

M2008 0273 Concept Sociaal Plan versie 0.5 12 augustus 2020.txt
Sociaal Plan

IJssel Technologie B.V.

IJssel Predictive Maintenance B.V.

IJssel Perspectief B.V.

[datum]

CONCEPT

(versie 0.5 12 augustus 2020)

♀

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding

.....
..... 3

2. Definities/begripsomschrijvingen

..... 6

3. Algemene voorwaarden

.....
8

4. Herplaatsing

.....
..... 11

5. Externe bemiddeling
.....
.. 14

6. Financiële vergoeding
.....
16

Ondertekening
.....
..... 18

Bijlage 1: Regels betreffende de begeleidingscommissie
..... 19

Bijlage 2: Concept Vaststellingsovereenkomst
..... 20

♀
1.1. De directie van IJssel Technologie B.V., IJssel Predictive Maintenance B.V. en IJssel Perspectief B.V., verder te noemen Werkgever, en de Vakverenigingen, hebben op 26 augustus 2020 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan, wat is bedoeld ter opvang van de voor het betrokken personeel nadelige gevolgen van de plaatsvindende aanpassing van de personeelsorganisatie, zoals verwoord in de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad, gedateerd op 8 juli 2020.
1.2. Toepassing
1.3. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:
1.4. Datum inwerkingtreding en looptijd

Hoofdstuk 1 Inleiding

Het Sociaal Plan is 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 direct gevolg van de onder 1.1. genoemde aanpassingen van het personeelsbestand de arbeidsplaats bij Werkgever vervalt en daarvan schriftelijk en/of mondeling in kennis is gesteld.

- 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 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 en de arbeidsovereenkomst eindigt op grond van redenen, die geen verband houden met de aanpassing van de personeelsorganisatie zoals bedoeld in artikel 1.1;
- Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken gedurende de looptijd van het Sociaal Plan. Die Werknemer blijft tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst van Werkgever, althans zijn arbeidsovereenkomst zal niet vanwege de Reorganisatie worden beëindigd;
- Werknemers wier dienstverband door de Werkgever wordt beëindigd na en als gevolg van een arbeidsongeschiktheidsperiode van twee jaar;
- Werknemers met wie om andere reden dan de in paragraaf 1.2 genoemde omstandigheden het dienstverband wordt beëindigd;
- Werknemers met wie Werkgever voor de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan

M2008 0273 Concept Sociaal Plan versie 0.5 12 augustus 2020.txt
reeds afspraken met betrekking tot het einde van het dienstverband heeft
gemaakt;

- Werknemers met een tijdelijke dienstverband;
- Vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'er) en stagiaires.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 september 2020 en heeft een looptijd tot en met 31

augustus 2021 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.

♀

1.5. Begeleidingscommissie

1.6. Overleg

1.7. Hardheidsclausule

1.8. (Semi)overheidsvoorzieningen

1.9. Werknemer

1.10. Kosten Sociaal Plan

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een begeleidingscommissie

worden ingesteld. Dit onderwerp is nader geregeld in bijlage 1.

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen,

waarin het Sociaal Plan niet voorziet, steeds wanneer één Partij er om vraagt, 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 door overleg trachten te regelen.

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.

Partijen respectievelijk betrokken Werknemers zullen in voorkomende gevallen een beroep doen op van (semi)overheidswege en/of vanuit het A+O fonds en ABU 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 waarbij de Werknemers niet worden benadeeld.

Waar in dit Sociaal Plan de term Werknemer wordt gebruikt, wordt ook de werkneemster bedoeld.

De financiële gevolgen van eventuele wijzigingen in wet- en/of regelgeving zullen niet voor rekening en risico van Werkgever komen c.q. zullen niet mogen leiden tot een toename van de kosten voor de Werkgever. Indien er een wijziging is in de 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 wet- en/of regelgeving het geval zou zijn geweest. Dit geldt ook voor wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving.

♀

- 1.11. Bruto bedragen
- 1.12. Binding
- 1.13. WMCO

Alle bedragen genoemd in dit Sociaal Plan zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

De Werkgever en de Werknemer zijn gehouden om volledige medewerking te verlenen aan de uitvoering van dit Sociaal Plan. In het geval de Werknemer zich niet houdt aan de verplichtingen die opgenomen zijn in dit Sociaal Plan, of indien de Werknemer een passende functie weigert (na advies van de Begeleidingscommissie), dan wordt de Werknemer integraal uitgesloten van de werking van dit Sociaal Plan. De Werknemer kan daar in dat geval geen rechten meer aan ontleen.

Partijen komen overeen dat (verder) wordt afgezien van de maand wachttijd in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag.

♀

Hoofdstuk 2 Definities/begripsomschrijving

Aanzegdatum De datum waarop het vervallen van de arbeidsplaats van de werknemer en het voorgenomen einde van het dienstverband wordt aangezegd aan de Werknemer.

Aanzegging De mededeling aan de boventallige Werknemer op welke datum diens arbeidsplaats komt te vervallen. Na deze datum verkrijgt de Werknemer de status van aangezegde Werknemer.

AOW-gerechtigde leeftijd De datum waarop een Werknemer (conform www.svb.nl) in aanmerking komt voor een AOW-uitkering.

Beëindigingsdatum De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen Werknemer en Werkgever tot een einde komt, hetzij beëindiging met wederzijds goedvinden ingevolge een vaststellingsovereenkomst, hetzij via opzegging met gebruikmaking van een ontslagvergunning van UWV.

Beëindigingsvergoeding De tegemoetkoming in het inkomensverlies als gevolg beëindiging van de arbeidsovereenkomst, berekend in overeenstemming met artikel 6.1.

Begeleidingscommissie 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.

Boventallige werknemer De Werknemer aan wie is meegedeeld dat zijn arbeidsplaats zal komen te vervallen.

Bruto Maandsalaris Het bruto basissalaris per maand op de Beëindigingsdatum te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en voor zover relevant de maandelijkse persoonlijke toeslag, 13e maand en winstdelingsregeling. Voor de wijze waarop deze looncomponenten worden berekend voor het Bruto Maandsalaris gelden de referentieperioden genoemd in het "Besluit

M2008 0273 Concept Sociaal Plan versie 0.5 12 augustus 2020.txt
Loonbegrip Aanzegtermijn en Transitievergoeding”, alsmede de
“Regeling Looncomponenten en Arbeidsduur”.

Dienstjaren 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 uitzendperiode/detacheringsperiode direct hieraan voorafgaand wordt meegenomen in het aantal dienstjaren, indien de Werknemer tijdens de uitzendperiode/detacheringsperiode en na de indiensttredingsdatum bij de Werkgever (nagenoeg) dezelfde werkzaamheden verricht.

♀

Opzegdatum De datum dat de arbeidsovereenkomst door Werkgever wordt opgezegd na ontslagvergunning van UWV en de opzegtermijn van de werknemer ingaat.

Opzegtermijn De door Werkgever en Werknemer in acht te nemen termijn die ingaat op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin Werkgever of Werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt. De voor de Werkgever en Werknemer geldende opzegtermijn is vastgelegd in artikel 7:672 BW.

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

Fictieve opzegtermijn De opzegtermijn die UWV hanteert bij toekenning van een WW-uitkering indien de arbeidsovereenkomst eindigt door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze termijn is gelijk aan de opzegtermijn van Werkgever maar zonder aftrek van de proceduretijd bij UWV en gaat in op de datum van tot standkoming van de vaststellingsovereenkomst door Werkgever en Werknemer.

Passende functie Een vacante 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

M2008 0273 Concept Sociaal Plan versie 0.5 12 augustus 2020.txt
functie waarvoor de Werknemer binnen 4 maanden middels
scholing geschikt is te maken.

Sociaal Plan Het tussen de Werkgever en vakverenigingen op [datum]
overeengekomen Sociaal Plan.

Vakverenigingen FNV, CNV Vakmensen.nl, De Unie

Werkgever IJssel Technologie B.V., IJssel Perspectief B.V., IJssel Predictive
Maintenance B.V. en haar rechtsvoorgangers.

Werknemer De Werknemer die een arbeidsovereenkomst met de Werkgever
heeft voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:610 BW en die
onder de werkingssfeer van dit Social Plan valt

♀

3.1. Beëindiging dienstverband

Hoofdstuk 3 Algemene voorwaarden

Een Werknemer wordt boventallig wanneer zijn/haar functie direct of op een later
tijdstip
vervalt als direct gevolg van de in artikel 1.1. genoemde aanpassing van het
personeelsbestand. Voor de vaststelling van boventalligheid wordt op een groep
uitwisselbare functies afgespiegeld conform het afspiegelingsbeginsel als
bedoeld in de
Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels bedrijfseconomische redenen van het UWV.

De boventalligheid zal uiterlijk op 11 september 2020 kenbaar worden gemaakt aan

de
betrokken Werknemers.

Er kan een wijziging optreden door personele wijzigingen in de organisatie en/of toepassing afspiegelingsregels, indien dit aan de orde is zal de boventallige Werknemer worden geïnformeerd dat de boventalligheid komt te vervallen en hiermee ook eventuele rechten uit dit Sociaal Plan komen te vervallen. Dit kan betekenen dat een andere Werknemer alsnog boventallig wordt.

Voor de opzegdatum blijft er de mogelijkheid om Werknemers te herplaatsen, zie hoofdstuk 4.

Op de Aanzegdatum zal de Werkgever aan de boventallige Werknemer mededelen dat Werkgever streeft naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (“de Aanzegging”), behoudens voor zover Werkgever aan Werknemer voor de Opzegdatum een aanbod tot herplaatsing in een Passende functie doet.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats door opzegging ex artikel 7:671 lid 1 onder a juncto artikel 7:671a BW dan wel met wederzijds goedvinden (via een vaststellingsovereenkomst) ex artikel 7:670b BW.

Bij opzegging na de procedure via het UWV wordt de proceduretijd afgetrokken van de opzegtermijn op basis van artikel 7:672 lid 6 BW, waarbij ten minste één maand opzegtermijn resteert.

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. Een concept vaststellingsovereenkomst is bij dit Sociaal Plan gevoegd als bijlage 2.

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.

♀

3.2. Beëindiging dienstverband na aanzegging

3.3. Pensioenverzekering

3.4. Vrijstelling van werk

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. Werknemer heeft het recht de vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen na het tot stand komen daarvan, zonder opgaaf

van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan Werkgever gerichte verklaring.

In geval de Werknemer niet binnen de gestelde termijn van 14 kalenderdagen schriftelijk

instemt met een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, dan vervalt

het aanbod van de Werkgever en zal de Werkgever de ontslagprocedure ex artikel 7:671a

BW bij het UWV voortzetten. Indien wegens de ontslagaanvraagprocedure bij het UWV de

Werknemer later uit dienst gaat dan de datum van de vaststellingsovereenkomst dan zal de

Werkgever de gemaakt loonkosten in mindering brengen op de Beëindigingsvergoeding

M2008 0273 Concept Sociaal Plan versie 0.5 12 augustus 2020.txt
(waarbij Werknemer minimaal aanspraak heeft op de dan geldende wettelijke transitievergoeding). Gemaakte loonkosten is het Bruto maandsalaris te vermenigvuldigen met het aantal maanden dat de Werknemer later uit dienst gaat dan de einddatum die in het geval van een vaststellingsovereenkomst zou hebben gegolden.

Ingeval de Werknemer zelf het dienstverband eerder wil beëindigen, zal dit worden toegestaan, mits de datum van beëindiging in overleg met de Werkgever wordt vastgesteld.

De deelneming in het pensioenfonds eindigt formeel bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Indien de Werkgever dit op grond van bijzondere omstandigheden nodig acht, kan de voor ontslag voorgedragen Werknemer vrijgesteld worden van werk met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de kostenvergoedingen die verband houden met het uitoefenen van de functie (onder andere reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding). Het is Werknemer zonder schriftelijke toestemming van Werkgever niet toegestaan gedurende de vrijstelling van werk betaalde werkzaamheden elders te verrichten.

Indien Werknemer gedurende de periode van vrijstelling van werk reeds een vakantie had gepland, worden wel de hiervoor benodigde vakantie- en/of ADV dagen afgeschreven. Over de vakantie- en ADV dagen die worden afgeschreven i.v.m. een geplande vakantie vindt wél opbouw van vakantie- en ADV dagen plaats.

♀

- 3.5. Tekenbonus
- 3.6. Studieschuld
- 3.7. Geheimhoudingsplicht
- 3.8. Eindafrekening
- 3.9. Wijkers- c.q. Plaatsmakersregeling

Wanneer een Werknemer bereid is om op verzoek van de Werkgever binnen de gestelde termijn van Werkgever van 14 kalenderdagen na datum van overhandiging van de vaststellingsovereenkomst – zie artikel 3.1. – een vaststellingsovereenkomst te tekenen en het dienstverband met de Werknemer daardoor een einde heeft genomen, ontvangt de Werknemer hiervoor een eenmalige vergoeding van € 1.250,- bruto per persoon. Dit bedrag wordt niet toegekend indien er sprake is van een ontslagprocedure via het UWV.

Voor de voor ontslag voorgedragen Werknemer geldt dat een eventuele studieschuld voor studies die op de Beëindigingsdatum al dan niet beëindigd zijn, geheel komt te vervallen bij het einde van het dienstverband.

Voor alle Werknemers geldt dat het eventueel overeengekomen geheimhoudingsbeding en/of bijbehorend boetebeding na de beëindiging van het dienstverband onverminderd van kracht blijven.

Werkgever zal een eindafrekening opstellen terzake de bedragen die in verband met de beëindiging van het dienstverband nog zijn verschuldigd en zal deze eindafrekening binnen één (1) kalendermaand na de Beëindigingsdatum aan de Werknemer doen toekomen, waarbij (indien van toepassing) verrekening met eventueel door de Werknemer aan Werkgever verschuldigde bedragen zal plaatsvinden.

Een niet boventallig verklaarde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan bij de Werkgever een verzoek indienen om te worden toegelaten tot de in deze paragraaf uitgewerkte ‘wijkers- c.q. plaatsmakersregeling’.

De Werkgever beslist binnen 7 dagen na ontvangst van het verzoek of de werknemer tot deze regeling wordt toegelaten, in welke beoordeling de Werkgever geheel vrij is.

Voorwaarde voor toelating is (in ieder geval) dat de arbeidsovereenkomst met de niet boventallig verklaarde werknemer (de plaatsmaker) in onderling overleg op de kortst mogelijke termijn wordt beëindigd, met als gevolg dat er aantoonbaar en in directe zin elders in de organisatie van de Werkgever een werknemer minder boventallig hoeft te worden verklaard c.q. minder voor ontslag in aanmerking komt.

Indien de Werkgever de niet boventallig verklaarde werknemer toelaat tot de plaatsmakersregeling, treden zij in overleg over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst.

De niet boventallig verklaarde werknemer (de plaatsmaker) heeft in het geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van deze regeling recht op een ontslagvergoeding ter grootte van 3 Bruto maandsalarissen.

♀

Hoofdstuk 4 Herplaatsing

4.1. Herplaatsing

De Werkgever zal onderzoeken of herplaatsing in een passende functie mogelijk is in de ondernemingen van Werkgever binnen een redelijke termijn zoals bepaald in de Ontslagregeling. Daartoe worden actief passende vacatures die beschikbaar zijn besproken met de Werknemer.

Voor de Werknemer die wordt herplaatst, zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5

4.2. Aanbod

Indien voor een Boventallige werknemer een passende functie beschikbaar is, wordt deze functie aangeboden aan de Boventallige werknemer.

Indien er meerdere boventalligen zijn voor een functie worden deze in de gelegenheid gesteld schriftelijk te solliciteren en vervolgens schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld van het resultaat. Werkgever zal beoordelen welke Werknemer het meest geschikt is voor de nieuwe functie aan de hand van de functieprofielen, functie-eisen en competenties.

Indien er sprake is van een voortzetting van een deel van de werkzaamheden in de nieuwe/gewijzigde functie en er sprake is van meerdere voor de functie geschikte kandidaten zal de kandidaat die op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen als eerste in de gelegenheid worden gesteld om die functie te aanvaarden.

Overige plaatsingsmogelijkheden welke op een later tijdstip ontstaan, worden niet eerder schriftelijk binnen de onderneming door de Directie bekendgemaakt, onder vermelding van functieprofiel en functie-eisen, dan wanneer is vastgesteld dat er geen Werknemer, waarvan de functie is vervallen, herplaatst kan worden in deze functie.

4.3. Passende functie

Een functie is passend wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer.

Tevens is de functie passend wanneer een Werknemer binnen een termijn van 4 maanden na benoeming in de functie geschikt te maken is door scholing.

4.4. Bedenktijd

Voor de herplaatsing in de passende functie ontvangt de Werknemer een schriftelijk aanbod tot 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 de tijd om op het aanbod in te gaan.

♀

4.5. Afwijzen van het aanbod

Indien de Werknemer het aanbod tot herplaatsing, met opgaaf van redenen, niet aanvaardt, zal Werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij er nog andere mogelijkheden zijn tot herplaatsing.

Indien afwijzing heeft plaatsgevonden op redelijke gronden kan de Werknemer alsnog deelnemen aan de bemiddeling naar externe herplaatsing en zijn de voorzieningen van dit Sociaal Plan van toepassing. In hoeverre er sprake is van redelijke gronden zal de Begeleidingscommissie worden gevraagd hierover te adviseren.

Indien de Begeleidingscommissie adviseert dat de Werknemer zonder redelijke grond de aangeboden functie heeft geweigerd, zal de Werkgever de Werknemer in de gelegenheid stellen de aangeboden functie alsnog binnen 5 werkdagen te aanvaarden. Indien de Werknemer de functie na 5 werkdagen weigert zal de Werknemer worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

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

4.7 Terugkomen op herplaatsing

Indien de Werkgever en/of de Werknemer binnen 4 maanden 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, zal de arbeidsovereenkomst alsnog in lijn met dit Sociaal Plan worden beëindigd. Hierover zal de Begeleidingscommissie advies worden gevraagd.

Indien het niet slagen van de herplaatsing wel verwijtbaar is aan de Werknemer zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd en wordt de Werknemer uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan. Hierover zal de Begeleidingscommissie advies worden gevraagd.

4.8. Arbeidsvoorwaarden

De Werknemer, die wordt herplaatst, wordt ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende salarisgroep.

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

Indien Werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude bruto salaris 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 bruto salaris. De persoonlijke toeslag is pensioengevend en wordt geïndexeerd met toekomstige CAO verhogingen.

♀

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.

4.9. Uitsluiting

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

♀

- 5.1. Outplacement
- 5.2. Toepassingsfeer
- 5.3. Bemiddeling
- 5.4. Kern van de activiteit

Hoofdstuk 5 Externe bemiddeling

De Werknemers, die daarvoor kiezen, hebben recht op ondersteuning bij het zoeken van een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming.

De verantwoordelijkheid voor de bemiddeling berust bij de Werkgever en de Werknemer.
Het door de Werkgever gecontracteerde outplacementbureau is verantwoordelijk voor de uitvoering.

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

Op verzoek van Werknemer kan de Werknemer door de Werkgever tijdens zijn resterende werktijd in alle redelijkheid in de gelegenheid worden gesteld, zulks ter beoordeling van de Werkgever, om deel te nemen aan externe outplacement activiteiten zonder inleveren van vakantie-uren.

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

Een bemiddelings- of outplacementtraject brengt geen verandering in het feit dat

de
arbeidsovereenkomst met de Werknemer in lijn met Hoofdstuk 3 zal worden
beëindigd.

De bemiddeling wordt opgestart middels een intake gesprek, dat binnen 14 dagen
na
aanzegging van het vervallen van de arbeidsplaats zal plaatsvinden. Binnen 5
kalenderdagen
na het intake gesprek moeten Werknemers aangeven wel/geen gebruik van de
bemiddeling
te willen maken. Deelname aan de bemiddeling betekent niet dat de Werknemer
instemt
met het verlies van de arbeidsplaats.

De bemiddeling duurt voor de Werknemer 6 maanden, met de optie tot verlenging
naar 9
maanden, mits door het outplacementbureau daartoe geadviseerd. Na de aanzegging
van
het vervallen van de arbeidsplaats, wordt in overleg met de betrokken Werknemer
bepaald
wanneer de bemiddeling start. Uitgangspunt is dat de bemiddeling zo spoedig
mogelijk na
aanzegging start.

IJssel draagt een aantal outplacementbureaus, welke kandidaat zijn voor de
bemiddeling,
voor aan de GOR ter besluitvorming en zal het door de GOR gekozen
outplacementbureau
opdracht geven tot bemiddeling.

De Werkgever zal alles doen wat redelijkerwijze kan worden gedaan om de
bemiddeling te
doen slagen. 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.

♀

5.5. Scholing

Teneinde de kansen van bemiddeling te vergroten, kunnen de Werknemers worden ondersteund door scholing.

Wanneer scholing wenselijk is om de employability van Werknemer te bevorderen op advies van het Outplacementbureau, is dit mogelijk mits daardoor de kansen op de arbeidsmarkt voor de Werknemer toeneemt.

Voor bovenstaande scholingsmogelijkheden stelt de Werkgever een totaal budget beschikbaar van € 20.000,00 exclusief btw, voor alle Boventallige werknemers gezamenlijk.

Werknemer kan een aanvraag tot scholing indienen tot en met 30 oktober 2020.

IJssel neemt

alle aanvragen door Werknemers tegelijkertijd in behandeling en bericht uiterlijk 13

november 2020 aan de Werknemers over de toekenning.

De administratieve afwikkeling en betaling van deze scholing vindt plaats via de Werkgever door overhandiging van facturen van de Werknemer.

♀

Hoofdstuk 6 Financiële vergoeding

6.1 Beëindigingsvergoeding

De Werkgever zal aan de Werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, bij het einde van het dienstverband een eenmalige vergoeding verstrekken, die gebaseerd is op

M2008 0273 Concept Sociaal Plan versie 0.5 12 augustus 2020.txt
het maandsalaris en de lengte van het dienstverband van de Werknemer. Met deze uitkering wordt beoogd Werknemer een tegemoetkoming te verstrekken voor de achteruitgang in inkomen die mogelijkerwijs zal ontstaan door de beëindiging van het dienstverband.

De verstrekte vergoeding wordt berekend op basis van de in artikel 7:673 BW e.v. vastgelegde transitievergoeding, met een correctiefactor.

Dit transitievergoeding wordt als volgt berekend: Voor elke kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd is de vergoeding gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd.

De bovengenoemde vergoeding, die geldt sinds 1 januari 2020 wordt vermenigvuldigd met factor 1,6.

Als peildatum voor het vaststellen van de diensttijd en het Bruto maandsalaris geldt datum einde dienstverband.

De wettelijke maximering ten aanzien van de te betalen transitievergoedingen vervalt.

De Werknemer kan, naast de beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan, geen aanvullende aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW en evenmin op een eventuele contractuele beëindigingsvergoeding. Het voorgaande zal ook worden vastgelegd in de individuele vaststellingsovereenkomst.

Een eventuele wettelijke of door een rechter toegekend 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. Een eventueel wettelijk verschuldigde transitievergoeding wordt geacht bij de beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan te zijn inbegrepen. Er vindt dus geen cumulatie van een wettelijk verschuldigde transitievergoeding en de beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan plaats.

6.2 Kosten juridische bijstand

Voor de kosten van de juridische bijstand bij het beëindigen van het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst, is een bedrag beschikbaar van maximaal € 500,- excl. BTW per persoon voor het juridisch toetsen van de vaststellingsovereenkomst van de Werknemer (de beëindiging dient ook daadwerkelijk via een vaststellingsovereenkomst te geschieden). De administratieve afwikkeling en betaling zal plaatsvinden via de Werkgever door overhandiging van een factuur door de Werknemer; de betreffende factuur dient op naam te worden gesteld van de Werknemer. De factuur dient van een degelijke specificatie te worden voorzien.

♀

6.3 Kosten financiële bijstand

Voor de kosten van de financiële bijstand bij het beëindigen van het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst, is een bedrag beschikbaar van maximaal € 500,- excl. BTW per persoon. De administratieve afwikkeling en betaling zal plaatsvinden via de Werkgever door overhandiging van een factuur door de Werknemer; de betreffende factuur dient op naam te worden gesteld van de Werknemer. De factuur dient van een degelijke specificatie

M2008 0273 Concept Sociaal Plan versie 0.5 12 augustus 2020.txt
te worden voorzien.

♀
Voor akkoord

Zwolle, [datum]

Werkgevers

IJssel Technologie B.V.

IJssel Perspectief B.V.

IJssel Predictive Maintenance B.V.

Vakorganisaties

FNV

CNV Vakmensen.nl

De Unie

♀

Bijlage 1 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 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 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 als regel 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, alsmede een door de vakverenigingen aangewezen personeelslid. Deze twee kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter (derde lid).

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 vakvereniging 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 vakvereniging dit geschil door overleg trachten op te lossen.

♀

Bijlage 2 Concept Vaststellingsovereenkomst

VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

DE ONDERGETEKENDEN:

1. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid IJssel Technologie B.V., gevestigd en kantoorhoudende te Zwolle aan de Trawlerweg 3-5, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer S. van der Aa hierna tevens te noemen: 'de werkgever';

en

2. de heer NAAM, woonachtig te Woonplaats aan Adres en huisnummer, hierna tevens te noemen: 'de werknemer';

gezamenlijk aangeduid als 'partijen';

NEMEN IN AANMERKING DAT:

- de werknemer is sedert indienstdatum bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst en is laatstelijk werkzaam in de functie van Functienaam tegen een bruto maandsalaris van € maandsalaris bruto, inclusief vakantietoeslag (op basis van aantal uur per week);
- de werkgever heeft vanwege bedrijfseconomische redenen besloten de arbeidsplaats van de werknemer te laten vervallen;
- Partijen hebben onderzocht of er een mogelijkheid bestaat voor een andere passende functie binnen de onderneming van de werkgever, maar zijn tot de conclusie gekomen dat een dergelijke mogelijkheid zich niet voordoet;
- Partijen zijn het erover eens dat de werknemer van de gestelde noodzaak tot beëindiging van het dienstverband geen verwijt kan worden gemaakt;
- er is geen dringende reden aanwezig als bedoeld in artikel 7:678 BW;
- de werknemer heeft voldoende gelegenheid verkregen zich met betrekking tot inhoud en consequenties van deze overeenkomst van juridische bijstand te voorzien;
- Partijen zijn met elkaar in overleg getreden en wensen de in dat kader gemaakte afspraken in het hiernavolgende vast te leggen;

VERKLAREN HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN:

Artikel 1

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt op basis van wederzijds

♀

1. Indien de werknemer op het moment van uitdiensttreding ziek is, dan wel binnen vier weken na uitdiensttreding ziek raakt en hij op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering ontvangt, meldt hij zich onmiddellijk ziek bij de werkgever, conform de geldende regels omtrent ziekmeldingen.
2. Indien de werknemer voordat vier weken zijn verstreken na het eindigen van de arbeidsovereenkomst ziek wordt dan wel indien hij ziek is op het moment dat de arbeidsovereenkomst ten einde komt, is hij verplicht om:

Artikel 2

De werknemer is met ingang van heden vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van werkzaamheden, onder behoud van loon en overige emolumenten. Een eventuele onkostenvergoeding wordt stopgezet.

Artikel 3

Per de datum van het einde van het dienstverband vindt er een normale eindafrekening plaats. Eventuele nog openstaande vakantiedagen en/of overuren worden geacht te zijn genoten en worden niet uitbetaald. De werknemer ontvangt een bruto/netto specificatie van de eindafrekening.

Artikel 4

Bij het einde van het dienstverband per datum ontvangt de werknemer een vergoeding ter grootte van € bedrag bruto. Dit bedrag wordt binnen vier weken na het einde van het dienstverband onder inhouding van belasting en premies aan de werknemer overgemaakt. De werknemer ontvangt daar een bruto/netto specificatie van.

Artikel 5

Partijen laten zich over en weer ten aanzien van derden niet negatief over elkaar uit.

Artikel 6

Voor zover hier niet reeds aan is voldaan, zal de werknemer uiterlijk datum in goede staat alle goederen retourneren die de werkgever toebehoren en in het bezit zijn van de werknemer althans door hem onder zich worden gehouden, waaronder, maar geenszins beperkt tot (indien van toepassing):

- sleutels, toegangspassen, persoonlijke codes, en overige goederen inclusief al het bijbehorende dat de werknemer ter beschikking is gesteld althans onder zich houdt;
- alle informatie, dossiers, documentatie, lijsten, data, computergegevens, computer softwareprogramma's en andere goederen van of met betrekking tot de werkgever en de aan haar gelieerde ondernemingen, haar cliënten, leveranciers en overige zakelijke contacten en alle overige zaken verkregen gedurende de arbeidsovereenkomst zonder hiervan op enige wijze kopieën, exemplaren en/of onderdelen te behouden

Artikel 7

- gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige

♀

- aan de werkgever alle informatie verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of de Wet

Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) aan de werkgever als eigenrisicodragers of aan

het UWV dient te verstrekken. Indien de werknemer geen toestemming wil geven medische

gegevens aan de werkgever te verstrekken, zal hij deze informatie in ieder geval aan de

bedrijfsarts of de arts-gemachtigde van de werkgever verstrekken;

- alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de wet WIA of anderszins;

- mee te werken aan een namens de werkgever aangeboden re-integratietraject en proefplaatsing;

- een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen, indien en voor zover de bedrijfsarts van de werkgever dit mogelijk acht.

2. Deze verplichtingen blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft en een

Ziektewetuitkering of een WGA-uitkering ontvangt. Is de werknemer volledig hersteld, dan

eindigen de verplichtingen, tenzij hij binnen vier weken na herstelmelding opnieuw

arbeidsongeschikt raakt.

Artikel 8

De gemaakte afspraken zullen vertrouwelijk worden behandeld en worden niet bekend gemaakt aan

derden, behoudens en voor zover dit noodzakelijk is om aan wettelijke verplichtingen te voldoen,

danwel om nakoming van de gemaakte afspraken af te dwingen.

Artikel 9

Met nakoming van het bovenstaande verlenen partijen elkaar over en weer finale kwijting uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, de beëindiging daarvan en de toepasselijke CAO.

Artikel 10

De werknemer heeft het wettelijk recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, en is ondertekend, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte verklaring, te ontbinden.

Artikel 11

Deze overeenkomst heeft te gelden als een vaststellingsovereenkomst in zin van artikel 7:900 BW e.v.

Aldus op _____ 2020 overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, per bladzijde gearafeerd en ondertekend te _____,

.....
.....

De werkgever De werknemer

♀