

Sociaal Plan m.b.t. reorganisatie 2020

Algemeen

Sociaal Plan is opgesteld door Kwant Controls B.V. en overeengekomen met de betrokken Vakverenigingen (FNV en CNV Vakmensen) – hierna te noemen als “Partijen”.

Considerans:

- I. Kwant Controls B.V. is voornemens om een besluit tot reorganisatie te nemen waardoor arbeidsplaatsen als gevolg van bedrijfseconomische redenen komen te vervallen (“**Voorgenomen Besluit**”). Er is geen sprake van collectief ontslag in de zin van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO). De betrokken Vakverenigingen zijn op grond van de cao Metalektro uitgenodigd voor overleg over het voorgenomen besluit en de personele consequenties.
De ondernemingsraad is op 22-10-2020 conform artikel 25 c, d en/of e van de Wet op de Ondernemingsraden om advies gevraagd over dit Voorgenomen Besluit en heeft op 26 november 2020 advies gegeven over het Voorgenomen Besluit. De Vakverenigingen zijn geraadpleegd in overeenstemming met de cao Metalektro en kunnen zich met het Voorgenomen Besluit en de ontslagen als gevolg daarvan verenigen.
- II. Dit Sociaal Plan is bedoeld om eventuele nadelige gevolgen van deze reorganisatie voor betrokken Werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken.
- III. Bij de uitvoering van dit Sociaal Plan zal de grootst mogelijke zorgvuldigheid worden betracht door Kwant Controls B.V. en zullen begeleidingsmogelijkheden van de betrokken Werknemers naar ander werk worden onderzocht en waar mogelijk toegepast. Hierbij kan gedacht worden aan eventuele outplacement mogelijkheden. Daarnaast kunnen betrokken Werknemers vanuit HR onder de aandacht worden gebracht bij haar bekende bureaus en daarnaast kan ondersteuning worden geboden bij het beantwoorden van vragen.
- IV. Bij iedere verwijzing in dit Sociaal Plan naar Werknemer en naar hij/hem wordt uiteraard ook een Werkneemster en zij/haar bedoeld. Enkel voor de leesbaarheid is voor de mannelijke vorm gekozen.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding.....	4
Hoofdstuk 2 Definities/begripsomschrijving	7
Hoofdstuk 3 Algemene voorwaarden.....	10
Hoofdstuk 4 Herplaatsing	13
Hoofdstuk 5 Externe bemiddeling	15
Hoofdstuk 6 Financiële vergoeding	17
Bijlage 1 – Regels betreffende de Begeleidingscommissie.....	19

Hoofdstuk 1 Inleiding

- 1.1. De directie van Kwant Controls B.V., verder te noemen Werkgever, en de vertegenwoordigers van de Vakverenigingen, hebben op 30 november 2020 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan, wat is bedoeld ter opvang van de voor de Werknemers nadelige gevolgen van de als gevolg van de reorganisatie, zoals verwoord in de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad, gedateerd 22-10-2020.

De Vakverenigingen zijn geraadpleegd in overeenstemming met de cao Metalektro en kunnen zich met de aanpassingen van de personeelsorganisatie en de ontslagen als gevolg daarvan verenigen.

1.2. Toepassing

Het Sociaal Plan is binnen de werkingssfeer van de cao's in de Metalektro uitsluitend van toepassing op de Werknemers van Werkgever die op datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn van Werkgever en waarmee als gevolg van de reorganisatie de arbeidsplaats bij Werkgever vervalt.

1.3. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- Werknemers die zelf hun arbeidsovereenkomst opgezegd hebben voordat zij boventallig verklaard zijn;
- Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan op staande voet worden of zijn ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;
- Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken gedurende looptijd van het Sociaal Plan en van wie het dienstverband van rechtswege wordt beëindigd;
- Werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan een beëindigingsprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met de Werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen, die geen verband houden met bedrijfseconomische redenen zoals bedoeld in artikel 1.1;
- Werknemers wier dienstverband door de Werkgever wordt beëindigd na en als gevolg van een arbeidsongeschiktheidsperiode van twee jaar;
- Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die van rechtswege eindigt;
- Vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'er) en stagiaires.

1.4. Datum inwerkingtreding en looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 december 2020 en heeft een looptijd tot 1 april 2021 – 4 maanden – en eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging nodig is. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan die te maken hebben met de afhandeling van de in gang gezette procedures blijven van kracht voor de Werknemer ten aanzien van wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd is verstreken.

1.5. Begeleidingscommissie

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie worden ingesteld. Dit onderwerp is nader geregeld in bijlage 1.

1.6. Overleg

Kwant Controls en de Vakverenigingen, verder te noemen “Partijen”, verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen, waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen waarbij gestreefd zal worden om tot een passende oplossing te komen.

Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig gemaakt worden indien zich naar de mening van één der Partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp waarbij uitgegaan wordt van een kostenneutrale wijziging. Hieronder wordt mede verstaan veranderingen in wet- en regelgeving.

Indien tussen Werkgever en de Vakverenigingen verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan, zullen partijen dit geschil in eerste aanleg in goed overleg proberen op te lossen.

1.7. Hardheidsclausule

In gevallen, waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, kan de Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin. Vakbonden hechten eraan om expliciet te benoemen dat zij niet de mogelijkheid hebben gehad om de berekening van Kwant Controls te controleren op juistheid voor wat betreft de som van de transitievergoedingen van alle boventalligen. Zij hebben de leeftijden en duur dienstverband niet ontvangen. Kwant Controls heeft geredeneerd vanuit een budget. Mocht na bekendmaking van de boventalligen blijken dat er een onjuiste berekening heeft plaatsgevonden aan de zijde van Kwant Controls, ten nadele van de boventalligen, dan zal na overleg over het verschil tussen de onjuiste berekening en de gecorrigeerde berekening op de kortst mogelijke termijn een nabetaling plaatsvinden aan de boventalligen.

Indien Werknemers met documenten kunnen aantonen dat de voor hen toepasselijke vergoeding op basis van het sociaal plan op een hoger bedrag uitkomt dan door Kwant berekend, dan zal Kwant de vergoeding aanpassen ten voordele van Werknemers. Werkgever zal benodigde informatie verstrekken aan de Werknemers.

1.8. Brutobedragen

Waar sprake is van betalingen volgens dit Sociaal Plan gaat het – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – altijd om brutobedragen, vergoedingen en betalingen.

1.9. (Semi)overheidsvoorzieningen

Werkgever zal in voorkomende gevallen een beroep doen op van (semi)overheidswege gegeven voorzieningen voor employability en outplacement. Dit voor zover het onderwerpen betreffen die in dit Sociaal Plan zijn geregeld. Indien beroep op deze voorzieningen mogelijk is zullen deze in de plaats komen van c.q. in mindering worden gebracht op de verplichtingen ter zake van de Werkgever met betrekking tot outplacement waarbij de Werknemers niet worden benadeeld.

1.10. Verstrekken van inlichtingen

De Werknemer, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens (waaronder tevens zijn begrepen de bewijsstukken, nodig om de financiële aanvullingen te kunnen berekenen) naar waarheid te verstrekken en kan bij het moedwillig verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen leiden tot uitsluiting van dit Sociaal Plan, waarbij de begeleidingscommissie gevraagd zal worden om een bindend oordeel.

1.11. Kosten Sociaal Plan

De financiële gevolgen van eventuele wijzigingen in wet- en/of regelgeving zullen niet mogen leiden tot een toename van de kosten voor de Werkgever. Indien er een wijziging is in de (fiscale) wet- en/of regelgeving die leidt tot een toename van de kosten van de Werkgever voortvloeiend uit het Sociaal Plan zullen Partijen bij dit Sociaal Plan met elkaar in overleg treden, waarbij uitgangspunt is dat Partijen zullen komen tot een zodanige aanpassing van het Sociaal Plan dat de kosten voor de Werkgever niet meer bedragen dan zonder de wijziging in (fiscale) wet- en/of regelgeving het geval zou zijn geweest.

1.12. Toepasselijke recht en bevoegde rechter

Op dit sociaal plan is Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen die mochten ontstaan naar aanleiding van de toepassing van het Sociaal Plan zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in Noord-Nederland.

Hoofdstuk 2 Definities/begripsomschrijving

<i>Aanzegging</i>	De schriftelijke mededeling aan Werknemer dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen en dat hij boventallig wordt per een bepaalde datum.
<i>Afspiegelingsbeginsel</i>	Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen dient het afspiegelingsbeginsel toegepast te worden. Dit betekent dat per uitwisselbare functie waar een of meerdere arbeidsplaatsen komen te vervallen de Werknemers in leeftijdscategorieën worden onderverdeeld en binnen die leeftijdscategorie degene die het laatst in dienst is gekomen het eerst voor ontslag in aanmerking komt.
<i>Arbeidsovereenkomst</i>	De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen Werkgever en Werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:610 BW.
<i>Beëindigingsvergoeding</i>	De tegemoetkoming in het inkomensverlies als gevolg beëindiging van de arbeidsovereenkomst, berekend in overeenstemming met artikel 6.1.
<i>Begeleidingscommissie</i>	Commissie die is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan en tot taak heeft erop toe te zien en eraan mede te werken dat de belangen van de direct bij de reorganisatie betrokken Werknemers optimaal worden behartigd.
<i>Boventallige Werknemer</i>	De Werknemer van wie de arbeidsplaats vervalt.
<i>BW</i>	Het Burgerlijk Wetboek
<i>Bruto Maandsalaris</i>	Het bruto basissalaris, zoals besloten in het loonbesluit, per maand te vermeerderen met 8% vakantietoeslag een eventuele persoonlijke toeslag en alle andere vaste en variabele loonbestanddelen waaronder in ieder geval begrepen; overwerktoeslagen, ploegentoeslagen, BHV vergoedingen, wachtvergoedingen, consignatievergoedingen, winstdeling, bonus en tantième. Voor de wijze waarop deze looncomponenten worden berekend voor het Bruto Maandsalaris gelden de referentieperioden genoemd in het "Besluit Loonbegrip Aanzegtermijn en Transitievergoeding", alsmede de "Regeling Looncomponenten en Arbeidsduur".
<i>Dienstjaren</i>	Het aantal dienstjaren dat Werknemer per de Beëindigingsdatum onafgebroken in dienst is geweest bij Werkgever. Voor wat betreft onderbrekingen zal worden aangesloten bij artikel 7:668a BW. Een direct aan de Arbeidsovereenkomst voorafgegane uitzendperiode/detacheringsperiode direct hieraan voorafgaand wordt meegenomen in het aantal dienstjaren.

Einddatum

De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen Werknemer en Werkgever eindigt, hetzij beëindiging met wederzijds goedvinden ingevolge een vaststellingsovereenkomst, hetzij opzegging met gebruikmaking van een ontslagvergunning van UWV,

Opzegtermijn

De door Werkgever en Werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. Korter dan vijf jaar duurt: één maand;
- b. Vijf jaar of langer maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- c. Tien jaar of langer maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- d. Vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Opzegging vindt plaats “tegen het einde van de maand” wat betekent dat aan het einde van de opzegtermijn wordt doorgeteld naar het einde van die maand. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt doordat Werkgever opzegt wordt van de opzegtermijn de proceduuretijd bij UWV afgetrokken, met dien verstande dat minimaal één maand opzegtermijn resteert. Proceduuretijd wordt afgetrokken van de zuivere opzegtermijn (zonder doortelling naar einde maand), vervolgens wordt alsnog doorgeteld naar einde van de maand.

Afwijkende opzegtermijnen zijn enkel van toepassing indien en voor zover deze zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Passende functie

Functie die qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de oude functie. Qua functieloon is de functie vergelijkbaar als tussen de passende en oude functie niet meer dan één functieschaal verschil is.

Sociaal Plan

Het tussen de Werkgever en de Vakverenigingen op 30 november 2020 overeengekomen Sociaal Plan.

Transitievergoeding

De ontslagvergoeding zoals opgenomen in artikel 7:673 e.v. BW en het daarbij behorende ‘Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding’ en de ‘Regeling looncomponenten en arbeidsduur’, waarbij Werkgever aansluit bij de berekeningswijze van de wettelijke transitievergoeding zoals deze – door invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans – geldt met ingang van 1 januari 2020. Werkgever hanteert de tool gepubliceerd op: <https://rekenhulptransitievergoeding.nl/> van de Rijksoverheid.

<i>UWV</i>	Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Dit is de instelling waar de ontslagvergunning door Werkgever zal worden aangevraagd indien de Werknemer niet met een Vaststellingsovereenkomst instemt waarbij de Arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.
<i>Vakverenigingen</i>	FNV Metaal en CNV Vakmensen.
<i>Werkgever</i>	Kwant Controls B.V. en haar rechtsvoorgangers.
<i>Werknemer</i>	De Werknemer die een arbeidsovereenkomst met de Werkgever heeft voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:610 BW en van wie de arbeidsplaats als gevolg van onderhavige reorganisatie komt te vervallen.

Hoofdstuk 3 Algemene voorwaarden

3.1. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Op de aanzegdatum zal de Werkgever aan de Werknemer meedelen en schriftelijk bevestigen dat hij boventallig is en zijn arbeidsplaats is komen te vervallen. De schriftelijke bevestiging vormt de Aanzegging.

Werkgever zal Werknemer aangeven dat hij streeft naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij Werkgever aan Werknemer voor de opzegdatum een aanbod tot herplaatsing in een Passende functie doet.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan op 2 manieren plaatsvinden:

1. Met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst;
2. Door opzegging van Werkgever na toestemming van het UWV.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst zullen de beëindigingsafspraken in die overeenkomst worden vastgelegd waarin – onder meer - is opgenomen dat:

1. Het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij Werkgever is gelegen;
2. Dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag;
3. Dat de beëindiging geen verband houdt met een opzegverbod en;
4. De Werknemer geen verwijt treft van de ontstane situatie.

Bij het vaststellen van de datum waarop de arbeidsovereenkomst krachtens de vaststellingsovereenkomst eindigt, zal rekening worden gehouden met de Opzegtermijn die Werkgever ten aanzien van de Werknemer in acht had moeten nemen, indien Werkgever de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd. Dit wordt ook wel "fictieve opzegtermijn" genoemd.

De Werknemer zal na de Aanzegging worden verzocht de vaststellingsovereenkomst uiterlijk 14 kalenderdagen nadat hij de overeenkomst van Werkgever heeft ontvangen te ondertekenen.

Als Werknemer de vaststellingsovereenkomst niet binnen de gestelde termijn tekent en er geen Passende functie aan Werknemer is aangeboden, zal Werkgever de procedure bij het UWV doorlopen en na toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst van Werknemer opzeggen. Bij opzegging na toestemming van het UWV wordt de proceduretijd afgetrokken van de opzegtermijn op basis van artikel 7:672 lid 4 BW, waarbij ten minste één maand opzegtermijn resteert.

Werknemer heeft daarna het recht om de getekende vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen na het tot stand komen daarvan, zonder opgaaf van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan Werkgever gerichte verklaring.

3.2. Beëindiging Arbeidsovereenkomst na Aanzegging

Ingeval de Werknemer zelf zijn Arbeidsovereenkomst eerder wil beëindigen, zal Werkgever dit toestaan, mits de datum van beëindiging in overleg met de Werkgever wordt vastgesteld.

3.3. Pensioenverzekering

De deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds eindigt formeel bij het einde van de dienstbetrekking. Meer informatie omtrent het pensioen is te vinden op www.metalektropensioen.nl.

3.4. Vrijstelling van werk

Werknemer zal op zijn verzoek worden vrijgesteld van werk met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de vergoedingen die verband houden met het uitoefenen van de functie (onder andere reiskostenvergoeding en onkostenvergoeding). Ook Werkgever kan besluiten dat Werknemer wordt vrijgesteld van werk als daar gegronde redenen voor zijn.

Alleen de tijdens de periode van vrijstelling van werk op te bouwen vakantie- en ADV dagen worden per de Einddatum geacht te zijn genoten. Vakantie- en ADV-dagen die zijn opgebouwd vóór de vrijstelling van werk worden uitbetaald. In geval Werknemer tijdens vrijstelling van werk gedetacheerd wordt bij derden is dit niet van toepassing.

3.5. Concurrentiebeding/geheimhoudingsplicht

Voor Werknemers die tevens lid zijn van het managementteam geldt dat een eventueel overeengekomen concurrentie- c.q. relatiebeding (inclusief eventueel boetebeding) onverkort van kracht zal blijven, óók na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Voor de overige Werknemers (niet zijnde lid van het managementteam) geldt dat een eventueel overeengekomen concurrentie- c.q. relatiebeding na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als vervallen zal worden beschouwd.

Voor alle Werknemers geldt dat de overeengekomen geheimhoudingsplicht (inclusief boetebeding) ten aanzien van alle daarvoor in aanmerking komende feiten en gegevens door de Werknemer tijdens het dienstverband verkregen, onverminderd van toepassing blijft.

3.6. Wijkers- c.q. plaatsmakersregeling

Een Werknemer die in het kader van de huidige reorganisatie bereid is om de arbeidsovereenkomst met Werkgever te beëindigen ten gunste van een Werknemer die voorgedragen is of zou worden voor ontslag, ontvangt een beëindigingsvergoeding van 2 bruto maandsalarissen indien Werkgever schriftelijk instemt met deze indeplaatsstelling. Werkgever bepaalt aldus of hij de Werknemer voor de regeling in aanmerking laat komen.

3.7. Studieschuld

Voor de voor ontslag voorgedragen Werknemer geldt dat een eventuele studieschuld geheel komt te vervallen bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

3.8. Geldleningen / voorschotten

Uitstaande geldleningen en voorschotten worden kwijtgescholden aan Werknemers die boventallig worden verklaard en waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

3.9. Niet genoten dienstjubilea

Niet genoten dienstjubileum uitkering die betrokken Werknemer binnen 1 jaar na de Einddatum van de Arbeidsovereenkomst zou hebben ontvangen worden bij beëindiging van het dienstverband alsnog bruto uitgekeerd. Voor het bepalen van het aantal dienstjaren geldt de definitie dienstjaren zoals in hoofdstuk 2 genoemd.

3.10. Wederindiensttredingsvoorwaarde / terugkomgarantie

De werkgever zal geen vacatures in functies vervullen, gedurende een periode van één en een half (1,5) jaar na het ontslag van de werknemer, zonder dat werknemers die als gevolg van de reorganisatie hun arbeidsplaats verloren hebben, die vacature aangeboden hebben gekregen althans als de betreffende werknemers te kennen hebben gegeven bij ontslag daar prijs op te stellen. De Werkgever zal aan de boventalligen een formulier verstrekken waarop de werknemer dit kan aangeven. Als een werknemer de functie (werkzaamheden) van vacature eerder vervuld heeft, wordt deze werknemer aangesteld, zonder proeftijd, voor onbepaalde tijd met toepassing van (tenminste) de arbeidsvoorwaarden die golden ten tijde van het ontslag, verhoogd met de eventuele algemene CAO-verhogingen. Een werknemer kan ook voor bepaalde tijd worden aangesteld, eveneens zonder proeftijd, hetgeen mogelijk is met dien verstande dat de aanstelling voor onbepaalde tijd wordt indien de werknemer 9 maanden in 12 maanden te werk is gesteld.

Hoofdstuk 4 Herplaatsing

4.1. Herplaatsing

De Werkgever zal actief onderzoeken of herplaatsing in een Passende functie mogelijk is. Voor de Werknemer die wordt herplaatst, zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 6 niet van toepassing.

4.2. Aanbod

Als er voor een Werknemer een Passende functie beschikbaar is, wordt deze functie in beginsel aan de Werknemer aangeboden.

Als er meerdere Werknemers zijn voor wie de functie een Passende functie zou kunnen zijn, worden de Werknemers in de gelegenheid gesteld om schriftelijk te solliciteren. Zij worden vervolgens schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld van het resultaat. Hierbij geldt:

1. Als het gaat om een nieuwe functie zal Werkgever beoordelen welke Werknemer het meest geschikt is aan de hand van de functieprofielen, functie-eisen en competenties.
2. Als er elementen terugkomen uit de functie van de Werknemers wiens functie is komen te vervallen en meerdere Werknemers geschikt zijn voor de Passende functie, dan zal de Werknemer die op grond van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen, als eerste in de gelegenheid worden gesteld om de Passende functie te aanvaarden.

4.3. Bedenktijd

Voor de herplaatsing in de Passende functie ontvangt de Werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden Passende functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing. De Werknemer heeft 14 kalenderdagen bedenktijd om op het aanbod in te gaan.

4.4. Afwijzen van het aanbod

Indien de Werknemer het aanbod tot herplaatsing in een Passende functie onderbouwd op een redelijke grond niet aanvaardt, zal Werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij er nog andere mogelijkheden zijn tot herplaatsing.

Dan kan de Werknemer, indien afwijzing heeft plaatsgevonden op redelijke gronden alsnog deelnemen aan de bemiddeling naar externe herplaatsing en zijn de voorzieningen van dit Sociaal Plan van toepassing. Als er twijfel bij Werkgever bestaat of er sprake is van een redelijke grond voor weigering, dan zal Werkgever de Begeleidingscommissie vragen om hierover te adviseren (hieronder kan ook een advies over de passendheid van de functie voor de Werknemer worden verstaan). Indien de Begeleidingscommissie adviseert dat de Werknemer zonder redelijke grond de Passende functie heeft geweigerd, zal de Werkgever de Werknemer in de gelegenheid stellen de Passende functie alsnog binnen 5 werkdagen te aanvaarden. Indien de Werknemer de Passende functie na 5 werkdagen weigert zal de Werknemer worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

4.5. Scholing

Indien de Werknemer in het kader van herplaatsing in een Passende functie nog niet geheel aan de gestelde functie-eisen en competenties voldoet en scholing noodzakelijk is, zal Werkgever in overleg met Werknemer de noodzakelijke scholing vaststellen waarna Werkgever hierover besluit. Deze scholing zal binnen redelijke grenzen voor rekening van Werkgever plaatsvinden.

De Werknemer heeft een inspanningsverplichting om mee te werken aan zijn/haar ontwikkeling om aan de gestelde functie-eisen en competenties te gaan voldoen.

4.6. Terugkomen op herplaatsing

Indien de Werkgever en/of de Werknemer binnen 1 maand na herplaatsing van mening is, dat de herplaatsing niet is geslaagd en er geen andere Passende functie voor de Werknemer voorhanden is, zal advies aan de Begeleidingscommissie worden gevraagd.

Indien het niet slagen van de herplaatsing niet verwijtbaar is aan de Werknemer, komt de Werknemer alsnog in aanmerking voor de overige bepalingen uit het Sociaal Plan. Als hierover twijfel bestaat zal de Begeleidingscommissie om advies worden gevraagd.

Indien het niet slagen van de herplaatsing wel verwijtbaar is aan de Werknemer, zal Werkgever de UWV-procedure voortzetten en na toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opzeggen. In dat geval wordt de Werknemer uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

4.7. Arbeidsvoorwaarden

De Werknemer, die wordt herplaatst in een Passende binnen de onderneming van de Werkgever, wordt ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende salarisgroep.

Indien de Werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude brutosalaris ligt lager dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, zal Werknemer worden ingedeeld in het functiejaar dat minimaal gelijk is aan het oude brutosalaris.

Indien de Werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude brutosalaris ligt hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt Werknemer een functiesalaris behorende bij de nieuwe functie en een persoonlijke toeslag, waarvan de som gelijk is aan het oude brutosalaris.

Bij promotie naar een hogere functiegroep wordt de toename van het functiesalaris als gevolg van de promotie volledig verrekend met de dan geldende persoonlijke toeslag van de Werknemer. Dit kan betekenen dat daardoor de persoonlijke toeslag volledig komt te vervallen.

4.8. Uitsluiting

Werkgever kan in het geval dat Werknemer niet of niet constructief meewerkt aan herplaatsing en/of aan voor herplaatsing noodzakelijke scholing de Werknemer, na een schriftelijk gemotiveerd advies van de Begeleidingscommissie, uitsluiten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 5 Externe bemiddeling

5.1 Budget voor scholing, outplacement, juridisch en financieel advies

Werkgever stelt per Werknemer een "all-in" bedrag beschikbaar van maximaal € 5.000,- exclusief BTW voor scholing, outplacement, juridisch en/of financieel advies. Werkgever stelt een lumpsum bedrag (voor alle boventallige Werknemers tezamen) beschikbaar van een maximum van het uiteindelijk aantal boventallige Werknemers vermenigvuldigd met € 5.000,- exclusief btw per Werknemer.

Indien deze kosten van één Werknemer een bedrag van € 5.000,- exclusief btw te boven gaat zal de begeleidingscommissie om advies worden gevraagd.

Deze vergoeding kan uitsluitend en naar eigen inzicht aangewend worden voor een, of een combinatie, van de volgende opties:

1. Outplacement ondersteuning, hetgeen de voorkeur heeft van de werkgever, die hier middels advies en bemiddeling bij diverse gerenommeerde en reeds geselecteerde bureaus wil en kan ondersteunen. Deze bureaus zijn: Carrière Switch, SetIn en Stichting Metalektro Personeelsdiensten (MEPD);
2. De werknemer kan gedurende 1 jaar na ontslag, scholingskosten, voor scholing die de arbeidsmarktpositie verbeteren, bij de werkgever declareren tot dat het bovenstaand genoemde plafond is bereikt. Als de aanvang van de cursus ligt binnen 1 jaar na peildatum, dan geldt dat de cursus uitvoering zich kan uitstrekken tot na 1 jaar;
3. Het laten uitvoeren van een EVC-onderzoek, voor zover deze niet betaald worden door andere instanties zoals UWV en scholingsfondsen in de bedrijfstak;
4. Voor onafhankelijk juridisch advies en ondersteuning ten behoeve van de eventuele vaststellingsovereenkomst of verweer tegen een vergunningaanvraag bij het UWV, of een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in geval van ultieme escalatie, is een bedrag van maximaal € 700,-, per boventallige werknemer opgenomen. Leden van de vakverenigingen FNV en CNV kunnen op vertoon van hun lidmaatschap ervoor kiezen dit bedrag als eenmalige vergoeding uit te laten betalen;
5. Ten behoeve van een budget ter aanwending van gedeerde pensioeninkomsten, dan wel ter aanvulling tot aan de AOW-leeftijd, waaronder begrepen het vrijwillig voortzetten van het pensioen bij PME.

Werknemer kan zelf bepalen waarvoor hij het budget aanwendt. Een vergoeding zal alleen worden verstrekt als hier gespecificeerde facturen tegenover staan. De facturen kunnen tot 1 jaar na de Einddatum worden ingediend. Werknemer kan er niet voor kiezen om het budget in geld uit te laten betalen, met uitzondering van de vergoeding voor leden van de vakverenigingen FNV en CNV, zoals aangegeven in punt 4. Voor punt 5 geldt dat indien er gebruik wordt gemaakt van vrijwillige voortzetting van het pensioen bij PME is gewenst, dan zal de factuur, bij voldoende budget, in haar geheel aan Werknemer worden overgemaakt.

De administratieve afwikkeling en betaling van deze scholing vindt plaats via de Werkgever door overhandiging van facturen van het outplacementbureau of de Werknemer. Facturen voor juridische en financiële bijstand dienen op naam van Werknemer te worden gesteld. Werknemers zullen uiterlijk twee maanden voor het verlopen van de hiergenoemde periode

van 1 jaar waarbinnen facturen overlegd kunnen worden, op de hoogte worden gebracht van het eventuele resterende bedrag van het lumpsum bedrag. En alsnog in de gelegenheid te worden gesteld hier aanspraak op te maken.

Hoofdstuk 6 Financiële vergoeding

6.1. Beëindigingsvergoeding

De Werkgever zal aan de Werknemer bij het einde van de Arbeidsovereenkomst een eenmalige Beëindigingsvergoeding verstrekken, die afhankelijk is van het maandsalaris en de lengte van het dienstverband van de Werknemer. Met deze Beëindigingsvergoeding wordt beoogd Werknemer een tegemoetkoming te verstrekken voor de achteruitgang in inkomen die mogelijk zal ontstaan door de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst.

De Beëindigingsvergoeding is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding zoals die vanaf 1 januari 2020 van toepassing is en is opgenomen in artikel 7:673 e.v. van het Burgerlijk Wetboek en het daarbij behorende 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding' en de 'Regeling looncomponenten en arbeidsduur'. (hierna: "de Transitievergoeding").

De opbouw van de Transitievergoeding bedraagt $\frac{1}{3}$ van het bruto maandsalaris per heel dienstjaar dan wel $\frac{1}{3}$ deel van dagsalaris per overblijvende werkdag dan wel $\frac{1}{3}$ van het uurloon per overblijvende werkuren.

Met bruto maandsalaris wordt bedoeld het bruto maandsalaris van de Werknemer vermeerderd met 8% vakantietoelage en indien aan de orde, de vaste ploegentoeslag.

De Transitievergoeding wordt vanaf dag 1 van de Arbeidsovereenkomst opgebouwd. De Transitievergoeding is gemaximeerd tot EUR 83.000,- bruto of een jaarsalaris bij een hoger jaarinkomen dan EUR 83.000,- bruto.

Als peildatum voor het vaststellen van de dienstduur, het bruto maandsalaris en de leeftijd geldt de Einddatum.

De Werkgever hanteert voor de berekening van de Transitievergoeding de tool gepubliceerd op: <https://rekenhulptransitievergoeding.nl/> van Rijksoverheid.

De Beëindigingsvergoeding bedraagt 180% van de Transitievergoeding. De uitkomst van de berekening van de Transitievergoeding wordt dus met factor 1.8 vermenigvuldigd.

Een eventuele wettelijke of door een rechter toegekende vergoeding (hieronder mede begrepen doch niet beperkt tot de Transitievergoeding) in verband met de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst, strekt in mindering op de aanspraken in verband met de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst als bedoeld in dit Sociaal Plan. Ter zake vindt geen cumulatie plaats.

6.2. Beëindigingsvergoeding is inclusief transitievergoeding

De beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in artikel 6.1, is inclusief de wettelijke transitievergoeding ex artikelen 7:673 BW. De werknemer heeft dus niet recht op en de beëindigingsvergoeding en de wettelijke transitievergoeding. Indien de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW hoger is dan de beëindigingsvergoeding dan zal de hogere transitievergoeding uitbetaald worden.

6.3. Transitiekosten niet in mindering

Werkgever brengt de in dit sociaal plan genoemde transitiekosten dan wel andere kosten zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW niet in mindering op de beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in artikel 6.1.

6.4. Tijdstip en wijze van uitbetaling

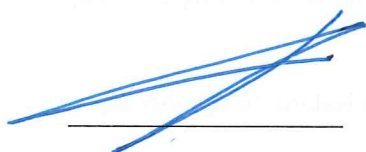
1. De beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in artikel 6.1, wordt in één bedrag uiterlijk vier weken (of één maand) na beëindiging van het dienstverband aan werknemer uitbetaald.
2. Werknemer zal twee weken voor einde van arbeidsovereenkomst aangeven op welke wijze, mits fiscaal toelaatbaar en niet kostenverhogend voor werkgever, hij de beëindigingsvergoeding wenst te ontvangen.

6.5. Collectieve ziektekostenverzekering

Werknemer krijgt de mogelijkheid tot de Einddatum deel te nemen aan de collectieve ziektekostenverzekering. De Werknemer neemt hiertoe zelf het initiatief en de hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de Werknemer.

30 november 2020, Sneek

Namens Kwant Controls B.V.



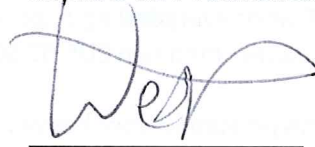
Coen de Keijzer, bestuurder

Namens FNV Metaal



Wilma Nieveen, bestuurder

Namens CNV Vakmensen



Tristan Westra, bestuurder

Bijlage 1 – Regels betreffende de Begeleidingscommissie

1. De Begeleidingscommissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, hetgeen zijn uitdrukking vindt in de paritaire samenstelling.
2. De Begeleidingscommissie heeft tot taak erop toe te zien en eraan mede te werken dat de belangen van de direct bij de reorganisatie betrokken Werknemers optimaal worden behartigd.
3. De Begeleidingscommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de Directie met betrekking tot het uitvoeren van het Sociaal Plan.
 - De Begeleidingscommissie brengt advies uit aan de Directie, waarna door de Directie een beslissing zal worden genomen.
 - Indien de Begeleidingscommissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de Directie zich als regel bij dit oordeel aansluiten.

Adviezen respectievelijk beslissingen zullen binnen twee weken schriftelijk aan betrokkenen (de Werknemers) worden meegedeeld.
4. De Begeleidingscommissie bestaat uit twee door de Werkgever aangewezen personeelsleden, alsmede twee door de Ondernemingsraad aangewezen personeelsleden.
5. De Begeleidingscommissie of leden daarvan kunnen zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten verbonden zijn, worden deze in redelijkheid door de Werkgever vergoed, indien hierover vooraf overeenstemming is bereikt met de Werkgever.
6. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.
7. Indien tussen Werkgever en de Vakverenigingen verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan zal de Begeleidingscommissie dit geschil eerst proberen te regelen. Mocht de Begeleidingscommissie niet in staat zijn het verschil van mening op te heffen, dan zullen Werkgever en de Vakverenigingen dit geschil door overleg trachten op te lossen.

