



A CANON COMPANY

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Sociaal Plan Océ-Technologies B.V.

versie: 1.0

Werkingssfeer

De looptijd van dit Sociaal Plan is vanaf 1 september 2019 tot en met 31 december 2020.

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle cao-medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Océ-Technologies B.V., die als gevolg van organisatieaanpassingen in het kader van TOP2020, waarvoor een adviesaanvraag bij de OR is ingediend, uiterlijk op 31 december 2020 hun arbeidsplaats verliezen, danwel uiterlijk per die datum een andere functie of een andere standplaats krijgen toegewezen. Bij medewerkers met een individuele regeling in hun arbeidsovereenkomst prevaleert die individuele regeling en is dit Sociaal Plan derhalve niet van toepassing.

Het bepaalde in paragrafen 4, 5, 8, 9 en 10 in dit Sociaal Plan gaat in vanaf de datum dat overeenstemming wordt bereikt middels een beëindigingsovereenkomst of dat een ontslagvergunning van het UWV wordt verkregen. Dit Sociaal Plan kan bepalingen bevatten, die afwijken van bestaande collectieve regelingen van de werkgever (bv. de cao). Waar bepalingen in dit Sociaal Plan afwijken van het bepaalde in enige van toepassing zijnde collectieve regeling van Océ, zullen de bepalingen van dit Sociaal Plan prevaleren.

Dit Sociaal Plan is opgesteld in zowel de Engelse als de Nederlandse taal. In geval van tegenstrijdigheid of onduidelijkheid ten aanzien van de (juridische) interpretatie en uitleg van de twee versies, is de Nederlandse versie bindend.

De bepalingen in deze cao gelden enkel gedurende de hiervoor opgenomen looptijd en enkel voor bovenvermelde organisatieaanpassingen. Deze cao heeft geen nawerking.

1 Doel

Het primaire doel van dit Sociaal Plan is het regelen van de sociale en financiële gevolgen van de TOP2020-reorganisaties binnen Océ-Technologies B.V. (hierna Océ), die specifiek omschreven zijn in de adviesaanvragen zoals in de werkingssfeer van dit document vermeld. Océ zal zich inspannen om deze gevolgen zo beperkt mogelijk te houden.

Océ streeft na, dat gedwongen ontslag van medewerkers zo veel als mogelijk voorkomen wordt en dat voor medewerkers van wie de arbeidsplaats vervalt, begeleiding van werk naar werk zo veel mogelijk gerealiseerd wordt.

Van de medewerkers wordt flexibiliteit, veranderbereidheid en maximale inspanning verwacht om met behulp van de diverse geboden faciliteiten ander werk te vinden.

2 Verval van arbeidsplaatsen

2.1 Vaststellen boventallig personeel

Indien na de reorganisatie een functie binnen onze organisatie niet meer voorkomt, geldt voor alle medewerkers die deze functie bij de werkgever vervulden, dat hun arbeidsplaats vervallen is. Indien er na een reorganisatie minder arbeidsplaatsen per functie overblijven en daardoor minder medewerkers nodig zijn dan vóór deze reorganisatie, wordt conform het afspiegelingsbeginsel, zoals vastgelegd in de UWV-beleidsregels, op de peildatum vastgesteld voor welke medewerkers de arbeidsplaats vervalt.

2.2 Aanzegging boventalligheid

Zo spoedig mogelijk nadat de organisatie het definitieve besluit tot reorganisatie heeft genomen, ontvangt de medewerker van wie de arbeidsplaats zal vervallen, een aanzegging van boventalligheid. De medewerker wordt in een persoonlijk gesprek met zijn/haar manager en HR hierover geïnformeerd. Bij de mondelinge aanzegging ontvangt de medewerker een schriftelijke bevestiging ervan alsook een exemplaar van dit Sociaal Plan.

2.3 Herplaatsing

De medewerker zal bij het aanzeggesprek náást een uitnodiging voor een vervolggesprek met de HR-manager ook een uitnodiging voor het mobiliteitsgesprek ontvangen. Océ kan de boventallige medewerker tot het einde van de dienstbetrekking een aanbod tot herplaatsing doen zowel binnen Océ als binnen Canon. Océ zal de voorkeuren van de medewerker, zoals vastgesteld in het mobiliteitsgesprek, evenals de persoonlijke situatie van de medewerker betrekken bij het aanbod tot herplaatsing.

2.3.1 Acceptatieplicht

De medewerker is verplicht, behalve gedurende de laatste maand van het dienstverband, een passende functie te accepteren. Océ en medewerker zullen met elkaar in overleg treden over de vernietiging van een eventueel gesloten beëindigingsovereenkomst in verband met het aanbod tot herplaatsing.

Indien de medewerker de aangeboden passende functie weigert heeft de medewerker geen recht op de aanspraken uit dit Sociaal Plan.

2.3.2 Voorrang

Océ zal zijn boventallige medewerkers als voorkeurskandidaten presenteren voor alle geschikte functies binnen de standplaats(en) van Océ. Daartoe worden nieuwe vacatures eerst gedurende tien werkdagen exclusief aangeboden aan de voorkeurskandidaten.

De boventallige medewerker heeft de gelegenheid zijn interesse in eventuele vacatures bij Océ kenbaar te maken en zal, indien de functie passend is, voorrang krijgen boven niet boventallige medewerkers.

2.3.3 Passende functie

Herplaatsing is mogelijk als de medewerker voldoet aan de vereisten van het functieprofiel. Over het algemeen worden functies in onze organisatie ingevuld door de meest geschikte persoon. Dit borgen wij door middel van selectie. Voor het bepalen van de meest geschikte persoon gelden o.a. de volgende criteria;

- Voldoen aan kennis & kunde-profiel
- Voldoen aan ervaringseisen
- Voldoen aan competentieprofiel.

Om deze geschiktheid te beoordelen wordt, nadat de boventallige medewerker zijn/ haar interesse kenbaar heeft gemaakt, de voor de vervulling van een vacature gebruikelijke werkwijze gevolgd. Een assessment kan onderdeel uitmaken van deze procedure.

Passend is een functie die, naar het oordeel van Océ, past bij de kennis, vaardigheden, competenties van de medewerker en die op hetzelfde niveau of maximaal één niveau lager of hoger dan de oude functie is ingeschaald. Indien een medewerker, naar het oordeel van de werkgever binnen een redelijke periode (afhankelijk van het niveau van de functie drie tot zes maanden) is op te leiden voor deze functie wordt dit eveneens als een passende functie gezien.

Een functie wordt niet passend geacht indien de reistijd woon/werkverkeer meer dan de normreistijd bedraagt. De normreistijd is vastgesteld op 2 uur per dag (heen- en terugreis). Indien de huidige reistijd al langer is dan de normreistijd, wordt die huidige reistijd als normreistijd beschouwd.

2.3.4 Succesvolle herplaatsing

In geval van herplaatsing wordt de medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden voor onbepaalde tijd zonder proeftijd. De dienstjaren tellen door als een ononderbroken dienstverband. Indien de herplaatsing in een lager betaalde functie plaatsvindt, ontvangt de medewerker het bij de nieuwe functie behorende salaris. Indien het huidige salaris hoger is dan het voor de nieuwe functie geldende maximumsalaris, ontvangt de medewerker het verschil met zijn oude salaris als een persoonlijke toeslag die wordt verhoogd met de algemene procentuele (cao)-verhogingen.

In geval van een succesvolle herplaatsing waarbij de standplaats van de medewerker wijzigt, kan medewerker aanspraak maken op de verhuis- en herinrichtingskostenvergoeding zoals opgenomen in AR453.

3 Beëindiging dienstverband

Océ geeft de voorkeur aan het sluiten van een beëindigingsovereenkomst met de medewerker. Daarin wordt aangegeven dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd. De beëindigingsovereenkomst dient binnen 2 weken, gerekend vanaf de datum van aanzegging te worden aanvaard, waarna de medewerker nog 2 weken wettelijke bedenktijd heeft.

Als de medewerker geen medewerking wil verlenen aan het sluiten van de beëindigingsovereenkomst of indien de medewerker de beëindigingsovereenkomst niet tijdig aanvaardt zal de arbeidsovereenkomst op een andere wijze (via een ontslagaanvraag) worden beëindigd. In dat geval blijft dit Sociaal Plan onverminderd van kracht, met dien verstande dat voor de berekening van de bruto ontslagvergoeding, in plaats van artikel 5.1, de wetgeving zoals geldig op de datum van uitdiensttreding zal gelden.

4 Vrijstelling van arbeid

Van de medewerker met wie het dienstverband middels wederzijds goedvinden wordt beëindigd of van wie de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd ná ontvangst van de ontslagvergunning van het UWV, wordt verwacht dat hij gedurende maximaal vier () weken, maximale medewerking verleent aan de correcte afwikkeling van de lopende zaken en/of overdracht van werkzaamheden. De werkgever en de medewerker zich in dit opzicht constructief opstellen en rekening houden met elkaars belangen en streven na voornoemde periode van vier () weken zo kort als redelijkerwijs mogelijk te houden.

Voorts wordt medewerker per datum ondertekening beëindigingsovereenkomst / opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever, vrijgesteld van arbeid, waarbij medewerker wel geacht wordt nog medewerking te verlenen aan de hiervoor vermelde correcte afwikkeling van de lopende zaken en/of overdracht van werkzaamheden. Hierbij geldt dat de tijdens de periode van vrijstelling van arbeid opgebouwde verlofrechten geacht worden bij het einde van het dienstverband te zijn genoten en derhalve niet uitbetaald worden of opeisbaar zijn.

Eventuele resterende verlofuren opgebouwd in de periode vóór vrijstelling van arbeid worden geacht door medewerker te zijn genoten. Eventuele resterende verlofuren worden bij einde dienstverband derhalve niet uitbetaald en zijn ook niet opeisbaar. Indien en voorzover het openstaande verlofsaldo de periode van vrijstelling van arbeid echter overstijgt, zal een eventueel surplus wel in de eindafrekening betrokken worden.

Over de periode van vrijstelling van arbeid worden geen reiskosten- en/of onkostenvergoedingen betaald. Ingeval medewerker een auto van de zaak heeft wordt medewerker in de gelegenheid gesteld deze tot einde dienstverband door te rijden (vrije keuze). Indien en voorzover de feitelijke kosten (leaseprijs én brandstof) hoger liggen dan de fiscale bijtelling zal de fiscale bijtelling tijdens vrijstelling van arbeid gezet worden op de daadwerkelijke kosten.

5 Ontslagvergoeding

De medewerker wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd, en aan wie het recht op dit Sociaal Plan niet wordt onthouden op grond van in deze paragraaf genoemde argumenten, ontvangt een eenmalige bruto vergoeding.

5.1 Berekening ontslagvergoeding

De bruto ontslagvergoeding wordt berekend op basis van de Transitievergoeding zoals opgenomen in artikel 673 en artikel 673a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals geldig op 31 december 2019. De uitkomst van deze berekening wordt verhoogd met factor 0,7. Indien en voorzover de uitkomst van deze berekening een ontslagvergoeding tot gevolg heeft welke hoger is dan het gemiste inkomen tot aan pensionering wordt de ontslagvergoeding gemaximeerd tot dit gemiste inkomen, doch zal deze minimaal gelijk zijn aan de wettelijke transitievergoeding. Bij het berekenen van het gemiste inkomen tot aan pensionering wordt géén rekening gehouden met eventuele WW-rechten of prepensioenen.

6 Vertrekstimulering

De medewerker kan ná aanzegging besluiten de arbeidsovereenkomst zelf op te zeggen dan wel een beëindigingsovereenkomst sluiten om het dienstverband eerder te laten eindigen dan de door Océ beoogde beëindigingsdatum.

Medewerker heeft in dat geval – in aanvulling op de ontslagvergoeding – recht op de helft van het inkomen over het restant van de periode tot de oorspronkelijk beoogde beëindigingsdatum.

De medewerker die gebruik maakt van de in dit artikel genoemde regeling, heeft geen aanspraak meer op (verdere benutting) van de overige voorzieningen, zoals opgenomen in artikelen 8, 9 en 10 van dit Sociaal Plan. Het op de ontslagdatum resterende bedrag zal bruto aan de ontslagvergoeding worden toegevoegd.

7 Plaatsmakersregeling

De medewerker die niet is aangezegd en wier functie behoort tot een groep van wederzijds uitwisselbare functies waarbinnen andere medewerkers wel zijn aangezegd, kan aanspraak maken op de plaatsmakersregeling.

De medewerker die gebruik wenst te maken van deze regeling dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de SVP PPP HR. Deze neemt vervolgens een gemotiveerde beslissing.

Een dergelijk verzoek wordt uitsluitend gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende medewerker tot gevolg heeft dat een medewerker die is aangezegd, zijn arbeidsplaats daardoor behoudt. Tevens geldt als voorwaarde dat de aangezegde medewerker instemt met voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met Océ.

Met de medewerker van wie de arbeidsovereenkomst aldus eindigt, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt. Bij de vaststelling van de ontslagvergoeding wordt de verhogingsfactor zoals opgenomen onder artikel 5.1 gezet op 0,4. In afwijking van hetgeen bepaald is in de in artikelen 8 en 9 van dit Sociaal Plan worden de in die artikelen genoemde budgetten enkel voor feitelijke benutting ter beschikking gesteld én kan medewerker er niet voor opteren om deze bedragen bruto aan de ontslagvergoeding te laten toevoegen. Voorts maakt de medewerker die op de ontslagdatum de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt én die gebruik maakt van de plaatsmakersregeling géén aanspraak op het additionele outplacement/opleidingsbudget.

8 Outplacementfaciliteiten

Océ stelt per boventallige medewerker een outplacementbudget van EUR 3.000,00 (excl. BTW) ter beschikking. Medewerker is vrij dit outplacementbudget naar eigen inzicht te gebruiken. Océ heeft een lijst met preferred suppliers die ingeschakeld kunnen worden op aanvraag van de medewerker.

Medewerker kan er ook voor kiezen (het resterende deel van) dit outplacementbudget bruto aan de ontslagvergoeding toe te voegen.

Voor boventallige medewerkers die op de ontslagdatum de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt wordt een additioneel outplacementbudget van EUR 3.000,00 (excl. BTW) ter beschikking gesteld. Deze medewerkers kunnen, tot maximaal 1 jaar na beëindiging van hun dienstverband, gebruik maken van dit additionele outplacementbudget. Om aanspraak te maken op dit additionele budget dient een factuur te worden ingediend waaruit blijkt dat er sprake is van outplacementactiviteiten; dit additionele budget kan niet bruto aan de ontslagvergoeding worden toegevoegd.

9 Opleidingen

Océ stelt per boventallige medewerker een opleidingsbudget van EUR 3.000,00 (excl. BTW) ter beschikking. Medewerker is vrij dit opleidingsbudget naar eigen inzicht te gebruiken, op voorwaarde dat de opleiding bijdraagt aan de inzetbaarheid van medewerker. Medewerker kan ervoor kiezen (het resterende deel van) dit opleidingsbudget bruto aan de ontslagvergoeding toe te voegen.

Voor boventallige medewerkers die op de ontslagdatum de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt wordt een additioneel opleidingsbudget van EUR 3.000,00 (excl. BTW) ter beschikking gesteld. Deze medewerkers kunnen, tot maximaal 1 jaar na beëindiging van hun dienstverband, gebruik maken van dit additionele opleidingsbudget. Om aanspraak te maken op dit additionele budget dient een factuur te worden ingediend waaruit blijkt dat er sprake is van opleiding; dit additionele budget kan niet bruto aan de ontslagvergoeding worden toegevoegd.

10 Financieel/Juridisch advies

Iedere aangezegde medewerker wordt op kosten van de werkgever (tot een maximaal bedrag van EUR 1.250,00 (incl. BTW)), in de gelegenheid gesteld zich te laten voorlichten en begeleiden over de (fiscaal)juridische of financiële gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Océ heeft een raamovereenkomst gesloten met Altersum, die de advisering aan medewerkers kan verzorgen. Indien medewerker afziet van de advisering door bureau Altersum of een andere adviseur naar keuze, kan medewerker de Transfer Desk verzoeken voornoemd bedrag bruto aan de ontslagvergoeding toe te voegen.

11 Concurrentiebeding

In het geval een medewerker nog gebonden is aan een concurrentiebeding zal dit in beginsel vervallen. De overige bedingen zoals de geheimhoudingsclausule, intellectuele eigendom en uitspanning blijven onverminderd van kracht.

12 Hardheidsclausule

Daar waar de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot individuele situaties die evident onbillijk zijn, kan de SVP HR in gunstige zin voor de medewerker afwijken van de bepalingen in dit Sociaal Plan. De toepassing van deze hardheidsclausule schept geen precedent.

13 Begeleidingscommissie

Medewerkers die volgens de werkgever onder het Sociaal Plan vallen, kunnen bezwaar hebben tegen hun aanwijzing en/of tegen de wijze waarop het Sociaal Plan door de werkgever wordt uitgevoerd.

Indien en voorzover hier sprake van is kan de medewerker contact opnemen met de Begeleidingscommissie; begeleidingscommissie@oce.com.

De Begeleidingscommissie brengt advies uit aan de SVP PPP HR over de inhoudelijke uitleg en de dagelijkse uitvoering op werknemerniveau van het Sociaal Plan. De SVP PPP HR neemt het advies van de Begeleidingscommissie over, tenzij er zwaarwegende redenen zijn dit niet te doen. Indien wordt afgeweken van het advies van de Begeleidingscommissie dient de beslissing schriftelijk gemotiveerd te worden.

Bij de uitoefening van haar werkzaamheden worden persoonlijke gegevens uitsluitend aan de Begeleidingscommissie verstrekt wanneer de betrokken medewerker daarmee instemt. Dit geldt eveneens ten aanzien van de gegevens over de betreffende medewerker die de Begeleidingscommissie aan werkgever verstrekt. De Begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij als zodanig kennis neemt.