

SOCIAAL PLAN

Alimak Group Benelux BV
11/2020

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a long vertical stroke.

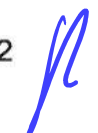
INHOUDSOPGAVE

Pagina

1	INLEIDING	1
2	DEFINITIES EN BEGRIPSBEPALINGEN	6
3	INTERNE HERPLAATSING	9
4	BEËINDIGEN DIENSTVERBAND	12
5	OUTPLACEMENT OF SCHOLING/OPLEIDING	13
6	DIVERSEN	14
7	FINANCIËLE VOORZIENINGEN BIJ BEËINDIGING	15
8	OVERIGE FINANCIËLE VOORZIENINGEN	17
9	OVERIGE BEPALINGEN AANGAANDE HET EINDIGEN VAN HET DIENSTVERBAND	18
10	SLOTBEPALINGEN	20

ADDENDUM A. : REGLEMENT BEGELEIDINGSCOMMISSIE

ADDENDUM B. : BESLUIT LOONBEGRIJ

 2 

1. INLEIDING

1.1 De Directie van Alimak Group Benelux BV te Tilburg (hierna te noemen "werkgever"), en de vertegenwoordiger van CNV Vakmensen.nl, hebben op 2 november 2020 overeenstemming bereikt over dit Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan is bedoeld ter opvang van de voor het betrokken personeel nadelige gevolgen van reorganisaties.

1.2 CNV Vakmensen.nl en werkgever beogen met het onderhavige Sociaal Plan een passende compensatie te bieden en de betrokken werknemers zoveel als mogelijk te begeleiden van werk naar werk.

1.3 Toepassing

Dit sociaal plan is binnen de werkingssfeer van de cao Metalekro uitsluitend van toepassing op werknemers conform artikel 1 die op de datum van reorganisatie voor onbepaalde tijd in dienst zijn werkgever en waarmee als gevolg van de onder 1.1 genoemde aanpassingen van het personeelsbestand de arbeidsplaats bij Werkgever vervalt.

1.4 Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- Werknemers die zelf hun arbeidsovereenkomst opgezegd hebben voordat zij boventallig verklaard zijn;
- Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan op staande voet worden of zijn ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;
- Werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met de Werkgever aanhangig is of wordt gemaakt 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;
- Tijdelijke dienstverbanden die van rechtswege eindigen;
- Gedetacheerde werknemers van o.a. sociale werkplaatsen;
- Werknemers in proeftijd;
- Werknemers die tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan AOW-gerechtigd zijn of worden;
- Vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'er) en stagiaires.

1.5 Datum inwerkingtreding en looptijd Sociaal Plan.

Dit sociaal plan treedt in werking op 14 september 2020 en heeft een looptijd van 24 maanden en eindigt op 13 september 2022. Op de laatste dag van de looptijd, de einddatum, eindigt het Sociaal Plan van rechtswege zonder dat opzegging is vereist. Uiterlijk een maand voor de einddatum treden partijen in overleg om te bespreken of verlenging van dit Sociaal Plan noodzakelijk is.

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 waarbij gestreefd zal worden om tot een wenselijke oplossing te komen.

Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig gemaakt worden indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp waarbij uitgegaan wordt van een kostenneutrale wijziging. Hieronder wordt mede verstaan veranderingen in wet- en regelgeving.

Indien tussen Werkgever en de vakvereniging 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 Kosten Sociaal Plan

De financiële gevolgen van eventuele wijzigingen in wet- en/of regelgeving zullen niet voor rekening en risico van Werkgever komen c.q. zullen niet mogen leiden tot een toename van de kosten voor de Werkgever. Indien er een wijziging is in de wet- en/of regelgeving die leidt tot een toename van de kosten van de Werkgever voortvloeiend uit het Sociaal Plan zullen partijen bij dit Sociaal Plan met elkaar in overleg treden, waarbij uitgangspunt is dat partijen zullen komen tot een zodanige aanpassing van het Sociaal Plan dat de kosten voor de Werkgever niet meer bedragen dan zonder de wijziging in wet- en/of regelgeving het geval zou zijn geweest. Dit geldt ook voor wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving.

1.8 Hardheidsclausule

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

1.10 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.

Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede misbruik maken van de geboden regelingen heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg.

1.11 Begeleidingscommissie

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie worden ingesteld. Dit onderwerp is nader geregeld in Addendum A bij dit Sociaal Plan.

2. DEFINITIES EN BEGRIPSBEPALINGEN

- 2.1 Werkgever: Alimak Group Benelux BV.
- 2.2 Werknemer: de persoon die in de zin van het Burgerlijk Wetboek voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever ten tijde van de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan. Waar in dit plan wordt gesproken over "werknemer", wordt tevens "werkneemster" bedoeld.
- 2.3 Reorganisatie een wijziging in de organisatie van de ondernemer/werkgever voortvloeiend uit een samenhangend plan, vastgesteld door de directie, waarvan een of meer werknemers gevolgen ondervindt.
- 2.4 Sociaal Plan: Deze overeenkomst tussen partijen om de sociale gevolgen van de reorganisatie/herstructurering voor de betrokken werknemer(s) op te vangen.
- 2.5 Boventallige Werknemer: Boventallig is de werknemer van wie de functie als gevolg van de in dit sociaal plan omschreven fusie komt te vervallen volgens artikel 1.1
- 2.6 Functie: een afgerond geheel van taken en verantwoordelijkheden, die de werknemer in opdracht verricht.
- 2.7 Wederzijds uitwisselbare functie:

Een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien, in onderlinge samenhang beoordeeld:

- a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
- b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

Het voorgaande samenvattend zoals vastgelegd in artikel 13 van de wettelijke ontslagregeling.

- 2.8 Passende functie: een functie die aansluit bij de kennis, opleiding, salariëring, ervaring en vaardigheden van de werknemer en die maximaal 1 functieniveau hoger of lager is gewaardeerd.

Bovendien is sprake van een passende functie als werknemer binnen een termijn van zes maanden na benoeming in de functie geschikt te maken is voor de functie door scholing.

Een niet-ambulante (standplaats gebonden) functie is bovendien niet passend als de reistijd enkele reis voor woon-werkverkeer langer bedraagt dan een uur gemeten met de ANWB-routeplanner zonder filecorrectie, tenzij de huidige reistijd reeds meer dan een uur (enkele reis) bedraagt. In dat geval is de grens de huidige reistijd. Alleen in die gevallen dat de betreffende medewerker structureel twee dagen of meer van huis uitwerkt, dan geldt reistijd voor woon-werk van anderhalf uur enkele reis ook als passend.

2.9 Bruto maandsalaris:

het "kale" bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag, de van toepassing zijnde vaste persoonlijke toeslag(en), de persoonlijke toeslag pensioen, de storingsdiensttoeslag, de functietoeslag en de bonus. Deze loonbestanddelen worden berekend conform het "Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding".

2.10 Peildatum voor bruto maandsalaris: de laatste dag van het dienstverband

2.11 Dienstjaren: Het aantal dienstjaren dat Werknemer per de beëindigingsdatum onafgebroken in dienst is geweest bij Werkgever.
Voor wat betreft onderbrekingen zal worden aangesloten bij artikel 7:668a BW. Een aaneengesloten uitzendperiode in een vergelijkbare functie hieraan voorafgaand zal worden meegenomen in het aantal dienstjaren.

2.12 Afspiegelingsbeginsel (conform de UWW-beleidsregels): Dit beginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van Werkgever tenzij sprake is van een unieke functie. Dit op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Werknemer van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de Werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen. In geval van een gelijke uitkomst van de diensttijd binnen één leeftijdscategorie, gaat de oudere Werknemer in die categorie voor de jongere Werknemer en wordt die jongere Werknemer boventallig.

2.13 Peildatum voor afspiegeling: de datum dat de ontslagaanvraag wordt ingediend bij UWW

2.14 Anciënniteitsbeginsel: het beginsel waarbij op grond van het aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. De werknemer met de meeste dienstjaren wordt als eerste geplaatst en bij gelijke uitkomst van diensttijd gaat de oudere werknemer bij plaatsing voor de jongere werknemer.

2.15 Boventalligheidsdatum: de datum waarop aan werknemer wordt medegedeeld dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie zoals genoemd in artikel 1.1 van dit Sociaal Plan.

2.16 Aanzegdatum: de datum waarop een Werknemer wordt medegedeeld dat de ontslagprocedure begint en waarbij een vaststellingsovereenkomst wordt overhandigd. Deze datum kan gelijk zijn aan de boventalligheidsdatum maar ook na de boventalligheidsdatum liggen.

2.17 Standplaats: de plaats welke tussen werkgever en werknemer is overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst: Zevenbergen, Tilburg of de woonplaats van werknemer (ambulanten).

2.18 Beëindigingsdatum: de laatste dag van het dienstverband.

The bottom right corner of the page contains three handwritten signatures in blue ink. To the right of the signatures is the number '7'.

- 2.19 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.
- 2.20 Sociaal Plan: Het onderhavige tussen werkgever en CNV Vakmensen.nl overeengekomen Sociaal Plan.
- 2.21 Vakorganisatie: CNV Vakmensen.nl.

3. INTERNE HERPLAATSING BIJ WERKGEVER

3.1. Herplaatsing

De Werkgever heeft een inspanningsverplichting tot herplaatsing in een passende functie mogelijk is in de onderneming van Werkgever. Daartoe worden actief passende Vacatures die beschikbaar zijn besproken met de Werknemer. Voor de Werknemer die op deze wijze wordt herplaatst, zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 7 van dit Sociaal Plan niet van toepassing.

3.2. Aanbod

Indien voor een boventallige een Passende functie beschikbaar is, wordt deze functie aan de boventallige Werknemer aangeboden. Indien er meerdere boventallige Werknemers zijn voor een passende functie dan 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.

3.3 Indien er sprake is van een voortzetting van een deel van de werkzaamheden van de vervallen functie van de Boventallige Werknemer in de Passende functie én er sprake is van meerdere voor de functie geschikte kandidaten zal de kandidaat die op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen als eerste in de gelegenheid worden gesteld om die functie – na sollicitatie – te aanvaarden.

3.4 Overige plaatsingsmogelijkheden welke op een later tijdstip ontstaan, worden niet eerder schriftelijk binnen de onderneming door de Directie bekendgemaakt, onder vermelding van functieprofiel en functie-eisen, dan wanneer is vastgesteld dat er geen Werknemer, waarvan de functie is vervallen, herplaatst kan worden in deze functie. Werkgever neemt over dergelijke plaatsingsmogelijkheden eerst contact op met boventallige Werknemers die nog niet zijn herplaatst tot maximaal 6 maanden na beëindigingsdatum.

3.5 Bedenktijd herplaatsing

Voor de herplaatsing in de passende functie ontvangt de Werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden passende functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing. De werknemer heeft drie weken bedenktijd om op het aanbod in te gaan.

3.6 Afwijzen van het aanbod tot herplaatsing

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 herplaatsing. Dan kan 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 (hieronder kan ook een advies over de geschiktheid van de functie voor de Werknemer worden verstaan).

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

3.7 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.

3.8 Terugkomen op herplaatsing

Indien de Werkgever en/of de Werknemer binnen 4 maanden na herplaatsing van mening is, dat de herplaatsing niet is geslaagd en er geen andere passende functie voor de Werknemer voorhanden is, zal advies aan de begeleidingscommissie worden gevraagd.

3.9 Indien het niet slagen van de herplaatsing 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 herplaatsing wel verwijtbaar is aan de Werknemer zal het dienstverband worden beëindigd en wordt de Werknemer uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

3.10 Arbeidsvoorwaarden

De werknemer, die wordt herplaatst binnen de onderneming van de Werkgever, wordt ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende salarisgroep.

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

Indien Werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude brutosalaris ligt hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt Werknemer een functiesalaris behorende bij de nieuwe functie en een persoonlijke toeslag, waarvan de som gelijk is aan het oude brutosalaris.

De persoonlijke toeslag wordt niet afgebouwd met cao-verhogingen maar blijft nominaal.

Bij promotie naar een hogere functiegroep, die plaatsvindt nadat herplaatsing volledig conform dit artikel is afgerond, 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 deels of volledig komt te vervallen.

3.11 Herplaatsing in de groep

Herplaatsing van de Werknemer in een Passende functie buiten de onderneming van werkgever maar binnen een onderneming die behoort tot de groep waarvan werkgever deel uitmaakt, zal plaatsvinden op basis van maatwerkafspraken.

3.12 Uitsluiting

Werkgever kan de Werknemer die niet, of niet constructief, aan herplaatsing en/of aan voor herplaatsing noodzakelijke scholing meewerkt, na een schriftelijk gemotiveerd advies van de Begeleidingscommissie, uitsluiten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

4. BEËINDIGEN DIENSTVERBAND

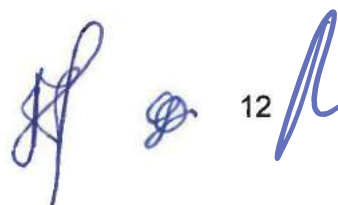
4.1 Beëindiging dienstverband

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 vaststellingsovereenkomst na uiterlijk 2 kalenderweken na datum van overhandiging van de vaststellingsovereenkomst door de Werkgever te ondertekenen. Werknemer heeft ingevolge artikel 7:670b BW het recht de vaststellingsovereenkomst binnen 2 kalenderwerken na het tot stand komen daarvan, zonder opgaaf van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan Werkgever gerichte verklaring.

- 4.2 Indien de boventallige werknemer niet geheel of niet tijdig heeft ingestemd conform artikel 4.1, zal Werkgever de UWV-procedure starten en het UWV verzoeken de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig op te mogen zeggen. Indien wegens de ontslagaanvraagprocedure bij het UWV de werknemer later uit dienst gaat dan de datum van de vaststellingsovereenkomst dan zal de werkgever de gemaakte loonkosten in mindering brengen op de beëindigingsvergoeding (maar minimaal de transitievergoeding). Verder zal bij opzegging na de procedure via het UWV de proceduuretijd worden afgetrokken van de opzegtermijn op basis van artikel 7:672 lid 4 BW, waarbij ten minste één maand opzegtermijn resteert.



5. OUTPLACEMENT OF SCHOLING

5.1 Kern van de activiteiten

De in het outplacementtraject opgenomen stappen zijn erop gericht de werknemers, die daarvoor kiezen, te ondersteunen bij het zoeken naar een nieuwe baan.

De verantwoordelijkheid voor een succesvolle uitvoering van de bemiddelingsactiviteiten berust bij een outplacementbureau en bij de werknemer waarvan een actieve houding, uiterste inzet en inspanning wordt verlangd.

De kosten verbonden aan de bemiddeling zullen door de werkgever worden gedragen.

Het outplacementbureau heeft tot taak de werknemer te begeleiden of te bemiddelen bij het vinden van een andere werkkring buiten de organisatie. De werknemer en het bureau zijn samen verantwoordelijk voor het nemen van voldoende initiatieven ten aanzien van het vinden van een andere werkkring.

5.2 Bemiddelingsduur

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van een begeleiding- of bemiddelingstermijn van maximaal zes maanden.

Indien de werknemer een actieve houding, inzet en inspanning heeft vertoond, er een positief advies van het bureau is en na akkoord van de werkgever is het mogelijk om deze termijn te verlengen met maximaal 3 maanden. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de bemiddelingsduur eenmalig met max 3 maanden verlengd.

Na de boventalligheidsdatum kunnen de betrokken werknemers 1 dag per week (parttimers naar rato) vrijgesteld van werkzaamheden worden om zich te richten op het vinden van werk extern. Op dat moment start het outplacementtraject. De vrijgestelde dag wordt in overleg met werkgever afgestemd en alle eventuele acties gericht op het vinden van werk dienen plaats te vinden op deze dag. Hieronder valt ook het gesprek met het outplacementbureau. Het vrijstellen van werk geldt alleen gedurende de wettelijke opzegtermijn.

6. WIJZIGING WOON-WERKAFSTAND

- 6.1 Indien de standplaats van een werknemer wijzigt als gevolg van een reorganisatie dan zal de eventuele extra reistijd voor woon-werkverkeer (ten opzichte van de reistijd die gold voor de wijziging van de standplaats) voor 50% worden gecompenseerd voor de duur van maximaal een jaar. De compensatie gebeurt door de extra reistijd als werktijd te beschouwen. Daarbij geldt de kilometervergoeding die is opgenomen in het personeelshandboek van werkgever.
- 6.2 Indien werknemers incidenteel op een andere vestiging werkzaam zijn dan geldt voor de periode waarin dat het geval is eveneens de kilometervergoeding als bedoeld in het personeelshandboek van werkgever.



7 FINANCIËLE VOORZIENINGEN BIJ BEËINDIGING DIENSTVERBAND

7.1 Beëindigingsvergoeding boventallige werknemer bij geen herplaatsing

Bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van werkgever heeft de boventallige werknemer recht op een eenmalige bruto uitkering. Het doel van de uitkering is de boventallige werknemer tegemoet te komen in een mogelijke inkomensachteruitgang die hij/zij zal lijden als gevolg van de beëindiging van het dienstverband c.q. financiële middelen te bieden om van werk naar werk te gaan.

Voor arbeidsovereenkomsten, die tenminste 24 maanden hebben geduurd geldt dat in bovengenoemde beëindigingsvergoeding wordt geacht te zijn begrepen de eventueel verschuldigde transitievergoeding op grond van de artikelen 7: 673 e.v. BW, zoals die vanaf 1 juli 2015 geldt. De Werknemer heeft daarom niet ook of geen recht op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW. Evenmin heeft werknemer nog recht op een additionele en/of billijke en of wettelijke vergoeding dan wel contractuele (ontslag)vergoeding dan wel enige andere variabele beloning of bonus. Het voorgaande zal ook worden vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

Deze uitkering is gelijk aan $A \times B \times C$

A staat daarbij voor de diensttijd conform artikel 2.11 van dit Sociaal Plan

- Elk dienstjaar tot de vijfendertigste verjaardag telt een half keer mee.

Dienstjaren gewerkt vanaf de vijfendertigste verjaardag tot de vijfenveertigste verjaardag tellen één keer mee.

Dienstjaren tussen de vijfenveertigste en vijfenvijftigste verjaardag tellen anderhalf keer mee.

Dienstjaren vanaf de vijfenvijftigste verjaardag van de werknemer tellen twee keer mee.

Eerst wordt de totale diensttijd bepaald. Dan de diensttijd per leeftijdcohort. Een half jaar en meer wordt afgerond op een heel jaar. De leeftijd wordt niet afgerond. Indien afronding per leeftijdscohort leidt tot een andere uitkomst dan de totale diensttijd wordt op de voor werknemer meest gunstige wijze nader afgerond totdat de diensttijd per leeftijdcohort opgeteld gelijk is aan de totale diensttijd.

B staat voor beloning conform artikel 2.9 van dit Sociaal Plan,

C staat voor correctiefactor en is gesteld op 1

De uitkomst van de berekening $A \times B \times C$ wordt gemaximeerd op een bedrag van € 125.000,- bruto

7.2 De uitkering van de beëindigingsvergoeding zal nooit minder bedragen dan twee Bruto Maandsalarissen. De uitkering zal tevens nooit minder bedragen dan de wettelijke transitievergoeding voor werknemer als bedoeld in artikel 7:673 BW e.v.

- 7.3 De beëindigingsvergoeding op grond van bovenstaande formule zal nooit meer bedragen dan de inkomstenderving van werknemer zoals bedoeld in dit hoofdstuk tot aan de redelijkerwijs te verwachten AOW gerechtigde leeftijd, rekening houdend met de voor de werknemer geldende werkloosheidsvoorzieningen (WW), IOAW en IOW en rekening houdend met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Indien een werknemer de keuze maakt om eerder dan de te verwachten AOW gerechtigde leeftijd 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 hierboven. Daarbij wordt er bij de berekening van de Beëindigingsvergoeding vanuit gegaan dat de betreffende werknemer wel aanspraak zou hebben gemaakt op de werkloosheidsvoorziening(en) en deze aan de betreffende werknemer zou(den) zijn toegekend, zonder dat rekening wordt gehouden met de vervroeging van de pensioneringsdatum.

- 7.4 Betaling van de beëindigingvergoeding

De uitkering zal plaatsvinden tegelijkertijd met de salarisbetalingen in de maand volgend op de datum van uitdiensttreding. Werkgever is bereid mee te werken aan uitbetaling van de beëindigingvergoeding op een voor werknemer zo gunstig mogelijke wijze maar onder de voorwaarden dat de voorgestelde wijze van uitbetaling wettelijk (fiscaal) is toegestaan en voor werkgever geen extra kosten met zich meebrengt. Werkgever zal de uitkering uitbetalen op de bij haar bekende bankrekening van de boventallige werknemer, een en ander vanzelfsprekend onder inhouding van de wettelijk verplichte (fiscale) afdrachten. De betaling mag geen fiscale risico's en/of extra kosten voor werkgever met zich brengen waaronder, doch niet uitsluitend, een eventuele strafheffing ex artikel 32 ba Wet op de Loonbelasting 1964.

- 7.5 Vrijwillige vertrekregeling (plaatsmakers)

Een werknemer – werkzaam in eenzelfde (onderling uitwisselbare) functie als een boventallig verklaarde werknemer – die zelf niet boventallig is verklaard en binnen 2 kalenderweken na aanzegdatum van zijn boventallig verklaarde collega, bereid is om de arbeidsovereenkomst met werkgever op te zeggen ten gunste van de boventallige werknemer, en die hiervoor uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van de werkgever heeft gekregen, kan na instemming door werkgever in de gelegenheid gesteld worden gebruik te maken van de beëindigingsvergoeding berekend conform hoofdstuk 7 lid 1,2,3 en 4.

Let wel: vorenstaande geldt alleen indien de initieel boventallig verklaarde werknemer ook daadwerkelijk liever in dienst blijft en dus geen aanspraak wenst te maken op dit Sociaal Plan. Daarnaast geldt dat het immer ter volledige discretie van werkgever is of een niet-boventallige werknemer in aanmerking komt voor deze vrijwillige vertrekregeling.

- 7.6 Wanneer een boventallige werknemer zelf het dienstverband (eerder) wenst op te zeggen is hem/haar dat toegestaan. Hij/zij zal in dat geval niet aan de voor hem/haar geldende opzegtermijn worden gehouden.
- 7.7 Wanneer een boventallige werknemer door werkgever door middel van een latere datum uit dienst dan de wettelijke opzegtermijn in de vaststellingsovereenkomst wordt verzocht om langer door te werken, dan zal de medewerker – indien akkoord –

hiervoor gecompenseerd worden. Per extra gewerkte maand zal werknemer een half
bruto maand salaris ontvangen bovenop het reguliere bruto maandsalaris.

  17 

8 OVERIGE FINANCIËLE VOORZIENINGEN

8.1. Juridisch advies of financieel advies

Voor onafhankelijk juridisch óf financieel advies en ondersteuning ten behoeve van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst c.q. een beoordeling van de vaststellingsovereenkomst, stelt werkgever – voor wat juridisch advies betreft: in het geval werknemer geen rechtsbijstandsverzekering heeft - een bedrag van maximaal € 750,-, exclusief BTW per boventallige werknemer ter beschikking. In dit kader zal de rechtshulpverlener of financieel adviseur van werknemer (die ook verbonden kan zijn aan een vakvereniging en optreden voor een vakbondslid) zijn/haar op naam van werknemer gestelde factuur rechtstreeks aan werkgever toezenden, ter attentie van afdeling HR. Partijen zijn zich er bewust van dat als de juridische dienstverlening niet aan werkgever heeft plaatsgevonden, de BTW door werkgever niet in vooraftek gebracht kan worden. Werkgever zal binnen een maand na ontvangst van deze factuur tot betaling van de betreffende factuur overgaan.

8.2 Vakbondscontributie

Boventallig werknemers kunnen voor maximaal 1 jaar de kosten van het lidmaatschap van een vakvereniging, na einde van het dienstverband declareren bij de werkgever. Werkgever verstrekt de Vakorganisatie - nadat de fusie is afgerond - een overzicht van de ontslagen werknemers. De Vakorganisatie verstrekt vervolgens werkgever een overzicht van de getroffen leden. Vakorganisatie stuurt werkgever een nota voor de totale som van de contributie voor deze werknemers gerekend over een periode van 12 maanden.

8.3 Sollicitatiebezoek en – kosten

Verzuim voor sollicitatiebezoek voor einde dienstverband binnen Nederland zal in principe plaats vinden binnen de dag dat de werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden bij voorkeur op vertoon van een schriftelijke oproep voor sollicitatie. De hieraan verbonden reiskosten worden louter vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer (2^{de} klasse). Eventuele vergoedingen van de bezochte potentiële werkgever worden hiermee verrekend.

9 OVERIGE BEPALINGEN AANGAANDE HET EINDIGEN VAN HET DIENSTVERBAND

9.1 Inleveren bedrijfseigendommen

De boventallige werknemer dient uiterlijk op de laatste dag van zijn dienstverband bij werkgever alle eigendommen van werkgever die hij/zij nog in zijn/haar bezit mocht hebben bij werkgever in goede staat in te leveren. De van werk vrijgestelde werknemer zal de eigendommen van werkgever uiterlijk op de laatste werkdag dan wel een latere en nader vast te stellen datum, doch altijd voor het einde van het dienstverband, bij werkgever inleveren.

9.2 Vakantiedagen en vakantietoeslag: eindafrekening

Bij beëindiging van het dienstverband worden de opgebouwde en niet genoten vakantiedagen uitbetaald. De tijdens de periode van vrijstelling van werk op te bouwen vakantie- en ADV dagen worden bij het einde van het dienstverband geacht te zijn genoten zodat werkgever uit dien hoofde geen geldelijke betaling verschuldigd zal zijn. Indien Werknemer gedurende de periode van vrijstelling van werk reeds een vakantie had gepland, worden wel de hiervoor benodigde vakantie- en/of ADV dagen afgeschreven. Bij beëindiging van het dienstverband wordt tevens de pro rata tot einde dienstverband opgebouwde vakantietoeslag uitbetaald. Deze eindafrekening wordt uiterlijk uitgekeerd in de maand volgende op die waarin het dienstverband eindigt.

9.3 Pensioenverzekering

De deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds eindigt formeel bij het einde van de dienstbetrekking. Werkgever zal desgevraagd in dit kader zorgdragen voor de komst van een werknemersconsulent die over dit onderwerp informatie zal verschaffen.

9.4 Getuigschrift en referenties

De werkgever zal de werknemer een positief geredigeerd getuigschrift ter hand stellen. De werkgever zal op verzoek en na voorafgaand overleg met de werknemer aanvullende positieve referenties aan derden verstrekken.

9.5 Studiekosten

Reeds toegezegde en betaalde studiekostenvergoedingen zullen niet worden teruggevorderd. Dus indien de werknemer een reguliere studieovereenkomst is aangegaan met de werkgever en deze studieovereenkomst leidt tot een terugbetalingsregeling van het geheel of een gedeelte van de door de werkgever aan de werknemer betaalde studiekosten bij de uitdiensttredingsdatum, wordt deze terugbetalingsverplichting opgeheven c.q. kwijtgescholden.

9.6 Leaseauto

Een tijdens het bestaande dienstverband verstrekte leaseauto kan door de werknemer tot aan het einde van het dienstverband worden behouden mits de werknemer de leaseauto ook al privé reed en er dus geen sprake is van een zogenaamde Verklaring "geen privégebruik".

9.7 Concurrentiebeding en geheimhoudingsbeding

Een eventueel met een werknemer in zijn arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding zal na beëindiging van de arbeidsovereenkomst komen te vervallen. De werknemer is echter ook na het dienstverband gehouden aan de geheimhoudingsverplichting, welke hij/zij op grond van de arbeidsovereenkomst in acht dient te nemen. En een overeengekomen relatiebeding, inclusief het daarop overeengekomen boetebeding, wordt beperkt in die zin dat deze slechts van kracht blijft voor de werknemer die binnen 6 maanden na ontslag als zelfstandige ondernemer in dezelfde branche begint en relaties benadert waar werkgever in 2017 aantoonbare zakelijke afspraken mee heeft gemaakt.

9.8 Jubileum

Indien werknemer binnen een jaar na de datum van uitdiensttreding in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering ingevolge langdurig dienstverband, de zogenaamde jubileumuitkering, ontvangt werknemer deze uitkering bruto na beëindiging van het dienstverband, onder inhouding van de verplichte sociale premies en loonbelasting.

9.9 Personeelskortingen

Alle personeelskortingen die voortvloeien uit de door werkgever afgesloten collectieve verzekeringen voor werknemers, zullen met ingang van de eerstvolgende prolongatiedatum na beëindigingdatum van het dienstverband door de betreffende verzekeraar worden stopgezet.

10 SLOTBEPALINGEN

- 10.1 Partijen beogen met dit Sociaal Plan een afdoende compensatie te bieden welke recht doet aan zowel de gevolgen voor de boventallige werknemers als de situatie bij werkgever. Partijen hechten er voorts aan op te merken dat indien een boventallige werknemer meent recht te hebben op een hogere of andere ontslagcompensatie en dit in rechte ook verkrijgt, er geen recht meer bestaat op ook nog een compensatie op basis van het onderhavige Sociaal Plan (onder meer in de zin van een vergoeding en/of loondoorbetaling over de herplaatsingstermijn en/of outplacement).
- 10.2 De boventallige werknemer die een beroep doet op een of meer financiële voorzieningen uit dit Plan is verplicht werkgever naar waarheid de vereiste informatie, noodzakelijke inlichtingen en bewijsstukken te verstrekken. Indien aangegeven dient dit te gebeuren volgens de daarvoor in dit Plan aangegeven data. De boventallige werknemer die gebruik maakt van voorzieningen die doorlopen na de Einddatum, is verplicht werkgever onverwijld in kennis te stellen van zijn/haar indiensttreding bij een derde. Boventallige werknemers die informatie achterhouden of verwijtbaar onvolledige of onjuiste informatie verstrekken, worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Plan.
- 10.3 Dit Sociaal Plan kan tussentijds door partijen worden gewijzigd indien zich daartoe onvoorziene zwaarwegende omstandigheden voordoen. Indien er wezenlijk onverwachte wettelijke veranderingen in wetgeving worden doorgevoerd, zullen partijen nader overleg voeren of een en ander gevolgen heeft voor de gemaakte afspraken en hoe dit naar redelijkheid kan worden opgelost.
- 10.4 Alle aangezegde boventallige werknemers ontvangen een exemplaar van dit Sociaal Plan. Voor alle in dit Sociaal Plan vermelde financiële voorzieningen geldt dat ze enkel zullen worden aangewend voor de doelen zoals in de afzonderlijke artikelen omschreven en gebudgetteerd.

Aldus overeengekomen en getekend in tweevoud te Tilburg op 4 november 2020,

Namens Werkgever

.....

De heer Martin Poddig

Bestuurder Alimak Group Benelux BV

.....

De heer Koen Geuens

Bestuurder Alimak Group Benelux BV

Namens CNV Vakmensen.nl

.....

De heer Arjan Hulzinga

Bestuurder

ADDENDUM A.

REGLEMENT BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Begeleidingscommissie

De commissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan hetgeen zijn uitdrukking vindt in de paritaire samenstelling.

De commissie heeft tot taak erop toe te zien en eraan mee te werken, dat de belangen van de direct bij de reorganisatie betrokken werknemers optimaal worden behartigd.

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.

Ook adviseert de commissie de Directie bij de toekenning van opleidingsvergoedingen en EVC certificeringstrajecten indien deze het maximale bedrag van € 5.000,- excl. BTW per werknemer overschrijdt en tevens hoe het maximaal beschikbare opleidingsbudget wordt toegekend aan betreffende werknemers.

De Begeleidingscommissie wordt ook om advies gevraagd in situaties waarop de Hardheidsclausule (artikel 1.6) van toepassing is. Desgewenst brengt de Begeleidingscommissie op eigen initiatief situaties bij de werkgever aan waarover zij van mening is dat de Hardheidsclausule (artikel 1.6) van toepassing is.

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 meegedeeld.

De commissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen personeelsleden, evenals twee door de vakorganisaties aangewezen vertegenwoordigers en één voorzitter welke met unanimitieit is benoemd door de hiervoor genoemde leden. Naast de vaste leden zal steeds een plaatsvervangend lid worden benoemd.

Alle commissieleden hebben een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgever. Aan de commissie kan desgewenst een secretaris / secretaresse worden toegevoegd, die geen stemrecht heeft.

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.

ADDENDUM B:

Besluit loonbegrip, Aanzegtermijn en Transitievergoeding met uitleg

Artikel 3 Besluit loonbegrip, Aanzegtermijn en Transitievergoeding

- 1 Het loon, bedoeld in artikel 2, wordt voor de toepassing van artikel 673, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek vermeerderd met:
 - a. de vakantiebijslag en de vaste eindejaarsuitkering waar de werknemer binnen twaalf maanden aanspraak op zou hebben bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door twaalf;
 - b. de overeengekomen vaste looncomponenten verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door twaalf;
 - c. de overeengekomen variabele looncomponenten verschuldigd in de drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door zesendertig.

2 Het getal, waardoor het bedrag aan verschuldigde looncomponenten, bedoeld in het eerste lid, wordt gedeeld, wordt naar rato aangepast indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan de periode, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, b of c.

Uitleg van het “Besluit loonbegrip Aanzegtermijn en Transitievergoeding” en de “Regeling Looncomponenten en Arbeidsduur”.

Er wordt voor de berekening van het bruto maandloon (“B-factor”) in de Transitievergoeding wettelijk onderscheid gemaakt tussen vaste en variabele looncomponenten.

- Vaste looncomponenten zijn: ploegentoeslag (en andere inconveniëntietoeslagen, zoals consignatie-of storingsdiensttoeslag) en overwerkvergoedingen.
- Variabele looncomponenten zijn componenten die afhankelijk zijn van het functioneren van de onderneming of van het functioneren van de werknemer: bonussen, winstuitkeringen en eindejaarsuitkeringen (die niet vast zijn).

Vaste looncomponenten worden berekend voor de “B-factor” door vanaf de einddatum van het dienstverband 12 maanden terug te rekenen en de hetgeen betaald is in die periode te delen door 12.

Variabele looncomponenten worden berekend voor de “B-factor” over drie kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt en hetgeen betaald is in die periode te delen door 36.

NB vaste eindejaarsuitkeringen (een dertiende maand bijvoorbeeld) worden in de “B-factor” meegenomen net als vakantiebijslag: hetgeen betaald zou worden binnen 12 maanden na de einddatum van het dienstverband gedeeld door 12. (Artikel 3 lid 1 van het Besluit Loonbegrip).