

Sociaal plan

Sector

NETWERKBEDRIJVEN WENB

1 mei 2019 tot en met 30 april 2021

1. Over dit sociaal plan	4
2. Definities	5
3. Algemene bepalingen	8
3.1 Looptijd	8
3.2 Overgangsbepaling	8
3.3 Werkingsfeer	8
3.4 Wijzigingen	9
3.5 Hardheidsclausule	9
4. Voorfase (fase 1)	9
4.1 Doel	9
4.2 Duur en doelgroep	9
4.3 Voorzieningen en instrumenten	10
4.4 Wederzijdse verantwoordelijkheid	11
4.5 Vertrekregeling	11
5. Boventalligheidsfase (fase 2)	12
5.1 Plaatsing bij reorganisatie	12
5.2 Aankondiging boventalligheid	13
5.3 Herplaatsing in passende of geschikte functie	14
5.4 Vrijstelling van werk	15
5.5 Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid	15
5.6.1 Inleveren bedrijfseigendommen	15
5.6.2 Inleveren leaseauto	15
5.7 Aanpassing arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing in passende of geschikte functie	16
5.8 Boventalligheid en werkbegeleidingsbudget	17
5.8.1 Keuzes bij boventalligheid: Opties A, B en C	18
5.8.2. Individuele beëindigingsregeling	19
5.9 Plaatsmakersregeling	19
6. Optie A: Directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst	20
6.1 Hoe werkt optie A?	20
7. Optie B: Werkbegeleiding	20
7.1 Hoe werkt optie B?	21
7.2 Duur werkbegeleiding	21
7.3 Aanspraken bij (voortijdig) einde van de werkbegeleidingsperiode	22
7.4 Proefplaatsing en detachering	22
8. Optie C: 58+ regeling	23
8.1 Hoe werkt optie C?	23
9. Externe fase (fase 3)	24

9.1 Beëindiging aan het einde van de werkbegeleidingsperiode	24
9.2 Uitzonderlijke situaties	24
10. Overige bepalingen	25
10.1 Getuigschrift	25
10.2 Postcontractuele bepalingen	25
10.3 Informatieverstrekking	25
10.4 Vergoedingen	25
10.5 Kosten juridisch of fiscaal advies	25
10.6 Studiekosten	25
10.7 Inleveren bedrijfseigendommen	26
10.8 Verzekeringen/regelingen.....	26
10.9 (Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid	26
10.10 Anticumulatiebepaling	26
10.11 Eindafrekening.....	26
10.12 Verlof	26
10.13 Boetes.....	26
11. Bezwaarprocedure	27

1. Over dit sociaal plan

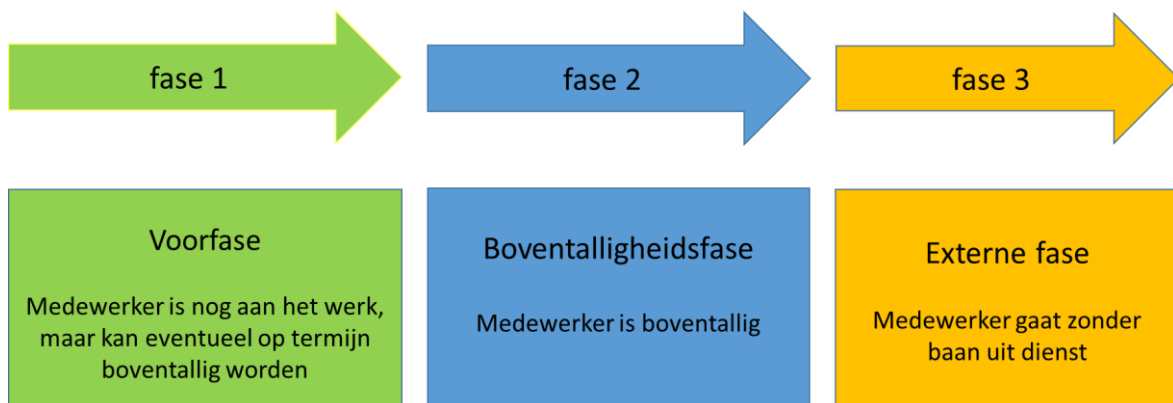
Dit sociaal plan is overeengekomen tussen Werkgeversvereniging WENB, gevestigd te Arnhem, namens de werkgevers enerzijds en FNV, gevestigd te Utrecht en CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, elk voor de werknemers anderzijds.

Dit sociaal plan regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit reorganisaties bij werkgevers in de sector Netwerkbedrijven die zijn aangesloten bij werkgeversorganisatie WENB. Het sociaal plan is van toepassing op reorganisaties waarvoor in de periode 1 mei 2019 tot en met 30 april 2021 een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad is ingediend conform artikel 25 lid 1 sub c, d, e of f van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Partijen delen de visie dat dit sociaal plan een vangnetfunctie heeft en dat voorop staat dat boventalligheid en werkloosheid zoveel mogelijk moeten worden voorkomen door maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Het is van belang dat iedereen in de organisatie zich realiseert dat de huidige werkwijze met bijbehorende taken geen “vast” karakter heeft. Het is belangrijk dat werkgever en werknemer zich voorbereiden voordat het voornemen tot een organisatiewijziging kenbaar wordt gemaakt. Door zich voortdurend te ontwikkelen en te investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid, blijven werknemers ‘in positie’ voor de veranderende arbeidsmarktvereisten binnen hun eigen bedrijf of daarbuiten. Belangrijk is dat de werkgever de werknemer hierin faciliteert en ondersteunt. Strategische personeelsplanning is daarnaast van belang om te bezien waar zich in de nabije toekomst ontwikkelingen voordoen.

Uitgangspunt van het sociaal plan is dan ook ‘van werk naar werk begeleiding’. Het perspectief van werknemers staat voorop. Lukt het werkgever en werknemer niet om ander werk te vinden voor de werknemer, dan is er altijd een financieel vangnet in de vorm van een compensatie van inkomstenverlies. Het sociaal plan biedt, naast de mogelijkheid van werkbegeleiding, een vrijwillige vertrekregeling voor werknemers die geen behoefte hebben aan begeleiding. .

Het sociaal plan maakt onderscheid tussen een fase voorafgaand aan een reorganisatie (Voorfase), een fase tijdens een reorganisatie (Boventalligheidsfase) en een Externe fase. In een schema ziet dit er als volgt uit:



Gedurende het gehele proces ligt de focus op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. De instrumenten en middelen uit dit sociaal plan zijn aanvullend op alle maatregelen die gedurende het dienstverband worden genomen om de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren en boventalligheid en werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen, zoals het aanbieden van opleidingen, coaching, loopbaanscans, loopbaanbegeleiding en het persoonlijk ontwikkelingsbudget. Deze reguliere instrumenten en middelen vallen daarom buiten het bereik van dit sociaal plan.

Fase 1 is de voorfase. In deze fase wordt extra geïnvesteerd in 'van werk naar werk' om boventalligheid in de toekomst te voorkomen. De werknemer is nog gewoon aan het werk in zijn eigen functie.

Fase 2 is de boventalligheidsfase. In deze fase is de werknemer boventallig en kan hij kiezen tussen (externe) professionele begeleiding 'van werk naar werk' of voor een directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst met ontvangst van een beëindigingsvergoeding ineens. Kiest de werknemer voor werkbegeleiding, dan krijgt hij daarvoor een werkbegeleidingsbudget. Vindt hij ander werk, dan wordt het eventuele restant van het werkbegeleidingsbudget als beëindigingsvergoeding uitbetaald, bijvoorbeeld ter aanvulling op een eventueel elders te verdienen lager salaris. De werknemer kan bij uitdiensttreding geen aanspraak maken op een bovenwettelijke c.q. nawettelijke aanvulling op de wettelijke werkloosheidsuitkering conform artikel 7.2.1 en 7.2.2 cao NWb. Er is een speciale faciliteit om boventallige werknemers van 58 jaar en ouder goed naar hun keuzepensioen te brengen. Zij kunnen, indien toereikend, het werkbegeleidingsbudget gebruiken om de periode te overbruggen tot hun (deeltijd) keuzepensioen. Tijdens deze periode ontvangen zij salaris, blijven pensioen opbouwen, worden vrijgesteld van werk en werkbegeleiding en behouden zij hun VPL-rechten.

Fase 3 is de externe fase. Deze fase is het vangnet voor de werknemer die, ondanks de gezamenlijke inspanning van werkgever en werknemer, tijdens de werkbegeleidingsperiode geen ander werk vindt. Indien de werknemer aan het einde van de werkbegeleidingsperiode onverhoopt geen andere baan heeft gevonden, wordt het eventuele restant van zijn werkbegeleidingsbudget in de vorm van een beëindigingsvergoeding aan hem uitgekeerd. Dit bedrag kan de werknemer gebruiken om een eventueel lager salaris in een nog te vinden nieuwe baan aan te vullen. Als de werknemer aanspraak maakt op een werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), dan wordt deze bovenwettelijk en nawettelijk aangevuld op grond van artikel 7.2.1 en 7.2.2 cao NWb. Daarnaast blijft de werknemer werkbegeleiding ontvangen gedurende de tijd dat hij recht heeft op een WW-uitkering.

Het sociaal plan ziet op en is van toepassing in alle drie deze fasen. Op het sociaal plan zijn de definities van toepassing zoals hierna genoemd in hoofdstuk 2.

2. Definities

Afspiegeling(sbeginsel)

Het afspiegelingsbeginsel zoals opgenomen in artikel 11 e.v. van de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV. Er wordt steeds binnen de bedrijfsvestiging afgespiegeld.

Bedrijfsvestiging

De bedrijfsvestiging zoals gedefinieerd in artikel 1 e.v. van de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV.

Begeleidingscommissie

De door werkgever ingestelde commissie, bestaande uit ten minste één vertegenwoordiger van de werkgever en ten minste één vertegenwoordiger van de ondernemingsraad, die toeziet op een zorgvuldige uitvoering van het (her)plaatsingsproces in fase 1 en fase 2 van het sociaal plan.

Boventallig

De werknemer raakt boventallig vanaf de datum dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie bij de werkgever. De werkgever deelt de datum van boventalligheid mondeling en schriftelijk mee aan de werknemer.

Cao NWb

De cao Netwerkbedrijven 2018-2021.

Dienstjaren

Het aantal jaren direct voorafgaand aan het verval van de arbeidsplaats waarin de werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij de werkgever en diens rechtsvoorganger(s) en de periode dat sprake was van opvolgend werkgeverschap conform de wet.

Geschikte functie

Een functie die niet te kwalificeren valt als passende of uitwisselbare functie maar die qua inhoud en verantwoordelijkheden naar de mening van werknemer en werkgever door de werknemer kan worden uitgeoefend en die werknemer vrijwillig bereid is te accepteren.

Ongewijzigde, gewijzigde, nieuwe functie

Een ongewijzigde functie is een functie waarvan het takenpakket en de vereiste competenties na de reorganisatie niet in belangrijke mate zijn veranderd. In feite betreft dit een uitwisselbare functie in de zin van artikel 13 Ontslagregeling. Bij een gewijzigde of nieuwe functie is een dergelijke verandering er wel en komt de oude functie door de reorganisatie te vervallen. In een bedrijfsregeling kan een nadere invulling worden gegeven aan de begrippen ongewijzigde, gewijzigde en nieuwe functie.

Partijen

De partijen die het sociaal plan hebben ondertekend, zijnde werkgeversvereniging WENB enerzijds en vakbonden FNV en CNV Publieke Diensten anderzijds.

Passende functie

Een passende functie is een vacante functie binnen de organisatie van werkgever of het concern waartoe de werkgever behoort, waarvoor geldt dat deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Deze functie is ingedeeld op gelijk salarisniveau als de laatstelijk, direct voorafgaand aan de boventalligheid, vervulde functie van de werknemer.

Reorganisatie

Een aanpassing van de organisatie als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de WOR.

RVU-toets

De kwalitatieve toets waarmee kan worden beoordeeld of de ontslagregeling fiscaal moet worden aangemerkt als een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU). Op ontslagregelingen met het karakter van een vervroegde uittreding past de fiscus een naheffing toe van 52% bovenop de normale belasting over de beëindigingsregeling. Deze naheffing dient in dat geval door de werkgever te worden betaald. De werkgever is steeds gerechtigd vooraf te toetsen of een ontslagregeling aan de fiscale regels voldoet, teneinde naheffing te voorkomen.

(Maand)salaris

Het brutosalaris conform het begrip 'salaris' in de cao NWb, vermeerderd met, afhankelijk van wat bij de betreffende werkgever geldt, het gemiddelde uitkeringspercentage voor de resultaatafhankelijke beloning (RAB) over de laatste drie jaar (ook bij dienstverbanden korter dan drie jaar) of de vaste eindejaarsuitkering van 3,7% op grond van artikel 4.4 cao NWb.

(Sector) sociaal plan

Dit document.

Transitievergoeding

De transitievergoeding op grond van artikel 7:673 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, geldend ten tijde van de eerste ondertekening van dit sociaal plan.

Vakorganisaties

De vakbonden die partij zijn bij dit sociaal plan, zijnde FNV en CNV Publieke diensten, onderdeel van CNV Connectief.

VPL-recht

Werknemers die deelnemen aan de pensioenregeling van het ABP (de deelnemers) en die geboren zijn na 1949 ontvangen extra ABP Keuzepensioen over dienstjaren vóór 2006 indien ze tot 1 januari 2023 onafgebroken pensioen blijven opbouwen bij ABP, of als ze voor die datum met pensioen gaan vanuit een dienstverband bij een werkgever die is aangesloten bij ABP. Dit VPL-recht wordt ook wel 'voorwaardelijk pensioen' genoemd.

Werkbegeleidingsbudget

Het bruto bedrag dat ter beschikking komt van de werknemer op het moment dat hij boventallig raakt en dat de werknemer kan aanwenden op grond van artikel 5.8 en hoofdstukken 6, 7 en 8 van het sociaal plan.

Werkbegeleidingsperiode

De periode tijdens fase 2 van het sociaal plan waarin de werknemer door de werkgever of door een door de werkgever ingeschakelde derde partij wordt begeleid bij het vinden van nieuw werk. Deze periode start vanaf het moment dat de werknemer boventallig wordt en duurt ten minste 6 en ten hoogste 12 maanden (fase 2). Indien de voorfase (fase 1) korter heeft geduurd dan 6 maanden, dan wordt de boventalligheidsfase (fase 2) verlengd met de duur van de periode waarin de voorfase (fase 1) korter heeft geduurd dan 6 maanden. De duur van de werkbegeleidingsperiode wordt per werknemer aan de hand van de leeftijd en het aantal dienstjaren bepaald. Zie hiervoor artikel 7.2 sociaal plan.

Werkgever

Het begrip werkgever zoals gedefinieerd in de cao NWb.

Werknemer

Het begrip werknemer zoals gedefinieerd in de cao NWb.

3. Algemene bepalingen

3.1 Looptijd

Dit sociaal plan loopt van 1 mei 2019 tot en met 30 april 2021. Het sociaal plan eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging door een van partijen is vereist.

Aan het eind van de looptijd zullen partijen de werking van het sociaal plan evalueren.

3.2 Overgangsbepaling

Bestaande sociaal plannen die vóór 1 juli 2019 zijn overeengekomen en die gelden tijdens de looptijd van het sector sociaal plan, blijven van toepassing. Het bestaande sociaal plan eindigt op de daarin opgenomen einddatum zonder dat sprake kan zijn van nawerking. Indien de einddatum van een bestaand sociaal plan (welke is overeengekomen vóór 1 juli 2019) is gelegen vóór 30 april 2021, dan treedt aansluitend aan de einddatum het sector sociaal plan in werking. Vóór 1 juli 2019 gedane toezeggingen en schriftelijk gemaakte afspraken over de toepasselijkheid van oude sociaal plannen worden gestand gedaan. In geen geval kan sprake zijn van cumulatie van sociaal plannen. Dat betekent dat er geen sprake kan zijn van nawerking na het einde van de looptijd van de sociale plannen die op bedrijfsniveau zijn gesloten.

3.3 Werkingsfeer

Het sociaal plan wordt aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst. Het sociaal plan is van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van wie de arbeidsplaats door een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden komt te vervallen. Het sociaal plan is ook van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van wie de arbeidsplaats door een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden komt te vervallen, echter alleen als die arbeidsovereenkomst om die reden tussentijds wordt beëindigd. Het sociaal plan is niet van toepassing als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd anders dan vanwege

een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden. Het sociaal plan is niet van toepassing bij outsourcing en/of verkoop van bedrijfsactiviteiten of bedrijfsonderdelen. In deze gevallen zullen de desbetreffende werkgever en vakorganisaties in overleg treden over specifieke overgangsmaatregelen. Rechten en verplichtingen verkregen uit het sociaal plan blijven van kracht ook als de looptijd van het sociaal plan is verstreken, zonder dat cumulatie kan optreden met eventuele opvolgende sociaal plannen. Voor het overige heeft het sociaal plan geen nawerking.

3.4 Wijzigingen

Partijen zijn van mening dat onderhavig sociaal plan een passend pakket aan voorzieningen biedt om de sociale gevolgen op te vangen die voortvloeien uit reorganisaties (zoals gedefinieerd in hoofdstuk 2).

Indien zich naar de mening van één van partijen bijzondere omstandigheden voordoen, anders dan de in artikel 3.3 genoemde outsourcing en/of verkoop van bedrijfsactiviteiten of bedrijfsonderdelen, zullen partijen bij dit sociaal plan in overleg treden op sectoraal niveau om vast te stellen of daarvan sprake is. Indien partijen het daarover eens zijn, treden partijen in overleg of er op sectoraal niveau of decentraal niveau eventuele aanvullende afspraken gemaakt moeten worden.

3.5 Hardheidsclausule

In uitzonderlijke gevallen waarin het sociaal plan naar het oordeel van de werkgever (al dan niet na raadpleging van een eventueel daarvoor op bedrijfsniveau ingestelde toetsingscommissie) niet, onvoldoende of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever (ten gunste van de werknemer) besluiten tot een van het sociaal plan afwijkende, individueel passende regeling.

4. Voorfase (fase 1)

Voor de groep werknemers die naar verwachting in de toekomst te maken krijgt met ontwikkelingen die leiden tot boventalligheid, wordt in dit hoofdstuk weergegeven welke inspanningen en maatregelen van toepassing zijn tijdens de voorfase (fase 1).

4.1 Doel

Het doel van de voorfase is om in de toekomst voorziene boventalligheid te voorkomen en om werknemers duurzaam aan het werk te houden, binnen of buiten de organisatie van werkgever. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is het principe 'van werk naar werk'. Dit brengt voor werkgever en werknemer rechten en plichten met zich mee. De werknemer heeft eigen verantwoordelijkheid om te werken aan zijn duurzame inzetbaarheid en de werkgever zorgt voor de faciliteiten die zijn duurzame inzetbaarheid mogelijk maken.

4.2 Duur en doelgroep

Als er ontwikkelingen zijn die naar verwachting ook boventalligheid met zich mee gaan brengen, zal de werkgever na advies van de medezeggenschap, de groep van betrokken werknemers aanwijzen waarop dit sociaal plan van toepassing zal zijn. De doelgroep wordt zo concreet mogelijk vastgesteld.

De aangewezen doelgroep kan van samenstelling wijzigen en vervallen zodra de doelstelling, het voorkomen van de voorziene boventalligheid, is bereikt.

De duur van de voorfase is minimaal 6 maanden en maximaal 24 maanden voorafgaand aan de datum van boventalligheid. De duur hangt af van de context en de doelgroep. Samen met de medezeggenschap wordt de duur bepaald en per welke datum de voorfase start.

De adviesaanvraag voor de reorganisatie met boventalligheid als gevolg wordt ingediend tijdens de voorfase. Als de voorfase korter dan 6 maanden duurt, wordt de boventalligheidsfase (fase 2) verlengd met evenveel maanden dat de voorfase korter duurde.

4.3 Voorzieningen en instrumenten

De werkgever stelt voldoende instrumenten en middelen beschikbaar om het traject 'van werk naar werk' maximaal te stimuleren en boventalligheid te voorkomen. De invulling hiervan vindt plaats op bedrijfsniveau. Ook de reguliere voorzieningen bij de werkgever in het kader van duurzame inzetbaarheid staan tot de beschikking van de werknemer.

De werknemer neemt het initiatief voor zijn ontwikkeling/'van werk naar werk'-traject en de werkgever faciliteert en ondersteunt de werknemer daarbij. De werkgever en de werknemer maken samen afspraken over:

- de stappen die de werknemer gaat zetten,
- van welke voorzieningen en instrumenten de werknemer gebruik gaat maken,
- óf en zo ja, hoeveel (werk)tijd daarvoor aan de werknemer beschikbaar wordt gesteld.

Instrumenten

Voorbeelden van instrumenten zijn:

- om- en bijscholing
- individuele coaching
- (snuffel)stages in- of extern
- in- of externe detachering of proefplaatsing
- sollicitatietraining
- ondersteuning bij de voorbereiding van een eigen bedrijf

De concrete invulling van de instrumenten vindt plaats op bedrijfsniveau.

Voorrang bij een vacature

Van werknemer en werkgever wordt verwacht dat zij in de voorfase actief op zoek gaan naar een andere functie. In de voorfase hebben werknemers die behoren tot de aangewezen doelgroep, bij voldoende geschiktheid, voorrang op andere kandidaten bij interne vacatures. De volgorde van voorrang is als volgt:

- boventallige werknemers betrokken bij een reorganisatie binnen het organisatiegebied waar de vacature onderdeel van uit maakt en arbeidsongeschikte werknemers die re-integreren;

- boventallige werknemers betrokken bij een reorganisatie buiten het organisatiegebied waar de vacature onderdeel van uit maakt;
- werknemers waarop de voorfase van toepassing is;
- overige interne kandidaten;
- externe kandidaten.

Deze volgorde vergroot de kans op het vinden van een andere baan. Van werknemers wordt bereidheid verwacht dat zij een passende functie op gelijk niveau accepteren. Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld die toezicht houdt op het interne plaatsingsproces. Een werknemer die van mening is dat de plaatsingsprocedure niet correct is toegepast, kan zich tot deze commissie wenden.

4.4 Wederzijdse verantwoordelijkheid

Werknemer en werkgever zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer. De werkgever zorgt ervoor dat er voldoende instrumenten en middelen beschikbaar gesteld worden om van werk naar werk maximaal te stimuleren en boventalligheid te voorkomen. De werknemer gebruikt die voorzieningen om zijn inzetbaarheid te vergroten en is bereid om een passende baan te accepteren indien deze beschikbaar is. Het weigeren van een passende functie heeft mogelijk gevolgen voor de werknemer als deze toch boventallig wordt.

4.5 Vertrekregeling

Voorwaarden

Tijdens de voorfase heeft de werknemer de mogelijkheid om gebruik te maken van een vrijwillige vertrekregeling. Hiervan kan gebruik worden gemaakt vanaf het moment dat de adviesaanvraag van de reorganisatie met boventalligheid als gevolg is ingediend bij de medezeggenschap tot aan de boventalligheidsdatum, mits is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Er is geen sprake van een RVU (Regeling voor Vervroegde Uittreding);
- Er vindt geen massale/voortijdige uitloop van kennis/menskracht plaats;
- Het voortijdig vertrek voorkomt eigen of andermans boventalligheid in fase 2.

In geval van discussie tussen werkgever en werknemer over de interpretatie van deze voorwaarden naar aanleiding van een verzoek van werknemer om van de vrijwillige vertrekregeling gebruik te maken, wordt het verzoek van de werknemer ter beoordeling voorgelegd aan de begeleidingscommissie.

Hoogte beëindigingsvergoeding

De werknemer die gebruik mag maken van de vrijwillige vertrekregeling ontvangt bij uitdiensttreding een bruto beëindigingsvergoeding berekend volgens de onderstaande formule:

Beëindigingsvergoeding = $D \times \text{maandsalaris} \times \text{factor } 1,5$

D = Aantal gewogen dienstjaren

S = het bruto maandsalaris op het moment van uitdiensttreding

Dit is gemaximeerd op een bedrag van € 81.000,- bruto of één bruto jaarsalaris indien het jaarsalaris van de werknemer hoger is dan € 81.000,-.

Berekening gewogen dienstjaren

De dienstjaren worden als volgt gewogen:

- Tot en met 10 dienstjaren, rekenkundig afgerond op hele jaren, telt ieder dienstjaar voor 1/3
- Alle dienstjaren boven de 10, rekenkundig afgerond op hele jaren, tellen voor 1/2
- 50+ regeling: Indien de werknemer op de datum van boventalligheid 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, telt ieder dienstjaar, rekenkundig afgerond op hele jaren, dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, voor 1.

Voor de berekening van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer geldt als peildatum de datum waarop de werknemer boventallig wordt.

Voor het bepalen van het aantal dienstjaren worden maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten.

Voor het bepalen van het aantal dienstjaren geldt voorts dat één of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen de werkgever en de werknemer die elkaar met een onderbreking van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld. Arbeidsovereenkomsten die elkaar voor 1 juli 2015 hebben opgevolgd, worden alleen bij elkaar opgeteld voor zover de onderbreking ten hoogste 3 maanden bedraagt. De onderbreking zelf wordt niet meegeteld voor het bepalen van het aantal dienstjaren. Dit geldt eveneens voor opvolgend werkgeverschap in de zin van de wet.

De werknemer die met gebruikmaking van de vrijwillige vertrekregeling uit dienst treedt, kan aanspraak maken op de wettelijke WW-regeling indien hij nog geen andere baan heeft. De werknemer kan geen aanspraak maken op een na- en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering zoals opgenomen in de artikelen 7.2.1 en 7.2.2 CAO NWb.

Op bedrijfsniveau kunnen afspraken met de medezeggenschap worden gemaakt ter nadere aanvulling en uitwerking van de voorfase.

5. Boventalligheidsfase (fase 2)

5.1 Plaatsing bij reorganisatie

De werkgever stelt vast welke functies in het kader van een reorganisatie komen te vervallen en welke functies behouden blijven. Dit gebeurt op het niveau van de bedrijfsvestiging.

Wanneer in geval van een reorganisatie binnen de relevante bedrijfsvestiging een functie ongewijzigd terugkeert in de nieuwe formatie, worden werknemers volgens het principe 'mens volgt werk' geplaatst in de ongewijzigde functie.

Wanneer als gevolg van een reorganisatie binnen de relevante bedrijfsvestiging sprake is van een krimp van het aantal arbeidsplaatsen binnen een (uitwisselbare) functie, wordt met toepassing van het afspiegelingsbeginsel vastgesteld voor welke werknemers de arbeidsplaats komt te vervallen.

Op bedrijfsniveau kunnen afspraken met de medezeggenschap worden gemaakt ter nadere aanvulling en uitwerking van het plaatsingsproces.

5.2 Aankondiging boventalligheid

Na afronding van het medezeggenschapstraject wordt definitief vastgesteld welke werknemers boventallig worden. Wanneer de arbeidsplaats van de werknemer vervalt, wordt dit aan de werknemer meegedeeld in een persoonlijk gesprek en daarna schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

Vanaf de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer vervalt, is de werknemer boventallig.

De werkgever informeert de werknemer over zijn aanspraken op grond van dit sociaal plan. Uiterlijk drie weken voor de boventalligheidsdatum verstrekt de werkgever (ten minste) de volgende informatie aan de werknemer:

-
- Concept vaststellingsovereenkomsten¹ met betrekking tot opties A, B en, indien van toepassing, optie C. Voor een toelichting op de verschillende opties wordt verwezen naar hoofdstuk 5.8.1 en de hoofdstukken 6, 7 en 8 van dit sociaal plan;
- Informatie over de aanspraken van de werknemer bij opties A, B en, indien van toepassing, optie C, waaronder in ieder geval de hoogte van de beëindigingsvergoeding bij optie A, de duur van de werkbegeleiding, de hoogte van het werkbegeleidingsbudget en, indien van toepassing, de duur van de verlenging bij optie C.

De werknemer krijgt, nadat hij voornoemde documenten heeft gekregen, een door de werkgever te bepalen termijn van tenminste twee weken om een definitieve keuze te maken tussen optie A, B of C conform hoofdstukken 6, 7 en 8 sociaal plan. De werknemer maakt zijn keuze door de van werkgever ontvangen vaststellingsovereenkomst uiterlijk op de laatste dag binnen voornoemde termijn ondertekend te retourneren, vergezeld van een ondertekende opzeggingsbrief in het geval van optie A.

Indien de werkgever voornoemde informatie niet tijdig verstrekt, wordt de boventalligheidsdatum uitgesteld tot het moment dat de informatie alsnog aan de werknemer is verstrekt en bovengenoemde termijnen in acht zijn genomen.

Indien de werknemer niet of niet tijdig een keuze maakt, wordt ervan uitgegaan dat de werknemer geen gebruik wil maken van het sociaal plan. De werkgever zal dan een ontslagaanvraag indienen bij UWV. De werknemer kan in dit geval geen beroep meer doen op de aanspraken zoals opgenomen in dit sociaal plan, waaronder de beëindigingsvergoeding en de werkbegeleiding.

Het staat de werkgever vrij om binnen zijn onderneming met de ondernemingsraad een regeling te treffen hoe om te gaan met de situatie dat de werknemer arbeidsongeschikt is op het moment dat hij uiterlijk voornoemde keuze moet maken.

¹ Het format van de vaststellingsovereenkomst is met de vakorganisaties afgestemd.

5.3 Herplaatsing in passende of geschikte functie

De werkgever streeft ernaar om de boventallige werknemer een passende functie aan te bieden. Direct nadat het verval van de arbeidsplaats mondeling aan de werknemer is meegedeeld, onderzoeken de werkgever en de werknemer of een passende functie beschikbaar is (of binnen redelijke termijn gaat komen) voor de werknemer.

Wanneer sprake is van een gewijzigde of nieuwe functie in de nieuwe formatie als gevolg van de reorganisatie, worden werknemers geselecteerd door middel van een zorgvuldige, bij de werkgever geldende selectieprocedure en op basis van voldoende kwalitatieve geschiktheid. Scholing kan hierbij een rol spelen. Een gewijzigde of nieuwe functie kan een passende functie zijn.

Indien een passende functie beschikbaar is, komt de werknemer van wie de arbeidsplaats vervalt met voorrang in aanmerking voor deze passende functie, tenzij er zwaarwegende redenen voor de werkgever zijn om hiervan af te zien. Deze zwaarwegende redenen kunnen van sociale, economische, (bedrijfs)technische of organisatorische aard zijn.

Volgorde voorrang

Algemeen uitgangspunt is dat boventallige werknemers, bij voldoende geschiktheid, voorrang hebben op andere kandidaten bij interne vacatures. De volgorde van voorrang is als volgt:

- boventallige werknemers betrokken bij een reorganisatie binnen het organisatiegebied waar de vacature onderdeel van uit maakt en arbeidsongeschikte werknemers die re-integreren;
- boventallige werknemers betrokken bij een reorganisatie buiten het organisatiegebied waar de vacature onderdeel van uit maakt;
- werknemers waarop de voorfase van toepassing is;
- overige interne kandidaten;
- externe kandidaten.

De voorrang vergroot de kans op het vinden van een andere baan. Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld die toezicht houdt op het interne plaatsingsproces. Een werknemer die van mening is dat de plaatsingsprocedure niet correct is uitgevoerd, kan zich tot deze commissie wenden.

Er kan ook sprake zijn van een passende functie indien de werknemer binnen een periode van 6 maanden (door middel van scholing) geschikt te maken is voor deze functie. Indien na 6 maanden blijkt dat het de werknemer niet is gelukt om op het gewenste niveau te komen, kan de werknemer alsnog aanspraak maken op de regelingen uit dit sociaal plan voor zover hij daar ten tijde van de (her)plaatsing nog aanspraak op had.

Indien er een passende functie beschikbaar is waarvoor meerdere boventalligen geschikt zijn, wordt de werknemer met het langste dienstverband het eerst herplaatst op deze functie.

Wanneer de boventallige werknemer een passende functie wordt aangeboden, is hij verplicht deze te aanvaarden. Bij weigering van een passende functie, vervallen de aanspraken uit dit sociaal plan. De werkgever zal het dienstverband vervolgens beëindigen.

Wanneer een functie beschikbaar is die geen passende of uitwisselbare functie is, maar wel een geschikte functie is, dan kan de werknemer op basis van vrijwilligheid in deze functie worden

geplaatst. Indien dit een functie betreft die één salarisschaal lager is ingedeeld dan de oorspronkelijke functie van de werknemer, is de garantie- en afbouwregeling van toepassing zoals opgenomen in hoofdstuk 5.7.

5.4 Vrijstelling van werk

Vanaf het moment dat de werknemer boventallig wordt, is hij in beginsel vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden. De werknemer rondt daaraan voorafgaand zijn werkzaamheden af en draagt waar nodig taken over.

Dit is anders als tijdelijke werkzaamheden bij de werkgever beschikbaar zijn waarvoor geldt dat het verrichten ervan in redelijkheid van de werknemer kan worden verlangd. Wanneer de werknemer voor deze werkzaamheden wordt ingezet dan wordt in beginsel de werkbegeleiding opgeschort.

Wanneer echter sprake is van tijdelijke werkzaamheden die bijdragen aan het vinden van een andere in- of externe functie of die anderszins uitsluitend worden aangeboden met het oog op de ontwikkeling van de werknemer, dan hebben deze werkzaamheden geen opschortende werking.

5.5 Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid

De boventallige werknemer behoudt zijn salaris en andere arbeidsvoorwaarden, behoudens de hierna genoemde uitzonderingen.

Werknemers die werkzaam zijn op basis van een functiecontract op grond van artikel 2.2 cao NWb maken vanaf de datum van boventalligheid geen aanspraak op een (prestatie)bonus.

(On)kostenvergoedingen, zoals woon-werk reiskostenvergoedingen, zijn – met uitzondering van tijdelijke werkzaamheden of detachering – in deze periode niet verschuldigd. Reiskosten ten behoeve van sollicitaties en activiteiten in het kader van het werkbegeleidingstraject worden conform de bedrijfsregeling van de werkgever vergoed.

5.6.1 Inleveren bedrijfseigendommen

Uiterlijk op de laatste werkdag voor de datum van boventalligheid levert de werknemer alle aan hem, in het kader van de arbeidsovereenkomst, ter beschikking gestelde zaken en/of bescheiden in goede staat in bij de werkgever, tenzij hierover met de werkgever afwijkende afspraken zijn gemaakt. Dit is inclusief alle (kopieën van) gegevens met betrekking tot de organisatie van de werkgever zoals offertes, klantenlijsten e.d., al dan niet vervat op gegevensdragers. Hetzelfde geldt voor de OV- (abonnements)kaart, toegangspas, credit card etc.

De boventallige werknemer mag gebruik blijven maken van zijn laptop en (werk)telefoon met het oog op zijn sollicitatieactiviteiten. De werkgever is gerechtigd ertoe over te gaan de werknemer toegang tot e-mail en intranet te ontfen.

5.6.2 Inleveren leaseauto

Uiterlijk op de laatste werkdag voor de datum van boventalligheid levert de werknemer de eventueel aan hem in het kader van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gestelde (lease)auto in, tenzij hierover andere afspraken zijn gemaakt. Met de leaseauto levert de werknemer sleutels en

kentekenpapieren en eventuele andere daarbij behorende zaken in. De eventuele boete in verband met het voortijdig inleveren van de leaseauto wordt niet op de werknemer verhaald.

5.7 Aanpassing arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing in passende of geschikte functie

Bij herplaatsing van de werknemer in een passende functie binnen de organisatie van de werkgever, behoudt de werknemer zijn salaris. Het betreft immers een functie op hetzelfde salarisoniveau (X=X).

Bij een vrijwillige herplaatsing van de werknemer in een geschikte functie binnen de organisatie van de werkgever, gelden vanaf de datum waarop de werknemer in de nieuwe functie start, uitsluitend de arbeidsvoorwaarden die horen bij de nieuwe functie, met uitzondering van de navolgende bepalingen.

Als de werknemer een functie gaat verrichten die één salarisschaal lager is ingedeeld dan de oorspronkelijke functie van de werknemer (een zogenaamde X-1 functie), komt hij in aanmerking voor de navolgende garantie- en afbouwregeling:

- De eerste 36 maanden na plaatsing behoudt de werknemer zijn laatstverdiende salaris direct voorafgaand aan de plaatsing. Het salaris zal gedurende deze 36 maanden alleen worden verhoogd met collectieve loonsverhogingen;
- Na deze periode van 36 maanden kiest de werknemer voor één van de volgende drie opties:
 - a. Het salaris van de werknemer wordt in een periode van 24 maanden afgebouwd tot ten hoogste het normmaximum (=100%) van de salarisschaal die hoort bij de geschikte functie volgens onderstaand schema:
 - De eerste 8 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 75% van het verschil tussen zijn laatstverdiende salaris en het nieuwe salaris;;
 - Na 8 maanden tot en met 16 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 50% van het verschil tussen zijn laatstverdiende en het nieuwe salaris;
 - Na 16 maanden tot en met 24 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 25% van het verschil tussen zijn laatstverdiende en het nieuwe salaris;
 - Na 24 maanden ontvangt de werknemer geen aanvulling meer. Hij ontvangt dan het salaris dat behoort bij de nieuwe functie.
 - b. Het totaalbedrag dat gemoeid is met de afbouwregeling als genoemd onder punt a wordt afgekocht en in twee termijnen aan de werknemer uitbetaald. De eerste termijn (50%) wordt betaald nadat de werknemer 36 maanden werkzaam is in de nieuwe functie, de tweede termijn (50%) wordt betaald als de werknemer 48 maanden in de nieuwe functie werkzaam is;
 - c. De werknemer treedt uit dienst. De werknemer komt in aanmerking voor de vertrekregeling met recht op WW en bovenwettelijke en nawettelijke WW conform artikel 7.2.1 en 7.2.2 cao NWb zoals die van toepassing zou zijn geweest bij gebruikmaking van de maximale begeleidingstermijn van de werknemer, zoals opgenomen in hoofdstuk 7.5;

Zowel werkgever als werknemer zullen zich gedurende de eerste 36 maanden na herplaatsing van de werknemer op de geschikte functie (een zogenaamde X-1 functie) inspannen om een passende

functie op het oorspronkelijke functieniveau (X-niveau) van werknemer te vinden. Indien de werknemer een door de werkgever aangeboden passende functie op functieniveau X weigert, vervalt per direct de garantie- en afbouwregeling en ontvangt de werknemer direct het salaris dat behoort bij de X-1 functie.

Als de werknemer eerder betrokken is geweest bij een reorganisatie bij de werkgever en aan hem op grond van een individuele reorganisatie-afpraak of het toenmalige sociaal plan destijds een garantiesalaris of garantietoelage is toegekend, dan wordt dit garantiesalaris of deze garantietoelage niet geraakt door de in dit artikel beschreven stapsgewijze afbouw.

De bovenstaande afbouwregeling geldt niet voor de vergoeding in geld voor ploegendienst. Indien in de nieuwe functie geen of een lagere vergoeding geldt voor ploegendienst, dan geldt de afbouwregeling zoals opgenomen in artikel 3.3 cao NWb.

Indien in de bedrijfs-cao een afbouwregeling is opgenomen voor de vergoeding voor wacht- en storingsdienst, dan geldt ten aanzien van deze vergoeding de afbouwregeling van de bedrijfs-cao, in plaats van bovenstaande afbouwregeling.

De werknemer die aanspraak heeft op een leaseauto (en daar in de nieuwe functie op grond van de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden opnieuw voor in aanmerking komt) behoudt zijn aanspraak op een leaseauto conform de voor de functie geldende regeling. Indien de werknemer op grond van de arbeidsvoorwaarden behorende bij de nieuwe functie geen aanspraak meer maakt op een leaseauto, of op een andere (categorie) leaseauto, vervalt zijn recht op een leaseauto respectievelijk op zijn oorspronkelijke (categorie) leaseauto onmiddellijk op het moment dat hij start met het verrichten van werkzaamheden in de passende of geschikte functie, tenzij de werkgever binnen zijn onderneming bij bedrijfsregeling hierover iets anders heeft bepaald, in welk geval die bedrijfsregeling geldt.

Wanneer als gevolg van een reorganisatie sprake is van een standplaatswijziging, wordt de reiskostenvergoeding aangepast conform de op dat moment geldende bedrijfsregeling.

In geval van een standplaatswijziging wordt gestreefd naar een zo beperkt mogelijke toename van de reisafstand woon-werk. Er geldt in beginsel een maximale enkele reisduur van 1,5 uur per dag of 15 uur gemiddeld per week op fulltime basis. Voor de werknemer met een werktijd van 4 uur of minder per dag geldt een maximale reistijd van 1 uur enkele reis of gemiddeld per week ten hoogste 1 uur enkele reisafstand per te werken dag. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken kan tot een flexibele uitvoering van bovenstaande maxima leiden. In alle gevallen wordt uitgegaan van de meest doelmatige wijze van vervoer.

5.8 Boventalligheid en werkbegeleidingsbudget

Indien de werknemer niet kan worden herplaatst in een andere passende functie, is hij vanaf de datum waarop zijn arbeidsplaats vervalt boventallig. De werknemer krijgt dan de beschikking over een werkbegeleidingsbudget. De hoogte van het werkbegeleidingsbudget wordt berekend op basis van dienstjaren, leeftijd en salaris en is de uitkomst van de volgende formule:

$$\text{Werkbegeleidingsbudget} = D \times S \times 1,5$$

S = het bruto maandsalaris, geldend op de dag waarop de werknemer boventallig wordt.

Het totale werkbegeleidingsbudget (de uitkomst van de formule $D \times S \times 1,5$) bedraagt minimaal 1,5 x 3 maanden en is gemaximeerd op een bedrag van € 81.000,- bruto of één bruto jaarsalaris indien het jaarsalaris van de werknemer hoger is dan € 81.000,-.

D = aantal gewogen dienstjaren

De dienstjaren worden als volgt gewogen:

- Tot en met 10 dienstjaren, rekenkundig afgerond op hele jaren, telt ieder dienstjaar voor 1/3
- Alle dienstjaren boven de 10, rekenkundig afgerond op hele jaren, tellen voor 1/2
- 50+ regeling: Indien de werknemer op de datum van boventalligheid 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, telt ieder dienstjaar, rekenkundig afgerond op hele jaren, dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, voor 1.

Voor de berekening van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer geldt als peildatum de datum waarop de werknemer boventallig wordt.

Voor het bepalen van het aantal dienstjaren worden maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten.

Voor het bepalen van het aantal dienstjaren geldt voorts dat één of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen de werkgever en de werknemer die elkaar met een onderbreking van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld. Arbeidsovereenkomsten die elkaar voor 1 juli 2015 hebben opgevolgd, worden alleen bij elkaar opgeteld voor zover de onderbreking ten hoogste 3 maanden bedraagt. De onderbreking zelf wordt niet meegeteld voor het bepalen van het aantal dienstjaren. Dit geldt eveneens voor opvolgend werkgeverschap in de zin van de wet.

Het totale werkbegeleidingsbudget is nooit hoger dan het totaal aantal maandsalarissen dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de ingangsdatum van de boventalligheid tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Het totale werkbegeleidingsbudget is nooit hoger dan het totaal aantal maandsalarissen dat de werknemer zou hebben ontvangen wanneer het dienstverband van rechtswege zou zijn geëindigd, maar bedraagt minimaal een bedrag gelijk aan de wettelijke transitievergoeding, voor zover de werknemer daarop op grond van de wet aanspraak kan maken.

5.8.1 Keuzes bij boventalligheid: Opties A, B en C

De werknemer heeft bij boventalligheid keuze uit opties A en B. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben een extra keuze (optie C):

- **Optie A:** Beëindigingsvergoeding. De werknemer neemt uiterlijk gedurende de eerste maand van de boventalligheidsfase zelf ontslag. Hij ziet af van de na- en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering conform artikelen 7.2.1 en 7.2.2 CAO NWb. De werknemer kan wel in aanmerking komen voor de wettelijke werkloosheidsuitkering indien hij nog geen andere baan heeft. Het werkbegeleidingsbudget wordt als bruto beëindigingsvergoeding aan de werknemer

uitgekeerd. De afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Zie voor verdere uitwerking hoofdstuk 6 sociaal plan;

- **Optie B:** Werkbegeleiding. De werknemer kiest voor begeleiding door de werkgever (of door de werkgever ingeschakelde derde) naar ander werk. De werkgever en de werknemer sluiten een vaststellingsovereenkomst, waarin zij afspraken maken over de werkbegeleiding en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zie voor verdere uitwerking hoofdstuk 7 sociaal plan;
- **Optie C:** VPL-regeling voor werknemers met een leeftijd op de datum van boventalligheid van 58 jaar of ouder. De werknemer blijft in dienst en wordt vrijgesteld van werk tot het einde van zijn dienstverband. De werkgever en de werknemer sluiten een vaststellingsovereenkomst. Aansluitend gaat de werknemer met pensioen. Op deze wijze wordt het voorwaardelijk pensioen veilig gesteld. Of de werknemer gebruik kan maken van deze regeling hangt af van zijn leeftijd, zijn pensioendatum en de hoogte van zijn werkbegeleidingsbudget. Voorwaarde voor toepassing van deze regeling is dat de werknemer gebruik maakt van het eerst mogelijke moment dat hij met keuzepensioen kan. Zie voor verdere uitwerking hoofdstuk 8 sociaal plan.

5.8.2. Individuele beëindigingsregeling

Wanneer met de werknemer in zijn arbeidsovereenkomst een individuele beëindigingsregeling is overeengekomen, kan de werknemer kiezen voor deze individuele regeling. Deze regeling komt dan in de plaats van de opties uit het sociaal plan. De werknemer heeft tot uiterlijk de datum van boventalligheid om een keuze te maken tussen het sociaal plan of de individuele beëindigingsregeling. Indien geen of niet tijdig een keuze wordt gemaakt, vervallen de aanspraken op grond van het sociaal plan en wordt de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn beëindigd conform de individuele beëindigingsregeling.

5.9 Plaatsmakersregeling

Wanneer de werknemer vrijwillig wil vertrekken om plaats te maken voor een boventallige collega in een uitwisselbare functie, kan de werknemer (plaatsmaker) na toestemming van de werkgever bij vertrek in aanmerking komen voor een beëindigingsvergoeding. De plaatsmaker ontvangt de vergoeding van de oorspronkelijk boventallige werknemer bij optie A (de beëindigingsvergoeding), waarbij het bedrag niet hoger is dan het beëindigingsvergoeding die de plaatsmaker zou hebben ontvangen indien hij zelf boventallig zou zijn geworden. De regeling wordt alleen uitgevoerd indien deze door de Belastingdienst niet wordt aangemerkt als een RVU, een Regeling voor Vervroegde Uittreding. Hiervoor zal voorafgaand aan toepassing van de plaatsmakersregeling een RVU-toets plaatsvinden waaruit volgt dat de werkgever geen naheffing krijgt opgelegd, tenzij de werkgever ervoor kiest die toets niet te verrichten.

De werknemer die gebruik maakt van de plaatsmakersregeling kan geen aanspraak maken op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), op artikel 7.2.1 en 7.2.2 cao NWb of de Ziektewet (ZW). Indien de plaatsmaker toch een WW-uitkering aanvraagt bij UWV en toegekend krijgt, zal de werkgever de betaalde beëindigingsvergoeding volledig terugvorderen. Deze wordt dan geacht onverschuldigd te zijn betaald. Deze vordering is direct opeisbaar.

6. Optie A: Directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Wanneer kies je voor optie A?

De redenen om voor optie A te kiezen kunnen divers zijn, bijvoorbeeld omdat je al een baan gevonden hebt, of je verwacht deze snel op eigen kracht te kunnen vinden. Het kan ook zijn dat je de werkbegeleidingsvergoeding op een andere manier voor je loopbaan wilt inzetten dan voor werkbegeleiding.

6.1 Hoe werkt optie A?

De werknemer die uiterlijk binnen de eerste maand van de boventalligheidsperiode kiest voor optie A neemt zelf ontslag en treedt uiterlijk per het einde van die maand uit dienst van de werkgever. Hiermee ziet de werknemer af van werkbegeleiding. Het volledige werkbegeleidingsbudget wordt als bruto beëindigingsvergoeding aan de werknemer uitgekeerd. De uitdiensttreding wordt geformaliseerd door middel van een opzeggingsbrief van de werknemer en de afspraken over de beëindigingsvergoeding worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

De werknemer die kiest voor optie A ziet af van de na- en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering zoals opgenomen in artikel 7.2.1 en 7.2.2 CAO NWb of van een ZW-uitkering. De werknemer kan wel in aanmerking komen voor de wettelijke werkloosheidsuitkering indien hij nog geen andere baan heeft.

7. Optie B: Werkbegeleiding

Wanneer kies je voor optie B?

Optie B is gericht op begeleiding bij het vinden van ander werk. Je kiest voor optie B als je wilt worden ondersteund en begeleid bij het vinden van een andere baan en je bereid bent je hiervoor in te zetten. Als je ander werk vindt, krijg je conform artikel 7.3 van dit sociaal plan een vergoeding ter hoogte van het restant van je werkbegeleidingsbudget. Het kan gebeuren dat het ondanks jouw inspanningen en die van je werkgever niet lukt ander werk te vinden. In dat geval ontvang je na afloop van de werkbegeleidingsperiode een vergoeding ter hoogte van het restant van je werkbegeleidingsbudget conform artikel 7.3 van dit sociaal plan en maak je, als je aan de voorwaarden daarvoor voldoet, aanspraak op een WW-uitkering, een bovenwettelijke en nawettelijke aanvulling op de WW conform artikel 7.2.1 en 7.2.2 cao NWb. De aanspraak op een WW-uitkering wordt vastgesteld door UWV. Ook tijdens de WW-periode ontvang je werkbegeleiding.

7.1 Hoe werkt optie B?

Bij optie B kiest de werknemer voor een periode van werkbegeleiding. Tijdens deze periode wordt de werknemer door de werkgever of door een door de werkgever in te schakelen derde, actief begeleid bij het vinden van ander werk binnen of buiten de eigen organisatie. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Met de werknemer kunnen in dit kader afspraken worden gemaakt over opleidingen ter verbetering van zijn arbeidsmarktpositie. Gedurende de werkbegeleidingsperiode blijft de werknemer in dienst. Zijn vaste salaris blijft ongewijzigd en de andere arbeidsvoorwaarden worden aangepast conform artikel 5.5 sociaal plan.

Wanneer de werknemer kiest voor werkbegeleiding, worden de afspraken over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst, de te ondernemen acties en de einddatum van de arbeidsovereenkomst vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, welke door beide partijen wordt ondertekend voorafgaand aan de werkbegeleidingsperiode.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij initiatief neemt tot het vinden van ander werk en zich daartoe aantoonbaar actief inzet. Indien de werknemer hier in redelijkheid niet aan voldoet, komen de aanspraken uit het sociaal plan te vervallen, wordt hij geacht onvoldoende te hebben meegewerkt aan het vinden van voor hem passende arbeid en zal de werkgever direct overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer verstrekt inzicht in zijn sollicitatie-activiteiten aan de werkgever.

De werkbegeleidingsperiode start op de datum van boventalligheid.

7.2 Duur werkbegeleiding

De duur van de werkbegeleidingsperiode is afhankelijk van leeftijd en aantal dienstjaren en wordt vastgesteld volgens onderstaand schema:

	Diensttijd < 10 dj	Diensttijd ≥10 dj
Leeftijd < 45 jaar	6 maanden	9 maanden
Leeftijd ≥ 45 jaar	9 maanden	12 maanden

De werkbegeleidingsperiode duurt echter nooit langer dan de periode vanaf het moment dat de werknemer boventallig wordt tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

De duur van de werkbegeleidingsperiode is, voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vanwege een reorganisatie tussentijds wordt beëindigd, nooit langer dan de resterende periode die de werknemer na het verval van de arbeidsplaats in dienst zou zijn geweest wanneer deze arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen.

De werknemer blijft gedurende de werkbegeleidingsperiode in dienst van de werkgever. De arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt in ieder geval bij het einde van de werkbegeleidingsperiode of zoveel eerder als de werknemer ander werk heeft gevonden. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen wanneer de werkgever hier gegronde redenen toe heeft. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat de werknemer onvoldoende meewerkt aan het vinden van een nieuwe functie.

7.3 Aanspraken bij (voortijdig) einde van de werkbegeleidingsperiode

Interne herplaatsing

Indien de werknemer tijdens de werkbegeleidingsperiode intern wordt herplaatst in een passende of geschikte functie, geldt het bepaalde in artikel 5.7 van dit sociaal plan (aanpassing arbeidsvoorwaarden). De arbeidsovereenkomst wordt dan niet beëindigd en de werknemer maakt geen aanspraak op het resterende werkbegeleidingsbudget.

Vergoeding bij (voortijdig) einde werkbegeleidingsperiode

Indien de werknemer tijdens de werkbegeleidingsperiode ander werk vindt buiten de organisatie van de werkgever of het concern waartoe de werkgever behoort, zal de werknemer het dienstverband beëindigen tegen het moment dat dat andere werk aanvangt, en ontvangt hij bij die beëindiging een bruto beëindigingsvergoeding ter grootte van het eventuele restant van zijn werkbegeleidingsbudget.

De arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt uiterlijk op de laatste dag van de werkbegeleidingsperiode. De werknemer ontvangt bij de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding ter hoogte van het eventuele restant van zijn werkbegeleidingsbudget.

De beëindigingsvergoeding wordt in deze beide gevallen vastgesteld op basis van de volgende formule:

Beëindigingsvergoeding = werkbegeleidingsbudget – ontvangen salaris tijdens werkbegeleidingsperiode.

Ook dit wordt vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

Externe herplaatsing

Indien de werknemer een aanbod krijgt voor een passende functie buiten de organisatie van de werkgever, is de werknemer gehouden deze functie te aanvaarden, voor zover uitzicht bestaat op een dienstverband elders van minimaal 1 jaar. Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Weigert de werknemer een dergelijke functie, dan wordt hij geacht onvoldoende te hebben meegewerkt aan het vinden van voor hem passende arbeid, eindigt zijn dienstverband op de bij vaststellingsovereenkomst overeengekomen datum, maar vervallen zijn aanspraken op grond van dit sociaal plan.

Indien de werknemer gedurende de werkbegeleidingsperiode uit dienst treedt, ziet hij af van de na- en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering zoals opgenomen in artikel 7.2.1 en 7.2.2 CAO NWb of van een ZW-uitkering. De werknemer kan wel in aanmerking komen voor de wettelijke werkloosheidsuitkering indien hij nog geen andere baan heeft.

7.4 Proefplaatsing en detachering

De werknemer kan gedurende de werkbegeleidingsperiode intern worden geplaatst op basis van een proefplaatsing of extern worden gedetacheerd, indien dit naar het oordeel van de werkgever een reële bijdrage levert aan de verbetering van de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt. Een proefplaatsing of detachering duurt ten hoogste 6 maanden en nooit langer dan het restant van de werkbegeleidingsperiode vanaf de startdatum van de proefplaatsing of detachering. Indien de werknemer tijdens de detachering betalingen ontvangt van de organisatie waar hij is gedetacheerd,

komen deze betalingen volledig toe aan de werkgever. Proefplaatsing of detachering kan leiden tot opschorting van de pre-boventalligheidsperiode en/of de werkbegeleidingsperiode.

8. Optie C: 58+ regeling

Wanneer kies je voor optie C?

Deze regeling is bedoeld om voor werknemers van 58 jaar en ouder de periode tot aan hun pensioen te overbruggen, met behoud van VPL-rechten. Je gebruikt je werkbegeleidingsbudget om in dienst te blijven tot het moment waarop je met keuzepensioen kan en wordt vrijgesteld van werk en werkbegeleiding.

8.1 Hoe werkt optie C?

Bij optie C zet de werknemer zijn werkbegeleidingsbudget in om vanaf de datum van boventalligheid in dienst te blijven (zijn dienstverband 'te verlengen') met behoud van salaris en andere arbeidsvoorwaarden conform het bepaalde in artikel 5.5 van dit sociaal plan tot het eerste moment waarop hij vervroegd met pensioen kan. Het bruto salaris dat de werknemer tijdens deze verlenging (vanaf de datum van boventalligheid) ontvangt, wordt in mindering gebracht op het werkbegeleidingsbudget, totdat het volledige werkbegeleidingsbudget is verbruikt. Deze regeling is dan ook alleen mogelijk voor werknemers met voldoende werkbegeleidingsbudget om tot de eerst mogelijke ingangsdatum van hun ABP Keuzepensioen in dienst te blijven. Voorwaarde voor toepassing van deze regeling is verder dat de werknemer ook daadwerkelijk gebruik maakt van het eerst mogelijke moment dat hij met keuzepensioen kan.

De maximale duur van de verlenging na boventalligheid (in aantal maanden), wordt berekend op basis van de volgende formule:

Aantal maanden verlenging = werkbegeleidingsbudget gedeeld door S

S = het bruto maandsalaris, geldend op de dag waarop de werknemer boventallig wordt.

Voor de sociale premies en de pensioenpremie geldt gedurende de verlenging de gebruikelijke premieverdeling tussen werknemer en werkgever.

Gedurende de verlenging wordt de werknemer vrijgesteld van werk. De in de periode van vrijstelling opgebouwde vakantie- en verlofdagen worden bij het einde van het dienstverband als opgenomen beschouwd. De werknemer ziet af van werkbegeleiding.

Kiest de werknemer voor optie C dan worden de afspraken op voorhand vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarin tevens de einddatum is vastgelegd van de arbeidsovereenkomst. De werknemer ziet af van zijn mogelijke aanspraak op WW en op zijn eventuele aanspraken op grond van artikel 7.2.1. en 7.2.2 cao NWb. Indien de werknemer toch een WW-uitkering aanvraagt en toegekend krijgt, is de werknemer gehouden zijn volledige Budget, vermeerderd met de sociale

premies en werkgeversbijdragen pensioen die over de verlenging zijn betaald aan de werkgever terug te betalen. Deze vordering is direct opeisbaar.

Indien de werknemer niet het volledige werkbegeleidingsbudget heeft verbruikt op de einddatum van de arbeidsovereenkomst, wordt het restant van het werkbegeleidingsbudget in de vorm van een bruto beëindigingsvergoeding aan hem uitgekeerd. De beëindigingsvergoeding wordt in dat geval vastgesteld op basis van de volgende formule:

Beëindigingsvergoeding = werkbegeleidingsbudget – ontvangen salaris tijdens verlenging

Een werknemer kan met zijn werkgever afspreken dat hij zijn voorafgaande aan de datum van boventalligheid reeds opgebouwde vakantie- en verlofdagen inzet om een langere periode te overbruggen.

Voorwaarde voor het gebruik maken van optie C is dat deze niet wordt aangemerkt als een Regeling voor vervroegde uittreding (RVU). De werkgever is steeds gerechtigd vooraf te toetsen of de regeling aan de fiscale regels voldoet.

9. Externe fase (fase 3)

9.1 Beëindiging aan het einde van de werkbegeleidingsperiode

Wanneer het dienstverband aan het einde van de werkbegeleidingsperiode wordt beëindigd en de werknemer geen andere baan heeft gevonden, zijn de artikelen 7.2.1 en 7.2.2 cao NWb van toepassing. Naast de eventuele restant beëindigingsvergoeding maakt de werknemer dan mogelijk aanspraak op een WW-uitkering, een (bovenwettelijke en nawettelijke) aanvulling op de WW-uitkering en een verlenging van de duur van de WW-uitkering. Het UWV besluit of de werknemer in aanmerking komt voor een WW-uitkering.

De werknemer ontvangt bij de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding ter hoogte van het eventuele restant van zijn werkbegeleidingsbudget. De beëindigingsvergoeding wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

Beëindigingsvergoeding = werkbegeleidingsbudget – ontvangen salaris tijdens werkbegeleidingsperiode.

Ook dit wordt vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

9.2 Uitzonderlijke situaties

In uitzonderlijke situatie waarin de regelingen uit het sociaal plan naar het oordeel van de werkgever onvoldoende vangnet bieden aan de werknemer (te denken valt aan kwetsbare werknemers met een zeer moeilijk bemiddelbare positie op de arbeidsmarkt) kan de werkgever besluiten tot een van het sociaal plan afwijkende, individueel passende regeling.

10. Overige bepalingen

10.1 Getuigschrift

De werkgever stelt een getuigschrift op, indien de werknemer dit binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst verzoekt.

10.2 Postcontractuele bepalingen

De werkgever ontslaat de werknemer bij het einde van het dienstverband uit zijn verplichtingen uit hoofde van een non-concurrentiebeding en/of relatiebeding, tenzij de werkgever binnen zijn onderneming bij bedrijfsregeling hierover iets anders heeft bepaald.

De werknemer blijft ook na het einde van de arbeidsovereenkomst gebonden aan verplichtingen die volgen uit de geheimhoudingsbepalingen van de cao NWb en/of een in het kader van de arbeidsovereenkomst overeengekomen geheimhoudingsbeding, tenzij werknemer en werkgever hierover afwijkende afspraken maken.

10.3 Informatieverstrekking

De werknemer levert alle relevante gegevens die nodig zijn voor het uitvoeren van het sociaal plan tijdig, volledig en naar waarheid aan. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, als ook het oneigenlijke gebruik van de geboden voorzieningen in het sociaal plan leidt tot het verval van de aanspraken uit het sociaal plan en tot een terugbetalingsverplichting van inmiddels eventueel betaalbaar gestelde bedragen, te vermeerderen met wettelijke rente.

10.4 Vergoedingen

Alle in het sociaal plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld. De werkgever zal te allen tijde de (wettelijk) verplichte inhoudingen doen. Vergoedingen worden alleen onbelast uitgekeerd wanneer en voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dit mogelijk maakt en dit niet leidt tot extra kosten voor de werkgever – met uitzondering van de kosten voor juridisch of fiscaal advies die voor vergoeding in aanmerking komen op basis van het sociaal plan.

10.5 Kosten juridisch of fiscaal advies

Indien de werknemer zich in de boventalligheidsfase laat adviseren door een (juridisch of fiscaal) adviseur, vergoedt de werkgever de als gevolg hiervan door de werknemer daadwerkelijk gemaakte kosten eenmalig tot een maximum van € 750,- inclusief BTW en inclusief eventuele bijkomende kosten. Het hieruit voortvloeiende bedrag zal worden voldaan na ontvangst van een op naam van de werknemer gestelde gespecificeerde declaratie van de juridisch of fiscaal adviseur (al dan niet van een vakorganisatie)..

De vakorganisaties komen in aanmerking voor voornoemde vergoeding indien zij externe kosten moeten maken voor de inhuur van (juridische of fiscale) expertise en indien de werknemer voornoemde vergoeding niet op andere wijze heeft aangewend.

10.6 Studiekosten

Eventuele op het moment van boventalligheid bestaande vorderingen die de werkgever op de werknemer heeft die verband houden met het volgen van een opleiding/studie, worden kwijtgescholden.

Dit is ook zo in de situatie dat reeds voor de te volgen opleiding/studie is betaald en deze voortduurt na het einde van de arbeidsovereenkomst.

10.7 Inleveren bedrijfseigendommen

Uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband levert de werknemer alle dan nog in zijn bezit zijnde bedrijfseigendommen in, waaronder in ieder geval zijn laptop en (werk)telefoon.

10.8 Verzekeringen/regelingen

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst eindigen alle verzekeringen en/of regelingen, waaraan de werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst deelneemt.

10.9 (Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid

(Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid die ontstaat tijdens de werkbegeleidingsperiode is op zichzelf geen grond voor opschorting van de werkbegeleidingsperiode en de inspanningen die in het kader van het sociaal plan van de werknemer en de werkgever kunnen worden verwacht. Indien de werknemer uitdrukkelijk aangeeft dat hij niet in staat is aan zijn verplichtingen op grond van (onderdelen van) het sociaal plan te voldoen, dan wordt in overleg met de bedrijfsarts bepaald of de werknemer hiertoe in staat moet worden geacht. Als de werknemer hiertoe niet in staat wordt geacht, treffen de werkgever en de werknemer binnen de kaders van deze bepaling een passende regeling over hoe hiermee om te gaan.

10.10 Anticumulatiebepaling

De werknemer die aanspraak maakt op de voorzieningen in het sociaal plan, heeft geen recht op de uitkering bij pensionering of een IVA- of WGA-uitkering op grond van artikel 4.12.1 cao NWb en de jubileumuitkering naar evenredigheid van artikel 4.12.2 cao NWb, welke regelingen gelden tot respectievelijk 1 januari 2030 (voor werknemers geboren vóór 1 januari 1963 (57 jaar of ouder) en in dienst op 31 december 2019) en 1 januari 2020 (datum inwerkingtreding Persoonlijk Budget).

De voorzieningen in dit sociaal plan worden aangemerkt als een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b BW, zodat geen aanspraak bestaat op de wettelijke transitievergoeding naast de voorzieningen in het sociaal plan.

10.11 Eindafrekening

Per de einddatum van het dienstverband vindt een gebruikelijke eindafrekening plaats.

10.12 Verlof

Een eventueel resterend verlofsaldo wordt tot en met de einddatum van het dienstverband afgerekend. Wanneer de werknemer kiest voor werkbegeleiding en gedurende deze periode met verlof gaat, dient hij verlof op te nemen en worden de desbetreffende uren in mindering gebracht op het resterende verlofsaldo. Eventueel te veel genoten verlof wordt verrekend.

10.13 Boetes

Eventueel nog te betalen (met onder meer de leaseauto veroorzaakte) boetes zullen door de werkgever bij de werknemer in rekening worden gebracht, waarbij de werknemer gehouden is deze

rekening direct aan de werkgever te betalen. Zo nodig worden de boetes verrekend met de eindafrekening.

11. Bezwaarprocedure

De werkgever richt voor zijn organisatie een procedure in die het mogelijk maakt voor de werknemer om bezwaar te maken tegen de toepassing en/of wijze van uitvoering van het sociaal plan.

Aldus overeengekomen te Arnhem op 2019

Werkgeversvereniging WENB,

De in aanmerking komende vakorganisaties,

Partij te enerzijde,

Partij te andere zijde,

.....

N. Tollenaar-van Horssen

.....

FNV,

J. de Vlieger

.....

.....

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV
Connectief

A. Sewgobind