

SOCIAAL PLAN

(1 april 2022 tot 1 april 2027)

Definitieve tekst, versie 1.0 – redactioneel overeengekomen 23 februari 2022

De ondergetekenden:

- APM Terminals Maasvlakte II B.V., gevestigd te Rotterdam, nader te noemen: 'APMT MVII';
hierna te noemen 'de werkgever' enerzijds

en

- FNV Havens, gevestigd te Utrecht, nader te noemen: 'FNV';
• CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, nader te noemen 'CNV';

hierna te noemen 'de vakorganisaties' anderzijds

overwegende,

- dat de aandeelhouder aan de werkgever heeft gevraagd een plan te ontwikkelen voor de terminal MVII om anders en efficiënter te gaan werken;
- dat dit plan, dat door de werkgever 'Transformatieplan' wordt genoemd, door de aandeelhouder en de werkgever noodzakelijk wordt geacht om eventueel een positief investeringsbesluit te nemen met betrekking tot de uitbreiding van de terminal MVII;
- dat de werkgever een pakket voorstellen heeft ontwikkeld die gezamenlijk het Transformatieplan vormen;
- dat de adviesplichtige voorstellen in het Transformatieplan nog in de vorm van voorgenomen besluiten ter advisering aan de Ondernemingsraad zullen worden voorgelegd;
- dat in het kader van de door de werkgever vastgestelde werkgelegenheidsontwikkeling in het Transformatieplan, een regeling noodzakelijk is om de daarmee samenhangende materiële en sociale gevolgen op te vangen;
- dat het de verantwoordelijkheid van de werkgever en de vakorganisaties is om een Sociaal Plan op te stellen waarin de sociale en arbeidsvoorwaardelijke aspecten worden geregeld die aan de transformatie zijn verbonden;
- dat partijen het beschouwen als hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om zoveel mogelijk te streven naar behoud van werkgelegenheid van betrokken werknemers;
- dat de gezamenlijke ambitie en het primaire doel daarom zijn werknemers van werk naar werk te begeleiden, zijnde werk bij voorkeur binnen of, in uiterste instantie, buiten de werkgever.

verklaren te zijn overeengekomen als volgt.

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK I: **INLEIDING**

1. Inleidende opmerkingen
2. Definities en algemene bepalingen
3. Toepasselijkheid
4. Het ontlenen van rechten
5. Hardheidsclausule
6. Fiscale aandachtspunten
7. Disclaimer
8. Aanmelden als CAO

HOOFDSTUK II: **BOVENTALLIGHEID**

1. Status van de functies
2. Boventalligheid: twee fasen
3. Procedure
 - 3.1 Selectiecriteria boventalligheid
 - 3.2 Mededeling boventalligheid
 - 3.2.1 Vrijstelling van werk en arbeidsvoorwaarden
 - 3.2.2 Beroep
 - 3.3 Financieel advies
 - 3.4 Juridische bijstand
4. Fase 1 boventalligheid: interne oplossingsrichtingen
 - 4.1 Optie ontwikkelassessment & belangstellingsregistratie
 - 4.2 Herplaatsing intern
 - 4.2.1 Passende functie
 - 4.2.2 Aanbod herplaatsing
 - 4.2.3 Aanvaarding passende functie: eventuele consequenties arbeidsvoorwaarden
 - 4.3 Plaatsmakersregeling
 - 4.4 Herplaatsing binnen Maersk
5. Fase 2 boventalligheid: externe oplossingsrichtingen
 - 5.1 Vrijwillig vertrek met Vertrekpremie
 - 5.1.1 Procedure vrijwillig vertrek met Vertrekpremie
 - 5.1.2 Hoogte van de Vertrekpremie
 - 5.2 Bemiddeling extern
 - 5.2.1 Gezamenlijke verantwoordelijkheid
 - 5.2.2 Intensieve begeleiding
 - 5.2.3 Bemiddelingstraject
 - 5.2.4 Tekenvergoeding
 - 5.2.5 Additionele vergoeding
 - 5.2.6 Hardheidsclausule bemiddelingstermijn
 - 5.3 Schadeloosstelling bij einde arbeidsovereenkomst
 - 5.3.1 Bemiddeling succesvol
 - 5.3.2 Bemiddeling niet succesvol
 - 5.3.3 Aftoppingsregeling
 - 5.4 Bijzondere regels bij beëindiging arbeidsovereenkomst

HOOFDSTUK III : **UITDIENSTTREDINGSREGELING OUDERE WERKNEMERS**

HOOFDSTUK IV : **INWERKINGTREDING EN DUUR VAN HET SOCIAAL PLAN**

HOOFDSTUK V : **BEGELEIDINGSCOMMISSIE**

HOOFDSTUK VI : **TOETSINGSCOMMISSIE**

BIJLAGE 1 : **Aanvullende afspraken**

BIJLAGE 2 : **Schematische weergave werking Sociaal Plan** (*wordt nog toegevoegd*)

HOOFDSTUK I: **INLEIDING**

1. Inleidende opmerkingen

In dit Sociaal Plan wordt duidelijkheid gegeven over de personele gevolgen voor de werknemers die betrokken zijn bij de beoogde transformatie c.q. reorganisatie bij de werkgever. In dit Sociaal Plan zijn de afspraken opgenomen die door APMT MVII zijn gemaakt met de betrokken vakorganisaties. Het Sociaal Plan regelt de sociale gevolgen van een op basis van artikel 25 Wet op de ondernemingsraden adviesplichtige organisatieverandering tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan. Dit betreft zaken zoals herplaatsing, opleiding en ontslag, en de rechten en plichten die werknemers en APMT MVII daarbij hebben. Uitgangspunt hierbij is dat APMT MVII zich maximaal inzet om haar werknemers te begeleiden naar ander werk binnen of buiten APMT MVII.

Dit Sociaal plan c.q. de uitwerking van dit Sociaal Plan is gebaseerd op de volgende beginselen:

- I. Het Sociaal Plan is een vangnet uit noodzaak, primair bedoeld voor de werknemers die boventallig worden als gevolg van verval van functie, sterk gewijzigde functie of inkrimping van het aantal FTE binnen een bepaalde categorie uitwisselbare functies.
- II. Hoogste prioriteit is werk maken van werk, bij voorkeur binnen APMT MVII.
- III. Dat betekent dat de inspanningen erop zijn gericht om werknemers die dreigen boventallig te worden, te herplaatsen binnen APMT MVII (1^e prioriteit) of anders elders binnen het concern.
- IV. Herplaatsing vereist een passende functie als alternatief. Partijen maken afspraken over wat passend is, en laten zich daarbij onder andere leiden door de criteria van het UWV.
- V. In Hoofdstuk II, paragraaf 4.2.3 van het Sociaal Plan wordt beschreven hoe bij aanvaarding van de passende functie wordt omgegaan met de eventuele consequenties voor de arbeidsvoorwaarden.
- VI. De regel is: passend werk gaat voor de schadeloosstelling. In bijzondere gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Partijen maken daarover afspraken. Die zijn vastgelegd in Hoofdstuk II, paragraaf 4.2.2 laatste alinea.
- VII. Niet alles kan worden voorzien, niet alles kan worden gevangen in regels. Daarom bestaat er een hardheidsclausule waarop een werknemer een beroep kan doen in het geval sprake is van uitzonderlijke, persoonlijke omstandigheden waardoor het Sociaal Plan leidt tot onredelijke of onbillijke gevolgen voor de werknemer.

Dit plan is het resultaat van een gezamenlijke inspanning van partijen. Het plan heeft tot doel werknemers die boventallig zijn, c.q. boventallig dreigen te worden actief te bemiddelen van werk naar werk. Daarbij neemt APMT MVII de verantwoordelijkheid om werknemers hierbij zoveel mogelijk te begeleiden.

Ontwikkeling ten behoeve van duurzame inzetbaarheid blijft een belangrijk uitgangspunt. Werknemers worden gestimuleerd gebruik te maken van de faciliteiten die APMT MVII biedt, waaronder de mogelijkheden van om-/her-/bijscholing op kosten van de werkgever.

Van werk naar werk vraagt om inspanningen van zowel de werkgever als de werknemer (wederkerigheid). De werkgever faciliteert dit van haar zijde met hulpmiddelen, begeleiding en een financieel vangnet bij eventueel vertrek. Van de werknemer wordt een positieve grondhouding verwacht indien hem een passende functie wordt aangeboden.

Bij herplaatsing dan wel bij uitdiensttreding is in dit plan opgenomen op welk vangnet de werknemer recht heeft.

Op het Sociaal Plan is Nederlands Recht van toepassing.

2. Definities en algemene bepalingen

Waar in de tekst van dit Sociaal Plan de mannelijke vorm is gebruikt, is ook de vrouwelijke werknemer bedoeld.

In het Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- **Afspiegeling**
In het afspiegelingsbeginsel (art. 11 Ontslagregeling) worden werknemers verdeeld in vijf leeftijdscategorieën (15-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55 jaar en ouder). Vervolgens worden per leeftijdscategorie de werknemers met het kortste dienstverband voorgedragen voor boventalligheid. De verdeling van de boventalligen over de leeftijdsgroepen dient zodanig plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies voor en na het reorganisatie evenwichtig is verdeeld. De "Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen" van het UWV zijn hierbij leidend.
- **AOW-gerechtigde leeftijd**
De leeftijd waarop de AOW-uitkering ingaat, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
- **APMT MVII**
De werkgever: APM Terminals Maasvlakte II B.V.
- **APMTR**
APM Terminals Rotterdam B.V., tot 1 juni 2021 eigendom van APM Terminals en thans bekend als Hutchison Ports Delta II B.V.
- **Belangstellingsregistratie**
Het initiatief waarbij onder de werknemers die als gevolg van de organisatieveranderingen hun arbeidsplaats dreigen te verliezen, hun belangstelling wordt geregistreerd. In Hoofdstuk II, paragraaf 4.1 is dit nader beschreven.
- **Boventalligheid**
Ontstaat als
 - a. de functie waarin de werknemer werkzaam is, wordt opgeheven als gevolg van het beëindigen van de (bedrijfs)activiteiten, of als gevolg van inkrimping en/of belangrijke wijziging van de (bedrijfs)activiteiten;
 - b. de inhoud van de functie van de werknemer als gevolg van de reorganisatie in belangrijke mate wijzigt (is sterk gewijzigde functie).

Het Sociaal Plan kent 2 fasen van boventalligheid, te weten voorlopig boventallig en definitief boventallig. In hoofdstuk II, paragraaf 2 worden deze fasen nader beschreven.
- **CAO**
De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor APM Terminals Maasvlakte II B.V.
- **Concern**
Zie definitie 'Maersk'.
- **Dienstjaren**
Voor het berekenen van het aantal dienstjaren is de laatste dag van de arbeidsovereenkomst beslissend. Onder dienstjaar wordt verstaan een volledig gewerkt jaar in dienst van de werkgever, met dien verstande dat een periode van zes maanden en één dag of meer wordt beschouwd als een volledig dienstjaar. Aaneengesloten perioden van meer dan vijftien kalenderdagen tellen voor een volledige maand.
Opgebouwde en toegekende anciënniteit bij voorgaande werkgevers binnen Maersk alsmede bij Hutchison Ports Delta II B.V. wordt in het kader van een reorganisatie meegeteld bij het vaststellen van het aantal dienstjaren. Opgebouwde anciënniteit gedurende de periode als uitzendkracht en bij de SHB wordt meegenomen als de werknemer schriftelijk kan aantonen dat dit verbonden en voorafgaand aan het APMT MVII - dienstverband was. APMT MVII en APMTR hebben hierover geen gegevens beschikbaar.
- **Functiediscipline**
Iedere functie behoort bij een functiediscipline. De functiedisciplines zijn: Commercial & Communication, Way of Working, Finance, Human Resource, Health Safety, Security & Environment, Information Technology, Management, Technical Asset Management, Technical Integration Management en Operations.

- **Herplaatsing**
 - a. Een herplaatsing van een werknemer en/of van meerdere werknemers, wegens boventalligheid, binnen dezelfde vestiging naar een andere passende functie;
 - b. Een herplaatsing van een werknemer en/of van meerdere werknemers, wegens boventalligheid, naar een andere entiteit c.q. werkgever binnen Maersk dan die waar de over te plaatsen werknemer of werknemers werkzaam is c.q. zijn naar dezelfde of een andere passende functie.
- **Kantonrechtersformule vanaf 2009**

De kantonrechtersformule, zoals die geldt vanaf 1 januari 2009. De schadeloosstelling bestaat uit de wettelijke transitievergoeding aangevuld tot het bedrag dat volgt uit de berekening van de formule $A \times B \times C$, waarbij

A = het aantal gewogen dienstjaren* op de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst;

B = het bruto maandinkomen zoals bekend op de eerste dag van de maand waarop de opzegtermijn gaat lopen vermeerderd met 8% vakantietoeslag;

C = 1

* *Gewogen dienstjaren:*
om het aantal gewogen dienstjaren te berekenen, worden de dienstjaren als volgt gewogen:

 - Elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 35 jaar = 0,5
 - Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 jaar = 1
 - Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 jaar = 1,5
 - Elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar = 2

Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de dienstdtijd afgerond op hele jaren, waarbij een half jaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus één dag naar boven.
- **Maand**
Een kalendermaand.
- **Maandinkomen**
Het maandsalaris, vermeerderd met eventuele roostertoeslag en eventuele persoonlijke toeslag.
- **Maersk**
A.P. Moller-Maersk A/S (de A.P. Moller-Maersk groep, afgekort APMM). Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over concern, wordt hetzelfde bedoeld als met Maersk en aan Maersk gelieerde entiteiten.
- **Management**
Het Management van de werkgever.
- **Nieuwe functie**
Een nieuwe functie is een sterk gewijzigde functie of een functie die vóór de reorganisatie niet in de organisatie voorkwam.
- **Ondernemingsraad**
De Ondernemingsraad van de werkgever.
- **Ontslagregeling**
De door de Minister van SZW op grond van artikel 7:669 lid 5 BW vastgestelde regels met betrekking tot ontslag (wettelijke regeling).
- **Partijen**
De werkgever en de vakorganisaties.

- **Passende functie**

Een functie die wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en plaats in de organisatie verwant is aan, en wat betreft niveau maximaal één salarisschaal hoger of lager is dan de huidige functie van de werknemer.

Bij de beoordeling of een functie passend is voor een werknemer, wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Dit is in dit Sociaal Plan nader uitgewerkt in Hoofdstuk II, paragraaf 4.2.1.

- **Peildatum**

De datum waarop de werkgever na ontvangst van het advies van de Ondernemingsraad besluit over het wijzigen dan wel laten vervallen van de functie. Deze peildatum is het uitgangspunt bij het afspiegelen.

- **Personeelshandboek**

Het handboek met personeelsregelingen zoals van toepassing bij de werkgever.

- **Schadeloosstelling c.q. Formule Ontslagvergoeding**

De schadeloosstelling berekend zoals bedoeld in artikel 54 CAO, namelijk volgens de kantonrechtersformule, zoals die gold vóór 1 januari 2009. De vergoeding wordt berekend volgens de formule $A \times B \times C$, waarbij

A = het aantal gewogen dienstjaren* op de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst;

B = het bruto maandinkomen zoals bekend op de eerste dag van de maand waarop de opzegtermijn gaat lopen vermeerderd met 8% vakantietoeslag;

C = 2; dat is de correctiefactor die geldt voor (a) werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, en voor (b) werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd die vanaf 1 januari 2018 in dienst komen vanuit APMTR.

C = 1; dat is de correctiefactor die geldt voor andere werknemers in dienst voor onbepaalde tijd vanaf 1 januari 2018.

* Gewogen dienstjaren:

om het aantal gewogen dienstjaren te berekenen, worden de dienstjaren als volgt gewogen:

- Elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 40 jaar = 1
- Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar = 1,5
- Elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 50 jaar = 2

Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de dienstdaag afgerond op hele jaren, waarbij een half jaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus één dag naar boven.

- **Standplaats**

De door de werkgever aangewezen plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

- **Sterk gewijzigde functie**

Een sterk gewijzigde functie is een functie:

- die voor wat betreft kernactiviteiten en/of de wijze waarop deze worden uitgevoerd, vereiste kennis, vaardigheden en competenties niet vergelijkbaar is met de oorspronkelijke functie; en/of
- waarvoor de werknemer zich alleen via substantiële (richtlijn: meer dan zes keer de normale wekelijkse arbeidsduur) om-/her-/bijscholing kan kwalificeren; en/of
- die voor wat betreft niveau en bij de functie behorende beloning niet gelijkwaardig is aan de oorspronkelijke functie; en/of
- waarvoor vereist is dat de werknemer vooraf slaagt voor een test.

- **Uitwisselbare functie**
Uitwisselbare functies zijn functies die vergelijkbaar zijn wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en gelijkwaardig wat betreft niveau en beloning (artikel 13 Ontslagregeling). Afspiegelen gebeurt over uitwisselbare functies overeenkomstig het afspiegelingsbeginsel (artikel 11 Ontslagregeling).
- **Vaststellingsovereenkomst**
Een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer waarin in ieder geval is opgenomen de datum waarop de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zal eindigen, waarbij verwijtbaarheid van de werknemer is uitgesloten en waarin de overige voorwaarden van de beëindiging van het dienstverband zijn geregeld zoals deze voortvloeien uit dit Sociaal Plan en de CAO.
- **Vrijwillig vertrekpremie (Vertrekpremie)**
De Vertrekpremie berekend volgens de kantonrechtersformule, zoals die gold vóór 1 januari 2009. De Vertrekpremie bestaat uit de wettelijke transitievergoeding aangevuld tot het bedrag dat volgt uit de berekening van de formule $A \times B \times C$, waarbij

A = het aantal gewogen dienstjaren* op de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst;

B = het bruto maandinkomen zoals bekend op de eerste dag van de maand waarop de opzegtermijn gaat lopen vermeerderd met 8% vakantietoeslag;

C = 1

* *Gewogen dienstjaren:*
om het aantal gewogen dienstjaren te berekenen, worden de dienstjaren als volgt gewogen:
 - Elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 40 jaar = 1
 - Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar = 1,5
 - Elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 50 jaar = 2
Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de diensttijd afgerond op hele jaren, waarbij een half jaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus één dag naar boven.
- **Werkgever**
APM Terminals Maasvlakte II B.V.
- **Werknemer**
De natuurlijke persoon werkzaam in een functie die is ingedeeld in de cao-functiegroepen (0 tot en met 8), en die krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van de werkgever en werkzaam is in Nederland.

3. Toepasselijkheid

Dit Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing ingeval sprake is van (voorlopige) boventalligheid, alsmede in een aantal andere situaties die in dit Sociaal Plan zijn overeengekomen (zoals de Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers, zie Hoofdstuk III, en de Plaatsmakersregeling, zie Hoofdstuk II, paragraaf 4.3).

De inhoud van dit Sociaal Plan is niet van toepassing indien om andere redenen dan een reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (bijvoorbeeld wegens een dringende reden, disfunctioneren, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, bij pensionering).

Ingeval van arbeidsongeschiktheid geldt het volgende. De arbeidsongeschikte werknemer wordt meegenomen in de afspiegeling. Indien de arbeidsongeschikte werknemer boventallig is, kan de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd gedurende de periode waarin voor de werkgever een loondoorbetalingsverplichting geldt. De arbeidsongeschikte werknemer kan - indien aan de voorwaarden wordt voldaan - gebruik maken van de Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers (Hoofdstuk III) of de Plaatsmakersregeling (Hoofdstuk II, paragraaf 4.3).

4. Het ontlenen van rechten

Het is niet mogelijk om een werknemer boventallig te verklaren zonder dat dit schriftelijk gebeurt en zonder dat daarbij het Sociaal Plan van toepassing wordt verklaard.

Een werknemer kan alleen rechten aan dit Sociaal Plan ontlenen, indien hem door de werkgever schriftelijk is aangezegd dat hij (voorlopig) boventallig is én in deze schriftelijke mededeling dit Sociaal Plan (2022-2026) van toepassing is verklaard.

De boventallig verklaarde werknemer kan rechten aan dit Sociaal Plan ontlenen vanaf de datum van boventalligheid zoals is vastgelegd in de schriftelijke mededeling, één en ander met inachtneming van de overige bepalingen in dit Sociaal Plan.

Een werknemer kan ook rechten aan een onderdeel van dit Sociaal Plan ontlenen indien de werkgever dit schriftelijk aan de werknemer heeft bevestigd en specifiek is aangegeven welk onderdeel, en met ingang van welke datum, het betreffende onderdeel uit dit Sociaal Plan op hem van toepassing is.

Informatieverstrekking

De werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, dient de werkgever tijdig en waarheidsgetrouw te voorzien van alle relevante informatie die van belang is voor een juiste uitvoering van het Sociaal Plan. Wanneer dit niet gebeurt, kan dit mogelijk gevolgen hebben voor de toepassing van het Sociaal Plan.

Andersom geldt hetzelfde: de werkgever dient de werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is tijdig en waarheidsgetrouw te voorzien van alle relevante informatie die van belang is voor een juiste uitvoering van het Sociaal Plan.

5. Hardheidsclausule

Ingeval de bepalingen in dit Sociaal Plan door bepaalde omstandigheden leiden tot onredelijke of onbillijke gevolgen voor de werknemer, bestaat de mogelijkheid om ten gunste van de werknemer van dit Sociaal Plan af te wijken. De bevoegdheid om dit te doen berust uitsluitend bij de Managing Director van APMT MVII (MD). Voordat een besluit wordt genomen, vraagt de MD hierover advies aan de Toetsingscommissie. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk. Indien de Toetsingscommissie unaniem adviseert, besluit de MD overeenkomstig dit advies.

Toepassing van de hardheidsclausule schept geen precedent. Dat betekent dat aan een besluit van de MD om op basis van deze hardheidsclausule af te wijken van het Sociaal Plan geen rechten kunnen worden ontleend door andere werknemers.

6. Fiscale aandachtspunten

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen hierop toepassen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dat toelaat. De werkgever betaalt de vergoedingen op de door de werknemer aan te geven wijze, voor zover die wijze in overeenstemming is met de op dat moment geldende fiscale en sociale wetgeving en voor de werkgever niet kostenverhogend is.

De vergoedingen voor financieel advies en juridische bijstand, zoals opgenomen in Hoofdstuk II, paragraaf 3.3 en 3.4 van het Sociaal Plan, worden door de werkgever expliciet aangewezen als eindheffingsbestanddeel voor toepassing van de werkkostenregeling.

7. Disclaimer

Indien en voor zover wettelijke maatregelen ingrijpen op de in het kader van dit Sociaal Plan gemaakte afspraken, dan zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties en verplichten partijen zich om binnen twee maanden nadat deze vaststelling door één van de partijen is gedaan, andere c.q. aanvullende afspraken te maken.

Indien het College voor de Rechten van de Mens (voorheen: de Commissie Gelijke Behandeling) dan wel de kantonrechter vaststelt dat één of meerdere bepalingen van dit Sociaal Plan in strijd zijn met de Algemene Wet Gelijke Behandeling, zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties en verplichten partijen zich om binnen twee maanden nadat deze vaststelling door één van de partijen is gedaan, andere c.q. aanvullende afspraken te maken.

Indien de kantonrechter vaststelt dat ten gevolge van eventuele wijzigingen in de wet- en/of regelgeving ter zake van ontslag één of meerdere bepalingen van dit Sociaal Plan in strijd zijn met de geldende wet- en/of regelgeving, zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties en verplichten partijen zich om binnen twee maanden nadat deze vaststelling is gedaan, andere c.q. aanvullende afspraken te maken.

Indien zich één of meerdere van de hierboven geschetste situaties voordoet, streven partijen er naar vervangende afspraken te maken die voor de werknemers gelijkwaardig zijn aan de oorspronkelijke afspraken.

8. Aanmelden als CAO

Dit Sociaal Plan heeft de status van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) en zal, nadat partijen overeenstemming hebben bereikt over de inhoud, door werkgever worden aangemeld als cao bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid conform de Wet op de Loonvorming. De bepalingen en faciliteiten in dit Sociaal Plan gelden daarmee als standaard cao en zijn niet individueel onderhandelbaar.

Indien bepalingen uit dit Sociaal Plan conflicteren met bepalingen uit de cao, of indien er zich bij de uitvoering van dit Sociaal Plan interpretatieverschillen voordoen, treden partijen in overleg teneinde zo nodig aanvullende afspraken te maken.

HOOFDSTUK II: BOVENTALLIGHEID

1. Status van de functies

In het kader van de transformatie/reorganisatie zijn voor de (her)plaatsing de volgende situaties van toepassing:

- A. 1. De functie komt in ongewijzigde vorm en aantal terug in de organisatie
- A. 2. De functie komt in ongewijzigde vorm terug, maar is minder in aantal
- B. 1. De functie is inhoudelijk gewijzigd, maar niet in belangrijke mate (aantal ongewijzigd)
- B. 2. De functie is inhoudelijk gewijzigd, maar niet in belangrijke mate (minder in aantal)
- C. De functie is sterk inhoudelijk gewijzigd/vervallen
- D. De functie is nieuw

Bij de beoordeling in welke van de bovenstaande categorieën een functie thuishoort, is de inhoud van de functie bepalend. Er wordt gekeken naar hoe de werkzaamheden van de functie in de praktijk worden uitgevoerd.

Het Management heeft een zogenoemde '**Van-naar lijst**' opgesteld. Deze lijst geeft inzicht in de overgang van de huidige functies naar de toekomstige functies inclusief de indeling in de rubriek A1 tot en met D.

Met deze lijst wordt beoogd inzicht te geven aan de werknemers MVII in de personele gevolgen van de initiatieven zoals die zijn gebundeld in het Transformatieplan, en discussies over de aard van een functiewijziging op een later tijdstip (zoveel mogelijk) te voorkomen. Dit inzicht is vastgesteld door het Management en heeft een voorlopig karakter. De definitieve vaststelling door het Management vindt plaats na afronding van de betreffende adviesprocedures met de Ondernemingsraad. Telkens wanneer adviesprocedures uitmonden in een besluit van het Management, zal de lijst worden geactualiseerd. De meest actuele lijst, waarin is aangegeven over welke wijzigingen reeds is besloten en welke wijzigingen nog afhankelijk zijn van een definitief besluit, is voor werknemers beschikbaar bij de afdeling HR. Bij de vaststelling van dit Sociaal Plan zal de 'Van-naar lijst' separaat aan de leden van de vakbonden worden verstrekt.

Leidinggevende functies (hiërarchisch leidinggeven)

Los van de indeling in de rubriek A1 tot en met D geldt voor leidinggevende functies het volgende. Invulling van bestaande of nieuwe vacante leidinggevende functies (hiërarchisch leidinggeven) geschiedt - in overeenstemming met bestendig gebruik - in beginsel altijd via de geldende interne en externe sollicitatieprocedures.

Indien een boventallige werknemer stelt dat een vacante leidinggevende functie voor hem passend is, terwijl het Management de invulling van deze functie via de gebruikelijke sollicitatieprocedure wil realiseren, kan de werknemer daarover advies vragen aan de Toetsingscommissie. Komt de Toetsingscommissie unaniem tot het advies dat sprake is van een passende functie, dan blijft een assessment achterwege en wordt de werknemer herplaatst in die functie.

In de andere gevallen wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om via een assessment aan te tonen dat hij zich kwalificeert voor de betreffende functie of dit binnen een redelijke termijn (zes maanden) alsnog kan bereiken. De werknemer dient binnen twee weken na het aanbod tot het doen van een assessment schriftelijk kenbaar te maken of hij van die mogelijkheid gebruik wenst te maken.

Het assessment wordt uitgevoerd door een onafhankelijke externe deskundige waarmee de werkgever een samenwerkingsrelatie heeft. De doorlooptijd betreft maximaal drie weken. De uitslag van het assessment (geschikt, geschikt binnen zes maanden of ongeschikt) is bindend. Indien een werknemer besluit om de uitslag van het assessment niet kenbaar te maken of niet te delen met de werkgever, geldt de vaststelling dan wel het oordeel van het Management.

Hieronder wordt de status van functies (rubrieken A1 tot en met D) nader toegelicht.

A1: De functie komt in ongewijzigde vorm en aantal terug in de organisatie

Deze functies komen na transformatie in ongewijzigde vorm en aantal terug binnen de organisatie. De wijze van uitvoering van deze functie komt in hoge mate overeen met de huidige situatie.

Werknemers werkzaam in een dergelijke functie behouden hun huidige functie. Er is geen sprake van

(voorlopige) boventalligheid. Voor de werknemers in zo'n functie zijn de artikelen van dit Sociaal plan niet van toepassing, met uitzondering van het gestelde in Hoofdstuk II, paragraaf 4.3 en hoofdstuk III.

De voortgang van het transformatieproces wordt gemonitord door APMT MVII. Maandelijks rapporteert APMT MVII hierover aan de Begeleidingscommissie. Als een werknemer van mening is dat zijn functie onterecht (nog steeds) in A1 is ingedeeld, dan kan hij dit met redenen omkleed schriftelijk kenbaar maken aan het management. Zulke gevallen worden besproken in de Begeleidingscommissie.

Op het moment dat een functie in A1 zich dusdanig heeft ontwikkeld dat indeling in categorie C (zie hieronder) op zijn plaats is, herleven voor betreffende werknemer alle rechten op grond van dit Sociaal Plan. Dit monitoren, c.q. de optie van herleven van rechten op grond van dit Sociaal Plan, geschiedt voor een periode van maximaal 12 maanden vanaf de invoeringsdatum van de organisatieverandering.

Als er verschil van mening ontstaat over of en in welke categorie (de functie van) werknemer na deze ontwikkeling geplaatst dient te worden, kan werknemer zich wenden tot de Toetsingscommissie. Daarvoor geldt de procedure zoals verwoord in hoofdstuk VI van het Sociaal Plan. De werknemer kan zich ook tot de Toetsingscommissie wenden na het verstrijken van de periode van 12 maanden, mits hij kan aantonen dat de wijziging van de functie direct is gekoppeld aan de uitvoering van het betreffende transformatie-initiatief (oorzakelijk verband).

A2: De functie komt in ongewijzigde vorm terug, maar is minder in aantal

In deze situatie wordt door de werkgever op basis van het afspiegelingsbeginsel bepaald welke werknemers hun functie behouden. De overige werknemers in dezelfde functiecategorie krijgen de status (voorlopig) boventallig.

B1: De functie is inhoudelijk gewijzigd, maar niet in belangrijke mate (aantal ongewijzigd)

Deze functies komen na transformatie in gewijzigde vorm terug, zonder dat het aantal wijzigt. Er is sprake van inhoudelijke wijziging van de functie en/of wijziging in de wijze van uitvoering, maar niet in belangrijke mate. Werknemers werkzaam in een dergelijke functie behouden hun huidige functie. Er is geen sprake van (voorlopige) boventalligheid. Voor de werknemers in zo'n functie zijn de artikelen van dit Sociaal plan niet van toepassing, met uitzondering van het gestelde in Hoofdstuk II, paragraaf 4.3 en Hoofdstuk III.

Kenmerken van een functie die inhoudelijk is gewijzigd, maar niet in belangrijke mate:

- De kernactiviteiten en de wijze waarop deze worden uitgevoerd wijzigen niet, en het merendeel van de werkzaamheden blijft hetzelfde.
- (Door)werken in deze functie vereist geen of minimale om-/her/-bijscholing.
- De wijzigingen kan de werknemer zich gemakkelijk eigen maken zijn (op basis van ervaring, een korte training/cursus, door het te doen in de praktijk).

De voortgang van het transformatieproces wordt gemonitord door APMT MVII. Maandelijks rapporteert APMT MVII hierover aan de Begeleidingscommissie. Als een werknemer van mening is dat zijn functie onterecht (nog steeds) in B1 is ingedeeld, dan kan hij dit met redenen omkleed schriftelijk kenbaar maken aan het Management. Zulke gevallen worden besproken in de Begeleidingscommissie. Als er na behandeling in de Begeleidingscommissie verschil van mening blijft bestaan tussen het Management en de werknemer over in welke categorie (de functie van) werknemer geplaatst dient te worden, kan de werknemer zich wenden tot de Toetsingscommissie. Daarvoor geldt de procedure zoals verwoord in hoofdstuk VI van het Sociaal Plan.

Op het moment dat een functie in B1 zich dusdanig heeft ontwikkeld dat indeling in categorie C (zie hieronder) op zijn plaats is en het Management heeft zo besloten, herleven voor betreffende werknemer alle rechten op grond van dit Sociaal Plan. Dit monitoren, c.q. de optie van herleven van rechten op grond van dit Sociaal Plan, geschiedt voor een periode van maximaal 12 maanden vanaf de invoeringsdatum van de organisatieverandering. De werknemer kan zich ook tot de Toetsingscommissie wenden na het verstrijken van de periode van 12 maanden, mits hij kan aantonen dat de wijziging van de functie direct is gekoppeld aan de uitvoering van het betreffende transformatie-initiatief (oorzakelijk verband).

De functienaam is niet van belang bij de beoordeling of een functie (inhoudelijk) is gewijzigd. Wijzigt de functienaam, dan is dat op zichzelf geen reden om te stellen dat de functie is gewijzigd.

De locatie waar een functie wordt uitgeoefend is niet van belang bij de beoordeling of een functie (inhoudelijk) is gewijzigd. Wijzigt de locatie, dan is dat op zichzelf geen reden om te stellen dat de functie is gewijzigd.

B2: De functie is inhoudelijk gewijzigd, maar niet in belangrijke mate (minder in aantal)

In deze situatie wordt door de werkgever op basis van het afspiegelingsbeginsel bepaald welke werknemers hun positie c.q. arbeidsplaats behouden. De overige werknemers in dezelfde functiecategorie krijgen de status (voorlopig) boventallig.

C: De functie is sterk gewijzigd of vervallen

Een sterk gewijzigde functie is een functie:

- die voor wat betreft kernactiviteiten en/of de wijze waarop deze worden uitgevoerd, vereiste kennis, vaardigheden en competenties niet vergelijkbaar is met de oorspronkelijke functie; en/of
- waarvoor de werknemer zich alleen via substantiële (richtlijn: meer dan zes keer de normale wekelijkse arbeidsduur) om-/her-/bijscholing kan kwalificeren; en/of
- die voor wat betreft niveau en bij de functie behorende beloning niet gelijkwaardig is aan de oorspronkelijke functie; en/of
- waarvoor vereist is dat de werknemer vooraf slaagt voor een test.

Een vervallen functie is een functie die na transformatie niet meer terugkomt omdat de werkzaamheden elders (buiten APMT MVII) worden belegd of niet meer nodig zijn.

Als een functie sterk wijzigt of volledig komt te vervallen, krijgt werknemer de status (voorlopig) boventallig. Voor hem zullen passende functies worden gezocht. Alle sterk gewijzigde functies krijgen de status van nieuwe functie.

De functienaam is niet van belang bij de beoordeling of een functie sterk is gewijzigd. Wijzigt de functienaam, dan is dat op zichzelf geen reden om te stellen dat de functie sterk is gewijzigd.

De locatie waar een functie wordt uitgeoefend is niet van belang bij de beoordeling of een functie sterk is gewijzigd. Wijzigt de locatie, dan is dat op zichzelf geen reden om te stellen dat de functie sterk is gewijzigd.

D: De functie is nieuw

Een nieuwe functie is een sterk gewijzigde functie of een functie die vóór de transformatie niet in de organisatie voorkwam. Deze functies zullen, indien zij zijn aan te merken als een passende functie, worden aangeboden aan werknemers met de status (voorlopig) boventallig.

Als een specifieke functie, ook na eventuele om-/her-/en bijscholing, niet passend is voor één van de werknemers met de status (voorlopig) boventallig, dan wordt de functie vacant gesteld. De geldende interne en externe sollicitatieprocedures zijn van toepassing.

2. Boventalligheid: twee fasen

Het Sociaal Plan kent 2 fasen van boventalligheid:

Fase 1:

- De werknemer is (voorlopig) boventallig. De adviesprocedure met de Ondernemingsraad waarin de voorgenomen reorganisatie en de concrete personele gevolgen zijn beschreven, is afgerond, en het besluit tot implementatie is door de werkgever genomen.
- De focus ligt op de interne oplossingsrichtingen binnen APMT, c.q. binnen Maersk.
- De werknemer kan worden vrijgesteld van werk met behoud van arbeidsvoorwaarden (zie Hoofdstuk II, paragraaf 3.2.1.).

Voor de uitwerking van fase 1 wordt verwezen naar onderdeel 4 van dit hoofdstuk.

Fase 2:

- De werknemer is boventallig.
- De focus ligt op externe oplossingsrichtingen, inclusief de optie van intensieve begeleiding.
- De werknemer is vrijgesteld van werk.

Voor de uitwerking van fase 2 wordt verwezen naar onderdeel 5 van dit hoofdstuk.

De looptijd van de fasen 1 en 2 gezamenlijk bedraagt maximaal zes maanden, te rekenen vanaf de datum van aanzegging (voorlopige) boventalligheid, c.q. de vrijstelling van werk van de werknemer. De fasen worden gelijktijdig (parallel) aan elkaar doorlopen, waarbij een interne oplossing prevaleert boven een externe oplossing.

In bijlage 2 is schematisch weergegeven hoe het Sociaal Plan werkt.

3. Procedure

3.1 Selectiecriteria boventalligheid

Boventalligheid wordt vastgesteld door het Management. Het betreft hier zowel de aantallen werknemers (numeriek), als de personen in kwestie (naamsniveau).

Uitgangspunten hierbij zijn:

- Boventalligheid wordt per categorie uitwisselbare functies binnen APMT (bijvoorbeeld een afdeling, een bedrijfsonderdeel, een functie/functionaliteit) vastgesteld;
- Wanneer een krimp van het aantal werknemers binnen een categorie uitwisselbare functies dient plaats te vinden, wordt per uitwisselbare functie door middel van het afspiegelingsbeginsel vastgesteld welke werknemer (voorlopig) boventallig wordt. Afspiegeling vindt plaats volgens artikel 11 Ontslagregeling (afspiegelingsbeginsel). Dit leidt tot een bepaling van boventalligheid op naamsniveau.

Aan boventallige werknemers zal indien mogelijk een passende functie worden aangeboden.

3.2 Mededeling boventalligheid

De (voorlopige) boventalligheid van de werknemer wordt mondeling aangezegd en vervolgens schriftelijk door de werkgever aan de werknemer bevestigd. In de schriftelijke bevestiging staat de datum van boventalligheid vermeld en ook de redenen daarvan. Vanaf de datum van boventalligheid kan de werknemer, mits hij zijn werkzaamheden correct heeft afgerond en/of overgedragen, worden vrijgesteld van werk. Dit wordt per situatie beoordeeld door de werkgever.

3.2.1 Vrijstelling van werk en arbeidsvoorwaarden

Vanaf de datum dat de boventallige werknemer volledig is vrijgesteld van werk, geldt het volgende:

- Gedurende de periode van bemiddeling wordt het dienstverband gecontinueerd en blijven de bestaande arbeidsvoorwaarden, behoudens enkele uitzonderingen (zie de volgende punten), van kracht.
- Op de datum van vrijstelling van werk komen de vaste reiskostenvergoeding, de zogenoemde bruto-netto uitruil en een eventuele vaste kostenvergoeding te vervallen.
- Op de datum van vrijstelling van werk levert de werknemer alle hem ter beschikking staande bedrijfsmiddelen in (bijvoorbeeld laptop, mobiele telefoon, toegangspasje, sleutels, creditcard, etc.).

3.2.2 Beroep

Tegen het vaststellen van boventalligheid door het Management is geen intern beroep mogelijk. De Begeleidingscommissie (zie hoofdstuk V van dit Sociaal Plan) kan op verzoek van het Management en/of het individu om advies worden gevraagd. Echter, dit advies kan het Management gemotiveerd naast zich neerleggen. Advies vragen aan de Begeleidingscommissie heeft geen opschortende werking, hetgeen onder meer geldt voor de bemiddelingstermijnen.

Dat er geen intern beroep mogelijk is, laat onverlet de mogelijkheid van de werknemer om wanneer de werkgever een ontslagaanvraag indient bij het UWV, zich daartegen te verweren.

Indien de werknemer het niet eens is met zijn definitieve boventalligheid en niet bereid is de Vaststellingsovereenkomst te tekenen, zal de werkgever voor de werknemer een ontslagvergunning aanvragen bij UWV. Indien het UWV de ontslagvergunning verleent, is het Sociaal Plan op de betreffende werknemer van toepassing.

3.3 Financieel advies

Na aanzegging van de boventalligheid heeft de werknemer eenmalig de mogelijkheid om op kosten van de werkgever financieel advies in te winnen via een door de werkgever geselecteerde externe, professionele partij. De kosten voor financieel advies bedragen voor de werkgever maximaal € 1.000,- (exclusief BTW, inclusief eventuele kantoorkosten). Het is niet mogelijk om het door de werkgever hiervoor gereserveerde budget in te zetten voor andere doeleinden of een zelfgekozen leverancier.

3.4 Juridische bijstand

Na aanzegging van de boventalligheid komt de werknemer eenmalig in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werkgever is bereid een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand te vergoeden tot een bedrag van maximaal € 1.500,- (exclusief BTW, inclusief eventuele kantoorkosten) na ontvangst van een declaratie. Als bijlage voor deze declaratie moet een op naam van de werknemer gestelde factuur zijn bijgevoegd. De werknemer betaalt de factuur eerst zelf en krijgt de door de werkgever te vergoeden kosten terugbetaald op basis van het gebruikelijke declaratieproces.

4. Fase 1 boventalligheid: interne oplossingsrichtingen

4.1 Optie ontwikkelassessment & belangstellingsregistratie

Als een werknemer voorlopig boventallig is, dan onderzoekt werkgever in samenspraak met de werknemer of een passende functie beschikbaar is of binnen zes maanden beschikbaar komt. De direct leidinggevende of de werknemer kunnen na de plaatsing in de passend geachte functie het initiatief nemen tot een ontwikkelassessment. Op basis van de uitkomsten van het ontwikkelassessment volgen afspraken over te ontwikkelen competenties, kennis of anderszins.

Om de interne herplaatsingsprocedure effectief te laten verlopen, organiseert de werkgever in de beginfase van de uitvoering van de transformatie een belangstellingsregistratie. De belangstellingsregistratie wordt gehouden onder de werknemers die als gevolg van de organisatieveranderingen hun arbeidsplaats dreigen te verliezen. De betreffende werknemers ontvangen informatie over de organisatieveranderingen, het aantal functies, de functiebeschrijvingen en de functiewaarderingen. Vervolgens laten zij hun belangstelling registreren. APMT bewaart de resultaten van de belangstellingsregistratie tot de eventuele procedures via de Toetsingscommissie zijn afgerond.

4.2 Herplaatsing intern

Boventallige werknemers kunnen intern worden herplaatst. Herplaatsing kan geschieden in een andere functie dan de functie die de werknemer voor zijn boventalligheid heeft bekleed. Het zoeken naar en aanbieden van een passende functie intern is een verantwoordelijkheid van de werkgever. De werkgever faciliteert en ondersteunt, en stelt de tijd beschikbaar die nodig is voor het intern vinden van een passende functie. Als daarvoor om-/her-/bijscholing noodzakelijk is, dan wordt de boventallige werknemer daartoe in de gelegenheid gesteld. De kosten voor om-/her-/bijscholing zijn (in redelijkheid) voor rekening van de werkgever.

De criteria voor het al dan niet passend zijn van een functie staan in paragraaf 4.2.1 van dit hoofdstuk. Bij een verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over het al dan niet passend zijn van de gevonden functie intern, zal de procedure als genoemd in hoofdstuk VI worden gevolgd.

Indien een specifieke functie niet passend is voor één van de werknemers met de status boventallig, dan wordt de functie vacant gesteld. De geldende interne en externe sollicitatieprocedures zijn van toepassing.

De weging van cao-functies vindt plaats overeenkomstig de procedure zoals vastgelegd in bijlage 5 cao (Procedure Functiewaardering CAO functies).

Voor werknemers die (kunnen) worden herplaatst, gelden de volgende regels.

4.2.1 Passende functie

Algemeen

Alleen structurele formatieplaatsen kunnen als passende functie worden beschouwd.

De bemiddelingsinspanning is in beginsel gericht op het zoeken naar een functie in dezelfde functiegroep als die van voor de (voorlopige) boventalligheid van de werknemer. De na de herplaatsing door de werknemer te vervullen functie is passend wanneer deze maximaal één functiegroep lager of hoger is dan de functiegroep waar de werknemer voor zijn boventalligheid was ingedeeld of in werd betaald. De functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld, is hierbij uitgangspunt. Ook wordt rekening gehouden met de eventuele persoonlijke toeslag. Het loon met inbegrip van deze toeslag geldt als uitgangspunt.

Opleidingsniveau en ervaringsniveau

De functie waarin de werknemer eventueel herplaatst kan worden, dient zoveel mogelijk aan te sluiten op het kennis-, opleidings- en ervaringsniveau van de werknemer.

Wekelijkse arbeidsduur

De functie waarin de werknemer eventueel herplaatst kan worden, dient voor wat betreft de wekelijkse arbeidsduur aan te sluiten bij de arbeidsduur die van toepassing was voor de werknemer in de voorgaande functie.

Reistijd

Een reistijd woon/werk en vice versa van één uur (enkele reis) wordt als passend beschouwd. In het geval de reistijd van de werknemer in zijn huidige functie langer is dan één uur (enkele reis), dan geldt die langere reistijd als passend. Bij de beoordeling van de reistijd wordt uitgegaan van de meest gebruikelijke route met de auto op basis van de ANWB-routeplanner.

Persoonlijke omstandigheden

Bij de beoordeling van de vraag of een aan de boventallige werknemer aangeboden functie - in dagdienst of ploegendienst - passend is, zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Onder persoonlijke omstandigheden wordt in het kader van dit Sociaal Plan in elk geval ook verstaan:

- leeftijd;
- gezinssamenstelling;
- medische geschiktheid;
- bestaande individuele (schriftelijke) afspraken met betrekking tot bijvoorbeeld roosters;
- arbeidsverleden (eerder voltooide opleidingen, werkervaring).

Werkrooster

Het werkrooster als zodanig is geen criterium bij de beoordeling of een functie passend is. Als de functie waarin de werknemer eventueel herplaatst kan worden, gepaard gaat met een verandering van werkrooster waartegen de werknemer om persoonlijke redenen bezwaar heeft, kan de werknemer de procedure als genoemd in hoofdstuk VI volgen.

Ingeval sprake is van sociale/medische bijzondere omstandigheden, wordt dit bekrachtigd door een schriftelijke verklaring van de ter zake deskundige bedrijfsarts, arts of hulpverlener, rekening houdend met de voorschriften rondom privacy en geheimhouding.

Twijfel over passende functie

De situatie kan zich voordoen dat de boventallige werknemer voor zichzelf een passende functie ziet, terwijl het Management gefundeerde twijfels heeft of dat het geval is. De werknemer kan daarover advies vragen aan de Toetsingscommissie. Komt de Toetsingscommissie unaniem tot het advies dat sprake is van een passende functie, dan blijft een assessment achterwege en wordt de werknemer herplaatst in die functie.

In de andere gevallen wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om via een assessment aan te tonen dat hij zich kwalificeert voor de betreffende functie of dit binnen een redelijke termijn (zes maanden) alsnog kan bereiken. De werknemer dient binnen twee weken na het aanbod tot het doen van een assessment schriftelijk kenbaar te maken of hij van die mogelijkheid gebruik wenst te maken.

Het assessment wordt uitgevoerd door een onafhankelijke externe deskundige waarmee de werkgever een samenwerkingsrelatie heeft. De doorlooptijd betreft maximaal drie weken. De uitslag van het

assessment (geschikt, geschikt binnen zes maanden of ongeschikt) is bindend. Indien een werknemer besluit om de uitslag van het assessment niet kenbaar te maken of niet te delen met de werkgever, geldt de vaststelling dan wel het oordeel van het Management.

In het geval de (voorlopig) boventallige werknemer kenbaar maakt interesse te hebben voor een andere vacante functie die niet passend is, dan kan de werknemer daarop solliciteren. De geldende interne en externe sollicitatieprocedures zijn van toepassing.

4.2.2 Aanbod herplaatsing

De hoofdregel is dat een voorlopig boventallige werknemer niet de mogelijkheid heeft om een passende functie te weigeren. Op deze hoofdregel bestaat een uitzondering die wordt vermeld in de laatste alinea van deze paragraaf.

Nieuwe functies en sterk gewijzigde functies zullen, indien deze kunnen worden aangemerkt als een passende functie, met voorrang worden aangeboden aan de werknemers met de status boventallig. Deze werknemers hoeven in die gevallen niet te solliciteren. Indien de functie passend is voor meerdere boventallige werknemers, zal conform artikel 3.4.3 van de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen worden bepaald aan wie de functie wordt aangeboden. Leidinggevende functies zijn hiervan uitgezonderd.

Voor zover naar het oordeel van de werkgever een passende functie aanwezig is, zal de betrokken werknemer een schriftelijk aanbod ontvangen waarin hem wordt meegedeeld dat hij zal worden herplaatst in een passend geachte functie, met vermelding van de te vervullen functie en de datum waarop herplaatsing zal plaatsvinden. Vanaf het moment van het schriftelijk aanbieden van de herplaatsing in een passende functie, wordt de werknemer gedurende een periode van twee weken in de gelegenheid gesteld schriftelijk mede te delen of hij zijn herplaatsing aanvaardt.

Aanvaarding passende functie

Indien de werknemer de herplaatsing aanvaardt, zal de werkgever de herplaatsing definitief maken door deze schriftelijk aan de werknemer te bevestigen. In onderling overleg kan de herplaatsing eerder of later plaatsvinden dan het in het aanbod genoemde tijdstip. De volgende regels zijn van toepassing:

- Nadat de voorlopig boventallige werknemer een passende functie krijgt aangeboden en deze accepteert, wordt - voor zover noodzakelijk - nader uitgewerkt hoe een eventueel begeleidings-/coaching-/opleidingstraject er uit zal zien als dit nodig is om aan de functie-eisen te voldoen. Een ontwikkelassessment behoort hierbij tot de mogelijkheden.
- In Hoofdstuk II, paragraaf 4.2.3 van dit Sociaal Plan wordt beschreven hoe bij aanvaarding van de passend geachte functie wordt omgegaan met de eventuele consequenties voor de arbeidsvoorwaarden.
- Zes maanden na plaatsing in de passend geachte functie vindt er een evaluatiegesprek plaats tussen werkgever en werknemer.
- In dat gesprek staat centraal hoe de werknemer functioneert in zijn nieuwe functie. Indien nodig en/of gewenst worden nadere afspraken gemaakt over:
 - Extra coaching, opleiding en/of training; óf
 - Het nader onderzoeken van opties om in een andere passende functie te worden geplaatst.

Indien de werknemer buiten zijn schuld (wel willen maar niet kunnen) structureel onvoldoende functioneert zonder zicht op verbetering, ook niet door extra coachings-, opleidings- en/of trainingsinspanningen, en er zijn geen opties aanwezig om de werknemer in een andere passende functie te herplaatsen, dan kan de werkgever de werknemer alsnog definitief boventallig verklaren. Het Sociaal Plan is in dit geval op de betreffende werknemer van toepassing.

De situatie kan zich voordoen dat de werknemer (binnen zes maanden na aanvaarding van de passende functie) tot de conclusie komt dat de functie waarin hij is herplaatst hem niet blijkt te bevallen. De werknemer kan in dat geval om persoonlijke redenen een beroep doen op de hardheidsclausule en de procedure als genoemd in hoofdstuk VI volgen.

Weigering passende functie

Indien een werknemer een aangeboden passend geachte functie niet accepteert, kan de werknemer gelijktijdig met die weigering de Toetsingscommissie om een oordeel vragen over de passendheid van de functie.

Indien op basis van het advies van de Toetsingscommissie wordt besloten dat de aangeboden functie passend is, biedt de werkgever de passende functie opnieuw schriftelijk aan de werknemer aan. De werknemer krijgt een periode van 2 weken om de passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend vanaf de ontvangst van het (herhaalde) aanbod. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst met deze werknemer worden beëindigd zonder dat de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken op enige vergoeding als genoemd in dit Sociaal Plan. De werknemer behoudt in dit geval wel zijn recht op de wettelijke transitievergoeding.

Indien op basis van het advies van de Toetsingscommissie wordt besloten dat de aangeboden functie niet passend is, zal de werkgever opnieuw de in dit Sociaal Plan opgenomen procedure volgen.

Uitzondering op de hoofdregel

Op deze hoofdregel bestaat één uitzondering: een voorlopig boventallige werknemer heeft het recht een aanbod voor een passende functie af te slaan met gebruikmaking van de optie tot vrijwillig vertrek met Vertrekpremie overeenkomstig Hoofdstuk II, paragraaf 5.1 als sprake is van één van de volgende situaties:

- De werknemer is (voorlopig) boventallig en het aanbod voor de passende functie vereist dat hij een test moet afleggen en daarvoor moet slagen; en/of
- De werknemer is (voorlopig) boventallig en het aanbod voor de passende functie is volgens de definitie wel passend, maar wordt door de werknemer niettemin ervaren als een degradatie; en/of
- De werknemer is (voorlopig) boventallig en het aanbod voor de passende functie ligt in een andere functiediscipline dan waarin de werknemer laatstelijk heeft gewerkt.

4.2.3 Aanvaarding passende functie: eventuele consequenties arbeidsvoorwaarden

Indien sprake is van herplaatsing in een andere functie waarbij sprake is van negatieve inkomensverschillen, geldt het volgende:

Persoonlijke Toeslag (PT)

- a. Indien het loon van de werknemer in zijn huidige functie bij de werkgever op het moment van herplaatsing hoger is dan het maximum schaalloon in de functie van herplaatsing, dan wordt de werknemer ingedeeld in de hoogste trede van de schaal van de functie van herplaatsing.
- b. De werkgever betaalt het verschil tussen het loon van voor de herplaatsing en na de herplaatsing uit als persoonlijke toeslag (PT).
- c. Over de voor de werknemer geldende PT worden Automatische Prijs Compensatie (APC) en initiële verhogingen betaald. De PT telt mee voor de berekening van vakantietoeslag en is pensioengevend.
- d. Voor de werknemer in ploegendienst wordt de PT meegenomen bij de berekening van de hoogte van de ploegentoeslag.
- e. Indien het loon van de werknemer in zijn huidige functie bij de werkgever zich op het moment van herplaatsing nog niet op de hoogste trede van de schaal bevindt, wordt het salarisperspectief gecompenseerd bij de vaststelling van de PT. Dit geschiedt jaarlijks aan het begin van het jaar tot het moment dat de hoogste trede zou zijn bereikt.
- f. Indien de werknemer promotie maakt naar een functie in een hogere schaal, of wanneer de schaal van de functie van herplaatsing wordt verhoogd anders dan door het gestelde onder punt c., wordt de PT in gelijke mate neerwaarts aangepast, zodat het loon van de werknemer gelijk blijft.

Deze regels gelden bij iedere interne herplaatsing. Dus zowel bij herplaatsing naar een functie bij de werkgever als bij herplaatsing naar een functie binnen Maersk.

Verandering van werkrooster

Voor de werknemer in ploegendienst geldt de ploegentoeslag gebaseerd op de klokurenmatrix in de cao. Indien de werknemer door herplaatsing in een andere functie een lagere ploegentoeslag krijgt omdat hij in een ander werkrooster gaat lopen dan in zijn huidige functie, wordt de ploegentoeslag afgebouwd overeenkomstig de afbouwregeling in de cao.

Uitbesteden van en/of overgang activiteiten aan/naar een ander bedrijf

Indien APMT het voornemen heeft bestaande activiteiten uit te besteden aan een ander bedrijf, zullen partijen tijdig in overleg treden om daarover, rekening houdend met de specifieke omstandigheden van de situatie (bijvoorbeeld overgang van onderneming van toepassing of niet), maatwerkafspraken

te maken over de personele gevolgen. Deze afspraken worden op een zodanig tijdstip gemaakt, dat de afronding van de adviesprocedure met de Ondernemingsraad daardoor niet wordt belemmerd.

De werknemer die mee over gaat met de activiteiten naar een ander bedrijf heeft recht op arbeidsvoorwaarden die qua niveau en salarispectief gelijkwaardig zijn aan zijn huidige arbeidsvoorwaarden bij de werkgever. Als er verschil van mening ontstaat over de vraag of het aanbod van arbeidsvoorwaarden bij het andere bedrijf qua niveau en salarispectief gelijkwaardig is, kan werknemer zich wenden tot de Toetsingscommissie. Daarvoor geldt de procedure zoals verwoord in hoofdstuk VI van het Sociaal Plan. Indien op basis van het advies van de Toetsingscommissie wordt besloten de werknemer in het gelijk te stellen, maar geen oplossing kan worden gevonden voor het alsnog gelijkwaardig maken van de arbeidsvoorwaarden waardoor de aangeboden functie alsnog niet passend is, en de werknemer evenmin een andere passende functie kan worden aangeboden, zijn de bepalingen in dit Sociaal Plan onverkort van toepassing.

4.3 Plaatsmakersregeling

Een niet-boventallige werknemer kan onder omstandigheden plaats maken voor een boventallige werknemer. Het volgende geldt:

- Indien een werknemer voor deze regeling in aanmerking wil komen, kan hij daartoe een schriftelijk verzoek doen aan de Head of HR. Dit verzoek dient te worden ingediend uiterlijk binnen 2 weken na communicatie van het definitieve besluit van het Management over de reorganisatie die de boventalligheid veroorzaakt.
- Head of HR onderzoekt binnen twee weken of met het plaatsmaken inderdaad de boventalligheid van een collega kan worden opgeheven, en of de boventallige werknemer hiermee akkoord is.
- Indien dit het geval is, keurt Head of HR het verzoek goed, wordt de arbeidsovereenkomst van de niet-boventallige werknemer op bedrijfseconomische gronden beëindigd via een Vaststellingsovereenkomst per de datum van de boventalligheid van de werknemer voor wie plaats wordt gemaakt. Dit gebeurt met inachtneming van de voor de niet-boventallige werknemer geldende wettelijke opzegtermijn.
- De niet-boventallige werknemer heeft recht op de Schadeloosstelling die voor hem zou gelden op basis van dit Sociaal Plan als hij boventallig zou zijn verklaard. De aftoppingsregeling zoals opgenomen in Hoofdstuk II, paragraaf 5.3.3 is van toepassing.
- De niet-boventallige werknemer die van deze regeling gebruik maakt, kan geen aanspraak maken op andere onderdelen en/of faciliteiten van dit Sociaal plan.

4.4 Herplaatsing binnen Maersk

Boventallige werknemers worden ook passende functies aangeboden die binnen Maersk beschikbaar zijn of binnen zes maanden beschikbaar komen. Bij zo'n herplaatsing is sprake van verandering van werkgever. Dat laat onverlet dat zo'n herplaatsing wordt beschouwd als een interne herplaatsing. De werknemer die mee over gaat met de activiteiten naar een ander bedrijf heeft recht op arbeidsvoorwaarden die qua niveau en salarispectief gelijkwaardig zijn aan zijn huidige arbeidsvoorwaarden bij de werkgever. Als er verschil van mening ontstaat over de vraag of het aanbod van arbeidsvoorwaarden bij het andere bedrijf qua niveau en salarispectief gelijkwaardig is, kan werknemer zich wenden tot de Toetsingscommissie. Daarvoor geldt de procedure zoals verwoord in hoofdstuk VI van het Sociaal Plan. Het gestelde in Hoofdstuk II, paragraaf 4.2 is van toepassing. Indien op basis van het advies van de Toetsingscommissie wordt besloten de werknemer in het gelijk te stellen, maar geen oplossing kan worden gevonden voor het alsnog gelijkwaardig maken van de arbeidsvoorwaarden waardoor de aangeboden functie alsnog niet passend is, en de werknemer evenmin een andere passende functie kan worden aangeboden, zijn de bepalingen in dit Sociaal Plan onverkort van toepassing.

5. Fase 2 boventalligheid: externe oplossingsrichtingen

5.1 Vrijwillig vertrek met Vertrekpremie

5.1.1 Procedure vrijwillig vertrek met Vertrekpremie

De voorlopig boventallige werknemer heeft het recht een aanbod voor een passende functie af te slaan met gebruikmaking van de optie tot vrijwillig vertrek met Vertrekpremie overeenkomstig dit

artikel als sprake is van één van de situaties zoals omschreven in artikel 4.2.1 (laatste alinea), te weten:

- De werknemer is (voorlopig) boventallig en het aanbod voor de passende functie vereist dat hij een test moet afleggen en daarvoor moet slagen; en/of
- De werknemer is (voorlopig) boventallig en het aanbod voor de passende functie is volgens de definitie wel passend, maar wordt door de werknemer niettemin ervaren als een degradatie; en/of
- De werknemer is (voorlopig) boventallig en het aanbod voor de passende functie ligt in een andere functiediscipline dan waarin de werknemer laatstelijk heeft gewerkt.

De volgende regels zijn van toepassing:

- a. De keuze voor vrijwillig vertrek dient schriftelijk, uiterlijk binnen twee weken na de datum van schriftelijke aanzegging van de (voorlopige) boventalligheid en waarop de passende functie schriftelijk wordt aangeboden, aan de werkgever kenbaar te worden gemaakt.
- b. Na ontvangst van de schriftelijke keuze van de werknemer voor vrijwillig vertrek met Vertrekpremie eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, uiterlijk een week na ontvangst van de schriftelijke keuze van de werknemer voor deze optie.
- c. De Vertrekpremie wordt verhoogd met het voor betrokkene geldende Maandinkomen, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, over de voor hem geldende opzegtermijn.
- d. De keuze voor vrijwillig vertrek met Vertrekpremie betekent dat geen aanspraak kan worden gemaakt op de optie van bemiddeling (outplacement begeleiding) met Schadeloosstelling. Het is óf-óf.
- e. Indien de werknemer gebruik maakt van de Vertrekpremie gaat de werknemer akkoord met een concurrentiebeding met de volgende inhoud:

"Werknemer zal gedurende zes maanden na de beëindiging van arbeidsovereenkomst zonder voorafgaande toestemming van werkgever niet direct of indirect werkzaam zijn, op welke wijze dan ook, bij Rotterdam World Gateway, Hutchison Ports ECT Delta, Hutchison Ports ECT Euromax en Hutchison Ports Delta II."

Bij overtreding van dit concurrentiebeding zal werknemer ten gunste van werkgever een onmiddellijk opeisbare boete verbeuren ter hoogte van de Vertrekpremie zoals deze netto aan werknemer is uitbetaald/zal worden uitbetaald."

5.1.2 Hoogte van de Vertrekpremie

De werknemer die gebruik wil maken van vrijwillig vertrek met Vertrekpremie heeft recht op de Vertrekpremie zoals gedefinieerd in dit Sociaal Plan. De aftoppingsregeling zoals opgenomen in Hoofdstuk II, paragraaf 5.3.3 is van toepassing.

Nadat de gebruikelijke afrekening bij einde arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden, verlenen de werkgever en de werknemer elkaar over en weer finale kwijting. Dit wordt, tezamen met bovengenoemd concurrentiebeding, vastgelegd in de Vaststellingsovereenkomst.

5.2 Bemiddeling extern

De werknemer waarvoor geen passende functie voor handen is, wordt definitief boventallig. Deze definitief boventallige werknemer komt in het kader van de beëindiging van het dienstverband in aanmerking voor bemiddeling (outplacement begeleiding) gecombineerd met de Schadeloosstelling.

5.2.1 Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het zoeken naar een nieuwe functie extern is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemer en de werkgever. Dat betekent concreet:

- De boventallige werknemer zal zich inspannen om een nieuwe baan te vinden. Waar mogelijk ondersteunt de werkgever daar gevraagd en ongevraagd bij. De werkgever faciliteert, ondersteunt en betaalt de kosten van bemiddeling. De tijd die nodig is voor solliciteren (en daarmee samenhangende activiteiten) wordt door de werkgever beschikbaar gesteld.
- Gedurende de bemiddelingsperiode is de werknemer volledig vrijgesteld van werk.
- Gedurende de bemiddelingsperiode wordt de werknemer regelmatig schriftelijk geïnformeerd over de bestaande interne vacatures bij de werkgever.
- De werkgever zal gedurende de bemiddelingsperiode de reiskosten vergoeden van en naar het outplacementbureau, de reiskosten direct verband houdende met de sollicitatie van de werknemer en de reiskosten van en naar de werkgever indien dit tijdens de bemiddeling

noodzakelijk is. De werkgever zal deze kosten vergoeden na overlegging binnen één maand door de werknemer van de documenten waaruit blijkt dat deze kosten zijn gemaakt.

- Indien het in redelijkheid - mede gebaseerd op het professionele oordeel van het outplacementbureau - noodzakelijk is en dit toegevoegde waarde heeft voor het vinden van een nieuwe functie c.q. werkkring, zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld aan interne of externe om-/her-/bijscholingscursussen deel te nemen. Deze opleidingskosten komen ten laste van de werkgever tot een bedrag van maximaal € 5.000,- (exclusief BTW).

De werknemer is verplicht om zich tijdens het bemiddelingstraject actief op te stellen en is verplicht al datgene te doen om een nieuwe functie extern te verwerven, waaronder het volgen van een opleiding of bij- of omscholing gericht op het verkrijgen van een functie. De werknemer zal, mede gelet op de volledige vrijstelling van werkzaamheden tijdens bemiddeling met behoud van loon, de overeengekomen arbeidsduur besteden aan bemiddelingsactiviteiten.

Indien naar het oordeel van de werkgever en/of het outplacementbureau (aantoonbaar) komt vast te staan dat de werknemer voornoemde verplichtingen niet naleeft, zal de arbeidsovereenkomst met deze werknemer worden beëindigd met inachtneming van de eventueel resterende opzegtermijn, waarbij de kosten van outplacement tot een maximum van €5.000 in mindering zullen worden gebracht op de Schadeloosstelling. In dat geval zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Bij een verschil van mening over de naleving van de verplichtingen van de werknemer zal de procedure als genoemd in hoofdstuk VI worden gevolgd.

Tijdens de periode van bemiddeling is het de werknemer, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de werkgever, niet toegestaan nieuwe al dan niet betaalde nevenactiviteiten te verrichten. Reeds bestaande nevenactiviteiten kunnen worden voortgezet. De regels van artikel 3.7 Personeelshandboek zijn van toepassing.

5.2.2 Intensieve begeleiding

Een werknemer waarvan is vastgesteld dat hij boventallig is, heeft vanaf de datum van boventalligheid zoals blijkt uit de schriftelijke bevestiging, recht op intensieve begeleiding (hierna: bemiddeling). Bemiddeling geschiedt via een extern outplacementbureau, op kosten van de werkgever. De duur van de bemiddeling is gemaximeerd op zes maanden en wordt vastgelegd in de schriftelijke bevestiging van boventalligheid.

Voor de bemiddeling kan de werknemer kiezen uit twee outplacementbureaus die - na overleg tussen partijen - zijn geselecteerd: of Daarbij wordt één outplacementbureau voorgedragen door de vakorganisaties, en één door de werkgever. Met deze outplacementbureaus heeft de werkgever een dienstverleningspakket afgesproken. Het is niet mogelijk om het door de werkgever gereserveerde budget in te zetten voor andere doeleinden of een zelfgekozen leverancier.

Afzien van intensieve begeleiding

De boventallige werknemer begint met intensieve begeleiding of ziet daar bewust van af. Indien een werknemer geen gebruik wenst te maken van bemiddeling, dient hij dit binnen twee weken na de schriftelijke aanzegging van boventalligheid schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken. In dat geval zal de werknemer instemmen met beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met inachtneming van de voor de werknemer geldende wettelijke opzegtermijn. De werknemer heeft in dat geval recht op een additionele vergoeding (in aanvulling op de Schadeloosstelling) van drie bruto maandsalarissen. De additionele vergoeding wordt tezamen met de Schadeloosstelling voldaan.

5.2.3 Bemiddelingstraject

De maximale termijn van bemiddeling bedraagt zes maanden. Deze termijn wordt schriftelijk bevestigd nadat de boventallige werknemer aan de werkgever schriftelijk heeft aangegeven hiervan gebruik te willen maken. Gedurende de bemiddelingstermijn wordt het dienstverband niet beëindigd op basis van bedrijfseconomische redenen.

Uiterlijk één maand na de start van het bemiddelingstraject, zullen de werkgever en de werknemer een Vaststellingsovereenkomst ondertekenen waarin de datum is geregeld waarop de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de zes maanden bemiddelingstermijn (inclusief de geldende wettelijke opzegtermijn) met wederzijds goedvinden zal eindigen, en waarin de overige voorwaarden van de beëindiging van het dienstverband zijn geregeld zoals deze voortvloeien uit dit Sociaal Plan en de cao. De werknemer heeft geen recht op enige andere vergoeding dan uit hoofde

van dit Sociaal plan en de cao. De werknemer en de werkgever zullen in de Vaststellingsovereenkomst elkaar finale kwijting verlenen ten aanzien van alle vorderingen in verband met beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Als een boventallige werknemer weigert de Vaststellingsovereenkomst te tekenen, dan zal de werkgever een ontslagvergunning voor hem aanvragen bij het UWV. Indien het UWV de ontslagvergunning verleent, is het Sociaal Plan inclusief de Schadeloosstelling op de betreffende werknemer van toepassing. Na het verkrijgen van de ontslagvergunning zal de werkgever het dienstverband met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn opzeggen. Het dienstverband kan niet eerder worden beëindigd dan nadat de bemiddelingstermijn is verstreken.

5.2.4 Tekenvergoeding

Indien de werknemer de in Hoofdstuk II, paragraaf 5.2.3 bedoelde Vaststellingsovereenkomst tijdig en onvoorwaardelijk heeft ondertekend, ontvangt de werknemer een eenmalige tekenvergoeding (in aanvulling op de Schadeloosstelling) van bruto € 1.500,-. De tekenvergoeding wordt tezamen met de Schadeloosstelling voldaan. Deze eenmalige tekenvergoeding wordt ook betaald aan de werknemer die ervoor kiest geen gebruik te maken van bemiddeling en zijn Vaststellingsovereenkomst tekent.

5.2.5 Additionele vergoeding

Indien de werknemer drie maanden of korter gebruik maakt van de bemiddeling en daardoor eerder uit dienst treedt, ontvangt de werknemer een additionele vergoeding (in aanvulling op de Schadeloosstelling) van driemaal het voor hem geldende bruto Maandinkomen, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. De additionele vergoeding wordt tezamen met de Schadeloosstelling voldaan. Ingeval de werknemer erin slaagt binnen de gestelde termijn van bemiddeling een werkkring of functie elders te vinden, dient de werknemer de werkgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte te stellen. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden uiterlijk per de datum van indiensttreding of (indien de werknemer de werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal gaan verrichten) aanvaarding van een werkkring of functie elders. De werknemer wordt in dit geval niet gehouden aan de geldende opzegtermijn en kan per direct de arbeidsovereenkomst laten eindigen. De getekende Vaststellingsovereenkomst zal worden vervangen door een nieuwe vaststellingsovereenkomst onder de bovengenoemde voorwaarden. De uitdiensttredingsdatum is bepalend voor het vaststellen van de gebruiksduur van de bemiddelingstermijn en derhalve voor de vaststelling of de werknemer eventueel in aanmerking komt voor de additionele vergoeding.

5.2.6 Hardheidsclausule bemiddelingstermijn

De bemiddelingstermijn bedraagt maximaal zes maanden. In geval sprake is van bijzondere persoonlijke, onvoorziene omstandigheden (aantoonbaar, bijvoorbeeld door middel van een verklaring van het outplacementbureau en/of de bedrijfsarts van de werkgever), kan de werknemer een beroep doen op de hardheidsclausule zoals opgenomen in Hoofdstuk I, paragraaf 5 om de bemiddelingstermijn te verlengen. De getekende Vaststellingsovereenkomst zal worden vervangen door een nieuwe vaststellingsovereenkomst rekening houdend met de aangepaste bemiddelingstermijn.

Het eventueel - in bijzondere gevallen - verlengen van de bemiddelingstermijn zoals hiervoor aangegeven, leidt niet tot een hogere Schadeloosstelling als bedoeld in Hoofdstuk II paragraaf 5.3. Uitgangspunt voor de berekening van de Schadeloosstelling is de oorspronkelijke uitdiensttredingsdatum (exclusief verlengingstermijn). De kosten die gepaard gaan met het eventueel verlengen van de bemiddelingstermijn komen voor rekening van de werkgever.

5.3 Schadeloosstelling bij einde arbeidsovereenkomst

5.3.1 Bemiddeling succesvol

Ingeval de werknemer erin slaagt binnen de gestelde termijn van bemiddeling een werkkring of functie elders te vinden, eindigt de arbeidsovereenkomst uiterlijk per de datum waarop de werknemer elders werkzaamheden gaat verrichten (al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst). Dit zal worden vastgelegd in de in Hoofdstuk II, paragraaf 5.2.3 genoemde Vaststellingsovereenkomst. De eerder getekende Vaststellingsovereenkomst zal zo nodig worden aangepast.

De hoogte van de schadeloosstelling wordt, mits de werknemer de in Hoofdstuk II, paragraaf 5.2.3 genoemde Vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend, berekend volgens de Formule Ontslagvergoeding. De eventuele wettelijke transitievergoeding wordt geacht te zijn verwerkt in de Schadeloosstelling berekend op basis van de Formule Ontslagvergoeding.

Na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de hiervoor genoemde Schadeloosstelling één maand na de laatste salarisbetaling aan de werknemer uitgekeerd.

5.3.2 Bemiddeling niet succesvol

Ingeval de werknemer binnen de gestelde termijn van bemiddeling er niet in slaagt een werkring of functie elders te vinden, heeft de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht op een bruto Schadeloosstelling ineens.

De hoogte van de Schadeloosstelling wordt berekend volgens de Formule Ontslagvergoeding. De eventuele wettelijke transitievergoeding wordt geacht te zijn verwerkt in de Schadeloosstelling berekend op basis van de Formule Ontslagvergoeding.

Na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de hiervoor genoemde Schadeloosstelling één maand na de laatste salarisbetaling aan de werknemer uitgekeerd.

5.3.3 Aftoppingsregeling

De Schadeloosstelling op grond van de Formule Ontslagvergoeding zal nimmer meer bedragen dan de verwachte inkomensderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum (zijnde uiterlijk de eerste van de maand nadat de AOW-leeftijd is bereikt). Dit heet de aftoppingsregeling. Bij de verwachte inkomensderving als bedoeld in de hiervoor genoemde aftoppingsregeling wordt rekening gehouden met de rechten uit hoofde van de uitkering waarop de werknemer op grond van de werkloosheidswet aanspraak kan maken en/of andere sociaal verzekeringsrechtelijke uitkeringen. Deze uitkeringen worden in mindering gebracht op de Schadeloosstelling. De werknemer behoudt minimaal recht op de wettelijke transitievergoeding.

Algemeen

Indien de wet- of regelgeving inzake de vergoeding wegens einde dienstverband of de Werkloosheidswet wijzigt, zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties en verplichten partijen zich om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving bekend is, andere c.q. aanvullende afspraken te maken. Indien deze situatie zich voordoet, streven partijen ernaar vervangende afspraken te maken die voor de werknemers gelijkwaardig zijn aan de oorspronkelijke afspraken.

5.4 Bijzondere regels bij beëindiging arbeidsovereenkomst

Indien de in Hoofdstuk II, paragraaf 5.2.3 genoemde Vaststellingsovereenkomst niet wordt ondertekend, zal de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in gang worden gezet. Na ontvangst van de ontslagvergunning zal werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke/contractuele opzegtermijn.

Bijdrage werkgever in studiekosten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens dit Sociaal Plan wordt de vergoeding voor studiekosten die de werknemer van de werkgever heeft ontvangen, niet van de werknemer teruggevorderd.

Concurrentiebeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens dit Sociaal Plan vervalt het concurrentiebeding, met uitzondering van de situatie van Vrijwillig Vertrek zoals omschreven in Hoofdstuk II, paragraaf 5.1.1.

Geheimhoudingsbeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens dit Sociaal Plan blijft het geheimhoudingsbeding overeenkomstig artikel 3.1 van het Personeelshandboek onverkort van kracht.

Jubileumuitkering

De werknemer behoudt aanspraak op de jubileumuitkering, indien de datum van het jubileum (conform cao-artikel 36: 12½, 25 jaar en 40 jaar) binnen één jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens dit Sociaal Plan plaatsvindt. De jubileumuitkering wordt uitgekeerd bij einde dienstverband, conform de geldende (fiscale) wet- en regelgeving.

HOOFDSTUK III: **UITDIENSTTREDINGSREGELING OUDERE WERKNEMERS**

Inleiding

In het landelijk Pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt om meer maatwerk mogelijk te maken in het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Onderdeel van deze maatwerkafspraken is het bieden van meer keuzemogelijkheden om eerder te kunnen stoppen met werken. Dit is onder andere vastgelegd in de 'Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen' (hierna: 'de wet'). In de wet is tijdelijk de pseudo eindheffing bij vervroegd uittreden versoepeld.

Partijen hebben op basis van de bovenstaande wet afspraken met elkaar gemaakt en vastgelegd in deze Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers (hierna: de RVU-regeling).

In afwijking van de wettelijke definitie (Wet op de loonbelasting 1964) wordt voor de toepassing van deze regeling in dit Sociaal Plan onder een RVU-regeling verstaan: de tijdelijke regeling die voorziet in een of meer uitkeringen in de periode van 36 maanden vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, die in totaal niet hoger zijn dan het bedrag genoemd in artikel 32ba lid Wet op de loonbelasting 1964 (in 2022 € 1.874 bruto per maand) vermenigvuldigd met het op hele maanden naar boven afgeronde aantal maanden tussen de eerste uitkering in die periode en het bereiken van die pensioengerechtigde leeftijd.

De RVU-regeling is een tijdelijke overgangsmaatregel die in werking treedt op 1 april 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. De doorlooptijd van de regeling is maximaal drie jaar na de einddatum, derhalve 31 december 2028. In deze RVU-regeling is beschreven wanneer de werknemer aanspraak kan maken op de RVU-regeling, hoe hoog de uitkering is en welke voorwaarden verder gelden.

De werknemer die overweegt deel te nemen aan de RVU-regeling, kan gebruik maken van de mogelijkheid van financieel advies overeenkomstig Hoofdstuk II, paragraaf 3.3 van dit Sociaal Plan.

Artikel 1 - Deelname RVU-regeling

1. Voor deelname gelden de volgende voorwaarden:
 - a) In de periode 1 april 2022 tot en met 31 december 2025 heeft de werknemer op de datum van deelname aan de RVU-regeling een leeftijd bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
 - b) De werknemer is direct voorafgaand aan de datum van deelname tenminste vijf jaar in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam geweest; en
 - c) De werknemer heeft geen recht op een RVU-uitkering op grond van een andere regeling;
 - d) De werknemer zal gedurende de deelname aan de RVU-regeling geen werkzaamheden meer verrichten voor de werkgever.
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA- en/of een IVA- en/of een ZW-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. De werknemer die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was in combinatie met een WGA-uitkering, heeft recht op een uitkering naar rato van de arbeidsgeschiktheid.
4. Deelname aan de RVU-regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU-regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de periode tot de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. Per datum deelname aan de RVU-regeling wordt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. In een Vaststellingsovereenkomst worden de afspraken vastgelegd

over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder de werknemer deelneemt aan de RVU-regeling. Indien de werknemer de Vaststellingsovereenkomst gedurende de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tijdens ziekte ondertekent, en dus (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, zal de werknemer zich voor de uitdiensttredingsdatum hersteld melden.

6. Uitgangspunt is dat de aanvraag van de werknemer tot deelname aan de RVU-regeling door de werkgever wordt goedgekeurd.

Artikel 2 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal zes maanden vóór de datum van deelname aan de RVU-regeling een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever. Als de werknemer opgebouwde en nog niet genoten verlofdagen heeft, dan neemt hij deze op direct voorgaand aan deelname aan de RVU-regeling.
2. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij de werkgever die de aanvraag binnen vier weken honoreert, waarna de deelname aan de RVU-regeling wordt vastgelegd in een Vaststellingsovereenkomst die door de werkgever en de werknemer wordt ondertekend. Een kopie van de Vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de werknemer bewaard.
3. De werknemer en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
4. Gedurende de deelname aan de regeling en daarna is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever de informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het (voortbestaan van het) recht en de hoogte van de uitkering. Het gaat hier concreet om de informatie als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub c.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de werknemer wordt een eenmalige uitkering toegekend in de zin van deze regeling. De hoogte van de uitkering wordt vastgelegd in de Vaststellingsovereenkomst.
2. De eenmalige uitkering is gelijk aan het wettelijk van RVU-heffing vrijgestelde bedrag op het moment van deelname aan deze regeling (of bij een parttime dienstverband naar rato van het dienstverband) vermenigvuldigd met het aantal maanden dat resteert tussen de ingangsdatum aan de regeling en de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Daarbij wordt naar boven afgerond op hele maanden. Het wettelijk van RVU-heffing vrijgestelde bedrag bedraagt in 2022 € 1.874 bruto per maand bij een fulltime dienstverband en wordt jaarlijks geïndexeerd.
3. Het toekennen van de RVU-uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
4. De eenmalige uitkering wordt na ingangsdatum van de regeling één maand na de laatste salarisbetaling aan de werknemer uitgekeerd, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen).
5. In het geval dat deelname aan de overgangsmaatregel minder dan drie jaar vóór AOW-leeftijd in gaat, dan wordt het heffingsvrije bedrag naar rato (jaarbedrag) aangepast.
6. Het staat de werknemer vrij de uitkering naar eigen inzicht aan te vullen, bijvoorbeeld met eigen spaargeld of door zijn/haar ouderdomspensioen eerder te laten in gaan.

Artikel 4 - Compensatie stopzetting pensioenopbouw

De werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling heeft recht op een eenmalige bruto uitkering van de werkgever die gelijk is aan de totale kosten voor 3 jaar pensioenopbouw (de werkgeverspremie én de werknemerspremie) voor de werknemer (uitgaande van 36 maanden deelname). Deze bruto

uitkering wordt pro rata aangepast aan het verwachte aantal maanden deelname aan de RVU-regeling. Dit bedrag wordt - met inachtneming van de ter zake geldende fiscale regelgeving en de regels van de pensioenregeling - in de maand voorafgaand aan deelname aan de RVU-regeling gestort in de pensioenregeling van de werknemer voor zover er binnen deze pensioenregeling sprake is van ongebruikte fiscale ruimte voor de pensioenopbouw.

De pensioenverzekeraar van de werkgever is bereid hieraan mee te werken op voorwaarde dat een door de pensioenverzekeraar aangewezen deskundige per betrokken werknemer door middel van een individuele berekening aantoont dat er fiscale ruimte is.

Het eventueel resterende bedrag dat niet in de pensioenregeling van de werknemer kan worden gestort, wordt tegelijkertijd als bedrag ineens uitgekeerd aan de werknemer onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen). Deze uitkering vindt plaats op de voor de werknemer fiscaal meest gunstige wijze, mits dit niet kostenverhogend is voor de werkgever.

Artikel 5 - Anti-cumulatie

De arbeidsovereenkomst eindigt door deelname aan de RVU-regeling. Er vindt geen cumulatie plaats met andere uitkeringen en betalingen vanwege de werkgever. De werknemer die deelneemt aan de RVU-regeling heeft geen recht op:

- Transitievergoeding;
- Uitkeringen of verstrekkingen op basis van het geldende Sociaal Plan van de werkgever;
- Voortzetting van pensioenopbouw.

Cumulatie met de RVU-uitkering is mogelijk met ouderdomspensioen en eventuele inkomsten uit vermogen.

Artikel 6 - Einde recht op uitkering en intrekking van een besluit tot uitkering

1. Indien blijkt dat niet wordt voldaan aan de voorwaarden zoals vermeld in artikel 1.1 van onderhavige RVU-regeling voor het recht op RVU-uitkering heeft de werkgever het recht om de uitkering geheel of gedeeltelijk terug te vorderen van de werknemer.
2. De werkgever is bevoegd de uitkering geheel of gedeeltelijk terug te vorderen indien de werknemer niet tijdig of volledige informatie verstrekt die gevolgen kan hebben voor het recht op RVU-uitkering. Het gaat hier concreet om de informatie als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub c.
3. De werkgever stuurt de werknemer bij wijziging, intrekken of terugvorderen van de uitkering een schriftelijk gemotiveerd besluit.

Slotopmerkingen

De RVU-regeling is een tijdelijke overgangsmaatregel die in werking treedt op 1 april 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025. Indien de wetgever besluit RVU-regelingen als de onderhavige onder vergelijkbare condities voor een langere periode (fiscaal) mogelijk te maken, spreken partijen af de onderhavige RVU-regeling te verlengen tot het einde van de looptijd van dit Sociaal Plan (1 april 2027). In dat geval eindigt de RVU-regeling van rechtswege per laatstgenoemde datum.

Samenloop met Senioren Fit

De werknemer die deelneemt aan Senioren Fit kan - indien hij voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de RVU-regeling - vanaf de leeftijd van 64 jaar deelnemen aan de RVU-regeling. Op dat moment treedt de werknemer uit dienst en stopt deelname aan Senioren Fit. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor de eenmalige bruto uitkering van €5.000, zoals verwoord in artikel 55 cao, zijn van toepassing.

De werknemer die direct na de totstandkoming van dit Sociaal Plan wil deelnemen aan de RVU-regeling en niet meer kan voldoen aan de gestelde voorwaarde voor de eenmalige bruto uitkering van €5.000, komt bij wijze van overgangsmaatregel in aanmerking voor deze uitkering.

HOOFDSTUK IV: **INWERKINGTREDING EN DUUR VAN HET SOCIAAL PLAN**

Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van vijf jaar. De in dit Sociaal Plan opgenomen regeling gaat in op 1 april 2022 (directe werking) en geldt tot 1 april 2027. Is op laatstgenoemde datum dit Sociaal Plan niet vervangen of gewijzigd, dan blijven de bepalingen van dit Sociaal Plan van toepassing tot het moment dat een nieuw of gewijzigd Sociaal Plan van kracht is, of totdat na redelijk overleg één der partijen aan de andere partij schriftelijk heeft medegedeeld dat naar haar oordeel geen overeenstemming kan worden bereikt.

In het laatste geval loopt het Sociaal Plan af per de datum van de schriftelijke mededeling zonder dat opzegging door één der partijen is vereist en gelden voor werknemers die na de datum van de schriftelijke mededeling boventallig worden verklaard de in Titel 10 Boek 7 BW en aanverwante regelingen opgenomen regels (Ontslagregeling). De in dit Sociaal Plan opgenomen regeling werkt derhalve, na de datum van de in dit artikel genoemde schriftelijke mededeling, niet na.

Op de werknemers die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan in het kader van de transformatie c.q. reorganisatie boventallig worden verklaard, zijn de regelingen van dit Sociaal Plan van toepassing, ook als de uitvoering daarvan plaatsvindt nadat de looptijd van dit Sociaal Plan is verstreken.

HOOFDSTUK V: **BEGELEIDINGSKOMMISSIE**

Het Management en de Ondernemingsraad kunnen besluiten, in de situatie dat sprake is van boventalligheid, een Begeleidingscommissie APMT MVII (hierna: Begeleidingscommissie) in te stellen.

De Begeleidingscommissie bestaat uit ten minste vier leden, waarvan de helft uit de Ondernemingsraad. Het Management benoemt de overige leden, waaronder de voorzitter.

De Begeleidingscommissie vergadert regelmatig op basis van een vergaderschema. Er wordt een secretaris aangesteld. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding over zaken die in de commissie worden behandeld.

De Begeleidingscommissie heeft tot taak:

- het geven van toelichting op de procedure en het beantwoorden van vragen van personeelsleden;
- de begeleiding van het proces;
- de begeleiding van individuele werknemers;
- het signaleren van situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet ten behoeve van de Toetsingscommissie;
- adviseren over klachten inzake de uitvoering van het Sociaal Plan aan de Toetsingscommissie.

De Begeleidingscommissie kan op verzoek van het Management en/of de werknemer adviseren over de beslissing inzake boventalligheid van een werknemer. Het Management kan gemotiveerd afwijken van dit advies. De Begeleidingscommissie brengt binnen twee weken nadat haar advies is gevraagd schriftelijk advies uit. In het geval de Begeleidingscommissie unaniem adviseert, besluit het Management overeenkomstig dit advies.

Het vragen van advies heeft geen opschortende werking. Dit geldt onder meer voor de bemiddelingstermijn als genoemd in hoofdstuk II, paragraaf 3.

HOOFDSTUK VI: **TOETSINGSCOMMISSIE**

Naast de Begeleidingscommissie wordt een Toetsingscommissie APMT MVII (hierna: Toetsingscommissie) ingesteld.

De Toetsingscommissie wordt paritair samengesteld. De commissie zal bestaan uit vier leden exclusief een voorzitter, waarvan twee leden namens de betrokken vakorganisaties. Partijen benoemen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter (zonder stemrecht).

Advies

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen de Toetsingscommissie om advies vragen. Het vragen van advies heeft geen opschortende werking. Dit geldt onder meer voor de bemiddelingstermijn als genoemd in hoofdstuk II, paragraaf 3.

De Toetsingscommissie adviseert in de volgende gevallen:

- bij verschil van mening over het begrip 'passende functie' bij interne herplaatsing;
- bij verschil van mening of de werknemer of de werkgever zich houdt aan de verplichtingen die aan de bemiddeling worden gesteld;
- bij verschil van mening over de wijze van toepassing van het Sociaal Plan;
- in situaties waarin het Sociaal Plan niet voorziet;
- in geval een beroep wordt gedaan op de hardheidsclausule.

De Toetsingscommissie adviseert de Head of HR APMT MVII binnen één maand nadat haar advies is gevraagd.

De Toetsingscommissie adviseert schriftelijk.

De Head of HR APMT MVII beslist schriftelijk binnen veertien dagen na ontvangst van het schriftelijk advies en motiveert dit uitvoerig wanneer van het advies wordt afgeweken. In het geval de Toetsingscommissie unaniem adviseert, besluit de Head of HR overeenkomstig dit advies. Tegen dit besluit kan geen intern beroep worden aangetekend.

Informatie

Periodiek zal aan de Toetsingscommissie en de vakorganisaties informatie worden verstrekt over de voortgang van de uitvoering van de reorganisatie(s).

BIJLAGE 1: Aanvullende afspraken

1. Taak Dekman

Ten aanzien van de taak Dekman komen partijen het volgende overeen:

1. De taak 'Dekman' blijft onderdeel van de ATO-functie.
2. APMT gaat deze taak 100% inhuren bij erkende derden, overeenkomstig de afspraken in artikel 8 van de cao.
3. Dit betekent dat de vaste werknemers MVII de taak 'dekman' niet uitvoeren in hun dagelijkse werkzaamheden. Daarmee is deze taak 'slapend' in het functieprofiel van ATO. Alleen in uitzonderlijke situaties kan hierop een uitzondering worden gemaakt. Zie punt 4.
4. In het geval van langdurige (langer dan twee maanden, met slechte vooruitzichten voor de komende 12 maanden) negatieve bedrijfseconomische omstandigheden die kunnen leiden tot boventalligheid of structurele leegloop, zal APMT de inhuur bij derden op de taak 'dekman' verminderen of stoppen. Wanneer er onvoldoende werk is waardoor structurele leegloop ontstaat, zal APMT MVII de vaste werknemers conform het ATO-functieprofiel inzetten op de taak 'dekman' om eventuele boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen.
5. In geval van onvoorziene omstandigheden treden partijen in overleg om nadere afspraken te maken.
6. Op basis van deze afspraak constateren partijen het volgende. Er bestaan afspraken met de Ondernemingsraad over de regels en de inhuurpercentages. Het Management zal met de Ondernemingsraad moeten afspreken dat de extra inhuur als gevolg van deze toezegging aan de vakorganisaties niet meetelt in de met de Ondernemingsraad afgesproken percentages inhuur.

2. Ouderenbeleid

Het in dit Sociaal Plan opnemen van hoofdstuk III, "Uitdiensttredingsregeling oudere werknemers" laat onverlet de noodzaak om daarnaast te komen tot een meeromvattend ouderenbeleid, zoals ook in Bijlage 6 van de CAO is vastgelegd.

De ontwikkeling van het personeelsbestand van APMT MVII op langere termijn is reden tot zorg (vergrijzing en ontgroening), en maken die noodzaak alleen maar groter. Partijen zullen op zo kort mogelijke termijn na definitieve goedkeuring van dit Sociaal Plan met elkaar in gesprek gaan om te komen tot een regeling die oudere werknemers in de gelegenheid stelt om het aantal nachtdiensten af te bouwen. Bij dit overleg zal ook de Ondernemingsraad worden uitgenodigd om te zorgen voor zoveel mogelijk draagvlak en inbreng van expertise van alle betrokken partijen. Belangrijk aandachtspunt bij het opzetten van een regeling is dat de mogelijkheden voor werknemers om verlof op te nemen, zo min mogelijk worden beperkt.

In de werkgroep zal tevens aan de orde komen:

- reservering Senioren Fit-regeling voor de geboortejaren 1963 en later.
- parttime werken in ploegdienst.

3. Boventalligheid – verlenging artikel 54 cao

Partijen komen het volgende overeen:

In de cao die ingaat op 1 januari 2023 wordt het huidige artikel 54 als volgt gewijzigd:

'In het geval er bij APMT MVII sprake is van boventalligheid als gevolg van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen tot en met 31 december 2029 dan zal aan werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, een aanbod voor beëindiging van het

dienstverband op initiatief van de werkgever worden gedaan, dan wel zal een ontslagprocedure worden gevoerd en het dienstverband worden opgezegd, waar door het dienstverband zal eindigen hetzij via een vaststellingsovereenkomst dan wel na een ontslagprocedure. Als schadeloosstelling geldt in deze situatie de "kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor C=2". Voor werknemers van APMT MVII, met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die vanaf 1 januari 2018 in dienst komen c.q. zijn gekomen vanuit APMTR is het voorafgaande van toepassing. Voor andere werknemers in dienst voor onbepaalde tijd vanaf 1 januari 2018 is de schadeloosstelling de "kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor C=1".

Met ingang van 1 januari 2030 geldt voor de werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2029 als schadeloosstelling de 'kantonrechtersformule 2008 met een correctiefactor C=1'. Voor andere werknemers in dienst voor onbepaalde tijd vanaf 1 januari 2030 is de schadeloosstelling de 'kantonrechtersformule vanaf 2009 met een correctiefactor C=1'.

4. RVU-boetevrijstellingsregeling

APMT zal gezamenlijk met FNV Havens, CNV Vakmensen en andere werkgevers in de havensector optrekken richting ministeries en politiek Den Haag om te bepleiten dat de RVU-boetevrijstellingsregeling moet worden verlengd en het bedrag dat is vrijgesteld van RVU-boete moet worden verhoogd.

BIJLAGE 2: Schematische weergave werking Sociaal Plan

In de definitieve opmaak van het Sociaal Plan wordt de schematische weergave toegevoegd.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Rotterdam, .. maart 2022

APM Terminals Maasvlakte II B.V.

.....

Jan Buijze, Managing Director

.....

Linda van Doodewaard, Head of HR

FNV Havens

CNV Vakmensen

.....

Joost van der Lecq, Bestuurder

.....

Hanane Chikhi, Bestuurder