

Sociaal Plan Lantor BV

Ondergetekenden:

1) Lantor BV te Veenendaal, vertegenwoordigd door haar directeur Ben Chaing, hierna te noemen de werkgever

2) FNV, gevestigd te Utrecht vertegenwoordigd door Kitty van den Hoven, bestuurder

en

CNV, gevestigd te Utrecht vertegenwoordigd door Thom Willemse, bestuurder

1) en 2) samen te noemen: "partijen"

Overwegende dat partijen duidelijke afspraken met elkaar wensen te maken over de sociale gevolgen ten gevolge van de voorgenomen organisatiewijzigingen. Deze afspraken zijn verwoord in dit sociaal plan ("**Sociaal Plan**").

Utrecht, September

Namens de werkgever,

Namens de werknemersorganisaties,

De heer Chaing

Mevrouw van den Hoven
Bestuurder FNV

De heer Willemse
Bestuurder CNV

1. INLEIDING

Lantor BV heeft besloten om in de toekomst een gefaseerde reorganisatie door te voeren. Deze reorganisatie vloeit voort uit een strategische bedrijfseconomische keuze van werkgever om de organisatie toekomstbestendig in te richten, waarbij het behoud van werkgelegenheid en het realiseren van een robuuste werk-naar-werkregeling centraal staan.

Deze werk-naar-werkregeling is enerzijds gericht op het behouden van medewerkers en anderzijds op het faciliteren van kennisoverdracht van de ervaren generatie, deels dicht bij de pensioengerechtigde leeftijd, aan de nieuwe generatie. Dit Sociaal Plan is van toepassing op huidige en eventuele toekomstige reorganisaties die plaats vinden binnen de looptijd van dit Sociaal Plan.

De (gedeeltelijke) verhuizing en daarmee samenhangende reorganisatie heeft gevolgen voor de werkgelegenheid van werknemers in Nederland. Als gevolg hiervan zullen arbeidsplaatsen wijzigen, vervallen of naar het buitenland worden overgebracht. Werkgever en vakorganisaties erkennen dat deze reorganisatie ingrijpende gevolgen kan hebben voor werknemers en achten het daarom noodzakelijk afspraken te maken over zorgvuldige begeleiding, werkzekerheid, herplaatsing, mobiliteit en financiële voorzieningen.

De reorganisatie betreft een gefaseerde verplaatsing van bedrijfsactiviteiten en werkzaamheden van Lantor BV vanuit Nederland naar het buitenland. Werkgever brengt op termijn één of meerdere afdelingen en ondersteunende activiteiten naar het buitenland over. Daarnaast wordt overwogen om binnen een periode van circa drie tot vijf jaar verdere onderdelen van de onderneming, dan wel de onderneming in geheel of gedeeltelijk, vanuit het buitenland voort te zetten.

Als gevolg van deze reorganisatie kunnen functies in Nederland:

- geheel vervallen;
- inhoudelijk wijzigen;
- worden samengevoegd;
- of feitelijk worden verplaatst naar het buitenland.

Voor een deel van de werknemers kan dit betekenen dat werkzaamheden vanuit een buitenlandse vestiging zullen worden aangeboden. Werkgever zal per reorganisatiefase inzicht geven in:

- de betrokken afdelingen;
- het aantal arbeidsplaatsen;
- de gevolgen voor werknemers;
- de mogelijkheden voor herplaatsing;
- en eventuele alternatieven binnen de organisatie.

Het Sociaal Plan heeft tot doel de nadelige sociale en financiële gevolgen van de reorganisatie voor werknemers zoveel mogelijk op te vangen, gedwongen ontslagen waar mogelijk te voorkomen en werknemers op een respectvolle en zorgvuldige wijze te begeleiden naar ander passend werk, binnen of buiten de organisatie, gedurende de looptijd van het sociaal plan.

2. BEGRIPSBEPALINGEN/DEFINITIES

Afspiegelingsbeginsel

Bij afspiegeling worden de werknemers conform de uitvoeringsregels van het UWV, werkzaam 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 jaar tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder). Inkrimping en plaatsing vindt binnen elke categorie dusdanig plaats dat de procentuele leeftijdsopbouw vóór en ná de reorganisatie zo veel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens geldt binnen elke leeftijdsgroep het anciënniteitsbeginsel.

Anciënniteitsbeginsel

Het beginsel waarbij op grond van het grootste aantal dienstjaren een onderscheid gemaakt wordt tussen werknemers die een gelijke aanspraak hebben. Bepalend voor de rangorde van plaatsing is het aantal dienstjaren dat aaneengesloten is doorgebracht bij de werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

Beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van de wettelijke transitievergoeding (als bedoeld in artikel 7:673 BW) vermenigvuldigd met een factor, waarbij het bruto maandsalaris wordt vermenigvuldigd met het aantal gewogen dienstjaren. Het bruto maandsalaris is inclusief 8 % vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en eventueel vast overeengekomen looncomponenten.

Boventallig

Boventallig is de werknemer wiens functie in de organisatiestructuur en/of personeelsformatie is komen te vervallen of komt te vervallen en die (nog) niet herplaatst is in de (nieuwe) organisatiestructuur. Boventalligheid kan ook worden veroorzaakt doordat de beschikbare formatie voor een bepaalde functie in volume afneemt. Van boventalligheid is eerst sprake als dit door de werkgever schriftelijk en met redenen omkleed is medegedeeld.

Cao

De collectieve arbeidsovereenkomst Lantor BV.

Dienstjaren

Het aantal dienstjaren bij de werkgever en/of daarmee verbonden ondernemingen en zijn rechtsvoorgangers dat de werknemer ten tijde van het beëindigen van het dienstverband heeft (als bedoeld in artikel 7:673 BW). Een voorafgaande periode op basis van een uitzendovereenkomst wordt meegerekend. Als peildatum voor het aantal dienstjaren geldt de datum van beëindiging van het dienstverband. Perioden waarin de werknemer het dienstverband heeft onderbroken in het kader van zorgverlof worden als diensttijd meegerekend.

Formatieplaats

De eenheid om een functie in een aantal arbeidsuren uit te drukken. De grootte van één formatieplaats is gerelateerd aan een voltijds dienstverband.

Formatieplan

Dit Sociaal Plan heeft betrekking op een gefaseerde reorganisatie over een langere periode. Werkgever zal per eventuele reorganisatiefase tijdig inzichtelijk maken wat de aanleiding, omvang en verwachte personele gevolgen van een reorganisatie zal zijn en stelt daarbij een formatieplan beschikbaar.

In het formatieplan worden het aantal functies per afdeling en bedrijfsonderdeel opgenomen alsmede de (beknopte) functiekarakteristieken van de opgenomen functies. Van elke functie zal een functiewaardering worden gemaakt op basis van de cao Lantor BV (bijlage I t/m III).

Functieschaal

De functieschaal is de salarisschaal, behorend bij de functieclassificatie benoemd in bijlage I cao Lantor BV, aan de hand waarvan mede wordt bepaald of een functie gelijkwaardig is of niet.

Functie

Het geheel van werkzaamheden, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden dat krachtens de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is toegewezen.

Functieaanbod

Bij boventalligheid van een werknemer wordt onderscheid gemaakt tussen drie soorten functies die aan hem, al dan niet op basis van vrijwilligheid, kunnen worden aangeboden, namelijk:

- A. de passende functie;
- B. de geschikte functie; en
- C. de uitwisselbare functie.

Deze worden als volgt gedefinieerd:

A. Passende functie

Onder een passende functie wordt verstaan een functie die over het algemeen qua inhoud verwant is aan en qua niveau zoveel mogelijk aansluit op de functie die door de betrokken werknemer werd vervuld. De salarisschaal is gelijk aan of is maximaal 1 schaal lager of hoger dan de salarisschaal behorende bij de huidige functie. Een functie is ook passend als een werknemer binnen maximaal 6 maanden geschikt is te maken voor de betreffende functie, door middel van opleiding, training of anderszins, en daarmee doorgroeit naar een goede vervulling van de functie. De concrete termijn wordt per individueel geval schriftelijk vastgelegd door werkgever en werknemer.

Om te bepalen of een functie passend is zijn de volgende aspecten bepalend:

1. Opleidingsniveau
2. Opgedane werkervaring
3. Verworven bekwaamheden
4. Persoonlijke omstandigheden
5. Aantal arbeidsuren
6. Arbeidspatroom

In het kader van de passende functie geldt het volgende:

1. Een functie waarvan de werkzaamheden in het buitenland worden verricht, waaronder begrepen een functie bij een met werkgever gelieerde onderneming, wordt niet aangemerkt als passend werk, maar kan wel kwalificeren als geschikt werk.
2. Een functie waarin nachtdiensten¹ dienen te worden verricht is voor een werknemer die in zijn huidige functie geen nachtdiensten verricht of hoeft te verrichten niet passend, maar kan wel gekwalificeerd worden als geschikt werk.
3. Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan na een eerdere herplaatsing in een passende functie in één functieschaal hoger dan de oorspronkelijke functie, die nieuwe passende functie eveneens komt te vervallen, is een functie welke twee functieschalen hoger is dan de oorspronkelijke functie voorafgaand aan de eerste herplaatsing niet passend. Dit tenzij de betreffende werknemer 12 maanden of meer in zijn nieuwe passende functie werkzaam is.

Samen met de leidinggevende legt de medewerker de afspraken over de eventueel benodigde opleiding en ontwikkeling schriftelijk vast. Medewerker en leidinggevenden monitoren samen de ontwikkelafspraken.

Op of omstreeks 3 maanden na de start in de passende functie vindt een tussenevaluatie plaats. Uiterlijk 6 maanden na de start in de passende functie vindt een eindevaluatie plaats.

Werkgever en werknemer kunnen - in overleg - komen tot maatwerkafspraken als deze 6 maanden niet voldoende blijken te zijn. Het hele traject kan niet langer duren dan 12 maanden.

Bij een positieve beoordeling van de persoonlijke ontwikkeling wordt de medewerker definitief in de passende functie geplaatst. Eventueel kan dan nog verdere ondersteuning worden geboden voor een goede vervulling van de functie.

Indien op basis van bovenstaande criteriatoets of gedurende de periode van 6 maanden blijkt dat er onvoldoende perspectief bestaat op een goede functievervulling wordt de medewerker wederom boventallig. De medewerker ontvangt hiervan mondeling en schriftelijk een bevestiging.

B. Geschikte functie

Een geschikte functie is een functie die niet uitwisselbaar of passend is conform onderstaande uitgewerkte definitie, en welke aan de werknemer in verband met zijn persoonlijke omstandigheden en vooruitzichten redelijkerwijs aangeboden kan

¹ Enkel 3- en 5-ploegendiensten, zoals beschreven in de cao Lantor BV worden hier aangemerkt als nachtdiensten. Een 2-ploegendienst wordt uitdrukkelijk niet gekwalificeerd als nachtdienst.

worden en op vrijwillige basis kan worden aanvaard, rekening houdend met zwaarte, vereist competentie-, opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur, waarvan de werkgever bereid is tot aanbieding en de werknemer bereid is tot aanvaarding.

C. Uitwisselbare functies

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.

Geschillencommissie

De commissie zoals bedoeld in **Bijlage 1** van dit Sociaal Plan.

Gewijzigde functie

Een functie die na de organisatieontwikkeling in taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden wijzigt voor meer dan 50%.

Nieuwe functie

Een functie die tot de datum van de organisatieontwikkeling niet bestond binnen Lantor BV en die wezenlijk verschilt van oude functies voor wat betreft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Ongewijzigde functie

Een functie waarvan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in overwegende mate ongewijzigd blijven.

OR

De Ondernemingsraad

Outplacement

De boventallige werknemer, krijgt outplacement als faciliteit aangeboden, teneinde meer mogelijkheden te hebben om elders een passende baan te vinden.

Partijen

De partijen betrokken bij dit Sociaal Plan, zoals hiervoor genoemd bij ondergetekenden.

Plaatsing

Onder plaatsing wordt verstaan het ten gevolge van deze herinrichting te werk stellen van werknemers in een gelijkwaardige, passende of geschikte functie binnen de organisatie.

(Maand)salaris

Het huidige (maand)salaris vermeerderd met eventueel vastgestelde afspraken in individuele gevallen, emolumenten, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Vaststellingsovereenkomst

Een overeenkomst waarin wordt vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. In de vaststellingsovereenkomst worden de afspraken over de beëindiging vastgelegd door werkgever en werknemer. Dit betreft in elk geval onder welke voorwaarden en op welke datum de arbeidsovereenkomst zal eindigen. De vaststellingsovereenkomst is zodanig opgesteld dat een eventueel recht op WW zo veel als mogelijk wordt veiliggesteld. Om die reden zal onder andere uitdrukkelijk worden aangegeven, dat het initiatief om te komen tot een beëindiging van het dienstverband afkomstig is geweest van werkgever. Daarbij zal tevens worden opgenomen dat de beëindiging plaatsvindt wegens bedrijfseconomische redenen en dat de werknemer ter zake van de beëindiging geen verwijt treft.

Verworven rechten

De tussen werkgever en werknemer schriftelijk gemaakte (aanvullende) afspraken met betrekking tot afwijkende arbeidsvoorwaarden.

Werkgever

Lantor BV te Veenendaal.

Werknemer

De natuurlijk persoon die op datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst is bij de werkgever en die werknemer die in dienst is met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Werknemersorganisaties

FNV te Utrecht en CNV te Utrecht

Wettelijke transitievergoeding

In dit Sociaal Plan wordt met de wettelijke transitievergoeding bedoeld de vergoeding zoals bepaald in artikel 7:673 BW.

3. LOOPTIJD

3.1 Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening door partijen en is van kracht tot drie (3) jaar na ondertekening. Mocht gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een van de betrokken partijen daarom verzoeken, dan zal er een tussenevaluatie plaatsvinden. In onderling overleg en na wederzijdse goedkeuring kunnen partijen besluiten de looptijd van het Sociaal Plan te verlengen. In dit kader zal er minimaal 2 maanden voor de einddatum van dit Sociaal Plan een overleg plaatsvinden tussen werkgever en de vakbonden. De OR zal daarbij als toehoorder worden betrokken.

4. WERKINGSSFEER EN UITGANGSPUNTEN

4.1 Werkgever spant zich in om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

4.2 Het Sociaal Plan is van toepassing op werknemers zoals in hoofdstuk 2 gedefinieerd. Op boventallige werknemers is de regeling zoals genoemd in hoofdstuk 5 en volgende hoofdstukken van dit Sociaal Plan van toepassing. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers wiens arbeidsovereenkomst om andere redenen dan de organisatiewijziging eindigt, zoals bijvoorbeeld een dringende reden, arbeidsconflict, na 2 jaar arbeidsongeschiktheid en/of bij pensionering.

4.3 Werkgever zal vanuit zijn verantwoordelijkheid van zorgvuldig werkgeverschap maximale inspanningen verrichten om te bevorderen dat werknemers in de nieuwe organisatie tot hun recht kunnen komen in hun toekomstige functie. Werkgever zal in opleiding en begeleiding van werknemers investeren. Werkgever en werknemer zijn gehouden volledig medewerking te geven aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.

4.4 Lantor BV heeft op 22 juni 2026 een adviesaanvraag ingediend bij de Ondernemingsraad omtrent de personele gevolgen van de eerste reorganisatiefase. Dit Sociaal Plan beoogt de personele gevolgen van deze en volgende reorganisatie(s) tot aan 3 jaar na ondertekening te regelen.

4.5 Het bepaalde in dit Sociaal Plan laat het bepaalde in de cao Lantor BV en het Burgerlijk wetboek onverlet.

4.6 Een eventuele transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW is verdisconteerd in de beëindigingsvergoeding conform artikel 10.2 van dit Sociaal Plan. Naast de beëindigingsvergoeding zal géén enkele andere vergoeding, zoals een transitievergoeding, billijke vergoeding of (extra) schadevergoeding verschuldigd zijn.

4.7 De kosten van de voorzieningen afgesproken in dit Sociaal Plan (zoals het outplacementtraject, opleidingskosten, buitengewoon verlof met behoud van salaris etc.) zullen niet verrekend worden met de beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 10.2 van dit Sociaal Plan.

4.8 Bestaande rechten die voortvloeien uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook na dat de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken, tenzij de aard of de inhoud van deze bepaling zich hiertegen verzet.

4.9 Individueel schriftelijk toegezegde en reeds bestaande rechten van medewerkers (onder andere voortvloeiend uit eerdere sociaal plannen/statuten) worden gerespecteerd.

5. PROCEDURE, COMMUNICATIE EN HERPLAATSING

5.1 - Informatievoorziening

1. Werkgever zal gedurende de looptijd van de reorganisatie werknemers, ondernemingsraad en vakbonden tijdig, volledig en transparant informeren over ontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, de organisatiestructuur of de uitvoering van dit Sociaal Plan.
2. Werkgever verstrekt ten minste eens per kwartaal, of zoveel eerder als ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, een schriftelijke voortgangsrapportage aan de ondernemingsraad en vakbonden, waarin in ieder geval wordt opgenomen:
 - de stand van zaken van de reorganisatie;
 - het aantal boventallige werknemers;
 - het aantal herplaatsingen;
 - eventuele openstaande vacatures;
 - reeds bekende voorgenomen organisatorische wijzigingen.

5.2 - Vaststelling boventalligheid

1. Werknemers worden zo spoedig mogelijk geïnformeerd zodra redelijkerwijs voorzienbaar is dat hun functie komt te vervallen, dit zodra wet- en regelgeving, contractuele afspraken en/of de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) dit toelaten.
2. Het staat werkgever vrij om – teneinde haar rechten zeker te stellen – de UWV-procedure reeds op te starten.
3. Een werknemer wordt uitsluitend schriftelijk boventallig verklaard.
4. Bij de schriftelijke boventalligverklaring ontvangt de werknemer ten minste:
 - de reden van de boventalligheid;
 - de datum waarop de boventalligheid ingaat;
 - de toegepaste afspiegelingsberekening;
 - een overzicht van beschikbare herplaatsingsmogelijkheden;
 - een korte toelichting op de rechten en voorzieningen uit dit Sociaal Plan.
5. Werkgever heeft hierover voorafgaand aan de schriftelijke boventalligverklaring een individueel gesprek met de werknemer.
6. De werknemer heeft de vrijheid zich, voor eigen rekening, tijdens dit gesprek te laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger of andere door de werknemer gekozen adviseur.

5.3 - Herplaatsingsonderzoek

1. Vanaf het moment van boventalligverklaring onderzoekt werkgever actief de mogelijkheden tot herplaatsing binnen de onderneming.
2. Werkgever zal gedurende de herplaatsingsperiode beschikbare vacatures van

potentieel geschikte en passende functies actief onder de aandacht brengen van boventallige werknemers via het intranet en deze vacatures binnen tien (10) werkdagen toesturen per e-mail. Werkgever spant zich hiertoe naar beste vermogen in.

3. Na einde dienstverband als gevolg van boventalligheid zal werkgever op schriftelijk verzoek van de betrokken werknemer beschikbare vacatures van potentieel geschikte en passende functies per e-mail blijven toesturen. Dit tot maximaal 26 weken na het einde van het dienstverband.
4. Voor potentieel geschikte en passende functies heeft herplaatsing de voorkeur boven externe werving. Externe werving voor potentieel geschikte en passende functies vindt uitsluitend plaats indien en voor zover boventallige werknemers niet beschikbaar zijn of naar verwachting van werkgever niet binnen een redelijke termijn geschikt zijn te maken voor de betreffende functie.
5. Gedurende de looptijd van het Sociaal Plan worden vacatures voor passende functies eerst aangeboden aan boventallige werknemers alvorens tot externe werving wordt overgegaan. Werkgever behoudt de ruimte om extern te werven indien de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt, met dien verstande dat interne herplaatsing de voorkeur geniet.

6. PLAATSINGSPROCEDURE

6.1 Zodra redelijkerwijs voorzienbaar is dat de functie van een werknemer komt te vervallen, voert werkgever een individueel gesprek met de werknemer. In dit gesprek informeert werkgever de werknemer over de voorgenomen boventalligverklaring en wat dit voor hem persoonlijk betekent, alsmede over de rechten en voorzieningen waarop hij op grond van dit Sociaal Plan aanspraak kan maken.

Bij aanvang van het gesprek ontvangt de werknemer een schriftelijke kennisgeving. Deze kennisgeving bevat ten minste:

- de reden van de (voorgenomen) boventalligheid;
- de datum waarop de boventalligheid naar verwachting ingaat;
- wanneer beschikbaar, de uitwisselbare of passende functies dan wel de mededeling dat geen zodanige functie beschikbaar is; en
- indien van toepassing: een concept-vaststellingsovereenkomst gebaseerd op het model wat **Bijlage 2** is opgenomen.

De werknemer krijgt de volgende keuzes aangeboden:

- een Functieaanbod met een (a) Passende, (b) Geschikte en/of (c) Uitwisselbare functie;
- vrijwillig vertrek wanneer een van bovenstaande opties niet wordt gekozen.

De werknemer heeft een bedenktijd van zes (6) werkdagen na ontvangst van de kennisgeving om werkgever schriftelijk te laten weten welke keuze hij maakt. Gedurende

deze bedenktijd kan de werknemer werkgever verzoeken om een nader overleg. Desgevraagd wordt deze termijn met vier (4) werkdagen verlengd.

6.2 Mochten er voor de herplaatsingskandidaat meerdere functies passend zijn, dan wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de voorkeursvolgorde van de kandidaat.

6.3 De uitgangspunten bij de plaatsingsprocedure zoals beschreven in artikel 6.4 van dit Sociaal Plan zijn leidend.

6.4 Uitgangspunten bij de plaatsingsprocedure zijn:

1. Werknemer ontvangt een aanbod voor een functie die niet of niet in belangrijke mate wijzigt; er is sprake van een uitwisselbare functie.
2. Indien meerdere werknemers in aanmerking komen voor een functie die voor elk van hen als uitwisselbaar is aan te merken, zal er op grond van het afspiegelingsbeginsel geplaatst worden.
3. Indien geen uitwisselbare functie kan worden aangeboden wordt, indien beschikbaar, een passende functie aangeboden.
4. Indien meerdere werknemers in aanmerking komen voor een functie die voor elk van hen als passend is aan te merken, zal er op grond van het afspiegelingsbeginsel geplaatst worden.
5. Bovenalligheid ontstaat vervolgens wanneer er - met inachtneming van de bovenstaande uitgangspunten - geen uitwisselbare of passende functie aan werknemer kan worden aangeboden. Op hen is het hoofdstuk 10 van toepassing.
6. Een geschikte functie kan te allen tijde op vrijwillige basis tussen werknemer en werkgever overeengekomen worden.
7. Indien de werknemer een geschikte functie in het buitenland aanvaardt, ontvangt hij een eenmalige bonus van € 500 bruto onder de voorwaarden als genoemd in artikel 6.6

6.5 – Proefplaatsing bij geschikt werk

1. Indien aan een boventallige werknemer een functie wordt aangeboden die door werkgever als geschikt werk wordt aangemerkt, kunnen werknemer en werkgever gedurende een proefplaatsing beoordelen of deze functie aansluit bij zijn kennis, ervaring, capaciteiten en persoonlijke omstandigheden.
2. De duur van de proefplaatsing bedraagt maximaal drie (3) maanden, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk een andere termijn overeenkomen.
3. Gedurende de proefplaatsing behoudt de werknemer onverkort alle rechten en aanspraken uit hoofde van dit Sociaal Plan.
4. Het aanvaarden van een proefplaatsing of het verrichten van werkzaamheden gedurende de proefplaatsing kan niet worden aangemerkt als aanvaarding van passend werk of als afstand van rechten uit hoofde van dit Sociaal Plan.
5. Na afloop van de proefplaatsing beslist de werknemer of hij de functie definitief aanvaardt, en kan de werkgever eveneens beslissen de werknemer niet in de functie te plaatsen. Indien één der partijen besluit dat de functie niet wordt aanvaardt,

danwel de werknemer niet in de functie wordt geplaatst, wordt de werknemer direct (weer) boventallig.

6.6 – Bonus bij geschikt werk in buitenland

1. Indien de werknemer een geschikte functie in het buitenland aanvaardt, ontvangt hij een eenmalige bonus van € 500 bruto. De bonus wordt uitbetaald via de reguliere salarisadministratie, onder inhouding van de wettelijk verplichte loonheffingen.
2. Indien aan de aanvaarding een proefplaatsing als bedoeld in artikel 6.5 voorafgaat, wordt deze bonus uitgekeerd nadat de werknemer definitief in de betreffende functie is geplaatst.

6.7 – Spijtoptantenregeling

1. Indien de werknemer een functie als bedoeld in artikel 6.5 heeft aanvaard en binnen drie (3) maanden na aanvang van die functie tot de conclusie komt dat deze functie voor hem niet geschikt is, kan hij hiervan schriftelijk melding maken aan werkgever. In de basis is sprake van één proefplaatsing per medewerker, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. De periode van drie (3) maanden vangt aan op het moment van de aanvang van de proefplaatsing in deze functie.
2. In het geval als bedoeld onder dit artikel wordt de werknemer opnieuw aangemerkt als herplaatsingskandidaat en hervat werkgever het herplaatsingstraject.
3. De werknemer behoudt daarbij onverkort alle rechten en aanspraken uit hoofde van dit Sociaal Plan, alsof de plaatsing niet heeft plaatsgevonden.
4. Het gebruikmaken van de spijtoptantenregeling kan niet leiden tot verlies van vergoedingen, voorzieningen of overige aanspraken uit hoofde van dit Sociaal Plan.
5. De werknemer kan zich eenmaal beroepen op de spijtoptantenregeling van dit artikel. Indien de werknemer na uitoefening van de spijtoptantenregeling opnieuw herplaatsingskandidaat is en hij wederom geplaatst is in een geschikte functie, kan hij zich niet nogmaals beroepen op de spijtoptantenregeling. In onderling overleg kunnen werkgever en werknemer van het bepaalde in dit artikellid afwijken.

7. FUNCTIE AANBOD

7.1 Functie aanbod en bedenktijd

De werknemer krijgt – indien van toepassing – altijd een schriftelijk functieaanbod. Het functieaanbod zal tenminste bestaan uit een opgemaakte functieomschrijving inclusief de inschaling van de functie. Onderdeel van het aanbod kan tevens een opleiding/training dan wel coaching zijn. De werknemer is verplicht om in alle redelijkheid mee te werken aan een door de werkgever voorgestelde functiewijziging. De werknemer krijgt zes (6) werkdagen bedenktijd om te beslissen of hij de functie aanbieding aanvaardt. Eventueel kan de werknemer maximaal vier (4) werkdagen verlenging vragen. Gedurende die periode kan op verzoek van de werknemer nader overleg met de leidinggevende plaatsvinden over het functieaanbod. De werkgever wordt, bij aanvaarding van het functieaanbod, zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen tien werkdagen (bestaande uit de hiervoor genoemde 6 + 4 werkdagen) schriftelijk in kennis gesteld van de aanvaarding.

7.2- Bezwaar

De werknemer heeft de mogelijkheid om bij de werkgever bezwaar aan te tekenen tegen het functieaanbod. Dit dient schriftelijk te gebeuren, binnen tien (10) werkdagen na afloop van de bedenktijd als bedoeld in artikel 7.1, en dient te worden onderbouwd met argumenten.

De werkgever kan de UWV-ontslagprocedure doorzetten, maar zal met de werknemer in contact treden om te zien of een oplossing mogelijk is.

Komen werkgever en werknemer alsnog tot overeenstemming, dan worden de afspraken die in dat verband zijn gemaakt schriftelijk vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer.

Als werkgever en werknemer niet tot overeenstemming komen over de aangeboden functie, dan herhaalt werkgever schriftelijk zijn functieaanbod. De werknemer kan dit functieaanbod alsnog aanvaarden of aan de geschillencommissie het verzoek doen om een uitspraak over de uitwisselbaarheid c.q. passendheid van de aangeboden functie.

Dit verzoek moet worden ingediend binnen tien (10) werkdagen na ontvangst van het herhaalde functieaanbod.

7.3- Beroep

Als de geschillencommissie oordeelt dat de aangeboden functie als uitwisselbaar c.q. passend te beschouwen is, krijgt de werknemer gedurende vijf (5) werkdagen de mogelijkheid om de aangeboden functie alsnog te aanvaarden. De werkgever is gerechtigd de UWV-ontslagprocedure door te zetten en – indien een ontslagvergunning is verkregen – het dienstverband conform de toestemming van het UWV te beëindigen. De betreffende werknemer maakt aanspraak op voorzieningen van dit Sociaal Plan.

Als de geschillencommissie oordeelt dat de aangeboden functie als niet uitwisselbaar c.q. passend te beschouwen is, krijgt de werknemer, indien mogelijk, een nieuw functieaanbod. De werknemer krijgt vijf (5) werkdagen bedenktijd om te beslissen of hij het nieuwe functieaanbod aanvaardt. Niet aanvaarding heeft tot gevolg dat bovenstaande procedure (zoals genoemd in artikel 7.2 en 7.3), opnieuw in gang zal worden gezet.

8. ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ INTERNE PLAATSING

8.1 - Salaris- en perspectiefgarantie

De werknemer die een functie aanvaardt die op een lager salarisniveau is ingedeeld dan de huidige functie behoudt het salaris en salarisperspectief dat hij had direct voorafgaande aan de plaatsing voor zover mogelijk binnen de cao Lantor BV. Dit salaris wordt waar van toepassing aangepast aan de loonontwikkeling van de cao Lantor BV als ook conform eventuele contractueel vastgestelde afspraken in individuele gevallen.

De werknemer die een functie aanvaardt op een hoger salarisniveau wordt na de startdatum in die nieuwe functie direct geplaatst in de hogere salarisschaal, via overstap van de oude schaal naar de nieuwe schaal + 1 periodiek, en ontvangt het perspectief van de hogere schaal.

Een nadere toelichting over de wijze waarop bovenstaande regeling uit artikel 8.1 werkt is opgenomen als **Bijlage 3**.

8.2 - Terugkeergarantie

Indien een medewerker ten gevolge van de reorganisatie een lagere functie is gaan vervullen en er binnen twee (2) jaar na effectuering van de reorganisatie een vacature in zijn oorspronkelijke functie ontstaat, kan de betrokken medewerker de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stellen en aangeven dat hij voor deze vacature in aanmerking wenst te komen. Indien en voor zover deze vacature op dat moment nog niet is ingevuld, zal de werkgever de betrokken medewerker met voorkeur in deze oorspronkelijke functie plaatsen.

8.3 - Reiskosten en reistijd bij overplaatsing naar Duitsland

1. Na wijziging van de standplaats in Duitsland vergoedt de werkgever aan de werknemer gedurende een periode van twaalf (12) maanden. Onder meer-reistijd wordt verstaan het verschil tussen de totale reistijd per werkdag van de woonplaats naar de nieuwe standplaats in Duitsland en terug, en de totale reistijd per werkdag van de woonplaats naar de oorspronkelijke standplaats en terug. De aldus vastgestelde extra reistijd wordt, voor zover deze leidt tot een langere reistijd voor de werknemer, aangemerkt als gewerkte tijd en als meer-tijd vergoed tegen het voor de werknemer geldende uurloon.
2. Indien een werknemer als gevolg van deze herplaatsing meer reiskosten woon-werkverkeer heeft, worden de kosten van meer kilometers die de werknemer hiervoor moet maken, zijnde het verschil tussen de reisafstand van de woonplaats naar de nieuwe standplaats in Duitsland en de reisafstand van de woonplaats naar de oorspronkelijke standplaats, door de werkgever vergoed op basis van hetgeen conform Duitse fiscale wet- en regelgeving vergoed mag worden. De reiskostenvergoeding kwalificeert overeenkomstig de toepasselijke Duitse fiscale wet- en regelgeving niet als nettovergoeding. De werknemer kan de betreffende reiskosten, voor zover fiscaal toegestaan, als aftrekpost in aanmerking nemen bij de inkomstenbelasting. Werkgever zal werknemer hierover tijdig van informatie voorzien.

8.4 - VERHUISKOSTEN

1. Voor een vergoeding van de verhuiskosten komen werknemers in aanmerking voor wie - na definitieve plaatsing én na afloop van de spijtoptantenregeling als bedoeld in artikel 6.6 - door wijziging van standplaats in het kader van deze reorganisatie de afstand woonplaats - standplaats meer dan 25 kilometer bedraagt en dit voor de wijziging nog niet het geval was.
2. Werkgever draagt er zorg voor dat de verhuiskostenvergoeding wordt verstrekt door de entiteit die deze vergoeding op grond van de toepasselijke Nederlandse en/of Duitse fiscale wet- en regelgeving fiscaal het meest gunstig kan verstrekken. Dit kan werkgever zijn, dan wel - indien de werknemer in dienst treedt bij een met werkgever gelieerde Duitse onderneming - die Duitse gelieerde onderneming. Vergoed worden de daadwerkelijk gemaakte, redelijke en aantoonbare verhuiskosten die op grond van de toepasselijke Nederlandse en/of Duitse fiscale wet- en regelgeving onbelast kunnen worden vergoed. Daaronder vallen in ieder geval, voor zover fiscaal toegestaan, de daadwerkelijke kosten

van het overbrengen van de inboedel en de overige volgens het toepasselijke fiscale stelsel onbelast te vergoeden verhuiskosten, waaronder eventuele forfaitaire vergoedingen.

3. Het toepasselijke fiscale stelsel en de fiscale gevolgen van een verhuizing kunnen verschillen naar gelang de werknemer binnen Nederland verhuist dan wel naar Duitsland verhuist, en naar gelang de vergoeding wordt verstrekt door werkgever of door een met werkgever gelieerde Duitse onderneming. Werkgever zal, op basis van de bij werkgever beschikbare informatie, beoordelen op welke wijze en door welke entiteit de verhuiskostenvergoeding fiscaal het meest gunstig en praktisch uitvoerbaar kan worden verstrekt. Werkgever zal de werknemer hierover zo volledig mogelijk informeren op basis van de bij werkgever beschikbare informatie. Voor aanvullende informatie kan de werknemer zich tevens wenden tot het GrensInfoPunt EUREGIO.

9. BEGELEIDING EN SCHOLING IN DE NIEUWE FUNCTIE

Bij plaatsing in een passende of een geschikte functie wordt in overleg met de werknemer een inwerkperiode vastgesteld. De inwerkperiode voor een passende functie bedraagt zes (6) maanden. In onderling overleg kan de inwerkperiode worden verlengd. Gedurende de inwerkperiode worden er een aantal vaste evaluatiemomenten afgesproken. Aan het eind van de periode vindt een eindevaluatie plaats. Indien na de inwerkperiode blijkt dat de plaatsing in een passende of geschikte functie niet succesvol is (zonder dat dit aan de werkgever of werknemer verweten kan worden), dan biedt de werkgever opnieuw een andere passende functie aan. Is er op dat moment geen passende functie voorhanden, dan komt de medewerker in aanmerking voor de Regeling boventalligheid in Hoofdstuk 10 van dit Sociaal Plan.

Indien dit voor het vervullen van een functie nodig is, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld bij- of omscholing te volgen. De werknemer zal zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld om deze scholing tijdens werktijd te volgen. Als dit niet mogelijk is, wordt de scholing buiten werktijd in overleg met de werknemer gecompenseerd. De kosten met betrekking tot scholing, reis- en verblijfskosten worden volledig vergoed door werkgever.

Afspraken betreffende bovenstaande worden in overleg met werkgever en medewerker schriftelijk vastgelegd. In deze afspraken worden in lijn met voorhanden zijnde functiebeschrijvingen tevens competenties, kennis en/of vaardigheden benoemd waaraan de medewerker aan het einde van de inwerkperiode dient te voldoen, zodat de beoordeling van de functievervulling aan de hand van objectieveerbare en vooraf kenbare criteria plaatsvindt.

Niet voldoen in de nieuwe functie

Indien de medewerker aantoonbaar na de in dit artikel bedoelde periode van zes (6) maanden nog niet voldoende in staat wordt geacht de functie succesvol in te vullen, wordt de medewerker boventallig verklaard en start opnieuw het herplaatsingsproces. Als er geen passende of geschikte functie beschikbaar is, wordt de medewerker definitief boventallig.

10. REGELING BOVENTALLIGHEID

Ten gevolge van deze organisatiewijziging zullen enkele functies komen te vervallen c.q. zal een aantal thans voorkomende functies worden ingekrompen. Indien voor een werknemer, wiens functie is komen te vervallen ten gevolge van de reorganisatie, geen functie voorhanden is na toepassing van de plaatsingsprocedure, wordt de desbetreffende werknemer schriftelijk boventallig verklaard.

Gedurende de periode van boventalligheid zullen eventuele vacatures, conform de plaatsingsprocedure in dit Sociaal Plan, worden aangeboden aan de betreffende werknemers.

Dit hoofdstuk is van toepassing op werknemers die boventallig zijn verklaard.

10.1 Vaststellingsovereenkomst

Als de werknemer boventallig is en er dus geen plaatsingsmogelijkheid is bij Lantor BV, dan krijgt de medewerker een vaststellingsovereenkomst met begeleidend schrijven voorgelegd.

De vaststellingsovereenkomst wordt – wanneer van boventalligheid sprake is – direct aan de medewerker voorgelegd. Schriftelijk zal de boventallige werknemer daarbij gewezen worden op beëindiging van het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst, waarbij rekening gehouden zal worden met (minimaal) de voor werkgever geldende fictieve opzegtermijn. Tevens zal de werknemer de mogelijkheid worden geboden om deel te nemen aan een outplacementtraject.

De vaststellingsovereenkomst bevat de afspraken met de medewerker die verband houden met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst op grond van dit Sociaal Plan, waaronder de einddatum en de beëindigingsvergoeding. Als **Bijlage 2** bij dit Sociaal Plan is een model vaststellingsovereenkomst bijgesloten.

Na het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst heeft de medewerker een bedenktijd van zes (6) werkdagen. Indien gewenst kan de medewerker een verlenging van maximaal vier (4) werkdagen krijgen.

Als de medewerker om voor hem moverende redenen geen vaststellingsovereenkomst wil ondertekenen, zal Lantor BV het verzoek het UWV om toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst te verkrijgen (art. 7:671a BW) doorzetten. Als het UWV de ontslagvergunning verleent, dan heeft Lantor BV de bevoegdheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn.

Outplacement- en scholingsbudget

De werknemer krijgt een outplacementtraject aangeboden van de werkgever, waarvan ook scholing een onderdeel kan zijn. De tijd die werknemer hieraan besteed wordt – in afstemming met werkgever – tot de arbeidstijd gerekend. De kosten van dit traject tot een maximum van € 3.000,- ex btw zijn voor rekening van werkgever. Voornoemd budget betreft één allesomvattend budget voor zowel outplacement als scholing; er is derhalve geen sprake van afzonderlijke budgetten per onderdeel.

Alle kosten in het kader van outplacement en scholing worden ten laste gebracht van dit ene budget, ongeacht de onderlinge verdeling daarvan.

De bemiddeling duurt voor de werknemer zes (6) maanden, met de optie tot verlenging naar maximaal twaalf (12) maanden, mits door het outplacementbureau/begeleider daartoe geadviseerd. Het outplacement- en/of scholingstraject kan doorlopen na beëindiging van het dienstverband.

Werkgever stelt hiertoe minimaal één outplacementbureau voor. Daarnaast heeft de werknemer het recht te kiezen voor begeleiding door de Vakbeweging als outplacementbureau/begeleider. De werknemer heeft derhalve de keuze tussen minimaal twee (2) mogelijkheden.

Mocht de gemeente Veenendaal gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan ondersteuning willen bieden aan boventallige werknemers bij hun re-integratie op de arbeidsmarkt, dan kan deze ondersteuning - ongeacht de vorm waarin zij wordt aangeboden - worden aangemerkt als onderdeel van het outplacementtraject in de zin van dit artikel, zulks ter beoordeling van werkgever en in overleg met de werknemer.

De Vakbeweging neemt, zodra het Sociaal Plan akkoord is, contact op met de werkgever en UWV om het verdere mobiliteitstraject af te stemmen.

Opschorten van de einddatum van het outplacementtraject

Wanneer een boventallige medewerker tijdelijk een project/functie gaat uitoefenen binnen Lantor BV wordt de einddatum van de mobiliteitsperiode opgeschort. Het Sociaal Plan blijft in deze situatie in zijn geheel van kracht op de betreffende medewerker gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan. Indien dit project start binnen zes (6) maanden voor de einddatum van dit Sociaal Plan, dan zullen werknemer en werkgever hierover een maatwerkafspraken maken.

Stage gedurende mobiliteitsperiode

Wanneer het outplacementbureau adviseert dat de medewerker als opstap naar een externe functie gebruik zou kunnen maken van de mogelijkheid van een externe stage tijdens de outplacementperiode, zal de werkgever hier niet onwelwillend op reageren. De externe stage kan variëren in duur van één (1) dag tot maximaal tien (10) werkdagen met behoud van salaris. De eventuele stagedagen worden in overleg tussen medewerker en werkgever vastgesteld, rekening houdend met de reguliere werkzaamheden die de medewerker dient te verrichten.

Begeleiding door outplacementbureau/begeleider

Het outplacementbureau/begeleider initieert een intakegesprek met de medewerker. Er wordt een plan van aanpak/outplacementdossier gemaakt. Dat bestaat minimaal uit:

- Aanvangsdatum en maximale duur van begeleiding
- Het opstellen van het doel en het geven van een invulling aan de mobiliteitsperiode
- De (SMART) acties die de medewerker gaat oppakken en heeft opgepakt
- Welke begeleiding, testen, loopbaanscans of andere instrumenten van belang zijn en wanneer die worden ingezet
- De voortgangs- en evaluatiemomenten

- De inspanningsverplichting van de medewerker en de consequenties van het zich niet houden aan de afspraken.

Na vaststelling van het outplacementcontract wordt de medewerker begeleid door het outplacementbureau/begeleider. Het outplacementbureau/begeleider zorgt voor de vastlegging van de afspraken die worden gemaakt met de medewerker en bewaakt de termijnen.

Inspanningsverplichting

In het outplacementcontract ligt ook vast dat de boventallige medewerker actief mee moet werken aan het vinden van een andere functie.

Indien de boventallige medewerker zich aantoonbaar niet aan gemaakte afspraken in het outplacementcontract houdt (dit ter beoordeling door het outplacementbureau/begeleider en in overleg met de manager HR) kan Lantor BV, nadat de medewerker eerst schriftelijk is gewaarschuwd en zich daarna aantoonbaar nog steeds niet aan de gemaakte afspraken houdt, het outplacementtraject beëindigen.

10.2 Beëindigingsvergoeding

Beëindigingsvergoeding

Toepasselijkheid

De beëindigingsvergoeding als bedoeld in dit artikel is – zoals volgt uit artikel 10.1 – uitsluitend van toepassing op werknemers die door werkgever schriftelijk boventallig zijn verklaard overeenkomstig de bepalingen van dit Sociaal Plan, en voor wie – ondanks hetgeen bepaald is in hoofdstukken 5, 6 en 7 van dit Sociaal Plan – géén passende functie beschikbaar is. Daaronder wordt mede begrepen de werknemer voor wie een aangeboden geschikte functie als bedoeld in artikel 6.5 na een proefplaatsing niet tot definitieve plaatsing leidt, of die gebruikmaakt van de spijtoptantenregeling als bedoeld in artikel 6.6. Dit hoofdstuk is – met uitzondering van de toepasselijke factor – eveneens van toepassing op werknemers die na schriftelijk boventallig te zijn verklaard, kiezen voor de vrijwillige vertrekregeling.

Berekening beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van de wettelijke transitievergoeding (ex artikel 7:673 BW), met dien verstande dat het voor de wettelijke transitievergoeding geldende maximumbedrag op de beëindigingsvergoeding niet van toepassing is. Het bruto maandsalaris is inclusief 8 % vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en eventueel vast overeengekomen looncomponenten. De transitievergoeding wordt vermenigvuldigd met een factor 1,5.

Eerdere periodes die de medewerker werkzaam is geweest bij Lantor BV of een van haar rechtsvoorgangers, in dienst of op uitzend- of detacheringsbasis, tellen ook mee zolang de onderbreking van het dienstverband maximaal zes maanden bedraagt.

De beëindigingsvergoeding wordt afgetopt op de fictieve pensioendatum van de medewerker. Dit betekent dat de vergoeding nooit hoger is dan het brutosalaris die de medewerker zou ontvangen tot de fictieve pensioendatum. De fictieve pensioendatum is de datum waarop de desbetreffende medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De beëindigingsvergoeding na aftopping kan evenwel nooit lager zijn dan de beëindigingsvergoeding zoals beschreven in artikel 2 als overeengekomen in dit Sociaal Plan. De beëindigingsvergoeding komt in de plaats van de wettelijke transitievergoeding. Dit is een gelijkwaardige voorziening.

Geen beëindigingsvergoeding

Voor een beëindigingsvergoeding komen niet in aanmerking:

- de medewerker die een interne (dat wil zeggen binnen het eigen of een ander bedrijfsonderdeel van Lantor BV) passende functie is aangeboden en is geplaatst;
- de medewerker die de AOW- gerechtigde leeftijd heeft bereikt en al met pensioen is;
- de medewerker die aansluitend aan zijn ontslag ervoor kiest om met deeltijdpensioen te gaan. In het geval de medewerker met deeltijdpensioen is of gaat, ontvangt hij de vergoedingen op grond van dit Sociaal Plan alleen voor het deel van zijn dienstverband waarvoor hij niet met deeltijdpensioen is of gaat. Het recht op vergoedingen vervalt naar rato van het deel dat de medewerker met pensioen gaat;
- de medewerker die een geschikte functie heeft aanvaard.

Uitvoeringsbepaling beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding wordt berekend per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Uitbetaling van de beëindigingsvergoeding vindt plaats in de maand volgende op het einde van de arbeidsovereenkomst.

10.3 Oudere werknemers

De werkgever wil graag de kennis en ervaring van (oudere) werknemers benutten, die deze kunnen overdragen aan jongere collega's. Deze overdracht zal enige tijd in beslag (kunnen) nemen. Om de overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen, zal er in sommige situaties in overleg tussen werknemer en werkgever worden gekozen voor een tijdspad als onderdeel van deze maatwerkoplossing. In het geval dat een medewerker boventallig wordt verklaard en als gevolg van dit Sociaal Plan een dienstverband wordt beëindigd met een medewerker die ten hoogste drie jaar voorafgaand aan de AOW-datum zit, kunnen werkgever en werknemer na overleg kiezen voor een maatwerkoplossing passend bij de persoonlijke situatie van de medewerker.

Daarbij draagt werkgever zorg voor een goede voorlichting over het pensioenfonds. Indien de kosten verbonden aan de vrijstelling van werkzaamheden met behoud van loon en pensioenafdrachten tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd naar het oordeel van werkgever lager zijn dan de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 10.2, kunnen werkgever en werknemer – na wederzijds akkoord - kiezen voor toepassing van dit artikel in plaats van

uitbetaling van de beëindigingsvergoeding. Op deze wijze bouwt de werknemer in de belangrijke jaren voorafgaand aan de AOW-leeftijd nog pensioen op.

Een dergelijke maatwerkoplossing kan mede inhouden dat werkgever de medewerker vrijstelt van werkzaamheden met behoud van loon en pensioenafdrachten, zodat de arbeidsovereenkomst kan voortduren tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De arbeidsovereenkomst eindigt in dat geval van rechtswege op die datum, tenzij partijen uitdrukkelijk anders zijn overeengekomen. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, is werkgever geen beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 10.2 verschuldigd. De vrijstelling van werkzaamheden met behoud van loon geldt in dat geval als de door werkgever geboden voorziening in het kader van de boventalligheid.

11. Vrijwillige vertrekregeling

1. Dit artikel is van toepassing op boventallige werknemers, die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een functie buiten de onderneming wensen te aanvaarden.

2. De doelstelling van dit Sociaal Plan is niet het stimuleren van vrijwillig vertrek, maar het bevorderen van behoud van werk, herplaatsing en begeleiding van werk naar werk. Indien een boventallige werknemer desondanks ervoor kiest vrijwillig te vertrekken, biedt deze regeling een financiële incentive. De oplopende vergoeding hangt samen met het belang van continuïteit van de organisatie en beoogt werknemers te stimuleren hun vertrek, waar nodig, zodanig te plannen dat voldoende tijd bestaat voor een zorgvuldige overdracht van werkzaamheden, dossiers en kennis.

3. De vrijwillige vertrekregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer:

- die schriftelijk als boventallig is aangewezen;
- die op eigen verzoek het dienstverband wenst te beëindigen;
- de vaststellingsovereenkomst, gebaseerd op het model in **Bijlage 2** aanvaardt; en
- die bijdraagt aan de vereiste overdracht van werkzaamheden en kennis.

4. Indien de werknemer gebruikmaakt van de vrijwillige vertrekregeling als bedoeld in dit artikel, wordt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst als bedoeld in artikel 10.1. De beëindiging komt tot stand na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst door de werkgever en werknemer.

5. De werknemer die op grond van dit artikel vrijwillig vertrekt, ontvangt - in afwijking van artikel 10.2 - een beëindigingsvergoeding die wordt vastgesteld op basis van de voor werknemer geldende wettelijke transitievergoeding, vermenigvuldigd met de hierna genoemde factor. De hoogte van de factor wordt bepaald door de datum waarop de betreffende medewerker boventallig wordt verklaard:

- vanaf de ingangsdatum van het Sociaal Plan tot een (1) jaar daarna: factor 1,1;
- vanaf een (1) jaar na de ingangsdatum van het Sociaal Plan tot twee (2) jaar na de ingangsdatum: factor 1,3; en
- vanaf twee (2) jaar na de ingangsdatum van het Sociaal Plan tot drie (3) jaar na de ingangsdatum: factor 1,5.

Ter verduidelijking worden een aantal voorbeelden uitgewerkt in **Bijlage 4** bij dit Sociaal Plan.

12. Vacatures

Indien er gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een vacature ontstaat, neemt de werkgever de volgende volgorde in acht:

1. De vacature wordt eerst conform de plaatsingsprocedure in hoofdstuk 6 aangeboden aan boventallige werknemers waarvoor de functie uitwisselbaar of passend is;
2. Vervolgens wordt de vacature aangeboden aan boventallige werknemers die geschikt worden geacht om de functie kunnen vervullen;

3. Als bovenstaande niet leidt tot vervulling van de vacature zal deze zowel intern als extern worden gepubliceerd.
4. Na einde dienstverband als gevolg van boventalligheid zal werkgever op schriftelijk verzoek van de betrokken werknemer beschikbare vacatures van potentieel geschikte en passende functies per e-mail blijven toesturen. Dit tot maximaal 26 weken na het einde van het dienstverband.

13. BESCHIKBAARSTELLING SOCIAAL PLAN

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat elke werknemer toegang heeft tot de tekst van dit Sociaal Plan, onmiddellijk nadat het door partijen definitief is vastgesteld.

14. HARDHEIDSCLAUSULE

Indien zich omstandigheden voordoen, waarin dit Sociaal Plan niet of in onvoldoende mate voorziet, of waarin de onverkorte toepassing van het Sociaal Plan aantoonbaar kan leiden tot evident onbillijke of onwenselijke gevolgen in een individueel geval, zal de werkgever ten gunste van de werknemer van dit Sociaal Plan afwijken. Indien tussen werkgever en werknemer een verschil van mening bestaat over de toepassing van de hardheidsclausule dan wordt dit verschil van inzicht ter advisering voorgelegd aan de geschillencommissie.

15. ONVOORZIENE OMSTANDIGHEDEN

In het geval zich onvoorziene omstandigheden voordoen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zullen de bij de vaststelling van het plan betrokken partijen, op verzoek van één of meerdere van hen, terstond in overleg treden teneinde tot een mogelijke oplossing te komen.

16. FINANCIËLE VERGOEDING JURIDISCHE BIJSTAND

De werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, heeft recht op een vergoeding voor kosten voor juridische bijstand ter hoogte van maximaal € 750,- exclusief BTW. Na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat, of andere professionele rechtshulpverlener, zal de werkgever deze vergoeding direct aan de desbetreffende rechtshulpverlener vergoeden.

17. BETALING VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemers ontvangen als ze lid zijn van een van de vakorganisaties op reguliere wijze de in de cao Lantor BV opgenomen vergoeding voor hun lidmaatschap tot einde dienstverband.

18. SOLLICITATIEVERLOF

Een werknemer die schriftelijk boventallig is verklaard overeenkomstig de bepalingen van dit Sociaal Plan, heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris voor het bijwonen van sollicitatiegesprekken en daarmee verband houdende selectieprocedures. Dit verlof wordt verleend in redelijkheid en uitsluitend na voorafgaande goedkeuring van de direct leidinggevende. De werknemer dient het verlofverzoek zo tijdig mogelijk in te dienen en overlegt op verzoek van de werkgever een bewijs van de sollicitatie of selectieprocedure. De leidinggevende kan goedkeuring uitsluitend weigeren indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten; een weigering wordt schriftelijk gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

19. KWIJTSCHELDING KOSTEN

Behoudens andersluidende schriftelijke afspraken is de werknemer bij beëindiging van het dienstverband, voortvloeiend uit de reorganisatie en derhalve vallende onder dit Sociaal Plan, geen terugbetaling van verstrekte vergoedingen en kosten verschuldigd, zoals studiekosten, verhuiskosten en ouderschapsverlof.

19. GETUIGSCHRIFT

Werkgever zal medewerker desgewenst in geval van een beëindiging van referenties en een neutraal en/of positief getuigschrift voorzien. Het getuigschrift zal werkgever aan medewerker verstrekken zodra duidelijk is dat de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd.

20. GRATIFICATIE BIJ DIENSTJUBILEA

Werknemers van wie het dienstverband wordt beëindigd in het kader van dit Sociaal Plan en die voor datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst een dienstjubileum bereiken, ontvangen conform het regelingenboek Lantor BV de bij dat dienstjubileum behorende gratificatie. Indien het dienstverband wordt beëindigd in het kader van dit Sociaal Plan en de werknemer binnen zes (6) maanden na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst een dienstjubileum zou hebben bereikt, ontvangt de werknemer eveneens de bij dat dienstjubileum behorende gratificatie, alsof het dienstverband tot die datum had voortgeduurd.

Bijlage 1: Reglement Geschillencommissie

1. Taak

De Geschillencommissie adviseert over de volgende onderwerpen waarover door de werknemer en/of werkgever een uitspraak kan worden gevraagd:

- Doet een uitspraak over geschillen over de uitwisselbaarheid of passendheid van een functie die door werkgever aan de werknemer wordt aangeboden.
- Doet een uitspraak over geschillen over het boventallig verklaren of het niet aanbieden van een passende functie.
- Heeft een adviserende rol als het gaat over de toepassing en uitvoering van dit Sociaal Plan naar letter en geest.
- Geeft advies in die gevallen waarin uitvoering van het Sociaal Plan tot een voor de individuele werknemer onredelijke uitkomst zal leiden.
- Doet een uitspraak bij geschillen over de toepassing van dit Sociaal Plan tussen werkgever en werknemer.

De geschillencommissie doet geen uitspraken over bepalingen uit de cao Lantor BV. Dit betekent dat (interpretatie)geschillen over de toepassing van de cao Lantor BV niet in behandeling worden genomen.

De geschillencommissie neemt geen geschillen in (verdere) behandeling, waarvan voor of tijdens de behandeling blijkt dat deze bij de rechter aanhangig zijn gemaakt.

Alle uitspraken van de geschillencommissie gelden zowel voor werkgever als voor werknemer als een zwaarwegend advies.

2. Samenstelling

2.1 De Geschillencommissie bestaat uit drie leden:

- Eén lid wordt voorgedragen door de vakorganisaties.
- Eén lid wordt voorgedragen door de werkgever.
- Eén lid, tevens voorzitter, wordt in overleg voorgedragen door de twee eerdergenoemde leden.

De leden van de geschillencommissie mogen niet in een bestuurs- of werknemersrelatie tot de werkgever staan. De leden worden benoemd door werkgever.

De geschillencommissie laat zich desgewenst bijstaan door een ambtelijk secretaris aangeboden door de werkgever.

3. Behandeling geschil

Binnen twee weken (10 werkdagen) na indiening neemt de geschillencommissie het geschil in behandeling. Om tot een uitspraak te komen, hoort de geschillencommissie de betrokken werknemer en werkgever over het geschil. Bij onvoorziene omstandigheden (bijvoorbeeld vakantie) heeft de geschillencommissie het recht om de termijn van twee weken met twee weken (10 werkdagen) te verlengen.

Werknemer en werkgever kunnen zich door een derde laten bijstaan.

De geschillencommissie is bevoegd naar eigen inzicht andere betrokkenen te horen. Ook kan de geschillencommissie zich laten bijstaan door interne en/of externe deskundigen. De gemaakte kosten voor deze deskundigen komen voor rekening van de werkgever.

De beraadslagingen van de geschillencommissie vinden plaats in een voltallige vergadering die niet openbaar is. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de geschillencommissie te verlenen.

De Geschillencommissie zal partijen in algemene zin informeren over de voortgang van de werkzaamheden.

4. Advies

De geschillencommissie doet zo mogelijk binnen drie weken (vijftien werkdagen) na inhoudelijke behandeling een uitspraak. Het zwaarwegend advies wordt met redenen omkleed schriftelijk aan de werknemer en werkgever medegedeeld.

5. Geheimhouding

De leden van de geschillencommissie en de ambtelijk secretaris zijn verplicht tot geheimhouding van alle informatie die hun bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komt.

6. Kosten Geschillencommissie

De Geschillencommissie oefent haar taak zelfstandig uit. Alle kosten die de commissie maakt, komen voor rekening van de werkgever. De kosten van het secretariaat van de geschillencommissie komen ten laste van werkgever. De vergoeding voor leden van de geschillencommissie en/of externe deskundigen worden eveneens betaald door de werkgever. Dagdeelvergoeding en reiskostenvergoeding voor leden van de commissie zal geschieden volgens de geldende SER-richtlijn.

Bijlage 2: Model vaststellingsovereenkomst

MODEL
VASTSTELLINGSOVEREENKOMST (ART: 7:900 BW)

De ondergetekenden:

1. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Lantor B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3901 RG) Veenendaal aan Verlaat 22, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer B. Chaing, hierna “**Werkgever**”;

en

2. [●] geboren op [●], en wonende aan [●] te [●], hierna “**Werknemer**”;

hierna gezamenlijk te noemen: “**Partijen**”

In aanmerking nemende dat:

- A. Werknemer sinds [●] voor onbepaalde tijd in dienst is van (rechtsvoorganger van) Werkgever, en laatstelijk werkzaam is geweest in de functie van [●] tegen een salaris van [●] bruto per maand (excl. vakantiegeld en overige emolumenten);
- B. Werkgever het dienstverband met Werknemer wil beëindigen om bedrijfsorganisatorische redenen. Als direct gevolg van deze bedrijfsorganisatorische omstandigheden komt de functie van Werknemer te vervallen;
- C. bij Werkgever geen passende andere werkzaamheden voor Werknemer beschikbaar zijn of binnen afzienbare tijd beschikbaar komen;
- D. Werknemer in eerste instantie heeft aangegeven dat hij in dienst wil blijven. Partijen hebben daarover verschillende keren overleg gepleegd. Het resultaat daarvan is dat Werkgever en Werknemer allebei geen mogelijkheden zien om het dienstverband voort te zetten. Beide partijen hebben daarom, op initiatief van Werkgever, afgesproken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen;
- E. Werkgever benadrukt dat er geen sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW of verwijtbaar handelen aan de zijde van de Werknemer;
- F. Werkgever bereid is om Werknemer tegemoet te komen om de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te verzachten.
- G. Werkgever daarom in een eerdere fase reeds uitvoerig heeft onderhandeld met betrokken vakbonden teneinde afspraken te maken over de beëindiging van de

arbeidsovereenkomst in het sociaal plan van [●] (het “**Sociaal Plan**”)

- H. Partijen een regeling hebben getroffen, welke zij in de onderhavige vaststellingsovereenkomst (hierna “**de Overeenkomst**”) schriftelijk wensen vast te leggen om eventuele onzekerheid of geschillen daarover in de toekomst te voorkomen;
- I. Partijen met de onderhavige Overeenkomst een uitputtende, alles omvattende regeling beogen te treffen;
- J. Werknemer verklaart voldoende tijd te hebben gehad om de Overeenkomst in overweging te nemen en zich (juridisch) te laten adviseren over de inhoud en gevolgen daarvan.

Verklaren als volgt te zijn overeengekomen:

1. Beëindiging

- 1.1 De arbeidsovereenkomst tussen partijen eindigt, middels ondertekening van deze overeenkomst, met wederzijds goedvinden per [●] (hierna “**de Beëindigingsdatum**”). Hierbij is rekening gehouden met de geldende opzegtermijn.
- 1.2 Ingeval de arbeidsovereenkomst vóór de Beëindigingsdatum wordt beëindigd wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW, vervallen alle aanspraken van werknemer op onderhavige overeenkomst.
- 1.3 Werkgever zal tot de Beëindigingsdatum het salaris en de eventuele overige emolumenten op de gebruikelijke wijze blijven voldoen en tevens voldoen aan de uit de pensioenwet en/of de geldende pensioenregeling voortvloeiende pensioenverplichtingen.
- 1.4 In het belang van een goede transitie van activiteiten van Werkgever naar haar nieuwe locatie, zal Werknemer ook na ondertekening van de Overeenkomst zijn werkzaamheden blijven verrichten voor Werkgever.
- 1.5 In het Sociaal Plan van Werkgever van [●] zijn maatregelen en voorzieningen vastgelegd ter ondervanging van de rechtspositionele en sociale gevolgen van de organisatorische wijzigingen van Werkgever. Regelingen voortvloeiend uit het Sociaal Plan zijn van toepassing op Werknemer.

2. Beëindigingsvergoeding

- 2.1 Werkgever zal bij de eindafrekening een beëindigingsvergoeding van € [●] bruto (hierna: “**de Beëindigingsvergoeding**”) aan Werknemer betalen. Het netto-equivalent van dit bedrag zal naar de bij Werkgever bekende salarisrekening van Werknemer worden overgemaakt. Naast

deze vergoeding zal geen andere vergoeding, zoals een billijke vergoeding, schadevergoeding of transitievergoeding verschuldigd zijn.

- 2.2 Werknemer behoudt onverkort aanspraak op het in het Sociaal Plan opgenomen outplacement- en scholingsbudget. Deze voorzieningen komen naast de Beëindigingsvergoeding en worden daarmee niet verrekend.
- 2.3 De Beëindigingsvergoeding zal niet verschuldigd zijn indien Werknemer binnen 6 maanden na de Beëindigingsdatum alsnog wordt aangenomen en/of in dienst treedt binnen (de groep van) Werkgever.

3. Vrijstelling van werk

Sollicitatieverlof

- 3.1 Werknemer zal - in samenspraak met en na goedkeuring van zijn leidinggevende - in de gelegenheid gesteld worden om (waar redelijkerwijs noodzakelijk tijdens reguliere werktijd) sollicitatiegesprekken te voeren. Daarnaast kan Werknemer in overleg met zijn leidinggevende zijn opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen opnemen.

Vrijstelling van werk

- 3.2 Werkgever heeft het recht, maar niet de verplichting om Werknemer vrij te stellen van diens werkzaamheden. Mocht Werknemer in overleg met Werkgever worden vrijgesteld van werkzaamheden, dan behoudt Werknemer tot aan het einde van zijn dienstverband recht op zijn bruto salaris en overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van toeslagen en onkostenvergoedingen, zoals reiskostenvergoeding woon-werk.
- 3.4 Als Werknemer eerder wil stoppen met zijn werkzaamheden dan de Beëindigingsdatum én Werknemer heeft niet voldoende verlofuren, dan zal dit tekort bij de eindafrekening worden verrekend.
- 3.5 Waar nodig zal Werknemer tijdens een eventuele vrijstelling van werkzaamheden beschikbaar zijn voor informatieverschaffing en/of overdracht van werkzaamheden.
- 3.6 Het is Werknemer uitdrukkelijk niet toegestaan om zonder schriftelijke toestemming van Werkgever tijdens de periode van vrijstelling van werkzaamheden tegen betaling werkzaamheden voor derden of als zelfstandige c.q. zelfstandig ondernemer te verrichten.

4. Vergoeding juridische kosten

- 4.1 De door Werknemer gemaakte juridische kosten voor het inwinnen van juridisch advies worden door Werkgever vergoed tot een maximaal bedrag van € 750,- exclusief btw. De factuur dient op naam van Werknemer gesteld te zijn en onder vermelding van dienstverlening ten behoeve van de beëindigingsregeling van Werknemer. Deze dient voor de Beëindigingsdatum te zijn

ingediend. De Werkgever voldoet de juridische kosten rechtstreeks aan de rechtsbijstandverlener. Indien Werknemer voor kosten van rechtsbijstand is verzekerd kan Werknemer geen aanspraak maken op deze bijdrage omdat alsdan geen kosten worden gemaakt.

5. Afwikkeling dienstverband

- 5.1 Werkgever stelt uiterlijk in de maand volgend op de Beëindigingsdatum de financiële eindafrekening van het dienstverband op, waarbij het pro rata opgebouwde vakantiegeld aan Werknemer wordt betaald en, met inachtneming van het bepaalde in artikel 3, eventueel opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen.
- 5.2 Werknemer zal de eventueel in zijn bezit zijnde eigendommen van Werkgever, zoals een laptop, telefoon, sleutels, toegangspassen, lease- of bedrijfsauto, etc. alsmede alle onder zich bevindende bescheiden en informatie met betrekking tot Werkgever, in goede staat uiterlijk op [●] retourneren aan Werkgever.

6. Getuigschrift

- 6.1 Werknemer ontvangt van Werkgever op eerste verzoek een [positief/neutraal] geredigeerd getuigschrift en Werkgever is bereid om op verzoek positieve referenties te verstrekken.

7. Geheimhouding

- 7.1 Partijen zullen de inhoud van de onderhavige Overeenkomst en de grondslag daarvan voor derden (waaronder nadrukkelijk begrepen (voormalige) collega's) geheimhouden, behoudens wettelijke verplichtingen tot openbaarmaking. Wanneer overlegging van de Overeenkomst aan het UWV nodig is in verband met de aanvraag van een WW-uitkering, is dit toegestaan.
- 7.2 Partijen spreken af dat zij zich nu en in de toekomst niet ongunstig over elkaar zullen uitlaten, waaronder begrepen, maar niet beperkt tot uitlatingen via het internet, e-mailverkeer en/of sociale media zoals Facebook, X (voorheen: Twitter), Instagram, Tiktok, LinkedIn etc.
- 7.3 Werknemer wordt geacht strikte geheimhouding te betrachten inzake alle gegevens die hem omtrent de Werkgever en de aan haar gelieerde ondernemingen bekend zijn, waarvan Werknemer redelijkerwijze kan begrijpen dat deze vertrouwelijk zijn, tenzij hij tot openbaarmaking van dergelijke gegevens wettelijk verplicht is.

8. Postcontractuele verplichtingen

- 8.1 Indien tussen Partijen een non-concurrentiebeding en/of relatiebeding is overeengekomen, zal/zullen deze [wel/niet] komen te vervallen per de Beëindigingsdatum. Werknemer blijft gebonden aan andere postcontractuele verplichtingen, zoals het geheimhoudingsbeding.

9. Eventuele arbeidsongeschiktheid en sociale zekerheidsuitkering

9.1 Werknemer is op het moment van ondertekening van deze Overeenkomst niet arbeidsongeschikt. Mocht in de periode voor einde dienstverband onverhoopt sprake zijn van arbeidsongeschiktheid, dan is Werknemer gehouden redelijke voorschriften van Werkgever en/of bedrijfsarts inzake controle en/of ziekteverzuimbegeleiding na te leven.

9.2 Indien Werknemer ziek uit dienst treedt of binnen vier weken na de Beëindigingsdatum arbeidsongeschikt wordt en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, is hij verplicht om:

- gehoor te geven aan (een) oproep(en) van de bedrijfsarts;
- aan Werkgever alle informatie te verstrekken die zij op grond van de Ziektewet en/of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) aan het UWV dient te verstrekken. Indien Werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan Werkgever te verstrekken, verstrekt Werknemer deze in ieder geval aan de bedrijfsarts of arts-gemachtigde van werkgever;
- alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet of WIA;
- mee te werken aan een namens Werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
- een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit nodig acht.

De verplichtingen hierboven genoemd blijven bestaan zolang de Werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Is de Werknemer volledig hersteld dan eindigen deze verplichtingen, tenzij de Werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt wordt.

9.3 Partijen zullen zich ervoor inspannen een eventueel door Werknemer aan te vragen WW/ZW-uitkering zoveel mogelijk veilig te stellen. Werkgever kan echter niet garanderen dat aan Werknemer een sociaal zekerheidsrechtelijke uitkering wordt toegekend, aangezien dat ter beoordeling is van de uitkeringsinstelling. Mocht de uitkering niet worden toegekend dan wel geheel of gedeeltelijk worden gekort, dan is dat een omstandigheid die geheel voor rekening van Werknemer blijft. Indien de uitkeringsinstelling mocht besluiten de uitkering per een latere datum dan datum einde dienstverband toe te kennen, dan komt dit eveneens voor rekening van Werknemer.

10. Finale kwijting

10.1 Werkgever en Werknemer verklaren door ondertekening van deze Overeenkomst, behoudens uitvoering van het hierin bepaalde, over en weer niets meer, hoe dan ook genaamd (hieronder zijn tevens begrepen aanspraken en vorderingen ex art. 7:611 en 7:658 BW), van elkaar te

vorderen hebben en verlenen elkaar finale kwijting, behoudens eventuele aanspraken die Werknemer stelt te hebben uit hoofde van artikel 7 lid 2 sub b van de cao Lantor BV.

11. Slotbepalingen

- 11.1 Werknemer is er door Werkgever op gewezen dat hij zich na het sluiten van deze Overeenkomst als werkzoekende dient in te schrijven bij het UWV, om haar aanspraken op een WW-uitkering niet in gevaar te brengen. Werkgever verleent - voor zover dit in redelijkheid van Werkgever kan worden verlangd - medewerking aan Werknemer bij het aanvragen van een WW-uitkering. Hierbij geeft Werkgever geen enkele garantie voor (het recht van Werknemer op) een daadwerkelijke WW-uitkering. Werkgever is bovendien niet aansprakelijk of verantwoordelijk voor het aanvragen en/of verkrijgen van een WW-uitkering of de eventuele afwijzing daarvan.
- 11.2 Deze Overeenkomst zal, indien en voor zover van toepassing, prevaleren boven alle eerdere correspondentie en/of afspraken tussen partijen met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en geldt als een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW.
- 11.3 Gedurende 14 dagen na de datum waarop deze Overeenkomst tot stand is gekomen, geldt (conform artikel 7:670b BW) een bedenktijd voor Werknemer en mag hij deze Overeenkomst zonder opgaaf van redenen ontbinden door een schriftelijke, aan Werkgever gerichte verklaring (waarbij zijn aanspraak op de in deze Overeenkomst genoemde voorzieningen/regelingen komt te vervallen).
- 11.4 Zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in het voorgaande artikel, doen partijen hierbij afstand van hun recht om de ontbinding en/of vernietiging van de onderhavige Overeenkomst in te roepen. Nakoming zal steeds gevorderd kunnen worden, al dan niet met schadevergoeding.
- 11.5 Indien een bepaling van deze overeenkomst geheel of gedeeltelijk ongeldig blijkt, heeft dit geen invloed op de geldigheid van de overige bepalingen. Ingeval van een ongeldige bepaling zullen Partijen onderhandelen over de vervanging van de desbetreffende bepaling door een bepaling die de intentie en het economische effect van de ongeldige bepaling zo goed mogelijk weerspiegelt.
- 11.6 Op deze Overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Geschillen die ontstaan uit dan wel verband houden met deze Overeenkomst zullen bij de bevoegde rechtbank in Nederland aanhangig worden gemaakt.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend:

Werkgever

Werknemer

Lantor B.V.
Namens deze: B. Chaing
Datum:
Plaats:

[•]
Datum:
Plaats:

Bijlage 3: Toelichting arbeidsvoorwaarden bij interne plaatsing

In artikel 8.1 van het Sociaal Plan staat wat er met je salaris gebeurt als je, in het kader van de reorganisatie, een andere functie aanvaardt.

Het kan gaan om twee situaties:

1. je gaat naar een functie in een lagere salarisschaal; of
2. je gaat naar een functie in een hogere salarisschaal.

Deze bijlage legt uit wat dit betekent.

2. Welk salaris is het uitgangspunt?

Voor deze regeling wordt gekeken naar het salaris zoals je structureel bent ingeschaald direct voorafgaand aan de plaatsing in de nieuwe functie.

Dat betekent dat wordt uitgegaan van je normale, vaste inschaling in de salarisschaal die hoort bij je huidige functie.

Niet bepalend zijn bijvoorbeeld:

- een tijdelijke hogere inschaling;
- een tijdelijke waarneming van een andere functie;
- een tijdelijke toelage;
- een incidentele vergoeding;
- een andere afspraak of vergoeding die duidelijk tijdelijk van aard is.

Alleen structurele en schriftelijk vastgelegde salarisafspraken worden meegenomen, voor zover deze volgens de cao Lantor BV en/of individuele afspraken van toepassing zijn.

3. Wat betekent “salarisperspectief”?

Met salarisperspectief wordt bedoeld: de doorgroei die je binnen je salarisschaal nog kunt maken.

De cao werkt met salarisschalen. Binnen zo een schaal kun je, afhankelijk van de cao-systematiek en je beoordeling, doorgroeien naar het maximum van de schaal en eventueel naar het persoonlijk maximum. Bij een beoordelingsuitslag D vindt geen verhoging plaats.

Kort gezegd: het gaat niet alleen om wat je vandaag verdient, maar ook om de salarisgroei die je volgens je huidige schaal nog zou kunnen hebben.

4. Voorbeeld 1: je gaat naar een hogere salarisschaal

Situatie

Je huidige functie is ingedeeld in schaal X. Je aanvaardt een nieuwe functie die is ingedeeld in schaal Y. Schaal Y is hoger dan schaal X.

Wat gebeurt er dan?

Vanaf de startdatum in de nieuwe functie word je direct geplaatst in de hogere salarisschaal Y.

Daarbij wordt de overstap gemaakt van je oude schaal naar de nieuwe schaal, met één extra periodiek. Je krijgt vanaf dat moment ook het salarisperspectief dat hoort bij schaal Y.

Je gaat dus niet alleen naar de hogere schaal, maar krijgt bij die overstap ook één periodiek extra. Daarna groei je verder volgens de regels die gelden voor de hogere schaal.

5. Voorbeeld 2: je gaat naar een lagere salarisschaal**Situatie**

Je huidige functie is ingedeeld in schaal X. Je aanvaardt een nieuwe functie die is ingedeeld in schaal Y. Schaal Y is lager dan schaal X.

Wat gebeurt er dan?

Je behoudt het salaris dat je had direct vóór de plaatsing in de nieuwe functie, voor zover dat mogelijk is binnen de cao Lantor BV.

Ook behoud je het salarisperspectief dat je had in je oude functie, voor zover dat mogelijk is binnen de cao Lantor BV.

Je gaat wel naar een functie in een lagere schaal, maar je gaat daardoor niet automatisch terug in salaris. Het uitgangspunt is dat je salaris en je salarisperspectief zoveel mogelijk worden beschermd.

6. Wat gebeurt er met cao-loonsverhogingen?

Als de lonen op grond van de cao Lantor BV worden verhoogd, wordt het salaris waarop deze garantie ziet ook aangepast aan die cao-loonontwikkeling.

Zijn er daarnaast individuele, schriftelijk vastgelegde contractuele afspraken gemaakt over je salarisontwikkeling, dan worden die afspraken toegepast voor zover zij op jouw situatie van toepassing zijn.

7. Belangrijk om te weten

Deze regeling ziet op je structurele salaris en salarisperspectief. De regeling is niet bedoeld om tijdelijke voordelen of afspraken blijvend te maken.

Een tijdelijke waarneming, tijdelijke toelage of tijdelijke hogere beloning vormt daarom geen uitgangspunt voor de salaris- en perspectiefgarantie, tenzij hierover uitdrukkelijk schriftelijk anders is afgesproken.

Bijlage 4: Toelichting vrijwillige vertrekregeling

Ter verduidelijking van de vrijwillige vertrekregeling opgenomen in artikel 10 van dit Sociaal Plan is in deze bijlage een verduidelijking opgenomen.

Stel dat het sociaal plan per 1 augustus 2026 getekend is, dan ziet de vrijwillige vertrekregeling bij boventalligheid er als volgt uit:

- De medewerker wordt boventallig verklaard in de periode 1-8-2026 tot 1-8-2027, dan is de beëindigingsvergoeding gelijk aan transitievergoeding x factor 1.1;
- De medewerker wordt boventallig verklaard in de periode 1-8-2027 tot 1-8-2028, dan is de beëindigingsvergoeding gelijk aan transitievergoeding x factor 1.3;
- De medewerker wordt boventallig verklaard in de periode 1-8-2028 tot 1-8-2029, dan is de beëindigingsvergoeding gelijk aan transitievergoeding x factor 1.5.