

SOCIAAL PLAN

Brand Energy & Infrastructure Services B.V.

Brand Energy Services B.V.

Brand Infrastructure Services B.V.

Brand Coating Services B.V.

Datum: [invullen]

INHOUD

1.	INLEIDING.....	4
2.	ALGEMENE BEPALINGEN.....	5
2.1	Definities	5
2.2	Werkings sfeer	7
2.3	Looptijd.....	7
3.	BOVENTALLIGHEID	8
3.1	Vaststelling boventalligheid	8
3.2	Aanzegging boventalligheid	8
4.	INTERNE HERPLAATSING	9
4.1	Aanbod passende functie.....	9
4.2	Selectie meest geschikte kandidaat	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.3	Aanvaarding passende functie	9
4.4	Weigering passende functie	9
4.5	Evaluatie interne herplaatsing	9
4.6	Arbeidsvoorwaarden na interne herplaatsing	10
5.	BEËINDIGING	11
5.1	Beëindigingsvoorstel	11
5.2	Aanvaarding beëindigingsvoorstel	11
5.3	Wettelijk bedenkrecht.....	11
5.4	Beëindiging met toestemming UWV.....	11
6.	EXTERNE HERPLAATSING	12
6.1	Outplacement.....	12
6.2	Sollicitatiefaciliteiten	12
7.	BEËINDIGINGSVERGOEDING	13
7.1	Formule.....	13
7.2	Eenmalige tekenbonus.....	14
7.3	Aanblijfbonus werknemer Werkplaats Vlaardingen	14
8.	OVERIGE BEËINDIGINGSVOORWAARDEN.....	15
8.1	Opzegtermijn.....	15
8.2	Vrijstelling van werkzaamheden	15
8.3	Inleveren bedrijfseigendommen	15
8.4	Inleveren leaseauto	15
8.5	Kosten van deskundig advies.....	15
8.6	ATV-, ADV- en roostervrije dagen	16
8.7	Niet-opgenomen vakantiedagen	16
8.8	Eindafrekening	16
8.9	Getuigschrift en referenties	16
9.	POST-CONTRACTUELE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	17

9.1	Voortzetting deelname pensioenregeling	17
9.2	Arbeidsongeschiktheid	17
9.3	Concurrentiebeding	17
9.4	Geheimhouding.....	17
9.5	Overige post-contractuele verplichtingen	18
10.	SLOTBEPALINGEN	18
10.1	Brutobedragen	18
10.2	Fiscale afwikkeling	18
10.3	Verschaffen van inlichtingen	18
10.4	Antimisbruikbepaling	18
10.5	Hardheidsclausule.....	18
10.6	Uitleg Sociaal Plan	19
10.7	Schriftelijke bevestiging besluitvorming	19
10.8	Begeleidingscommissie.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.9	Onvoorziene gevallen	19
10.10	Gewijzigde omstandigheden	19
10.11	Wijzigingen in wet- en regelgeving	19
10.12	Wijzigingen en aanvullingen Sociaal Plan.....	20
10.13	Aanmelding als cao.....	20
10.14	Nawerking	20
10.15	Slotoverweging.....	20
11.	ONDERTEKENING	20
BIJLAGE A.	REGLEMENT BEGELEIDINGSCOMMISSIE.....	22

1. INLEIDING

Brand Energy & Infrastructure Services B.V., Brand Infrastructure Services B.V., Brand Energy Services B.V. en Brand Coating Services B.V. (**'Brand'**) zien zich als gevolg van de ontwikkelingen in de markt, teruglopende bedrijfsresultaten en hun financiële situatie genoodzaakt om kostenbesparende maatregelen te nemen, ook in de personele sfeer. Dit betekent dat functies binnen Brand komen te vervallen en boventalligheid zal ontstaan. Brand heeft op 17 november 2021 de Ondernemingsraad advies gevraagd ten aanzien van de voorgenomen maatregelen (Hoofdadviesaanvraag Project Green, adviesaanvraag reorganisatie Noordoost, adviesaanvraag werkplaats Vlaardingen, adviesaanvraag verhuizing kantoor Vlaardingen en adviesaanvraag verhuizing Beverwijk) en de OR heeft positief advies gegeven ten aanzien van de verschillende adviesaanvragen. Om de gevolgen van boventalligheid voor de betrokken werknemers op te vangen, is Brand met de vakbonden FNV Metaal, FNV Bouw en Wonen en CNV Vakmensen onderhavig Sociaal Plan overeengekomen. Het is de ambitie van partijen om werknemers zoveel mogelijk te herplaatsen in een passende functie bij Brand. Het Sociaal Plan bevat voorzieningen ter verwezenlijking van deze ambitie. Indien herplaatsing in een passende functie bij Brand niet mogelijk is, zal tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer moeten worden gekomen. In dat geval voorziet dit Sociaal Plan in een financiële regeling.

2. ALGEMENE BEPALINGEN

2.1 Definities

In dit Sociaal Plan hebben de onderstaande termen de volgende betekenis:

Aanzegging:	De mededeling aan de werknemer dat zijn functie en/of arbeidsplaats komt te vervallen en dat hij boventallig is.
Arbeidsovereenkomst:	De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel 7:610 van het BW.
Begeleidingscommissie	De commissie die in individuele gevallen bij onduidelijkheid over de uitleg van dit Sociaal Plan alsmede over de uitvoering van dit Sociaal Plan adviseert.
Beëindigingsvergoeding:	De eenmalige bruto beëindigingsvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan.
BW	Burgerlijk Wetboek
Diensttijd	Tijd in dienst bij Brand inclusief de periode die de werknemer voorafgaand aan zijn arbeidsovereenkomst als uitzendkracht of oproepkracht in dezelfde functie werkzaamheden heeft verricht indien de tussenliggende periode tussen de uitzend-/oproepperiode en de arbeidsovereenkomst niet meer dan drie maanden heeft bedragen. Ook het aantal dienstjaren bij andere - tot het Brand-concern behorende - ondernemingen alsmede dienstjaren opgebouwd bij Harsco, SGB, Venko Groep en de aan haar gelieerde ondernemingen, alsmede dienstjaren opgebouwd bij Henisol, voorzover er sprake is van een aantoonbaar dienstverband, waarbij werkzaamheden werden verricht ten behoeve van Cleton, en eventuele uitzendperiodes daaraan direct voorafgaand aan het dienstverband ook zullen worden meegenomen. Onderbrekingen van het dienstverband van meer dan 6 maanden worden buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het aantal dienstjaren.
Hij, hem en zijn	Daar waar in de tekst van dit Sociaal Plan wordt gesproken van 'hij', 'zijn' en 'hem' wordt – indien van toepassing – ook 'zij' en 'haar' bedoeld.
Maandsalaris:	Het bruto maandsalaris zoals dat geldt bij einde dienstverband, vermeerderd met vakantietoeslag, structurele overwerktoeslag en gemiddelde consignatietoeslag (berekend conform het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding) ¹ .

¹ Bij de werkgever waar het salaris per 4 weken wordt betaald, zal dit salaris eerst worden omgerekend naar een maandsalaris en daarna worden vermeerderd met de genoemde emolumenten.

Ondernemingsraad:	De ondernemingsraad van Brand.
Ontslagregeling:	Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding.
Opzegging	Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:672 BW
Outplacementbureaus:	De outplacementbureaus ² die namens Brand werknemers die boventallig zijn en niet intern herplaatst kunnen worden, professioneel begeleiden naar een passende functie bij een andere werkgever.
Passende functie:	Een functie die (a) aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van werknemer dan wel (b) waarvoor werknemer binnen een redelijke termijn (die ten minste gelijk is aan de wettelijke opzegtermijn als bedoeld in art. 7:672, tweede en derde lid van het BW) geschikt kan worden gemaakt. Een functie is in ieder geval niet passend indien deze meer dan één (1) salarisschaal lager of hoger is ingedeeld dan de functie die werknemer laatstelijk vervulde. Daarnaast is een functie niet passend indien de reistijd (enkele reis) meer dan 1 uur bedraagt. Een functie die voldoet aan de bovenstaande definitie en op die grond dus passend is, zal als niet passend worden beschouwd indien de vervulling daarvan, naar het oordeel van de werkgever, op grond van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden niet van de werknemer kan worden gevergd.
Peildatum:	1 april 2022. Deze peildatum heeft te gelden voor de vaststelling van de afspiegeling.
Sociaal Plan:	Onderhavig Sociaal Plan, zoals overeengekomen op [datum] tussen werkgever en Werknemersverenigingen.
Standplaats:	De plaats waar een werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
Transitievergoeding:	De vergoeding geregeld in art. 7:673 e.v. van het BW en bijbehorende besluiten.
Vaststellingsovereenkomst:	De overeenkomst (als bedoeld in artikel 7:670b juncto artikel 7:900 van het BW), tussen werkgever en werknemer, conform de voorwaarden van dit Sociaal Plan.
Werkgever:	De rechtspersoon Brand Energy & Infrastructure Services B.V., Brand Infrastructure Services B.V., Brand Energy Services B.V., of Brand Coating Services B.V., met wie werknemer een arbeidsovereenkomst heeft.

² Het betreffen de volgende bureaus: MEPD en STP Noord.

Werknemer: De persoon die (1) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met de rechtspersoon die in het kader van dit Sociaal Plan heeft te gelden als de werkgever en (2) wiens functie tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan komt te vervallen en (3) uit dien hoofde tijdens de looptijd van het Sociaal Plan schriftelijk boventallig wordt verklaard. Daar waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken van 'de werknemer' dient in voorkomende gevallen 'de werkneemster' te worden gelezen.

Werknemersverenigingen: FNV Metaal, FNV Bouw en Wonen en CNV Vakmensen.

2.2 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op werknemers die op de datum van inwerkingtreding van het Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij werkgever, de pensioengerechtigde (AOW-)leeftijd nog niet hebben bereikt en die tijdens de looptijd van het Sociaal Plan boventallig worden verklaard.

Dit Sociaal Plan is dus niet van toepassing op een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of op een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst om een andere reden dan boventalligheid eindigt of wordt beëindigd, zoals (maar niet uitsluitend) in het geval van:

- Ontslag op staande voet;
- Ontslag tijdens de proeftijd;
- Disfunctioneren;
- Verwijtbaar handelen;
- Verschil van inzicht;
- Verstoorde arbeidsverhouding;
- Twee jaar of langer ziekte/arbeidsongeschiktheid;
- (pre)pensioen of het bereiken van de pensioengerechtigde (AOW-) leeftijd;
- Enige (andere) in de persoon van de werknemer gelegen reden of een combinatie daarvan;
- Opzegging of ontslagname door de werknemer.

Dit Sociaal Plan is evenmin van toepassing op de werknemer die vóór de inwerkingtredingsdatum van het Sociaal Plan het initiatief heeft genomen tot opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst of van wie de arbeidsovereenkomst vóór die datum op initiatief van de werkgever is opgezegd of ontbonden.

Voor de medewerkers die werkzaam zijn in de werkplaats in Vlaardingen hebben enkele afwijkende bepalingen te gelden. Deze afwijkende bepalingen zijn in dit Sociaal Plan daar waar aan de orde opgenomen.

2.3 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op [datum] en eindigt van rechtswege op 31 december 2022, zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging vereist is.

Rechten die de werknemer tijdens de looptijd van het Sociaal Plan heeft verkregen, blijven van kracht ook nadat de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken.

3. BOVENTALLIGHEID

3.1 Vaststelling boventalligheid

Een werknemer is boventallig als definitief is vastgesteld en schriftelijk is meegedeeld dat zijn functie vervalt of dat hij niet in aanmerking komt voor een vergelijkbare functie omdat het aantal vergelijkbare functies gereduceerd wordt. Boventalligheid wordt vastgesteld aan de hand van het afspiegelingsbeginsel, met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving (zoals de Ontslagregeling).

3.2 Aanzegging³ boventalligheid

Tijdens een persoonlijk gesprek wordt de werknemer geïnformeerd over zijn boventalligheid, hetgeen hem schriftelijk wordt bevestigd in een aanzeggingsbrief die tijdens het persoonlijke gesprek wordt overhandigd.

Tijdens dit gesprek informeert de werkgever werknemer welke van de onderstaande twee situaties op hem van toepassing zijn:

- a. Interne herplaatsing: de werknemer is boventallig, maar er is voor de werknemer een passende functie beschikbaar bij de werkgever. In deze situatie is hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan op de werknemer van toepassing.
- b. Externe herplaatsing en beëindiging arbeidsovereenkomst: de werknemer is boventallig en er is geen passende functie voor hem beschikbaar bij de werkgever. In deze situatie zijn de hoofdstukken 5 en verder van dit Sociaal Plan op hem van toepassing.

Werknemer ontvangt tijdens vorenbedoeld gesprek ook een exemplaar van het Sociaal Plan met een mondelinge toelichting daarop.

Tevens zal aan de werknemer in dit gesprek worden gevraagd of hij belangstelling heeft voor mogelijke passende functies dan wel openstaande vacatures.

Werkgever zal werknemer in dit gesprek tevens wijzen op de mogelijkheid juridisch advies in te winnen.

³ Om eventuele misverstanden te voorkomen: aanzegging is dus wat anders dan opzegging van de arbeidsovereenkomst.

4. INTERNE HERPLAATSING

4.1 Aanbod passende functie

Indien werknemer door de werkgever schriftelijk een passende functie wordt aangeboden, ontvangt hij bij dat aanbod in ieder geval:

- Een omschrijving van de functie-inhoud;
- De indeling van de functie in een functiegroep;
- Een overzicht van de bij de functie behorende, primaire arbeidsvoorwaarden;
- De eventuele eisen tot her-, om- of bijscholing.

Als voor een goede vervulling van de passende functie scholing van werknemer vereist is, komen de kosten daarvan voor rekening van de werkgever.

4.2 Aanbod passende functie op grond van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel

Indien meerdere boventallige werknemers voor dezelfde passende functie in aanmerking komen, dan moet de werkgever die functie aanbieden aan voornoemde werknemers op basis van de omgekeerde afspiegelingsvolgorde. Voor de werknemers aan wie de passende functie niet wordt aangeboden, zal worden bekeken of een andere passende functie voorhanden is. Mocht dat niet het geval zijn, dan is de werknemer boventallig en is het daarover bepaalde in dit Sociaal Plan van toepassing.

4.3 Aanvaarding passende functie

Nadat werknemer een passende functie is aangeboden door de werkgever, heeft hij 14 dagen de tijd om schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken of hij de functie aanvaardt.

4.4 Weigering passende functie

Tenzij werknemer daarvoor – naar het oordeel van werkgever – een redelijke grond had, zal de werknemer die het aanbod tot herplaatsing niet of niet-tijdig schriftelijk heeft aanvaard, van de werking van het Sociaal Plan worden uitgesloten. Voordat werkgever tot een dergelijk besluit overgaat, zal werkgever eerst met de werknemer een gesprek aangaan en toelichten wat de gevolgen zijn. In dat geval zal werkgever het UWV verzoeken haar toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen (dan wel nadien de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden). En in dat geval wordt bij opzegging na de procedure via het UWV de proceduredtijd afgetrokken van de opzegtermijn op basis van artikel 7:672 lid 6 BW, waarbij tenminste één maand opzegtermijn resteert.

4.5 Evaluatie interne herplaatsing

Indien werknemer door werkgever in een passende functie wordt herplaatst, zullen werkgever en werknemer de vervulling van de passende functie na maximaal zes maanden evalueren. Werkgever zal voor aanvang van de werkzaamheden in de passende functie aan de werknemer uiteenzetten wat van hem verwacht wordt.

Indien werknemer en werkgever tot de conclusie komen dat werknemer toch niet geschikt is voor de functie, is werknemer alsnog boventallig en heeft hij alsnog recht op de voorzieningen uit het Sociaal Plan.

4.6 Arbeidsvoorwaarden na interne herplaatsing

Voor een werknemer die een passende functie aanvaardt waarbij een ander arbeidsvoorwaardenpakket hoort, zal – onder de navolgende voorwaarden – dit nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket gaan gelden.

a. Beloning

Indien een werknemer een passende functie aanvaardt die lager is ingeschaald dan de functie die hij laatstelijk vervulde, zal bij een eventueel negatief verschil in de beloning in de andere functie en een andere inschaling in het functiegebouw, het verschil worden gecompenseerd met een zogenaamde 'warme toeslag' (wat betekent dat toekomstige loonsverhogingen ook over deze toeslag worden berekend).

b. Leaseauto

Een leaseauto die een werknemer in verband met de uitvoering van zijn voormalige functie ter beschikking was gesteld, mag door hem voor de resterende duur van het lopende leasecontract, maar maximaal 6 maanden worden gebruikt indien hem ter uitvoering van de passende functie geen leaseauto meer ter beschikking zal worden gesteld.

Wordt werknemer na plaatsing in de passende functie in een andere autogroep/-categorie ingedeeld, dan gaat deze indeling vanaf de eerstvolgende dag na het verstrijken van de duur van het lopende leasecontract gelden.

c. Geen (beëindigings)vergoeding

In een succesvolle herplaatsing in een passende functie (na maximaal 6 maanden) ligt besloten dat een werknemer geen aanspraak kan maken op enige vergoeding uit dit Sociaal Plan.

5. BEËINDIGING

5.1 Beëindigingsvoorstel

Bij de aanzeggingsbrief als bedoeld in artikel 3.2 van dit Sociaal Plan doet werkgever de werknemer in de zin van artikel 3.2 onder b een – in een schriftelijke vaststellingsovereenkomst neergelegd – voorstel, welk voorstel strekt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer met wederzijds goedvinden.

5.2 Aanvaarding beëindigingsvoorstel

Binnen 10 dagen na dagtekening van de aanzeggingsbrief dient werknemer werkgever schriftelijk te informeren of hij het beëindigingsvoorstel aanvaardt (of niet).

5.3 Wettelijk bedenkrecht

Indien werknemer na de aanvaarding van het beëindigingsvoorstel gebruik maakt van zijn wettelijke bedenkrecht ex artikel 7:670b lid 2 BW, kan hij geen rechten en/of aanspraken meer ontlenen aan het bepaalde in de vaststellingsovereenkomst. De werkgever zal hem op deze gevolgen wijzen, alvorens de werkgever het UWV verzoekt toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. De werknemer behoudt dan niet zijn aanspraken op grond van het Sociaal Plan

Een eventueel reeds gestart outplacementtraject als bedoeld in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan zal worden beëindigd per het moment waarop werknemer gebruik maakt van zijn wettelijke bedenkrecht ex artikel 7:670b lid 2 BW.

De kosten van dit traject komen in dat laatste geval voor rekening van werknemer.

5.4 Weigering beëindigingsvoorstel

Indien werknemer het beëindigingsvoorstel niet of niet tijdig aanvaardt komt het voorstel te vervallen en kan de werknemer hier geen beroep meer op doen.

5.5 Beëindiging met toestemming UWV

Als werknemer niet of niet-tijdig het beëindigingsvoorstel heeft geaccepteerd omdat hij de beoordeling van het ontslag inhoudelijk wil voorleggen aan het UWV, zal werkgever het UWV verzoeken hem toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst van werknemer op te zeggen (dan wel nadien de kantonrechter verzoeken deze arbeidsovereenkomst te ontbinden).

De werknemer behoudt in dat geval zijn aanspraken op grond van het Sociaal Plan waaronder de beëindigingsvergoeding alsmede het outplacementtraject. Wel wordt in dat geval bij opzegging na de procedure via het UWV de proceduredtijd afgetrokken van de opzegtermijn op basis van artikel 7:672 lid 6 BW, waarbij wel geldt dat nooit een kortere opzegtermijn zal gelden dan als gelijk aan de situatie, dat werknemer wel het beëindigingsvoorstel had geaccepteerd.

6. EXTERNE HERPLAATSING

6.1 Outplacement

De werkgever biedt aan de werknemer, die boventallig is op grond van artikel 3.2 sub b van dit Sociaal Plan, bemiddeling aan door een extern outplacementbureau (ter waarde van € 2.500 exclusief BTW). Deze bemiddeling is gericht op het vinden van een passende functie bij een andere werkgever.

Het outplacementbureau zal de werknemer de gewenste ondersteuning aanbieden bij onder meer:

- Het opstellen van een curriculum vitae;
- Het solliciteren;
- Het benaderen van de arbeidsmarkt, bevriende relaties (van de werkgever), uitzendorganisaties en het UWV;
- Het opstarten van een eigen bedrijf;
- Het adviseren over om-, her- en bijscholingsmaatregelen, inclusief het daarvoor benodigde budget.

De periode van outplacement zal maximaal zes maanden bedragen. Mocht de termijn van outplacement als gevolg van Corona langer duren dan zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld om het outplacement traject af te maken en zal de periode van zes maanden worden verlengd met de periode welke het outplacementbureau aangeeft nog nodig te hebben.

Het outplacementtraject neemt bij voorkeur aanvang binnen twee weken nadat werknemer het beëindigingsvoorstel van werkgever, als bedoeld in artikel 6.1 van dit Sociaal Plan, heeft aanvaard.

Indien werknemer zich naar het oordeel van het outplacementbureau onvoldoende inzet tijdens het outplacementtraject, zal werkgever in gesprek gaan met de werknemer om te bespreken of er een geldige reden hiervoor te geven is. Mocht er geen geldige reden zijn, dan heeft werkgever het recht om het outplacementtraject van werknemer voortijdig te beëindigen.

Werkgever zal gebruik maken van genoemde (outplacement)bureaus. Indien werknemer gebruik maakt van de diensten van een ander outplacementbureau, dan komen kosten van deze diensten voor zijn eigen rekening.

6.2 Sollicitatiefaciliteiten

Werkgever verstrekt werknemer op diens schriftelijke verzoek alle gegevens die uit hoofde van zijn sollicitaties bij een andere werkgever van belang zijn.

Werkgever zal werknemer op diens schriftelijke verzoek verlof verlenen om tijdens werktijd sollicitatieactiviteiten te ontplooiën, mits werknemer kan aantonen dat het verlof wordt verzocht voor sollicitatiedoeleinden.

7. BEËINDIGINGSVERGOEDING

7.1 Formule

Indien werknemer zoals genoemd in artikel 5.1 van dit Sociaal Plan het aan hem aangeboden beëindigingsvoorstel tijdig aanvaardt, zal werkgever hem als onderdeel van dat voorstel een eenmalige – bruto – beëindigingsvergoeding betalen, waarvan de hoogte wordt berekend aan de hand van de met ingang van 1 januari 2020 geldende transitievergoeding, als bedoeld in art. 7:673 e.v. van het BW, vermenigvuldigd met een factor 2.

Deze transitievergoeding is ten tijde van de totstandkoming van het Sociaal Plan gemaximeerd op € 86.000 bruto. Het bedrag van € 86.000 wordt vermenigvuldigd met de factor 2⁴.

Bij de berekening van de duur van het dienstverband wordt uitgegaan van de periode gedurende welke werknemer in dienstbetrekking onafgebroken werkzaamheden heeft verricht bij (de rechtsvoorganger van) Brand op het moment dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De medewerker dient het bewijs aan te leveren indien er, voor het bepalen van de totale tijd van de dienstbetrekking, in het verleden voor een uitzendbureau is gewerkt. Dit kan door middel van een loonstrook of een overeenkomst met het uitzendbureau. Daarnaast kan dit worden aangetoond door een verklaring van de leidinggevende van werknemer die op de hoogte hiervan is en weet wat dan als datum indiensttreding heeft te gelden. Ook het aantal dienstjaren bij andere - tot het Brand-concern behorende - ondernemingen alsmede dienstjaren opgebouwd bij Harsco, SGB, Venko Groep en de aan haar gelieerde ondernemingen, alsmede dienstjaren opgebouwd bij Henisol, voorzover er sprake is van een aantoonbaar dienstverband, waarbij werkzaamheden werden verricht ten behoeve van Cleton, en eventuele uitzendperiodes daaraan direct voorafgaand aan het dienstverband ook zullen worden meegenomen. Onderbrekingen van het dienstverband van meer dan 6 maanden worden buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het aantal dienstjaren. De medewerker dient het bewijs aan te leveren indien er voor een uitzendbureau gewerkt is in het verleden. Dit kan doormiddel van een loonstrook of een overeenkomst met het uitzendbureau.

Betaling vergoeding

Werkgever zal deze eenmalige beëindigingsvergoeding als bedrag ineens voldoen, en wel binnen één (1) kalendermaand na de datum waarop de arbeidsovereenkomst van werknemer tot een einde is gekomen.

Op de eenmalige beëindigingsvergoeding wordt geen van de vergoedingen waarop de werknemer conform het bepaalde in de hoofdstukken 7 en 8 van dit Sociaal Plan aanspraak kan maken in mindering gebracht. Werkgever brengt de in dit sociaal plan genoemde transitiekosten dan wel andere kosten zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW niet in mindering op de beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in artikel 7.

Loon

Voor de berekening van het loon voor de beëindigingsvergoeding per cao wordt uitgegaan van het volgende:

⁴ Het bedrag van € 86.000,00 bruto wordt vermenigvuldigd met een factor 2 zodat maximaal de vergoeding € 172.000,00 bruto kan bedragen

Metaal & Techniek Isolatiebedrijf cao: basis maandsalaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering 3,2%, evt. voorliedentoeslag, structurele overwerktoeslag en consignatietoeslag (welke werknemer heeft verdiend 12 maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband)

UTA cao: basis maandsalaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering 2%, evt. persoonlijke toeslag, dienstjarentoeslag, voorliedentoeslag, structurele overwerktoeslag en consignatietoeslag (welke werknemer heeft verdiend 12 maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband)

Bouw-cao: basis maandsalaris, vakantietoeslag, evt. persoonlijke toeslag, dienstjarentoeslag, voorliedentoeslag, structurele overwerktoeslag en consignatietoeslag (welke werknemer heeft verdiend 12 maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband) en overige toeslagen op basis van de arbeidsovereenkomst.

Schilders cao: basis maandsalaris, vakantietoeslag, tantième (voor schilders €1.250,00, voorman €2.500,00 en voor BEIS medewerkers een periode salaris van vier weken) evt. voorliedentoeslag, structurele overwerktoeslag en consignatietoeslag (welke werknemer heeft verdiend 12 maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband)

7.2 Eenmalige tekenbonus

Werknemer heeft recht op een eenmalige tekenbonus van € 500,- bruto indien hij het voorstel tot beëindiging met wederzijds goedvinden accepteert en zich niet beroept op de bedenkttermijn zoals bedoeld in artikel 7:670b lid 2 BW, en in dit plan beschreven onder 5.3.

7.3 Aanblijfbonus werknemer Werkplaats Vlaardingen

De werknemer die werkzaam is in de werkplaats in Vlaardingen wordt gevraagd om tot 1 augustus 2022 in dienst te blijven en zijn werkzaamheden te blijven verrichten. Als de werknemer aan de twee hiervoor genoemde voorwaarden voldoet, ontvangt hij bij de eindafrekening van het dienstverband een aanblijfbonus van twee bruto maandsalarissen vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 3.2% eindejaarsuitkering.

8. OVERIGE BEËINDIGINGSVOORWAARDEN

8.1 Opzegtermijn

Werkgever zal bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst van werknemer de toepasselijke opzegtermijn in acht nemen.

8.2 Vrijstelling van werkzaamheden

Werkgever besluit of, en – zo ja – per wanneer, werknemer na de aanzegging wordt vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Dit is afhankelijk van de individuele omstandigheden van het geval.

De werknemers die werkzaam zijn in de werkplaats in Vlaardingen zullen niet worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden en tot datum einde dienstverband (voor zover deze niet doorloopt na 31 juli 2022) op gebruikelijke wijze de werkzaamheden blijven verrichten.

8.3 Inleveren bedrijfseigendommen

Werknemer is verplicht uiterlijk op de laatste dag voor het einde van de arbeidsovereenkomst alle eigendommen van werkgever, die in het kader van die overeenkomst in zijn bezit zijn gesteld (zoals werkkleding, sleutels, pasjes een mobiele telefoon met toebehoren, een laptop met toebehoren e.d.), in goede staat en tijdens kantooruren bij werkgever in te leveren.

Ingeval werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden (zie artikel 8.2 van dit Sociaal Plan), dient hij alle bedrijfseigendommen en bedrijfsbescheiden uiterlijk op de laatste doordeweekse werkdag vóór de datum van vrijstelling in goede staat en tijdens kantooruren bij werkgever in te leveren.

8.4 Inleveren leaseauto

Werknemer die een leaseauto ter beschikking gesteld heeft gekregen, dient deze met toebehoren (sleutels, papieren, tankpas e.d.) uiterlijk op de laatste doordeweekse werkdag vóór het einde van de arbeidsovereenkomst in goede staat en tijdens kantooruren in te leveren bij werkgever op een door werkgever aan te geven locatie.

Ingeval werknemer wordt vrijgesteld van werk en hij de leaseauto ook privé gebruikt (hij dus geen 'Verklaring geen privégebruik auto' heeft aangevraagd bij de Belastingdienst), dient hij de auto met toebehoren (sleutels, papieren, tankpas e.d.) uiterlijk op de laatste doordeweekse werkdag vóór het einde van de arbeidsovereenkomst in goede staat en tijdens kantooruren in te leveren bij werkgever op een door werkgever aan te geven locatie.

De werknemer zal geen boete hoeven te betalen indien de leaseauto eerder dan voor het einde van het leasecontract moet worden ingeleverd.

8.5 Kosten van deskundig advies

Werkgever vergoedt de kosten van deskundig advies (juridische bijstand en/of financieel dan wel ander advies, zoals pensioenadvies) tot een brutobedrag van € 750,- (inclusief kantoorkosten maar exclusief btw) op basis van een op naam van werknemer gestelde factuur. Genoemde kosten worden vergoed indien hij de factuur en een betaalbewijs upload in het declaratiesysteem van werkgever. Indien de werknemer op 1 april 2022 lid is van één van de bij dit Sociaal Plan betrokken vakbonden en geen gebruik maakt van deskundig advies, dan ontvangt de werknemer in plaats

van de hiervoor genoemde vergoeding voor deskundig advies, een bijdrage in de contributie voor 3 jaar lidmaatschap van de betreffende vakbond. Brand zal een vergoeding ter hoogte van de kosten van de vakbondscontributie van drie jaar vergoeden voor de bij de betrokken bonden aangesloten vakbondsleden die onder dit sociaal plan vallen. Vakbonden zullen daartoe een overzicht en nota aan Brand overhandigen voor de totale som van de contributie voor deze werknemers. Heeft werknemer een rechtsbijstandsverzekering dan komen de kosten van (juridisch) advies niet voor vergoeding door de werkgever in aanmerking.

8.6 ATV-, ADV- en roostervrije dagen

Alle eventuele opgebouwde maar niet-genoten ATV-, ADV-dagen en/of roostervrije dagen van werknemer worden op de einddatum van de arbeidsovereenkomst geacht te zijn genoten, zodat geen vergoeding in dit kader plaatsvindt. Indien de werknemer deze dagen en/of uren niet heeft kunnen opnemen door langdurige ziekte of drukte dan zullen die niet-genoten dagen en/of uren uitbetaald worden. Indien de werknemer tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst op gebruikelijke wijze zijn werkzaamheden blijft verrichten en niet hiervan wordt vrijgesteld, zal werkgever de opgebouwde maar niet-genoten ATV-, ADV-dagen en/of roostervrije dagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer betalen.

8.7 Niet-opgenomen vakantiedagen

Niet-opgenomen en niet genoten vakantiedagen worden uitbetaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Tot de datum dat de werknemer zal worden vrijgesteld van werk, worden vakantiedagen opgebouwd. De opgebouwde wettelijke vakantiedagen over 2021 zullen per 1 juli 2022 komen te vervallen en zullen bij het einde van het dienstverband niet worden uitbetaald. Werkgever stelt werknemer in de gelegenheid om de nog niet opgenomen (wettelijke) vakantiedagen in overleg met de werkgever voor datum einde dienstverband op te nemen. Mocht werknemer niet in staat zijn geweest deze wettelijke vakantiedagen voor 1 juli 2022 te hebben genoten door drukte of langdurige ziekte, dan zullen die dagen wel worden uitbetaald bij einde dienstverband. De reeds geplande vakanties zullen gewoon doorgang hebben en de dagen die alsdan worden genoten, worden niet uitbetaald.

8.8 Eindafrekening

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld van hetgeen de werkgever ingevolge de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is verschuldigd en/of hetgeen de werknemer aan de werkgever is verschuldigd.

Binnen één (1) kalendermaand na het einde van de arbeidsovereenkomst wordt op basis van deze eindafrekening, waarvan werknemer een specificatie ontvangt, tot financiële afwikkeling overgegaan.

8.9 Getuigschrift en referenties

Werkgever zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of zoveel eerder als werknemer hem daarom verzoekt (en inwilliging van dit verzoek voor werkgever mogelijk is), aan werknemer een (waar nodig uitgebreid) positief getuigschrift verstrekken.

Werkgever zal, indien werknemer hierom heeft verzocht dan wel daarvoor toestemming heeft gegeven, desgevraagd aan derden positieve referenties verstrekken met betrekking tot zijn functioneren.

9. POST-CONTRACTUELE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

9.1 Voortzetting deelname pensioenregeling

De (eventuele) deelname van werknemer aan een pensioenregeling en daarmee samenhangende regelingen eindigt per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Tot de einddatum zal werkgever de overeengekomen pensioenverplichtingen jegens werknemer nakomen.

9.2 Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ziek is op het moment dat zijn arbeidsovereenkomst eindigt en om die reden in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Ziektewet, dient hij zich strikt te houden aan de voorschriften en richtlijnen die ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid door of namens het UWV zijn of worden uitgevaardigd en actief mee te werken aan herstel en werkhervatting, onder meer door, indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, passende arbeid te verrichten, in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen en geen eisen te stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

Werknemer is gehouden werkgever op de hoogte te houden van de activiteiten die hij ter zake ontplooit en van hervatting, herstel of beëindiging van de Ziektewetuitkering (onder opgave van redenen) terstond schriftelijk aan werkgever mededeling te doen.

De hiervoor omschreven verplichtingen gelden ook in de situatie waarin werknemer zich binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziekmeldt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet. In dat geval heeft werknemer daarnaast de verplichting werkgever terstond van deze ziekmelding op de hoogte te stellen.

De hiervoor omschreven verplichtingen blijven bestaan zolang werknemer arbeidsongeschikt is en een Ziektewetuitkering (en eventueel aansluitend een WIA-uitkering) geniet. Is werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij werknemer binnen vier (4) weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

9.3 Concurrentiebeding

Indien werkgever met werknemer een concurrentiebeding is overeengekomen, komt dit beding per de einddatum van de arbeidsovereenkomst te vervallen.

9.4 Geheimhouding

Werknemer blijft, ook na het einde van zijn arbeidsovereenkomst, uitdrukkelijk gebonden aan de geheimhoudingsverplichtingen en de daaraan verbonden boetes, zoals die uit zijn arbeidsovereenkomst en/of de daarop toepasselijke cao voortvloeien.

Ook indien op de arbeidsovereenkomst van werknemer geen geheimhoudingsbeding van toepassing is, is de werknemer tot geheimhouding verplicht van alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend is geworden of nog bekend wordt over werkgever, zijn producten, productontwikkelingen en productieprocessen. Gegevens die tot het publieke domein behoren en dus bij het publiek bekend zijn, vallen niet onder het bereik van deze geheimhoudingsverplichting.

9.5 Overige post-contractuele verplichtingen

De overige voor werknemer geldende post-contractuele verplichtingen (zoals, doch niet beperkt tot de verplichtingen voortvloeiende uit een eventueel overeengekomen relatiebeding, ronselbeding of een beding over intellectuele eigendomsrechten, een en ander met inbegrip van een eventueel boetebeding) blijven (evenzeer) van kracht en behouden mitsdien onverkort hun gelding.

10. SLOTBEPALINGEN

10.1 Brutobedragen

Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, zijn alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen en bedragen bruto.

10.2 Fiscale afwikkeling

Werkgever zal de in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen aan werknemer voldoen, met inachtneming van de wettelijke (en contractueel) verplichte inhoudingen, door overmaking van het netto-equivalent van de vergoeding op het bij werkgever bekende bankrekeningnummer van werknemer.

Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd indien en voor zover de (inter)nationale fiscale en sociale zekerheidswet- en regelgeving dit toestaan en zulks niet kostenverhogend voor de werkgever is.

10.3 Verschaffen van inlichtingen

Werknemer die een beroep doet op de (financiële) voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich om op verzoek van werkgever de daarvoor noodzakelijke inlichtingen, gegevens en bescheiden te verstrekken.

10.4 Antimisbruikbepaling

Bij het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, gegevens en bescheiden alsmede bij gebleken misbruik of oneigenlijk gebruik van de (financiële) voorzieningen van dit Sociaal Plan, kunnen deze voorzieningen eenzijdig door werkgever worden gestaakt en/of worden teruggevorderd.

In dat geval zal werknemer geen rechten en/of aanspraken meer aan het Sociaal Plan kunnen ontfemen en zal werkgever het UWV om toestemming vragen de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen (dan wel nadien de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden).

10.5 Hardheidsclausule

1. In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan tot een evident onbillijke uitkomst leidt, kan werkgever – op schriftelijk verzoek van werknemer – in een voor werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken, zonder dat andere werknemers die onder het bereik van het Sociaal Plan vallen, daaraan rechten en/of aanspraken kunnen ontfemen.

2. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

3. De werkgever vraagt advies aan de begeleidingscommissie. De werkgever zal achteraf melding doen aan de begeleidingscommissie en de vakbonden over iedere toepassing van de hardheidsclausule.

10.6 Begeleidingscommissie

Werkgever stelt een begeleidingscommissie in, die desgevraagd in individuele gevallen adviseert over de uitvoering van dit Sociaal Plan.

Het reglement van deze commissie is opgenomen als Bijlage A bij dit Sociaal Plan.

10.7 Uitleg Sociaal Plan

Bij verschil van mening en/of onduidelijkheid over de inhoud van dit Sociaal Plan, gaan werkgever en de vakbonden betrokken bij dit Sociaal plan in overleg over de uitleg van die inhoud, waarbij uitdrukkelijk wordt afgesproken dat dit overleg niet langer zal duren dan 48 uur nadat de onduidelijkheid is gemeld bij werkgever. Mochten Werkgever en de Vakbonden er niet uitkomen dan zal Werkgever mededelen hoe zij de inhoud uitlegt en als gevolg daarvan handelen. De Werknemer kan dan de kwestie nog voorleggen aan de rechter. Schriftelijke bevestiging besluitvorming

Werkgever zal de besluiten die zij ter uitvoering van het Sociaal Plan neemt, voor zover die betrekking hebben op een individuele werknemer, schriftelijk en gemotiveerd aan de betreffende werknemer bevestigen.

10.8 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal overleg tussen werkgever en de vakbonden waarmee dit Sociaal Plan is overeengekomen plaatsvinden, gericht op het maken van voor alle partijen aanvaardbare aanvullende afspraken.

Indien tussen werkgever en vakbonden verschil van inzicht ontstaat over voormelde aanvullingen, zullen zij in eerste instantie trachten dit verschil van inzicht in goed onderling overleg weg te nemen.

10.9 Gewijzigde omstandigheden

Ingeval van ingrijpende wijzigingen in de omstandigheden, die bij onverkorte instandhouding van het Sociaal Plan tot onaanvaardbare collectieve gevolgen leiden, zullen werkgever en de vakbonden waarmee dit Sociaal Plan is overeengekomen tijdig met elkaar in overleg treden over eventuele aanvullingen en/of wijzigingen van dit Sociaal Plan.

Indien tussen werkgever en vakbonden verschil van inzicht ontstaat over voormelde aanvullingen en/of wijzigingen, zullen zij in eerste instantie trachten dit verschil van inzicht in goed onderling overleg weg te nemen.

10.10 Wijzigingen in wet- en regelgeving

De inhoud van dit Sociaal Plan is gebaseerd op de thans geldende wet- en regelgeving.

Indien daarin wijzigingen optreden die van invloed zijn op hetgeen in dit Sociaal Plan is overeengekomen, zullen werkgever en vakbonden tijdig opnieuw met elkaar in overleg treden over voor alle partijen aanvaardbare wijzigingen en/of aanvullingen van het Sociaal Plan.

Indien tussen werkgever en vakbonden verschil van inzicht ontstaat over voormelde aanvullingen en/of wijzigingen van het Sociaal Plan, zullen zij in eerste instantie trachten dit verschil van inzicht in goed onderling overleg weg te nemen.

10.11 Wijzigingen en aanvullingen Sociaal Plan

Uitsluitend door middel van een schriftelijke, door werkgever en vakbonden, ondertekende verklaring kan dit Sociaal Plan worden gewijzigd en/of worden aangevuld.

10.12 Aanmelding als cao

Dit Sociaal Plan zal overeenkomstig het bepaalde in artikel 4 van de Wet op de Loonvorming door de werkgever als cao worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder toezending van een kopie-exemplaar aan de vakbonden waarmee deze cao is afgesloten.

10.13 Nawerking

Deze cao zal geen nawerking hebben.

10.14 Slotoverweging

Brand is zich ervan bewust dat de bepalingen van dit Sociaal Plan niet opwegen tegen het verlies van de arbeidsovereenkomst. Brand hoopt evenwel dat de daarin opgenomen voorwaarden de nadelige financiële gevolgen van de beëindiging enigszins kunnen ondervangen.

11. ONDERTEKENING

Aldus overeengekomen en ondertekend op [datum] te [plaats]:

Brand

Voor deze:

De heer R. Kruit

[Functie]

[FNV Bouwen en Wonen]

[FNV Metaal]

Voor deze:
Margreet Pasman]

Voor deze:
Pieter Beuzenberg]

CNV Vakmensen.nl

Voor deze:
Anthony Williams

BIJLAGE A. REGLEMENT BEGELEIDINGSCOMMISSIE

1. INSTELLING BEGELEIDINGSCOMMISSIE

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een begeleidingscommissie worden ingesteld.

2. SAMENSTELLING BEGELEIDINGSCOMMISSIE

- 2.1 De begeleidingscommissie bestaat uit 3 leden, van wie er 1 worden aangewezen door de werkgever en 1 door de vakbonden in overleg met de ondernemingsraad. Deze 2 leden benoemen vervolgens unaniem een derde lid, dat optreedt als voorzitter.
- 2.2 Er zullen geen leden benoemd worden, die onder de werking van dit Sociaal Plan vallen.

3. TAKEN BEGELEIDINGSCOMMISSIE

- 3.1 De begeleidingscommissie brengt op verzoek van werkgever of werknemer advies uit over de uitvoering van dit Sociaal Plan in individuele gevallen.
- 3.2 De begeleidingscommissie zal niet adviseren over:
 - a. Het besluit en de mededeling (met motivering) van de werkgever dat de functie en/of de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen;
 - b. Het (wel of niet) aanbieden van een (in een vaststellingsovereenkomst neergelegd) beëindigingsvoorstel door de werkgever aan de werknemer;
 - c. Het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV door de werkgever, dan wel het (nadien) verzoeken om ontbinding bij de kantonrechter door de werkgever.

4. NIET-ONTVANKELIJKHEID

- 4.1 Indien een werknemer zich niet kan verenigen met een besluit ter uitvoering van het Sociaal Plan, dient hij zijn standpunt schriftelijk voor te leggen aan werkgever, en wel binnen veertien (14) kalenderdagen nadat de werkgever zijn besluit kenbaar heeft gemaakt.
- 4.2 De werkgever verplicht zich om hierop binnen veertien (14) kalenderdagen inhoudelijk en schriftelijk te reageren.
- 4.3 De werkgever kan de werknemer vóór het verstrijken van deze termijn uitnodigen voor een persoonlijk gesprek indien dit naar zijn oordeel opportuun en bevorderlijk is voor het vinden van een eventuele,

passende oplossing. De werknemer zal een dergelijke uitnodiging aanvaarden.

4.4 Indien werkgever en werknemer onderling niet tot een passende oplossing kunnen komen, komt de begeleidingscommissie bijeen nadat werknemer of werkgever de commissie daarom schriftelijk heeft verzocht.

4.5 In een dergelijk verzoek is de werknemer pas ontvankelijk wanneer hij aan het bepaalde in de artikelen 4.1 en 4.3 heeft voldaan.

5. PROCEDURE

5.1 Na ontvangst van een schriftelijk verzoek, neemt de begeleidingscommissie het verzoek zo spoedig mogelijk in behandeling en laat hij de procedure van hoor en wederhoor en gegevensverstrekking aanvangen.

5.2 Werknemer en werkgever kunnen zich gedurende die procedure door een gemachtigde laten bijstaan.

6. KOSTEN

Eventuele kosten van de werknemer voor bijstand komen niet in aanmerking voor een vergoeding door de werkgever.

7. HOOR EN WEDERHOOR

7.1 De begeleidingscommissie kan werknemer en werkgever zo nodig horen en/of in de gelegenheid stellen hun standpunten schriftelijk (nader) toe te lichten.

7.2 Zittingen van de begeleidingscommissie zijn besloten.

8. GEGEVENSVERSTREKKING

8.1 Werkgever en werknemer zijn verplicht alle door de begeleidingscommissie gevraagde inlichtingen en gegevens te verstrekken.

8.2 Op verzoek van werkgever en werknemer stelt de begeleidingscommissie partijen en hun eventuele gemachtigden in de gelegenheid alle op de zaak betrekking hebbende stukken in te zien.

9. DESKUNDIGE BIJSTAND

De begeleidingscommissie kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten zijn verbonden, worden deze kosten door de werkgever gedragen mits die redelijk zijn en er daarover – vooraf – overeenstemming is bereikt.

10. ADVIES

- 10.1 Een schriftelijk, gemotiveerd advies van de begeleidingscommissie volgt in beginsel binnen veertien (14) dagen na ontvangst van het verzoek daartoe.
- 10.2 De begeleidingscommissie kan deze termijn eenmalig met 14 dagen verlengen. Over een verlenging zullen werkgever en werknemer schriftelijk worden geïnformeerd.
- 10.3 De begeleidingscommissie streeft in haar besluitvorming ten aanzien van haar advies naar unanimiteit, maar kan – indien unanimiteit niet mogelijk blijkt – ook besluiten met meerderheid van stemmen.
- 10.4 De beraadslagingen van de begeleidingscommissie zijn besloten.

11. BESLISSING WERKGEVER

- 11.1 Indien de begeleidingscommissie unaniem advies uitbrengt, volgt de werkgever in aanleg dit advies.

Het advies van de begeleidingscommissie is zwaarwegend en niet bindend. Indien werkgever besluit om af te wijken van het advies, licht hij dit schriftelijk aan de werknemer en aan partijen vertegenwoordigd in de begeleidingscommissie toe.

12. BEROEP

Tegen de beslissing van de werkgever als bedoeld in artikel 11 van deze Bijlage staat geen beroep open bij de begeleidingscommissie. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de beslissing van de werkgever op het advies van de begeleidingscommissie, kan hij zich wenden tot de bevoegde Nederlandse rechter.

13. GEHEIMHOUDING

De leden van de begeleidingscommissie zijn tot geheimhouding verplicht van alle gegevens en inlichtingen die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen.