingen.

k. Ontslagregeling

De geldende uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV zijn van toepassing. Hierin zijn de wettelijke normen vastgelegd op grond waarvan de werkgever de ontslagvolgorde, dat wil zeggen de boventalligheid van individuele medewerkers, moet bepalen.

l. De Stichting

De Stichting MEPD, die in opdracht van de werkgever de als boventallig aangemerkte medewerkers, ondersteunt bij het zoeken naar ander werk.

m. Peildatum

Voor het berekenen van de ontslagvergoeding ex artikel 4.2. geldt als peildatum voor de leeftijd en dienstjaren de datum waarop het dienstverband eindigt conform de aan de medewerker ter ondertekening aan te bieden beëindigingsovereenkomst.

Voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel op grond van de ontslagregeling geldt de eerste van de maand nadat de medewerkers van de betrokken werkmaatschappij over de reorganisatie zijn geïnformeerd.

HOOFDSTUK 3 PROCEDURE

Artikel 3.1 Algemeen

Uitsluitend op basis van de wettelijke bepalingen en met name de Ontslagregeling zullen door de werkgever medewerkers aangewezen worden die als gevolg van de reorganisatie hun arbeidsplaats verliezen. De aldus opgestelde ontslaglijst van de voor ontslag geselecteerde medewerkers zal door een door Stork en de vakverenigingen gezamenlijk aan te wijzen derde deskundige getoetst worden aan voornoemde Ontslagregeling. Eerst nadat de lijst door de derde deskundige akkoord is bevonden en de adviesprocedure ex. artikel 25 WOR is afgerond, krijgen de op de lijst vermelde medewerkers de status van boventallige medewerker. De werkgever streeft er in beginsel naar om medewerkers, van wie de arbeidsplaats vervalt, zo mogelijk een passende functie aan te bieden binnen de eigen werkmaatschappij. Deze inspanningsverplichting geldt uitsluitend zolang het dienstverband met de medewerker duurt. Indien de medewerker niet geschikt is maar wel met behulp van training en/of begeleiding geschikt kan worden binnen de periode dat het dienstverband nog voortduurt, dan zal de werkgever de vacature voor zover binnen de werkmaatschappij, voor hem vasthouden. Bij de selectie tussen op grond van de ontslagregeling boventallig verklaarde medewerkers zal, in verband met herplaatsing, geschiktheid uitgangspunt zijn. Bij gelijke geschiktheid is omgekeerde afspiegeling uitgangspunt.

Artikel 3.2. Mededeling aan de individuele medewerker

De werkgever zal aan betrokken medewerker mededeling doen van het vervallen van zijn arbeidsplaats, waarbij toegelicht wordt dat dat bepaald is op basis van een juiste toepassing van de criteria genoemd in de “ontslagregeling” en de termijn waarop dat zal geschieden en of er op dat moment reeds een herplaatsing aanbod voor een passende functie binnen de werkmaatschappij kan worden gedaan.

Tevens wordt de medewerker voorgelicht over de hulp die hij/zij kan verkrijgen bij het zoeken naar ander werk gedurende een bepaalde periode (nader uitgewerkt in art. 3.4 van dit sociaal plan). Indien gedurende die periode geen ander werk wordt gevonden dan moet de medewerker verder zoeken met behulp van de wettelijk ter beschikking staande middelen via het UWV . Informatie ter zake wordt aan hem verstrekt.

De werkgever zal ook aan de boventallige medewerker die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en al een WAO of IVA uitkering ontvangt mededeling doen van het vervallen van zijn arbeidsplaats. Deze medewerker zal niet worden herbemiddeld en kan geen aanspraak maken op de regelingen in hoofdstuk 4 omdat hij vanwege zijn volledige arbeidsongeschiktheid recht heeft op de voor zijn situatie van toepassing zijnde regelgeving.

Aan de boventallige geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker zal eerst nadat de wettelijke termijn van ontslagbescherming is verstreken een beëindigingsovereenkomst ex. artikel. 3.3. van het sociaal plan ter ondertekening worden voorgelegd.

Ook de medewerker die na het verstrijken van de wettelijke opzegtermijn een IVA uitkering ontvangt zal niet worden herbemiddeld en kan geen aanspraak maken op de regelingen in hoofdstuk 4 omdat hij vanwege zijn volledige arbeidsongeschiktheid recht heeft op de voor zijn situatie van toepassing zijnde regelgeving.

Artikel 3.3 Ontslagaanzegging met overhandiging beëindigingsovereenkomst

Indien de medewerker niet binnen Stork kan worden herplaatst ontvangt de medewerker een schriftelijke bevestiging van zijn boventaligheid (ontslagaanzegging) met daarbij een kopie van het sociaal plan en een voorstel om tot ondertekening van de tevens ingesloten beëindigingsovereenkomst over te gaan. Indien de medewerker de beëindigingsovereenkomst niet binnen 14 dagen ondertekend retourneert dan verzoekt de werkgever het UWV om een vergunning de arbeidsovereenkomst met medewerker op te zeggen. Dit zal ook geschieden indien de medewerker de nietigheid van de vaststellingsovereenkomst binnen 2 weken inroept.

Voor de medewerker geldt dat de kosten van de werkgever voor de termijn dat de medewerker door de UWV procedure langer in dienst is, worden afgetrokken van de vergoeding op grond van het bepaalde in hoofdstuk 4.

Artikel 3.4 Van werk naar werk, activiteiten van de Stichting MEPD

De Stichting MEPD biedt de medewerker gedurende 6 maanden professionele hulp bij het zoeken naar ander werk binnen en buiten Stork. Deze 6 maanden gaan in 14 dagen na de mededeling dat de functie van de medewerker vervalt. Als gewenst, dit ter beoordeling van de Stichting MEPD, zal de hulp gedurende een periode van 3 maanden en na die 3 maanden nog eens maximaal 3 maanden worden voortgezet. Een maximale totaal termijn dus van 12 maanden. Al naar gelang de specifieke situatie van de medewerker zulks noodzakelijk maakt zal bemiddeling, scholing en training en dergelijke plaatsvinden. Deze ondersteunende activiteiten worden inhoud gegeven door een externe partij, de Stichting MEPD, nader te noemen de Stichting.

De Stichting voert met de betrokken medewerker een inventarisatiegesprek en samen wordt bepaald hoe het traject van werk naar werk eruit ziet. Werkgever stelt hiervoor aan de Stichting een budget van EURO 2.500,- ter beschikking. Dit aanvullend op de dienstverlening van de Stichting MEPD, die Stork rechtstreeks aan de MEPD betaalt. Indien de medewerker van deze dienstverleningen geen gebruik maakt zal de medewerker hiervoor geen compensatie in geld ontvangen. De betrokken medewerker kan zich tijdens het gesprek door iemand naar keuze bij laten staan.

Artikel 3.5 Vacatures elders binnen Stork

Blijft herplaatsing binnen de eigen werkmaatschappij niet mogelijk dan wordt gestreefd naar het aanbieden van een passende functie elders binnen en buiten Stork.

De werkmaatschappijen van Stork hebben zich verplicht tot het volgende beleid. Stork medewerkers en met name die medewerkers die als gevolg van een medische beperking en/of boventalligheid door reorganisatie ander werk zoeken, krijgen voorrang bij het vervullen van Stork vacatures. Alle vacatures binnen Stork worden via intranet openbaar gemaakt en zullen – behoudens uitzonderingen- pas na één week extern worden gecommuniceerd. Solliciteert een Stork medewerker dan is de vacaturehouder verplicht deze sollicitatieprocedure zorgvuldig en snel af te werken en als de Stork medewerker niet geschikt geacht wordt voor de functie dan dient de vacaturehouder de Stork medewerker goed gemotiveerd af te wijzen alvorens de vacaturehouder een niet Stork medewerker kan aannemen.

Bij gelijke geschiktheid heeft de medewerker, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt en/of boventallig is geworden op grond van de reorganisatie, voorrang boven andere Stork medewerkers en externe sollicitanten.

Artikel 3.6 Herplaatsing naar een andere, lager ingedeelde functie bij de eigen Werkmaatschappij

De medewerker die een functie wordt aangeboden en die functie accepteert waarbij die functie één salarisklasse lager wordt ingedeeld, ontvangt een persoonlijke toeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude salaris en het maximum van het nieuwe salaris. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met 50 % van het bedrag waarmee het oude salaris zou stijgen met de algemene loonrondes van de bedrijfstak alsmede met het volledige bedrag van eventuele nog toe te kennen individuele salarisverhogingen in de lagere klasse. Zodra de persoonlijke toeslag geheel is afgebouwd, wordt het oude salaris het nieuwe salaris en zijn de algemene loonsverhogingen van de bedrijfstak weer van toepassing.

De medewerker die een functie wordt aangeboden en die functie accepteert waarbij die functie twee salarisklassen lager wordt ingedeeld, ontvangt tevens een persoonlijke toeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude salaris en het maximum van het nieuwe salaris. Deze persoonlijke toeslag wordt voor de verlaging met één klasse als hierboven vermeld, afgebouwd. Het verschil dat resteert wordt niet afgebouwd en groeit mee met de CAO en individuele verhogingen.

Op het in de vorige alinea's van dit artikel gestelde gelden de hieronder genoemde uitzonderingen:

- a. De persoonlijke toeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude salaris en het maximum van het nieuwe salaris zal niet worden afgebouwd bij de medewerker die op de datum dat hem zijn boventalligheid wordt meegedeeld 60 jaar of ouder is.
- b. Indien de medewerker voldoet aan de voorwaarden gesteld in hoofdstuk 21.B van het Stork regelingenboek geldt het daarin gestelde.

Cumulatie van af te bouwen en in de nieuwe functie toe te kennen toeslagen (waaronder SAO- en ploegentoeslag etc. maar niet de op grond van onderhavig artikel toe te kennen persoonlijke toeslag) boven het niveau van de bij de oorspronkelijke functie behorende toeslagen, zal niet plaatsvinden.

Als cumulatie plaatsvindt van als gevolg van de door onderhavige reorganisatie ontstane en af te bouwen persoonlijke en/of functie toeslagen met reeds bestaande 'afbouw', dan vindt maximering plaats op het verschil van 2 salarisklassen. Een eventueel restant wordt niet afgebouwd.

Artikel 3.7 Herplaatsing elders binnen Stork

Bij tijdelijke herplaatsing of proefplaatsing van maximaal drie maanden bij een andere werkmaatschappij binnen Stork blijft de arbeidsovereenkomst met de oude werkgever van toepassing met uiteraard de geldende personeelsregelingen. Verschillen worden tussen de werkmaatschappijen verrekend.

Bij definitieve herplaatsing eindigt de oude arbeidsovereenkomst en ontvangt de medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd met behoud van de opgebouwde dienstjaren volgens de definitie van artikel 2.2.h en gelden de personeelsregelingen van de nieuwe werkgever met dien verstande dat bij een lager ingedeelde functie en/of een lager salaris bij een andere werkmaatschappij het in artikel 3.6 gestelde tevens geldt.

Artikel 3.8 Non-activiteit, ADV en vakantie

De werkgever heeft tijdens het dienstverband de mogelijkheid om bij het ontbreken van werk, de niet genoten en de nog tijdens dienstverband op te bouwen ADV-dagen aan te wijzen of, indien en voor zover deze maatregel onvoldoende effect heeft, de betrokken medewerker vrij te stellen van zijn werkzaamheden met behoud van salaris en overige arbeidsvoorwaarden. Dit met uitzondering van die emolumenten of faciliteiten die rechtstreeks verband houden met de uitoefening van de functie, zoals bijvoorbeeld vergoeding woon-werkverkeer en de lease-auto die ter beschikking is gesteld ten behoeve van zakelijke kilometers etc. In het geval dat een medewerker tijdens vrijstelling van werk met vakantie gaat, worden de betrokken dagen in mindering gebracht op het bestaande vakantiesaldo.

Artikel 3.9 Studiekosten

Eventuele op moment van het einde dienstverband op grond van de "studiefaciliteitenregeling" overeengekomen rechten en verplichtingen ter zake opleidingen en trainingen blijven geldig na einde dienstverband. Eventuele bestaande of toekomstige financiële vorderingen van werkgever op de medewerker, die verband houden met het volgen van een opleiding/studie worden evenwel kwijtgescholden. Dit dus ook in de situatie dat de te volgen opleiding/studie voortduurt na einde dienstverband.

Artikel 3.10 Pensioenverzekeringen en regelingen

Ten aanzien van de pensioenverzekeringen en regelingen geldt hetgeen in de van toepassing zijnde reglementen is opgenomen.

Artikel 3.11 Vrijwillige verzekeringen, waaronder de zorgverzekering

Dit betreft verzekeringen waaraan de medewerker op vrijwillige basis kon deelnemen en waarvoor hij zelf de premie betaalde. De medewerker kan op zijn verzoek bepaalde

verzekeringen, waaronder de zorgverzekering, voortzetten onder de door de betreffende verzekeraar gestelde voorwaarden.

Artikel 3.12 Sollicitatiebezoek

Verzuim en kosten voor sollicitatiebezoek zullen naar redelijkheid, dit ter uitsluitende beoordeling aan de werkgever, worden vergoed.

Artikel 3.13 Voorziening noodzakelijke verhuizing

Indien een medewerker redelijkerwijs (ter beoordeling van de werkgever) moet verhuizen in verband met herplaatsing elders binnen Stork is de Regeling verhuiskostenvergoeding in hoofdstuk 17 van het Stork regelingenboek van toepassing. De in de regeling opgenomen terugbetalingsregeling is niet van toepassing.

HOOFDSTUK 4 FINANCIËLE AFVLOEIINGSREGELING

Artikel 4.1 Algemeen

Indien de medewerker niet binnen Stork kan worden herplaatst en het dienstverband met de werkgever eindigt ontvangt de medewerker een ontslagvergoeding wegens de gederfde inkomsten en aanvulling op eventueel lager te verdienen inkomen dan wel eventueel al of niet op korte termijn te ontvangen werkloosheids- of andere sociale uitkeringen. Dit met uitzondering van de medewerker die een passende functie is aangeboden door een werkmaatschappij van Stork maar deze passende functie zonder gegronde reden afwijst. Deze medewerkers hebben geen recht op een ontslagvergoeding.

Artikel 4.2 De hoogte van de bruto ontslagvergoeding

a. Berekening Ontslagvergoeding

De hoogte van de ontslagvergoeding wordt berekend conform de regels behorende bij de berekening van de wettelijke transitievergoeding geldend van 1 juli 2015 tot en met 31 december 2019, waarbij voor het bruto maandsalaris de definitie van art 2.2.f. van het sociaal plan geldt en een correctiefactor van 1,81 van toepassing is. De ontslagvergoeding bedraagt maximaal een jaarsalaris (12 x het bruto maandsalaris volgens de definitie van art. 2.2.f.) of 155.000,- euro bruto of zoveel lager als op grond van art. 4.2.b. van toepassing is.

Het aanvullend maximum van medewerkers die de AOW gerechtigde leeftijd binnen 3 jaar bereiken, is vermeld onder art. 4.2.b.

b. Maximering op verwachte inkomstenderving bij naderen AOW leeftijd

Indien op datum einde dienstverband de verwachte inkomstenderving met verdiscontering van de wettelijke WW rechten tot aan de AOW gerechtigde leeftijd van de boventallige medewerker lager is dan de uitkomst van de formule in art. 4.2.a. dan wordt de vergoeding gemaximeerd op de hoogte van de inkomstenderving.

Anders gezegd de ontslagvergoeding wordt gemaximeerd op het bedrag dat nodig is om een inkomensniveau te behouden van 100% van het laatst verdiende bruto salaris tot aan de AOW gerechtigde leeftijd. Dit met verdiscontering, d.w.z. onder aftrek van de voor de medewerker geldende wettelijke WW rechten. De vergoeding wordt vermeerderd met de gelden die nodig zijn om de pensioenopbouw bij PME gedurende de WW periode voort te zetten conform de mogelijkheden van het pensioenreglement. Berekeningsdatum is datum einde dienstverband.

Artikel 4.3 Het tijdstip van betaling van de ontslagvergoeding(en)

a. Betaling van de ontslagvergoeding

De ontslagvergoeding ex art. 4.2 wordt in één keer uitbetaald in de kalendermaand volgend op de datum van het einde van het dienstverband, tegelijkertijd met de eindafrekening van het dienstverband.

HOOFDSTUK 5 SLOTBEPALINGEN

Artikel 5.1 Sociale begeleidingscommissie

Hiermee wordt bedoeld een begeleidingscommissie conform artikel 2.1. sub b.

a. Samenstelling

Het aantal leden van de begeleidingscommissie bedraagt vier. De werkgever en de ondernemingsraad van de werkgever benoemen ieder de helft van het aantal leden. De commissie benoemt uit haar midden een voorzitter en een secretaris.

b. Taak en bevoegdheden

Op schriftelijk verzoek van de medewerker zal de begeleidingscommissie erop toezien dat de individuele belangen van de betrokken medewerkers worden behartigd overeenkomstig de letter en de geest van het Sociaal Plan.

De begeleidingscommissie heeft als taak de werkgever te adviseren over al datgene wat door de individuele medewerker schriftelijk wordt gevraagd, indien er naar diens inzicht, ook na overleg met het management en de eindverantwoordelijke HR manager, procedureel onjuist of onrechtvaardig jegens hem is gehandeld. Tevens adviseert de begeleidingscommissie de werkgever met betrekking tot alle ter zake een eventuele overplaatsing en de toepassing van het Sociaal Plan aan de commissie door de werkgever schriftelijk voorgelegde onderwerpen.

De begeleidingscommissie heeft het recht medewerkers en management te horen indien dit voor het verkrijgen van een juist inzicht in de motivering van besluiten noodzakelijk is. Indien de begeleidingscommissie bij meerderheid tot een advies gekomen is zal de werkgever in de regel niet van dit advies afwijken bij zijn nadere besluitvorming. Indien de begeleidingscommissie niet bij meerderheid tot een advies kan komen inzake een klacht betrekking hebbend op art. 2.1.a., wordt de klacht beoordeeld door de eindverantwoordelijke HR manager van de werkgever en één bestuurder van een vakvereniging namens de vakverenigingen.

De commissieleden, de HR manager en de betrokken bestuurders van de vakverenigingen zijn verplicht tot geheimhouding inzake alle persoonlijke en zakelijke gegevens die hem/haar bij het uitoefenen van zijn taak ter kennis komen en waarvan hij/zij kan aannemen dat bekendmaking van deze gegevens hetzij de betrokkene hetzij de werkgever nadeel kan berokkenen.

c. Bekendmaking

De werkgever zal steeds zo spoedig mogelijk na ontvangst van het advies van de begeleidingscommissie dan wel het advies van de HR manager en de betrokken bestuurder gemotiveerd een besluit nemen.

Alle direct betrokkenen zullen een schriftelijke mededeling van dit besluit ontvangen.

Artikel 5.2 Overleg

Stork en vakverenigingen verklaren zich bereid over de toepassing van deze regeling, alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen. Tussentijdse afwijkingen kunnen aanhangig worden gemaakt indien zich naar de mening van één van de partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp (zie artikel 2.1.b).

Artikel 5.3 Hardheidsclausule

In die individuele gevallen waarin de toepassing van dit Plan zou leiden tot een situatie die niet redelijk of billijk is in vergelijking met andere gevallen waarop het Sociaal Plan toegepast wordt, kan de werkgever (na raadpleging van de begeleidingscommissie en rapportage aan partijen), van de bepalingen van het Sociaal Plan in positieve zin afwijken.

Artikel 5.4 Beroepsmogelijkheden

Indien verschil van mening bestaat tussen de vakverenigingen, de werkgever en/of de meerderheid van de begeleidingscommissie over de toepassing van het Sociaal Plan zal dit meningsverschil worden voorgelegd aan partijen die het Sociaal Plan zijn overeengekomen.

Utrecht,2022

Stork Technical Services Holding B.V.

.....
De heer I.J.H. Vermeulen

.....
De heer T. de Haan

CNV Vakmensen

FNV

.....
De heer A. Bot

.....
De heer M. Sekercan

VHP2

.....
Mevrouw C. van Wezel