

Syntegon Packaging Technology B.V.

SOCIAAL PLAN

Mei 2022

Algemeen

Het Sociaal Plan is opgesteld door Syntegon Packaging Technology B.V. en in overleg met de cao betrokken Vakverenigingen overeengekomen d.d.2022.

Considerans:

- I. Syntegon is voornemens om het personeelsbestand te reduceren vanwege bedrijfseconomische omstandigheden waardoor arbeidsplaatsen komen te vervallen ("**Voorgenomen Besluit**"). De ondernemingsraad is op 28 maart 2022 conform artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden om advies gevraagd met betrekking tot dit Voorgenomen Besluit en heeft op 2022 advies gegeven over het Voorgenomen Besluit. De vakbonden zijn geïnformeerd in overeenstemming met de cao Metaal en Techniek.
- II. Dit Sociaal Plan is bedoeld om eventuele nadelige gevolgen voor betrokken Werknemers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden, zoveel mogelijk te beperken. Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is het voorkomen van gedwongen ontslagen en begeleiding van "werk naar werk". Teneinde deze doelstelling te realiseren wordt zowel van Syntegon als van de Werknemers flexibiliteit verwacht.
- III. Bij de uitvoering van dit Sociaal Plan zal de nodige zorgvuldigheid worden betracht door Syntegon en zullen begeleidingsmogelijkheden van de betrokken Werknemers naar ander werk in acht worden genomen.
- IV. Bij het tot stand komen van het Sociaal Plan heeft Syntegon beoogd om op een zorgvuldige wijze om te gaan met de gevolgen voor de betrokken Werknemers.
- V. Bij iedere verwijzing in dit Sociaal Plan naar Werknemer en naar hij/hem wordt uiteraard ook een werkneemster en zij/haar bedoeld.

Inhoud

Hoofdstuk 1	Inleiding.....	3
Hoofdstuk 2	Definities/begripsomschrijving	5
Hoofdstuk 3	Algemene voorwaarden	7
Hoofdstuk 4	Herplaatsing.....	9
Hoofdstuk 5	Externe bemiddeling	11
Hoofdstuk 6	Financiële vergoeding.....	13
	Handtekeningenblad	16
Bijlage 1	Begeleidingscommissie	17

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1. De directie van Syntegon, verder te noemen Werkgever, en de vertegenwoordigers van de Vakverenigingen, hebben op 2022 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan, wat is bedoeld ter opvang van de voor het betrokken personeel nadelige gevolgen van de Reorganisatie. De vakbonden zijn geraadpleegd in overeenstemming met de cao Metaal en Techniek.

1.2. Toepassing

Het Sociaal Plan is binnen de werkingsfeer van de cao's in de Metaal en Techniek 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 van wie als gevolg van de onder 1.1 genoemde aanpassingen van het personeelsbestand de arbeidsplaats bij Werkgever vervalt.

1.3. In afwijking van art. 1.2 is dit Sociaal Plan niet van toepassing op:

- Werknemers die zelf voorafgaand aan de aanzegging hun arbeidsovereenkomst hebben opgezegd;
- 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 tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met de Werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen, die geen verband houden met de aanpassing van de personeelsorganisatie zoals bedoeld in artikel 1.1;
- Werknemers wier dienstverband door de Werkgever wordt beëindigd na en als gevolg van een arbeidsongeschiktheid-periode van twee jaar of langer;
- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt;
- Vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'er) en stagiaires;
- Werknemers die met pensioen gaan wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Werknemers die een Passende Functie, die ook door de Begeleidingscommissie als passend is aangemerkt, aangeboden hebben gekregen, maar deze hebben geweigerd.

1.4. Datum inwerkingtreding en looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op datum ondertekening en heeft een looptijd tot en met 31 december 2025 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 uitloop van termijnen en 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.

Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking.

Dit Sociaal Plan is naast de reorganisatie in 2022 eveneens van toepassing op eventuele toekomstige reorganisaties van de nieuwe service organisatie binnen de bovengenoemde periode.

1.5. Begeleidingscommissie

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

1.6. Overleg en kosten Sociaal Plan

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 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. Uitgangspunt hierbij is dat wijzigingen in wet- en regelgeving niet mogen leiden tot een toename van de kosten voor de Werkgever voortvloeiend uit dit Sociaal Plan.

Indien tussen Werkgever en de Ondernemingsraad verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan, zullen partijen dit geschil in eerste aanleg door overleg trachten te regelen.

1.7. Hardheidsclausule

In gevallen, waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan de Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin.

1.8. 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 naar waarheid te verstrekken en kan bij het moedwillig verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen uitgesloten worden van dit Sociaal Plan waarbij de begeleidingscommissie gevraagd zal worden om een bindend oordeel.

Hoofdstuk 2 Definities/begripsomschrijving

<i>Aanzegging</i>	De schriftelijke mededeling/ bevestiging aan de Werknemer dat in verband met de Reorganisatie zijn arbeidsplaats komt te vervallen en dat hij Boventallig wordt per een bepaalde datum, hetgeen leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de Werkgever.
<i>Beëindigingsvergoeding</i>	De ontslagvergoeding berekend in overeenstemming met artikel 6.1.
<i>Begeleidingscommissie</i>	De op grond van bijlage 1 van dit Sociaal Plan ingestelde commissie.
<i>Boventallig</i>	Werknemer van wie de functie als gevolg van de in dit Sociaal Plan omschreven Reorganisatie komt te vervallen en die in verband daarmee een Aanzegging heeft ontvangen.
<i>Bruto Maandsalaris</i>	Het op de Einddatum geldende vaste basis bruto maandsalaris van Werknemer, vermeerderd met 8% bruto vakantietoeslag.
<i>Diensttijd</i>	Het aantal aaneengesloten dienstjaren dat de Werknemer bij de Werkgever op de Einddatum werkzaam is, afgerond op maanden. Indien er een inleenperiode voorafgaat aan de indiensttreding wordt deze ook meegenomen in de berekening. Indien er een onderbreking van 3 maanden of minder tussen verschillende dienstperiodes zit, zullen deze dienstperiodes volledig meegenomen worden in de berekening (met uitzondering van de duur van de onderbreking). In dit geval zal de huidige beëindigingsvergoeding wel verlaagd worden met eventueel eerder uitbetaalde transitievergoedingen of vergelijkbare betalingen tijdens eerdere reorganisaties.
<i>Einddatum</i>	De datum waarop de Werknemer uit dienst gaat.
<i>Vergoedingen</i>	Alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld bruto vergoedingen. De Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet.
<i>Passende functie</i>	Een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer. Dit kan onder meer

een functie zijn welke één functiegroep lager of hoger is ingedeeld en/of een functie waarvoor de Werknemer binnen een periode van 3 maanden geschikt is te maken.

Reorganisatie

Iedere belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming van Werkgever, waarbij onmiddellijk of binnen afzienbare tijd te verwachten is dat arbeidsplaatsen van Werknemers binnen de onderneming van Werkgever komen te vervallen.

Sociaal Plan

Het tussen de Werkgever en de Vakverenigingen overeengekomen Sociaal Plan.

Transitievergoeding

De geldende wettelijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW. De Transitievergoeding is gelijk aan een derde van het Bruto Maandsalaris (incl. vakantietoeslag), vermeerderd met de vaste looncomponenten (indien van toepassing: vaste winstdeling, vaste toeslagen), inclusief variabele winstdeling waarbij wordt uitgegaan van de gemiddelde winstdeling over de 3 laatste jaren en inclusief de gemiddelde overwerktoeslag waarbij wordt uitgegaan van het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden.

Vakverenigingen

FNV, de Unie, CNV Vakmensen

Werkgever

Syntegon Packaging Technology B.V.

Werknemer

De Werknemer die een arbeidsovereenkomst met de Werkgever heeft voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:610 BW.

Vaststellingsovereenkomst

De overeenkomst waarmee de arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer met wederzijds goedvinden op initiatief van Werkgever en met inachtneming van de inhoud van dit Sociaal plan per de Einddatum eindigt.

Hoofdstuk 3 Algemene voorwaarden

3.1. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Boventalligen

Werkgever streeft ernaar met de Werknemer te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden. Hiertoe zal Werkgever bij de Aanzegging een Vaststellingsovereenkomst ter ondertekening voorleggen aan de Werknemer.

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 het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij Werkgever is gelegen, dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag, dat de beëindiging geen verband houdt met een opzegverbod en de Werknemer geen verwijt treft van de ontstane situatie.

De Werknemer zal na de Aanzegging worden verzocht de Vaststellingsovereenkomst na uiterlijk 14 kalenderdagen na datum van overhandiging van de Vaststellingsovereenkomst door de Werkgever te ondertekenen en aan Werkgever te retourneren.

Werknemer heeft op grond van artikel 7:670bBW het recht de Vaststellingsovereenkomst binnen 14 kalenderdagen na het tot stand komen daarvan, zonder opgaaft van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan Werkgever gerichte verklaring.

Indien de Werknemer de aangeboden Vaststellingsovereenkomst niet binnen voormelde termijn van 14 kalenderdagen ondertekent en aan Werkgever retourneert of de vaststellingsovereenkomst ondertekent, maar een beroep doet op de bedenktijd van artikel 7: 670b BW zal Werkgever overgaan tot het indienen van een ontslagaanvraag bij het UWV. Alsdan zal van de beëindigingsvergoeding het aantal bruto maandsalarissen worden afgetrokken tussen de Einddatum (als opgenomen in de vaststellingsovereenkomst) en de nieuwe datum van het dienstverband na het doorlopen van de UWV-procedure en opzegging van de arbeidsovereenkomst.

3.2. Pensioenverzekering

De deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds eindigt formeel bij het einde van de dienstbetrekking. Meer informatie omtrent het pensioen is te vinden op www.bpmt.nl. Werkgever kan PMT vragen informatiesessies over 'pensioen bij einde dienstbetrekking' te verzorgen.

3.3. Concurrentiebeding/geheimhoudingsplicht

Voor alle Werknemers geldt dat een eventueel overeengekomen concurrentie- c.q. relatiebeding na de beëindiging van het dienstverband 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.

3.4. Verzekeringen

De collectieve reisverzekering en de collectieve ongevallenverzekering waaraan Werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met Werkgever heeft deelgenomen, nemen uiterlijk per de Einddatum een einde.

3.5. Bedrijfseigendommen

Alle bedrijfseigendommen van Werkgever dienen op uiterlijk de laatste werkdag voorafgaand aan de Einddatum te worden ingeleverd bij Werkgever. De bedrijfseigendommen worden nader gespecificeerd in de individuele Vaststellingsovereenkomst.

Hoofdstuk 4 Herplaatsing

4.1 Herplaatsing

De Werkgever zal 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.

In het geval dat de Werknemer reeds de Vaststellingsovereenkomst zoals in 3.1 beschreven heeft ondertekend en alsnog wordt herplaatst komt de inhoud van de vaststellingsovereenkomst te vervallen.

4.2 Aanbod

Indien voor een Boventallige een Passende Functie beschikbaar is, wordt deze functie aan de Boventallige aangeboden.

Indien er meerdere Boventalligen in aanmerking komen voor de Passende Functie, wordt de functie, bij gelijke geschiktheid, als eerst aangeboden aan de Boventallige die op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen.

Indien er meerdere Boventalligen geïnteresseerd zijn in een andere interne functie, niet zijnde een Passende Functie (bijvoorbeeld bij een andere vestiging), worden deze in de gelegenheid gesteld schriftelijk te solliciteren en vervolgens schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld van het resultaat. De Werkgever welke de functie vacant heeft, zal beoordelen welke Werknemer het meest geschikt is voor de nieuwe functie aan de hand van de functieprofielen, functie-eisen en competenties. De Boventallige aan wie deze functie wordt aangeboden, verliest de aanspraak op het Sociaal Plan. Boventalligen die aan deze procedure deelnemen en de functie niet ontvangen, behouden het recht op het Sociaal Plan.

Plaatsingsmogelijkheden welke op een later tijdstip ontstaan, worden pas open gesteld voor andere Werknemers van Werkgever als is vastgesteld dat er geen Boventallige herplaatst kan worden.

Arbeidsvoorwaarden

Bij aanvaarding van een Passende Functie wordt het Bruto Maandsalaris van Werknemer ingeschaald in de nieuwe salarisschaal behorende bij de Passende Functie.

Indien het Bruto Maandsalaris behorende bij de Passende Functie lager is dan het Bruto Maandsalaris dat Werknemer direct voorafgaand aan de Aanzegging had, wordt aan de Werknemer boven op het Bruto Maandsalaris in de Passende Functie een bruto persoonlijke toeslag toegekend ter hoogte van het verschil tussen het Bruto Maandsalaris behorende bij de Passende Functie en het Bruto Maandsalaris dat de Werknemer voorafgaand aan de Aanzegging ontving. Toekomstige salarisverhogingen op basis van de CAO of anderszins zullen alleen zien op het nieuwe salaris behorende bij de Passende functie en zullen niet toegepast worden op de persoonlijke toeslag.

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 na dagtekening van het aanbod 5 werkdagen bedenktijd om op het aanbod in te gaan.

Indien Werknemer van mening is dat de aangeboden functie geen passende functie is, kan hij hierover advies vragen aan de Begeleidingscommissie. Werknemer geeft binnen 5 werkdagen na uitspraak van de Begeleidingscommissie aan of hij het aanbod aanvaardt. Uitleg over de Begeleidingscommissie is opgenomen in bijlage 1.

4.3 Afwijzen van het aanbod

Indien de Werknemer het aanbod tot herplaatsing niet aanvaardt, zal Werkgever ex art. 3.1 overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarbij Werkgever, bij weigering van een Passende Functie, (zie uitzonderingen in art. 1.3) niet gehouden is aan de toepassing van dit Sociaal Plan.

4.4 Scholing

Indien de Werknemer in het kader van herplaatsing 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 voor rekening van Werkgever plaatsvinden.

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

Hoofdstuk 5 Externe bemiddeling

5.1. Procedure

De in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn erop gericht via bemiddeling Werknemers, die daarvoor kiezen, te ondersteunen bij het zoeken van een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming.

De bemiddeling mag opgestart worden na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. Hieromtrent maakt het outplacementbureau afspraken met de Medewerker.

De verantwoordelijkheid voor de bemiddeling berust bij de Werkgever en de Werknemer. Het gecontracteerde outplacementbureau is verantwoordelijk voor de uitvoering. De vakbonden zullen bij de keuze van het outplacementbureau worden betrokken.

De kosten van de bemiddeling komen voor rekening van Werkgever, indien en voor zover deze niet gedragen worden door andere instanties.

Werknemer kan er in geen geval voor kiezen het bedrag dat de Werkgever voor outplacement en/of eventuele scholing ter beschikking stelt, uit te laten keren in geld.

De Werknemer dient zijn keuze of hij al dan niet verdere ondersteuning wenst te ontvangen schriftelijk aan Werkgever mede te delen binnen 10 werkdagen na de aanzegging e/o gesprek ex art.3.1

Deelname aan de bemiddeling betekent niet dat de Werknemer instemt met het verlies van de arbeidsplaats.

5.2. Bemiddelingsduur

De Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om gedurende een begeleidings-of bemiddelingstermijn van maximaal 6 maanden gebruik te maken van de diensten van het door Werkgever ingeschakelde bemiddelings-/outplacementbureau.

5.3. Kern van de activiteit

De Werkgever zal alles doen wat redelijkerwijze kan worden gedaan om de bemiddeling te doen slagen. Hiertoe zal de Werkgever afspraken maken met bovenvermelde bemiddelings- en/of outplacementbureaus. Door de Werkgever zullen de benodigde faciliteiten waaronder voorlichting, tijd en ruimte geboden worden om de uitvoering van de bemiddelingsactiviteiten zo goed mogelijk te laten verlopen. Van de Werknemer wordt verwacht dat hij zich actief zal inzetten om de bemiddeling te doen slagen.

De navolgende onderdelen zullen deel uitmaken van de externe bemiddeling; intake, rouwverwerking, loopbaanoriëntatie, opstellen CV, sollicitatietrainingen, social media, job coaching.

5.4. Scholing

Teneinde de kansen van bemiddeling te vergroten, kan een Werknemer (ook) worden ondersteund middels scholing tegen redelijke kosten. Wanneer scholing wenselijk is om de arbeidsmarktpositie van Werknemer te bevorderen is dit mogelijk, mits dit plaats zal vinden op voordracht van het outplacementbureau en door scholing de kansen op de arbeidsmarkt voor Werknemer toenemen. Een scholingsverzoek van Werknemer dient gedurende de periode van outplacementbegeleiding door Werkgever te zijn ontvangen, vergezeld van de voordracht van het outplacementbureau.

Hoofdstuk 6 Financiële vergoeding

6.1 Beëindigingsvergoeding

De Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden door middel van tijdige ondertekening van de aangeboden Vaststellingsovereenkomst is geëindigd op de Einddatum komt in aanmerking voor de Beëindigingsvergoeding.

Werkgever zal aan voormelde Werknemer bij het einde van het dienstverband een eenmalige bruto Beëindigingsvergoeding toekennen die is gebaseerd op de thans geldende Transitievergoeding.

De Transitievergoeding bedraagt maximaal € 86.000,- bruto of een bruto jaarsalaris bij een hoger jaarinkomen dan € 86.000,- bruto.

De eenmalige Beëindigingsvergoeding bedraagt de Transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor 1,9.

6.2 Aftopping Beëindigingsvergoeding

De Beëindigingsvergoeding genoemd in artikel 6.1. zal nooit meer bedragen dan de inkomstenderving van Werknemer tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zoals deze geldt ten tijde van de ondertekening van dit Sociaal Plan (zoals deze door de SVB wordt ingeschat) rekening houdend met de voor de Werknemer geldende werkloosheidsvoorzieningen (WW), ZW, WIA, IOAW en/of IOW of andere sociale uitkeringen.

De Beëindigingsvergoeding genoemd in artikel 6.1 zal niet hoger zijn dan € 163.400,- bruto. De bodem voor de Beëindigingsvergoeding is de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW.

In bovengenoemde Beëindigingsvergoeding wordt geacht te zijn begrepen de eventueel verschuldigde Transitievergoeding op grond van de artikelen 7:673 e.v. BW. De Werknemer kan daarom, naast de Beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal Plan, geen aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW evenmin op een eventuele contractuele beëindigingsvergoeding. Het voorgaande zal ook worden vastgelegd in de Vaststellingsovereenkomst.

Een eventuele wettelijke of door een rechter toegekende vergoeding (hieronder mede begrepen doch niet beperkt tot een 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.

6.3 Financieel advies

Voor de kosten van eventueel financieel advies is een bedrag beschikbaar van maximaal € 750,- bruto exclusief BTW. Werknemer dient de factuur die op zijn naam staat rechtstreeks aan de adviseur te voldoen. De Werknemer kan de factuur voor het maximale bedrag van € 750,- bruto exclusief BTW vervolgens declareren bij Werkgever. Het advies mag opgestart worden na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst.

6.4 Kosten juridische bijstand

Voor de kosten van juridische bijstand bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst is een bedrag beschikbaar van maximaal € 750,- bruto inclusief kantoorkosten maar exclusief BTW. Werkgever zal de factuur hiervoor rechtstreeks betalen aan de partij die juridisch advies geeft aan Werknemer als het juridisch advies door een vakbond wordt verleend. Wordt een Werknemer bijgestaan door een advocaat of juridisch adviseur, dan dient de Werknemer de factuur die op zijn naam staat rechtstreeks aan de advocaat of juridisch adviseur te voldoen. De Werknemer kan de factuur voor het maximale bedrag van € 750,- bruto inclusief kantoorkosten maar exclusief BTW vervolgens declareren bij Werkgever.

6.5 Betaling van de beëindigingsvergoeding

De uitkering zal plaatsvinden tegelijkertijd met de salarisbetalingen in de maand volgend op de datum van uitdiensttreding.

6.6 Overige bepalingen

Sollicitatiegesprekken

Aan Werknemers wordt in de periode tussen de Aanzegging en de Einddatum daar waar nodig verlof toegekend voor het voeren van sollicitatiegesprekken. Voorwaarde voor het verkrijgen van betaald verlof is dat leidinggevende van tevoren tijdig door de Werknemer is geïnformeerd omtrent het feit dat de Werknemer een sollicitatiegesprek dient bij te wonen.

Studiebedingen

Eventuele lopende studiebedingen, op basis waarvan Werknemers een studieschuld aan Werkgever hebben, komen per de Einddatum te vervallen. Een eventuele studieschuld komt daarmee geheel te vervallen per de Einddatum.

Boete leaseauto wegens vroegtijdige beëindiging overeenkomst

Eventuele boeten in verband met vroegtijdige beëindiging van een overeenkomst voor een auto van de zaak, blijft voor rekening van de Werkgever.

Jubileumuitkering

Indien Werknemer binnen een jaar na de Einddatum zijn 12,5-, 25- of 40-jarig jubileum zou hebben gehad, ontvangt Werknemer bij de eindafrekening de daarbij behorende bruto jubileumuitkering.

Plaatsmakersregeling

De Werknemer die niet is aangezegd en tot een uitwisselbare functie behoort waarbinnen Werknemers zijn aangezegd, kan een beroep doen op de plaatsmakersregeling zoals beschreven in dit artikel.

De Werknemer die gebruik wenst te maken van deze regeling dient een schriftelijk verzoek bij Werkgever in. De Werkgever beslist of het verzoek al dan niet wordt gehonoreerd. Een dergelijk verzoek kan uitsluitend worden gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende Werknemer tot gevolg heeft dat een Werknemer behorend tot dezelfde uitwisselbare functie die is aangezegd, zijn arbeidsplaats daardoor behoudt. Tevens geldt als voorwaarde dat deze aangezegde Werknemer instemt met de voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met Werkgever. Het staat Werkgever vrij om de regeling ook op andere gronden te weigeren.

Met de Werknemer wiens verzoek door Werkgever wordt gehonoreerd, wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt. Deze Werknemer ontvangt minimaal een beëindigingsvergoeding gelijk aan de Transitievergoeding. Indien de Transitievergoeding vermenigvuldigd met de factor van de Werknemer die zijn functie behoudt hoger is dan dit bedrag, ontvangt de Werknemer dit bedrag in plaats van zijn eigen Transitievergoeding.

Toepassing van de plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien dit in voorkomende gevallen niet leidt tot strijd met de wet, de Ontslagregeling of de Uitvoeringsregels van het UWV.

De Werknemer wiens aanspraak op de in dit artikel bedoelde regeling wordt gehonoreerd, heeft geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

Vakbondslidmaatschap

Werkgever zal, aan iedere Boventallige die op het moment van het overeenkomen van dit Sociaal Plan lid is van één van de Vakbonden, desgevraagd de kosten van het lidmaatschap van één van Vakbonden betalen voor een periode van twee jaar na de Einddatum. Betaling wordt direct aan de betreffende Vakbond gedaan en Werknemer wordt door de Vakbond gedurende een periode van twee jaar vrijgesteld van vakbondscontributie.

Fiscale gevolgen

Alle bedragen/betalingen waarnaar dit Sociaal Plan verwijst zijn bruto bedragen en zullen te allen tijde onderworpen zijn aan alle gebruikelijke inhoudingen, sociale zekerheidspremies en belastingen

Toepasselijk recht en geschillen

Op dit Sociaal Plan is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen die verband houden met of voortvloeien uit dit Sociaal Plan zullen uitsluitend worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

Vrijstelling van arbeid

Medewerkers die door de directie vrijgesteld zijn van arbeid, vanwege het ontbreken van werkzaamheden en die een nieuwe dienstbetrekking hebben gevonden elders, mogen met behoud van het Sociaal Plan eerder dan de overeengekomen uitdienstdatum de organisatie verlaten. Dit geldt alleen voor de periode tussen aanzegging en einddatum. Het definitieve besluit hiertoe wordt genomen door de Directie.

Handtekeningenblad

Aldus overeengekomen en ondertekend op 2022

Syntegon Packaging Technology B.V.

Jeffrey de Wijs
Managing Director

Marielle Wiertz
HR Manager

FNV

UNIE

CNV

NB: iedere pagina behoort van een paraaf te worden voorzien

Bijlage 1 Begeleidingscommissie

Regels betreffende de Begeleidingscommissie

1. De commissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, hetgeen zijn uitdrukking vindt in de paritaire samenstelling.
2. De commissie heeft tot taak erop toe te zien en eraan mee 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 commissie brengt advies uit aan de directie, waarna door de directie een beslissing zal worden genomen.

- Indien de commissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de directie zich bij dit oordeel aansluiten.

Adviezen respectievelijk beslissingen zullen binnen twee weken schriftelijk aan betrokkenen worden meegedeeld.

4. De commissie bestaat uit een door de Werkgever aangewezen personeelslid vanuit HR alsmede een door de Vakverenigingen aangewezen personeelslid met een dienstverband bij Werkgever. Verder zal een 3^e persoon als voorzitter worden aangewezen die met unanimitieit is benoemd door de hiervoor benoemde leden. Ook deze voorzitter dient een dienstverband bij Werkgever te hebben.
5. Werknemers die een verzoek in willen dienen bij de Begeleidingscommissie, kunnen zich daarvoor wenden tot de Manager Human Resources via marielle.wiertz@syntegon.com.
6. 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.
7. 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.
8. Indien tussen Werkgever en de vakverenigingen verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan zal de begeleidingscommissie dit geschil in eerste aanleg trachten te regelen. Mocht de commissie 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.