

CAO
SOCIAAL PLAN

Wärtsilä Netherlands B.V.
Quantiparts B.V.

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

Inhoudsopgave

1	Algemeen	3
1.1	Sociaal Beleid Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.....	3
1.2	Inleiding	3
1.3	Toepassing	3
1.4	Datum inwerkingtreding / looptijd	4
1.5	Begeleidingscommissie.....	4
1.6	Overleg.....	4
1.7	Vaststelling boventalligheid en procedure	4
1.8	Individuele aanzegging / Beëindigingsprocedure	5
1.9	Beëindiging arbeidsovereenkomst middels vaststellingsovereenkomst.....	5
2	Interne herplaatsing / vacatures.....	6
2.1	Interne herplaatsing bij Wärtsilä Netherlands B.V. of Quantiparts B.V.....	6
2.2	Interne vacatures	7
2.3	Communicatie vacatures.....	7
3	Algemene voorzieningen	8
3.1	Plaatsmakersregeling	8
3.2	Sollicitatiebezoek en -kosten.....	8
3.3	Pensioenpremie tijdens WW	8
3.4	Jubileumuitkering.....	8
3.5	Terugbetalingsregelingen.....	8
3.6	Eindafrekening.....	9
3.7	Financieel Advies.....	9
3.8	Kosten juridische bijstand / vakbondscontributie.....	9
3.9	Concurrentiebeding	9
3.10	Collectieve zorgverzekering	9
3.11	Getuigschrift	9
3.12	Resultaatregeling.....	10
4	Bemiddeling - Outplacement	11
4.1	Outplacementbegeleiding	11
4.2	Inzet netwerk Werkgever, Vakverenigingen en vereniging FME-CWM.....	11
5.	Financiële voorzieningen bij beëindiging dienstverband op initiatief werkgever	11
5.1	Beëindigingsvergoeding.....	11
5.2	Uitkering bij ondertekening vaststellingsovereenkomst.....	12
5.3	Aftopping beëindigingsvergoeding	12
5.4	Wettelijke transitievergoeding	12
5.5	Eerder vertrek.....	13

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

1 Algemeen

1.1 Sociaal Beleid Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

Werkgever verricht haar bedrijfsactiviteiten in een zeer beweeglijke globale economie waardoor zij, teneinde de continuïteit van haar organisatie te waarborgen, regelmatig gehouden is de organisatie aan te passen. Op grond van haar Sociaal Beleid tracht werkgever werknemers weerbaar en employabel te maken en op deze wijze bij organisatie-aanpassingen boventalligheid te voorkomen.

Uitgangspunt van het Sociaal Beleid – en dit Sociaal Plan in het bijzonder - is het voorkomen van gedwongen ontslagen en begeleiding “van werk naar werk”. Teneinde deze doelstelling te kunnen realiseren wordt zowel van werkgever als van werknemers flexibiliteit en veranderingssgezindheid verwacht bij verval van functie en herplaatsing. Van de werknemers die boventallig worden verklaard en kunnen worden herplaatst wordt een actieve houding verwacht. Ook van werknemers die niet intern kunnen worden herplaatst wordt verwacht dat zij actief op zoek gaan naar ander passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

Bij de uitvoering van dit Sociaal Plan zal werkgever de herplaatsings- en begeleidingsmogelijkheden van de werknemers zo veel mogelijk stimuleren en benutten. Boventalligen krijgen van werkgever een professioneel bemiddelingstraject aangeboden via een outplacementbureau.

1.2 Inleiding

De directie van Wärtsilä Netherlands B.V., Quantiparts B.V., verder te noemen “werkgever”, en de vertegenwoordigers van de vakverenigingen, verder te noemen “VV”, hebben op **XX-XX-XXXX** overeenstemming bereikt over onderhavig Sociaal Plan, dat is bedoeld als vangnet indien het Sociaal Beleid dat in de onderneming wordt toegepast en nageleefd ontoereikend blijkt te zijn om aanpassingen in de organisatie op te vangen. Wanneer in dit Sociaal Plan de aanduiding werknemer wordt gebruikt, dient hiervoor tevens werkneemster te worden gelezen.

1.3 Toepassing

Dit sociaal plan is van toepassing op organisatiewijzigingen waarvoor werkgever een adviesaanvraag bij de OR heeft ingediend en waarbij arbeidsplaatsen bij werkgever komen te vervallen. Dit Sociaal plan wordt gezien als passende sociale begeleidingsmaatregel in relatie tot de CAO Metalektro en Wet Melding Collectief Ontslag. Dit sociaal plan is, ~~binnen de werkingssfeer van de CAO Metalektro~~, uitsluitend van toepassing op de werknemer die op de datum van het besluit van werkgever op de adviesaanvraag:

- voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever en waarvan
- als direct gevolg van de betreffende organisatiewijzigingen de functie vervalt,
- waarvoor de werknemer een schriftelijke aanzegging heeft ontvangen.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst met de werkgever om een andere reden dan een organisatiewijziging zoals in het vorenstaande bedoelt eindigt of wordt beëindigd (bijvoorbeeld wegens disfunctioneren, twee jaar arbeidsongeschiktheid, pensionering, verwijtbaar handelen of nalaten) alsmede niet op:

- de werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd voordat hij een aanzegging heeft ontvangen;
- de werknemer die voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan op staande voet wordt of is ontslagen op grond van dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

- de werknemer die om andere redenen dan een organisatiewijziging wordt herplaatst binnen de organisatie;[SM1]
- de werknemer die in dit Sociaal Plan, wegens bepaalde handelingen of nalaten, wordt uitgesloten van de werking van het Sociaal Plan;[SM2]
- de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt;
- Vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (Zzp'er) en stagiaires;

Werkgever zal de vakorganisaties in kennis stellen van ieder managementbesluit tot het laten vervallen van functies. Dit Sociaal Plan zal gelden als een Collectieve Arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Op grond van artikel 4 van de Wet op Loonvorming zal dit sociaal plan door werkgever aangemeld worden als CAO. Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking.

Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking. 3 maanden voor afloop van dit Sociaal Plan zal werkgever VV uitnodigen voor overleg.

1.4 Datum inwerkingtreding / looptijd

Dit sociaal plan treedt in werking op **XX-XX-2021** en is van kracht tot **XX-XX-2023** (voorstel looptijd 2 jaar)

1.5 Begeleidingscommissie

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit sociaal plan een interne Begeleidingscommissie worden ingesteld. Dit onderwerp is nader geregeld in bijlage 1. In gevallen waarin toepassing van de regeling zou leiden tot een voor werknemer individueel onbillijke situatie, kan de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin. Dit op verzoek of advies van de Begeleidingscommissie.

1.6 Overleg

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen, waarin het sociaal plan niet voorziet, zonodig (regelmatig) overleg te plegen. Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig worden gemaakt indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen (bijv. als gevolg van regerings- of overheidsmaatregelen) voordoen ten aanzien van een in dit sociaal plan geregeld onderwerp.

Indien werkgever voornemens is melding te maken van collectief ontslag (WMCO), zal werkgever VV vooraf inlichten uitnodigen voor overleg.

Indien tussen werkgever en VV 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.

Indien regeling van het geschil door overleg niet mogelijk blijkt te zijn, zullen partijen hun geschil aan bindend advies onderwerpen. Hiertoe zullen werkgever en VV ieder een adviseur aanwijzen, die tezamen een derde adviseur zullen benoemen, welke als voorzitter van de adviseurs optreedt.

1.7 Vaststelling boventalligheid en procedure

Werkgever stelt conform de UWV-afspiegelingsbeginsels, de wettelijke regelgeving ~~—(o.a. afspiegelingsbeginsel)~~ zoals bepaald in de Ontslagregeling en de (laatste versie van de) Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen vast welke werknemers boventallig zijn als gevolg van het vervallen van hun functie, waarna deze werknemers zullen worden aangezegd.

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

1.8 Individuele aanzegging / Beëindigingsprocedure

Werkgever zal werknemer in een persoonlijk gesprek informeren dat zijn functie als gevolg de organisatiewijziging zal vervallen en dat hij daardoor boventallig[SM3] wordt. Deze mededeling wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd. In het geval van het vervallen van de arbeidsplaats en de mogelijkheid tot interne herplaatsing in een passende functie lijkt te ontbreken, wordt dit meegedeeld. Indien werknemer een aanbod tot herplaatsing kan worden gedaan, geeft de werkgever dat tijdens het aanzeggesprek aan. Hoofdstuk 2 is dan van toepassing[SM4].

1.9 Beëindiging arbeidsovereenkomst middels vaststellingsovereenkomst.

Werkgever streeft ernaar, mede door toepassing van de voorwaarden van dit sociaal plan, in goed overleg met de werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen.

De voorkeur van werkgever gaat uit naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een vastlegging van de beëindigingsafspraken in een vaststellingsovereenkomst waarin -onder meer- is opgenomen dat het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij werkgever is gelegen, er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag, geen sprake is van een opzegverbod en de werknemer geen verwijt treft van de ontstane situatie. De vaststellingsovereenkomst wordt als bijlage 2 aan dit sociaal plan gehecht.

Bij het vaststellen van de datum waarop de arbeidsovereenkomst krachtens de vaststellingsovereenkomst eindigt, zal rekening gehouden worden 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 worden verzocht de vaststellingsovereenkomst binnen 14 kalenderdagen10 werkdagen na de aanzegging ex art. 1.8 ondertekend te retourneren. Werknemer heeft het recht de vaststellingsovereenkomst binnen 14 kalenderdagen10 werkdagen na het totstandkomen daarvan, zonder opgaaf van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan werkgever gerichte verklaring.

Indien de werknemer de rechtmatigheid van het vaststellen van de boventalligheid wil onderzoeken, kan werknemer zich binnen 5 kalenderdagen4 werkdagen na de aanzegging ex art. 1.8 melden bij de Begeleidingscommissie (zie bijlage 1). De Begeleidingscommissie zal de rechtmatigheid van de boventalligheid onderzoeken en streeft ernaar de werknemer binnen 5 kalenderdagen4 werkdagen te informeren.

Indien de Begeleidingscommissie heeft vastgesteld dat de procedure en aanzegging correct zijn, zal werknemer worden verzocht de vaststellingsovereenkomst binnen 4 kalenderdagen2 werkdagen ondertekend te retourneren.

Indien werknemer de vaststellingsovereenkomst niet ondertekend retourneert binnen de hierboven omschreven termijn (= 14 kalenderdagen10 werkdagen na de aanzegging ex art. 1.8) zal werkgever een ontslagaanvraag indienen bij het UWV. Op de vervolgens in acht te nemen opzegtermijn strekt in mindering de duur van de procedure zoals bedoeld in art 7: 672 lid 4 BW. Indien de uitdiensttreding later is dan de datum die was opgenomen in de vaststellingsovereenkomst, worden de met de latere beëindiging gemoeide loonkosten, in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding van de werknemer.

Indien de Begeleidingscommissie heeft vastgesteld dat de procedure en aanzegging niet correct zijn, kan werkgever de boventalligheid intrekken, opschorten, maarok kan werkgever ook besluiten een ontslagprocedure bij UWV werkbedrijf te starten.

De werkgever is te allen tijde gerechtigd om bij de aanzegging een (pro forma) ontslagprocedure bij UWV Werkbedrijf te starten indien werkgever dat geraden acht.

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

2 Interne herplaatsing / vacatures

2.1 Interne herplaatsing bij Wärtsilä Netherlands B.V. of Quantiparts B.V.

Onder interne herplaatsing wordt verstaan het herplaatsen van een werknemer bij werkgever in een andere passende functie. Voor de werknemer die intern wordt herplaatst zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 3, 4 en 5 van dit Sociaal Plan niet van toepassing.

2.1.a Aanbod

Indien er sprake is van een te realiseren mogelijkheid van herplaatsing wordt aan de werknemer een zo volledig mogelijk inzicht gegeven in de nieuwe werkring en de passende functie, alsmede in de daarbij voor hem van belang zijnde omstandigheden. Hierna krijgt de werknemer een schriftelijke bevestiging van het herplaatsingsaanbod, waarin alle voor hem essentiële gegevens zijn vermeld. In elk geval worden in deze schriftelijke bevestiging opgenomen de naam van de functie, de functieinhoud, de salarisgroep, de datum van aanvang en de standplaats waar de werkzaamheden moeten worden verricht.

2.1.b Passende functie

Een functie wordt als passend beschouwd wanneer deze aansluit bij de kennis, opleiding, ervaring, vaardigheden en de in redelijkheid te bepalen standplaats van de werknemer in relatie tot de gevraagde functie-eisen. Tevens wordt bij het bepalen van een passende functie het beloningsniveau bekeken, met inachtneming van hetgeen beschreven onder 2.1.f.

Een functie wordt in ieder geval **niet** als passend beschouwd als de functie leidt tot een reistijd ~~met de auto~~ die meer bedraagt dan ~~1,5~~gemiddeld 2 uur ~~enkele reis voor een werknemer die niet bereid is voor de functie te verhuizen per dag. Hierbij wordt gerekend met de reistijd met de auto, tenzij de medewerker normaliter met het OV reist, in welk geval reistijd met OV zal worden aangehouden.~~ Indien de werknemer ~~wel~~ bereid is te verhuizen voor de nieuwe functie zal de reguliere verhuiskostenregeling van werkgever van toepassing zijn.

Indien her-, bij- of omscholing voor de vervulling van de nieuwe functie noodzakelijk is, zal deze in goed onderling overleg worden geregeld. De kosten hiervan zullen, door werkgever worden gedragen.

2.1.c Procedure

Na ontvangst van het schriftelijke herplaatsingsaanbod heeft de werknemer maximaal ~~14 kalenderdagen~~10 werkdagen bedenktijd om te besluiten en schriftelijk mee te delen of het aanbod al dan niet wordt aanvaard.

Indien werknemer twijfelt over, of het niet eens is met, de passendheid van de aangeboden functie kan hij de passendheid binnen ~~7 kalenderdagen~~4 werkdagen ter toetsing voorleggen aan de Begeleidingscommissie. De Begeleidingscommissie zal de passendheid van de functie toetsen ~~en streeft ernaar de werknemer binnen 4 werkdagen te informeren.~~

Indien naar oordeel van de Begeleidingscommissie de functie op redelijke gronden als niet-passend kan worden gekwalificeerd zal werkgever zich inspannen alsnog een andere passende functie aan te bieden en kan werknemer vervolgens alsnog deelnemen aan de bemiddeling naar externe herplaatsing, waarbij de (overige) voorzieningen van dit Sociaal Plan (ook) van toepassing zullen zijn.

Indien de Begeleidingscommissie de functie als passend kwalificeert, heeft de werknemer ~~5 kalenderdagen~~2 werkdagen bedenktijd om te besluiten en schriftelijk mee te delen of het aanbod al dan niet wordt aanvaard.

Indien werknemer binnen de gestelde aan hem gestelde termijnen niet schriftelijk op het aanbod heeft gereageerd, zal dit worden aangemerkt als weigering van een passend aanbod.

datum

2.1.d Weigering passend aanbod

Indien werknemer het aanbod (art.2.1.a) binnen de daarvoor voor hem gestelde termijn als genoemd in art. 2.1.c niet aanvaardt of niet binnen de gestelde termijn schriftelijk heeft gereageerd, zal werkgever overgaan tot een individuele ontslagprocedure om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en zal integrale uitsluiting van het sociaal plan volgen.

2.1. e Arbeidsvoorwaarden

Vanaf de datum van herplaatsing gelden het salaris en overige arbeidsvoorwaarden, die horen bij de nieuwe functie. Werkgever zal ernaar streven dat werknemer bij herplaatsing wordt geplaatst in een functie, waaraan gelijke inkomenselementen zijn verbonden als aan de oorspronkelijke functie.

Indien werknemer wordt geplaatst in een functie die 1 salarisgroep lager is, behoudt werknemer het huidige bruto maandsalaris (=het bruto maandsalaris dat behoort bij de functie waarin de werknemer boventallig wordt verklaard), met als nieuw perspectief het maximum (FES) van de nieuwe salarisgroep. Indien de indeling in de nieuwe salarisgroep leidt tot een persoonlijke toeslag, worden ook over deze toeslag de geldende toekomstige CAO-verhogingen toegepast.

Benoeming in een functie die 2 of meer salarisgroepen lager is zal enkel op verzoek van werknemer plaatshebben. In dat geval wordt werknemer ingedeeld in de nieuwe lagere salarisgroep. Werknemer behoudt het huidige bruto maandsalaris (=het bruto maandsalaris dat behoort bij de functie waarin de werknemer boventallig wordt verklaard). Indien de indeling in de nieuwe salarisgroep leidt tot een persoonlijke toeslag afbouw, omdat het salaris boven de lagere schaal uitkomt, zal deze toeslag evenredig worden afgebouwd met toekomstige CAO-verhogingen.

Succesvolle plaatsing, binnen één van de genoemde B.V.'s (2.1) leidt tot behoud van anciënniteit.

2.2 Interne vacatures

Werkgever publiceert alle vacatures binnen de onderneming. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld te solliciteren. Mocht een medewerker geen toegang hebben tot de Wärtsilä-systemen dan zullen hem op verzoek de vacatures van de relevante Wärtsilä-locaties worden toegezonden.

Voor de werknemer die binnen de bedrijven/vestigingen van Wärtsilä (dat wil zeggen: alle vestigingen van Wärtsilä over de hele wereld) wordt herplaatst zijn behoudens dit artikel, de voorzieningen (~~hoofstukken~~hoofdstukken 3, 4, 5) opgenomen in dit sociaal plan niet van toepassing.

Bij internationale herplaatsing is hoofdstuk 2.1e niet van toepassing, maar vindt inpassing in de lokale salarissystematiek plaats. De anciënniteit van werknemer blijft bij internationale herplaatsing behouden.

2.3 Communicatie vacatures

Werkgever publiceert alle extern opengestelde vacatures van de onderneming op de website van de organisatie. Indien werknemer na uitdiensttreding geïnteresseerd is in vacatures van werkgever kan hij via de website solliciteren. Op verzoek ~~kan~~zal werkgever medewerker gedurende een periode van een half jaar na uitdiensttreding op de hoogte houden van alle vacatures op de (voormalige) standplaats van werknemer.

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

3 Algemene voorzieningen

3.1 Plaatsmakersregeling

Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die niet boventallig is verklaard, vrijwillig de arbeidsovereenkomst met werkgever wil beëindigen, waardoor een boventallige werknemer de functie van deze niet-boventallige werknemer kan overnemen en dus boventalligheid wordt opgeheven kan worden gesproken over een plaatsmaker. Of werknemer als plaatsmaker zal worden gekwalificeerd is een besluit van de werkgever. Daarbij zal werkgever aangeven of het van toepassing zijnde concurrentiebeding van de plaatsmaker kan vervallen.

~~— Indien plaatsmaker binnen drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zal gebruik gemaakt worden van de RVU regeling.....~~

Indien werknemer ~~niet binnen het bereiken de plaatsmaker daadwerkelijk~~ van ~~de RVU-regeling valtrol wisselen~~ zal werkgever ~~de plaatsmaker~~ een uitkering te verstrekken ter grootte van de op dat moment geldende wettelijke transitievergoeding, ~~vermenigvuldigd met factor 1.5, gemaximeerd op het wettelijk maximum (2021: € 84.000 bruto) of één bruto jaarsalaris, indien dit meer is.~~ Behoudens het vorenstaande is het sociaal plan niet van toepassing op de in dit artikel bedoelde plaatsmaker.

3.2 Sollicitatiebezoek en -kosten

Verzuim voor sollicitatiebezoek voor einde dienstverband zal in overleg met werkgever als werktijd worden gezien en doorbetaald of in overleg met werkgever in redelijkheid worden omgezet in de tijd voor tijd regeling, zulks alleen op vertoon van een schriftelijke oproep. De hieraan verbonden reiskosten worden in overleg met werkgever vergoed op basis van de toegestane fiscale onbelaste vergoeding van thans € 0,19 / km.

3.3 Pensioenpremie tijdens WW

De deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds PME eindigt formeel bij het einde van de dienstbetrekking. Voor verdere informatie kan de werknemer contact opnemen met de pensioenconsulenten voor werknemers via de website van het PME.

Aan de boventallige werknemer die op initiatief van werkgever en binnen de werkingssfeer van dit Sociaal Plan wordt ontslagen wordt bij het einde van het dienstverband een eenmalige uitkering verstrekt van € 1.000,- bruto. Dit bedrag geldt voor werknemers met een fulltime dienstverband. Parttime werknemers ontvangen dit bruto bedrag naar rato van het dienstverband. Deze uitkering is bedoeld als een eenmalige bijdrage om de pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten

3.4 Jubileumuitkering

Werknemer die binnen één jaar na de datum waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd recht zou hebben op de jubileumregeling conform de bij werkgever geldende bedrijfsregels, ontvangt conform deze regeling de daarbij behorende financiële uitkering als bruto bedrag, direct na beëindiging van het dienstverband, als onderdeel van de eindafrekening.

3.5 Terugbetalingsregelingen

Werknemer die op basis van de bedrijfsstudiekostenregeling financiële verplichtingen is aangegaan en/of

datum

inmiddels zijn studie/cursus is begonnen, krijgt deze kosten door werkgever vergoed tot aan het eerste moment dat de verplichting kan worden beëindigd. Terugbetalingsverplichtingen in het kader van de studiekostenregeling worden kwijtgescholden. Dit geldt ook voor terugbetalingsverplichtingen in het kader van verhuiskostenregeling.

3.6 Eindafrekening

Bij einde dienstbetrekking zal de werknemer van werkgever een eindafrekening ontvangen. Voor zover werknemer aanspraak kan maken op bufferuren zullen deze vanaf de dag van uitreiking van de vaststellingsovereenkomst worden bevroren en in de eindafrekening worden opgenomen.

3.7 Financieel Advies

Werknemer kan zich op individuele basis financieel laten adviseren. De kosten daarvan kan werknemer tot een maximum van € 500 (ex BTW) bij werkgever in rekening brengen. De factuur, welke op naam is gesteld van de werknemer, kan tot het maximaal genoemde bedrag via de gebruikelijke wijze bij werkgever worden gedeclareerd. Deze declaratie dient plaats te vinden vóór het einde van het dienstverband. Het door de werknemer in te schakelen bureau moet te goeder naam en faam bekend staan en moet een erkende instantie zijn op het gebied van financiële dienstverlening. De beoordeling of aan deze eisen is voldaan is aan werkgever.

3.8 Kosten juridische bijstand / vakbondscontributie

Werknemer kan de kosten van rechtsbijstand die verband houden met de procedure ex art. 1.9 (=beëindiging arbeidsovereenkomst middels vaststellingsovereenkomst) bij werkgever in rekening brengen tot een maximum bedrag van € 500,- (excl. BTW). De factuur, welke op naam is gesteld van de werknemer, kan via de gebruikelijke wijze bij werkgever worden gedeclareerd. Deze declaratie dient plaats te vinden vóór het einde van het dienstverband.

~~Werknemers die~~Indien werknemer lid ~~zijn~~is van een ~~vakbond en die door hun vakbond~~VV zal de VV ~~werknemer~~ juridisch worden ~~bijgestaan, en daardoor de bovengemelde kosten voor bijstaan. In dit geval zal de VV de~~ werkgever ~~besparen, kunnen in een factuur sturen ter hoogte van € 500,- (excl. BTW).~~ De VV zal het ~~jaar van boventalligverklaring eenmalig de lid vervolgens voor een periode overeenkomend het factuurbedrag vrijstellen van~~ vakbondscontributie ~~van dat jaar declareren.~~

3.9 Concurrentiebeding

Een eventueel in de arbeidsovereenkomst van boventallige werknemer opgenomen concurrentiebeding zal na de beëindiging van het dienstverband vervallen.

3.10Collectieve zorgverzekering

Werknemers, die deelnemen aan het collectief bij de zorgverzekering kunnen deze gedurende de resterende duur van het kalenderjaar onder dezelfde voorwaarden voor eigen rekening en risico voortzetten.

3.11Getuigschrift

Werknemers, van wie de arbeidsovereenkomst eindigt ontvangen een positief getuigschrift.

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

3.12 Resultaatregeling

Voor diegenen die per 31 december van enig jaar in dienst zijn van werkgever geldt dat de resultaatregeling in het voorjaar volgend daarop plaatsvindt als te doen gebruikelijk, onder de voorwaarde dat werknemer recht had op deze resultaatregeling alsmede onder de voorwaarde dat deze resultaatregeling nog bestaat en van toepassing is.

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

4 Bemiddeling - Outplacement

4.1 Outplacementbegeleiding

Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van de diensten van een outplacementbureau. Doel van de bemiddeling is het herplaatsen van werknemer in een functie bij een andere werkgever. Werkgever heeft hiervoor een contract afgesloten met erkende bureaus waarmee een contractuele inspanningsverplichting wordt aangegaan voor boventallige werknemers.

De boventallige werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om gedurende een begeleidings- of bemiddelingstermijn van zes maanden na de aanzegging ex art. 1.9 gebruik te maken van de diensten van het door werkgever ingeschakelde outplacementbureau. Voormelde begeleiding- of bemiddelingstermijn kan voor zover noodzakelijk op advies van het outplacementbureau tot maximaal twee keer met drie maanden worden verlengd.

Indien het outplacementbureau kenbaar maakt dat voor een werknemer het volgen van een cursus/opleiding zinvol is om diens kansen op ander werk te vergroten, zal werkgever deze kosten vergoeden tot een maximum van € 2000. Indien werknemer een opleiding wil volgen van hogere waarde, zal werkgever deze aanvraag beoordelen en bij goedkeuring deze meerwaarde in mindering brengen op de beëindigingsvergoeding ex art. 5.1.

De eerste fase van de bemiddeling start direct na de aanzegging ex art.1.9. Deze fase bestaat uit een intakegesprek. Tijdens dit gesprek wordt in kaart gebracht wat de afstand tot de arbeidsmarkt is, oftewel een arbeidsmarktbeoordeling, de opleidingsvraag cq behoefte aan de hand van de POP, de mogelijkheden voor een EVC aanvraag en het plan van aanpak. Indien relevant kan op individueel niveau onderzocht worden of een MUP constructie wenselijk is.

De tweede fase bestaat uit groepsactiviteiten, individuele begeleiding en uit trainingen op het gebied van solliciteren.

Indien tijdens de intake blijkt dat er onvoldoende grond is voor vruchtbare samenwerking met het outplacementbureau, kan medewerker werkgever verzoeken een ander outplacementbureau in te zetten, danwel zelf een suggestie doen voor een alternatief outplacementbureau.

Indien werknemer besluit geen gebruik te maken van de voorzieningen uit dit artikel heeft hij geen recht op een financiële vergoeding ter compensatie hiervan. Indien de werknemer een baan vindt voordat de zes maanden bemiddeling zijn verstreken maar binnen 6 maanden na start in de nieuw verworven baan deze verliest, kan deze alsnog aanspraak maken op het resterende deel van de zes maanden bemiddelingstermijn voor outplacement.

4.2 Inzet netwerk Werkgever, Vakverenigingen en vereniging FME-CWM

Naast de begeleiding door het outplacementbureau zal werkgever zich actief inspannen werknemers te herplaatsen bij andere bedrijven. De vakverenigingen en de vereniging FME-CWM zullen hiervoor hun netwerk ter beschikking stellen.

5. Financiële voorzieningen bij beëindiging dienstverband op initiatief werkgever

5.1 Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding wordt als volgt berekend:

- De wettelijke transitievergoeding zoals bepaald in en onder de voorwaarden van artikel 7:673 BW en 7:673 a t/m 7:673c BW.
- vermenigvuldigd met een factor ~~1~~ **2.0**

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

- gemaximeerd op ~~1~~^{2.0} maal het wettelijk maximum (2021: € 84.000 bruto,) of één bruto jaarsalaris, indien dit meer is, of ~~1~~^{2.0} maal het kale jaarsalaris (zijnde enkel basissalaris plus vakantiegeld), indien dat meer is.
- Als salarisdefinitie geldt de van toepassing zijnde wettelijke definitie voor de berekening van de transitievergoeding.

5.2 Uitkering bij ondertekening vaststellingsovereenkomst

~~Indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst binnen 14 kalenderdagen na de aanzegging ex art. 1.9 ondertekend retourneert, ontvangt hij naast de beëindigingsvergoeding een eenmalige uitkering ter hoogte van € 1000,- bruto, als onderdeel van de eindafrekening.~~

Of:

Indien werknemer de vaststellingsovereenkomst ondertekend retourneert binnen zijn termijnen als genoemd in art. 1.9, ontvangt hij naast de beëindigingsvergoeding een eenmalige uitkering ter hoogte van € 1000,- bruto, als onderdeel van de eindafrekening.

5.3 Aftopping beëindigingsvergoeding

~~Indien medewerker binnen drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zal gebruik gemaakt worden van de RVU regeling in plaats van de beëindigingsvergoeding ex 5.1~~

En/of:

In aanvulling op de aftopping als genoemd in art. 5.1 geldt dat de beëindigingsvergoeding nooit hoger zal zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, zoals deze geldt ten tijde van de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst geldt.

Onder inkomstenderving wordt in dit artikel verstaan de uitkomst van het verschil tussen:

- Enerzijds: Het bruto maandsalaris, vermeerderd met alle vaste elementen van de boventallige werknemer tot uiterlijk zijn AOW gerechtigde leeftijd
- En anderzijds: De te verwachten inkomsten van de boventallige werknemer na einde dienstverband tot uiterlijk de AOW gerechtigde leeftijd, uitgaande van:
 - o Succesvolle aanvraag en volledige uitbetaling WW door de boventallige werknemer.
 - o Opvolgende inzet van PAWW
 - o Eventueel aanvullend recht op een IAOW- of een IOW-uitkering.

De vergoeding zal niet lager zijn dan de wettelijke transitievergoeding.

5.4 Wettelijke transitievergoeding

In de beëindigingsvergoeding wordt geacht te zijn begrepen de eventueel verschuldigde wettelijke transitievergoeding op grond van de artikelen 7:673 e.v. BW. De werknemer kan daarom naast de beëindigingsvergoeding geen aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW. Het voorgaande zal ook worden vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

Een eventuele wettelijke of door een rechter toegekende aanvullende (billijke) vergoeding 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.

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

5.5 Eerder vertrek

Boventallige werknemer die op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst met toestemming van werkgever beëindigt voordat de opzegtermijn verstreken is, ontvangt de vergoeding conform artikel 5.1. van dit sociaal plan, berekend op de nieuwe einddatum van de arbeidsovereenkomst, verhoogd met een vergoeding ter grootte van de helft van het tot datum einde dienstbetrekking resterende aantal bruto maandsalarissen inclusief vakantiegeld. Voor hem geldt niet artikel 4 van dit sociaal plan.

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

ONDERTEKENING

Aldus overeengekomen te Zwolle, XX-XX-2021.

Namens Wärtsilä:

G.J. van Goch
Managing Director
Wärtsilä Netherlands B.V.

J. van der Burgt
Managing Director
Quantiparts B.V.

M. Schuurman
Head of HR

Namens de Vakverenigingen

FNV
C. Kraijenoord
Bestuurder

CNV
A. Bot
Bestuurder

de Unie
D. Van Gestel
Bestuurder

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

BIJLAGE I: Regels betreffende de Begeleidingscommissie

1. Een commissie wordt ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van de Sociaal Plan voor werknemers van Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.
2. In de commissie zitten een door Wärtsilä aangewezen en een door de vakverenigingen aangewezen lid.
3. De commissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de directie inzake de uitvoering van het Sociaal Plan.
4. 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.
5. Indien gewenst, en na overleg met werkgever, kunnen de leden van de Begeleidingscommissie zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hier kosten aan verbonden zijn, worden deze door werkgever vergoed, mits dit vooraf door werkgever is geaccordeerd.

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.

Bijlage II: Vaststellingsovereenkomst

Nog toe te voegen

Uitkomst-overleg (5/7/21)

datum

Sociaal Plan Wärtsilä Netherlands B.V. en Quantiparts B.V.