

## Onderhandelingsresultaat sociaal plan ONVZ 2021-2022

### Looptijd

Het sociaal plan treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2021 en is van kracht tot en met 31 december 2022.

### Werkings sfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op Werknemers met een arbeidsovereenkomst met Werkgever, en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan door een organisatieaanpassing.

### Faciliteiten bij boventalligheid

Op de boventallige medewerker zijn de volgende bepalingen van toepassing en faciliteiten beschikbaar.

#### **Beëindiging dienstverband**

Het dienstverband met de boventallige medewerker wordt met in achtname van de opzegtermijn van de werkgever, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, beëindigd. De einddatum van het dienstverband is opgenomen in de aanzegbrief, zoals overhandigd tijdens het aanzeggesprek en in de vaststellingsovereenkomst.

#### **Beëindigingsvergoeding**

Bij het uitdiensttreden aan het eind van de opzegtermijn komt de boventallige medewerker in aanmerking voor een beëindigingsvergoeding (Zie voor de definitie verderop).

#### **Vrijstelling van werk**

De boventallige medewerker wordt twee werkweken na het aanzeggesprek volledig vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris, vakantietoeslag en 13e maand. Deze twee weken zijn bedoeld om afscheid te kunnen nemen van collega's en om het werk over te dragen. Met ingang van de vrijstelling van het verrichten van werkzaamheden wordt de vaste woon-werk reiskostenvergoeding, eventuele thuiswerkvergoeding en opbouw van verlof stopgezet.

#### **Loopbaanbegeleiding**

Als een boventallige medewerker kiest voor loopbaanbegeleiding dan kan deze een keuze maken uit een van de twee door ONVZ geselecteerde bemiddelingsbureaus en start zo snel mogelijk. De loopbaanbegeleiding is, gerekend vanaf het aanzeggesprek, gedurende zes maanden beschikbaar.

#### **Budget voor opleiding en/of advies gericht op het starten van een eigen onderneming**

De boventallige medewerker die kiest voor loopbaanbegeleiding, kan in aanmerking komen voor een opleidingsbudget van € 1.500 (incl. BTW), indien het volgen van één (of meer) opleiding(en) de kans op succesvolle herplaatsing vergroot. Of de boventallige medewerker in aanmerking komt voor het budget wordt door Werkgever vastgesteld op basis van een advies van de Loopbaanadviseur.

De boventallige medewerker die een eigen bedrijf wil starten kan ook kiezen om dit opleidingsbudget in te zetten voor de begeleiding en ondersteuning bij het opzetten van een eigen onderneming. Deze begeleiding en ondersteuning kan bijvoorbeeld bestaan uit: het door specialisten in kaart brengen van vereisten en voorschriften voor het opzetten van een eigen onderneming, het opstellen van een ondernemingsplan en/of het volgen van een workshop voor zelfstandig ondernemerschap, indien en voor zover deze adviezen en workshops niet kunnen worden afgenomen bij het gekozen loopbaanadviesbureau, die de loopbaanbegeleiding verzorgt.

Voor de boventallige medewerker, die in het jaar voorafgaand aan het aanzeggesprek gebruik heeft gemaakt van het volledige duurzame inzetbaarheidsbudget uit de Cao ten behoeve van het

werken aan de inzetbaarheid geldt bovendien dat indien het hiervoor genoemde opleidingsbudget van € 1.500 niet voldoende zou zijn voor de geselecteerde opleiding die concreet gericht is op de overgang van werk naar werk, er in die situatie een extra opleidingsbudget van maximaal € 750 (incl. BTW) beschikbaar is voor deze geselecteerde opleiding.

Indien de boventallige medewerker gebruik wil maken van de voor hem gereserveerde budget(ten), dient hij zich te wenden tot zijn/haar HR Business Partner. Dat kan door een mail te sturen aan hr@onvz.nl. Vergoeding vindt alleen plaats op basis van een door de afdeling HR goedgekeurde offerte en op basis van facturatie door de desbetreffende (opleidings)instantie, welke facturatie dient te zijn goedgekeurd vóór het einde van het dienstverband. Er wordt geen compensatie verstrekt indien niet het volledige budget wordt gebruikt.

### **Beëindigingsvergoeding**

De beëindigingsvergoeding bestaat uit een factor maal de wettelijke transitievergoeding. De factor volgt uit de volgende staffel

Tot 30 jaar	: 1,1
Van 30 tot 40 jaar	: 1,25
Van 40 tot 50 jaar	: 1,65
50 jaar en ouder	: 2,35

De beëindigingsvergoeding van de boventallige medewerker bedraagt nooit meer dan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW gerechtigde leeftijd.

De beëindigingsvergoeding zal uitiem niet meer bedragen dan € 175.000,- bruto.

### **Definitie maandinkomen**

Maandinkomen: het Maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, dertiende maand, de gemiddelde uitgekeerde variabele beloning over de afgelopen drie jaar, de gemiddelde uitgekeerde vergoeding in het kader van de Stand-by regeling over de afgelopen drie jaar, het gemiddelde van de uitgekeerde meeruren over de afgelopen drie jaren (specifiek voor medewerkers Serviceteams met een min-max overeenkomst in de jaren 2018 en 2019) en een eventuele overeengekomen individuele, persoonlijke toeslag in de loonsfeer. Andere variabele componenten (onder andere pensioenpremie, pensioentoeslag, vaste kosten vergoeding, Corona / thuiswerkvergoeding, werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering en leaseautovergoeding) maken geen onderdeel uit van het Maandinkomen.

Na invoering nieuwe salarissystematiek en daaraan gekoppeld het verdwijnen van de variabele component is de onderstaande definitie van toepassing:

Maandinkomen: het Maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, dertiende maand, de gemiddelde uitgekeerde vergoeding in het kader van de Stand-by regeling over de afgelopen drie jaar, het gemiddelde van de uitgekeerde meeruren over de afgelopen drie jaren (specifiek voor medewerkers Serviceteams met een min-max overeenkomst in de jaren 2018 en 2019) en een eventuele overeengekomen individuele, persoonlijke toeslag in de loonsfeer. Andere variabele componenten (onder andere pensioenpremie, pensioentoeslag, vaste kosten vergoeding, Corona/ thuiswerkvergoeding, werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering en leaseautovergoeding) maken geen onderdeel uit van het Maandinkomen.

### **Definitie maandsalaris (incl vitaliteitsverlof)**

Het aan Werknemer laatstelijk, ten tijde van de beëindiging van het dienstverband, uitgekeerde bruto maandbedrag (in geval van ouderschaps,-, geboorte,- of vitaliteitsverlof het bruto maandbedrag wat Werknemer laatstelijk voor de ingang van het ouderschaps,- geboorte,- of vitaliteitsverlof ontving, te vermeerderen met individuele en/of collectieve verhogingen die na de ingangsdatum van het ouderschaps,- geboorte,- of vitaliteitsverlof zijn toegekend), als honorering voor de uitoefening van zijn Functie, exclusief vakantietoeslag en dertiende maand.

**Kosten van rechtsbijstand**

Werkgever zal Werknemer een bedrag ter hoogte van EUR 500,- inclusief Kantoorkosten en BTW, op factuurbasis beschikbaar stellen voor het inwinnen van juridisch advies. Indien Werknemer aanspraak kan maken op rechtsbijstand via zijn rechtsbijstandverzekering, vervalt de mogelijkheid op het declareren van deze kosten.