

Sociaal Plan

**Parker Hannifin Manufacturing Netherlands
(Filtration and Separation) B.V.
te Etten-Leur**

1 april 2020 t/m 31 maart 2021

Inhoud

Hoofdstuk 1 Inleiding	3
Hoofdstuk 2 Definities/begripsomschrijving	5
Hoofdstuk 3 Algemene voorwaarden	7
Hoofdstuk 4 Herplaatsing	10
Hoofdstuk 5 Externe bemiddeling	13
Hoofdstuk 6 Mobiliteit	15
Hoofdstuk 7 Financiële vergoeding	16
Hoofdstuk 8 terugkeerregeling, geldig tot en met 31 december 2021	18
Bijlage 1 Regels betreffende de Begeleidingscommissie	19

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 De directie van Parker Hannifin Manufacturing Netherlands (Filtration and Separation) B.V., verder te noemen werkgever, en de vertegenwoordigers van de Vakverenigingen hebben overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan, dat 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 van 4 februari 2020.

1.2 Toepassing

Dit Sociaal Plan is binnen de werkingssfeer van de cao's voor de Metalektrou 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 direct gevolg van de onder 1.1. genoemde aanpassing van het personeelsbestand de functie bij werkgever vervalt.

1.3 Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- 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 beëindigingsprocedure 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 arbeidsongeschiktheidsperiode van twee jaar;
- Werknemers met een tijdelijk dienstverband dat van rechtswege eindigt;
- Inleenkrachten waaronder uitzendkrachten, gedetacheerden en opdrachtnemers (zzp'ers).

1.4 Datum inwerkingtreding en looptijd

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

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

1.6 Overleg

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.

Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig worden gemaakt, 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.

1.7 Hardheidsclausule

In gevallen, waarin toepassing van de regeling zou leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, kan de werkgever, na schriftelijk verzoek van de werknemer, van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

1.8 (Semi-)overheidsvoorzieningen

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

1.9 Verstrekken van inlichtingen

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

1.10 Werknemer

Waar in dit plan de term werknemer wordt gebruikt, wordt ook werkneemster bedoeld.

1.11 Wijzigingen Belastingwetgeving

Onder verwijzing naar het bepaalde in artikel 1.6 geldt voor alle in dit Sociaal Plan opgenomen regelingen, dat, als er een wijziging optreedt in de belastingwetgeving en dit invloed heeft op deze regelingen, werkgever zich hieraan dient te houden en dit niet voor rekening en risico van werkgever komt c.q. niet leidt tot een toename van kosten voor werkgever. In dat geval worden de in dit Sociaal Plan opgenomen regelingen door werkgever vastgesteld op hetgeen fiscaal toelaatbaar is.

1.12 Kosten Sociaal Plan

De financiële gevolgen van eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving zullen niet voor rekening en risico van werkgever komen c.q. zullen niet leiden tot een toename van de kosten voor de werkgever. In dit geval zal nader overleg tussen partijen plaatsvinden.

1.13 Bruto bedragen

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

Hoofdstuk 2 Definities/begripsomschrijving

Aanzegdatum	De datum dat het ontslag wordt aangezegd aan de werknemer.
AOW-gerechtigde leeftijd	De datum waarop een werknemer (conform www.svb.nl) in aanmerking komt voor een AOW-uitkering.
Boventalligheidsdatum	De datum waartegen de werknemer in een hem aangereikte aangezingsbrief boventallig wordt verklaard.
Opzegdatum	De datum dat de arbeidsovereenkomst door werkgever wordt opgezegd na ontslagvergunning van UWV en de opzegtermijn van de werknemer ingaat. Bij vaststellings-overeenkomst met wederzijds goedvinden bedoelen we met de opzegdatum het moment dat de opzegtermijn 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.
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 ondertekening van de vaststellingsovereenkomst door werkgever en werknemer.
Bruto maandsalaris	Het bruto basissalaris per maand te vermeerderen met de vakantietoeslag, plus de gemiddeld betaalde overwerkvergoeding en ploegentoeslagen beide over de laatste 12 maanden en de RONA verschuldigd in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door zesendertig. Alle toeslagen voor zover relevant.
Oud bruto maandsalaris	Het bruto maandsalaris dat werknemer per maand verdiende in de (oude) functie vóór de interne herplaatsing in een nieuwe passende functie.
Beëindigingsdatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever tot een einde komt, hetzij beëindiging met wederzijds goedvinden ingevolge een vaststellingsovereenkomst, hetzij 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 7.1.
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.
Dienstjaren	Het aantal onafgebroken dienstjaren bij werkgever krachtens arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever op de peildatum als omschreven in artikel 7.1. Een uitzendperiode/detacheringsperiode hieraan voorafgaand wordt meegenomen in het aantal dienstjaren (overeenkomstig bepalingen van de transitievergoeding).
Functiesalaris	Het bruto maandsalaris (basissalaris) dat werknemer per maand gaat verdienen na herplaatsing in een nieuwe passende functie.
Sociaal Plan	Dit onderhavige tussen de werkgever en de vakverenigingen overeengekomen Sociaal Plan.
Vakverenigingen	FNV Metaal en CNV Vakmensen.nl
Werkgever	De in artikel 1.1. genoemde vennootschap die partij is bij dit Sociaal Plan en waarmee werknemer een arbeidsovereenkomst heeft.
Werknemer	Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de in artikel 1.1. genoemde vennootschap waarop artikel 1.2. van toepassing is.

Hoofdstuk 3 Algemene voorwaarden

3.1 Boventalligheid

Een werknemer wordt boventallig wanneer zijn/haar functie direct of op een later tijdstip vervalt als gevolg van de in artikel 1.1. genoemde aanpassing van het personeelsbestand.

3.2 Beëindiging dienstverband

Op de aanzegdatum zal de Werkgever aan de boventallige Werknemer meedelen 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 voorkeur van de werkgever gaat uit naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden. Op de Aanzegdatum zal aan de werknemer de Boventalligheidsdatum worden meegedeeld.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats door opzegging dan wel met wederzijds goedvinden.

Bij eventuele opzegging na de procedure via het UWV wordt de proceduredtijd afgetrokken van de opzegtermijn op basis van artikel 7:672 lid 5 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.

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.

De Werknemer zal na de aanzegging worden verzocht de vaststellings-overeenkomst uiterlijk 14 kalenderdagen na datum van overhandiging van de vaststellingsovereenkomst door de Werkgever te ondertekenen en retour te geven. Werknemer heeft het wettelijk 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.

Indien een vaststellingsovereenkomst niet binnen 14 kalenderdagen na datum van overhandiging van de vaststellingsovereenkomst door de Werkgever tot stand komt omdat de Werknemer de vaststellingsovereenkomst niet bereid is aan te gaan, zal de Werkgever een ontslagaanvraag bij UWV indienen. In die situatie zal de arbeidsovereenkomst, na toestemming van UWV, worden beëindigd door opzegging door de Werkgever. Bij het bepalen van de duur van de opzegtermijn zal de proceduredtijd bij UWV in mindering worden gebracht op de opzegtermijn, waarbij tenminste één maand opzegtermijn resteert.

Indien de arbeidsovereenkomst door toedoen van de Werknemer niet eindigt door een vaststellingsovereenkomst maar door opzegging door de Werkgever kan de

arbeidsovereenkomst mogelijk op een latere datum eindigen (dan het geval zou zijn geweest indien de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst zou zijn geëindigd). In dat geval zal het bruto basissalaris (te vermeerderen met alle vaste en overeengekomen looncomponenten) – over de periode gelegen tussen de datum waarop de arbeidsovereenkomst had kunnen eindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst en de beëindigingsdatum – in mindering worden gebracht op de beëindigingsvergoeding, met dien verstande dat de Werknemer minimaal aanspraak behoudt op de wettelijke Transitievergoeding zoals die geldt in 2020.

3.3 Beëindiging dienstverband na Aanzegging

Ingeval de werknemer na de Aanzegging zelf het dienstverband eerder wil beëindigen dan de einddatum van de arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in de vaststellingsovereenkomst, zal dit worden toegestaan, mits de datum van beëindiging in overleg met de werkgever wordt vastgesteld.

3.4 Sollicitatiebezoek en -kosten

Verzuim voor sollicitatiebezoek binnen Nederland vóór het einde dienstverband, zal naar redelijkheid worden doorbetaald, bij voorkeur op vertoon van een schriftelijke oproep. De hieraan verbonden reiskosten worden naar redelijkheid vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer, bij voorkeur tegen overlegging van de reisbiljetten. Eventuele vergoedingen van de bezochte werkgever worden hierbij verrekend.

3.5 Pensioenverzekering

De deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds eindigt formeel bij het einde van de dienstbetrekking. Pensioenrechten opgebouwd tot het einde van het dienstverband blijven conform de pensioenregelingen PME bestaan.

3.6 Non-activiteit

Indien de werkgever dit op grond van bijzondere omstandigheden nodig acht, kan de voor ontslag voorgedragen werknemer op non-actief worden gesteld 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 tot de fiscaal uiterste datum).

De tijdens de periode van non-activiteit op te bouwen vakantie- en ADV dagen worden bij het einde van het dienstverband geacht te zijn genoten.

Indien de werknemer gedurende de periode van non-activiteit reeds een vakantie had gepland, worden wel de hiervoor benodigde vakantie- en/of ADV dagen afgeschreven.

Het mogelijk openstaande saldo vakantiedagen en ADV dagen, met inachtneming van bovenstaande alinea, op de ingangsdatum van non-actiefstelling zal bij de afrekening einde dienstverband worden uitbetaald.

3.7 Concurrentiebeding/relatiebeding/geheimhoudingsplicht

Een eventueel van kracht zijnde concurrentie- c.q. relatiebeding zal na de beëindiging van het dienstverband als vervallen worden beschouwd.

Daarentegen zal de overeengekomen geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle daarvoor in aanmerking komende feiten en gegevens door de werknemer tijdens het dienstverband verkregen, onverminderd van toepassing blijven.

3.8 Getuigschrift

De werkgever verstrekt op zijn verzoek een getuigschrift aan de werknemer.

3.9 Studiekosten

Openstaande studiekosten zullen worden kwijtgescholden bij beëindiging dienstverband. Reeds verstrekte vergoedingen worden niet teruggevorderd.

Hoofdstuk 4 Herplaatsing

4.1 Herplaatsing

De werkgever zal onderzoeken of herplaatsing in een andere passende functie binnen de Parker Hannifin Groep mogelijk is. Voor de werknemer die wordt herplaatst, zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 7 niet van toepassing. Indien herplaatsing resulteert in een wijziging van de standplaats is hoofdstuk 6 van toepassing.

4.2 Aanbod

Indien voor een boventallige een passende functie beschikbaar is, wordt deze functie in beginsel aan de boventallige aangeboden.

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.

Overige plaatsingsmogelijkheden welke op een later tijdstip ontstaan, worden niet eerder schriftelijk binnen de onderneming door de werkgever 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 kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden (competenties) van de werknemer.

Wanneer de reisafstand voor de werknemer meer gaat bedragen dan 1,5 uur enkele reis (www.routenet.nl, auto, optimale route) met de auto heeft de werknemer de keuze om de functie al dan niet te aanvaarden.

Tevens is de functie passend wanneer een werknemer binnen een termijn van 6 maanden na benoeming in de passende functie geschikt te maken is door scholing.

Een functie in een andere salarisgroep zal nimmer meer dan één salarisgroep verschil betreffen, om als passend te worden beschouwd. Alleen op verzoek van werknemer is een groter verschil bespreekbaar.

4.4 Bedenktijd

Nadat aan de werknemer schriftelijk het aanbod is gedaan voor de passende functie (inclusief de aan de passende functie verbonden arbeidsvoorwaarden en eventuele scholing), krijgt werknemer 10 werkdagen bedenktijd om te beslissen of werknemer het aanbod aanvaardt.

4.5 Afwijzen van het aanbod

Indien de werknemer het aanbod tot herplaatsing, onder opgaaf van redenen, niet aanvaardt, zal Werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij er nog andere mogelijkheden zijn tot interne herplaatsing dan wel de redelijkheid van het voorgenomen aanbod tot herplaatsing van werkgever bij de begeleidingscommissie is getoetst.

Dan kan de werknemer, indien afwijzing heeft plaatsgevonden op redelijke gronden, alsnog deelnemen aan de bemiddeling naar externe herplaatsing en zijn de voorzieningen van dit Sociaal Plan van toepassing. 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 – toegelicht in een persoonlijk gesprek – 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. Eventuele gevolgen ten aanzien van het recht op een (werkloosheids-)uitkering komen voor rekening en risico van de werknemer.

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 passende functie

Indien de werkgever en/of de werknemer binnen 6 maanden na start van de passende functie (al dan niet met gebruikmaking van scholing) van mening is, dat de plaatsing 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 passende functie niet verwijtbaar is aan de werknemer, komt de werknemer in aanmerking voor het Sociaal Plan. Hierover zal de begeleidingscommissie advies worden gevraagd.

Indien het niet slagen van de scholing wel verwijtbaar is aan de werknemer zal het dienstverband 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, ongeacht of hij een basis CAO-er of een CAO-er voor het hoger personeel is, wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude bruto salaris ligt hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt werknemer een functiesalaris en een vaste persoonlijke bruto toeslag, waarvan de som gelijk is aan het oude bruto salaris. De vaste persoonlijke bruto toeslag zal niet worden afgebouwd en worden geïndexeerd met toekomstige algemene salarisverhogingen ingevolge de cao.

Bij (een eventuele toekomstige) 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.

Vanaf de datum van herplaatsing en/of functiewijziging gelden het salaris en overige arbeidsvoorwaarden, die horen bij de nieuwe functie.

Indien herplaatsing resulteert in een wijziging van de standplaats zijn de hoofdstukken 6.1 en 6.2 van toepassing.

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 zwaarwegend advies van de Begeleidingscommissie, uitsluiten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

4.10 Buitenland

Indien herplaatsing bij een buitenlandse locatie van Parker aan de orde is, zullen er maatwerkafspraken worden gemaakt met de werknemer en zijn de hoofdstukken 5, 6 en 7 niet van toepassing.

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 verantwoordelijkheid voor de bemiddeling berust bij de werkgever en de werknemer. Het gecontracteerde outplacementbureau is verantwoordelijk voor de uitvoering. De Ondernemingsraad zal een keuze maken uit een van de twee bureau's. Een bureau wordt aangedragen door de Vakverenigingen, het andere bureau door de werkgever.

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

5.2 Toepassingsfeer

De externe bemiddeling is van toepassing op de werknemers, die binnen 14 werkdagen na aanzegging van het vervallen van de arbeidsplaats aan hebben gegeven hiervan gebruik te willen maken. Deelname aan de bemiddeling betekent niet dat de werknemer instemt met het verlies van de arbeidsplaats.

5.3 Bemiddelingsduur

De bemiddeling duurt voor de werknemer maximaal 9 maanden in plaats van de eerder gestelde 6 maanden in verband met de corona-crisis die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan aan de orde is. 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.

5.4 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 het door de Ondernemingsraad gekozen bureau. Door de werkgever zullen de benodigde faciliteiten waaronder voorlichting, tijd en ruimte worden geboden 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 middel van scholing.

Wanneer scholing wenselijk is om de employability van werknemer te bevorderen, is dit mogelijk mits daardoor de kansen op de arbeidsmarkt voor de werknemer toeneemt en dit op voordracht zal zijn van het outplacementbureau.

Voor bovenstaande scholingsmogelijkheden stelt de werkgever een bedrag beschikbaar van maximaal € 2.000,- excl. BTW per werknemer.

Onder employability wordt naast scholing om kennis en vaardigheden te vergroten, ook verstaan het opzetten van een eigen onderneming.

In uitzonderlijke gevallen kan op voordracht van het outplacementbureau een verzoek worden ingediend bij werkgever voor een scholingsbudget hoger dan € 2.000,- excl. BTW per werknemer, met een maximum van € 2.500,- excl. BTW per werknemer. Uiteindelijke goedkeuring van een dergelijk verzoek vindt plaats door werkgever.

Hoofdstuk 6 Mobiliteit

Op de werknemer die in dienst treedt bij een andere Parker-locatie in Nederland is onderstaande van toepassing. De voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 7 zijn niet van toepassing.

6.1 Wijze van vervoer woon-werk

Het uitgangspunt voor de regeling woon-werkverkeer is dat de werknemers individueel reizen via openbaar vervoer of eigen auto.

6.2 Reiskostenvergoeding

Er zijn een tweetal mogelijkheden die hiernavolgend worden beschreven.

Openbaar Vervoer

Indien de werknemer met openbaar vervoer reist, komt hij in aanmerking voor een vergoeding op basis van tweede klasse (wel vervoersbewijs aan werkgever verstrekken of een uitdraai van www.ov-chipkaart.nl) openbaar vervoer conform de fiscale regels.

Eigen auto

Indien de werknemer met de eigen auto reist dan is de vergoeding gedurende de eerste 18 maanden € 0,19 netto per kilometer. Daarna is de reiskostenregeling van de Parker locatie van toepassing waar werknemer werkzaam is. Deze vergoeding zal plaatsvinden conform de fiscale regels.

Reistijdvergoeding

Voor de werknemer die meer dan 30 minuten enkele reis gaat reizen voor woon-werkverkeer (www.routenet.nl, auto, optimale route), zal werkgever volgens onderstaande staffel de meerdere reistijd (boven de 30 minuten) compenseren in het kader van een gewenningsperiode. Na deze 18 maanden is er geen reistijdcompensatie meer.

- De eerste 6 maanden: 75% van de reistijd voor woon-werkverkeer zal worden beschouwd als werktijd en uitbetaald
- De 6 maanden daaropvolgend: 50% van de reistijd voor woon-werkverkeer zal worden beschouwd als werktijd en uitbetaald
- De 6 maanden daaropvolgend: 25% van de reistijd voor woon-werkverkeer zal worden beschouwd als werktijd en uitbetaald

Compensatie wordt vastgesteld op basis van hierboven genoemde routeplanner, snelste route. Bij uitbetaling van de reistijdvergoeding wordt uitgegaan van het bruto basissalaris.

6.3 Verhuiskosten

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever verhuist en aan de thans geldende fiscale voorwaarden voldoet, ontvangt de werknemer € 10.000 voor verhuiskosten (transportkosten) en herinrichtingskosten tezamen. Werknemer dient hiervoor aan werkgever de facturen te overleggen. Indien en voor zover fiscaal mogelijk zal dit netto worden uitbetaald.

Hoofdstuk 7 Financiële vergoeding

7.1 Beëindigingsvergoeding

De werkgever zal aan de werknemer die niet, conform hoofdstuk 4, in een passende functie herplaatst kan worden, bij het einde van het dienstverband een eenmalige uitkering verstrekken, die wordt berekend aan de hand van de wettelijke transitievergoeding, zoals die in 2019 gold.

Bovengenoemde transitievergoeding wordt vermenigvuldigd met een correctiefactor die gesteld is op 2,0 en bedraagt maximaal €166.000.

Vanwege de corona-crisis die aan de orde is gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, wordt aanvullend een extra beëindigingsvergoeding betaald van € 1.500,- netto, ongeacht de hoogte van het salaris.

Met deze uitkering wordt beoogd werknemer een tegemoetkoming te verstrekken voor de achteruitgang in inkomen die mogelijk zal ontstaan door de beëindiging van het dienstverband.

Als peildatum voor het vaststellen van de diensttijd, de beloning en de leeftijd geldt datum einde dienstverband.

De beëindigingsvergoeding zal echter niet meer bedragen dan de inkomstenderving voor de Werknemer, berekend over de periode gelegen tussen de ontslagdatum en de laatste dag van de maand waarin de Werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd heeft bereikt. Bij het bepalen van de inkomstenderving wordt rekening gehouden met aanspraken krachtens WW, IOW en IOAW. Bij de inkomstenderving wordt rekening gehouden worden met het door werknemer te betalen werkgeversdeel van zijn pensioenopbouw.

In aanvulling is het volgende van toepassing: ook indien een Werknemer de keuze maakt om eerder dan de te verwachten pensioneringsdatum met (vroeg)pensioen te gaan en/of geen gebruik maakt van de werkloosheidsvoorziening (zoals onder andere WW, IOW en IOAW) zal de vaststelling van de inkomstenderving voor de Beëindigingsvergoeding plaatsvinden zoals gesteld in artikel hierboven.

Daarbij wordt er bij de berekening van de beëindigingsvergoeding vanuit gegaan dat de Werknemer wel aanspraak zou hebben gemaakt op de werkloosheidsvoorziening(en) en deze aan de werknemer zou(den) zijn toegekend, zonder dat rekening wordt gehouden met de vervroeging van de pensioneringsdatum.

De beëindigingsvergoeding zal daarbij nooit minder bedragen dan de bij datum einde dienstverband geldende wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW e.v. (met correctiefactor 1).

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 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.

7.2 Betaling van de beëindigingvergoeding

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

7.3 Overlijden

Mocht zich de situatie voordoen dat een werknemer die recht heeft op een beëindigingsvergoeding zoals gesteld in artikel 7.1 komt te overlijden voor de uitbetaling ervan, dan gaat deze vergoeding naar de wettelijke nabestaanden.

7.4 Jubileumuitkering

Niet genoten dienstjubileum uitkering die betrokken werknemer binnen 12 maanden na aanzegging van het dienstverband zou hebben ontvangen worden bij beëindiging van het dienstverband alsnog bruto uitgekeerd. Voor het bepalen van de hoogte van de uitkering is de attentieregeling van Parker bepalend. Voor het vaststellen van het aantal dienstjaren geldt de definitie dienstjaren zoals in hoofdstuk 3 genoemd.

7.5 Kosten Juridische bijstand

Voor de kosten van de juridische bijstand bij het beëindigen van het dienstverband, bij voorkeur door middel van een beëindigingsovereenkomst, is een bedrag beschikbaar van maximaal € 500,- inclusief BTW voor het juridisch toetsen van de vaststellingsovereenkomst van de werknemer (de beëindiging dient om recht te hebben op deze vergoeding ook daadwerkelijk via een vaststellingsovereenkomst te geschieden). De administratieve afwikkeling en betaling zal plaatsvinden via de werkgever door overhandiging van een op naam van werknemer gestelde deugdelijk gespecificeerde factuur door de werknemer.

7.6 Financieel advies

Werknemer heeft recht op financieel advies van maximaal € 250,- inclusief BTW. Werkgever aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid ten aanzien van de wijze waarop het financieel advies wordt vormgegeven en is niet aansprakelijk voor fiscale naheffingen. De administratieve afwikkeling en betaling zal plaatsvinden via de werkgever door overhandiging van een factuur door de werknemer.

Hoofdstuk 8 terugkeerregeling, geldig tot en met 31 december 2021

Een boventallige medewerker kan een verzoek indienen bij Parker om terug te keren, indien sprake is van een passende functie, onder de volgende voorwaarden:

- Flexibele terugkeer
- Vaste terugkeer

Terugkeer kan dus op twee manieren plaatsvinden.

In een flexibele vorm (arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, of via een inleenconstructie). Hieronder te noemen flexibele terugkeer.

Naast flexibele terugkeer zou er sprake kunnen zijn van terugkeer in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Hieronder te noemen vaste terugkeer.

Flexibele terugkeer

Hiervan kan alleen sprake zijn indien de Ragetlie-periode van 6 maanden (artikel 7:667 lid 4 BW) is verstreken.

Bij flexibele terugkeer, die flexibel van aard blijft (arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, of via een inleenconstructie), wordt de beëindigingsvergoeding nooit teruggevorderd.

Vaste terugkeer

Hiervan is sprake als werknemer weer in dienst treedt in 2020 of 2021 voor onbepaalde duur in een structurele en passende vacature.

In deze situatie van vaste terugkeer herleven de eerdere anciënniteit en andere rechten conform CAO en eigen regelingen.

Indien de vaste terugkeer als hierboven bedoeld aan de orde is, dient in 2020 60% van de beëindigingsvergoeding te worden terugbetaald en in 2021, 30% van de beëindigingsvergoeding te worden terugbetaald. Na 2021 vindt in dit verband geen terugbetaling meer plaats.

Indien er een andere functie wordt aanvaard dan voor de reorganisatie vervuld, welke lagere voorwaarden kent, wordt dit verschil evenredig met het lagere schaaalsalaris verminderd op de terugbetaling.

Vaste terugkeer kan ook voorafgegaan worden door flexibele terugkeer.

Voor akkoord getekend en alle pagina's geparafeerd

___ april 2020

namens
FNV Metaal

namens
CNV Vakmensen

namens
Parker Hannifin Manufacturing Netherlands (Filtration and Separation) B.V

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 bij dit oordeel aansluiten.

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

4. De commissie bestaat uit een door de werkgever aangewezen (bij voorkeur) personeelslid, alsmede een door de ondernemingsraad aangewezen (bij voorkeur) personeelslid. Beide personeelsleden kiezen samen een onafhankelijke (interne of externe) voorzitter.
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, als daarover vóóraf overeenstemming is bereikt met de werkgever.
6. Naast het vaste lid namens de Directie en ondernemingsraad zal steeds een plaatsvervangend lid worden benoemd.
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.