

PARTIJEN

1. **Trivium Packaging Netherlands B.V.**, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid naar Nederlands recht, statutair gevestigd in Deventer, Nederland, en geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder nummer 38006815 (**TPN**);
2. de **Vereniging FNV**, gevestigd te Amsterdam;
3. de **Vereniging CNV Vakmensen**, gevestigd te Utrecht;

INLEIDING

TPN enerzijds en de Vereniging FNV en de vereniging CNV Vakmensen anderzijds hebben tezamen afspraken gemaakt over het opvangen van personele consequenties voor eventuele toekomstige fusies, bedrijfssluitingen en/of inkrimpingen, waardoor werknemers geraakt zouden kunnen worden. Deze afspraken zijn vastgelegd in het onderhavige sociaal plan, dat wordt aangegaan voor de duur van drie jaar. Met dit sociaal plan voldoet TPN aan haar verplichtingen om bij eventueel toekomstige fusies, bedrijfssluitingen en/of inkrimpingen in overleg te treden met FNV en CNV over een sociaal plan (zoals vastgelegd in artikel 6.8.4 Cao MetalektrO). Dit sociaal plan laat echter onverlet de verplichting van TPN om bij eventueel toekomstige fusies, bedrijfssluitingen en/of inkrimpingen de vakbonden hierover zo spoedig mogelijk te informeren (zoals vastgelegd in de artikel 6.8.2 en 6.8.3 Cao MetalektrO).

Inhoudsopgave

<u>1. VERANTWOORDELIJKHEDEN</u>	7
<u>2. PROCEDURE BIJ VERVAL VAN FUNCTIES</u>	7
<u>3. INTERNE HERPLAATSING: VOORWAARDEN EN VOORZIENINGEN</u>	8
<u>3.1 Herplaatsingsinspanningen</u>	8
<u>3.2 Accepteren functie en effect op inkomen</u>	8
<u>3.3 Reiskosten bij acceptatie passende functie met meer reistijd</u>	8
<u>3.3.1 Reizen met de auto</u>	8
<u>3.3.2 Reizen met het openbaar vervoer</u>	8
<u>3.4 PASSENDE FUNCTIE TOCH GEEN MATCH</u>	9
<u>4. PROCEDURE BEËINDIGING VAN DIENSTVERBAND</u>	9
<u>5. OPZEGTERMIJN</u>	10
<u>6. OORSPRONKELIJKE DATUM INDIENSTTREDING</u>	10
<u>7. VROEGVERTREK-REGELING</u>	10
<u>8. PLAATSMAKERSREGELING</u>	10
<u>9. BEËINDIGINGSVERGOEDING</u>	11
<u>9.1 Berekening beëindigingsvergoeding</u>	11
<u>10. COMPENSATIE & VERGOEDINGEN</u>	12
<u>10.1 Salaris en overige emolumenten</u>	12
<u>10.2 Doorwerkbonus</u>	12
<u>10.3 Vakantiedagen en vakantietoeslag</u>	13
<u>10.3.1 Vakantiedagen</u>	13
<u>10.4 Studiekosten</u>	13
<u>10.5 Verzekering en pensioenregeling</u>	13
<u>10.6 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer</u>	13
<u>10.7 Lidmaatschap vakorganisatie</u>	13
<u>10.8 Eenmalige uitkering Uitzendkracht</u>	13
<u>11. BIJZONDERE REGELINGEN</u>	14
<u>11.1 Persoonlijk budget</u>	14
<u>11.2 Verdeling Resterend budget</u>	14
<u>11.3 Variabele beloning</u>	14
<u>11.4 Referenties</u>	15
<u>11.5 Jubileumuitkeringen</u>	15
<u>11.6 Sollicitatie</u>	15
<u>11.7 Kosten juridische bijstand</u>	15
<u>12. ALGEMENE BEPALINGEN</u>	15
<u>12.1 Bedrijfseigendommen</u>	15

12.2	Non-concurrentiebeding	15
12.3	Toepasselijk recht	16
13	BEGELEIDINGSCOMMISSIE	16
13.1	Procedure	16
13.2	Hardheidsclausule	16
14	GELDIGHEID	16

CONCEPT

LOOPTIJD EN REIKWIJDTE

- I. De looptijd van dit Sociaal Plan is drie jaar, te weten vanaf 1 juli 2022 tot 1 juli 2025.
- II. Dit Sociaal Plan wordt als cao geregistreerd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- III. Dit Sociaal Plan geldt voor elke Werknemer (i) van wie de arbeidsovereenkomst, op initiatief van Werkgever, wordt beëindigd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan of (ii) de Boventallige Werknemer die vrijwillig zijn/haar Arbeidsovereenkomst beëindigt door op te zeggen op of na de Datum van Aanzegging maar voor de Beëindigingsdatum.
- IV. Om elk misverstand over de reikwijdte van dit Sociaal Plan te vermijden: dit Sociaal Plan geldt niet voor (i) iedere Werknemer wiens Arbeidsovereenkomst is beëindigd op initiatief van Werkgever voor de Datum van Aanzegging; (ii) iedere Werknemer wiens arbeidsovereenkomst eindigt op grond van een redelijke grond als opgenomen in art. 7:669 lid 3 BW anders dan op grond van boventaligheid (art. 7:669 lid 3 sub a BW) of die op staande voet wordt ontslagen; en (iii) iedere vakantiekracht of uitzendkracht (behoudens de Uitzendkracht die op grond van artikel 7.4 een eenmalige uitkering geniet).
- V. Bij toekomstige wijzigingen in wet- of regelgeving die gevolgen kunnen hebben voor de uitvoering van dit Sociaal Plan zullen partijen tijdig met elkaar in overleg treden over eventuele aanpassingen van het Sociaal Plan.

DEFINITIES

Werkgever	Trivium Packaging Netherlands B.V.
Arbeidsovereenkomst	De arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Boventallige Werknemers.
Werknemer	Iemand die op de loonlijst staat en een arbeidsovereenkomst bij Werkgever heeft voor (on)bepaalde tijd.
Boventallige Werknemer	Een Werknemer die door Werkgever is aangewezen als boventalig.
Uitzendkracht	Een Uitzendkracht die op de Peildatum langer dan 6 maanden aaneengesloten tewerkgesteld is geweest bij TPN, door een derde uitlenende partij met wie Uitzendkracht een arbeidsovereenkomst heeft en wiens terbeschikkingstelling wordt beëindigd, op initiatief van TPN, vanwege een reorganisatie bij TPN.
Datum van Aanzegging	De datum waarop Werknemer schriftelijk de aanzegging van zijn Boventaligheid ontvangt.
Peildatum	De dag waarop Werkgever de Adviesaanvraag voor de betreffende reorganisatie toezendt aan de Groepsondernemingsraad, dan wel aan een van de Lokale Ondernemingsraden.
Adviesaanvraag	Een adviesaanvraag op grond van artikel 25 wet op de Ondernemingsraden.

Basis Bruto Maandsalaris	Het met Werknemer overeengekomen basis bruto maandsalaris, niet vermeerderd met emolumenten (zoals onder meer vakantietoeslag, ploegentoeslag, winstuitkering, TAI bonus etc.)
Boventalligheid	De situatie die zich voordoet bij een werknemer wiens functie boventallig wordt om economische en/of organisatorische redenen (<i>bedrijfseconomische omstandigheden</i>) in overeenstemming met het in art. 7:669, lid 3 sub a BW bepaalde.
Datum van Vrijstelling	De datum met ingang waarvan de Boventallige werknemer wordt vrijgesteld van taken naar keuze van Werkgever.
Beëindigingsdatum	De datum van beëindiging van de Arbeidsovereenkomst als opgenomen in de Vaststellingsovereenkomst, met inachtneming van de Opzegtermijn.
Opzegtermijn	De op de Arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde opzegtermijn die in acht dient te worden genomen door Werkgever. Dit is: <ul style="list-style-type: none"> • De schriftelijk in de individuele Arbeidsovereenkomst overeengekomen opzegtermijn van Werkgever; of • De wettelijke opzegtermijn, namelijk 1 maand bij een dienstverband van minder dan 5 jaar, of 2 maanden bij een dienstverband tussen de 5 en 10 jaar, of 3 maanden bij een dienstverband tussen de 10 en 15 jaar en 4 maanden bij een dienstverband van 15 jaar of meer. Voor de berekening van de opzegtermijn telt het aantal dienstjaren op de Beëindigingsdatum.
Beëindigingsvergoeding	De door Werkgever aan de Boventallige Werknemer in verband met de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst te betalen vergoeding. De vergoeding wordt berekend in overeenstemming met het in art. 9 van de Sociaal Plan bepaalde.
Vaststellingsovereenkomst	De overeenkomst tussen de Werkgever en de Boventallige Werknemer in overeenstemming met het in art.7:900 BW bepaalde, met daarin de bepalingen betreffende beëindiging van de Arbeidsovereenkomst.
Beëindigingsvoorstel	Een voorstel in de vorm van een concept Vaststellingsovereenkomst van de Werkgever aan de Boventallige Werknemer om tot beëindiging te komen met wederzijds goedvinden, met daarin opgenomen de in dit Sociaal Plan neergelegde voorwaarden.
Begeleidingscommissie	De commissie zoals beschreven in art. 13.
Sociaal Plan	Dit Sociaal Plan.
Passende functie	Er is sprake van een passende functie indien voldaan wordt aan beide onderstaande elementen: <ul style="list-style-type: none"> • Functie die wat betreft functieinhoud, (salaris-)niveau en arbeidsomstandigheden gelijkwaardig is aan de vervallen functie. Een passende functie is maximaal één salarisgroep boven of beneden de oorspronkelijke salarisgroep.

- Een functie met een gewijzigde standplaats is in beginsel passend, als de gemiddelde reistijd van het woon- werkverkeer naar de nieuwe standplaats.
 - niet meer dan 45 minuten enkele reis woon- werkverkeer bedraagt.
 - of ongewijzigd blijft of minder wordt in vergelijking tot de gemiddelde reistijd van de desbetreffende Werknemer naar de oorspronkelijke standplaats.

Bij het aanbieden van een passende functie wordt rekening gehouden met persoonlijke en sociale omstandigheden.

De reistijd wordt bepaald op basis van de snelste route van huisadres tot nieuwe standplaats met de meest actuele ANWB routeplanner (<https://route.anwb.nl>) met gebruikmaking van de standaardinstellingen. Indien de Boventallige Werknemer niet beschikt over een auto, dan wordt de reisafstand met OV berekend via OV9292.nl, waarbij de snelste optie als uitgangspunt geldt.

Vakbonden	De vakbonden FNV en CNV Vakmensen als partijen bij dit Sociaal Plan.
Groepsondernemingsraad	De groepsondernemingsraad van TPN.
Lokale Ondernemingsraden	De lokale Ondernemingsraden die zijn ingesteld op de vestigingen van TPN B.V. te weten Deventer, Hoogenveen en Leewarden.
Interne Herplaatsing	Herplaatsing binnen TPN dan wel een aan haar gelieerde Trivium entiteit in Nederland.
Personeelshandboek	Het bij de Werkgever van toepassing zijnde Personeelshandboek, inclusief toekomstige versies. Ook wel bekend als het "Blauwe boek".

1 VERANTWOORDELIJKHEDEN

De Country Manager Human Resources van Werkgever draagt ervoor zorg dat bij ontslagen die binnen het bereik van dit Sociaal Plan vallen in overeenstemming met dit Sociaal Plan omgegaan wordt.

2 PROCEDURE BIJ VERVAL VAN FUNCTIES

Als er sprake is van een situatie dat leidt tot verval van functie, zal Werkgever de volgende procedure hanteren:

Stap 1: Als dit vereist is op grond van de Wet op de ondernemingsraden: Adviestraject met de Groepsondernemingsraad dan wel met een van de Lokale Ondernemingsraden over de voorgenomen besluiten en (ii) overleg met de Vakbonden.

Stap 2: Afronden adviestraject met de Groepsondernemingsraad dan wel een van de Lokale Ondernemingsraden, waarna bestuur van Werkgever komt tot de beslissing om de voorgenomen besluiten al dan niet uit te voeren.

Stap 3: Bij het selecteren van Boventallige Werknemers wordt waar van toepassing het afspiegelingsbeginsel (in geval van uitwisselbare functies) gevolgd, als omschreven en in overeenstemming met de door het UWV per 1 september 2020 gehanteerde ontslagregeling (Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen).

Stap 4: Werknemer wordt geïnformeerd dat hij/zij Boventallig is geworden. Over het algemeen wordt Werknemer geïnformeerd over diens positie tijdens een persoonlijk gesprek waarna dit schriftelijk aan hem/haar zal worden bevestigd.

Stap 5: De werkgever verstrekt aan de Boventallige Werknemer zo spoedig mogelijk na de aankondiging een exemplaar van het Sociaal Plan en de betreffende HR Manager gaat in samenspraak met de Werknemer op zoek naar een Passende Functie. Tenzij Werkgever en Werknemers anders overeenkomen, zet de Boventallig Werknemer de uitoefening van zijn functie of een tijdelijke andere functie voort.

Stap 6: Wanneer de Boventallige Werknemer kan worden geplaatst op een Passende Functie zal met de Boventallige Werknemer een gesprek worden ingepland. De Werkgever faciliteert het sollicitatieproces en beheert en ondersteunt de transitie voor een succesvolle plaatsing van de Boventallige werknemer.

Stap 7: Pas als een Passende functie niet beschikbaar blijkt binnen de toepasselijke herplaatsingstermijn, wordt tot beëindiging van de Arbeidsovereenkomst over gegaan.

3 INTERNE HERPLAATSING: VOORWAARDEN EN VOORZIENINGEN

3.1 Herplaatsingsinspanningen

Bij interne herplaatsing gelden de volgende uitgangspunten:

- De betrokken HR Manager wijst de Boventallige Werknemer op voor hem/haar passende interne functies.
- De Boventallige Werknemer heeft voorrang bij de vervulling van interne beschikbare functies. Hierbij geldt uiteraard wel dat de Boventallige Werknemer geschikt is of binnen een periode van 6 maanden geschikt te maken is voor de Passende Functie wat betreft functie-inhoud.
- De betrokken HR Manager heeft de beschikking over alle relevante interne beschikbare functies.
- Werkgever zal de Boventallige Werknemer een passende functie aanbieden voor zover deze beschikbaar is.
- De dienstjaren die de Boventallige Werknemer bij Werkgever heeft doorgebracht, worden gerespecteerd wanneer de Boventallige Werknemer een Passende Functie aanvaardt.
- Bij meerdere geschikte kandidaten voor één vacature geldt het anciënniteitbeginsel (de werknemer met de meeste dienstjaren heeft voorrang).
- De herplaatsingskandidaat die het niet eens is met de uitkomst van een benoemingsprocedure, kan zich wenden tot de Begeleidingscommissie.

3.2 Accepteren functie en effect op inkomen

- Bij herplaatsing in een Passende Functie die is ingedeeld in een andere (hogere dan wel lagere) schaal, wordt de (afbouw)regeling uit de Cao Metalektro toegepast.

3.3 Reiskosten bij acceptatie passende functie met meer reistijd

3.3.1 Reizen met de auto

De Boventallige Werknemer die als gevolg van het accepteren van een Passende Functie wordt herplaatst en die verder moet reizen dan vóór zijn herplaatsing komt voor een periode van maximaal 3 jaar, te rekenen vanaf de dag waarop de Boventallige Werknemer met zijn Passende Functie aanvangt, voor de navolgende reiskostenvergoeding in aanmerking:

- Bij een enkele reisafstand woon-werkverkeer van 0 tot en met 50 kilometer per dag: de reiskostenregeling uit het Personeelshandboek wordt gevolgd.
- Bij een nieuwe reisafstand woon-werkverkeer van meer dan 50 kilometer per dag: tot 50 kilometer wordt de reiskostenregeling uit het Personeelshandboek gevolgd en voor de kilometers vanaf 50 km per dag geldt een vergoeding van EUR 0,28 bruto per kilometer.
- Het recht op reiskostenvergoeding is alleen van toepassing als er daadwerkelijk wordt gereisd.

3.3.2 Reizen met het openbaar vervoer.

De Boventallige Werknemer die als gevolg van het aanvaarden van de nieuwe functie verder moet reizen dan vóór zijn herplaatsing, en gebruik wil maken van het Openbaar Vervoer, kan afzien van artikel 3.3.1 en verzoeken om het vergoeden van de werkelijke kosten, uitgaande van het goedkoopste Openbaar Vervoer (OV) abonnement. De werkgever kan zorgdragen voor de aanschaf van het abonnement. De Openbaar Vervoer-vergoeding is niet gebonden aan een termijn.

3.4 PASSENDE FUNCTIE TOCH GEEN MATCH

In de eerste twee maanden dat de Boventallige Werknemer op de nieuwe vestiging werkt, kan hij/zij zonder gevolgen voor de aanspraken uit dit Sociaal Plan, besluiten dat de Passende Functie toch geen match blijkt te zijn om welke reden dan ook. Zij hebben de nieuwe reisafstand dan ervaren en mogelijk ervaren zij deze als (te) belastend. In dat geval kan de Boventallige Werknemer, Werkgever verzoeken om een beëindigingsovereenkomst. Dit kan hij/zij kenbaar maken bij zijn/haar HR Manager. De geldende opzegtermijn wordt in acht genomen en gedurende de opzegtermijn zal de Boventallige Werknemer werkzaamheden blijven verrichten en/of het resterende verlofsaldo opnemen. Het vrijstellen van werk en/of het opnemen van het resterende verlofsaldo gebeurt in goed onderling overleg. Daarnaast ontvangt de Boventallige Werknemer de Beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 9.1 en behoudt de Boventallige Werknemer zijn/haar recht op de overige aanspraken uit dit Sociaal Plan.

4. PROCEDURE BEËINDIGING VAN DIENSTVERBAND

Als geen Passende Functie voorhanden is binnen de relevante herplaatsingstermijn, dan zal de Arbeidsovereenkomst van de Boventallige Werknemer worden beëindigd. Daarbij volgt Werkgever de volgende stappen:

Werkgever beëindigt de Arbeidsovereenkomsten in overeenstemming met dit Sociaal Plan met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving.

- Stap 1: Als geen Passende Functie voorhanden is, ontvangt de Boventallige Werknemer samen met de Aanzegging Boventaligheid een Beëindigingsvoorstel. Het Beëindigingsvoorstel bevat de formele Beëindigingsdatum. Bij de bepaling van de Beëindigingsdatum wordt rekening gehouden met de Opzegtermijn.
- Stap 2: Vanaf de Datum van Aanzegging heeft de Boventallige Werknemer 14 kalenderdagen om juridisch advies in te winnen en het Beëindigingsvoorstel te tekenen en aan Werkgever te retourneren (binnen welke periode de ondertekende Vaststellingsovereenkomst door de Werkgever moet zijn ontvangen). Werkgever zal de Boventallige Werknemer schriftelijk wijzen op zijn of haar wettelijke recht om de Vaststellingsovereenkomst te ontbinden binnen 14 dagen nadat de overeenkomst is gesloten, in overeenstemming met het in art. 7:670b lid 2 BW bepaalde.
- Stap 3: De Boventallige Werknemer zal zijn werkzaamheden voortzetten tot de Beëindigingsdatum. Indien Werkgever dat wenst zal Werknemer (op enig moment) worden vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris en emolumenten. Als er sprake is van een vrijstelling van werk, dient de Boventallige Werknemer zich beschikbaar te houden om vragen over zijn/haar werkzaamheden krachtens de Arbeidsovereenkomst te kunnen beantwoorden.
- Stap 4: Indien de Boventallige Werknemer niet binnen 14 dagen na de Datum van Aanzegging een getekende Vaststellingsovereenkomst inlevert, beëindigt Werkgever de Arbeidsovereenkomst eenzijdig door opzegging na toestemming van het UWV te hebben gekregen in een ontslagprocedure via het UWV, na aftrek van de proceduretijd van de opzegtermijn (als bedoeld in artikel 7:672 lid 4 van het Burgerlijk Wetboek) waarbij de resterende opzegtermijn in ieder geval een maand bedraagt.

5. OPZEGTERMIJN

Indien de Arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een Vaststellingsovereenkomst wordt in principe de Opzegtermijn aangehouden tenzij wordt overeengekomen dat in plaats daarvan de opzegtermijn (of een deel daarvan) wordt uitbetaald. De Opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin partijen bij de Vaststellingsovereenkomst definitief overeenstemming bereiken.

6. OORSPRONKELIJKE DATUM INDIENSTTREDING

Dienstverbanden bij Werkgever, inclusief werkzaamheden voor de rechtsvoorganger van Werkgever en werkzaamheden op basis van een uitzendovereenkomst en/of detacheringsovereenkomst (niet inbegrepen zijn intra concern detacheringen), die elkaar hebben opgevolgd binnen een periode van zes maanden, worden samengeteld voor het bepalen van de duur van de opzegtermijn en de berekening van de Beëindigingsvergoeding.

7. VROEGVERTREK-REGELING

Elke Boventallige Werknemer die, na voorafgaande toestemming van Werkgever, ontslag neemt na de Datum van Aanzegging maar voor de Beëindigingsdatum heeft recht op alle vergoedingen uit hoofde van dit Sociaal Plan waar hij/zij ook recht op zou hebben zonder vervroegd vertrek. Hij/zij heeft dan recht op 50% van het basissalaris te vermeerderen met 8% vakantiebijslag over de periode tussen de vervroegde beëindigingsdatum en de Beëindigingsdatum.

8. PLAATSMAKERSREGELING

Werkgever wil bij organisatieveranderingen het aantal boventalligen zoveel mogelijk beperken. Belangrijk hierbij is medewerkers in de gelegenheid te stellen gebruik te maken van de plaatsmakersregeling, zoals uitgewerkt in dit hoofdstuk. Een plaatsmaker is een Werknemer die zelf niet boventallig is, maar die plaats maakt voor een collega die wel boventallig is.

Werkgever stelt de plaatsmakersregeling alleen open voor werknemers in een functie (of categorie uitwisselbare functies) waarin boventalligheid is ontstaan als gevolg van een reorganisatie, en zij zelf niet boventallig zijn geworden. Deelname aan de plaatsmakersregeling is altijd vrijwillig. De plaatsmaker ontvangt 90% van de vergoeding zoals voorzien in dit sociaal plan (artikel 9.1). Van de andere faciliteiten in dit sociaal plan kan de plaatsmaker geen gebruik maken, met uitzondering van het persoonlijke budget (artikel 11.1) en de kosten voor het vergoeding juridische bijstand (artikel 11.7).

Procedure

- Werknemer kan voorafgaand aan het indienen van een aanvraag voor deelname aan de plaatsmakersregeling vrijblijvend informatie inwinnen bij de afdeling HR.
- Als Werknemer wil deelnemen aan de plaatsmakersregeling, dient hij/zij een aanvraag in bij de afdeling HR, zo snel mogelijk en uiterlijk binnen 10 werkdagen nadat de status van boventalligheid schriftelijk is meegedeeld aan Boventallige Werknemer en de overige Werknemers binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies.
- Het indienen van een aanvraag voor deelname aan de plaatsmakersregeling is niet vrijblijvend. Werknemer verklaart zich hiermee akkoord met de gevolgen die aan deelname aan de plaatsmakersregeling verbonden zijn. Deze gevolgen bestaan er uit dat het dienstverband van Werknemer beëindigd wordt onder de voorwaarden zoals in dit hoofdstuk uitgewerkt.
- Werkgever kan het verzoek van Werknemer om aan de plaatsmakersregeling deel te nemen altijd afwijzen, als bijvoorbeeld het vertrek bezwaarlijk is voor Werkgever, de afdeling van Werknemer of team. De directie beoordeelt dit, waarbij HR adviseert.

- Werkgever bevestigt schriftelijk gemotiveerd of de aanvraag van Werknemer voor deelname aan de plaatsmakersregeling wel of niet goedgekeurd is.
- De medewerker voor wie de Werknemer plaatsmaakt wordt vastgesteld door Werkgever middels het afspiegelbeginsel. Het is dus niet mogelijk om zelf een collega voor te dragen voor wie je plaats maakt.

Beëindiging van het dienstverband

- Als Werkgever de aanvraag van Werknemer voor deelname aan de plaatsmakersregeling goedkeurt, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst.
- Het UWV voert de beoordeling van de eventuele aanvraag voor een WW-uitkering uit; Werkgever is hierin geen partij. Werkgever geeft dan ook geen garantie voor een recht op een WW-uitkering.
- De einddatum van het dienstverband wordt in overleg met de leidinggevende van Werknemer vastgesteld en ligt zo dicht mogelijk op de datum van boventalligheid van degene voor wie plaats wordt gemaakt, maar niet eerder dan na het verstrijken van de opzegtermijn die voor de plaatsmakende Werknemer geldt.
- Als Werknemer van de plaatsmakersregeling gebruik maakt, kan hij/zij niet deelnemen aan andere faciliteiten uit dit sociaal plan anders dan die hierboven genoemd. Wel is het mogelijk dat Werknemer bezig is met een opleiding, dan wordt Werknemer in de gelegenheid gesteld deze opleiding af te ronden. Een opleiding kan dus doorlopen na einde dienstverband.

Vergoeding

- Een plaatsmaker ontvangt 90% van de vergoeding.
- De peildatum voor de berekening van de vergoeding is de datum waarop het dienstverband van de plaatsmaker eindigt.

9. BEËINDIGINGSVERGOEDING

9.1.1 Berekening beëindigingsvergoeding

Indien en voor zover de Boventallige Werknemer de Vaststellingsovereenkomst ondertekent en deze onherroepelijk is geworden, betaalt Werkgever in de maand volgend op de Beëindigingsdatum, een bruto Beëindigingsvergoeding als (gedeeltelijke) compensatie voor het potentiële verlies aan inkomen en/of pensioen of ter aanvulling van eventuele onder socialeverzekeringswetgeving te betalen uitkeringen. De wettelijke transitievergoeding wordt geacht inbegrepen te zijn in de Beëindigingsvergoeding.

De Beëindigingsvergoeding bestaat uit de wettelijke transitievergoeding overeenkomstig het per 1 januari 2020 in art. 7:673 BW bepaalde, te vermenigvuldigen met een factor 2.5. De wettelijke transitievergoeding zal niet worden gemaximeerd tot EUR 86.000 bruto of een jaarsalaris bij een hoger inkomen dan EUR 86.000 bruto.

De berekening van de Beëindigingsvergoeding gaat als volgt:

- Per volledig gewerkt dienstjaar bouwt Werknemer 1/3^e bruto maandsalaris op;
- Voor het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt de volgende formule gebruikt: (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12)
- als uitgangspunt voor het bruto maandsalaris geldt het Basis Bruto Maandsalaris, te vermeerderen met – mits van toepassing –:
 - 8% vakantietoeslag;
 - 1/12^e deel van de vaste winstuitkering die Werknemer jaarlijks ontvangt;
 - Ploegentoeslag;
 - SAO-toeslag;
 - SP toeslag;
 - de vaste toeslag en/of de persoonlijke toeslag; en

- 1/36^e deel van de in de afgelopen drie jaren ontvangen bonussen (zoals bijvoorbeeld de TAI bonus).
Overige componenten worden niet tot het loon gerekend, waaronder het werkgeversdeel in de pensioenpremie, de werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet, de door Werkgever beschikbaar gestelde auto en onkostenvergoedingen.
- als het Basis Bruto Maandsalaris van Werknemer echter lager is dan EUR 3.300,- bruto, wordt het Basis Bruto Maandsalaris voor de berekening van de Beëindigingsvergoeding (fictief) verhoogd naar EUR 3.300,- bruto (op basis van een fulltime salaris / 100%). Daarbij geldt:
 - EUR 3.300,- bruto is gebaseerd op 100%, dit bedrag wordt gecorrigeerd met de deeltijdfactor voor werknemers die parttime werken;
 - de toeslagen en emolumenten worden meegenomen/berekend op basis van het feitelijke salaris van Werknemer (dus niet op het minimum salaris van EUR 3.300,- bruto);
 - Het bedrag ad EUR 3.300,- bruto wordt, gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, jaarlijks verhoogd met de eventuele cao-verhogingen uit de Cao Metalektro.

Een **rekenvoorbeeld** ter illustratie van het bovenstaande:

Gegevens Werknemer X

- Duur dienstverband: 9 jaar
- Basis Bruto Maandsalaris: EUR 2.500 (fulltime salaris/100%)
- Parttime factor: 80%
- Overige emolumenten en toeslagen: EUR 400 ploegentoeslag per maand en 8% vakantietoeslag (dit komt neer op EUR 160 per maand)

Berekening Beëindigingsvergoeding:

$$1/3 \times 9 = 3$$

$$3 \times ((0,8 \times 3.300) + 160 + 400) = \text{EUR } 9.600 \text{ bruto}$$

$$2,5 \times \text{EUR } 9.600 = \text{EUR } 24.000 \text{ bruto}$$

Werknemer uit dit voorbeeld komt uit op een Beëindigingsvergoeding van EUR 24.000 bruto.

10. COMPENSATIE & VERGOEDINGEN

10.1 Salaris en overige emolumenten

De Boventallige Werknemer heeft tot de Beëindigingsdatum recht op het krachtens de Arbeidsovereenkomst geldende salaris en alle overige (naar rato) emolumenten, tenzij de vroegvertrek-regeling (artikel 7) van toepassing is.

10.2 Doorwerkbonus

Elke Boventallige Werknemer die door Werkgever wordt gevraagd (volledig of gedeeltelijk) door te werken tijdens de voor hem/haar geldende opzegtermijn, ontvangt een doorwerkbonus ter hoogte van 20% van zijn/haar Basis Bruto Maandsalaris, voor de periode dat daadwerkelijk wordt gewerkt. De doorwerkbonus zal maandelijks worden uitgekeerd. Zodra de Boventallige Werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden, vervalt vanaf dat moment de aanspraak op de doorwerkbonus. De doorwerkbonus zal alleen worden uitgekeerd indien de Boventallige Werknemer werkt met volledige inzet en toewijding zoals redelijkerwijs mag worden verlangd door Werkgever, tot en met de door Werkgever aangegeven datum of tot het moment dat de Boventallige Werknemer na verkregen toestemming van Werkgever een nieuwe baan heeft gevonden en heeft geaccepteerd als gevolg waarvan zijn/haar dienstverband voor de door Werkgever aangegeven datum eindigt. In het laatste geval blijft aanspraak op de doorwerkbonus alleen bestaan tot het moment dat daadwerkelijk wordt gewerkt.

10.3 Vakantiedagen en vakantietoeslag

10.3.1 Vakantiedagen

Eventuele tot de Datum van Vrijstelling opgebouwde maar nog niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald uiterlijk in de kalendermaand volgend op de Beëindigingsdatum. Als er sprake is van een vrijstelling van werk, worden op te bouwen vakantiedagen vanaf de Datum van Vrijstelling tot en met de Beëindigingsdatum als opgenomen beschouwd. Deze worden aldus niet separaat uitbetaald.

10.3.2 Vakantietoeslag

De tot de Beëindigingsdatum opgebouwde vakantietoeslag wordt uitbetaald uiterlijk in de kalendermaand volgend op de Beëindigingsdatum.

10.4 Studiekosten

Voor Boventallige Werknemers die met een studie zijn begonnen en/of een studie hebben afgerond op de in de desbetreffende studiekostenregeling opgenomen voorwaarden, en een studiekostenvergoeding hebben gekregen, zal Werkgever afzien van een terugbetalingsclausule, indien van toepassing.

10.5 Verzekering en pensioenregeling

Elke werk-gerelateerde verzekering en uitkering zoals pensioenopbouw, nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidsverzekering, reisverzekering en dergelijke stopt met ingang van de Beëindigingsdatum, tenzij Werknemer ervoor kiest om tot vrijwillige voortzetting van pensioen over te gaan. Een en ander voor zover dat mogelijk is en conform de voorwaarden op basis van de toepasselijke pensioenregeling. Als dit mogelijk is en de Boventallige Werknemer opteert hiervoor, dan vergoedt Werkgever voor een periode van maximaal drie jaar 50% van de werknemerspremie voor de vrijwillige voortzetting. Voor het overige dient de Boventallige Werknemer de kosten zelf te dragen.

10.6 Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer

Indien de Boventallige Werknemer een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer ontvangt, dan stopt deze vergoeding op de laatste feitelijke werkdag.

10.7 Lidmaatschap vakorganisatie

Werkgever zal van de Boventallige Werknemer die op de Peildatum lid was van een vakorganisatie die partij is bij dit Sociaal Plan, de kosten van het lidmaatschap van een van deze vakorganisaties betalen voor het kalenderjaar waarin de Boventaligheid ontstaat alsmede voor het daarop volgende kalenderjaar, zulks tot een maximaal bedrag van in totaal EUR 430 bruto. De administratieve afwikkeling van betaling zal geschieden via Werkgever door toezending van een factuur door de vakorganisatie aan Werkgever. De factuur dient van een duidelijke specificatie te worden voorzien en een overzicht te omvatten van de leden.

10.8 Eenmalige uitkering Uitzendkracht

Een Uitzendkracht die op de Peildatum langer dan 6 maanden aaneengesloten tewerkgesteld is geweest bij TPN door een derde uitlenende partij met wie de Uitzendkracht een arbeidsovereenkomst heeft en van wie de terbeschikking – op verzoek van TPN – wordt beëindigd vanwege een reorganisatie bij laatstgenoemde, krijgt een eenmalige bruto

uitkering van EUR 2,500 uitgekeerd door de uitlenende partij met wie de Uitzendkracht een arbeidsovereenkomst heeft.

Om elk misverstand over de reikwijdte van dit Sociaal Plan te vermijden: dit Sociaal Plan geldt niet voor de Uitzendkracht behoudens de in dit artikel genoemde eenmalige uitkering die de Uitzendkracht geniet, alsmede artikel 10.7.

11 BIJZONDERE REGELINGEN

11.1 Persoonlijk budget

Aan alle Boventallige Werknemers biedt Werkgever een bijdrage in de kosten van maximaal EUR 5.000 exclusief BTW voor:

- outplacement ondersteuning; en/of
- de mogelijkheid om een opleiding/training of cursussen te volgen; en/of
- sollicitatiekosten; en/of
- belasting- en financieel advies; en/of
- - mits het een functie gerelateerde scholing betreft waardoor de kansen op de arbeidsmarkt toenemen - scholing

gedurende een periode tussen de Datum van Aanzegging en 12 maanden vanaf de Beëindigingsdatum. Deze bijdrage mag/kan niet voor contanten worden ingewisseld.

Voor alle duidelijkheid: outplacement ondersteuning houdt geenszins de garantie van een baan/werk elders in. De Boventallige Werknemer mag zelf de vorm van outplacement ondersteuning, opleiding/training of cursussen kiezen waar hij/zij het meeste baat bij heeft.

Het outplacementbureau en/of het opleidingsinstituut dient de factuur (op basis van een originele, gespecificeerde, direct op naam van de Boventallige Werknemer gestelde factuur) binnen 12 maanden na de Beëindigingsdatum aan Werkgever te zenden teneinde de kosten vergoed te krijgen. Voor andere van de bovengenoemde kosten dienen Boventallige Werknemers de originele, gespecificeerde facturen zelf binnen 12 maanden na de Beëindigingsdatum naar de Werkgever te zenden om de kosten vergoed te krijgen.

Boventallige Werknemers die op ziekteverlof, zwangerschapsverlof of bevallingsverlof zijn, kunnen na het afloop van voornoemd verlof (dat wil zeggen bij volledige terugkeer) starten met het aanwenden van het persoonlijk budget.

Voor scholing geldt de voorwaarde dat de Werkgever hiervoor zijn goedkeuring moet verlenen (welke goedkeuring niet op onredelijke gronden zal worden onthouden).

11.2 Verdeling Resterend budget

In het geval dat een Boventallige Werknemer het scholingsbudget als bedoeld in artikel 11.1 niet of niet volledig benut, wordt het resterende bedrag van het scholingsbudget gerelateerd aan een Adviesaanvraag samengevoegd in een pool. Indien dat noodzakelijk wordt geacht door de Begeleidingscommissie kan een deel van deze pool worden toegewezen aan Boventallige Werknemers die maatwerkondersteuning behoeven en aanspraak maken op een hoger budget voor ondersteuning.

11.3 Variabele beloning

Sommige Boventallige Werknemers hebben recht op een variabele vergoeding. Eventuele opgebouwde rechten op een bonus worden afgehandeld in overeenstemming met de desbetreffende bonusregeling. Een eventuele definitieve financiële vergoeding in verband met

een dergelijke bonus zal apart worden uitgekeerd in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen van de bonusregeling.

11.4 Referenties

Op zijn/haar verzoek krijgt een Boventallige Werknemer een positieve schriftelijke aanbevelingsbrief en wordt aan mogelijke nieuwe werkgevers mondeling positieve referenties verstrekt indien daarom wordt verzocht.

11.5 Jubileumuitkeringen

De Boventallige Werknemer behoudt aanspraak op een toepasselijke jubileumuitkering indien de Boventallige Werknemer binnen 12 maanden na de Beëindigingsdatum een dergelijk jubileum gevierd zou hebben, welke uitbetaling zal plaatsvinden op de fiscaal toegestane wijze.

11.6 Sollicitatie

Met ingang van de Datum van Aanzegging mag de Boventallige Werknemer tijdens werktijd solliciteren, tijd besteden aan outplacement of zoeken naar vacatures tot een maximum van 8 uur per week bij voorkeur op de vrijdag of anders na verkregen toestemming van Werkgever. Het verzoek om bijzonder verlof dient door de manager te worden goedgekeurd en dergelijke goedkeuring zal niet op onredelijke gronden worden weerhouden. Verzuim voor het voeren van sollicitatiegesprekken wordt doorbetaald en reiskosten in verband met deze sollicitatiegesprekken worden vergoed in overeenstemming met de reguliere woon-werkafstanden vergoeding (zonder maximumafstand) die geldt bij Werkgever na het tonen van een schriftelijke uitnodiging voor een sollicitatiegesprek aan Werkgever.

11.7 Kosten juridische bijstand

De redelijkerwijs door de Boventallige Werknemer gemaakte kosten van juridische bijstand worden door Werkgever vergoed tot ten hoogste EUR 750 exclusief BTW, maar inclusief eventuele kantoorkosten/onkosten, op vertoon van een originele gespecificeerde rekening van de juridisch adviseur. De Boventallige Werknemer kan de factuur als onkostendeclaratie bij Werkgever indienen. De vergoeding van juridische kosten geldt tevens voor juridische bijstand verleend door de vakbonden, mits dit kan worden aangetoond door middel van een deugdelijke (verzamel)factuur.

12 ALGEMENE BEPALINGEN

12.1 Bedrijfseigendommen

Alle bedrijfseigendommen (waaronder mobiele telefoon en laptop) die de Boventallige Werknemer in zijn of haar bezit heeft dienen bij de desbetreffende Manager HR uiterlijk op de laatste dag van de Arbeidsovereenkomst, of ingeval van vrijstelling van werk uiterlijk op de Datum van Vrijstelling te worden ingeleverd, tenzij anders wordt overeengekomen.

Indien de Boventallige Werknemer niet alle bedrijfseigendommen tijdig inlevert, of deze helemaal niet inlevert, dient hij of zij de kosten van het terughalen van de eigendommen te vergoeden. Werkgever behoudt zich het recht voor deze kosten in mindering te brengen op eventuele krachtens dit Sociaal Plan te verrichten betalingen.

12.2 Non-concurrentiebeding

Boventallige Werknemers wier overeenkomst is beëindigd, zijn met ingang van de Beëindigingsdatum niet langer aan het concurrentiebeding gebonden. De geheimhoudingsverplichtingen blijven onverkort van toepassing.

12.3 Toepasselijk recht

Op de Vaststellingsovereenkomst, dit Sociaal Plan en de uitleg daarvan is Nederlands recht van toepassing.

13 BEGELEIDINGSCOMMISSIE

13.1 Procedure

Elke Boventallige Werknemer die van mening is dat de toepassing door Werkgever van dit Sociaal Plan op zijn/haar situatie onjuist is of niet strookt met de beginselen van redelijkheid en billijkheid, kan een verzoek voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

Als een Begeleidingscommissie moet worden ingesteld, zal deze bestaan uit de volgende leden:

- 2 leden die zijn aangewezen door Werkgever
- 2 leden die zijn aangewezen door de Vakbonden
- 1 voorzitter, gezamenlijk aangewezen door Werkgever en de Vakbonden.

Een dergelijk bezwaar dient gemotiveerd te worden indiend bij de Begeleidingscommissie binnen 1 maand na de Datum van Aanzegging. Ingeval een bezwaarschrift ingediend is, zal de Begeleidingscommissie zowel Werkgever als de Boventallige Werknemer binnen 7 dagen horen, waarna de Begeleidingscommissie binnen 7 dagen een beslissing zal nemen op het bezwaar (schriftelijk en gemotiveerd). Het unanieme advies van de Begeleidingscommissie is bindend. Als het advies van de Begeleidingscommissie niet unaniem is, zal het advies als gewichtig component worden meegenomen in de beslissing van Werkgever.

De Begeleidingscommissie overlegt telkens op de eerste dag van de maand over tussentijdse rapportages bij de toepassing van dit Sociaal Plan, met informatie in welke mate beroep op de onderdelen van dit Sociaal Plan is gedaan en op welke wijze de herplaatsingsprocedure wordt ingevuld.

13.2 Hardheidsclausule

Als de implementatie van dit Sociaal Plan resulteert in een voor een individuele Boventallige Werknemer onbillijke situatie, kan Werkgever van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de Boventallige Werknemer. Als zich situaties voordoen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal Werkgever handelen in de geest van dit Sociaal Plan.

Als de Begeleidingscommissie het nodig acht, kan zij een standpunt innemen omtrent de implementatie van de hardheidsclausule. Hoewel elk standpunt dat de Begeleidingscommissie inneemt omtrent de hardheidsclausule geldt als dwingend advies, is het uitdrukkelijk niet bindend voor Werkgever.

14 GELDIGHEID

De looptijd van dit Sociaal Plan is 3 jaar, te weten vanaf 1 juli 2022 tot 1 juli 2025.

Deze periode mag de inhoud van dit Sociaal Plan uitsluitend met de instemming van zowel Werkgever als de Vakbonden worden gewijzigd.

[handtekeningenpagina volgt]

Handtekeningen

Partijen zijn dit Sociaal Plan overeengekomen op XX en ondertekend te XX

CONCEPT