

Sociaal Plan URDV Unilever Nederland B.V.

Looptijd 6 oktober 2016 t/m 30 juni 2019

De ondergetekenden,

1. Unilever Nederland B.V., gevestigd te Nassaukade 5, 3071 JL Rotterdam, hierna te noemen **“Unilever”**

En

2. FNV,
CNV Vakmensen.nl,
De Unie,

hierna te noemen **“de vakorganisaties”**

verklaren hierbij samen het navolgende Sociaal Plan te hebben gesloten.

Inhoud

1.	Inleiding.....	5
2.	Definities	7
3.	Algemeen	10
3.1	Looptijd/werkingsduur.....	10
3.2	Werkings sfeer	10
3.3	Wijziging.....	11
3.4	Informatieverstrekking	11
3.5	Hardheidsclausule.....	11
4.	Procedure.....	12
4.1	Boventalligheid	12
4.2	Aanzegging boventalligheid	13
5.	Van werk naar werk	15
5.1	Interne herplaatsing.....	15
5.1.1	Passende functie	15
5.1.2	Salarisgarantieregeling.....	17
5.1.3	Aanbod	17
5.2	Externe herplaatsing/outplacement.....	17
5.2.1	De duur.....	18
5.2.2	Aanvang	18
5.3	Scholing.....	18
5.3.1	Keuze scholing, kosten en tijd.....	18
5.3.2	Scholingsfaciliteiten voorafgaand aan boventallig verklaring	19
5.3.3	Opleidingsplan en beoordeling	19
6.	Mobiliteit.....	20
6.1	Verhuis(kosten)regeling.....	20
6.2	Reiskostenregeling	21
6.3	Reistijdregeling: reistijd = werktijd	22
6.4	Flexregeling/Thuiswerkregeling URDV	22
7.	Beëindiging arbeidsovereenkomst	23
7.1	Procedure.....	23
7.2	Beëindigingsregeling	24
7.3	Plaatsmakersregeling	26

8.	Overige bepalingen	27
8.1	Sollicitatieverlof	27
8.2	Jubileumregeling.....	27
8.3	Kosten juridische bijstand.....	27
8.4	Pensioen.....	27
8.6	Eigendommen	27
8.7	Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen.....	28
8.8	Financieel advies	28
8.9	Verval concurrentiebeding.....	28
8.10	Spijtoptant.....	28
8.11	Vrijstelling van werkzaamheden	28
8.12	Reparatie WW/WGA	29
8.13	Compensatie premiespaarregeling.....	29
8.14	Compensatieregeling pensioen.....	29
8.15	Voorrang medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	29
8.16	Inzet netwerk Unilever voor de partner van de medewerker	30
8.17	Herplaatsingsinspanningen boventallige, arbeidsongeschikte medewerkers.....	30
	BIJLAGE 1 Sociale Begeleidingscommissie (SBC).....	32
	BIJLAGE 2 Plaatsmakersregeling	34
	BIJLAGE 3 Maximale en minimale vergoeding.....	35
	BIJLAGE 4 Voorbeeldberekening gemiddelde reistijd	39

1. Inleiding

Partijen hanteren in dit Sociaal Plan het uitgangspunt dat begeleiding "van werk naar werk" voorop staat.

Iedere medewerker in scope van dit Sociaal Plan wordt boventallig, vanwege het feit dat de huidige functie (met als standplaats Vlaardingen) komt te vervallen. Voor de meerderheid van de boventallige medewerkers geldt dat zij een passende functie krijgen aangeboden in Wageningen, waarmee de boventalligheid wordt opgeheven. Voor slechts een minderheid van de boventallige medewerkers geldt dat zij een functie krijgen aangeboden welke niet passend is op basis van het reistijds criterium, desondanks wordt hen deze functie wel aangeboden. Indien deze groep medewerkers (minderheid van circa 5%) de functie aanvaardt, dan geldt ook voor hen dat daarmee de boventalligheid wordt opgeheven. Indien zij de functie niet aanvaarden, dan geldt voor hen dat ze boventallig worden verklaard en dat dit zal resulteren in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Dit Sociaal Plan is bedoeld ter opvang van de gevolgen voor de medewerkers, die boventallig worden verklaard tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan, als gevolg van de herstructureringen binnen de organisatie zoals weergegeven in de 7 adviesaanvragen die Unilever op 24 oktober 2016 bij de ondernemingsraad (hierna: OR) zijn ingediend. Het betreft:

- Project Plant Power Vlaardingen: betreft adviesaanvraag voor de verplaatsing van Foods R&D naar Wageningen;
- Project Plant Power Vlaardingen: betreft adviesaanvraag betreffende de verhuizing van R&D en gerelateerde non-R&D groepen naar de nieuwe vestiging en sluiting van de R&D vestiging in Vlaardingen;
- Foods R&D;
- BCS R&D;
- (Discover) Refreshment, Personal Care en Home Care R&D;
- Capability groepen;
- Non-R&D-groepen.

Dit Sociaal Plan is tevens van toepassing op medewerkers die werkzaam zijn binnen een van de hierboven genoemde bedrijfsonderdelen/afdelingen van Unilever voor zover zij boventallig worden verklaard door een reorganisatie waarvoor na 24 oktober 2016, maar uiterlijk op 30 juni 2019 een adviesaanvraag wordt ingediend bij de OR.

Dit Sociaal Plan zal op grond van artikel 4 van de Wet op de loonvorming bij het Ministerie van Sociale Zaken worden aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

Unilever hecht grote waarde aan het zorgvuldig en respectvol begeleiden van medewerkers die hun arbeidsplaats verliezen én van de medewerkers die hun dienstverband voort zetten.

Dit Sociaal Plan voorziet daarom in de mogelijkheid boventallige medewerkers actief te bemiddelen naar een andere functie in Wageningen.

In het Sociaal Plan is opgenomen op welke voorzieningen de medewerker recht heeft indien hij wordt herplaatst of wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt.

Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over “hij”, “medewerker” en “zijn” kan in geval van een vrouwelijke medewerker vanzelfsprekend ook “zij”, “medewerkster” en “haar” worden gelezen.

2. Definities

Afspiegelingsbeginsel	De regels voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de vigerende Ontslagregeling en de vigerende uitvoeringsregels van UWV die gelden bij ontslag bij bedrijfseconomische redenen.
Beëindigingsvergoeding	Het totale bruto bedrag dat Unilever aan de medewerker betaalt in verband met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in artikel 7.2.
Boventalligheid	Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats, al dan niet per direct, komt te vervallen wegens bedrijfseconomische redenen. Van de boventalligheid en de datum waarop de arbeidsplaats feitelijk vervalt, wordt door Unilever mondeling en schriftelijk mededeling gedaan aan de medewerker.
Bruto maandinkomen	<p>het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een structurele overwerkvergoeding, een vaste persoonlijke toeslag, een vaste ploegentoeslag en het gemiddelde van afgelopen 3 jaar RAB/VPA. Uitgangspunt voor de berekening is de gemiddelde RAB of VPA waarop de medewerker recht had over de 3 volledige kalenderjaren direct voorafgaand aan het jaar waarin de beëindigingsdatum valt. Indien op de beëindigingsdatum de RAB of VPA waarop iemand over het voorafgaande jaar recht had, nog niet bekend is, wordt als uitgangspunt genomen de gemiddelde RAB of VPA waarop de medewerker recht had over het 2e tot en met 4e jaar voor het jaar waarin de beëindigingsdatum valt.</p> <p>Niet wordt meegerekend: het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten.</p>
Cao	De vigerende collectieve arbeidsovereenkomst van Unilever Nederland B.V.
Datum feitelijke boventalligheid	De datum waarop de arbeidsplaats van de medewerker daadwerkelijk vervalt.

Dienstjaren	<p>Het aantal volledige jaren dat de medewerker ononderbroken in dienst van Unilever (en diens rechtsvoorgangers) heeft gewerkt en relevant is voor de berekening van de hoogte van de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 7.2. sub b van dit Sociaal Plan.</p> <p>Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van langer dan 6 maanden als een volledig jaar wordt beschouwd.</p> <p>Het vaststellen van het aantal dienstjaren wordt als volgt berekend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de jaren waarbij een arbeidsovereenkomst met Unilever bestaat; • eventueel aangevuld met voorafgegane en aaneengesloten perioden van detachering of aantoonbare uitzendperioden bij (voorgangers van) Unilever. De bewijslast van het bestaan van deze dienstjaren (uitzendjaren en detachering) ligt bij de medewerker. Als aaneengesloten perioden worden beschouwd perioden die elkaar opvolgen met een maximale tussentijd van 3 maanden.
Einddatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
Implementatiedatum	De datum waarop de opening van de nieuwe Unilever locatie in Wageningen plaatsvindt. Beoogde datum is 1 april 2019. Deze datum staat niet vast en kan mogelijk nog verschuiven.
Leeftijd	De leeftijd van de medewerker op de peildatum ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel <u>of</u> de leeftijd van de medewerker per de Einddatum ten behoeve van de berekening voor de vergoeding ex artikel 7.2.
Medewerker	De persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Unilever in dienst is, voor zover het functieklassen betreft op het niveau van WL1 en WL2.
Peildatum	De peildatum ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel is de datum waarop de ontslagvolgorde wordt bepaald, met inachtneming van de ontslagregeling en de uitvoeringsregels UWV. De peildatum wordt bepaald aan de hand van het moment waarop een door de directie genomen uitvoeringsbesluit daadwerkelijk wordt uitgevoerd. De directie

	zal een separaat besluit nemen over die datum zodra dit mogelijk is.
Transitievergoeding	de wettelijke ontslagvergoeding zoals opgenomen in artikel 7:673 BW.
(Nieuwe) kantonrechtersformule	het rekenmodel zoals gehanteerd door de Kring van Kantonrechters voor de toekenning van vergoedingen bij de ontbinding van arbeidsovereenkomsten met ingang van 1 januari 2009.
Unilever (werkgever)	Unilever Research & Development Vlaardingen BV, Unilever BCS Research & Development BV
WL1 en WL2	Worklevel 1 en Worklevel 2.

3. Algemeen

3.1 Looptijd/werkingsduur

Dit Sociaal Plan loopt vanaf 6 oktober 2016 en eindigt op 30 juni 2019 van rechtswege, of zo veel langer als implementatiedatum van de plannen opschuift, zonder dat opzegging is vereist. Rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de toepasselijkheid van dit Sociaal Plan, blijven ook na afloop van de looptijd van kracht.

3.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de medewerker ingedeeld in WL1 en WL2 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Unilever voor zover hem schriftelijk is medegedeeld dat hij binnen de looptijd van dit Sociaal Plan boventallig is verklaard als gevolg van bedrijfseconomische redenen op grond van een adviesaanvraag die is ingediend bij de (C)OR. Bedrijfseconomische redenen zijn redenen die niet de persoon (dringende reden of verstoorde arbeidsrelatie) of het (dis)functioneren van de medewerker betreffen.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en evenmin op personen die werkzaam zijn als inleenkracht of gedetacheerden (met uitzondering van artikel 8.15).

Het betreft de navolgende adviesaanvragen:

7 adviesaanvragen die op 24 oktober 2016 door Unilever bij de ondernemingsraad (hierna: OR) zijn ingediend. Het betreft:

- Project Plant Power Vlaardingen: betreft adviesaanvraag voor de verplaatsing van Foods R&D naar Wageningen;
- Project Plant Power Vlaardingen: betreft adviesaanvraag betreffende de verhuizing van R&D en gerelateerde non-R&D groepen naar de nieuwe vestiging en sluiting van de R&D vestiging in Vlaardingen;
- Foods R&D;
- BCS R&D;
- (Discover) Refreshment, Personal Care en Home Care R&D;
- Capability groepen;
- Non-R&D-groepen.

Dit Sociaal Plan is daarnaast van toepassing op medewerkers die werkzaam zijn binnen een van de hierboven genoemde bedrijfsonderdelen/afdelingen en die boventallig worden verklaard in het kader van een reorganisatie waarvoor na 24 oktober 2016, maar uiterlijk op 30 juni 2019 een adviesaanvraag wordt ingediend bij de OR.

3.3 Wijziging

In geval van veranderingen in de wet- en /of regelgeving voor einddatum van dit sociaal Plan, die hun weerslag hebben op de bepalingen van dit sociaal plan, zijn Unilever en vakverenigingen gerechtigd gedurende de looptijd van dit sociaal plan tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

3.4 Informatieverstrekking

De medewerker die een beroep doet op een van de bepalingen van dit Sociaal Plan verplicht zich om alle relevante financiële en andere inlichtingen te verstrekken aan Unilever, zodat het Sociaal Plan goed kan worden toegepast.

Unilever zal de medewerker juist voorlichten over de gevolgen van het Sociaal Plan voor de medewerker. Unilever zal de medewerker ook wijzen op eventuele gevolgen voor sociale verzekeringsuitkeringen, pensioenopbouw en arbeidsvoorwaarden.

3.5 Hardheidsclausule

Indien toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, een en ander ter toetsing van de SBC zal Unilever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker. Het moet dan gaan om een evident schrijnende situatie of uitzonderlijke persoonlijke situaties die maken dat onverkorte toepassing van het Sociaal Plan niet redelijk is. Anderen dan de betreffende medewerker kunnen aan een dergelijke afwijking geen rechten ontleen.

4. Procedure

Iedere medewerker in scope van dit Sociaal Plan wordt boventallig, vanwege het feit dat de huidige functie (met als standplaats Vlaardingen) komt te vervallen. Voor de meerderheid van de boventallige medewerkers geldt dat zij een passende functie krijgen aangeboden in Wageningen, waarmee de boventalligheid wordt opgeheven. Voor slechts een minderheid van de boventallige medewerkers geldt dat zij een functie krijgen aangeboden welke niet passend is op basis van het reistijds criterium, desondanks wordt hen deze functie wel aangeboden. Indien deze groep medewerkers (minderheid van circa 5%) de functie aanvaardt, dan geldt ook voor hen dat daarmee de boventalligheid wordt opgeheven. Indien zij de functie niet aanvaarden, dan geldt voor hen dat ze boventallig worden verklaard en dat zal resulteren in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Unilever volgt de vigerende Ontslagregeling en de vigerende uitvoeringsregels van UWV die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. De regels worden toegelicht aan iedere medewerker die het betreft. Er is op ieder moment gelegenheid vragen te stellen en een nadere toelichting te vragen naast de algemene informatie die Unilever continue beschikbaar stelt.

4.1 Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid van de medewerker kunnen de volgende situaties zich voordoen:

- de functie van de medewerker vervalt op de huidige locatie en wordt ongewijzigd verplaatst naar een andere locatie in Nederland of Engeland. Deze medewerker wordt boventallig verklaard op de huidige locatie;
- de functie van de medewerker vervalt doordat zijn unieke functie vervalt of zijn hele functiegroep of categorie uitwisselbare functies vervalt. De medewerker wordt dan boventallig;
- de functiegroep van de medewerker blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert. De ontslagvolgorde wordt dan bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. De medewerkers die niet in hun functie kunnen blijven, worden boventallig verklaard;
- de functiegroep van de medewerker vervalt op de huidige locatie en er komt op een andere Unilever locatie een nieuwe functie voor in de plaats die met de oude functiegroep onderling uitwisselbaar is of waarin een wezenlijk deel van het werk uit de oude functie terugkeert, maar in die nieuwe functiegroep zijn minder arbeidsplaatsen beschikbaar. De ontslagvolgorde wordt dan bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. De medewerkers die niet in de nieuwe functie kunnen worden geplaatst, worden boventallig verklaard;
- de functie van de medewerker vervalt op de huidige locatie en komt op een andere Unilever locatie terug, maar wijzigt ingrijpend, zodanig dat ten aanzien van de gewijzigde functie niet meer gesproken kan worden van dezelfde of uitwisselbare functie, maar van een nieuwe functie die niet onderling uitwisselbaar is met de oude functie. Er wordt dan bekeken welk deel van de oude werkzaamheden terug komt in de nieuwe functie. Er zijn dan twee mogelijkheden:

- Indien in de nieuwe functie een aanzienlijk deel van de oude werkzaamheden terug komt, zal door toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden bepaald wie voor plaatsing in die nieuwe functie in aanmerking komt. Met dien verstande dat degene die op grond van het afspiegelingsbeginsel het laatst voor ontslag in aanmerking komt, het eerst voor plaatsing in die nieuwe functie in aanmerking komt.
- Indien in de nieuwe functie slechts een beperkt en dus niet een aanzienlijk deel van de oude werkzaamheden terug komt, wordt gekeken of deze nieuwe functie voor boventallige medewerkers een passende functie kan zijn. Unilever zal dan nagaan wie van de boventallige medewerkers aan de functie-eisen voldoet of binnen een redelijke termijn met behulp van scholing aan de functie-eisen kan voldoen. Indien de functie voor meer boventallige medewerkers passend is dan er arbeidsplaatsen in die functie zijn, krijgt de medewerker met de meeste dienstjaren voorrang bij de herplaatsing. Indien er verschil van inzicht bestaat omtrent de passendheid van de functie kan hierover advies worden gevraagd aan de SBC.
- de functie van de medewerker vervalt op de huidige locatie, maar komt terug op een andere locatie van Unilever en wijzigt in (heel) beperkte mate, zodanig dat ten aanzien van de gewijzigde functie geldt dat dit geldt als een nieuwe functie die onderling uitwisselbaar wordt geacht met de oude functie. De medewerker wordt dan boventallig verklaard en krijgt de nieuwe functie als passende functie aangeboden.

4.2 Aanzegging boventalligheid

De medewerkers die door een reorganisatie worden getroffen door boventalligheid worden hierover persoonlijk geïnformeerd. Er zijn voor wat betreft de informatievoorziening verschillende situaties aan de orde.

Unilever zal alle URDV-medewerkers, zoals beschreven in de voornoemde adviesaanvragen, een functie aanbieden in Wageningen of elders binnen de Nederlandse Unilever-organisatie (voor zover medewerkers niet kiezen voor een functie welke verhuist naar Engeland en de BCS-medewerkers welke hun functie volgen naar Rotterdam).

Voor de meerderheid geldt dat zij een passende functie krijgen aangeboden in Wageningen, hiervan ontvangen zij een schriftelijke bevestiging met daarin de vermelding van het functieaanbod.

Voor een minderheid van circa 5%, geldt dat zij een functie krijgen aangeboden welke niet passend is op basis van het reistijdscriterium. Ook voor hen geldt dat, als zij de functie accepteren, zij een schriftelijke bevestiging ontvangen. Voor de medewerker die dit niet-passende aanbod weigert, zal dit schriftelijk worden bevestigd. Deze medewerker ontvangt een concept vaststellingsovereenkomst.

Ten aanzien van de einddatum van de arbeidsovereenkomst geldt dan dat de arbeidsovereenkomst op zijn vroegst zal eindigen per 1 juli 2019, tenzij Unilever en de medewerker samen een andere, eerdere einddatum afspreken, medewerker zelf eerder zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen of voor 1 juli 2019 sprake is van een situatie waarin dit Sociaal Plan niet van toepassing is volgens de werkingssfeerbepaling, zoals een ontslag op staande voet. Indien de implementatiedatum van de nieuwe locatie Wageningen verschuift naar een datum gelegen na 1 juli 2019, dan verschuift ook de ontslagdatum – van de medewerkers welke in scope zijn van de verhuizing naar Wageningen - mee (met een periode gelijk aan het tijdsbestek tussen 1 juli 2019 en de nieuwe implementatiedatum). Aanzegging vindt niet eerder plaats dan op 1 januari 2019.

5. Van werk naar werk

Medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan en van wie de functie vervalt zullen boventallig worden verklaard. Vanaf dat moment is dit Sociaal Plan op hen van toepassing. Unilever streeft er primair naar om de boventallige medewerker van werk naar werk te begeleiden intern, dan wel extern.

- Een groot deel van de functies die in Vlaardingen vervallen, zoals beschreven in de voornoemde adviesaanvragen, wordt per de implementatiedatum verplaatst naar Wageningen.
- Een deel van de functies die in Vlaardingen vervallen, wordt verplaatst naar een van de Rotterdamse locaties van Unilever, zoals beschreven in de 7 adviesaanvragen die genoemd worden in de inleiding en de werkingssfeerbepaling van dit Sociaal Plan.
- Unilever zal alle andere URDV medewerkers, zoals beschreven in voornoemde 7 adviesaanvragen, een functie aanbieden in Wageningen (voor zover medewerkers die een aanbod krijgen om vrijwillig hun functie te volgen naar Engeland).

5.1 Interne herplaatsing

Voorop staat dat wanneer de functie van de medewerker slechts wordt verplaatst naar een andere locatie, de medewerker die functie volgt en zijn eigen functie op de nieuwe locatie aangeboden krijgt.

Als de medewerker naast verplaatsing ook een inhoudelijke andere functie aangeboden krijgt, dan geldt dat Unilever de boventallige medewerker een andere passende functie binnen de eigen organisatie zal aanbieden.

5.1.1 Passende functie

Op basis van onderstaande richtlijn zal – in eerste instantie - getoetst worden of een functie passend is voor een boventallige medewerker.

Een passende functie is op basis van deze richtlijn een functie die wat betreft functie-inhoud, (salaris)niveau en arbeidsomstandigheden gelijk of nagenoeg gelijkwaardig is aan de vervallen functie, waarbij rekening wordt gehouden met:

- de inhoud van de nieuwe functie waarbij sprake is van gelijkwaardigheid in werk- en denkniveau ten opzichte van de oude functie of waarvoor de werknemer geschikt te maken is, tijdens de inwerkperiode of zo nodig na het volgen van een aanvullende extra opleiding. Uitgangspunt hierbij is wel dat de werknemer dient te beschikken over de voor het vervullen van de functie vereiste basiskennis. De extra opleiding dient als aanvulling hierop wordt gezien;
- eerder vervulde functies;
- eerder opgedane kennis en ervaring (mate van geschiktheid);
- het opleidingsniveau, de kwaliteiten en capaciteiten alsmede de competenties (vaardigheden) van de werknemer;

- het eventuele rooster(ploegendienst)patroon (inclusief deeltijdvariaties);
- eventuele bijzondere persoonlijke en sociale omstandigheden;
- het verschil in salarisgroep. Als norm wordt hiervoor gehanteerd dat het verschil maximaal één salarisgroep beneden of boven de oorspronkelijke salarisgroep mag liggen. Het verschil mag 2 salarisgroepen zijn als werknemer en Unilever zich hier beiden in kunnen vinden;
- een eventuele gelijkblijvende of gewijzigde gemiddelde reistijd voor het woon-werkverkeer. Als norm hiervoor geldt dat deze reistijd niet meer bedraagt dan 1,5 uur voor een enkele reis (UWV norm maar afwijking op vrijwillige basis is mogelijk). De gemiddelde reistijd wordt gemeten op basis van de snelste route via de ANWB routeplanner. Hierbij wordt het gemiddelde genomen van de reistijd berekend op de werkdag waarop boventalligheid wordt verklaard. Voor het overige geldt:
 - het woonadres van de medewerker per 6 oktober 2016;
 - versie ANWB-routeplanner d.d. 1/1/2017;
 - op basis van:
 - a) Snelste route,
 - b) Willekeurige reisdag (niet vandaag),
 - indien heenreis en terugreis een verschillende reistijd kennen, dan geldt reistijd heen + reistijd terug gedeeld door twee, als zijnde gemiddelde (enkele) reistijd;
 - indien heen- en terugreis een gelijke reistijd kennen, dan is die reistijd tevens de gemiddelde (enkele) reistijd;
 - in bijlage 4 is een voorbeeldberekening opgenomen van de (gemiddelde) enkele reistijd.

Bij de beoordeling of er sprake is van een passende functie zal niet per criterium afzonderlijk plaats vinden, maar worden alle criteria gezamenlijk in onderlinge samenhang gezien. Waar nodig zal training en opleiding door Unilever worden aangeboden, waarbij dit zo mogelijk training on-the-job zal zijn.

Als een functie in Wageningen voldoet aan bovenstaande criteria, maar wel een grotere reisafstand kent dan de hierboven genoemde reistijd van 90 minuten, zal deze functie door Unilever toch worden aangeboden aan de medewerker.

Voordat een ontslagprocedure bij het UWV wordt gestart wordt er ook getoetst of er een passende functie beschikbaar is of binnen een redelijke termijn beschikbaar komt, waarbij de criteria zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW, de vigerende Ontslagregeling en de vigerende uitvoeringsregels van UWV die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische reden. Daarin is sprake van een passende functie wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Indien dat het geval is, zal deze worden aangeboden.

Indien er meer boventallige medewerkers geschikt zijn voor dezelfde passende functie(s), krijgt de medewerker met de meeste dienstjaren voorrang bij de herplaatsing. Indien er verschil van inzicht bestaat omtrent de passendheid van de aangeboden functie kan hierover advies worden gevraagd aan de SBC.

Voor deeltijdmedewerkers geldt dat zij hetzelfde werkpatroon blijven handhaven zoals dat op 6 oktober 2016 voor hen gold. Slechts bij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zal Unilever in overleg met de medewerker een andere oplossing overeengekomen. Hierbij zal het in ieder geval zo

Sociaal Plan URDV

zijn dat deze medewerker het recht blijft houden om minimaal 1/5^e deel van de bedongen arbeidsduur thuis te werken en minimaal 1/5^e deel van de bedongen arbeidsduur vanuit een andere locatie van Unilever te werken.

5.1.2. Salarisgarantieregeling

Een boventallige medewerker die een functie in een lagere salarisklasse aanvaardt, behoudt voor 3 jaar zijn bestaande salarisklasse, alsmede de cao-loonsverhogingen. Voorts behoudt de medewerker gedurende 3 jaar zijn op dat moment bestaande perspectief binnen zijn salarisklasse (b.v. 1K of 2A). Vaste toeslagen, zoals bijvoorbeeld ploegentoeslag of dienstroostertoeslag, die hoger zijn dan de toeslag(en) waarop de medewerker recht heeft in de passende functie, zullen na 3 jaar worden afgebouwd volgens de cao.

Unilever en de medewerker zullen zich inspannen voor betrokkene weer een functie te vinden op het oorspronkelijke salarisniveau. Na afloop van de 3 jaar zal art. 18.6a van de cao van toepassing zijn.

5.1.3 Aanbod

Een boventallige medewerker dient een aanbod voor een passende functie bij Unilever te aanvaarden, op straffe van verval van de aanspraken die aan dit Sociaal Plan kunnen worden ontleend. Indien er verschil van inzicht bestaat over de vraag of een functie passend is, kan hierover advies worden gevraagd aan de sociale begeleidingscommissie (SBC).

Indien de SBC tot het advies komt dat het aanbod van Unilever een niet-passende functie betreft, heeft de medewerker alsnog aanspraak op de voorzieningen en vergoedingen uit dit Sociaal Plan.

5.2 Externe herplaatsing/outplacement

Indien intern geen andere passende functie voor de medewerker voorhanden is, zal Unilever voor de medewerker begeleiding verzorgen op het gebied van externe herplaatsing/outplacement.

Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe functie buiten Unilever vindt plaats door middel van outplacementbegeleiding via het bureau Right Management. Dit bureau is de preferred supplier van Unilever. Naast de preferred supplier zal Unilever in samenwerking met de URDV ondernemingsraad 3 additionele outplacementbureaus selecteren, welke gerichte ondersteuning kunnen bieden welke aansluit bij de medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan. De vakorganisaties krijgen de gelegenheid om suggesties aan te dragen. Uitgangspunt is dat deze bureaus een aantoonbare goede reputatie hebben en zich bij voorkeur hebben aangesloten bij een relevante branchevereniging.

Op basis van een intakegesprek wordt door het bureau met de medewerker een persoonlijk actieplan opgesteld waarin voor zover nodig afspraken worden vastgelegd ten aanzien van om-, her- of bijscholing.

5.2.1 De duur

De duur van de outplacementbegeleiding is in beginsel maximaal 6 maanden. Doel is de medewerker te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming.

Indien er duidelijke aanwijzingen zijn dat verlenging van de periode van outplacementbegeleiding tot succesvolle externe herplaatsing zou kunnen leiden, zal Unilever – na positief advies van het outplacementbureau – de bemiddelingsduur verlengen. De verlenging bedraagt 3 maanden en zal door Unilever, daarna, nog eens met 3 maanden worden verlengd, tot een totale duur van maximaal 12 maanden.

Voorwaarde is dat de medewerker daarnaast voldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht gedurende de oorspronkelijke bemiddelingsduur.

Indien de medewerker geen gebruik wil maken van de aangeboden outplacementbegeleiding, ontvangt hij daarvoor in de plaats geen financiële compensatie.

5.2.2. Aanvang

De outplacementbegeleiding vindt zo veel als mogelijk plaats direct na de datum waarop de boventalligheid is aangezegd.

Een medewerker die werkzaam is binnen URDV kan voorafgaande aan het moment van aanzeggen boventalligheid reeds gebruik maken van de outplacement-faciliteit indien op dat moment evident is dat de aanzegging van boventalligheid voor hem aan de orde zal zijn.

5.3 Scholing

De boventallige medewerker kan gebruik maken van de mogelijkheid tot her-, om- of bijscholing. Uitgangspunt hierbij is het vergroten van de bestaande kennis en vaardigheden dan wel het aanleren van nieuwe kennis met als doel de arbeidsmarktpositie te verbeteren of de kans op interne herplaatsing te vergroten.

5.3.1 Keuze scholing, kosten en tijd

De kosten van het cursusgeld, de boeken, reis- en parkeerkosten worden volledig vergoed tot maximaal € 6.000,- excl. BTW. Het scholingsbudget blijft tot 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst beschikbaar voor de medewerker. Indien dit budget niet of niet geheel wordt benut, heeft de medewerker geen recht op uitbetaling van het niet gebruikte deel.

De studietijd c.q. examentijd is gedurende de arbeidsovereenkomst in de tijd van Unilever. Reiskosten en parkeerkosten worden alleen vergoed voor zover deze worden gemaakt gedurende de arbeidsovereenkomst van de medewerker, conform de vigerende reiskostenregeling van Unilever.

In geval er verschil van mening is tussen Unilever en de medewerker over de te volgen opleiding, zal een bindend advies worden ingewonnen bij het outplacement bureau.

De medewerker zal het verzoek tot scholing en de hoogte van de kosten vooraf, voor een schriftelijk akkoord, aan Unilever voorleggen. De aanvraag voor deze opleidingen bij opleidingsinstituten zal via Unilever plaats vinden.

Alle opleidingen die zijn aangevangen of aangevraagd voor het eventuele einde van arbeidsovereenkomst lopen door na het eventuele einde van de arbeidsovereenkomst. Studietoelagen worden vergoed indien deze zijn aangevraagd voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

5.3.2. Scholingsfaciliteiten voorafgaand aan boventallig verklaring

Een medewerker die valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan kan voorafgaande aan het moment van aanzeggen boventalligheid reeds gebruik maken van de scholingsfaciliteiten als bedoeld in deze regeling mits op dat moment evident is dat de aanzegging van boventalligheid voor hem aan de orde zal zijn.

5.3.3. Opleidingsplan en beoordeling

Ten aanzien van her- om- en bijscholing gaat Unilever in overleg met de ondernemingsraad in Vlaardingen (indien nodig met de – nog op te richten – ondernemingsraad van de nieuwe Unilever-locatie in Wageningen). Conform de Wet op de Ondernemingsraden zal Unilever een instemmingsaanvraag opstellen en de daarvoor geldende procedures doorlopen, voor wat betreft het nader te bepalen bedrijfsopleidingsplan.

De beoordeling van medewerkers tijdens de opleidingsperiode zal onderwerp van gesprek zijn tussen de bestuurder en de ondernemingsraad in Vlaardingen. Om dit overleg te faciliteren zal Unilever geanonimiseerde rapportages verstrekken aan de OR.

Medewerkers welke als gevolg van het accepteren van een gewijzigde functie een opleidingstraject moeten doorlopen zullen gedurende de opleidingsperiode een POP of PDP-score ontvangen welke minimaal of gelijk is aan 3 (met uitzondering van de medewerkers waarvan de meeste recente POP- of PDP-score lager is dan 3).

Medewerkers welke als gevolg van het accepteren van een gewijzigde functie een opleidingstraject moeten doorlopen zullen gedurende de opleidingsperiode een POP of PDP-score ontvangen welke minimaal of gelijk is aan 4, voor zover zij bij het ingaan van het opleidingstraject een zgn. Continue Top Presteerder-status hebben.

6. Mobiliteit

In dit hoofdstuk zijn de bepalingen opgenomen die het pakket aan afspraken regelen die gelden in het kader van het faciliteren van de mobiliteit van medewerkers die intern herplaats worden naar een andere locatie. De locatie kan verschillen. Zo kan er sprake zijn van verplaatsing naar Rotterdam, Wageningen of Engeland (UK). Bij de verschillende artikelen uit dit hoofdstuk is aangegeven op welke verplaatsing het betreffende artikel van toepassing is. De bij Unilever geldende verhuis- en reiskostenregelingen zijn van toepassing, met dien verstande dat in aanpassing dan wel aanvulling daarop onderstaande bepalingen van toepassing zijn.

6.1 Verhuis(kosten)regeling

Bij verhuizing naar Wageningen

De verhuiskostenregeling van Unilever d.d. 1 oktober 2010 is van toepassing met dien verstande dat in afwijking daarvan – conform de huidige fiscale regelgeving – de volgende vijf voorwaarden gelden:

- de verhuizing moet plaats vinden binnen 2 jaar na de implementatiedatum. Binnen de mogelijkheden van de fiscale regelgeving zal Unilever op zoek gaan naar de mogelijkheden van eventuele eerdere dan wel latere verhuizing.
- de medewerker moet op meer dan 25 km van de nieuwe werkplaats wonen (peildatum 6 oktober 2016)
- de nieuwe reisafstand (van woonplaats naar locatie Wageningen) met minimaal 60% afneemt als gevolg van de verhuizing (in afwijking van het gestelde in de verhuiskostenregeling, onder 1a).
- de maximale fiscaal toegestane netto vergoeding niet wordt overschreden:
 - minimaal Euro 4.000,- en max. Euro 7.750,- netto verhuiskostenvergoeding (indien medewerker aanspraak maakt op een verhuiskostenvergoeding groter dan Euro 7.750,- dan wordt het meerdere bruto uitgekeerd);
 - netto vergoeding van de transportkosten;
 - alle overige vergoedingen worden bruto uitgekeerd.
- De verhuiskostenregeling geldt ook in geval de werknemer van koop naar huur gaat of v.v.

Indien de medewerker verhuist uiterlijk 12 maanden voorafgaand aan de implementatiedatum of binnen 12 maanden na de implementatiedatum ontvangt hij een verhuisstimuleringsbonus van € 2.500,- bruto.

Een verzoek van de medewerker welke buiten deze periode van 2 jaar valt, wordt door het management in alle redelijkheid behandeld.

Bij verhuizing naar Engeland

De Unilever-regeling “Company Initiated Permanent Transfer (CIPT)” d.d. 1 augustus 2016. Deze is van toepassing op de medewerkers die een (vrijblijvend) aanbod accepteren om hun functie “te volgen” naar Port Sunlight of Colworth. Deze medewerkers krijgen informatie aangeboden over de

voor hen geldende arbeidsvoorwaarden in Engeland. Daarnaast krijgen zij desgewenst financieel- en fiscaal advies, algemene informatie over wonen/werken in Engeland, informatie over Port Sunlight en Colworth en de uitleg over de regeling CIPT.

6.2 Reiskostenregeling

Medewerkers van wie de functie verplaatst wordt, kunnen een keuze maken uit 1 van de onderstaande 3 vervoersopties, waarvoor afzonderlijke vergoedingen of voorzieningen gelden. Medewerkers kunnen tussentijds, indien de gekozen reisoctie niet bevalt, overstappen naar een andere reisoctie. en dus hun keuze veranderen. Hierbij geldt dat de medewerker maximaal 1 maal per jaar kan wisselen van de optie openbaar vervoer naar een andere optie. Tussen de opties eigen vervoer en Pendelbus kan maximaal 1 maal per kwartaal een switch plaatsvinden.

De 3 vervoersopties zijn:

a. Reiskostenvergoeding eigen vervoer

Medewerkers die herplaatst worden in Wageningen en naar die locatie rijden met hun eigen vervoer krijgen gedurende 5 jaar, te rekenen vanaf de overplaatsingsdatum, een reiskostenvergoeding van 18 cent per daadwerkelijk gereden kilometer voor de gehele nieuwe reisafstand (o.b.v. snelste route ANWB-routeplanner). De vergoeding geldt voor dagen waarop door de medewerker in Wageningen werkzaam is. Voor de dagen waarop de medewerker werkzaam is op een andere Unilever-locatie dan Wageningen, geldt de standaard reiskostenregeling van Unilever. Voor dagen waarop de medewerker niet werkzaam is, wordt geen reiskostenvergoeding betaald. Deze vergoeding geldt ook indien de medewerker maximaal 12 maanden voorafgaand aan de overplaatsingsdatum verhuist naar Wageningen en hij daardoor tijdelijk van Wageningen naar zijn werk in Vlaardingen moet reizen. Deze vergoeding geldt uiterlijk tot de voor de medewerker geldende overplaatsingsdatum.

b. Reiskostenvergoeding openbaar vervoer

Medewerkers die herplaatst worden in Wageningen en naar die locatie reizen per openbaar vervoer krijgen gedurende 5 jaar, te rekenen vanaf de overplaatsingsdatum, een NS Business Trajectkaart aangeboden (op basis van 1e klas), in combinatie met een OV-chipkaart (indien nodig en voor reizen met bus, tram, metro). Deze vergoeding geldt ook indien de medewerker maximaal 12 maanden voorafgaand aan de overplaatsingsdatum verhuist naar Wageningen en hij daardoor tijdelijk van Wageningen naar zijn werk in Vlaardingen moet reizen. Deze vergoeding geldt uiterlijk tot de voor de medewerker geldende overplaatsingsdatum.

c. Pendelbus naar Wageningen

Medewerkers die herplaatst worden in Wageningen kunnen gebruik maken van een pendelbus. In de pendelbus zijn de volgende faciliteiten beschikbaar: tafels, Wifi,

audiofaciliteiten, een toilet, koffie en thee. Unilever zal gedurende 5 jaar, te rekenen vanaf de implementatiedatum, voldoende bussen ter beschikking stellen vanaf de in overleg met de OR vastgestelde opstapplaatsen. Het gebruik ervan zal tussentijds met de OR worden geëvalueerd door Unilever. De beslissing aangaande eventuele wijziging van de inzet van de pendelbus(sen) binnen deze termijn, ligt bij het management van Unilever.

Reiskosten van en naar de opstapplaatsen van de pendelbussen worden vergoed conform de standaard reiskostenregeling woon-werkverkeer van Unilever Nederland.

6.3 Reistijdregeling: reistijd = werktijd

Medewerkers die herplaatst worden in Wageningen én van de mogelijkheid gebruik maken om in de Unilever pendelbus dan wel in trein (op basis van de NS Business Trajectkaart) te werken, komen in aanmerking voor een compensatie van hun toegenomen reistijd (in vergelijking met de huidige reistijd tussen woonadres en Vlaardingen, volgens snelste route ANWB-routeplanner). Als uitgangspunt geldt het woonadres van de medewerker per 6 oktober 2016. Het verschil wordt bekeken tussen de reistijd op 1 januari 2017 en de reistijd op de implementatiedatum.

Indien de toegenomen enkele reistijd (berekend op basis van de ANWB-routeplanner) meer is dan 60 minuten, dan wordt maximaal 2 uur reistijd per gewerkte dag in Wageningen aangemerkt als werktijd. Uitgangspunt hierbij is dat de medewerker geacht wordt deze specifieke reistijd (van maximaal 2 uur) te gebruiken als werktijd.

Uitgaande van een reguliere werkdag van 8 uur in de locatie Wageningen, geldt voor hen een minimaal werktijd/aanwezigheid in de locatie Wageningen van 6 uur per dag.

6.4 Flexregeling/Thuiswerkregeling URDV

De bestaande Flexregeling/Thuiswerkregeling URDV d.d. juni 2014 blijft van kracht voor medewerkers die herplaatst worden in Wageningen.. Daarnaast geldt het volgende:

- Medewerkers die een (passende) functie in Wageningen accepteren hebben het recht 1 dag per week thuis te werken. Welke dag per week dat is, wordt in overleg met hun manager vastgelegd. De kilometervergoeding als bedoeld in artikel 6.2 sub a geldt op deze dag niet.
- Daarnaast hebben medewerkers die een (passende) functie in Wageningen accepteren het recht 1 werkdag per week te werken vanuit een – nader te bepalen - Unilever locatie. Welke dag per week wordt in overleg met hun manager vastgelegd. De kilometervergoeding als bedoeld in artikel 6.2 sub a geldt op deze dag niet. In plaats daarvan geldt de reguliere reiskostenregeling (woon-werkverkeer) van Unilever.
- Medewerkers die een baan in Wageningen accepteren hebben het recht op eigen initiatief afspraken te maken over flexibele werktijden (aanvang- en eindtijd). De exacte werktijden worden in overleg met hun manager vastgelegd

7. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Het uitgangspunt van dit Sociaal Plan is de begeleiding "van werk naar werk". De medewerkers volgen hun werk. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is dan ook niet het uitgangspunt. Voor het geval dit wel aan de orde mocht komen, houdt Unilever, naast de geldende wet- en regelgeving, onderstaande bepalingen aan.

7.1 Procedure

In beginsel vraagt Unilever een ontslagvergunning aan bij het UWV, of in geval van speciale groepen, doet Unilever een beroep op de gerechtelijke procedures.

Eventueel kan er bij beëindiging gebruik gemaakt worden van een vaststellingsovereenkomst, maar alleen wanneer deze uitdrukkelijk met wederzijdse instemming overeengekomen is.

Indien de medewerker voor de einddatum alsnog intern herplaatst kan worden geldt het volgende:

Indien een vaststellingsovereenkomst is gesloten met de medewerker, wordt deze met wederzijds goedvinden vernietigd (d.w.z. zowel werknemer als Unilever moet hiermee instemmen) per de datum waarop de herplaatsing in gaat. De medewerker kan daaraan dan geen rechten meer ontleen en ook geen aanspraak meer maken op de beëindigingsvergoeding conform het Sociaal Plan, zoals die ook was opgenomen in de overeenkomst. De herplaatste medewerker behoudt in dit geval alle overige rechten die voortvloeien uit het Sociaal Plan, zoals de salarisgarantieregeling, de bepalingen over scholing en de spijtoptantenregeling.

Indien ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een procedure bij UWV is gestart, maar deze heeft nog niet geleid tot de afgifte van een ontslagvergunning, zal Unilever, UWV laten weten voor de herplaatste werknemer de ontslagaanvraag in te trekken. De medewerker ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging. Indien de ontslagvergunning reeds is afgegeven, maar Unilever heeft daarvan nog geen gebruik gemaakt, zal Unilever van die ontslagvergunning geen gebruik maken. Dit zal Unilever schriftelijk aan de herplaatste medewerker bevestigen. Mocht er reeds sprake zijn van een gedane opzegging door Unilever, dan geldt dat op het moment waarop de herplaatsing aanvangt, de opzegging met wederzijds goedvinden ongedaan wordt gemaakt (d.w.z. zowel werknemer als Unilever moet hiermee instemmen). Hiervan ontvangt de herplaatste medewerker dan een bevestiging. De herplaatste medewerker behoudt in deze gevallen alle overige rechten die voortvloeien uit het Sociaal Plan, zoals de salarisgarantieregeling, de bepalingen over scholing en de spijtoptantenregeling.

Indien de huidige arbeidsplaats van de medewerker vervalt en de medewerker daarom boventallig is verklaard, dan komt de medewerker in aanmerking voor een financiële voorziening als in dit artikel omschreven indien de medewerker niet intern kan worden herplaatst.

In geval de medewerker voor de einddatum wèl intern kan worden herplaatst, komt de medewerker niet in aanmerking voor een financiële voorziening als in dit artikel omschreven.

Indien de arbeidsovereenkomst gaat eindigen ofwel via een procedure bij UWV of de kantonrechter ofwel via een vaststellingsovereenkomst, geldt dat de medewerker die eerder vertrekt (op eigen

verzoek) dan de einddatum van de arbeidsovereenkomst, volledig aanspraak heeft op de voorzieningen in dit Sociaal Plan, waaronder begrepen de beëindigingsregeling, zoals genoemd in 7.2. Vanaf het eerdere moment waarop de arbeidsovereenkomst alsdan eindigt, is Unilever aan de medewerker geen loon of andere emolumenten uit hoofde van de arbeidsovereenkomst meer verschuldigd.

Indien medewerker na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst - op verzoek van Unilever – terug keert in een functie in dezelfde functieklassse als de functieklassse waarin de functie zat die de medewerker uitoefende toen hij boventallig werd verklaard, zal het laatst verdiende salaris (uitgangspunt is de dag voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst met Unilever) van toepassing zijn als basis voor de nieuwe arbeidsovereenkomst. Indien een medewerker – op eigen initiatief en dus niet op verzoek van Unilever - terug wenst te keren in een functie binnen Unilever, zullen de dan geldende arbeidsvoorwaarden – behorende bij de nieuwe functie en functieklassse, toegepast worden.

Fictieve opzegtermijn

In geval van opgeschorte WW aanspraken in het kader van de fictieve opzegtermijn, zullen deze opgeschorte WW aanspraken door Unilever worden vergoed indien de vertraging aan Unilever te wijten is. Voor zover de opschorting van de WW-aanspraak verwijtbaar is aan de medewerker, ligt het risico niet bij de Unilever.

7.2 Beëindigingsregeling

De beëindigingsregeling die Unilever de medewerker zal aanbieden, zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

I. Einddatum

Bij bepaling van de einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de (fictieve) opzegtermijn. De arbeidsovereenkomst kan alleen eindigen tegen het einde van een kalendermaand.

II. Beëindigingsvergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een boventallig verklaarde medewerker wordt een bruto beëindigingsvergoeding uitgekeerd.

De bruto beëindigingsvergoeding wordt berekend aan de hand van de Kantonrechttersformule zoals die is vastgelegd in de Aanbevelingen van de landelijke Kring van Kantonrechtters (versie 1 januari 2009), waarbij een correctiefactor (C) geldt van 1.3.

In geen geval cumuleert de beëindigingsvergoeding met de transitievergoeding dan wel enig andere vergoeding. De wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt geacht volledig te zijn inbegrepen in de uitkomst van de Kantonrechttersformule.

III. Berekeningswijze Kantonrechtersformule

Bij de berekening van de hoogte van beëindigingsvergoeding zal worden uitgegaan van het aantal gewogen dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto maandinkomen (B) en vermenigvuldigd met een correctiefactor (C).

(A) De dienstjaren worden als volgt gewogen (waarbij in het kader van de afronding geldt dat een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar en het totale aantal (gewogen) dienstjaren niet wordt afgerond):

- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5;
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

(B) Voor de definitie van het bruto maandinkomen zie de definitie in artikel 2.

(C) Er geldt een correctiefactor van 1.3

IV. Eventuele maximering voor oudere medewerkers

De totale beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de einddatum, maar nooit lager dan het totaalbedrag van de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, rekening houdend met het wettelijk maximum van 77.000 euro (2017) of een bruto jaarsalaris (zie voorbeeldberekening in bijlage 3).

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens die de medewerker ontvangen zou hebben als zijn arbeidsovereenkomst niet zou zijn geëindigd, te rekenen vanaf de eerste dag na einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt én de te verwachten te ontvangen inkomsten vanaf de dag van de einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Bij de uitkomst van deze som wordt vervolgens de actuariële waarde van de gemiste pensioenopbouw over de dervingsperiode opgeteld.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt uitgegaan van de volgende (fictieve) situatie:

De medewerker ontvangt gedurende de eerste 2 maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat op een loongerelateerde werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).

V. Overige aspecten met betrekking tot de berekening

- de grondslag van de berekening van de ontslagvergoeding van medewerkers die gebruik maken van de zogenaamd 80/90/100%-regeling, is gelijk aan hun aangepaste salarisniveau (in de meeste gevallen zal dat 90% zijn).
- De grondslag van de berekening van de ontslagvergoeding van de medewerkers die gebruik maken van onbetaald ouderschapsverlof, gelijk is aan het laatst genoten salarisniveau direct voorafgaande aan van het ouderschapsverlof.
- De grondslag van de berekening van de ontslagvergoeding van de medewerkers die gebruik maken van de Match-uren regeling (conform cao), gelijk is aan het salarisniveau direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deze regeling.

7.3 Plaatsmakersregeling

Een niet-boventallige medewerker kan onder voorwaarden plaats maken voor een boventallige medewerker. De plaatsmaker heeft recht op de beëindigingsvergoeding zoals beschreven in art 7 en mag gebruik maken van de outplacement zoals beschreven in art. 5. De overige bepalingen van het Sociaal Plan zijn niet van toepassing.

Zie verder voor de plaatsmakersregeling de bijlage II.

8. Overige bepalingen

8.1 Sollicitatieverlof

Tot de datum van feitelijke boventalligheid verricht de medewerker zijn werkzaamheden. De medewerker zal binnen redelijke grenzen en na uitdrukkelijke, voorafgaande toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor het volgen van het outplacement traject en voor het verrichten van sollicitatie-activiteiten. Unilever kan bewijs vragen aan de medewerker van de betreffende activiteiten, zoals het opvragen van de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, test of assessment.

8.2 Jubileumregeling

Indien de medewerker binnen twee jaar na de einddatum aanspraak zou hebben gehad op een jubileumuitkering, wordt deze uitkering betaald per de einddatum, conform geldende fiscale bepalingen.

8.3 Kosten juridische bijstand

Op vertoon van een op naam van medewerker gestelde factuur in te dienen voor de einddatum via het gebruikelijke declaratiesysteem, vergoedt Unilever de kosten voor rechtsbijstand van de boventallige medewerker tot een maximum van € 750,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW. Deze bepaling is ook van toepassing op medewerkers die zich laten bijstaan door een jurist in dienst van een vakbond of een rechtsbijstandverzekering hebben. De vakorganisatie of rechtsbijstandsverzekeraar dient een gespecificeerde factuur op te stellen namens medewerker en richten aan Unilever.

8.4 Pensioen

Per de einddatum eindigt de deelname van de medewerker aan de pensioenregeling.

8.6 Eigendommen

Medewerkers die zaken van Unilever in gebruik hebben gekregen of anderszins zaken van Unilever in hun bezit hebben (ongeacht of die eigendom zijn van Unilever dan wel door haar zijn geleased of anderszins door Unilever zijn verkregen), zoals sleutels, (tank)passen, laptops, mobiele telefoons, (lease-)auto's, etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor de einddatum schoon en in goede staat en voorzien van alle bijbehorende zaken (denk aan sim-card, opladers en dergelijke) en documenten (denk aan handleidingen, onderhoudsboekje, kentekenbewijs en dergelijke) in te leveren.

8.7 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

Een eventuele terugbetalingsverplichting van de boventallige medewerker ten opzichte van Unilever op grond van een studie(kosten)overeenkomst komt te vervallen wanneer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

8.8 Financieel advies

Boventallige medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, komen in aanmerking voor een persoonlijk financieel advies. Financieel advies kan worden ingewonnen bij de preferred supplier van Unilever, in welke geval de kosten voor rekening komen van Unilever.

Boventallige werknemers die naar Wageningen worden overgeplaatst of die overwogen in de UK een passende functie te aanvaarden, komen in aanmerking voor een persoonlijk financieel advies.

Financieel advies kan in dit geval naar keuze van de medewerker worden ingewonnen bij de preferred supplier van Unilever of bij een van de vakorganisaties. De kosten komen voor rekening komen van Unilever. Indien de medewerker financieel advies inwint bij een vakorganisatie geldt dat de medewerker een op zijn naam gestelde, gespecificeerde factuur, kan indienen voor de einddatum via het gebruikelijke declaratiesysteem. Unilever vergoedt de kosten voor financieel advies van een vakorganisatie tot een maximum van € 750,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW.

8.9 Verval concurrentiebeding

Bij einde van de arbeidsovereenkomst van een boventallig verklaarde medewerker komen de verplichtingen voortvloeiend uit een eventueel geldend concurrentie- en/of relatiebeding te vervallen. Verplichtingen voortvloeiend uit een tussen Unilever en medewerker overeengekomen geheimhoudingsbeding en octrooibeding blijven onverminderd van kracht.

8.10 Spijtoptant

Deze regeling is van toepassing op een medewerker die is herplaatst in een gewijzigde (passende) functie binnen de nieuwe R&D-organisatie van Unilever in Wageningen. Indien blijkt, dat binnen een periode van zes maanden na de aanvangsdatum van de herplaatsing, de functie voor de betrokken medewerker in redelijkheid toch niet passend is, zal deze alsnog in aanmerking komen voor de voorzieningen van het Sociaal plan.

De medewerker of Unilever kunnen hierover advies vragen aan de Sociale Begeleidingscommissie. De beoordeling of een functie “niet passend” is wordt gebaseerd op de definitie van “passende functie”, zoals opgenomen in het Sociaal Plan, hoofdstuk 5, artikel 1.1.

8.11 Vrijstelling van werkzaamheden

Indien de medewerker door Unilever wordt vrijgesteld van de op hem rustende verplichting om werkzaamheden te verrichten (bijvoorbeeld vanaf het moment dat zijn functie feitelijk is komen te vervallen dan wel zijn functie getransfereerd naar het buitenland) vindt er geen aftrek plaats van verlof-, adv- en/of compensatie-uren.

Sociaal Plan URDV

8.12 Reparatie WW/WGA

In de cao zijn afspraken gemaakt inzake reparatie WW/WGA (via private aanvullende verzekering). Deze zijn afhankelijk van de afspraken welke de sociale partners in Nederland zullen gaan maken. Indien boventallige medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, voor datum beëindiging dienstverband niet aanvullend verzekerd zijn o.b.v. de bij Unilever te treffen cao-regeling, omdat zij zich niet aanvullend kunnen verzekeren, dan zal Unilever de verslechtingen in duur en opbouw WW/ WGA repareren door toekenning van het reparatiebedrag onder de volgende voorwaarden:

- de reparatie is uitsluitend van toepassing indien de werkloosheid zich voordoet aansluitend aan het einde van de arbeidsovereenkomst met Unilever;
- de eventuele premie die door de betreffende medewerker zou zijn verschuldigd in de situatie dat hij nog in dienst zou zijn geweest en aanvullend verzekeren wel mogelijk was, zal als eigen bijdrage gekort worden op het bedrag van de reparatie;
- de reparatie is alleen van toepassing indien de betreffende medewerker niet de mogelijkheid heeft gehad om zich te verzekeren via de collectieve private aanvullende verzekering zoals afgesproken tussen cao-partijen.

Indien reparatie aan de orde is, ontvangt de boventallige medewerker hiervan uiterlijk op de einddatum een schriftelijke bevestiging, waarin het aan hem toegekende reparatiebedrag wordt vermeld.

8.13 Compensatie premiespaarregeling

De boventallige medewerker die een compensatie(toeslag) ontvangt, welke voort komt uit het opheffen van de premiespaarregeling, ontvangt bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst een bruto vergoeding ter grootte van 50% van de resterende waarde van de toezegging. Het bedrag van de compensatie zal schriftelijk aan deze medewerker worden bevestigd.

8.14 Compensatieregeling pensioen

De boventallige medewerker die door de wijziging van de pensioenregeling per 31 december 2006 op basis van de daarvoor afgesloten compensatieregeling aanspraak maakt op een individuele salaris compensatie ontvangt bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst een éénmalige volledige compensatie ten aanzien van de resterende looptijd van de aan hem gedane toezegging, voor zover bekend in de Unilever-systemen. Het bedrag van de compensatie zal schriftelijk aan deze medewerker worden bevestigd.

8.15 Voorrang medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Voor Unilever staat herplaatsing van boventallige medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan voorop. Mochten er daarna nog vacatures zijn dan zal Unilever medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst bij gebleken geschiktheid voorrang geven bij sollicitaties

boven externe sollicitanten. Tevens zal Unilever – op verzoek – aan deze medewerkers met een overeenkomst voor bepaalde tijd bij het verlaten van de organisatie een positief getuigschrift verstrekken en desgevraagd positieve referenties geven. Op verzoek krijgt ook een uitzendkracht die langer dan 26 weken aaneengesloten werkzaam is geweest voor Unilever bij het verlaten van de organisatie wegens een van de reorganisaties als bedoeld in de werkingssfeerbepaling van dit Sociaal Plan een positief getuigschrift mee.

8.16 Inzet netwerk Unilever voor de partner van de medewerker

Unilever zal voor de partner van een medewerker (officiële partner conform het personeelsregistratiesysteem van Unilever) die wordt herplaatst bij Unilever in Wageningen haar netwerk benutten om het vinden van een baan te faciliteren.

8.17 Herplaatsingsinspanningen boventallige, arbeidsongeschikte medewerkers

Unilever zal medewerkers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard door de bedrijfsarts van wie de arbeidsplaats in Vlaardingen vervalst, begeleiden in het vinden van een alternatieve en “passende baan”. Unilever zal dat doen in overleg met medewerker, Arbo-Unie, arbeidsdeskundige en het UWV, uitgaande van de mogelijkheden van de medewerker.

M. Zeegers

Unilever Nederland B.V

S. Buijs

Unilever Nederland B.V.

N. J. Suijker

FNV, Utrecht

P. Fortuin

CNV Vakmensen.nl, Utrecht

P.K. de Jong

CNV Vakmensen.nl, Utrecht

R. Castelein

De Unie, Culemborg

M. Vallebella

De Unie, Culemborg

BIJLAGE 1 Sociale Begeleidingscommissie (SBC)

Samenstelling

De commissie bestaat in totaal uit zes leden. Drie leden worden aangewezen door Unilever, drie leden worden aangewezen door de gezamenlijke vakorganisaties.

Taak

De commissie adviseert in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan. De commissie behandelt eventuele klachten die door medewerkers zijn ingediend over de correcte toepassing van het Sociaal Plan dan wel over de door medewerkers aangedragen casus in het licht van de hardheidsclausule. Hierbij moet worden gedacht aan evident schrijnende gevallen en uitzonderlijke persoonlijke situaties. De commissie boordeelt de klacht en geeft advies.

Werkwijze

De commissie kan optreden op verzoek van betrokkene medewerker en/of op verzoek van Unilever.

Alleen schriftelijk bij de SBC ingediende verzoeken/klachten worden door de SBC in behandeling genomen. De commissie kan daarnaast ongevraagd en dus uit eigen beweging Unilever adviseren.

De betrokken medewerker kan zich in ieder geval laten bijstaan door een vertrouwenspersoon naar eigen keuze.

De commissie brengt in beginsel binnen twee weken na de ontvangst van een schriftelijk verzoek om een uitspraak (van de medewerker dan wel Unilever), haar advies schriftelijk uit aan Unilever en de medewerker. De commissie bepaalt verder haar eigen werkwijze.

Als de stemmen binnen de commissie staken, kan de commissie afzien van een advies.

Advies

Een advies van de commissie op basis van meerderheid van stemmen geldt als zwaarwegend advies aan Unilever waarvan deze alleen op zwaarwegende gronden kan afwijken. Indien Unilever besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal zij haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken medewerker mededelen. De commissie ontvangt van de beslissing een afschrift.

Unilever deelt, in beginsel binnen één week na ontvangst van het door de commissie uitgebrachte advies, haar beslissing schriftelijk mee aan de betrokken medewerker.

Een advies van de SBC op basis van unanimititeit is bindend voor Unilever. Unilever kan hiervan niet afwijken. De betrokken medewerker behoudt te allen tijde het recht van verdere juridische rechtsgang.

Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

Kosten

Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen – binnen redelijke grenzen – voor rekening van Unilever.

BIJLAGE 2 Plaatsmakersregeling

Deze plaatsmakersregeling wordt opengesteld nadat de aanwijzing van de boventallige medewerkers heeft plaats gevonden. Uitgangspunt bij de plaatsmakersregeling is dat plaats wordt gemaakt voor een boventallige medewerker die dan zijn functie kan behouden of kan worden herplaatst.

Procedure

Uitsluitend medewerkers die niet boventallig zijn verklaard, kunnen een schriftelijk verzoek indienen bij Unilever om voor deelname aan deze plaatsmakersregeling in aanmerking te komen. De beoordeling of een medewerker in aanmerking komt ligt bij het management van Unilever. Een toetsing op de beoordeling door het management kan plaats vinden door de Sociale Begeleidingscommissie. Het honoreren van het verzoek vindt plaats op basis van geschiktheid, conform de definitie van de passende functie, van de boventallige medewerker voor de vrijgemaakte functie. De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de plaatsmaker eindigt, wordt vastgesteld in overleg met management.

Voor het management een beslissing neemt op het verzoek van de medewerker, geldt dat er een toets zal plaatsvinden of er sprake is van een regeling die door de Belastingdienst gezien wordt als een regeling vervroegd uittreden (RVU).

De plaatsmaker heeft recht op de beëindigingvergoeding zoals beschreven in artikel 6 en mag gebruik maken van outplacement zoals beschreven in artikel 5. De overige bepalingen van het Sociaal Plan zijn niet op de plaatsmaker van toepassing.

BIJLAGE 3 Maximale en minimale vergoeding

Nadere toelichting op hoofdstuk 7.2 (lid c): maximering van de totale beëindigingsvergoeding en minimale vergoeding

De totale beëindigingsvergoeding die een boventallige medewerker bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst ontvangt bestaat uit de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW en een aanvulling. De hoogte van beide onderdelen kan variëren per individu.

Deze totale beëindigingsvergoeding zal echter nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de einddatum. Deze zogeheten 'aftopping' is uitgewerkt in artikel 7.2 (lid c).

De totale beëindigingsvergoeding zal aan de andere kant nooit lager zijn dan het totaalbedrag van de wettelijke transitievergoeding, rekening houdend met het daarvoor geldende wettelijke maximum*

*De transitievergoeding is op grond van de wet gemaximeerd. Het maximum bedraagt in 2017 € 77.000,- bruto. De transitievergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd. Op het moment waarop dit Sociaal Plan is afgesloten, zijn de maximale bedragen voor 2018 en 2019 nog niet bekend.

Aan de hand van een rekenvoorbeeld wordt hieronder de maximering uitgelegd en de invloed hiervan op de hoogte van de ontslagvergoeding waarop een boventallige medewerker bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken. De uitkomst verschilt per medewerker, gezien de vele variabelen die onderdeel uitmaken van de individuele berekening.

Voorbeeldberekening maximering beëindigingsvergoeding

Persoonsgegevens fictieve medewerker

Geboortedatum	01-07-1952
Datum in dienst	01-01-1990
Datum uit dienst	01-01-2017
AOW-leeftijd	66 jaar
Parttimepercentage	100%
Maandsalaris incl. event. toeslagen	€ 3.704,- bruto
Vakantietoeslag, 8%	€ 296,- bruto
Maandinkomen all-in	€ 4.000,- bruto

Berekening kantonrechtersformule

Bij de berekening van de kantonrechtersformule is uitgegaan van het maandinkomen zoals gedefinieerd in artikel 2 van het Sociaal Plan. Voor deze fictieve medewerker is dat: € 4.000,- bruto.

Uitgangspunten

Deze fictieve medewerker kan niet intern worden herplaatst. Zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en hij heeft recht op een beëindigingsvergoeding op grond van artikel 7.2.b van het Sociaal Plan van Unilever. Deze vergoeding is gebaseerd op de kantonrechtersformule met een correctiefactor van 1,3.

Leeftijdscohorten	Dienstjaren	Gewogen dienstjaren
dienstjaren < 35	0	0
dienstjaren 35 – 45	7	7
dienstjaren 45 – 55	10	15
dienstjaren > 55	10	20
Totaal	27	42

$$42 \times € 4.000 \times 1,3 = € 218.400.$$

In het Sociaal Plan is bepaald dat de beëindigingsvergoeding niet meer zal bedragen dan de verwachte inkomensderving tot de AOW-gerechtigde leeftijd, maar minimaal de wettelijke transitievergoeding bedraagt:

“artikel 7.2.c, Maximale vergoeding

De totale beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de einddatum, maar nooit lager dan het totaalbedrag van de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, rekening houdend met het wettelijk maximum.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens en de derving van de pensioenopbouw¹ die de medewerker ontvangen zou hebben als zijn arbeidsovereenkomst niet zou zijn geëindigd, te rekenen vanaf de eerste dag na einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt én de te verwachten te ontvangen inkomsten vanaf de dag de einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Hierbij geldt dat het bruto maandinkomen van de medewerker bij deze berekening wordt gesteld op 100% van het bruto maandinkomen zoals gedefinieerd in artikel 2.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt uitgegaan van de volgende (fictieve) situatie:

- De medewerker ontvangt gedurende de eerste 2 maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op een loongerelateerde werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).
- Bij de berekening van de verwachte inkomsten wordt geen rekening gehouden met een IOAW of IOW-uitkering.”

De inkomstenderving tot de AOW-leeftijd bestaat dus uit:

1. Inkomen op basis van de WW-uitkeringen
2. Een aanvulling van Unilever op de WW-uitkering tot 100% van het bruto maandinkomen.
3. Pensioenderving.

Berekening inkomstenderving

1. Inkomen op basis van de WW-uitkeringen

In deze voorbeeldberekening is de medewerker 64,5 jaar oud op de datum dat hij uit dienst treedt. Tot zijn AOW-leeftijd (op 66 jaar) heeft hij recht op een WW-uitkering gedurende 18 maanden.

De eerste WW-dag van betrokkene is **1 januari 2017**. Vervolgens zal betrokkene gedurende 18 maanden tot de AOW-leeftijd een WW-uitkering ontvangen ter grootte van:

- € 2.934,- bruto per maand² (inclusief vakantietoeslag) gedurende 2 maanden.
- Vervolgens gedurende 16 maanden € 2.739,- bruto per maand (inclusief vakantietoeslag).

2. Aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen

¹ De contante waarde van de derving van de pensioenopbouw tussen de einddatum van de arbeidsovereenkomst en de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

² De berekening gaat uit van maandbedragen. In de praktijk wordt de WW-uitkering per vier weken uitgekeerd, exclusief vakantietoeslag.

NB: De WW-uitkering wordt berekend over het gemiddelde SV-loon. In de berekeningen wordt uitgegaan van de Sociale Zekerheidswetgeving per juli 2016.

Sociaal Plan URDV

Op de WW-uitkering wordt aangevuld tot 100% van het van het bruto maandinkomen tot de dag dat de medewerker de AOW-leeftijd bereikt.

Opbouw aanvullingsbedragen

Aanvullingsbedrag 1	
• 100% van het laatstverdiende maandinkomen	€ 4.000
• WW-uitkering 75%	€ 2.934
• Verschil	€ 1.066
De aanvulling gedurende de eerste 2 maanden bedraagt:	€ 1.066

• 100% van het laatstverdiende salaris	€ 4.000
• WW-uitkering 70%	€ 2.739
• Verschil	€ 1.261
De aanvulling gedurende de volgende 16 maanden bedraagt:	€ 1.261

2 maanden € 1.066 + 16 maanden € 1.261 = € 22.266 + pensioendering: € 6.500 = totaal: € 28.766

De inkomstendering van betrokkene tot de AOW-jarige leeftijd ligt lager dan de beëindigingsvergoeding berekend op basis van de kantonrechttersformule met een correctiefactor van 1,3: € 28.766,- ten opzichte van € 218.400,-.

De beëindigingsvergoeding mag echter niet lager zijn dan de wettelijke transitievergoeding.

Berekening wettelijke transitievergoeding

Dienstjaren	Dienstjaren	6 maandperioden	Factor	Aantal maandsalarissen
dienstjaren tot en met 10	10	20	0,167	3,33
dienstjaren vanaf 10 dienstjaren	3	6	0,25	1,5
dienstjaren vanaf leeftijd 50	14	28	0,5	14
Totaal	27			18,83

18,83 x € 4.000 = € 75.333,-

De transitievergoeding van betrokkene ligt hoger dan de inkomstendering tot de AOW-jarige leeftijd:

€ 75.333,- ten opzichte van € 28.766,-.

De beëindigingsvergoeding voor betrokkene bedraagt aldus: € 75.333,-.

BIJLAGE 4 Voorbeeldberekening gemiddelde reistijd

Nadere toelichting op hoofdstuk 5.1.1.: passende functie

Berekening enkele reistijd (gemiddeld)

De gemiddelde reistijd wordt gemeten op basis van de snelste route via de ANWB routeplanner. Hierbij wordt het gemiddelde genomen van de reistijd berekend op de werkdag waarop boventaligheid wordt verklaard.

Hierbij wordt uitgegaan van de volgende instellingen/uitgangspunten:

- het woonadres van de medewerker per 6 oktober 2016;
- versie ANWB-routeplanner d.d. 1/1/2017;
- instellingen:
 - a) Snelste route,
 - b) Fictieve reisdag (niet vandaag),
- indien heenreis en terugreis een verschillende reistijd kennen, dan geldt reistijd heen + reistijd terug gedeeld door twee, als zijnde gemiddelde (enkele) reistijd;
- indien heen- en terugreis een gelijke reistijd kennen, dan is die reistijd tevens de gemiddelde (enkele) reistijd.

Voorbeeldberekening maximering beëindigingsvergoeding

Persoonsgegevens fictieve medewerker

- Woonadres op 6 oktober 2016 Olivier van Noortlaan 120, 3133 AT Vlaardingen
- Adres nieuwe R&D Locatie Droevendaalsesteeg, 6708 PB Wageningen

The screenshot shows the ANWB route planner interface. The starting point is 'Olivier van Noortlaan 120, 3133 AT, Vlaardingen' and the destination is 'Droevendaalsesteeg, 6708 PB, Wageningen'. The route is set to 'Auto route' and 'Snelste' (fastest). The departure time is set to 'maandag om 08:00'. There are icons for car, train, bicycle, and pedestrian. A 'Plan route' button is visible at the bottom right.

Berekening heenreis:

Geen vertraging.

Reistijd 1 uur, 18 min
Aankomst maandag om 09:18
Afstand 105 km

Berekening terugreis:

Geen vertraging.

Reistijd 1 uur, 16 min
Aankomst maandag om 17:46
Afstand 106 km

De uitkomsten van de berekeningen van de heen- en terugreis zijn verschillend. De "gemiddelde" reistijd wordt als volgt berekend:

Heenreis = 1 uur, 18 minuten
Terugreis = 1 uur, 16 minuten
Gemiddelde reistijd = 1 uur, 17 minuten