

InsingerGilissen Sociaal Plan – factsheet

Looptijd

Het Sociaal Plan treedt in werking op datum van ondertekening en eindigt van rechtswege één jaar na de formele fusiedatum van de voorgenomen fusie tussen InsingerGilissen en Quintet. Als na afloop van de looptijd van het Sociaal Plan een daaruit voortvloeiende procedure nog niet volledig is afgerond, dan behoudt het Sociaal Plan ten aanzien van de betrokken medewerker(s) zijn geldigheid tot het moment waarop de desbetreffende procedure is afgerond.

Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers (behalve branche management) met een contract voor onbepaalde tijd die gevolgen ondervinden van een adviesplichtige reorganisatie, organisatiewijziging of wijziging van het operationeel model met personele gevolgen naar aanleiding van, voortvloeiend uit of volgend op de integratie in relatie tot de voorgenomen fusie met Quintet. Het Sociaal Plan is ook op hen van toepassing bij een besluit dat niet adviesplichtig is in de zin van de WOR maar wel personele gevolgen heeft naar aanleiding van of voortvloeiend uit de voorgenomen fusie met Quintet.

Boventalligheid

Een medewerker is boventallig als:

- er sprake is van minder of geen uitwisselbare functies en in het geval van minder beschikbare uitwisselbare functies de medewerker door toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet geplaatst kan worden en er geen andere passende functie beschikbaar is;
- blijkt dat zijn functie is vervallen, dan wel ingrijpend is gewijzigd en de medewerker niet geplaatst kan worden op een passende functie.

Beëindigingsvergoeding

1. Medewerkers in dienst voor 1 oktober met een overeenkomst voor onbepaalde tijd.
De basis voor de vergoeding is het bruto maandsalaris (vermeerderd met het maandelijkse Employee Benefit Budget, 16.3333% van het bruto maandsalaris) maal het aantal gewogen dienstjaren, vermeerderd met een twaalfde deel van de gemiddelde performance bonus over de afgelopen 3 jaar.
 - Elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 35 jaar = 0,5
 - Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 jaar = 1
 - Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 jaar = 1,5
 - Elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar = 2

De totale vergoeding is nooit hoger dan het maximale inkomensverlies (waarbij rekening wordt gehouden met inkomsten van de medewerker uit sociale zekerheidsuitkeringen) van de medewerker tot aan de datum van zijn AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij de vergoeding hiervoor lager komt dan de wettelijke transitievergoeding.

2. Medewerkers in dienst na 1 oktober 2017 met een overeenkomst voor onbepaalde tijd
De basis voor de vergoeding is (de 2019 transitievergoeding) en is als volgt opgebouwd:
 1. Per volledig gewerkt dienstjaar 1/3 maal het bruto maandsalaris (vermeerderd met het maandelijkse Employee Benefit Budget, 16.3333% van het bruto maandsalaris én

vermeerderd met een twaalfde deel van de gemiddelde performance bonus over de afgelopen 3 jaar)¹

2. Vermenigvuldigd met factor 1.6.

De maximale vergoeding betreft EUR 83.000 bruto vermenigvuldigd met een factor 1.6 of een jaarsalaris vermenigvuldigd met een factor 1.6 als de medewerker meer verdient dan EUR 83.000 bruto.

De totale vergoeding is nooit hoger dan het maximale inkomensverlies (waarbij rekening wordt gehouden met inkomsten van de medewerker uit sociale zekerheidsuitkeringen) van de medewerker tot aan de datum van zijn AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij de vergoeding hiervoor lager komt dan de wettelijke transitievergoeding.

3. Medewerkers in dienst na 1 oktober 2017 met een overeenkomst voor bepaalde tijd
Deze medewerkers vallen niet onder het Sociaal Plan en voor hen geldt de wettelijke transitievergoeding 2020.

Rechtsvoorgangers en uitzendperiodes

Indien een medewerker voorafgaand aan indiensttreding in dienst bent geweest bij een rechtsvoorganger, dan wordt de duur van dit dienstverband meegeteld. Voor de berekening wordt ook de uitzendtermijn voorafgaand aan het dienstverband meegeteld, ingeval dit dezelfde functie betrof.

Herplaatsingstermijn

Dit is de periode na de boventalligheidsdatum waarin de medewerker volledig wordt vrijgesteld van werk met behoud van salaris om te kunnen zoeken naar ander werk.

De herplaatsingstermijn bedraagt:

- 2 maanden als de arbeidsovereenkomst korter dan 5 jaar heeft geduurd;
- 3 maanden als de arbeidsovereenkomst 5 tot 10 jaar heeft geduurd;
- 4,5 maand als de arbeidsovereenkomst 10 tot 15 jaar heeft geduurd;
- 6 maanden als de arbeidsovereenkomst 15 jaar of langer heeft geduurd

De tijdens deze termijn opgebouwde vakantierechten worden geacht te zijn genoten.

Nieuwe baan gevonden

Als een medewerker tijdens de herplaatsingstermijn een andere baan vindt, dan komt de herplaatsingstermijn ten einde. De medewerker treedt uit dienst en in de daaropvolgende maand wordt de beëindigingsvergoeding uitbetaald.

Opzegtermijn

De wettelijke opzegtermijn gaat in op de aanzegdatum. Indien een medewerker een andere baan heeft gevonden, wordt de periode van de opzegtermijn, die nog niet is verstreken, vergoed en uitbetaald met de beëindigingsvergoeding.

Employability budget

Om de medewerker zo goed mogelijk voor te bereiden op het vinden van een andere baan wordt coaching en begeleiding aangeboden. Ook is het mogelijk om een opleiding te volgen. Hiervoor is een budget van EUR € 6.000 (ex btw) beschikbaar gesteld.

Tijdens de herplaatsingstermijn kan gebruik gemaakt worden van dit budget. Na uitdiensttreding komt dit budget te vervallen. Daarnaast wordt een medewerker in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van een loopbaanscan van max EUR 1.500 (ex btw).

¹ De 2019 transitievergoeding wordt berekend in periodes van 6 maanden: voor ieder half jaar is de vergoeding 1/6 maandsalaris, voor een heel dienstjaar is dat dus 1/3 deel van het maandsalaris. Hierbij vindt geen afronding naar hele dienstjaren plaats.

Diversen

- De kosten van juridische bijstand worden vergoed tot een maximum van EUR 1.000 (ex btw).
- Ter compensatie voor het vervallen van de arbeidsvoorwaarde "korting op hypotheekrente/hypotheeksubsidie" wordt deze korting/subsidie vergoed voor de duur van 12 maanden na de beëindigingsdatum. Deze compensatie ontvangt een medewerker in één keer met de eindafrekening.
- Het concurrentiebeding vervalt per einde dienstverband.
- De terugbetalingsverplichtingen (bijv. studiekosten) en boetes (i.v.m. voortijdig beëindigen lease overeenkomst) komen te vervallen.
- Personeelscondities en lease auto overeenkomsten vervallen per einde dienstverband. Indien het lease contract voor de uitdienstdatum expireert, wordt het lease contract niet verlengd en wordt de auto per expiratedatum ingeleverd.
- Tijdens de herplaatsingstermijn is het mogelijk om de OV kaart te behouden. Gemaakte kosten (buiten het traject) worden ingehouden op het salaris. De OV kaart wordt per beëindigingsdatum opgezegd. Voor zowel het GVB als de NS kaarten dient het abonnement door de medewerker van de OV chipkaart verwijderd te worden.

Plaatsmakersregeling

Een niet-boventallige medewerker kan plaats maken voor een andere medewerker, als hij daarmee een boventallige met dezelfde uitwisselbare functie, van boventaligheid kan redden. Indien een medewerker hiervan gebruik wenst te maken, dient hij binnen 3 weken na aanzegdatum een schriftelijk verzoek in. De medewerker ontvangt in dit geval een beëindigingsvergoeding, zoals omschreven in het Sociaal Plan. De bruto-beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal het bedrag dat de initieel boventalig verklaarde medewerker waarmee de vrijwillig boventallige medewerker heeft geruild ontvangen zou hebben. Een medewerker die gebruik maakt van de plaatsmakersregeling behoudt het recht op een ww-uitkering. De herplaatsingstermijn, compensatie hypotheekrente subsidie en het outplacementbudget zijn bij de plaatsmakersregeling niet van toepassing. De wettelijke opzegtermijn blijft in tact. Deze gaat in op de aanzegdatum.

Bezwaarcommissie

Een medewerker kan bezwaar aantekenen als hij van mening is dat het Sociaal Plan niet juist is toegepast. Een bezwaar dient uiterlijk 3 weken na de aanzegdatum ingediend te worden.

Solliciteren op interne functie

Vacatures worden gedurende tien werkdagen intern opengesteld. Een medewerker heeft, bij gelijke geschiktheid, voorrang op andere interne kandidaten. Er wordt een onafhankelijke sollicitatiecommissie ingesteld die objectief vaststelt wie de "beste" fit is voor de functie. Een assessment kan onderdeel uitmaken van de sollicitatieprocedure.