Sociaal Plan

Royal De Boer Stalinrichtingen BV

Royal de Boer
since 1869

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. Definities/begripsomschrijvingen
3. Algemene voorwaarden
4. Herplaatsing en wederindiensttreding
5. Beschikbaar budget
6. Beëindigingsvergoeding

Bijlage 1 - Regels betreffende de Begeleidingscommissie

Bijlage 2 - Concept vaststellingsovereenkomst

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1. De directie van Royal De Boer Stalinrichtingen B.V., verder te noemen Werkgever, en de vertegenwoordigers van de Vakverenigingen, hebben op 27 mei 2021 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan. Het Sociaal Plan is bedoeld ter opvang van de voor het betrokken personeel nadelige gevolgen van de aanpassingen van de organisatie van Werkgever, zoals verwoord in de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad, gedateerd 15 april 2021. De vakbonden zijn geraadpleegd in overeenstemming met de cao Metalektro en kunnen zich met de aanpassingen van de organisatie van Werkgever en de ontslagen als gevolg daarvan verenigen.

1.2. Toepassing
Het Sociaal Plan is binnen de werkingssfeer van de cao's in de Metalektro uitsluitend van toepassing op de Werknemers van Werkgever die op de datum van de inwerkingtreding van het Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn van Werkgever en waarvan als gevolg van de in artikel 1.1. bedoelde aanpassingen van de organisatie van Werkgever de functie bij Werkgever vervalt.

1.3. Dit Sociaal Plan is echter niet van toepassing op:

- Werknemers die zelf hun arbeidsovereenkomst opgezegd hebben voordat zij Boventallig verklaard zijn;
- Werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt tijdens de looptijd van het Sociaal Plan omdat zij met pensioen gaan wegens het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd ;
- Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan op staande voet worden of zijn ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;
- Werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met de Werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen, die geen verband houden met de aanpassing van de organisatie van Werkgever zoals bedoeld in artikel 1.1;
- Werknemers wier dienstverband wordt beëindigd wegens arbeidsongeschiktheid na een arbeidsongeschiktheidsperiode van twee jaar en deze periode van twee jaar eindigt tijdens de looptijd van het Sociaal Plan;
- Tijdelijke dienstverbanden die van rechtswege eindigen;
- Vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'er) en stagiaires.

1.4. Datum inwerkingtreding en looptijd
Dit Sociaal Plan treedt in werking op 27 mei 2021 en heeft een looptijd tot en met 26 mei 2022 en eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging nodig is. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van de in gang gezette procedures blijven van kracht voor de Werknemer ten aanzien van wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd is verstreken.

1.5. Begeleidingscommissie
Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie worden ingesteld. Dit onderwerp is nader geregeld in bijlage 1 van dit Sociaal Plan.

1.6. Overleg
Indien tussen Werkgever en de Vakverenigingen verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan, zullen partijen dit geschil in eerste aanleg door overleg trachten te regelen.

1.7. Hardheidsclausule
In gevallen, waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan de Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de Werknemer gunstige zin.

1.8. Verstrekken van inlichtingen
De Werknemer, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens (waaronder tevens zijn begrepen de bewijsstukken, nodig om de financiële aanvullingen te kunnen berekenen) naar waarheid te verstrekken en kan bij het moedwillig verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen leiden tot uitsluiting van dit Sociaal Plan waarbij de Begeleidingscommissie gevraagd zal worden om een bindend oordeel.

1.9. Bij iedere verwijzing in dit Sociaal Plan naar Werknemer en naar hij/zijn wordt uiteraard ook een werkneemster en zij/haar bedoeld.

Hoofdstuk 2 Definities/begripsomschrijving

Aanzegging	De schriftelijke bevestiging aan de Werknemer dat diens arbeidsplaats komt te vervallen ten gevolge van de in artikel 1.1 bedoelde aanpassingen van de organisatie van Werkgever en dat hij Boventallig wordt per een bepaalde datum.
Afspiegelingsbeginsel	Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen dient het Afspiegelingsbeginsel toegepast te worden conform het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek en de Ontslagregeling. Bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel heeft als peildatum te gelden 27 mei 2021.
Beëindigingsdatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen Werknemer en Werkgever tot een einde komt, hetzij door beëindiging met wederzijds goedvinden ingevolge een vaststellingsovereenkomst, hetzij door opzegging met gebruikmaking van een ontslagvergunning van het UWV.
Beëindigingsvergoeding	De tegemoetkoming in het inkomensverlies als gevolg van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, conform het bepaalde in hoofdstuk 6.
Begeleidingscommissie	de commissie als bedoeld in de artikelen 1.5, 1.8, 4.5, 4.7, 4.9 en bijlage 1 van het Sociaal Plan.

Boventallig	de Werknemer die een Aanzegging heeft ontvangen. De boventalligheid gaat in op de datum zoals aangegeven in de Aanzegging.
Opzegdatum	De datum dat de arbeidsovereenkomst door Werkgever wordt opgezegd na ontvangst van een ontslagvergunning van het UWV. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst wordt met de Opzegdatum de datum bedoeld waarop de vaststellingsovereenkomst tot stand komt.
Opzegtermijn	Deze termijn begint op de dag dat de Werknemer schriftelijke opzegging van Werkgever ontvangt. De door Werkgever en Werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging: a. korter dan vijf jaar duurde: één maand; b. vijf jaar of langer maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden; c. tien jaar of langer maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden; d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden. Opzegging vindt plaats "tegen het einde van de maand", wat betekent dat aan het einde van de Opzegtermijn wordt doorgeteld naar het einde van die maand. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt doordat Werkgever opzegt wordt van de Opzegtermijn de proceduretijd bij het UWV afgetrokken, met dien verstande dat minimaal één maand Opzegtermijn resteert. Proceduretijd wordt afgetrokken van de zuivere Opzegtermijn (zonder doortelling naar einde maand), vervolgens wordt alsnog doorgeteld naar einde van de maand. Afwijkende opzegtermijnen zijn enkel van toepassing indien en voor zover deze zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Passende functie	Een functie als bedoeld in artikel 4.3 van het Sociaal Plan
Sociaal Plan	Het tussen de Werkgever en de Vakverenigingen op 27 mei 2021 overeengekomen Sociaal Plan.
Vakverenigingen	FNV Metaal en CNV Vakmensen.
Werkgever	Royal De Boer Stalinrichtingen BV
Werknemer	De Werknemer die een arbeidsovereenkomst met Werkgever heeft voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:610 BW.

UWV	Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Dit is de overheidsorganisatie waar door de Werkgever toestemming aan wordt gevraagd om een arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen als de arbeidsovereenkomst niet eindigt met wederzijds goedvinden door het sluiten van een vaststellingsovereenkomst.

Hoofdstuk 3 Algemene voorwaarden

3.1. Beëindiging dienstverband

Op de aanzegdatum zal de Werkgever aan de Werknemer in een gesprek de boventalligheid meedelen. Na afloop van dat gesprek geeft de Werkgever de Werknemer een schriftelijke bevestiging dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen. De schriftelijke bevestiging vormt de Aanzegging.

Werkgever zal Werknemer aangeven dat hij streeft naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij Werkgever aan Werknemer een aanbod tot herplaatsing in een Passende functie doet.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan op 3 manieren plaatsvinden: Door opzegging door de Werkgever na toestemming te hebben verkregen van het UWV. Of met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst dan wel ontbinding.

Indien partijen met elkaar eens zijn dat het dienstverband beëindigd moet worden, kunnen partijen via een vaststellingsovereenkomst het dienstverband beëindigen. De concept vaststellingsovereenkomst die dan gebruikt zal worden, is als bijlage 2 van het Sociaal Plan bijgevoegd en maakt onderdeel uit van het Sociaal Plan.

In de brief waarmee de Aanzegging plaatsvindt, zal de Werkgever de Werknemer wijzen op de mogelijkheid onafhankelijke juridisch advies in te winnen en dat daar een budget (zie Hoofstuk 5 van het Sociaal Plan) beschikbaar voor is.

Bij het vaststellen van de datum waarop de arbeidsovereenkomst krachtens de vaststellingsovereenkomst eindigt, zal rekening worden gehouden met de Opzegtermijn die Werkgever ten aanzien van de Werknemer in acht had moeten nemen, indien Werkgever de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd. Dit wordt ook wel "fictieve opzegtermijn" genoemd.

De Werknemer zal in de brief waarmee de Aanzegging plaatsvindt, worden verzocht de vaststellingsovereenkomst uiterlijk 13 kalenderdagen nadat hij de overeenkomst van Werkgever heeft ontvangen te ondertekenen.

Als de Werknemer de vaststellingsovereenkomst niet binnen de gestelde termijn getekend retourneert aan de afdeling HR van de Werkgever en er geen Passende functie aan de Werknemer is aangeboden, zal de Werkgever de procedure bij het UWV doorlopen en na toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst van de Werknemer opzeggen. Bij opzegging na toestemming van het UWV wordt de

proceduretijd afgetrokken van de opzegtermijn op basis van artikel 7:672 lid 4 BW, waarbij ten minste één maand opzegtermijn resteert.

De Werknemer heeft het recht om de getekende vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen na het tot stand komen daarvan, zonder opgaaf van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan de Werkgever gerichte verklaring.

3.2. Beëindiging dienstverband na opzegging
Ingeval de Werknemer zelf zijn Arbeidsovereenkomst eerder wil beëindigen, zal Werkgever dit toestaan, mits de datum van beëindiging in overleg met de Werkgever wordt vastgesteld. Als de Werknemer eerder uit dienst treedt, blijft het bepaalde in hoofdstuk 5 en 6 van het Sociaal Plan onverkort van toepassing en is de Werknemer tevens gerechtigd tot een uitkering ineens ter grootte van 100% van het bruto maandsalaris (exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten) vermeerderd met vakantiebijslag, over de periode gelegen tussen de eerdere datum van uitdiensttreding en de datum waartegen door Werkgever is opgezegd.

3.3. Pensioenverzekering
De deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds eindigt formeel bij het einde van de dienstbetrekking. Meer informatie omtrent het pensioen is te vinden op www.metalektropensioen.nl.

3.4. Vrijstelling van werk
De Werknemer zal op zijn verzoek worden vrijgesteld van werk met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de vergoedingen die verband houden met het uitoefenen van de functie (onder andere reiskostenvergoeding en onkostenvergoeding). Ook de Werkgever kan besluiten dat Werknemer wordt vrijgesteld van werk.

Indien een Werknemer wordt vrijgesteld van werk is hij gehouden op eerste verzoek van Werkgever zorg te dragen voor een correcte en volledige overdracht van werkzaamheden.

Indien een Werknemer is vrijgesteld van werk zullen geen vakantie- en/of ADV dagen worden afgeschreven.

3.5. Concurrentiebeding/geheimhoudingsplicht
Voor de leden van het managementteam geldt dat een eventueel overeengekomen concurrentie- c.q. relatiebeding (inclusief eventueel boetebeding) onverkort van kracht zal blijven, óók na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Voor de overige Werknemers (niet zijnde lid van het managementteam) geldt dat een eventueel overeengekomen concurrentie- c.q. relatiebeding na de beëindiging van het dienstverband als vervallen zal worden beschouwd.

Voor alle Werknemers geldt dat de overeengekomen geheimhoudingsplicht (inclusief boetebeding) ten aanzien van alle daarvoor in aanmerking komende feiten en gegevens door de Werknemer tijdens het dienstverband verkregen, onverminderd van toepassing blijft.

WN

6

3.6. Tijdig tekenen van de Vaststellingsovereenkomst
Wanneer een Werknemer binnen de gestelde termijn – zie artikel 3.1. – een door Werkgever voorgestelde vaststellingsovereenkomst tekent en retourneert en het dienstverband met de Werknemer daardoor tot een einde komt, ontvangt de Werknemer hiervoor een aanvullende vergoeding ter grootte van twee bruto maandsalarissen (exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten).

3.7. Plaatsmakersregeling
Een Werknemer die niet voor afvloeiing in aanmerking komt en die behoort tot dezelfde categorie uitwisselbare functies als een werknemer die wel voor afvloeiing in aanmerking komt, is, als hij bereid is zijn arbeidsovereenkomst met Werkgever te beëindigen ten gunste van de hiervoor bedoelde Werknemer die wel voor afvloeiing in aanmerking komt, gerechtigd tot een beëindigingsvergoeding ter grootte van twee bruto maandsalarissen (exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten) indien Werkgever schriftelijk instemt met deze indeplaatsstelling.

3.8. Studieschuld
Voor de voor ontslag voorgedragen Werknemer geldt dat een eventuele studieschuld geheel komt te vervallen bij het einde van het dienstverband.

Hoofdstuk 4 Herplaatsing en wederindiensttreding

4.1. Onderzoeksplicht Werkgever
De Werkgever zal onderzoeken of herplaatsing in een Passende functie mogelijk is. Voor de Werknemer die wordt herplaatst, zijn de bepalingen opgenomen in hoofdstuk 5 en 6 niet van toepassing.

4.2. Herplaatsing conform wet en regelgeving
Herplaatsing van een Werknemer zal plaatsvinden conform het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van het UWV.

4.3. Passende functie
Een functie is passend wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer en maximaal één salarisschaal hoger of lager is dan de oude functie van de Werknemer. Een functie is ook passend als deze door de Werknemer binnen een termijn van 12 maanden volwaardig kan worden uitgeoefend en de Werknemer aan alle voor de functie vereiste voorwaarden kan voldoen.

4.4. Bedenktijd
Voor de herplaatsing in een Passende functie ontvangt de Werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden Passende functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing. De werknemer heeft 14 kalenderdagen bedenktijd om op het aanbod in te gaan.

4.5. Afwijzen van het aanbod
Indien de Werknemer het aanbod tot herplaatsing, onder opgaaf van redenen, niet aanvaardt, zal Werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij er nog andere mogelijkheden zijn tot herplaatsing.
Dan kan Werknemer, indien afwijzing heeft plaatsgevonden op redelijke gronden alsnog deelnemen aan outplacement en zijn de voorzieningen van dit Sociaal Plan

van toepassing. In hoeverre er sprake is van redelijke gronden zal de Begeleidingscommissie worden gevraagd hierover te adviseren (hieronder kan ook een advies over de passendheid van de functie voor de Werknemer worden verstaan). Indien de Begeleidingscommissie adviseert dat de Werknemer zonder redelijke grond de aangeboden functie heeft geweigerd, zal de Werkgever de Werknemer in de gelegenheid stellen de aangeboden functie alsnog binnen 5 werkdagen te aanvaarden. Indien de Werknemer de functie na 5 werkdagen weigert zal de Werknemer worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

4.6 Scholing

Indien de Werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor herplaatsing in een Passende functie, dan zal deze scholing geschieden op kosten van de Werkgever. De vaststelling van de opleiding(en) geschiedt in overleg met de Werknemer. Opleidingen zullen, voor zover mogelijk, plaatsvinden in de normale werktijd of anders in werktijd worden gecompenseerd.

4.7 Terugkomen op herplaatsing

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

Indien het niet slagen van de herplaatsing niet verwijtbaar is aan de Werknemer, komt de Werknemer in aanmerking voor het Sociaal Plan. Hierover zal de Begeleidingscommissie advies worden gevraagd. Indien het niet slagen van de herplaatsing wel verwijtbaar is aan de Werknemer zal het dienstverband worden beëindigd en wordt de Werknemer uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

4.8. Arbeidsvoorwaarden

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

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

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

Bij promotie naar een hogere functiegroep wordt de toename van het functiesalaris als gevolg van de promotie volledig verrekend met de dan geldende persoonlijke toeslag van de Werknemer. Dit kan betekenen dat daardoor de persoonlijke toeslag volledig komt te vervallen.

4.9. Uitsluiting

Werkgever kan in het geval dat niet of niet constructief aan herplaatsing en/of aan voor herplaatsing noodzakelijke scholing wordt meegewerkt de Werknemer, na een schriftelijk gemotiveerd advies van de Begeleidingscommissie, uitsluiten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

4.10 Wederindiensttredingsvoorwaarde/terugkomgarantie

De Werkgever zal geen vacature voor een functie vervullen, gedurende een periode van twee (2) jaar na de uitdiensttreding van de Werknemer waarop dit Sociaal Plan van toepassing is, zonder dat deze Werknemer die functie aangeboden heeft gekregen. Deze verplichting tot het aanbieden van een functie heeft alleen te gelden als de functie voor de hiervoor bedoelde Werknemer als een Passende functie kan worden aangemerkt.

Een functie waarvoor een vacature is, zal alleen worden aangeboden indien de Werknemer te kennen heeft gegeven daar prijs op te stellen. De Werkgever zal tezamen met de brief waarmee de Aanzegging plaatsvindt aan de Werknemer een formulier verstrekken waarop hij dit kan aangeven. Op dit formulier kan de Werknemer tevens informatie verstrekken over zijn opleiding, ervaring en capaciteiten zodat kan worden bezien of de functie waarvoor een vacature is ontstaan als een voor hem Passende functie kan worden aangemerkt.

Als de Werknemer de hem aangeboden functie (althans vergelijkbare werkzaamheden) waarvoor een vacature is ontstaan eerder vervuld heeft, wordt de Werknemer bij aanvaarding van de functie aangesteld, zonder proeftijd, voor onbepaalde tijd met toepassing van (tenminste) de arbeidsvoorwaarden die golden ten tijde van het ontslag, verhoogd met de eventuele algemene CAO-verhogingen. In het geval het een functie betreft die in een lagere salarisschaal is ingedeeld dan de oude functie, blijft het salaris van de oude functie gehandhaafd, tenzij het salaris van de oude functie het schaalmaximum van de nieuwe functie overschrijdt. In dat laatste geval is de Werknemer gerechtigd tot een salaris conform het schaalmaximum van de nieuwe functie.

De hiervoor bedoelde Werknemer kan ook voor bepaalde tijd worden aangesteld, eveneens zonder proeftijd, indien het werk van tijdelijke aard betreft en de aanstelling in een voor onbepaalde tijd verandert indien de Werknemer 9 maanden in 12 maanden te werk is gesteld.

Hoofdstuk 5 Beschikbaar budget

5.1. Beschikbaar budget

Werkgever stelt per Werknemer die niet kan worden herplaatst in een Passende functie een budget beschikbaar ter grootte van in totaal € 5.000,- exclusief BTW. Dit budget kan uitsluitend en naar eigen inzicht van de Werknemer in zijn geheel of ten dele aangewend worden voor een, of een combinatie, van de volgende opties:

1. Outplacement ondersteuning, hetgeen de voorkeur heeft van de Werkgever, die hier middels advies en bemiddeling bij diverse gerenommeerde en reeds geselecteerde bureaus wil en kan ondersteunen. Deze bureaus zijn: SPT, Set In en Stichting Metalektro Personeelsdiensten (MEPD);

2. De Werknemer kan gedurende 1 jaar na ontslag, scholingskosten bij de Werkgever declareren tot dat het bovenstaand genoemde budget van €5.000,- exclusief BTW is bereikt. Als de aanvang van de cursus ligt binnen 1 jaar na 27 mei 2021, dan geldt dat de cursus uitvoering zich kan uitstrekken tot na 1 jaar.

3. Het laten uitvoeren van een EVC-onderzoek, voor zover deze niet betaald worden door andere instanties zoals UWV en scholingsfondsen in de bedrijfstak;

4. Voor onafhankelijk juridisch advies en ondersteuning ten behoeve van de eventuele vaststellingsovereenkomst of verweer tegen een vergunningaanvraag bij het UWV, of een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter.

5. Leden van de vakverenigingen FNV en CNV kunnen op vertoon van hun lidmaatschap ervoor kiezen (een deel van) het budget aan zich te laten uitbetalen als zij aantoonbaar hebben deelgenomen aan een outplacementtraject dat is georganiseerd vanuit de FNV en/of CNV.

6. Leden van de vakverenigingen FNV en CNV kunnen op vertoon van hun lidmaatschap ervoor kiezen (een deel van) het budget aan zich te laten uitbetalen als zij aantoonbaar tijdens de looptijd van het Sociaal Plan met pensioen gaan of een nieuwe baan hebben gevonden.

7. Voor zover rechtens mogelijk ten behoeve van een budget ter aanwending van gederfde pensioeninkomsten, dan wel ter aanvulling tot aan de AOW-leeftijd, waaronder begrepen het vrijwillig voortzetten van het pensioen bij PME.

Werknemer kan zelf bepalen voor welke optie(s) hij het budget aanwendt. Een vergoeding zal alleen worden verstrekt als hier gespecificeerde facturen tegenover staan. De facturen kunnen tot 1 jaar na uitdiensttreding worden ingediend. Facturen voor juridische bijstand dienen op naam van de Werknemer te worden gesteld.

De Werknemer kan er niet voor kiezen om het budget aan zich te laten uitbetalen, tenzij gebruik wordt gemaakt van optie 5 of 6. Het deel van het budget dat in het geval van optie 5 of 6 aan de Werknemer dient te worden uitbetaald, wordt dan als een bruto bedrag aangemerkt waarvan het netto equivalent op de rekening van de Werknemer wordt gestort. Maximaal zal in het geval van optie 5 of 6 dus het netto equivalent van € 5.000,-- bruto worden uitbetaald aan de Werknemer.

De administratieve afwikkeling en betaling vindt plaats door de Werkgever na overhandiging van de betreffende facturen. Uitbetaling van (een deel van) het budget aan de Werknemer als gebruik wordt gemaakt van optie 5 of 6 vindt plaats door de Werkgever nadat de Werknemer voldaan heeft aan de voorwaarden als gesteld in de betreffende optie.

5.2. Outplacement

De verantwoordelijkheid voor het slagen van het outplacementtraject berust bij de Werkgever en de Werknemer. Het outplacementbureau en/of FNV dan wel CNV is verantwoordelijk voor de uitvoering van het outplacementtraject.

Op verzoek van Werknemer kan de Werknemer door de Werkgever tijdens zijn resterende werktijd in alle redelijkheid in de gelegenheid worden gesteld, zulks ter beoordeling van de Werkgever, om deel te nemen aan de externe outplacement activiteiten zonder inleveren van vakantie-uren.

Voor aanvang van het outplacementtraject zal voorlichting plaatsvinden over de drie in artikel 5.1 genoemde outplacementbureaus. Als de Werknemer wenst deel te nemen aan een outplacementtraject wordt in overleg met de betrokken Werknemer bepaald wanneer het outplacementtraject start bij het door de Werknemer

geselecteerde bureau. Deelname aan een outplacementtraject betekent niet dat de Werknemer instemt met het verlies van de arbeidsplaats.

De Werkgever zal alles doen wat redelijkerwijze kan worden gedaan om het outplacementtraject te doen slagen. Hiertoe zal de Werkgever afspraken maken met de in artikel 5.1 genoemde outplacementbureaus. Door de Werkgever zullen de benodigde faciliteiten waaronder voorlichting, tijd en ruimte geboden worden om de uitvoering van outplacementactiviteiten zo goed mogelijk te laten verlopen. Van de Werknemer wordt verwacht dat hij zich actief zal inzetten om het outplacementtraject te doen slagen.

Hoofdstuk 6 Beëindigingsvergoeding

6.1. Beëindigingsvergoeding

De Werkgever zal aan de Werknemer bij het einde van het dienstverband een eenmalige beëindigingsvergoeding verstrekken ter grootte van de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW zoals die werd berekend vóór 1 januari 2020, vermenigvuldigd met een correctiefactor ter grootte van 2,5. Deze beëindigingsvergoeding is inclusief de huidige wettelijke transitievergoeding. De Werknemer heeft dus niet recht op de beëindigingsvergoeding en de huidige wettelijke transitievergoeding.

Bij de berekening van de transitievergoeding wordt conform het bepaalde in het "Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding" en de "Regeling looncomponenten en arbeidsduur" rekening gehouden met de volgende inkomenscomponenten:

a. bruto maandsalaris
b. vakantiebijslag
c. (vaste) eindejaarsuitkeringen
d. overwerkvergoedingen
e. ploegentoeslagen
f. bonussen
g. winstuitkeringen

Daarnaast zal bij de berekening van de transitievergoeding rekening worden gehouden met een eventueel verschuldigde SAO, BHV vergoeding, wachtgeldvergoeding, consignatievergoeding en tantième.

De bruto beëindigingsvergoeding waartoe de Werknemer gerechtigd is, zal echter nooit meer bedragen dan het bruto inkomen dat de Werknemer van de Werkgever zou hebben ontvangen bij het voortduren van zijn arbeidsovereenkomst in de periode gelegen tussen zijn uitdiensttreding en de AOW-gerechtigde leeftijd, met dien verstande dat de beëindigingsvergoeding nooit minder zal bedragen dan de huidige wettelijke transitievergoeding.

6.2. Betaling van de beëindigingsvergoeding

De uitbetaling van de beëindigingsvergoeding zal plaatsvinden tegelijkertijd met de salarisbetalingen in de maand volgend op de datum van uitdiensttreding. Werkgever is bereid mee te werken aan uitbetaling van de beëindigingvergoeding op een voor de Werknemer zo gunstig mogelijke wijze maar onder de voorwaarden dat de voorgestelde wijze van uitbetaling wettelijk en fiscaal is toegestaan en deze voor Werkgever geen extra kosten met zich meebrengt.

WN

6

6.3. Transitiekosten niet in mindering op beëindigingsvergoeding
Op de beëindigingsvergoeding zullen geen transitiekosten of andere kosten in mindering worden gebracht. Wel zullen vanzelfsprekend wettelijk verplichte inhoudingen (zoals loonbelasting) plaatsvinden.

27 mei 2021

L. Eekhof, namens Royal De Boer Stalinrichtingen BV

W. Nieveen, namens FNV Metaal

H.J. Kampherbeek, namens CNV Vakmensen

Bijlage 1

Regels betreffende de Begeleidingscommissie

1. De Begeleidingscommissie brengt advies uit aan de directie, waarna door de directie een beslissing zal worden genomen.

2. Indien de Begeleidingscommissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de directie zich als regel bij dit oordeel aansluiten.

3. Adviezen respectievelijk beslissingen zullen binnen twee weken schriftelijk aan betrokkenen worden meegedeeld.

4. De Begeleidingscommissie bestaat uit een door de Werkgever aangewezen personeelslid, alsmede een door de ondernemingsraad aangewezen personeelslid.

5. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

6. Indien tussen Werkgever en de Vakverenigingen verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan zullen de Werkgever en de Vakverenigingen dit geschil door overleg trachten op te lossen.

Bijlage 2

VASTSTELLINGS-/BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

De partijen:

1. De besloten vennootschap **ROYAL DE BOER STALINRICHTINGEN B.V.** (hierna: "Werkgeefster"), statutair gevestigd te Leeuwarden en kantoorhoudende te (8938 AV) leeuwarden aan de Vestaweg 5, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer L. Eekhof;

2. de heer <**NAAM**> (hierna: "Werknemer"), geboren op <geboortedatum> en wonende te (<postcode>) <woonplaats> aan de <straat> <huisnummer>.

Overwegende dat:

a. Werknemer op <datum in dienst zoals heeft te gelden bij de berekening van de wettelijke transitievergoeding> bij Werkgeefster, dan wel haar rechtsvoorganger, in dienst is getreden;
b. Werknemer thans in dienst is bij Werkgeefster in de functie van <functie> op basis van een arbeidsovereenkomst voor <onbepaalde / bepaalde> tijd (hierna: "de Arbeidsovereenkomst");
c. de functie van Werknemer komt te vervallen wegens een reorganisatie;
d. er dientengevolge sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 7:669 lid 3, sub a BW;
e. de ondernemingsraad heeft geadviseerd ten aanzien van de onder sub c bedoelde reorganisatie;
f. Werkgeefster heeft bekeken of Werknemer kan worden herplaatst in een passende functie en dat is gebleken dat dit niet mogelijk is;
g. Werkgeefster aan Werknemer te kennen heeft gegeven de Arbeidsovereenkomst te willen beëindigen en Werkgeefster derhalve het initiatief heeft genomen tot een beëindiging van de Arbeidsovereenkomst te komen;
h. Werknemer geen verwijt valt te maken ter zake de onder sub c. bedoelde situatie en dat er geen sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW;
i. ter beëindiging van of voorkoming van onzekerheid of geschil omtrent hetgeen tussen hen rechtens geldt en ter vaststelling van ieders rechten en verplichtingen, partijen in overleg zijn getreden over de voorwaarden waaronder de Arbeidsovereenkomst beëindigd zal worden;
j. Werkgeefster Werknemer in het hiervoor bedoelde overleg een beëindigingsvoorstel heeft gedaan;
k. Werknemer enige bedenktijd is gegeven om al dan niet in te gaan op het beëindigingsvoorstel van Werkgeefster en dat Werkgeefster Werknemer heeft gewezen op de mogelijkheid van het consulteren van een jurist;
l. Werknemer zich bewust is van de reikwijdte en strekking van het beëindigingsvoorstel van Werkgeefster en Werknemer Werkgeefster heeft laten weten te kunnen instemmen met het beëindigingsvoorstel van Werkgeefster;

m. Werknemer zich er van bewust is dat hij ook kon kiezen voor een UWV-werkbedrijf procedure;
n. partijen de gemaakte afspraken wensen vast te leggen in onderstaande zin;
o. deze vaststellingsovereenkomst is opgesteld conform het bepaalde in de concept vaststellingsovereenkomst zoals opgenomen in bijlage 2 van het Sociaal Plan dat Werkgeefster is overeengekomen met FNV en CNV (hierna te noemen: "het Sociaal Plan").

Zijn het volgende overeengekomen:

Artikel 1 - Wederzijds goedvinden

1.1 De Arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden met ingang van <datum uitdiensttreding met inachtneming van de door Werkgeefster in acht te nemen opzegtermijn>.
1.2 Indien Werknemer eerder uit dienst wenst te treden dan de in artikel 1.1 van deze vaststellingsovereenkomst genoemde datum, zal Werkgeefster dit toestaan, mits de datum van beëindiging in overleg met Werkgeefster wordt vastgesteld.
1.3 Als Werknemer eerder uit dienst treedt, is Werknemer gerechtigd tot een uitkering ineens ter grootte van 100% van het bruto maandsalaris (exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten) vermeerderd met vakantiebijslag, over de periode gelegen tussen de eerdere datum van uitdiensttreding en de in artikel 1.1 genoemde datum. Tevens blijft Werknemer in dat geval gerechtigd tot de in artikel 2 van deze vaststellingsovereenkomst genoemde beëindigingsvergoeding en eventuele aanvullende vergoeding alsmede het in het in artikel 9 van deze vaststellingsovereenkomst bedoelde budget.

Artikel 2 - Beëindigingsvergoeding en eventuele aanvullende vergoeding

2.1 Ter zake de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van deze vaststellingsovereenkomst is Werknemer conform het bepaalde in het Sociaal Plan gerechtigd tot een beëindigingsvergoeding ter grootte van € <bedrag berekend conform het bepaalde in artikel 6.1 van het Sociaal Plan> bruto ter compensatie van mogelijke toekomstige inkomensschade en/of in aanvulling op een eventuele sociale verzekeringsuitkering, dan wel een elders te verdienen loon.
2.2 Werknemer is conform het bepaalde in het Sociaal Plan gerechtigd tot een aanvullende vergoeding ter grootte van € <bedrag gelijk aan twee bruto maandsalarissen (exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten)> indien hij deze vaststellingsovereenkomst heeft getekend en geretourneerd aan de afdeling HR van Werkgeefster binnen de in artikel 3.6 van het Sociaal Plan bedoelde termijn van dertien dagen.
2.3 Het netto equivalent van de in artikel 2.1 van deze vaststellingsovereenkomst bedoelde beëindigingsvergoeding en de eventueel verschuldigde aanvullende vergoeding als bedoeld in artikel 2.2 van deze vaststellingsovereenkomst zal binnen vier weken na het einde van de Arbeidsovereenkomst uitbetaald worden op een door Werknemer aan te geven bankrekening.
2.4 Toekomstige wijzigingen in wetgeving en/of sociale zekerheidsuitkeringen zullen niet leiden tot aanpassing van de beëindigingsvergoeding.

Artikel 3 - Salaris

3.1 Werknemer behoudt tot het einde van de Arbeidsovereenkomst recht op zijn gebruikelijke salaris van € <gebruikelijke bruto maandsalaris (exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten) waartoe Werknemer gerechtigd is> bruto per maand en de hierna volgende overige emolumenten:

- een vakantiebijslag conform het bepaalde in de van toepassing zijn de CAO (zie hierna artikel 4);
- de gebruikelijke werkgeversbijdrage in de kosten van de pensioenpremie (zie hierna artikel 7);

3.2 Alle gebruikelijke inhoudingen op het salaris van Werknemer zullen blijven plaatsvinden.

Artikel 4 - Vakantiebijslag

4.1 De vakantiebijslag over de periode 1 juni 2020 tot en met 31 mei 2021 zal door Werkgeefster in juni 2021 aan Werknemer worden uitbetaald.

4.2 Binnen vier weken na het einde van de Arbeidsovereenkomst zal Werkgeefster aan Werknemer de verschuldigde vakantiebijslag betalen over de periode 1 juni 2021 tot het einde van de Arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 - Vrijstelling van werkzaamheden

5.1 <**Optie 1: indien de Werknemer en/of Werkgeefster vrijstelling gewenst acht**> Werknemer is tot het einde van de Arbeidsovereenkomst vrijgesteld van zijn werkzaamheden met behoud van salaris en overige emolumenten als genoemd in artikel 3 van deze overeenkomst en zal derhalve geen werkzaamheden meer verrichten voor Werkgeefster.

<Optie 2: indien zowel de Werknemer als de Werkgeefster vrijstelling niet wenselijk achten> Werknemer zal tot het einde van de Arbeidsovereenkomst zijn gebruikelijke werkzaamheden voor Werkgeefster blijven verrichten.>

5.2 Werknemer zal vóór <datum> zorg dragen voor een correcte en volledige overdracht van werkzaamheden.

Artikel 6 - Vakantiedagen en ADV dagen

6.1 Alle door Werknemer opgebouwde en nog op te bouwen vakantiedagen en ADV dagen die nog niet zijn opgenomen, uitbetaald, verjaard of vervallen zullen binnen vier weken na het einde van de Arbeidsovereenkomst aan Werknemer worden uitbetaald.

Artikel 7 - Pensioen

7.1 Tot aan het einde van de Arbeidsovereenkomst is Werknemer gerechtigd tot deelname aan de voor hem gebruikelijke pensioenregeling bij Werkgeefster.

7.2 Tot het einde van de Arbeidsovereenkomst zal Werkgeefster voldoen aan al haar verplichtingen jegens Werknemer ingevolge de in het eerste lid van dit artikel bedoelde

pensioenregeling, de Pensioenwet en alle overige van toepassing zijnde Wet- en regelgeving, waaronder het betalen van de pensioenpremies.

7.3 De werknemerspensioenbijdrage zal op de gebruikelijke wijze in mindering worden gebracht op het salaris van Werknemer dan wel worden verrekend met hetgeen Werkgeefster ingevolge deze overeenkomst verschuldigd is aan Werknemer of anderszins op Werknemer worden verhaald.

Artikel 8 - Getuigschrift en eventuele studieschuld

8.1 Desgewenst verstrekt Werkgeefster aan Werknemer bij het einde van de Arbeidsovereenkomst een positief luidend en waarheidsgetrouw getuigschrift.

8.2 Een eventuele studieschuld die Werknemer heeft bij Werkgeefster komt door het sluiten van deze vaststellingsovereenkomst te vervallen en behoeft door Werknemer derhalve niet meer te worden terugbetaald aan Werkgeefster.

Artikel 9 - Budget conform hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan

9.1 Werknemer is gerechtigd tot een budget conform het bepaalde in hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan.

Artikel 10 - Retournering goederen

10.1 Voor zover hier niet reeds aan is voldaan, zal Werknemer meteen na het tot stand komen van onderhavige overeenkomst in goede staat alle goederen retourneren die Werkgeefster toebehoren en in het bezit zijn van Werknemer althans door hem onder zich worden gehouden, waaronder, maar geenszins beperkt tot (indien van toepassing):

- een ter beschikking gestelde mobiele telefoon en laptop met toebehoren;
- sleutels, toegangspassen, persoonlijke codes, en overige goederen inclusief al het bijbehorende dat Werknemer ter beschikking is gesteld althans onder zich houdt;
- alle informatie, dossiers, documentatie, lijsten, data, computergegevens, computer softwareprogramma's en andere goederen van of met betrekking tot Werkgeefster en de aan haar gelieerde ondernemingen, haar cliënten, leveranciers en overige zakelijke contacten en alle overige zaken verkregen gedurende de Arbeidsovereenkomst zonder hiervan op enige wijze kopieën, exemplaren en/of onderdelen te behouden.

Artikel 11 - Geheimhoudingsplicht en bedingen met postcontractuele werking

11.1 Werknemer is verplicht zowel tijdens alsook na het einde van de Arbeidsovereenkomst, geheimhouding te betrachten ter zake alle gegevens omtrent Werkgeefster en de aan Werkgeefster gelieerde ondernemingen (waaronder maar geenszins beperkt tot) gegevens omtrent hun medewerkers, hun producten, hun bedrijfsmiddelen, hun werkmethoden, hun prijsstellingen, hun cliënten en hun overige relaties), behoudens die gegevens welke duidelijk niet van vertrouwelijke aard zijn of welke Werknemer aantoonbaar ook zonder Arbeidsovereenkomst met Werkgeefster zou hebben gekend.

11.2 Partijen zullen zich onthouden van het doen van negatieve uitlatingen over elkaar.

11.3 Bedingen met postcontractuele werking zijn en blijven onverkort van kracht, met dien verstande dat een overeengekomen concurrentiebeding en/of relatiebeding bij het eindigen van de Arbeidsovereenkomst komen te vervallen.

Artikel 12 - Arbeidsongeschiktheid

12.1 Indien Werknemer arbeidsongeschikt uit dienst treedt, leidt dit niet tot wijziging van de gemaakte afspraken in deze overeenkomst.

12.2 Indien Werknemer op het moment van uitdiensttreding arbeidsongeschikt is, dan wel indien Werknemer binnen vier weken na uitdiensttreding arbeidsongeschikt wordt en Werknemer op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering ontvangt, is Werknemer verplicht om:

a) zich onmiddellijk arbeidsongeschikt te melden bij Werkgeefster conform de bij Werkgeefster geldende regels omtrent ziekmeldingen indien Werknemer dat niet reeds voor uitdiensttreding had gedaan;
b) gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van Werkgeefster;
c) aan Werkgeefster alle informatie te verstrekken die Werknemer op grond van de Ziektewet of de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) aan Werkgeefster als eigenrisicodrager of aan het UWV dient te verstrekken;
d) in afwijking va het bepaalde onder sub c. medische informatie te verstrekken aan de bedrijfsarts of de arts-gemachtigde van Werkgeefster;
e) alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA of andere wet en/of regelgeving;
f) mee te werken aan een namens Werkgeefster aangeboden re-integratietraject en proefplaatsing;
g) een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen, indien en zodra de bedrijfsarts van Werkgeefster dit mogelijk acht;
h) gevolg te geven aan redelijke instructies van Werkgeefster die gericht zijn op het herstel en/of de re-integratie van Werknemer.

12.3 De verplichtingen genoemd in het tweede lid van dit artikel blijven bestaan zolang Werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering of een WGA-uitkering ontvangt. Is Werknemer volledig hersteld, dan eindigen de verplichtingen tenzij de Werknemer binnen vier weken na herstel melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

Artikel 13 - ZW/WW-uitkering en eventuele andere uitkeringen

13.1 Werkgeefster is aan Werknemer geen enkele vergoeding of andersoortige beloning verschuldigd ter zake een eventueel tijdelijk, definitief en/of gedeeltelijk (om welke reden dan ook) geweigerde WW-uitkering en/of ZW-uitkering en/of enige andere uitkering.

13.2 Indien en voor zover een fictieve opzegtermijn gehanteerd wordt bij de toekenning van een WW-uitkering aan Werknemer, komt deze volledig voor rekening van Werknemer.

Artikel 14 - Kosten

14.1 Indien kosten (zoals bijvoorbeeld bekeuringen) bij Werkgeefster in rekening worden gebracht waarvoor Werknemer gebruikelijk diende te worden belast, dan zullen deze kosten (voor zover toereikend) verrekend worden met hetgeen Werkgeefster ingevolge deze overeenkomst gehouden is te betalen aan Werknemer en/of (voor het resterende gedeelte) aan Werknemer gefactureerd worden, welke factuur binnen 14 dagen na factuurdatum door Werknemer aan Werkgeefster zal worden voldaan.

Artikel 15 - Andersluidend oordeel rechter

15.1 Niettegenstaande enige wijziging in wetgeving of enig andersluidend oordeel van een (Kanton)rechter, heeft Werkgeefster geen andere verplichtingen jegens Werknemer dan vermeld in deze overeenkomst.

Artikel 16 - Toepasselijk recht en rechterlijke bevoegdheid

16.1 Op onderhavige overeenkomst, alsmede op elke andere hieraan gerelateerde overeenkomst, is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Uitsluitend de Nederlandse rechter is bevoegd kennis te nemen van enig geschil met betrekking tot onderhavige overeenkomst of enige andere hieraan gerelateerde overeenkomst.

Artikel 17 - Nietigheid

17.1 Het vaststellen van de ontslagvolgorde heeft plaatsgevonden conform het afspiegelingsbeginsel zoals het UWV dat hanteert. Zo ook in het geval van Werknemer. Indien komt vast te staan dat in het geval van Werknemer het afspiegelingsbeginsel niet correct is toegepast en hij daarom niet voor afvloeiing in aanmerking had moeten worden gebracht, is deze vaststellingsovereenkomst nietig en herleeft de Arbeidsovereenkomst.

Artikel 18 - Vaststellingsovereenkomst

18.1 Partijen kwalificeren onderhavige overeenkomst als een vaststellingsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:900 lid 1 BW.

18.2 Zowel Werkgeefster als Werknemer doen uitdrukkelijk afstand van hun (eventuele) recht deze overeenkomst geheel of gedeeltelijk te (laten) ontbinden dan wel te vernietigen, met dien verstande dat Werknemer conform het bepaalde in artikel 7:670b lid 2 BW wel het recht heeft om deze vaststellingsovereenkomst zonder opgave van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop deze vaststellingsovereenkomst tot stand is gekomen, te ontbinden door een schriftelijke aan Werkgeefster gerichte verklaring.

Aldus overeengekomen op: 2021

L. Eekhof	<naam Werknemer>
(namens Werkgeefster)	(Werknemer)