

Sociaal Plan Wolters Kluwer Nederland

1 januari 2021 – 31 december 2021

Wolters Kluwer Holding Nederland B.V., gevestigd te Deventer,
hierna te noemen “de Werkgever” als partij ter ene zijde,

en

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

De Unie gevestigd te Culemborg

FNV Media & Cultuur, gevestigd te Utrecht

hierna gezamenlijk te noemen “de vakorganisaties” elk als partij der andere zijde,

verklaren de inhoud van dit Sociaal Plan te zijn overeengekomen op 27 januari 2021

Wolters Kluwer Holding Nederland B.V.:

B. Kniphorst

FNV Media & Cultuur:

J.H. Robijn

CNV Vakmensen:

P. Bloemendaal

De Unie:

G. Tommel

Definities

Aanzegging	een schriftelijke mededeling aan de Medewerker over de gevolgen van de Reorganisatie.
Afspiegelingsbeginsel	bij afspiegeling worden de medewerkers die werkzaam zijn in een uitwisselbare functie in 5 leeftijdsgroepen ingedeeld (van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder). Het bepalen van boventaligheid binnen elke categorie uitwisselbare functies zal zodanig plaatsvinden dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na reorganisatie zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de Medewerker met het kortste dienstverband als eerste boventalig (conform artikel 11 van de Ontslagregeling)
Alternatieve functie	Een functie die geen Passende functie in de zin van dit Sociaal Plan is en die door de Medewerker op basis van vrijwilligheid kan worden aanvaard en waardoor de Medewerker niet meer als boventalig wordt aangemerkt en geen recht heeft op de financiële aanspraken in dit Sociaal Plan
Arbeidsmarktanalyse	een persoonlijke en vertrouwelijke analyse van een door de Werkgever daartoe aangezocht bureau waarin de sterke en zwakke kanten van de positie van de Medewerker op de arbeidsmarkt inzichtelijk worden gemaakt en waarbij gekeken wordt naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt, een en ander vergezeld van aanbevelingen over vacatures, benodigde scholing, trainingen en overige aanbevelingen ter verbetering van de positie van de Medewerker op de arbeidsmarkt
Assessment	een test door een onafhankelijk bureau om de geschiktheid voor een functie te bepalen
Begeleidingsbudget	een bedrag van maximaal EUR 2.500,- exclusief 21% BTW per Medewerker dat door de Werkgever aan de Medewerker beschikbaar wordt gesteld ter uitvoering van het Plan van Aanpak.
Begeleidingsbureau	een goed aangeschreven en gespecialiseerd bureau of scholingsinstituut dat voor de uitvoering van (een deel van het) Plan van Aanpak wordt ingeschakeld
Begeleidingsfunctionaris	een door Werkgever aangewezen persoon die tijdens de Begeleidingsperiode belast is met het onderhouden van de contacten met de Medewerker, het bureau dat de persoonlijke arbeidsmarktanalyse uitvoert en het Begeleidingsbureau, het bewaken van het begeleidingsbudget alsmede de performance door deze bureaus en de voortgang van het van werk waar werk traject van de Medewerker

Boventalligheid	de functie en/of formatieplaats van de Medewerker komt door de Reorganisatie te vervallen en herplaatsing niet mogelijk is
Bruto Maandsalaris	het op het moment van Aanzegging geldende bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 2% van het persoonlijk keuzebudget. Andere vaste of variabele inkomensbestanddelen of onkostenvergoedingen behoren hiertoe niet
cao	de cao voor het Uitgeverijbedrijf of diens rechtsopvolger die op de arbeidsovereenkomst van de Medewerker van toepassing is
Commissie Sociaal Plan	een op basis van dit Sociaal Plan ingestelde paritaire commissie
Datum van Boventalligheid	de datum waarop de functie en/of formatieplaats van de Medewerker komt te vervallen
Dienstjaren	de jaren waarin de Medewerker ononderbroken op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is geweest van Werkgever (en diens rechtsvoorganger) alsmede van een andere onderneming die onderdeel uitmaakt van het Wolters Kluwer concern in Nederland;
Einddatum	de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Medewerker eindigt
Functie	het samenstel van werkzaamheden, door de Medewerker te verrichten en overeenkomstig hetgeen hem door de Werkgever is opgedragen
Herplaatsing	Plaatsing van de Medewerker in een Passende functie
Nieuwe functie	De functie van de Medewerker wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (onderling uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie, een en ander conform de Ontslagregeling
Medewerker	de persoon (m/v) die voor onbepaalde tijd in dienst is van de Werkgever en op wie dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard, tenzij de persoon is uitgesloten in artikel 1.1 van dit Sociaal Plan
Ontslagregeling	Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en transitievergoeding
Ontslagvergoeding	de (wettelijke) transitievergoeding conform artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, doch inclusief de tijdelijke overgangsregeling voor oudere werknemers ex artikel 7:673a (oud) van het Burgerlijk Wetboek, vermenigvuldigd met factor 1.2.

Passende functie	een functie bij Werkgever of een ander onderdeel van het concern in Nederland, die naar het oordeel van de Werkgever voldoende en redelijkerwijs aansluit bij opleiding, ervaring en capaciteiten van de Medewerker en maximaal één salarisschaal lager is dan de oorspronkelijke functie, een en ander zoals bedoeld in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels
Plan van Aanpak	een plan waarin de acties en termijnen staan beschreven die door de Medewerker op basis van de uitkomst van de persoonlijke arbeidsmarktanalyse als uitgangspunt wordt genomen voor het van werk naar werk traject
Reorganisatie	het definitieve besluit van de Werkgever om tot een wijziging van (een deel van) de organisatie over te gaan in de zin van artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden
Tekenbonus	Een door de Werkgever aan de Medewerker te betalen bonus ter hoogte van één maandsalaris bruto, inclusief 8% vakantietoeslag en exclusief andere vaste en/of variabele emolumenten, indien aan de in dit sociaal plan omschreven voorwaarde voor ondertekening is voldaan
Uitwisselbare functies	de functies die vergelijkbaar zijn voorzover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie en die naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn, rekening houdend met een redelijke overdrachtsperiode, zoals nader uitgewerkt in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels
Vakorganisaties	CNV Vakmensen De Unie en FNV Media & Cultuur
Vaststellingsovereenkomst	een overeenkomst op neutrale grond waarbij op initiatief van de Werkgever met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en waarin de gemaakte afspraken zijn vastgelegd
Werkgever	Wolters Kluwer N.V., Wolters Kluwer Nederland B.V., Kluwer Law International B.V., Wolters Kluwer Technology B.V. en Wolters Kluwer Global Business Services B.V.

Hoofdstuk 1 Inleiding

Dit Sociaal Plan is bedoeld om zowel de uitgangspunten als concrete maatregelen aan te geven die de Werkgever zal nemen in geval zich een Reorganisatie voordoet.

“Van Werk naar Werk staat voorop”

Het belangrijkste uitgangspunt in dit Sociaal Plan is dat de Werkgever zich inzet om de Medewerker op een effectieve wijze te laten begeleiden bij het vinden van ander werk.

Ondanks het feit dat de Medewerker van de Reorganisatie niets te verwijten valt, blijft ook de eigen verantwoordelijkheid en inspanning van de Medewerker van essentieel belang. Het is van belang dat de Medewerker snel bekend is welke mogelijkheden de arbeidsmarkt hem biedt. De Werkgever draagt er zorg voor dat de Medewerker hierin zo goed mogelijk wordt ondersteund en begeleid.

“Persoonlijke arbeidsmarktanalyse is vertrekpunt voor keuze”

Een daartoe door de Werkgever aangezocht bureau zal samen met de Medewerker een persoonlijke arbeidsmarktanalyse uitvoeren. De uitkomst hiervan zal tussen de Medewerker en de Begeleidingsfunctionaris worden vastgelegd in een Plan van Aanpak. Voor de Medewerker zal dit Plan van Aanpak het vertrekpunt zijn voor een (nadere invulling van zijn) van werk naar werk traject en bepalend zijn voor de hoogte van het Begeleidingsbudget dat door de Werkgever aan de Medewerker ter beschikking wordt gesteld.

Werkings sfeer

1.1 Het Sociaal Plan is van toepassing op de Medewerker die door een Reorganisatie van de Werkgever te maken krijgt met gevolgen voor zijn functie, en/of op wie dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- De Medewerker die nog in een proeftijd zit;
- de Medewerker die heeft opgezegd voordat het (voorgenomen) besluit om te reorganiseren binnen de organisatie bekend is gemaakt, tenzij dit duidelijk verband houdt met deze voorgenomen wijziging van de organisatie en het initiatief hiertoe bij de Werkgever lag;
- de Medewerker met wie om een andere reden dan een Reorganisatie de arbeidsovereenkomst eindigt of wordt beëindigd;
- de Medewerker die werkzaam is bij een onderdeel van de organisatie dat wordt verkocht of verzelfstandigd en die op grond van de bepalingen van de wet “overgang van onderneming” (artikel 7:663 BW e.v.) het werk volgt;
- de Medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege afloopt. Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen tegelijkertijd met hun collega’s die een vast dienstverband hebben worden geïnformeerd wanneer de Reorganisatie hen raakt. Deze arbeidsovereenkomsten zullen niet meer worden verlengd. Zij behouden recht op een wettelijke transitievergoeding en komen daarnaast in aanmerking voor een persoonlijke arbeidsmarktanalyse (doch geen Begeleidingsbudget) zoals genoemd in artikel 5.1 van dit Sociaal Plan.

Daar waar de mannelijke vorm (hij, zijn, etc) is vermeld, wordt ook de vrouwelijke vorm (zij, haar, etc) bedoeld.

Looptijd

- 1.2 Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2021. Eventuele rechten die tijdens de looptijd voortvloeien uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd is verstreken. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege en er is geen opzegging nodig.

Het Sociaal Plan kent geen nawerking.

cao

- 1.3 Het Sociaal Plan is een voorziening bij reorganisatie als omschreven in artikel 9.1 van de cao. Het omvat het resultaat van overleg met de representatieve vakorganisaties over de sociale gevolgen met betrekking tot een Reorganisatie. Voorzover tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan een nieuwe cao voor Werkgever van kracht wordt, verklaren de vakorganisaties zich, indien nodig, bereid om mee te werken aan een dispensatieverzoek van de Werkgever met betrekking tot het uitsluiten van cao bepalingen die nadelige of onbedoelde gevolgen hebben op dit Sociaal Plan en zullen zij dit verzoek van Werkgever positief ondersteunen.

Met dit Sociaal Plan heeft Werkgever haar verplichtingen als omschreven in artikel 9.1 lid 4 cao ruimschoots nageleefd.

Cumulatie

- 1.4 Cumulatie van financiële aanspraken van de Medewerker in verband met een individuele afvloeiingsregeling of anderszins is uitgesloten. Een eventueel op grond van dit Sociaal Plan aan de Medewerker toekomend bedrag zal worden verrekend met andere financiële aanspraken van de Medewerker.

Geschillenregeling

- 1.5 In geval van eventuele geschillen over de interpretatie van bepalingen in dit Sociaal Plan zal in overleg tussen de partijen bij dit Sociaal Plan een oplossing worden gezocht.

Betrokkenheid van de Ondernemingsraad

- 1.6 Het advies van de betrokken ondernemingsraad zal gevraagd worden conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

Informatie door de Medewerker

- 1.7 De Medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan verplicht zich aan de Werkgever alle ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.

Fiscale afwikkeling

- 1.8 Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto vergoedingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen

plegen. Werkgever zal zich te allen tijde houden aan de toepasselijke fiscale wet- en regelgeving.

Hardheidsclausule

- 1.9 In gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, dan wel toepassing hiervan leidt tot een individueel evident onbillijke situatie die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, kan de Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de Medewerker gunstige zin. De Werkgever en de Medewerker kunnen hierover advies vragen aan de Commissie Sociaal Plan. Aan een dergelijke afwijking kunnen andere Medewerkers dan de betreffende Medewerker geen rechten ontleen.

Hoofdstuk 2 Gevolgen van de Reorganisatie voor de functie

- 2.1 In dit hoofdstuk worden de gevolgen van de Reorganisatie voor de functie van de Medewerker beschreven:

- de functie van de Medewerker vervalt;
- de functie van de Medewerker blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert terwijl de functie niet (zodanig ingrijpend) wijzigt in welk geval het Afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde bepaalt;
- de functie vervalt en/of de functie wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer van dezelfde (uitwisselbare) functie kan worden gesproken, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie, in welk geval een geschiktheidsproces, zoals verwoord in artikel 2.3, zal worden gevolgd;
- de standplaats wijzigt.

- 2.2 In geval een functie wijzigt of een nieuwe functie ontstaat, dan zal HR de nieuwe functie-eisen nader uitwerken.

- 2.3 Een beoordeling van de geschiktheid van de Medewerker voor een nieuwe functie wordt conform een zorgvuldig geschiktheidsproces door HR in samenwerking met de leidinggevende/manager uitgevoerd. De Medewerker zal enerzijds met het oog op het nieuwe functieprofiel de nieuwe functie-eisen beoordeeld worden en anderzijds zal een inschatting worden gemaakt van diens opleiding, ervaring, competenties, capaciteiten en ontwikkelingsmogelijkheden.

Als een nieuwe functie relevante elementen omvat van de functie van de Medewerker die vervalt maar er is geen sprake van dezelfde (onderling uitwisselbare) functie, heeft de Medewerker die op basis van het geschiktheidsproces geschikt wordt geacht voor de nieuwe functie voorrang boven andere geschikt geachte Medewerkers.

Als een nieuwe functie geen relevante elementen omvat van de functie van de Medewerker die vervalt en er is geen sprake van dezelfde (onderling uitwisselbare) functie, dan wordt een Medewerker geselecteerd die volgens het geschiktheidsproces het meest geschikt is.

- 2.4 Bij de beoordeling van de geschiktheid van de Medewerker voor een nieuwe functie kan door de Werkgever eventueel gebruik gemaakt worden van een assessment of andere objectieve testmethode(n). Indien een Medewerker weigert mee te werken aan een assessment of test ter beoordeling van de geschiktheid, is het oordeel van de leidinggevende over de geschiktheid doorslaggevend.
- 2.5 Indien de functie wijzigt maar niet zodanig ingrijpend dat gesproken kan worden van een nieuwe functie, maar van dezelfde (onderling uitwisselbare) functie, dan behoudt de Medewerker deze functie (indien ook het aantal formatieplaatsen gelijk blijft). De Medewerker verplicht zich op verzoek van de Werkgever tot het volgen van eventuele aanvullende scholing.
- 2.6 Indien de Werkgever constateert dat de betrokken Medewerker, die geschikt is bevonden en door de Werkgever is geselecteerd voor de nieuwe functie, dan wordt de nieuwe functie als een aanbod voor een Passende Functie beschouwd. Indien naar het oordeel van de Werkgever een Medewerker niet geschikt is bevonden, zal de Medewerker niet op de functie worden geplaatst en wordt hij boventallig. Dan zal gekeken worden naar andere mogelijkheden tot Herplaatsing.

Hoofdstuk 3 Herplaatsing

Herplaatsing en Alternatieve Functie

- 3.1 Uitgangspunt is dat wordt gekeken naar Herplaatsing van de Medewerker. HR zal zo spoedig mogelijk met dit onderzoek starten. HR start al met een herplaatsingsonderzoek voordat Werkgever tot Reorganisatie overgaat.
- 3.2 In geval van Herplaatsing van de Medewerker blijven zijn arbeidsvoorwaarden ongewijzigd, tenzij Herplaatsing in een lagere salarisschaal plaatsvindt. In dat geval vindt aanpassing van de arbeidsvoorwaarden plaats vanaf de datum van Herplaatsing, waarbij voor de aanpassing naar een lagere salarisschaal onderstaande afbouwregeling van toepassing is. Herplaatsing vindt plaats voor onbepaalde tijd, zonder proeftijdbeding en met behoud van Dienstjaren.

Afbouwregeling

In geval het Bruto Maandsalaris van de Medewerker niet inpasbaar is binnen de salarisschaal die behoort bij de Passende functie zal het Bruto Maandsalaris gedurende 5 jaar afgebouwd worden in vijf gelijke stappen conform onderstaande afbouwregeling, in de vorm van een Warme persoonlijke toeslag, bestaande uit het verschil tussen het oude Bruto Maandsalaris minus het nieuwe Bruto Maandsalaris, welke persoonlijke toeslag als volgt wordt afgebouwd:

- 100% gedurende eerste jaar na herplaatsing;
- 80% gedurende tweede jaar na herplaatsing;
- 60% gedurende derde jaar na herplaatsing;
- 40% gedurende vierde jaar na herplaatsing;

- 20% gedurende vijfde jaar na herplaatsing;
- 0% vanaf zesde jaar na herplaatsing.

Deze persoonlijke toeslag wordt meegeteld bij de bepaling van de pensioengrondslag, vakantietoeslag en de jubileumuitkering en zal niet met tussentijdse cao loonsverhogingen worden afgebouwd.

Ten aanzien van eventuele oudere en eerder door Medewerker verkregen salarisgaranties geldt dat - in plaats van bovenstaande afbouwregeling - deze persoonlijke toeslagen conform de destijds tussen de Werkgever en de Medewerker gemaakte afspraak behouden mogen blijven met dien verstande dat deze persoonlijke toeslagen vanaf de datum van herplaatsing niet meer worden verhoogd.

- 3.3 Herplaatsing van de Medewerker in een functie met een hogere salarisschaal is mogelijk. Vanaf de datum van Herplaatsing in de hogere functie zijn de bij deze functie behorende salarisschaal en overige arbeidsvoorwaarden van toepassing.
- 3.4 Herplaatste Medewerkers zijn niet (meer) boventallig en hebben geen recht op een Ontslagvergoeding en/of verdere financiële aanspraken in dit Sociaal Plan.
- 3.5 Na Herplaatsing van de Medewerker zal de Vaststellingsovereenkomst, zoals genoemd onder hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan, ook als deze reeds is ondertekend, komen te vervallen.

Proefplaatsing

- 3.6 Indien er sprake is van het op het moment van Herplaatsing niet geheel voldoen aan de functie-eisen, maar de Werkgever wel mogelijkheden ziet tot verbetering op dit terrein, zal de Medewerker als proef in een Passende functie worden geplaatst en zullen er schriftelijke afspraken gemaakt worden om de benodigde kennis en vaardigheden alsnog eigen te maken. Na een periode van 6 maanden zal door de Werkgever een beoordeling worden opgemaakt om vast te stellen of er sprake is van een dergelijke ontwikkeling dat aan de gestelde functie eisen is of kan worden voldaan. Blijkt uit de beoordeling dat de Medewerker voldoet, zal plaatsing definitief worden. Indien het hiervoor genoemde niet uit de beoordeling blijkt, zal de Medewerker niet langer op de functie geplaatst blijven en wordt de Medewerker boventallig. Vanaf dat moment zijn de bepalingen van het Sociaal Plan van toepassing.

Standplaatswijziging

- 3.7 Indien de Werkgever besluit tot het verplaatsen van de werkzaamheden naar een andere standplaats, dan geldt in principe dat de Medewerker het werk (zijn functie) volgt. In geval van zeer bijzondere persoonlijke of medische redenen zal overlegd worden of dergelijke redenen een zodanig ernstige belemmering vormen om een langere reistijd of een verhuizing te aanvaarden dat de standplaatswijziging van de Medewerker in redelijkheid niet kan worden gevegd. Dan zal gekeken worden naar eventuele mogelijkheden tot Herplaatsing.

Acceptabele reisafstand

- 3.8 Een standplaatswijziging is passend indien de nieuwe reisafstand niet meer dan 90 minuten enkele reis (van het huisadres naar de nieuwe locatie) bedraagt via de gebruikelijke regeling van het openbaar vervoer. Reist de Medewerker al per auto dan wordt gekeken naar de snelste route per auto volgens de ANWB routeplanner voor zover deze qua reistijd korter is dan de reistijd per openbaar vervoer.

Compensatie toegenomen reistijd en reiskosten

- 3.9 De Medewerker kan na standplaatswijziging (en zolang de Medewerker niet is verhuisd wegens een standplaatswijziging) gedurende maximaal 6 maanden in aanmerking komen voor een tijdelijke compensatie van de toegenomen reistijd onder werktijd. De compensatie in tijd is gelijk aan 2/3 van het verschil tussen de oude en nieuwe reistijd enkele reis van de Medewerker.
- 3.10 De Medewerker heeft recht op een vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer/openbaar vervoer op basis van de bij de Werkgever geldende regelingen.

Verhuiskosten

- 3.11 Indien de Medewerker op initiatief van de Werkgever verhuist, kan de Medewerker in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding en vergoeding werkelijke kosten overbrenging inboedel.

Dit geschiedt op basis van de bij de Werkgever geldende regeling, echter de Werkgever wijkt hierbij niet af van de voorwaarden en geldende richtlijnen van de Belastingdienst.

Beroep

- 3.12 Indien de Medewerker het niet eens is met Herplaatsing zoals vermeld in het besluit tot plaatsing kan hij hiertegen binnen 5 kalenderdagen in beroep gaan bij de Commissie Sociaal Plan zoals opgenomen in dit Sociaal Plan. Indien de Commissie Sociaal Plan binnen 5 kalenderdagen het beroep ongegrond acht en de Werkgever legt zich neer bij dit advies van de Commissie Sociaal Plan, dan kan de Medewerker het besluit tot plaatsing alsnog binnen 3 kalenderdagen schriftelijk accepteren. Indien de Medewerker de aangeboden functie blijft weigeren kan de Medewerker geen aanspraak meer maken op vergoedingen en voorzieningen zoals opgenomen in dit Sociaal Plan. Door de Werkgever zal een ontslagprocedure worden gestart.

Alternatieve functie

- 3.13 De Werkgever verschaft informatie aan de Medewerker over Alternatieve functies op de website. Naar aanleiding van deze informatie kunnen de Medewerkers hun belangstelling kenbaar maken bij de Werkgever. Op deze wijze worden de Medewerkers die boventallig zijn - op basis van vrijwilligheid - in de gelegenheid gesteld om te opteren voor een Alternatieve functie. Zijn er meerdere kandidaten, dan beslist de Werkgever wie wordt aangenomen.

Indien de boventallige Medewerker wordt aangenomen, gelden de arbeidsvoorwaarden behorende bij de Alternatieve functie vanaf het moment dat deze functie wordt vervuld. Partijen sluiten dan een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en met behoud van Dienstjaren. Er is geen recht op de afbouwregeling

van dit Sociaal Plan, echter partijen zullen in onderling overleg afspraken maken over een andere redelijke maatwerkoplossing. Zo nodig kunnen Werkgever en Medewerker hieromtrent advies vragen aan de Commissie Sociaal Plan.

Hoofdstuk 4 Aanzegging, Herplaatsing of Boventalligheid

- 4.1 Een Medewerker die van de Reorganisatie gevolgen ondervindt zal dit zo spoedig mogelijk vernemen in een persoonlijk gesprek met zijn leidinggevende. Hij zal dan een Aanzegging ontvangen waarin voor hem de gevolgen van de Reorganisatie worden beschreven. Indien dit niet al eerder is gebeurd, zal de Medewerker in het kader van het van werk naar werk traject worden uitgenodigd voor de persoonlijke arbeidsmarktanalyse.
- 4.2 Bij het bepalen van de Boventalligheid volgt Werkgever de wettelijke bepalingen, zoals bepaald in het Burgerlijk Wetboek en nader uitgewerkt in Regeling UWV Ontslagprocedure, de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels.
- 4.3 Ingeval de Medewerker kan worden herplaatst bevat de Aanzegging een besluit tot plaatsing.
- 4.4 In de Aanzegging wordt in geval van een boventallige Medewerker vermeld: Boventalligheid, de datum van Boventalligheid, de eventuele datum van vrijstelling van werk, de hoogte van de Tekenbonus en de Einddatum. De Aanzegging zal voor de datum van Boventalligheid worden verzonden. Deze Medewerker ontvangt bij de Aanzegging een kopie van dit Sociaal Plan en de Vaststellingsovereenkomst.

In geval een Medewerker is herplaatst zal in de Aanzegging worden vermeld: de datum van Herplaatsing in een Passende functie en de arbeidsvoorwaardelijke consequenties daarvan. De Medewerker ontvangt bij de Aanzegging een kopie van dit Sociaal Plan.

- 4.5 De boventallige Medewerker wordt in de gelegenheid gesteld aan te geven of hij in aanmerking wil komen voor een Alternatieve functie zoals in dit Sociaal Plan is opgenomen. Mocht een Alternatieve functie worden aanvaard dan geschiedt deze plaatsing op basis van vrijwilligheid. De Medewerker wordt dan niet meer als boventallig aangemerkt en heeft geen recht op een Ontslagvergoeding en/of verdere financiële aanspraken in dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 5 Het van werk naar werk traject

Persoonlijke arbeidsmarktanalyse

- 5.1 Uitgangspunt is dat de Medewerker na Boventaligheid zo spoedig mogelijk van werk naar werk wordt begeleid. Werkloosheid dient zoveel mogelijk voorkomen te worden. De Medewerker wordt door HR uitgenodigd om deel te nemen aan een persoonlijke arbeidsmarktanalyse. HR zal er tevens voor zorgen dat de Medewerker en het aangezochte bureau dat de persoonlijke arbeidsmarktanalyse uitvoert op zo kort mogelijke termijn met elkaar in contact worden gebracht.
- 5.2 In afwachting van de Reorganisatie en in het kader van het tijdig bevorderen van de mobiliteit kan de Werkgever besluiten om de Medewerker die in de adviesaanvraag met Boventaligheid wordt bedreigd in een eerder stadium alvast aan deze arbeidsmarktanalyse te laten deelnemen.
- 5.3 Aan de hand van de uitgevoerde arbeidsmarktanalyse zullen de sterke en zwakke kanten van de positie van de Medewerker inzichtelijk worden gemaakt. Tevens zal er gekeken worden naar concrete mogelijkheden op de arbeidsmarkt, een en ander vergezeld van een duidelijke aanbeveling over externe vacatures, de benodigde outplacement en/of benodigde scholing/training, de kosten en overige aanbevelingen puur gericht op de verbetering van de positie van de Medewerker op de arbeidsmarkt.
- 5.4 De uitkomst van de persoonlijke arbeidsmarktanalyse zelf blijft vertrouwelijk tussen de Medewerker en de adviseur van het aangezochte bureau die de persoonlijke Arbeidsmarktanalyse heeft uitgevoerd.

Plan van Aanpak

- 5.5 Het verder te volgen van werk naar werk traject zal op basis van de uitkomst van de persoonlijke arbeidsmarktanalyse concreet worden vastgelegd in een Plan van Aanpak. De adviseur van het voor de Medewerker aangezochte bureau zorgt ervoor dat hierin concreet wordt opgenomen: het benodigde Begeleidingsbudget, het Begeleidingsbureau, de verwachte duur en eventuele andere in redelijkheid gemaakte afspraken met de Medewerker. Dit Plan van Aanpak wordt door de Medewerker ondertekend. De adviseur van het aangezochte bureau zorgt ervoor dat HR een kopie ontvangt van het Plan van Aanpak. De Werkgever zal ook tot ondertekening overgaan.
- 5.6 Zodra de Medewerker zijn instemming met het van werk naar werk traject middels ondertekening van het Plan van Aanpak en de Vaststellingsovereenkomst (en de Medewerker is hierop niet binnen 14 dagen na ondertekening teruggekomen) heeft bevestigd, kan uitvoering worden gegeven aan het Plan van Aanpak. Dan zal de Begeleidingsfunctionaris vanuit HR worden belast met het toezien op een juiste uitvoering van het Plan van Aanpak. De Begeleidingsfunctionaris is onder meer verantwoordelijk voor de contacten met de Medewerker en het Begeleidingsbureau, het bewaken van het Begeleidingsbudget, de performance door het Begeleidingsbureau en de voortgang van het van werk naar werk traject van de Medewerker.
- 5.7 Ten aanzien van rolverdeling geldt dat HR zich bezighoudt met zaken die toezien op het lopende dienstverband en het afhandelen van het einde van de

arbeidsovereenkomst. De Begeleidingsfunctionaris is belast met alle zaken die betrekking hebben op het begeleiden van de Medewerker in het van werk naar werk traject en wat daarmee verband houdt.

- 5.8 De gemaakte afspraken dienen door de Medewerker en de Werkgever te worden nageleefd.
- 5.9 Een lijst met erkende en professionele providers kan door de Werkgever aan de Medewerker ter beschikking worden gesteld.
- 5.10 Het Begeleidingsbudget, zoals vastgesteld in het Plan van Aanpak, zal niet in mindering strekken op de Ontslagvergoeding zoals bedoeld in artikel 6.4..
- 5.11 Mocht uit het Plan van Aanpak volgen dat er meer Begeleidingsbudget benodigd is dan door de Werkgever aan de Medewerker beschikbaar wordt gesteld, is Werkgever bereid om dit meerdere bedrag op verzoek van de Medewerker – exclusief 21% BTW – in mindering te brengen op de bruto Ontslagvergoeding van de Medewerker.
- 5.12 De Medewerker is niet verplicht om deel te nemen aan het van werk naar werk traject zoals bepaald in dit Sociaal Plan. De Medewerker zal dit binnen 7 dagen na ontvangst van de Aanzegging aan HR mededelen.

Hoofdstuk 6 Einde dienstverband

De Werkgever is bereid om in geval van Boventaligheid de Medewerker bij een einde dienstverband een regeling aan te bieden die de volgende elementen bevat:

- (1) Ontslagvergoeding
- (2) Het van werk naar werk traject en
- (3) Tekenbonus

Vaststellingsovereenkomst

- 6.1 De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Medewerker zal in principe door een Vaststellingsovereenkomst in gang worden gezet.
- 6.2 Binnen de in de Aanzegging gestelde termijn van 7 kalenderdagen en op de aldaar aangegeven wijze dient de Medewerker de Vaststellingsovereenkomst te ondertekenen en tijdig te retourneren. Daarna zal de Werkgever tot ondertekening overgaan en aan de Medewerker retourneren.
- 6.3 Als de Medewerker niet tot ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst wil overgaan of de Vaststellingsovereenkomst wordt niet tijdig geretourneerd of de Medewerker heeft binnen 14 dagen na ondertekening de Vaststellingsovereenkomst op de in de wet voorgeschreven wijze ontbonden, dan kan de Medewerker geen aanspraak meer maken op de Tekenbonus en zal de beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang worden gezet. Zodra toestemming voor ontslag aan Werkgever is verleend, zegt Werkgever de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduretijd. Loonkosten (exclusief werkgeverslasten) die voortvloeien uit een latere einddatum van het dienstverband dan de einddatum die is opgenomen in de Vaststellingsovereenkomst worden in mindering gebracht op de Ontslagvergoeding.

(1) Ontslagvergoeding

- 6.4 De Medewerker kan in aanmerking komen voor een Ontslagvergoeding. Deze Ontslagvergoeding bestaat uit de (wettelijke) transitievergoeding conform artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, doch inclusief de tijdelijke overgangsregeling voor oudere werknemers ex artikel 7:673a (oud) van het Burgerlijk Wetboek, vermenigvuldigd met factor 1.2.

De transitievergoeding wordt als volgt berekend:

- 1/6^e van het loon per maand per gewerkt half dienstjaar voor eerste 10 gewerkte jaren;
- 1/4^e van het loon per gewerkt half dienstjaar voor de daaropvolgende jaren;
- Voor de Medewerker die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en tenminste 10 jaar in dienst is van de Werkgever geldt: 1/2^e van het loon per maand per gewerkt half dienstjaar voor gewerkte jaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Met het hierboven beschreven loon per maand wordt aangesloten bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de op basis hiervan in dit Sociaal Plan gemaakte afspraken. Op grond hiervan vallen alleen de volgende componenten onder deze definitie:

- Bruto Maandsalaris als gedefinieerd in dit Sociaal Plan
- bonussen, WDR, SOP, STIP en provisie
- overwerktoeslag

Andere looncomponenten tellen niet mee.

Als peildatum voor de berekening van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de Medewerker geldt de beoogde einddatum van de arbeidsovereenkomst.

De Ontslagvergoeding zal nooit meer bedragen dan de inkomstenderving van de Medewerker tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zoals deze geldt ten tijde van de ondertekening van dit Sociaal Plan (zoals deze door de SVB wordt ingeschat) rekening houdend met de voor de Medewerker geldende werkloosheidsvoorzieningen (WW, PAWW), ZW, WIA, IOAW en/of IOW of andere sociale uitkeringen.

In alle gevallen (ter voorkoming van misverstand: ook ten aanzien van de factor 1.2) is de Ontslagvergoeding maximaal EUR 100.000,- bruto of maximaal 1 bruto jaarsalaris bij een hoger loon over 12 maanden dan EUR 100.000,- bruto.

(2) Het van werk naar werk traject

- 6.5 De kosten van de persoonlijke arbeidsmarktanalyse alsmede het Begeleidingsbudget worden voldaan door de Werkgever.
- 6.6 Voor de einddatum dient de factuur van het Begeleidingsbureau, rechtstreeks op naam van de Werkgever (ter attentie van de Begeleidingsfunctionaris), door het Begeleidingsbureau te zijn ingediend.

De Medewerker dient binnen 6 maanden na de Einddatum te zijn gestart met het uitvoeren van het Plan van Aanpak. De Medewerker heeft geen recht op een cash uitbetaling in geval van het (deels) niet uitvoeren van het Plan van Aanpak, maar ook niet voor andere doeleinden.

(3) Tekenbonus

- 6.7 De Medewerker kan naast de Ontslagvergoeding en de keuze voor een van werk naar werk traject in aanmerking komen voor een zogenaamde Tekenbonus ter hoogte van 1 maandsalaris bruto, inclusief vakantietoeslag en exclusief andere vaste en/of variabele emolumenten. Indien de Medewerker binnen de in de Aanzegging gestelde termijn van maximaal 7 kalenderdagen zijn volledige medewerking verleent aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de Vaststellingsovereenkomst tijdig te ondertekenen en te retourneren aan HR en de Medewerker niet binnen 14 dagen na ondertekening de Vaststellingsovereenkomst op de in de wet voorgeschreven wijze heeft ontbonden, ontvangt de Medewerker uiterlijk binnen één maand na de Einddatum de Tekenbonus;

Opzegtermijn

- 6.8 De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de voor de Werkgever geldende opzegtermijn. De opzegtermijn wordt in geval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een Vaststellingsovereenkomst berekend vanaf de verwachte datum van ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst, te weten uiterlijk een dag na de binnen de in de Aanzegging gestelde termijn van 7 kalenderdagen. In het andere geval wordt de opzegtermijn verkort met de duur van de proceduretijd, conform de wettelijke regeling.

Vrijstelling van werk

- 6.9 De Medewerker kan door de Werkgever worden vrijgesteld van werk. Hierover zal de Medewerker door de Werkgever in de Aanzegging worden geïnformeerd.
- 6.10 Mocht een Medewerker niet zijn vrijgesteld van werk, dan zal in overleg met Werkgever onderzocht worden of en hoe tijdens het verrichten van de werkzaamheden door de Medewerker alvast gestart zou kunnen worden met het van werk naar werk traject.

Collectief ontslag

- 6.11 De voor collectief ontslag geldende wet- en regelgeving, waaronder de Wet Melding Collectief Ontslag en de Ontslagregeling, zal, indien van toepassing, worden gerespecteerd en de ontslagverzoeken zullen bij het UWV Werkbedrijf worden ingediend, indien en voorzover een beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet via een Vaststellingsovereenkomst plaatsvindt.

Hoofdstuk 7 Arbeidsvoorwaarden

De Medewerker behoudt tot de Einddatum zijn gebruikelijke arbeidsvoorwaarden, tenzij in dit Sociaal Plan anders is bepaald.

Onkostenvergoedingen

- 7.1 Indien er sprake is van vrijstelling van werk, vervallen per de datum van vrijstelling van werk alle onkosten- en/of reiskostenvergoedingen. Is er geen sprake van vrijstelling van werk dan vervallen deze per de Einddatum.

Bedrijfsauto/leaseauto

- 7.2 Een Medewerker kan in beginsel tot de Einddatum over de leaseauto blijven beschikken, tenzij de Medewerker een leaseauto alleen zakelijk gebruikt en een “verklaring geen privégebruik” heeft van de Belastingdienst. Dan dient de Medewerker de leaseauto om fiscale redenen in te leveren op de laatste dag vóór de vrijstelling van werk.

Een eventuele terugbetalingsverplichting ten gevolge van het voortijdig inleveren van de leaseauto komt te vervallen.

Winstdeling/SOP/provisie

- 7.3 De eventuele uitkering van de winstdelingsregeling, SOP of provisieregeling zal de Werkgever conform de geldende regeling op de gebruikelijke wijze (pro rata) voldoen. De SOP en provisieregeling is tot de datum van vrijstelling van werk van toepassing.

Bedrijfseigendommen

- 7.4 De Medewerker verplicht zich om alle overige bedrijfseigendommen van de Werkgever die nog in zijn bezit zijn conform de geldende regelingen tijdig en in goede staat voor de Einddatum in te leveren.
- 7.5 De door de Werkgever aan de Medewerker ter beschikking gestelde mobiele apparatuur, zoals een verstrekte mobiele telefoon/smartphone of laptop/lpad kan tot de Einddatum gebruikt worden zolang dit volgens het oordeel van de Werkgever wenselijk is voor een goede uitvoering van het van werk naar werk traject.

Studie- en/of verhuiskosten

- 7.6 Een eventuele terugbetalingsverplichting ten gevolge van een studieovereenkomst komt bij het einde van de arbeidsovereenkomst te vervallen. Ditzelfde geldt voor een eventuele verhuiskostenvergoeding.

Concurrentiebeding

- 7.7 De Medewerker wordt niet gehouden aan een eventueel met de Werkgever overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding. Een overeengekomen geheimhoudingsbeding blijft onverkort van kracht.

Verzekeringen

- 7.8 Eventuele deelnemingen in collectieve verzekeringen nemen een eind per de Einddatum.

Pensioen

- 7.9 Per de Einddatum eindigt deelname aan de pensioenregeling en daarmee eventueel samenhangende regelingen. De Werkgever zal conform haar contractuele/wettelijke pensioenverplichtingen de pensioenregeling jegens de Medewerker nakomen en afwikkelen.

Vakantiedagen

- 7.10 Als een Medewerker wordt vrijgesteld van werk, zal het saldo vakantiedagen worden vastgesteld per de datum waarop de Medewerker is vrijgesteld van werk. De Medewerker is verplicht de vakantiedagen die hij opbouwt tijdens de periode van vrijstelling van werk op te nemen. Deze dagen zullen dus niet worden uitbetaald en wordt geacht te zijn genoten per de Einddatum.

Eindafrekening en Persoonlijk Keuze Budget

- 7.11 Uiterlijk binnen één maand na de Einddatum zal de Werkgever een definitieve salarisafrekening opstellen en aan de Medewerker overmaken. Een tot de Einddatum opgebouwd saldo in het Persoonlijk Keuzebudget zal aan de Medewerker worden uitgekeerd. Eventuele niet genoten of te veel opgenomen verlofdagen worden hierbij afgerekend.

Bedrijfsfiets

- 7.12 Indien de Medewerker deelneemt aan het bedrijfsfietsplan zal het eventuele restbedrag ineens met de eindafrekening netto worden verrekend.

Juridische kosten

- 7.13 De Medewerker kan bij advisering door een advocaat of een advocaat/jurist van de vakorganisatie aanspraak maken op een bijdrage in de door hem gemaakte juridische kosten tot een bedrag van maximaal EUR 605,- inclusief 21% BTW en eventuele kantoorkosten op basis van een daartoe gespecificeerde factuur en op de in de Vaststellingsovereenkomst aangegeven wijze.

Positief getuigschrift

- 7.14 Werkgever zal de Medewerker desgewenst een positief getuigschrift verstrekken. In het getuigschrift zal in ieder geval melding worden gemaakt van de duur van de arbeidsovereenkomst, de functie alsmede de mededeling dat de werkzaamheden goed zijn uitgevoerd. Voorzover mondelinge referenties worden verzocht, zal de Werkgever goede referenties afgeven.

Hoofdstuk 8a Vrijwillig vertrekregeling

- 8a.1 De Werkgever kan besluiten om voor (een deel van) de organisatie een vrijwillige vertrekregeling open te stellen. Indien een medewerker interesse heeft in deze regeling, kan hij vrijblijvend informatie opvragen bij HR. Een definitief verzoek wordt door de medewerker ingediend bij HR met een kopie aan zijn leidinggevende.
- 8a.2 Het is ter beoordeling van de Werkgever of met het verzoek van de medewerker wordt ingestemd of niet.
- 8a.3 Werkgever deelt het definitieve besluit onder opgave van redenen op zo kort mogelijke termijn schriftelijk mede aan de medewerker.
- 8a.4 De medewerker komt bij de vrijwillige vertrekregeling uitsluitend in aanmerking voor de Ontslagvergoeding zoals bepaald in artikel 6.4. De medewerker kan voor het overige geen aanspraak maken op of rechten ontfemen aan dit Sociaal Plan.
- 8a.5 Na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst dient binnen de door HR aangegeven termijn (7 kalenderdagen) een ondertekend exemplaar door de medewerker per e-mail aan HR geretourneerd te zijn.
- 8a.6 Een aanspraak op grond van een vrijwillige vertrekregeling vervalt indien de arbeidsovereenkomst met Werkgever voor de einddatum eindigt of indien de vaststellingsovereenkomst niet tijdig door de medewerker wordt geretourneerd.

Hoofdstuk 8b Plaatsmakersregeling

- 8b.1 Naast de mogelijkheid van het openstellen van een vrijwillige vertrekregeling, geldt er een Plaatsmakersregeling. Een medewerker, werkzaam in dezelfde onderling uitwisselbare functie als een inmiddels boventallig verklaarde collega die binnen 7 kalenderdagen na de Reorganisatie bij HR aangeeft plaats te willen maken voor een inmiddels boventallig verklaarde collega, kan in aanmerking komen voor uitsluitend de Ontslagvergoeding zoals bepaald in artikel 6.4 doch maximaal hetgeen waarop de inmiddels boventallig verklaarde collega recht zou hebben gehad. De zogenoemde plaatsmaker kan geen aanspraak maken op één van de overige (financiële) aanspraken en/of regelingen zoals in dit Sociaal Plan zijn opgenomen.

- 8b.2 De inmiddels boventallig verklaarde collega kan zich verzetten tegen een eventuele plaatsmaker. In dat geval blijft hij boventallig zoals bedoeld in dit Sociaal Plan en zal Werkgever het verzoek van de vermeende plaatsmaker weigeren.
- 8b.3 De Werkgever heeft het recht een verzoek om gebruik te mogen maken van de plaatsmakersregeling gemotiveerd te weigeren, bijvoorbeeld, doch niet alleen, indien de vermeende plaatsmaker voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit.
- 8b.4 Na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst dient binnen de door HR aangegeven termijn (7 kalenderdagen) een ondertekend exemplaar door de medewerker per e-mail aan HR geretourneerd te zijn.
- 8b.5 Een aanspraak op grond van plaatsmaken vervalt indien de arbeidsovereenkomst met Werkgever voor de einddatum eindigt of indien de vaststellingsovereenkomst niet tijdig door de medewerker wordt geretourneerd.

Hoofdstuk 9 Commissie Sociaal Plan

- 9.1 De Commissie Sociaal Plan bestaat uit 4 personen. Er wordt een Commissie Sociaal Plan ingesteld bestaande uit één door de Werkgever aangewezen persoon alsmede één door de Ondernemingsraad aan te wijzen persoon, één door de vakorganisaties in gezamenlijk overleg aan te wijzen persoon en één door de aangewezen personen aan te wijzen Voorzitter. Indien een Medewerker die bezwaar indient bij de Commissie Sociaal Plan lid is van of zich laat bijstaan door een vakorganisatie, welke vakorganisatie tevens commissielid is, zal een ander commissielid van een andere vakorganisatie worden aangewezen teneinde elke mogelijke (schijn van) belangenverstrengeling te voorkomen.
- 9.2 De Commissie Sociaal Plan ziet toe op een juiste uitvoering van dit Sociaal Plan.
- 9.3 De Commissie Sociaal Plan is vrij om haar eigen werkwijze te bepalen en kan, indien nodig, afwijken van de termijnen in dit Sociaal Plan. Zij zal de Medewerker en de Werkgever voorzover nodig in het voorstadium informeren.
- 9.4 De Medewerker dient binnen 5 kalenderdagen na kennisname van een besluit omtrent bijvoorbeeld Herplaatsing dan wel over Boventalligheid en/of zijn voornemen tot beroep op de hardheidsclausule zijn (gemotiveerde) bezwaar in. De Commissie Sociaal Plan geeft binnen 5 kalenderdagen zijn advies aan de directie. Indien de directie het advies niet overneemt zal zij gemotiveerd aangeven waarom zij afwijkt van het advies.
- 9.5 Een beroep bij de Commissie Sociaal Plan leidt niet tot opschorting van de beëindiging of keuzemomenten in het kader van dit Sociaal Plan.
- 9.6 De Werkgever faciliteert het secretariaat van de Commissie Sociaal Plan. Correspondentie zal worden gericht aan:
- Secretariaat Commissie Sociaal Plan
Staverenstraat 15
7418 CJ Deventer
- 9.7 De leden van de Commissie Sociaal Plan zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen.
- 9.8 Eventuele kosten die de Commissie Sociaal Plan maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen - naar redelijkheid - voor rekening van de Werkgever.

Hoofdstuk 10 Slotbepaling

Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaats hebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor de Werkgever zullen partijen tijdig in overleg treden en vaststellen welke bepalingen dan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.