

SOCIAAL PLAN

ROYAL SWINKELS FAMILY BREWERS HOLDING N.V.

2020 – 2022

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding.....	4
2.	Werkings sfeer en doelstellingen.....	4
3.	Looptijd Sociaal Plan	5
4.	Betrokkenheid Ondernemingsraad.....	5
5.	Definities	5
6.	Fiscale consequenties	7
7.	Wederzijdse verplichtingen.....	8
8.	Aanzegging	8
9.	Boventalligheid	8
10.	Boventalligheidsverklaring	9
11.	Voorzieningen bij Boventalligheid.....	9
12.	Van werk naar werk en scholing.....	10
13.	Passende Functie	11
14.	Beëindiging dienstverband	11
15.	(Financiële) voorzieningen voor Medewerkers.....	11
16.	Arbeidsvoorwaarden, teruggave bedrijfseigendommen etc.	11
17.	Referentie / getuigschrift.....	12
18.	Pensioen	12
19.	Collectieve verzekeringen.....	12
20.	Eindafrekening	12
21.	Begeleidingscommissie	13
22.	Hardheidsclausule	13
23.	Tussentijdse wijziging	14
24.	Wijzigingen Sociaal Plan	14
25.	Slotbepalingen	14

Royal Swinkels Family Brewers Holding N.V., gevestigd te Lieshout


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

en

FNV, gevestigd te Weert
CNV Vakmensen, gevestigd Utrecht

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

Verklaren te zijn overeengekomen de inhoud van dit sociaal plan.

Aldus overeengekomen te Lieshout op  2020. De tekst van dit sociaal plan is in drievoud opgemaakt en ondertekend.

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Royal Swinkels Family Brewers Holding N.V.

FNV

Naam: Peer Swinkels
Functie: CEO
Datum:
Plaats:

Naam: Ilja Philippen-Nijssen
Functie: Bestuurder
Datum:
Plaats:

CNV Vakmensen

Naam: René Jongen
Functie: Bestuurder
Datum:
Plaats:

1. Inleiding

Dit Sociaal Plan is bedoeld om zowel de uitgangspunten als concrete maatregelen aan te geven die de Werkgever zal nemen in geval van reorganisaties in verband met het programma Design the Base gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan. Onder reorganisatie wordt in dit verband verstaan de beslissing van de Werkgever om tot een wijziging van de onderneming of een deel van de onderneming over te gaan. Een reorganisatie betreft de aanpassing van de organisatie met als gevolg dat de functies van een deel van de Medewerkers worden gewijzigd of komen te vervallen, of de Medewerker(s) worden boventallig als gevolg van een reductie van het aantal formatieplaatsen. Dit kan ook een enkele Medewerker betreffen.

De belangrijkste uitgangspunten van dit Sociaal Plan om de sociale gevolgen voor de Boventallige Medewerkers op te vangen zijn:

- de Werkgever verbindt zich tot effectieve begeleiding van Boventallige Medewerkers bij het vinden van ander werk;
- de Werkgever biedt financiële compensatie vanwege het verlies van de arbeidsplaats;
- de Boventallige Medewerkers spannen zich maximaal in om een andere werkkring te vinden.

2. Werkingssfeer en doelstellingen

2.1 Het Sociaal Plan is bedoeld om de sociale en financiële gevolgen zo goed mogelijk op te vangen van Boventallige Medewerkers wier arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van de Reorganisatie. De in het Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn er onder meer op gericht Boventallige Medewerkers zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden en een financiële compensatie te verstrekken voor deze transitie naar ander werk en vanwege het verlies van de arbeidsplaats.

2.2 De Reorganisatie zal de volgende gevolgen hebben:

- de functie van een deel van de Boventallige Medewerkers wordt gewijzigd of komt te vervallen, of de Boventallige Medewerkers worden boventallig als gevolg van een reductie van het aantal formatieplaatsen. Dit kan ook een enkele Boventallige Medewerker betreffen;
- interne of externe herplaatsing en/of beëindiging van het dienstverband kan aan de orde zijn.

2.3 Dit Sociaal Plan is van toepassing op Medewerkers van de Werkgever die schriftelijk het bericht hebben gekregen dat hun arbeidsovereenkomst in het kader van de Reorganisatie zal worden beëindigd omdat ze boventallig zijn (de Boventalligheidsverklaring). Dit betekent derhalve dat het Sociaal Plan niet geldt voor:

- Medewerkers wier arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het aflopen van de contractueel overeengekomen periode (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd), tenzij dit expliciet anders wordt aangegeven;
- Medewerkers die hun arbeidsovereenkomst zelf hebben opgezegd vóór of na de looptijd van het Sociaal Plan, dan wel met wie vóór of na de looptijd een beëindiging met wederzijds goedvinden is overeengekomen, ten gevolge waarvan het dienstverband zal worden beëindigd;
- Medewerkers die hun arbeidsovereenkomst zelf hebben opgezegd vóór of na de Aanzegging zonder dat zij een Boventalligheidsverklaring hebben ontvangen;

- Medewerkers die wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW op staande voet worden ontslagen;
- Medewerkers wier arbeidsovereenkomst binnen de looptijd van dit Sociaal Plan wordt beëindigd op grond van disfunctioneren of welke andere reden dan ook, anders dan op grond van de Reorganisatie zoals hiervoor beschreven;
- Medewerkers die aanspraak kunnen maken op hun recht op pensioen;
- Medewerkers die na een periode van ziekte die langer dan 2 jaar heeft geduurd uit dienst gaan door middel van een vaststellingsovereenkomst of na verkregen toestemming van het UWV.

3. Looptijd Sociaal Plan

Het Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening van dit Sociaal Plan en eindigt op 31 december 2022. Het Sociaal Plan is van toepassing op alle Medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst ten gevolge van een Reorganisatie is geëindigd.

4. Betrokkenheid Ondernemingsraad

De OR is om advies gevraagd over deze Reorganisatie alsmede de hierbij te verwachten personele gevolgen, een en ander conform de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden.

5. Definities

Aanzegging: de schriftelijke bevestiging aan de Medewerker van de individuele gevolgen van de Reorganisatie (bijvoorbeeld een aankondiging van Boventalligheid en/of een (voorgenomen) ontslag of een functiewijziging).

Afspiegelingsbeginsel: de methodiek op basis waarvan per categorie uitwisselbare functies conform de Ontslagregeling van 23 april 2015 en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van september 2020, verdeeld volgens de leeftijdscategorieën 15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, en 55 jaar en ouder de Boventallige Medewerkers met het minste aantal dienstjaren per leeftijdscategorie als Boventallig worden aangemerkt.

Beëindigingsvergoeding: de Beëindigingsvergoeding is een financiële vergoeding die een Boventallige Medewerker ontvangt in verband met de gedwongen beëindiging van het dienstverband op grond van een bedrijfseconomische reden middels een vaststellingsovereenkomst of na een UWV-procedure. De berekening van de Beëindigingsvergoeding vindt plaats aan de hand van de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor. De transitievergoeding wordt aldus geacht te zijn inbegrepen bij de Beëindigingsvergoeding.

Begeleidingscommissie:	de commissie die toeziet op een juiste uitvoering van hetgeen is bepaald in het Sociaal Plan.
Bemiddelingsbureau:	het door de Werkgever ingeschakelde externe bureau, dat wordt ingezet ter aanvulling op de begeleiding van de Boventallige Medewerker bij het zoeken naar ander werk.
Boventallige Medewerker:	de Medewerker ten aanzien waarvan is vastgesteld en schriftelijk is medegedeeld dat: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zijn functie vervalt of wijzigt en hij niet kwalificeert voor de gewijzigde functie; ▪ hij niet in aanmerking komt voor voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst omdat het aantal functies gereduceerd wordt.
Boventalligheidsverklaring	de schriftelijke bevestiging aan de Medewerker dat hij definitief boventallig is verklaard. De Boventalligheidsverklaring bevat tevens een vaststellingsovereenkomst waarin de afspraken omtrent de beëindiging van het dienstverband zijn vastgelegd. De Boventalligheidsverklaring kan tijdens de Aanzegging worden verstrekt, maar kan ook op een later moment worden verstrekt, indien de boventalligheid op een later moment dan ten tijde van de Aanzegging ontstaat.
CAO:	CAO Swinkels Family Brewers 2018-2020 en toekomstige versies.
Einddatum:	de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging door de Werkgever dan wel door een beëindiging met wederzijds goedvinden.
Medewerker:	iedere Medewerker werkzaam bij de Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Mobiliteitsperiode:	periode van 4 maanden voorafgaand aan de Einddatum waarin Medewerker gebruik kan maken van loopbaanbegeleiding en/of scholing.
Opzegtermijn:	de opzegtermijn op basis van de CAO onder aftrek van de doorlooptijd als bedoeld in artikel 7:672 lid 6 BW, in het geval de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd met gebruikmaking van verleende toestemming van het UWV waarbij de aanvang van de opzegtermijn is vastgesteld per de datum van Boventalligheidsverklaring.
OR:	de ondernemingsraad van de Werkgever.

Partijen:	contractpartijen bij het Sociaal Plan, zijnde enerzijds Werkgever en anderzijds de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen.
Passende Functie:	een (interne) functie op een gelijksoortige contractbasis, waarvan de werkzaamheden op basis van persoonlijkheid, werk- en denkniveau, competenties, ervaring en beloningsniveau van de Boventallige Medewerker als gelijksoortig verlangd kunnen worden.
Reorganisatie:	de verandering van de organisatie in verband met het project Design the Base gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan op grond van bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische gronden waardoor arbeidsplaatsen van medewerkers vervallen of wijzigen.
Sociaal Plan:	het onderhavige Sociaal Plan, bedoeld om de sociale en financiële gevolgen zo goed mogelijk op te vangen van Boventallige Medewerkers wier arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van de Reorganisatie.
Transitievergoeding:	de wettelijke transitievergoeding zoals opgenomen in artikel 7:673 BW. ¹
Uitwisselbare Functies:	functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning, een en ander in onderlinge samenhang beoordeeld.
UWV:	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen of UWV-Werkbedrijf
Vakorganisaties:	FNV en CNV Vakmensen
Werkbemiddelingstraject:	de periode dat een bemiddelingsbureau de Boventallige Medewerker ondersteunt bij het zoeken van een passende arbeidsplaats buiten de onderneming.
Werkgever:	Royal Swinkels Family Brewers Holding N.V. en haar dochtermaatschappijen in Nederland, gevestigd te Lieshout.

Waar in dit plan sprake is van "hij" dient ook "zij" te worden gelezen en waar sprake is van "zijn" dient ook "haar" te worden gelezen.

6. Fiscale consequenties

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

¹ Conform Stcrt, 69523, i.w.tr. 01-01-2020.

7. Wederzijdse verplichtingen

- 7.1 De Werkgever zal steeds handelen zoals een goed werkgever betaamt en zal zich maximaal inspannen om de Boventallige Medewerkers op een Passende Functie te herplaatsen. De Werkgever zal de Boventallige Medewerkers gedurende de Mobiliteitsperiode proactief informeren en tussentijds informatie verstrekken met betrekking tot de verrichte inspanningen.
- 7.2 Het is de primaire verantwoordelijkheid van de Boventallige Medewerkers om zelf activiteiten te ontplooiën voor het vinden van ander werk, intern of extern. De Boventallige Medewerker heeft een inspanningsverplichting. Nalatigheid of onvoldoende medewerking in een werk naar werk traject kan ertoe leiden dat het werkbemiddelingstraject op verzoek van Werkgever vervroegd wordt gestopt en dat de Boventallige Medewerker niet in aanmerking komt voor scholing.

8. Aanzegging

De Werkgever informeert de Medewerker mondeling en schriftelijk wat de individuele gevolgen van de Reorganisatie voor hem zijn, waarbij sprake kan zijn van boventalligheid, plaatsing in een Passende Functie of functiewijziging. De boventalligheid kan zich direct voordoen, zodat hij bij de Aanzegging tevens een Boventaligheidsverklaring conform artikel 10 ontvangt. Indien de boventalligheid zich niet direct voordoeft, ontvangt de Medewerker de Boventaligheidsverklaring op een later moment, tenminste 4 maanden voor de Einddatum. De Medewerker kan pas aanspraak maken op het Sociaal Plan na ontvangst van een Boventaligheidsverklaring conform artikel 10.

9. Boventaligheid

9.1 Vaststellen Boventaligheid

De Werkgever heeft een nieuwe organisatie ingericht, waarbij de Werkgever heeft vastgesteld welke Medewerkers in verband met de Reorganisatie hun functie verliezen. De navolgende situaties kunnen zich voordoen:

De functie blijft gelijk maar minder arbeidsplaatsen

Wanneer een functie gelijk blijft maar het aantal arbeidsplaatsen voor de functie vermindert, wordt bij de bepaling van de boventaligheid het Afspiegelingsbeginsel gehanteerd.

De functie vervalt of wijzigt

Wanneer een functie die de Medewerker momenteel uitoefent vervalt of wijzigt en de Medewerker niet voor de gewijzigde functie kwalificeert, dan wordt de Medewerker die deze functie uitoefende boventalig verklaard.

9.2 Afspiegelingsbeginsel

Bij een vermindering van het aantal functies wordt afgespiegeld volgens het Afspiegelingsbeginsel. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om Uitwisselbare Functies gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de Boventallige Medewerkers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal Boventallige Medewerkers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt - voor zover mogelijk - overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal Boventallige Medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies.

9.3 De navolgende leeftijdsgroepen kunnen worden onderscheiden:

- tot en met 24 jaar;
- 25 tot en met 34 jaar;
- 35 tot en met 44 jaar;
- 45 tot en met 54 jaar;
- vanaf 55 jaar tot de AOW-leeftijd.

9.4 Alle Boventallige Medewerkers met een Uitwisselbare Functie worden op basis van leeftijd ingedeeld in een leeftijdsgroep. Daarbij geldt als peildatum de datum van de Boventaligheidsverklaring. Op basis van het Afspiegelingsbeginsel wordt dan bepaald welke Boventallige Medewerkers binnen iedere leeftijdsgroep wel en niet boventallig worden.

10. Boventaligheidsverklaring

De verstrekking van de Boventaligheidsverklaring kan samenvallen met de Aanzegging. Wanneer de functie op termijn zal komen te vervallen, zal de Boventaligheidsverklaring tenminste 4 maanden voor de Einddatum worden verstrekt.

In de Boventaligheidsverklaring wordt ten minste het volgende (indien van toepassing) vermeld:

- de datum dat Medewerker schriftelijk boventallig is verklaard en reden van boventaligheid;
- indien aanwezig: eventuele beschikbaarheid van een Passende Functie;
- verloop van de verdere procedure;
- een kopie van het Sociaal Plan.

11. Voorzieningen bij Boventaligheid

11.1 De Werkgever zal zich maximaal inspannen om de Boventallige Medewerker te herplaatsen via de faciliteiten als genoemd in artikel 12 ('werk-naar-werk en scholing traject'), al dan niet in een interne (passende) functie. De Boventallige Medewerker zal zich op zijn beurt actief inzetten om een andere externe dan wel interne functie te zoeken en kan daarbij gebruikmaken van de faciliteiten van dit Sociaal Plan.

11.2 De Boventallige Medewerker zal tot de Einddatum de werkzaamheden in de eigen functie of in een Passende Functie continueren, tenzij de Werkgever in overleg met de Boventallige Medewerker anders bepaalt.

11.3 De Boventallige Medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om onder werktijd eventuele (collectieve) trainingen in het kader van het 'werk-naar-werk-traject' te volgen. De Boventallige Medewerker wordt ook in de gelegenheid gesteld om onder werktijd te solliciteren naar een andere baan, waarbij eventuele reiskosten conform de thans geldende reiskostenregeling van Werkgever worden vergoed. De Boventallige Medewerker zal hiervoor vooraf toestemming vragen aan zijn leidinggevende, die de toestemming niet zal onthouden, tenzij de continuïteit van de werkzaamheden wordt belemmerd.

12. Van werk naar werk en scholing

- 12.1 De Werkgever zal de Boventallige Medewerker begeleiding naar ander werk aanbieden door het inschakelen van twee Bemiddelingsbureaus, die met instemming van de OR zijn geselecteerd. De Bemiddelingsbureaus zijn door de Werkgever geselecteerd door middel van een offertezoek. Uitgangspunten bij de selectie zijn onder andere, continuïteit, professionaliteit/kwaliteit, specialiteit en ervaring met de doelgroep en succesratio. De Boventallige Medewerker is niet gehouden om werkbemiddelingsbegeleiding te volgen.
- 12.2 De Boventallige Medewerker kan desgewenst, via één van de twee geselecteerde Bemiddelingsbureaus, ondersteuning ontvangen bij het zoeken naar een passende arbeidsplaats buiten de onderneming. Het bureau doet een intake en biedt de Boventallige Medewerker een bij hem passend werkbemiddelingstraject aan.
- 12.3 Deze ondersteuning kan zich onder meer richten op:
- verkenning van de arbeidsmarkt;
 - versterking van de eigen positie op de arbeidsmarkt;
 - vergroting van de sollicitatievaardigheden door middel van training;
 - scholing om de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren.
- 12.4 Het werkbemiddelingstraject start zo spoedig mogelijk na Boventaligheidsverklaring doch uiterlijk een maand voor de Einddatum en kan tot maximaal 6 maanden na de Einddatum doorlopen. Vanaf het moment dat de betrokken (ex-) Boventallige Medewerker een andere baan heeft gevonden, dan wel om een andere reden geen baat meer heeft bij de werkbemiddelingsondersteuning, eindigt de werkbemiddelingsondersteuning voortijdig.
- 12.5 Ondanks het feit dat het baanverlies niet aan de Boventallige Medewerker te wijten is, zal de Boventallige Medewerker de leidende rol nemen in het vinden van ander werk. De Werkgever is hierbij ondersteunend.
- 12.6 Werkgever vergoedt de kosten van de werkzaamheden van het bureau, te voldoen op declaratiebasis doch tot maximaal EUR [■] exclusief BTW, rechtstreeks te betalen door Werkgever aan het bureau. Op advies van het Bemiddelingsbureau kan voor moeilijk plaatsbare Boventallige Medewerkers in overleg met de Werkgever een verlenging van het traject plaatsvinden met een maximumwaarde van EUR [■] excl. BTW. De waarde van het programma is niet inwisselbaar in geld.
- 12.7 De Werkgever zal met inachtneming van artikel 12.6 de kosten vergoeden van bijscholing in verband met het volgen van een aanvullende opleiding of cursus tot een maximum van in totaal EUR 1500,- exclusief BTW (inclusief andere activiteiten in het kader van begeleiding), indien het Bemiddelingsbureau in overleg met de Boventallige Medewerker en de afdeling HR deze opleiding of cursus vindt bijdragen aan het vinden van een functie elders voor de betreffende Boventallige Medewerker. De aanvullende opleiding of cursus dient gericht te zijn op het vergroten van de kans op een plaats op de arbeidsmarkt. De Werkgever dient de betreffende opleiding voor aanvang van de opleiding te accorderen. Het opleidingsinstituut zal de vooraf geaccordeerde factuur op naam van de Werkgever stellen.

13. Passende Functie

Een Boventallige Medewerker heeft bij gelijke geschiktheid voorrang op andere interne kandidaten bij interne vacatures voor een Passende Functie.

14. Beëindiging dienstverband

- 14.1 De Boventallige Medewerker wordt door middel van de Boventaligheidsverklaring schriftelijk in kennis gesteld van het feit dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats:
- door middel van een beëindiging met wederzijds goedvinden onder gebruikmaking van een vaststellingsovereenkomst; of
 - door middel van het indienen van een verzoek om toestemming voor beëindiging van het dienstverband bij het UWV.
- 14.2 De Werkgever geeft de voorkeur aan een beëindiging met wederzijds goedvinden. De Werkgever zal de Boventallige Medewerker gelijktijdig met de Boventaligheidsverklaring een vaststellingsovereenkomst aanbieden waarin de wederzijdse verplichtingen zoals beschreven in dit Sociaal Plan worden bevestigd evenals de startdatum van de Mobiliteitsperiode. In deze vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de geldende Opzegtermijn. Tussen de datum van de Boventaligheidsverklaring en de Einddatum zal tenminste een periode van 4 maanden zitten.
- 14.3 In geval de Boventallige Medewerker niet binnen 5 werkdagen de vaststellingsovereenkomst ondertekent, zal de Werkgever de UWV procedure tot beëindiging van het dienstverband voortzetten onder toekenning van de aanspraken uit dit Sociaal Plan.
- 14.4 De Werkgever zal in de situatie zoals omschreven in artikel 14.3 de Opzegtermijn in acht nemen. Daarvan zal de termijn worden afgetrokken die ligt tussen de datum van de Boventaligheidsverklaring en de datum van de beslissing van het UWV. Daarbij geldt dat altijd een termijn van 4 maanden resteert gerekend vanaf de datum van de Boventaligheidsverklaring.
- 14.5 In het geval een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten, zal in ieder geval een opzegtermijn van 4 maanden in acht worden genomen.

15. (Financiële) voorzieningen voor Medewerkers

15.1 Beëindigingsvergoeding

De Boventallige Medewerker heeft bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht op een Beëindigingsvergoeding. De Beëindigingsvergoeding bedraagt de Transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor 1.5 waarvan. Arbeidsvoorwaarden, teruggave bedrijfseigendommen etc.

- 15.2 De Boventallige Medewerker behoudt tot de Einddatum zijn arbeidsvoorwaarden. Het restant van de opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen zal per einde dienstverband worden uitbetaald.

- 15.3 De Boventallige Medewerker verplicht zich om de eventueel door de Werkgever ter beschikking gestelde leaseauto uiterlijk op de Einddatum te retourneren. Een eventuele terugbetalingsverplichting ten gevolge van de overschrijding van de resterende looptijd van het contract van de leaseauto komt bij het einde van het dienstverband te vervallen.
- 15.4 De Boventallige Medewerker verplicht zich om alle overige bedrijfseigendommen van de Werkgever die nog in zijn bezit zijn uiterlijk op de Einddatum te retourneren. Ten aanzien van de laptop en mobiele telefoon geldt dat, indien de Boventallige Medewerker voor de Einddatum wordt vrijgesteld van werk, deze op de datum van vrijstelling dienen te worden ingeleverd.
- 15.5 Een eventuele terugbetalingsverplichting ten gevolge van een studieovereenkomst komt bij het einde van het dienstverband te vervallen. Een reeds aangevangen en door de Werkgever goedgekeurde opleiding kan worden gecontinueerd op kosten van de Werkgever.
- 15.6 De Boventallige Medewerker die recht heeft op een jubileumuitkering gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, behoudt het recht op de jubileumuitkering. De jubileumuitkering wordt uitsluitend netto uitbetaald onder de voorwaarde dat dit ten tijde van de uitbetaling fiscaal toelaatbaar is. Mocht dit niet fiscaal toelaatbaar zijn dan wordt de jubileumuitkering als een bruto bedrag uitgekeerd.

16. Referentie / getuigschrift

- 16.1 De Werkgever zal op verzoek van de Boventallige Medewerker referenties verstrekken over het functioneren van de Boventallige Medewerker.
- 16.2 Op verzoek van de Boventallige Medewerker verstrekt de Werkgever een getuigschrift.

17. Pensioen

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

18. Collectieve verzekeringen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan de collectieve verzekeringen, inclusief pensioen. De collectieve ziektekostenverzekering kan voor eigen rekening en met behoud van korting worden gecontinueerd tot het einde van het kalenderjaar.

19. Eindafrekening

Uiterlijk binnen een maand na de Einddatum zal de Werkgever de gebruikelijke eindafrekening opstellen en aan de Boventallige Medewerker overmaken. De nog verschuldigde vakantietoeslag, , eventueel verschuldigde bonus en eventueel opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen (inclusief Tijd voor Tijd-uren, EVU variabele uren, EVU vaste uren) worden hierbij afgerekend per de Einddatum. De eindejaarsgratificatie wordt pro rato uitgekeerd waarbij de voorwaarde uit de cao met betrekking tot de peildatum komt te vervallen.

20. Begeleidingscommissie

- 20.1 Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld die op verzoek van de Boventallige Medewerker(s) erop toeziet dat dit Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.
- 20.2 De Begeleidingscommissie bestaat uit 3 leden, één lid benoemd door de Werkgever en één lid benoemd door de betrokken vakbonden. Gezamenlijk zullen deze 2 leden een derde lid benoemen. De Begeleidingscommissie ziet toe op een juiste uitvoering van hetgeen is bepaald in het Sociaal Plan.
- 20.3 De Begeleidingscommissie adviseert de Werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Boventallige Medewerker dan wel de Werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak.
- 20.4 De beslissing van de Begeleidingscommissie geldt als een zwaarwegend advies aan de Werkgever, waarbij de Werkgever in geval van een unaniem advies het advies zal overnemen tenzij zij hiertegen zwaarwegende bezwaren heeft.
- 20.5 De Begeleidingscommissie bepaalt haar eigen werkwijze.
- 20.6 De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen.
- 20.7 Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen - binnen redelijke grenzen - voor rekening van de Werkgever.
- 20.8 De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken die zij in hun hoedanigheid over Boventallige Medewerkers en Werkgever vernemen.

21. Hardheidsclausule

- 21.1 In gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot een individueel onbillijke situatie(s), kan de betrokken Boventallige Medewerker een schriftelijk verzoek indienen om de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan de maatstaven van redelijkheid en billijkheid.
- 21.2 De Werkgever kan vervolgens, eventueel na advies van de Begeleidingscommissie, besluiten om ten gunste van de Boventallige Medewerker van het Sociaal Plan af te wijken.
- 21.3 Of al dan niet aanleiding is voor toepassing van de hardheidsclausule, is geheel ter discretie van de directie van de Werkgever.
- 21.4 In situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet of tot onbedoelde situaties leidt, beslist de Werkgever op welke wijze zij in die betreffende situatie handelt.
- 21.5 De Werkgever zal haar besluit motiveren en schriftelijk aan de Boventallige Medewerker verstrekken.

22. Tussentijdse wijziging

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

23. Wijzigingen Sociaal Plan

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

24. Slotbepalingen

- 24.1 De uitvoering van het Sociaal Plan is opgedragen aan de afdeling HR.
- 24.2 De bepalingen en voorzieningen in het Sociaal Plan dienen in hun onderlinge samenhang te worden gezien en uitgevoerd.
- 24.3 Alle afspraken die met de Boventallige Medewerkers worden getroffen in het kader van het Sociaal Plan zullen schriftelijk worden vastgelegd.
- 24.4 Alle Boventallige Medewerkers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is ontvangen hiervan een exemplaar.

Bijlage 1: Stroomschema Sociaal Plan

