

Sociaal Plan AOC Nederland B.V.

1. Looptijd en doel Sociaal Plan.

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 april 2024 tot 1 oktober 2027 en heeft tot doel de personele gevolgen te regelen van (belangrijke) wijzigingen binnen de organisatie van werkgever als gevolg van bedrijfseconomische- en/of bedrijfsorganisatorische redenen.

Hardheidsclausule; In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet of in onvoldoende mate voorziet of waarin onverkorte toepassing van dit sociaal plan zou kunnen leiden tot onbillijke en onwenselijke gevolgen in een individueel geval, kan van de bepalingen in dit Sociaal Plan in een voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken. De werkgever beslist hierover na overleg met de werknemer en in voorkomend geval met inachtneming van het bindende advies van de begeleidingscommissie.

2. Definities

a. AOC Nederland BV

AOC Nederland BV vestigingsadres Nieuw Amsterdamseweg 31a, 7764 AN Zandpol met vestigingen in Nederland te Zandpol en Zwolle.

b. Afspiegelingsbeginsel

Bij een reductie van het aantal functies wordt boventalligheid vastgesteld op basis van het afspiegelingsbeginsel.

Het afspiegelingsbeginsel houdt in:

- i. dat de werknemers per bedrijfsvestiging en per categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen (15 tot 25, 25 tot 35, 35 tot 45, 45 tot 55, 55 en ouder);
- ii. dat vervolgens, ingeval van boventalligheid, binnen elke leeftijdsgroep de werknemers met het kortste (ononderbroken) dienstverband als eerste boventallig worden verklaard (= 'last in first out' of anciënniteitsbeginsel). Met het afspiegelingsbeginsel wordt bereikt dat de verdeling van de boventalligheid over de leeftijdsgroepen zodanig is, dat de leeftijdsopbouw binnen een categorie uitwisselbare functies vóór en ná de reorganisatie verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast overeenkomstig de Ontslagregeling van het UWV.

c. Begeleidingscommissie

In voorkomende gevallen waarin werkgever en werknemer niet tot overeenstemming kunnen komen (zie hierna Werkwijze), voorziet dit Sociaal plan in een begeleidingscommissie. De werknemer kan zijn/haar bezwaren tegen de besluiten van de werkgever bij deze commissie voorleggen.

i. Samenstelling

De Begeleidingscommissie bestaat uit 3 leden: één aan te stellen door de vakbonden, één aan te stellen door de werkgever en één neutraal

lid, gezamenlijk aan te wijzen door de andere twee leden (namens bonden en werkgever).

ii. **Werkwijze**

De werknemer kan een beroep doen op de begeleidingscommissie indien hij/zij bezwaar wenst te maken tegen een besluit op grond van dit Sociaal Plan, of indien hij/zij een beroep wenst te doen op de hardheidsclausule uit Art. 1 van dit Sociaal Plan.

iii. **Advies**

De begeleidingscommissie geeft binnen vier weken na ontvangst van het bezwaar aan de werkgever een bindend advies.

iv. **Opschorting termijnen**

Indien het oordeel van de begeleidingscommissie wordt ingeroepen over de passendheid van een functie, worden de op grond van het Sociaal Plan geldende termijnen opgeschort tot het moment van beslissing van de werkgever met inachtneming van het advies van de begeleidingscommissie.

d. **Boventallig**

Onverminderd het bepaalde in artikel 7:667 BW is boventallig de werknemer die zijn/haar functie verliest als gevolg van wijziging of inkrimping van de organisatie waardoor zijn/haar functie wijzigt of vervalt.

e. **Boventalligheid, verklaring van**

Het moment waarop aan de werknemer schriftelijk wordt meegedeeld dat hij op termijn boventallig wordt. Vanaf deze formele verklaring krijgt de werknemer de status van boventallige werknemer.

f. **Bruto maandsalaris**

Bij de berekening van de ontslagvergoeding (zie artikel 5 Sociaal Plan) zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten zoals o.a. vakantietoeslag, ploegentoeslag, My choice, bonus, en PDR gemiddelde over laatste 3 kalenderjaren bij meerdere jaren in dienst. De berekening van de ontslagvergoeding gebeurt op grond van de wettelijke transitievergoeding zoals deze geldt per 1 januari 2021.

Niet tot het bruto maandsalaris worden gerekend; het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten.

g. **CAO**

De van toepassing zijnde CAO voor AOC Nederland BV.

h. **Functie, gewijzigde**

Onder gewijzigde functies wordt verstaan omschreven en (eventueel indicatief) gewogen functies die ingrijpend en wezenlijk op de kernbestanddelen veranderen. De functiewijziging dient tot uitdrukking te komen in ten minste twee van de drie volgende bestanddelen:

- i. het competentieprofiel;
- ii. de functiebeschrijving;

- iii. het functieniveau.
- i. **Functie, nieuwe**
Een functie in de nieuwe organisatiestructuur die niet voorkwam in het formatieplaatsenplan van voor de organisatiewijziging of inkrimping, niet zijnde een gewijzigde functie.
- j. **Functie, passende**
In de zin van dit Sociaal Plan wordt onder een passende functie verstaan, een functie: a. die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn), en; b. die rekening houdt met sociaal/medische omstandigheden van de werknemer, en; c. die in omvang (= aantal arbeidsuren) gelijk is aan de huidige functie, dan wel die in omvang overeenstemt met de door de werknemer uitgesproken voorkeur, en; d. die gelijk is aan of 1 niveau lager of 1 niveau hoger dan het oude (organieke) functieniveau en die qua functie-inhoud zoveel als mogelijk overeenstemt met de huidige functie-inhoud.
- k. **Functie, uitwisselbare**
Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien: 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. Bij het bepalen of sprake is van uitwisselbare functies wordt de Ontslagregeling zoals die thans geldt en die ook door UWV Werkbedrijf wordt gehanteerd, toegepast.
- l. **Functie, vervallen**
Functie die niet terugkomt in de nieuwe organisatiestructuur en/of het formatieplaatsenplan.
- m. **Opleiding/start eigen bedrijf**
De werkgever biedt de boventallige werknemer een budget aan dat gebruikt kan worden voor outplacement/arbeidsbemiddeling en voor opleiding (om-, her- of bijscholing) of het starten van een eigen bedrijf. De opleiding moet bijdragen aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie. Het budget voor opleiding/opstarten eigen bedrijf bedraagt € 5.000,- incl. BTW.
- n. **Outplacement**
Onder outplacement wordt verstaan externe begeleiding bij sollicitatie of in het algemeen bij het zoekproces naar een nieuwe functie buiten de organisatie met het doel de zoekactiviteiten te stimuleren en de effectiviteit van de sollicitaties te vergroten. De kosten voor outplacement zijn voor rekening van werkgever.
- o. **Proefperiode** ex artikel 4 e Sociaal Plan
De periode die een boventallige werknemer krijgt om aan alle functie-eisen te voldoen, indien hij een andere interne passende functie krijgt aangeboden op grond van het oordeel dat hij geschikt is te maken.

p. **Rangorderegeling**

Binnen een categorie uitwisselbare functies waarin arbeidsplaatsen vervallen, beëindigt de werkgever eerst de arbeidsrelatie met de werknemers uit groep 1 en groep 2 als bedoeld in de Ontslagregeling. Moeten er daarna meer werknemers ontslagen worden? Dan wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. Hierin worden de werknemers uit groepen 3 en 4 van de betreffende categorie uitwisselbare functies ingedeeld in leeftijdsgroepen.

- i. Groep 1: externe medewerkers: gedetacheerden, uitzendkrachten, zzp'ers en ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging.
- ii. Groep 2: werknemers die de AOW-leeftijd hebben.
- iii. Groep 3: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van wie het contract binnen 26 weken eindigt (na de dag van onze beslissing op uw aanvraag).
- iv. Groep 4: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer loopt dan 26 weken (na de dag van onze beslissing op uw aanvraag).

q. **SPAWW**

AOC heeft een lidmaatschap van de SPAWW (verzekering reparatie boventallig ww jaren) waar je jezelf voor kunt aanmelden wanneer van toepassing.
WWW.SPAWW.NL

r. **Wettelijke transitievergoeding**

De berekening van de ontslagvergoeding conform dit Sociaal Plan gebeurt via de wettelijke transitievergoeding zoals deze geldt per 1 januari 2021 (art. 7:673 BW).

- i. De wettelijke transitievergoeding zoals deze geldt **per** 1 januari 2021: De transitievergoeding is voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Het in de wet (artikel 7:673 lid 2 BW) genoemde maximum van de transitievergoeding is niet van toepassing op een ontslagvergoeding conform dit Sociaal Plan.
- ii. Overlegverplichting in geval van wijzigingen (van de wettelijke transitievergoeding). Indien de wettelijke transitievergoeding zoals deze geldt per 1 januari 2021 wijzigt, zullen partijen in overleg treden conform onderstaande overlegverplichting. Partijen zullen met elkaar in overleg treden indien tijdens de looptijd van het Sociaal Plan, voor het Sociaal Plan relevante wettelijke wijzigingen (zullen gaan) plaatsvinden, op grond waarvan één van de partijen gezamenlijk overleg wenst. De intentie van dat overleg is dat beide partijen zich alsdan redelijkerwijs zullen inspannen om een voor beide partijen bevredigende oplossing te bereiken ten behoeve van de gevolgen van een voorgenoemde wetswijziging in het kader van het Sociaal Plan,

indien en voor zover deze wetswijziging daadwerkelijk in werking treedt.

3. Toepasbaarheid CAO AOC Nederland B.V.

De CAO AOC Nederland B.V. blijft onverminderd van toepassing bij uitvoering van dit sociaal plan tenzij dit plan voor de medewerker positief afwijkt. In geval van demotie zal bijlage 4, artikel 2 worden toegepast alsof de medewerker 55 jaar of ouder is.

4. Afspraken en procedure bij boventalligheid

Hieronder volgt de procedure bij boventalligheid. Alle gesprekken die met een werknemer plaatsvinden worden binnen vijf werkdagen schriftelijk aan hem bevestigd.

a. Besluit tot organisatiewijziging

Het moment dat het definitieve besluit tot organisatiewijziging wordt genomen geldt als zogenaamde peildatum als bedoeld in de Ontslagregeling voor alle werknemers die bij de organisatiewijziging betrokken zijn.

i. Gewijzigde Functies

Indien de functie van de werknemer sterk wijzigt, wordt deze werknemer alleen boventallig als wordt vastgesteld dat hij/zij niet aan de gewijzigde functie-eisen kan voldoen en door de werkgever de inschatting wordt gemaakt dat hij/zij daartoe ook niet binnen 6 maanden in staat zal zijn. Een werknemer die zijn/haar gewijzigde functie behoudt op grond van het oordeel dat hij/zij geschikt is te maken, krijgt maximaal 6 maanden de tijd om aan alle functie-eisen te voldoen. Gedurende deze periode vinden regelmatig evaluaties plaats. Indien de werkgever in deze 6 maanden tot de conclusie komt dat de werknemer niet geschikt is te maken, verliest de werknemer alsnog zijn/haar functie en wordt hij/zij op dat moment boventallig. Voor functieschalen C39 (managementfuncties) en hoger wordt voor deze termijn maximaal 12 maanden gehanteerd

ii. Vervallen Functies

Als er functies vervallen wordt boventalligheid vastgesteld op basis van het afspiegelingsbeginsel. Voor wat betreft de peildatum voor het hanteren van het afspiegelingsbeginsel geldt dat per organisatiewijziging een 'eigen' peildatum wordt vastgesteld. De peildatum is voor alle werknemers die bij die organisatiewijziging zijn betrokken dezelfde, namelijk het moment waarop het definitieve besluit tot organisatiewijziging wordt genomen.

iii. Ontstaan nieuwe functies

Als door de organisatiewijziging nieuwe functies ontstaan, worden die functies als uitgangspunt eerst aangeboden aan een boventallige werknemer, voor wie deze functie passend wordt geacht (zie artikel 4 d Sociaal Plan) en daarna intern vacant gesteld. Voor

managementfuncties op functieschaal C39 of hoger kan vacant-stelling achterwege blijven. Als de werkgever voor andere functies van het uitgangspunt wil afwijken dan wordt daarover vooraf overleg gevoerd met de Ondernemingsraad.

b. **Gesprek met HR**

Tijdens het gesprek waar de medewerker zijn boventalligheid of (her)plaatsing op een uitwisselbare of een passende functie krijgt te horen zal HR aanwezig zijn.

c. **Interne herplaatsing op passende functie**

De boventallige werknemer wordt zo mogelijk intern herplaatst op een passende functie. De boventallige werknemer kan op vacatures reageren of op beschikbaar te maken functies. De boventallige werknemer heeft, bij een passende functie, voorrang op andere, niet-boventallige kandidaten, tenzij er sprake is van een nieuwe management functie op functieschaal C39 of hoger en vacantstelling achterwege blijft (zie artikel 4a iii Sociaal Plan).

i. **Proces bij oordeel 'geschikt'**

Bij geschiktheid heeft de boventallige werknemer voorrang op andere (niet-boventallige) kandidaten.

ii. **Proces bij oordeel 'ongeschikt'**

Als iemand ongeschikt wordt bevonden, moet zijn afwijzing schriftelijk worden gemotiveerd.

d. **Interne herplaatsing op functie waarvoor medewerker mogelijk geschikt te maken is**

i. **Termijn**

Een werknemer die een andere interne functie aangeboden kan krijgen op grond van het oordeel van de werkgever dat hij geschikt is te maken voor deze functie, krijgt de medewerker tot en met C38 6 maanden en vanaf C39 maximaal 12 maanden (te beoordelen door de werkgever) de tijd om aan alle functie-eisen te voldoen.

ii. **Proces**

Gedurende de proefperiode vinden regelmatig evaluaties plaats. Indien de werkgever van mening is dat de werknemer tijdens of na de vooraf afgesproken proef- periode onverhoopt toch niet geschikt te maken is voor de nieuwe functie, dan kan de werkgever besluiten dat de werknemer, mits niet verwijtbaar, kan terugvallen op de bepalingen van dit Sociaal Plan en wordt de werknemer op dat moment boventallig verklaard.

a. **Weigeren aanbod passende functie door werknemer**

Indien de boventallige werknemer een passende functie, aangeboden door de werkgever, weigert, dan start de werkgever de ontslagprocedure op bij het UWV. In deze situatie verliest de medewerker het recht op aanspraak op de voorzieningen in dit Sociaal plan. Wel behoudt de medewerker het recht op de ontslagvergoeding zoals bedoeld in artikel 5, eventueel verminderd met het

uitgekeerde salaris tijdens de procedure, in zoverre de procedure voorbij de originele opzegtermijn is gelopen.

5. Ontslagvergoeding.

Bij de berekening van de ontslagvergoeding zal worden uitgegaan van het bruto maandsalaris (zie definitie artikel 2 e Sociaal Plan)

Per heel dienstjaar is de transitievergoeding 1/3 maandsalaris.

Voor de resterende duur korter dan 1 jaar, wordt de transitievergoeding naar rato berekend. Bijvoorbeeld 6 maanden (= 1/2 jaar) geeft een transitievergoeding van $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3}$ maandsalaris.

Op basis van de hiervoor bedoelde maandsalaris wordt de Ontslagvergoeding als volgt berekend:

Functieschalen tot en met C38:

Totale ontslagvergoeding = 1/3 van het maandsalaris per dienstjaar $\times$ factor 3
Met een minimum Ontslagvergoeding van twee maandsalarissen

Functieschalen vanaf C39:

Totale ontslagvergoeding = 1/3 van het maandsalaris per dienstjaar $\times$ factor 2
Met een minimum Ontslagvergoeding van twee maandsalarissen en een maximum van € 120.000,=, tenzij dit lager uit zou komen dan de wettelijke transitievergoeding, in welk geval de wettelijke transitievergoeding van toepassing is.

Voorts gelden de navolgende voorwaarden:

- e. **Verwachte inkomstenderving tot pensioen lager dan ontslagvergoeding**
Indien de verwachte inkomstenderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum van de werknemer lager is dan de uitkomst van de formule, dan wordt de vergoeding berekend aan de hand van de inkomstenderving. Bij de inkomstenderving wordt de pensioenschade van werknemer meegerekend. Uitgangspunt is dat de ontslagvergoeding voor werknemers wier pensioendatum in zicht komt, in beginsel niet hoger is dan het inkomen dat zij bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst tot hun pensioendatum zouden hebben genoten, doch in elk geval de wettelijke transitievergoeding bedraagt.
- f. **Transitievergoeding verdisconteerd in ontslagvergoeding**
De wettelijke transitievergoeding is verdisconteerd in de ontslagvergoeding waarop de medewerker conform dit Sociaal Plan aanspraak kan maken. De medewerker heeft naast de ontslagvergoeding derhalve niet ook nog een aanspraak op de wettelijke transitievergoeding.
- g. **Geen aftrek transitie- en inzetbaarheidskosten**
De op grond van dit Sociaal Plan door de werkgever gemaakte kosten worden niet in mindering gebracht op de Ontslagvergoeding die conform het Sociaal Plan wordt uitgekeerd.

h. **Wijze van Uitbetaling**

De ontslagvergoeding wordt uitbetaald met het laatste salaris van de medewerker.

6. Ontslagprocedure en Opzegtermijn

Werkgever hanteert een opzegtermijn van 3 maanden, tenzij de wettelijke opzegtermijn conform artikel 7:672 BW een langere periode voorschrijft. In geval van vrijwillig vertrek en op verzoek van werknemer, aan wie boventalligheid is aangezegd, zal werkgever afzien van de opzegtermijn van de werknemer.

b. **Ingangsdatum opzegtermijn**

Indien tegen het einde van het herplaatsingstraject geen sprake is van een succesvolle herplaatsing van de boventallige medewerker, dan wel er volgens werkgever geen concreet zicht op herplaatsing op basis van een nog lopende procedure, wordt direct een vaststellingsovereenkomst aangeboden conform dit Sociaal Plan, zie hierna onder b.

c. **Vaststellingsovereenkomst**

De werkgever heeft de voorkeur voor het bereiken van een beëindiging met wederzijds goedvinden en zal de boventallige medewerker, die niet herplaatst kan worden, voor aanvang van de opzegtermijn een vaststellingsovereenkomst overhandigen, waarin de afspraken over de beëindiging conform het Sociaal Plan zijn neergelegd. De medewerker wordt verzocht tot ondertekening over te gaan voor aanvang van de opzegtermijn. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om de VSO te laten toetsen door een jurist. Indien de boventallige medewerker de VSO binnen 2 weken na dagtekening ondertekend bij werkgever heeft geretourneerd en daarbij geen bezwaar heeft of zal aantekenen, ontvangt de medewerker een aanvullende vergoeding van €1.500,= bruto.

d. **Ontslag via UWV**

Als de werknemer het voorstel als bedoeld onder b. hiervoor niet accepteert, dan wordt een ontslagprocedure bij het UWV gestart. In een procedure bij UWV of rechter heeft iedere betreffende medewerker het recht verweer te voeren. De proceduredtijd bij UWV of rechter mag in mindering worden gebracht op de opzegtermijn en ontslagvergoeding indien van toepassing. In deze situatie verliest de medewerker het recht op aanspraak op de voorzieningen in dit Sociaal plan. Wel behoudt de medewerker het recht op de ontslagvergoeding zoals bedoeld in artikel 5, eventueel verminderd met het uitgekeerde salaris tijdens de procedure, in zoverre de procedure voorbij de originele opzegtermijn is gelopen.

e. **Vrijstelling van werk**

Vanaf het moment van boventalligheid, of zoveel eerder als het van externe werk-naar-werk traject voor de medewerker aanvangt en diens werkzaamheden redelijkerwijs kunnen worden overgenomen, wordt medewerker vrijgesteld van

werk met behoud van salaris (inclusief eventuele vaste toeslagen) en secundaire arbeidsvoorwaarden voor zover van toepassing (eventueel gebruik laptop en telefoon, niet: verlofopbouw, waaronder mychoice of onkostenvergoedingen voor niet gemaakte onkosten), zodat de boventallig medewerker zich volledig kan richten op het herplaatsingstraject. Er wordt geen verlof meer opgebouwd tijdens de vrijstelling.

f. **Outplacement**

Werkgever selecteert in samenspraak met de bonden twee outplacementbureaus, welke de boventallig verklaarde werknemer kunnen ondersteunen op basis van vooraf overeengekomen pakketten. Na aanzegging boventalligheid zal de medewerker in staat gesteld worden om kennis te maken met beide partijen, alvorens diens keuze voor een partij bekend te maken. Indien de boventallige werknemer een voorkeur heeft voor een eigen, derde partij, zal de werkgever hier welwillend tegenover staan, met de beperking dat de kosten van het traject bij deze derde partij binnen een marge van 10% vallen met de kosten van de door werkgever en bonden voorgedragen partijen.

g. **Overige ondersteuning**

Om de boventallig medewerker in het van werk-naar-werk traject een zo goed mogelijke kans mee te geven, biedt de HR-manager, in samenspraak met de (voormalig) direct leidinggevende aanvullende ondersteuning. Te denken valt aan: testen, scans, begeleidingsgesprekken, sollicitatietraining, CV-building etc.

7. Kosten juridisch en/of financieel advies.

De werkgever komt de werknemer tegemoet in de kosten voor juridisch en/of financieel advies die door de werknemer in het kader van uitdiensttreding worden gemaakt. De vergoeding bedraagt maximaal € 1.200,- inclusief bureaunkosten en BTW voor juridisch en/of financieel advies. Vergoeding geschiedt op factuurbasis, op naam van werknemer, rechtstreeks door de adviseur/advocaat van de werknemer aan de werkgever te factureren.

8. Bescherming kwetsbare werknemers.

Werkgever biedt extra bescherming aan boventallig verklaarde werknemers welke naar verwachting van werkgever een langer traject zullen moeten afleggen naar een volgende baan. Te denken valt hierbij aan werknemers met een beperking, functiestagnatie (15+ jaar in dezelfde rol of functie), of een niet meer courant competentieprofiel.

De werkgever biedt deze kwetsbare boventallige werknemer een budget aan dat gebruikt kan worden voor outplacement/arbeidsbemiddeling en voor opleiding (om-, her- of bijscholing, EVC traject), in aanvulling op het budget uit artikel 2.m. Het aanvullende budget voor opleiding bedraagt € 10.000,- incl. BTW.

Daarnaast biedt werkgever tot 12 maanden outplacement begeleiding door een door de werkgever aan te wijzen partij, zodat na beëindiging van het herplaatsingstraject uit dit Sociaal Plan de werknemer nog langere begeleiding heeft bij het vinden van ander werk. De genoemde kosten voor outplacement en opleiding zijn voor rekening van werkgever.

De opleiding moet bijdragen aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie.

9. Plaatsmakersregeling.

De werknemer die door vrijwillig vertrek een gedwongen ontslag voorkomt, kan aan werkgever verzoeken of hij gebruik mag maken van de plaatsmakersregeling, hierna aan te duiden als 'plaatsmaker'.

Ten aanzien van de plaatsmakersregeling gelden de volgende, strikte vereisten:

1. De plaatsmaker moet binnen twee weken na de boventallig-verklaring van zijn collega aan HR kenbaar maken in aanmerking te willen komen voor de plaatsmakersregeling;
2. De hoogte van de plaatsmakersvergoeding wordt bepaald op basis van het aantal jaren in dienst, te weten 1 maandsalaris per jaar in dienst, tot een maximum van 9 maandsalarissen.
3. De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker zal worden beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst.
4. De 'plaatsmaker' heeft geen recht op één van de overige regelingen zoals in dit Sociaal Plan zijn opgenomen;
5. Een werknemer kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een collega indien zij onderling uitwisselbare functies bekleden;
6. De werknemer die in eerste instantie als boventallig is aangewezen kan zich verzetten tegen een eventuele plaatsmaker. In dat geval blijft hij boventallig zoals bedoeld in dit Sociaal Plan en zal werkgever het verzoek van de plaatsmaker weigeren;
7. De werkgever heeft het recht een verzoek om gebruik te mogen maken van de plaatsmakersregeling te weigeren, waaronder maar niet uitsluitend indien de vermeende plaatsmaker voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit, of als de mogelijkheid bestaat dat de vertrekvergoeding van de plaatsmaker door de Belastingdienst als RVU (Regeling voor Vervroegde Uitkering) wordt aangemerkt, waardoor de werkgever een naheffing van 52% over de ontslagvergoeding zal krijgen opgelegd.

10. Terugbetaling studiekosten.

Indien op het moment van uitdiensttreding bij werkgever met de boventallige werknemer een studieovereenkomst was gesloten, wordt hem/haar een eventuele terugbetalingsverplichting kwijtgescholden.

11. Concurrentie- en relatiebeding.

De boventallige werknemer zal niet aan het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding worden gehouden tenzij, naar het oordeel van de werkgever het belang van het beding zwaarder weegt. Eventuele geheimhoudingsverklaringen blijven ook na het einde van de arbeidsovereenkomst onverminderd van kracht.

12. Fietsregeling.

Indien op het moment van uitdiensttreding bij werkgever, de boventallige werknemer gebruik maakt van de Fietsregeling, wordt hem een eventuele terugbetalingsverplichting kwijtgescholden.

Aldus overeengekomen en getekend

AOC Nederland BV
Hugo van Oosterhout
Schoonebeek, d.d.

Leon Kocks
Schoonebeek, d.d.

FNV
Monique Daamen
Plaats d.d.

CNV Vakmensen
Nicole Engmann-van Eijbergen
Plaats d.d.