

Sociaal Plan
ENC I B.V.
ENC I Holding N.V.

's- Hertogenbosch, 31 mei 2018

Inhoudsopgave

Hoofdstuk	Omschrijving	Pagina
	Inhoudsopgave	1
1	Algemene bepalingen	2
2	Definities/Begripsbepaling	4
3	Procedure bij vervallen van de arbeidsplaats	6
4	Interne herplaatsing na boventallig verklaring	8
5	Algemeen van toepassing zijnde regelingen	12
6	Externe herplaatsing via 'outplacement' traject	15
7	Beëindigingvergoeding	16
8	Pensioen	18
9	Begeleidings-/geschillencommissie	19
10	Evaluatie	20
Bijlage 1:	Voorbeeld vakantiedagen verwerking in geval van vrijstelling van werk	22
Bijlage 2:	Afbouw beëindigingvergoeding in geval van Sluiting maalbedrijf ENCI Maastricht	23
Bijlage 3:	Proces invulling nieuwe organisatie	24

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

1.0 Pre-ambule

Tussen de ondergetekenden: ENCI B.V. en ENCI Holding N.V. (verder te noemen "ENCI") gevestigd te 's-Hertogenbosch, als partij ter ene zijde en FNV, gevestigd te Utrecht en CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, elk als partij ter andere zijde, is het onderhavige Sociaal Plan overeengekomen.

1.1 Werkingsfeer

De commerciële kalksteenwinning en klinkerproductie bij ENCI Maastricht is na 1 juli 2018 niet meer toegestaan. Winning na deze datum is gericht op afwerking en herinrichting van de groeve.

Door het stoppen van het ovenbedrijf is ENCI genoodzaakt een reorganisatie door te voeren. Daardoor vervallen arbeidsplaatsen binnen de Plant Maastricht en is er tevens een effect op sommige stafafdelingen. Een en ander is omschreven in de adviesaanvraag aan de OR-ENCI d.d. 22 maart 2018 (ref. 18-014av).

Vanwege deze redenen is ENCI genoodzaakt een reorganisatie door te voeren waardoor arbeidsplaatsen verloren gaan en hebben ENCI en de vakorganisaties afspraken gemaakt over het hierbij te hanteren Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan beoogt inhoud te geven aan het zoveel als mogelijk opvangen van de sociale en financiële gevolgen i.v.m. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de herstructurering, zoals verwoord in de adviesaanvraag aan de OR d.d. 22 maart 2018 (ref. 18-014av), het door de OR uitgebrachte advies d.d. 15 mei 2018 en het daarop betrekking hebbende besluit van werkgever d.d. 24 mei 2018 (ref. 18-030av) naar aanleiding van het door de OR uitgebrachte advies, verder te noemen "reorganisatie".

Dit Sociaal Plan geeft hiermee invulling aan de bijzondere historische afspraken omtrent de (uitgestelde) ovensluiting, zoals vastgelegd in het Sociaal Plan Ovenbedrijf (meer specifiek m.n. bijlagen B en D van Sociaal Plan ENCI d.d. 01-12-2008), dat uitsluitend en alleen nog bedoeld was/is voor die medewerkers die door de sluiting van het ovenbedrijf hun baan zouden/zullen verliezen. Om die reden is het Sociaal Plan Ovenbedrijf (bijlagen B en D) als uitgangspunt gehanteerd voor het onderhavige Sociaal Plan.

Tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven is dit Sociaal Plan **niet** van toepassing op:

- De werknemer met wie om andere redenen dan de reorganisatie zoals verwoord in bovenstaande adviesaanvraag (bijvoorbeeld wanprestatie, tekortkoming in de nakoming van werknemersverplichtingen, arbeidsongeschiktheid, dringende reden of bereiken van de AOW/ pensioengerechtigde leeftijd, vrijwillig vertrek, (vrijwillige)(pre)pensionering, andere organisatie-aanpassing) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
- De werknemer die vrijwillig de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dat zijn arbeidsplaats in het kader van de onderhavige reorganisatie komt te vervallen, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld.

Daar waar bepalingen uit dit Sociaal Plan afwijken van afspraken in de CAO of anderszins prevaleren de bepalingen uit het Sociaal Plan.

Waar in dit plan sprake is van “hij” dient ook “zij” te worden gelezen (voor mannelijke vervoegingen moeten ook vrouwelijke vervoegingen gelezen worden).

1.2: Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan niet of onvoldoende voorziet dan wel leidt tot onvoorziene individueel onbillijke situaties, kan de betrokken werknemer de werkgever schriftelijk verzoeken de toepassing van dit Sociaal Plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. De Begeleidings-/geschillencommissie zal in voorkomende gevallen adviseren.

1.3: Aanvang en toepassing

Het Sociaal Plan treedt in werking nadat hierover tussen partijen genoemd onder punt 1 schriftelijk overeenstemming is bereikt en is van toepassing op een werknemer in de zin van het Sociaal Plan zoals weergegeven onder punt 1.1 en valt onder de definitie van punt 2.1.

1.4: Werkingsduur

Dit Sociaal Plan is van kracht tot de datum waarop aan alle verplichtingen hieruit voortvloeiend jegens betrokkenen is voldaan doch eindigt uiterlijk op 31 december 2019.

1.5: Inlichtingen

De werknemer, die een beroep doet op een van de bepalingen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan de werkgever de gewenste financiële en andere inlichtingen en gegevens te (laten) verstrekken, die nodig zijn voor de juiste toepassing van dit Sociaal Plan. Het verstrekken van onjuiste gegevens leidt tot uitsluiting van dit Plan. Indien werknemer van mening is dat deze maatregel ten onrechte wordt toegepast kan hij hiertegen bezwaar aantekenen bij de Begeleidings-/geschillencommissie.

1.6: Begeleidings-/geschillencommissie

Voor een juiste toepassing van het Sociaal Plan zal een Begeleidings-/geschillencommissie worden ingesteld. Taken, samenstelling en bevoegdheden zijn beschreven in hoofdstuk 9 van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 2: Definities/Begripsbepaling

2.1: Werknemer

Degene, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en aan wie schriftelijk is meegedeeld dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van de in punt 1.1 genoemde reorganisatie.

2.2: Werkgever

ENCI B.V. dan wel ENCI Holding N.V., hierna te noemen "ENCI".

2.3: Bruto maandinkomen

Het bruto maandinkomen volgens artikel 1 van de CAO-ENCI 2017 – 2018 (verder te noemen "CAO"), dan wel voor de hieronder vallende werknemers het bruto maandinkomen volgens artikel 1 van de CAO Overgangsbepalingen ENCI 2017 – 2018 (verder te noemen "CAO-O").

Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding zoals vermeld in hoofdstuk 7 wordt dit maandinkomen vermeerderd met de toerekening van 8% vakantietoeslag (artikel 13 CAO).

Het bruto maandinkomen voor de berekening van de beëindigingsvergoeding in hoofdstuk 7 wordt hiermee bepaald op $12,96/12 \times$ bruto maandinkomen volgens artikel 1 van de CAO resp. CAO-O. Dit wordt vermeerderd met de OHT vervangende toeslag voor zover van toepassing.

2.4: Wettelijke uitkeringen

De loongerelateerde en kortdurende uitkeringen ingevolge Werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, e.d., volgens Nederlandse regelgeving.

2.5 Moment van boventalligheid

Het moment van boventalligheid is de dag waarop de werknemer deze mededeling heeft gekregen en de schriftelijke bevestiging heeft ontvangen, nadat de nieuwe organisatie incl. bijbehorende bezetting en personen is kenbaar gemaakt en vastgelegd.

2.6: Dienstjaren

Het aantal dienstjaren dat een werknemer op 1 juli 2018 heeft opgebouwd, afgerond op hele jaren, waarbij 6 maanden of meer naar boven, en minder dan 6 maanden naar beneden zal worden afgerond.

2.7: Leeftijd

Leeftijd is de daadwerkelijke leeftijd van een werknemer op 1 juli 2018.

2.8: Outplacementbureau

Het outplacement bureau dat zorg draagt voor begeleiding tijdens het outplacement traject.

2.9: Begeleidings-/Geschillencommissie

De commissie die is ingesteld uit hoofde van het daartoe bepaalde in hoofdstuk 9 van dit Sociaal Plan.

2.10: Inhoudingen

Betalingen door de werkgever uit hoofde van dit Sociaal Plan zullen bruto geschieden onder aftrek van wettelijke / fiscale inhoudingen.

2.11: Opzegtermijnen

De opzegtermijnen worden berekend conform artikel 9 van de CAO, met in achtname van 1 maand aftrek i.v.m. de ontslagprocedure via het UWV, doch tenminste 1 maand. Bij beëindiging van het dienstverband op andere wijze (Kantonrechter of vaststellingsovereenkomst) is dat niet het geval en geldt de normale opzegtermijn. Zie ook punt 5.7.

2.12 Passende functie

Voor de bepaling of sprake is van een passende functie worden een aantal aspecten in ogenschouw genomen. Dit zijn o.a.:

- Capaciteiten, kennis en ervaring van de werknemer
- Salarisgroep
- Reisafstand en reisduur (openbaar vervoer) woon-werktraject

Voor de specifieke voorwaarden wordt verwezen naar punt 4.1.

2.13: Interne herplaatsing:

De werknemer kan binnen ENCI een andere functie worden aangeboden. Ook eventuele herplaatsingsmogelijkheden binnen andere onderdelen van HeidelbergCement in Nederland worden beschouwd als interne herplaatsing. Hierbij blijven de oorspronkelijke dienstjaren geldig, tenzij met wederzijds goedvinden andere afspraken worden gemaakt.

2.14: Herplaatsen:

De werknemer kan binnen HeidelbergCement Benelux een andere functie worden aangeboden. Hierbij blijven de oorspronkelijke dienstjaren geldig, tenzij met wederzijds goedvinden andere afspraken worden gemaakt.

Indien het daarbij gaat om een functie in het buitenland is geen sprake van een acceptatieplicht. Indien een werknemer elders (buiten HeidelbergCement Benelux) binnen HeidelbergCement een functie accepteert, bestaat er geen recht op een beëindigingsvergoeding. Er is in die gevallen geen sprake van een acceptatieplicht.

2.15 Overplaatsing

Van overplaatsing is sprake indien men een andere standplaats krijgt toegewezen.

2.16: Outplacement:

Begeleiding conform art.2.8 en hoofdstuk 6

Hoofdstuk 3: Procedure bij vervallen van de arbeidsplaats

Zie tevens de nadere toelichting en procesbeschrijving in Bijlage 3.

3.1: Bepaling boventalligheid

De bepaling van boventalligheid geschiedt volgens het afspiegelingsbeginsel zoals gehanteerd in UWV procedures, voor zover sprake is van het verminderen van het aantal formatieplaatsen in eenzelfde of uitwisselbare functie. Voor nieuwe functies en bij functies waarbij sprake is van sterk gewijzigde taken en verantwoordelijkheden (zie adviesaanvraag), zal invulling plaatsvinden door middel van benoeming of door interne sollicitatie (de zogenaamde kwalitatieve selectie). Dit kan ertoe leiden dat hierdoor de boventalligheid van een werknemer wordt opgeheven. Zie ook punt 4.3.

3.2: Boventallig verklaring

Werkgever zorgt ervoor dat de werknemer, waarvan de eigen arbeidsplaats komt te vervallen, en voor wie geen passende andere functie beschikbaar is, in een persoonlijk gesprek hierover wordt geïnformeerd. Het vervallen van de arbeidsplaats en daarbij van belang zijnde nadere gegevens worden schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

3.3: Gevolg status boventallig

Voor alle werknemers die de status “boventallig” krijgen geldt dat zij blijven werken tot het einde van het dienstverband, tenzij anders wordt overeengekomen (zie punt 5.1).

Indien er geen mogelijkheden voor herplaatsing zijn (zie hoofdstuk 4), zal de boventallige werknemer bij beëindiging van het dienstverband een beëindigingvergoeding worden toegekend, zoals vastgelegd in hoofdstuk 7.

3.4: Inschrijving werkzoekende en aanvraag uitkering

De boventallige werknemer is zelf verantwoordelijk zich als werkzoekende in te laten schrijven en een sociale verzekeringsuitkering (WW) aan te vragen. Hij dient zich daarbij te houden aan de daarbij geldende regels. Het al dan niet voldoen aan deze regels en daaruit voortvloeiende consequenties zal geen invloed hebben op de berekening van de maximering van de beëindigingvergoeding zoals omschreven in hoofdstuk 7.

3.5: Overplaatsing en functiewijziging

Werknemers aan wie een andere passende functie wordt aangeboden zijn daardoor niet langer boventallig en worden hierover zo spoedig mogelijk op de hoogte gesteld. In ieder geval wordt deze mededeling schriftelijk bevestigd aan de betrokken werknemer.

Betrokkene wordt in staat gesteld om de aangegeven overplaatsing dan wel functiewijziging schriftelijk binnen zeven werkdagen na schriftelijke mededeling door werkgever voor te leggen aan de begeleidings-/geschillencommissie indien de werknemer van mening is dat de criteria voor aanwijzing niet juist zijn toegepast. Indien sprake is van een verhuisverplichting bij wijziging van standplaats, bijvoorbeeld in verband met aanvaarding van een functie middels kwalitatieve selectie, zal dit schriftelijk aan betrokkene worden meegedeeld. Indien

werknemer bezwaar maakt en begeleidings-/geschillencommissie acht het bezwaar ongegrond, dan kan werknemer alsnog de aangeboden functie aanvaarden. Lopende de procedure is werknemer verplicht de aangegeven werkzaamheden in te vullen dan wel in overleg met werkgever te bepalen of de werkzaamheden het toelaten vakantiedagen op te nemen.

Hoofdstuk 4: Interne herplaatsing na boventallig verklaring

4.1: Passende functie

Een werknemer die na boventallig verklaard te zijn (intern) herplaatst kan worden in een passende functie bij de werkgever of een onderdeel van Heidelberg Cement binnen de kaders van punt 2.14, kan geen aanspraak maken op de bepalingen uit dit Sociaal Plan uit hoofdstuk 5, 6 en 7.

Onder passende functie wordt verstaan een functie die aansluit bij de capaciteiten, kennis en ervaring van de werknemer. Een functie die meer dan één salarisgroep lager ligt wordt in ieder geval als niet passend beschouwd en kan niet verplicht worden opgelegd.

Voor de bepaling of een passende functie al dan niet moet worden geaccepteerd zal ook gekeken worden naar de woon-werkafstand. Daarbij zal een grens gelden van:

- Primair een enkele reisafstand van maximaal 100 km of
- een enkele reisduur van maximaal 1,5 uur (openbaar vervoer)

Reisafstand vast te stellen op basis van de ANWB routeplanner, snelste route.

Indien het enkelvoudige woon-werk traject naar een nieuwe standplaats de hierboven aangegeven grenzen overstijgt, zal geen verplichting tot acceptatie van deze functie gelden. Indien ook geen andere passende functie beschikbaar is krijgen de betrokken werknemers definitief de status van "boventallig". De keuze voor vrijwillige acceptatie dient bij aanvang gemaakt te worden en is onherroepelijk. Aangegeven zal worden welke termijn geldt voor het maken van deze keuze.

Bij wijziging van standplaats zal een tijdelijke tegemoetkoming in extra reiskosten worden gehanteerd. Daarbij geldt een tegemoetkoming in reiskosten gedurende een periode van maximaal 6 maanden. Deze compensatie bedraagt € 0,19 per km voor de extra reisafstand woon-werkverkeer ten opzichte van de situatie vóór wijziging van standplaats. Voor zover fiscaal toegestaan zal deze vergoeding netto worden uitbetaald.

Tevens zal voor de periode van maximaal 1 jaar de extra reistijd voor woon-werkverkeer tot een maximum van 1 uur per werkdag, als werktijd worden beschouwd (reisuur nimmer een overwerktoeslag).

Voor de bepaling van de extra reisafstand zal de ANWB-routeplanner (snelste route) worden gehanteerd.

4.2: Vastlegging aanbod passende functie

De aanbieding tot (interne) herplaatsing zal zo vroeg mogelijk en schriftelijk worden gedaan en met in ieder geval informatie over:

- de functie;
- de functiegroepindeling;
- de eventuele eisen tot her-, om- of bijscholing (de kosten daarvan zijn voor rekening van de werkgever, tenzij anders overeengekomen);
- arbeidsvoorwaarden.

De scholingsfaciliteiten worden ingevuld volgens de gangbare regeling waarbij een eventuele tegemoetkoming wordt verstrekt in de opleidingskosten en de opleidingsuren als eigen tijd worden beschouwd, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen.

4.3: Procedure kwalitatieve selectie en invulling passende functie

4.3.1. Procedure kwalitatieve selectie (zie ook bijlage 3)

Voor functies die middels benoeming worden ingevuld geldt dat de desbetreffende werknemer direct geïnformeerd wordt.

Functies die middels kwalitatieve selectie worden ingevuld worden direct kenbaar gemaakt op moment van de formele aankondiging van de nieuwe organisatie. De werknemer krijgt de gelegenheid zich z.s.m. doch uiterlijk binnen 7 dagen schriftelijk dan wel via e-mail kandidaat te stellen voor een door hem aangegeven functie, die middels kwalitatieve selectie wordt ingevuld. Bij de kwalitatieve selectie zal rekening worden gehouden met de criteria die gelden bij het functieprofiel, de door de werknemer aangegeven motivatie, opleidingsniveau en praktische ervaring in (deel)aspecten van de openstaande positie. Hierbij is mede bepalend of werknemer de specifiek in het verleden reeds aangegeven opleidingsmogelijkheden met succes heeft benut.

4.3.2 Aanwijzing passende functie

Het kan zijn dat aan werknemer een passende functie wordt aangeboden middels aanwijzing. Ook in dit geval dient werknemer z.s.m. doch uiterlijk binnen 7 dagen schriftelijk dan wel via e-mail aan te geven of hij de positie aanvaardt dan wel bezwaar maakt tegen het aanbod en zijn bezwaar voor wil leggen aan de begeleidings-/geschillencommissie. Na deze periode kunnen aan het aanbod geen rechten meer worden ontleend. Na aanvaarding van het aanbod van een andere c.q. nieuwe functie zal de werkgever een schriftelijke bevestiging doen toekomen aan werknemer. Het kan zijn dat daarbij schriftelijk een bepaalde termijn wordt afgesproken waarin de geschiktheid voor de functie kan worden beoordeeld dan wel de voor de functie noodzakelijke opleiding dient te zijn gerealiseerd (zie ook punt 4.3.1).

4.3.3 Weigering passende functie

Een passende functie moet geaccepteerd worden. Indien de werknemer dit weigert zal ontslag volgen waarbij geen aanspraak bestaat op de bepalingen in hoofdstuk 5, 6 en 7 van het Sociaal Plan. Werknemer krijgt nog de mogelijkheid alsnog de functie te aanvaarden na advies begeleidings-/geschillencommissie.

4.4: Verhuizen

Uitgangspunt bij dit artikel is dat de werkgever op grond van goed werkgeverschap wil voorkomen dat werknemers als gevolg van overplaatsing onverantwoord lang gaan reizen in het kader van woon-werkverkeer. Derhalve wordt een verhuisregeling aangeboden.

Voor een vergoeding van de verhuiskosten volgens de in dit Sociaal Plan opgenomen regeling komen die werknemers in aanmerking die in het kader van deze reorganisatie van standplaats veranderen waardoor de reisafstand woon-werkverkeer beduidend groter wordt. Een werknemer die voor onderstaande

regeling in aanmerking wenst te komen moet dat schriftelijk en binnen zes maanden na aanvaarding van de nieuwe standplaats aangeven.

Na overleg met de werkgever worden de volgende vergoedingen gegeven onder de hierna volgende voorwaarden:

- de verhuizing vindt plaats binnen 24 maanden na overplaatsing en;
- de huidige woning is gelegen buiten een straal van 30 km van de standplaats van de werknemer uit hoofde van zijn nieuwe functie en;
- de nieuwe woning dient gelegen te zijn binnen een straal van 30 kilometer van de nieuwe standplaats en;
- de reisafstand tussen woning en de nieuwe standplaats wordt door de verhuizing bekort met tenminste 60% en ook met tenminste 25 kilometer.

Door de werkgever zullen worden vergoed:

- a. transportkosten van de inboedel via een door de werkgever goedgekeurd verhuisbedrijf en offerte (minimaal 2 concurrerende offertes dienen aan werkgever te worden voorgelegd);
- b. twee maandsalarissen met een maximum van € 6.500,00
- c. de verhuiskosten worden netto vergoed voor zover dit past binnen de fiscale regels; een eventueel restant wordt bruto vergoed.

4.5: Aanpassing arbeidsvoorwaarden

Indien de werknemer via (interne) herplaatsing een functie accepteert van maximaal 1 salarisgroep lager, dan zal de werknemer ingedeeld worden in de lagere salarisgroep. Voor CAO-groepen geldt daarbij dat zoveel extra functie jaren worden toegekend als nodig is om een zelfde schaalsalaris te kunnen handhaven. Hierbij wordt tevens een eventuele beoordelingstoeslag betrokken. Bij een actueel schaalsalaris dat ligt tussen twee treden van de nieuwe schaal zal de naast hogere trede van de nieuwe schaal worden toegekend. Indien toekenning van extra functie jaren of treden in de nieuwe lagere schaal onvoldoende is om de teruggang in schaalsalaris op te vangen, zal voor het verschil tussen het oude schaalsalaris en het nieuwe maximum schaalsalaris een PT (persoonlijke toeslag) worden toegekend. Deze PT volgt de algemene loonsverhogingen volgens de CAO tenzij uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen. Deze indexatie van de PT geldt onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat met betrokkene een afspraak wordt gemaakt over (toekomstige) invulling van multifunctionaliteit (het op meerdere organisatorische plaatsen inzetbaar zijn).

Indien sprake is van een CRG functie met een arbeidsplaats in een (maximaal 1 groep) lager ingedeelde CRG schaal geldt dat direct plaatsing plaatsvindt in de nieuwe schaal met behoud van het schaalsalaris. De bijbehorende emolumenten worden vastgesteld volgens de normen van de nieuwe schaal.

Indien iemand in loongroep CRG-21 een passende functie aangeboden krijgt in cao-groep 12 dan wordt hij geplaatst in cao-schaal 12. Indien zijn schaalsalaris hoger is dan het maximum van cao-schaal 12, wordt het meerdere omgezet in een PT. Deze volgt onder hierboven aangegeven voorwaarden de indexatie volgens de cao. Voor het overige pakket arbeidsvoorwaarden gelden puur de voorwaarden en emolumenten behorende bij cao-schaal 12.

De in dit artikel genoemde persoonlijke toeslag zal worden afgebouwd in het geval er in de toekomst eventueel weer sprake zal zijn van promotie naar een hogere salarisschaal.

Indien sprake is van een herplaatsing in een functie met een lagere ploegentoeslag zal direct de nieuwe ploegentoeslag worden gehanteerd. Voor het verschil tussen het oude en het nieuwe ploegentoeslagpercentage zal afbouw van de ploegentoeslag niet plaatsvinden conform artikel 15 lid 3 van de cao c.q. Bijlage VI A.2 van de cao-O, maar in 4 stappen in een periode van 4 jaar. Het verschil in ploegentoeslag wordt daarbij als volgt afgebouwd:

- Van 01-10-2018 tot 01-10-2019: 100% van het verschil
- Van 01-10-2019 tot 01-10-2020: 75% van het verschil
- Van 01-10-2020 tot 01-10-2021: 50% van het verschil
- Van 01-10-2021 tot 01-10-2022: 25% van het verschil
- Vanaf 01-10-2022: 0% van het verschil.

Bij acceptatie van een functie die meer dan 1 schaal lager ligt dan de schaal die op werknemer van toepassing was, geldt indeling in de lagere schaal met de bij die schaal geldende maxima en voorwaarden, zonder PT. Voor CRG-functies zal daarbij een neerwaartse correctie van het vaste salaris gelden van tenminste 50% van het verschil van het 100% schaalniveau van de huidige CRG-schaal en de van toepassing zijnde lagere CRG-schaal. Ook de emolumenten zullen aangepast worden naar het niveau zoals geldt voor de nieuwe lagere schaal.

Hoofdstuk 5: Algemeen van toepassing zijnde regelingen

Voor werknemers die boventallig worden en waarvoor geen passende functie beschikbaar is en waarmee om die reden het dienstverband wordt beëindigd, gelden tevens de in dit hoofdstuk aangegeven regelingen en voorwaarden.

5.1: Non-activiteitregeling

De werknemer, die boventallig is verklaard door ENCI, kan op non-actief worden gesteld, indien voor hem geen passende werkzaamheden meer voorhanden zijn. De non-activiteitstelling is met volledig behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, uitgezonderd onkostenvergoedingen waaronder de reiskostenvergoeding, lease-auto en incidentele toeslagen. De werknemer die een lease-auto ter beschikking heeft kan deze gedurende maximaal 3 maanden na boventalligverklaring behouden. Daarna dient de lease-auto ingeleverd te worden. De werknemer dient zich wel beschikbaar te houden om op eerste verzoek de werkzaamheden bij ENCI te hervatten, in overleg met werknemer.

5.2: Jubileum uitkering

Indien de werknemer, bij voortzetting van het dienstverband, binnen 12 maanden na datum einde dienstverband bij werkgever in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering volgens de bedrijfsregeling van de werkgever ontvangt hij een uitkering bij uitdiensttreding als bruto bedrag, onder toepassing van de fiscale regels.

5.3: Studiekosten

Indien een regeling voor vergoeding van studiekosten is overeengekomen zal deze per datum einde dienstverband worden beëindigd. Eventuele schulden als gevolg van de overeengekomen studiekostenregeling zullen door de werkgever worden kwijtgescholden, voor zover deze niet door de nieuwe werkgever worden overgenomen, tenzij hierover expliciet in de individuele studieovereenkomst afspraken zijn vastgelegd over een terugbetaling in geval van reorganisatie.

5.4: Lening en voorschotten

Ten aanzien van de terugbetaling van eventuele leningen en voorschotten, die door de werkgever zijn verstrekt, wordt getracht betalingsmoeilijkheden bij de betrokken werknemers te voorkomen. Met de betrokken werknemer zal zo nodig een individuele afbetalingsregeling worden getroffen. Indien er geen afbetalingsregeling overeengekomen wordt, is de werkgever gerechtigd het restant van de leningen en voorschotten in te houden op het salaris dan wel op de financiële compensatie als beschreven in hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan.

5.5: Vakantiedagen

Werkgever zal, in overleg, het resterende vakantieverlof zoveel als mogelijk vaststellen in de periode voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Bestaande verlofdagen zullen door werkgever worden gerespecteerd. Personen die vrijgesteld worden van werkzaamheden worden daarbij geacht tenminste hun (naar rato) vakantierechten van 2018 volledig te hebben genoten. Indien sprake is van historische vakantiedagen wordt daarbij tevens minimaal 1 dag per maand extra geacht opgenomen te zijn. Voor de periode van vrijstelling geldt dat de vakantierechten die over die periode worden opgebouwd geacht worden te zijn

opgenomen. Vakantiedagen die niet opgenomen kunnen worden, zullen bij beëindiging van het dienstverband worden uitbetaald. Zie tevens Bijlage 1.

5.6: Sollicitatiebezoek

De boventallige werknemer zal zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld om eventuele sollicitatiegesprekken te kunnen voeren. Het sollicitatiebezoek zal na voorafgaand overleg met de leidinggevende van betreffende afdeling kunnen plaatsvinden. De werkgever zal per sollicitatiebezoek maximaal een halve dag aan bruto salaris doorbetalen met een maximum van 5 dagen. Werknemer dient hiertoe als bewijsstuk een ondertekende verklaring van de organisatie waarbij hij op sollicitatiegesprek is geweest in te dienen om voor deze doorbetaling in aanmerking te komen. Door een sollicitatiebezoek zal nimmer overwerk op die dag ontstaan of worden toegekend, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen.

5.7: Opzegtermijn en ingang recht op beëindigingvergoeding

Werknemers, die boventallig zijn geworden, worden vanaf 1 september 2018 desgewenst niet gehouden aan de voor hen geldende minimale opzegtermijn. Vanaf 1 september zal sprake zijn van een minimale opzegtermijn van 2 weken om een goede overdracht van werkzaamheden mogelijk te maken. Het recht op de beëindigingvergoeding uit Hoofdstuk 7 is van toepassing bij uitdiensttreding vanaf 16 september 2018.

5.8: Parttimer

De werknemer met een parttime dienstverband zal naar rato in aanmerking komen voor de financiële voorzieningen in dit Sociaal Plan. Daarbij geldt het parttime percentage dat van toepassing was in de maand voorafgaand aan de boventallig verklaring als uitgangspunt voor de berekeningen van een beëindigingvergoeding zoals opgenomen in hoofdstuk 7.

5.9: Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal onder aftrek van de aan hem toekomende bedragen in het kader van een arbeidsongeschiktheids -of enige andere uitkering in aanmerking komen voor de financiële voorzieningen in dit Sociaal Plan. Hieronder zijn ook inbegrepen eventuele verzekeringsuitkeringen die via het bedrijf of branche gesloten zijn (bijvoorbeeld bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekeringen). In gevallen waarbij de partiële arbeidsongeschiktheid is ingevuld middels een parttime contract voor het gedeelte dat men werkt, is geen sprake van aftrek. Daarbij worden de bedragen berekend op het parttime percentage. Daarbij geldt het parttime percentage dat van toepassing was in de maand voorafgaand aan de boventallig verklaring als uitgangspunt voor de berekeningen van een beëindigingvergoeding zoals opgenomen in hoofdstuk 7.

5.10: Concurrentiebeding / geheimhoudingsplicht

In het geval dat een concurrentiebeding van kracht is, zal een boventallig geworden werknemer hieraan niet worden gehouden. Wel zal de geheimhoudingsplicht (vertrouwelijkheid van gegevens van ENCI, haar medewerkers, relaties, e.d.) gehandhaafd blijven.

5.11: Fiscale consequenties

Alle bedragen / vergoedingen genoemd in dit Sociaal Plan zijn bruto, tenzij anders vermeld en zullen onder aftrek van wettelijke en fiscale inhoudingen plaatsvinden.

5.12: Referenties, getuigschrift

Desgevraagd zal de werkgever aan de werknemer een (persoonlijk) getuigschrift verstrekken, dan wel referenties geven.

5.13 Vakbondscontributie

De boventallig geworden werknemer die lid is van een vakbond kan in aanmerking komen voor de vergoeding van de vakbondscontributie voor het jaar 2018, voor zover mogelijk binnen fiscale voorwaarden. Voorwaarde is dat de contributienota tijdig wordt ingediend. Deze vergoeding is gelimiteerd tot de contributie van 1 vakbond. Vergoeding zal plaatsvinden in de laatste maand van het dienstverband middels rechtstreekse facturering door de vakbond aan werkgever.

Hoofdstuk 6: Externe herplaatsing via outplacement

6.1: Doel outplacementbegeleiding

Indien er geen passende functies binnen HeidelbergCement (Benelux) beschikbaar zijn, zal aan de boventallige werknemer outplacementbegeleiding worden aangeboden. Doel van deze outplacementbegeleiding is het ondersteunen van de boventallige werknemer in het zoeken naar werk en de daarbij in te vullen activiteiten. De werkgever zal hiervoor een overeenkomst sluiten met een outplacementbureau.

6.2: Budget outplacement

Werkgever zal een budget van maximaal € 3.000 excl. BTW per werknemer, die van outplacementbegeleiding gebruik maakt, beschikbaar stellen. Werknemer is vrij in de keuze van een outplacementbureau. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- Bureau houdt zich professioneel bezig met outplacementbegeleiding
- Offerte en contract wordt op naam van werkgever gesteld en vooraf door werkgever goedgekeurd, waarbij de inkoopvoorwaarden van werkgever van toepassing zijn
- Facturering geschiedt aan werkgever vóór beëindiging dienstverband.

Een bedrag ter hoogte van maximaal € 750,00 (incl. BTW) mag uit het budget voor outplacement benut worden ter besteding aan financieel advies. In dat geval wordt de totale factuurwaarde afgetrokken van het outplacement budget en, na overlegging van factuur en betaalbewijs, via de salarisadministratie aan de boventallige werknemer uitbetaald.

6.3: Voorlichting outplacement

Werknemers die behoefte hebben aan ondersteuning bij het zoeken naar een outplacementbureau of hierover vragen hebben kunnen hiervoor contact opnemen met de van toepassing zijnde HR Manager.

6.4: Tijdelijke detachering

Tijdelijke detachering door de werkgever buiten de onderneming gedurende de periode van boventalligheid is mogelijk in overleg tussen werkgever en werknemer.

6.5 Opleidingen in kader van outplacement

Indien naar het oordeel van werknemer en outplacementbureau sprake is van noodzakelijke opleiding om een baan te kunnen vinden, dan kan een verzoek worden ingediend voor financiële ondersteuning. Een dergelijk verzoek zal naar redelijkheid en billijkheid worden beoordeeld door werkgever

6.6 Extra voorziening outplacement

Bij een positief en gemotiveerd advies van het outplacementbureau kan, indien de begeleidings-/geschillencommissie met een unaniem advies komt, in uitzonderlijke omstandigheden uitbreiding van de geboden faciliteiten aan de orde zijn.

Hoofdstuk 7: Beëindigingvergoeding

Voor de boventallige werknemer wiens functie komt te vervallen door de reorganisatie zoals aangegeven in punt 1.1 en waarvoor geen (passende) functie beschikbaar is (zie hoofdstuk 4) zal het dienstverband worden beëindigd. In dit hoofdstuk wordt aangegeven welke regeling en vergoeding hierbij van toepassing is. Voor de berekening van de vergoeding wordt uitgegaan van de actuele situatie (parttime, arbeidsongeschiktheid) zoals vermeld in punt 5.8 en 5.9.

7.1: Beëindigingvergoeding boventallige werknemer

Voor de berekening van de beëindigingvergoeding geldt als peildatum 1 juli 2018. Als datum voor beëindiging van het dienstverband geldt dat deze in principe bepaald wordt als datum van opzegging van het dienstverband plus de op betrokkene van toepassing zijnde opzegtermijn conform punt 2.11, tenzij sprake is van vrijwillig eerdere beëindiging van het dienstverband of beëindiging om andere redenen dan reorganisatie zoals weergegeven in punt 1.1.

De beëindigingvergoeding wordt beschouwd als een vergoeding voor gederfde dan wel te derven inkomsten. Deze vergoeding wordt als volgt berekend:

Beëindigingvergoeding = A x B x C, met de volgende definities:

- A: Het “gewogen” aantal dienstjaren (zie ook punt 2.5), waarbij de weging als volgt berekend wordt:
- dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1,0;
 - dienstjaren in de leeftijd van 40 tot 50 jaar tellen voor 1,5;
 - dienstjaren in de leeftijd vanaf 50 jaar tellen voor 2,0
- B: Bruto maandinkomen conform de definitie in punt 2.3
- C: Correctiefactor is vastgesteld op 1,0

De aldus berekende beëindigingvergoeding wordt gemaximeerd en wel zodanig dat deze samen met de totaal mogelijke uitkeringen die, op het moment van datum uitdiensttreding, krachtens (sociale) verzekeringen (WW- en/of arbeidsongeschiktheid) verkregen kunnen worden, nimmer meer zal zijn dan het totale actuele bruto salaris (conform de definitie in punt 2.3) dat behaald zou zijn bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst tot de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Voor in het buitenland wonende werknemers wordt de berekening toegepast zoals zou gelden volgens Nederlandse sociale verzekeringen voor in Nederland wonende werknemers. Wijzigingen in sociale regelgeving of uitkeringsniveaus zullen geen invloed hebben op de berekening van de gemaximeerde beëindigingvergoeding. De toerekening van WW (*) in deze berekening is beperkt tot 75% (eerste 2 maanden) resp. 70% (resterende periode) van het bruto maandinkomen zoals opgenomen onder punt 2.3. De berekening van deze maximering geschiedt op het inkomensniveau op peildatum 1 juli 2018.

(*): Op 31-05-2018 bestaat nog geen duidelijkheid inzake het zogenaamde 3^e WW-jaar. Voor de maximering wordt uitgegaan van de werkelijke situatie op moment van uitdiensttreding. Indien er dan nog geen recht bestaat op langere WW dan maximaal 2 jaar, wordt met de kortere WW-periode rekening gehouden.

De (gemaximeerde) beëindigingsvergoeding kent de volgende afbouwregeling, waarbij leeftijd en duur van periode tot beëindiging dienstverband bepaald worden op resp. vanaf het moment dat de boventalligheid kenbaar gemaakt is:

Leeftijd	t/m 30	31 t/m 40	41 t/m 50	51 jaar of ouder
	Afkoop *	Afkoop *	Afkoop *	Afkoop *
Einde dienstverband binnen 3 maanden na boventallig verklaring	100%	100%	100%	100%
Einde dienstverband na 3 maanden na boventallig verklaring	85,0%	90,0%	92,5%	94,0%

*: Afkoop als percentage van de berekende beëindigingsvergoeding zoals hierboven vermeld.

Bovenvermelde afbouwstaffel zal niet worden toegepast indien de boventallig verklaarde werknemer vóór 1 augustus 2018 een vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend en ingediend bij HR, waarin de beëindiging van het dienstverband is vastgelegd met in achtneming van de opzegtermijn en verwijzing naar de afspraken van het Sociaal Plan. In dat geval zal 100% van de berekende beëindigingsvergoeding worden toegekend.

7.2: Minimum transitievergoeding

Indien de berekende gemaximeerde beëindigingsvergoeding uitkomt beneden de wettelijke Transitievergoeding behoudt werkgever het recht de werknemer tot aan zijn AOW-leeftijd daadwerkelijk in overleg met werknemer in te zetten in zinvolle passende werkzaamheden en het dienstverband niet te beëindigen. In dat geval zullen de desbetreffende werknemers boven de structurele normatieve bezetting worden aangehouden.

7.3 Uitbetaling beëindigingsvergoeding

De uitbetaling van de beëindigingsvergoeding vindt in principe plaats in de maand volgend op de maand van datum beëindiging van het dienstverband.

Hoofdstuk 8: Pensioen**8.1: Beëindiging deelname pensioenregeling**

Om misverstanden te voorkomen wordt hierbij nogmaals benadrukt dat de deelname aan de pensioenregeling van de werkgever eindigt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vanaf dat moment vindt geen opbouw van pensioenrechten meer plaats. Tevens wordt gewezen op het feit dat beëindiging van het dienstverband invloed heeft op het nabestaandepensioen aangezien dit op risico basis verzekerd is.

Nadere informatie hierover zal door de uitvoerder van de pensioenregeling worden verstrekt.

Hoofdstuk 9: Begeleidings-/Geschillencommissie

9.1: Doel

Er wordt een begeleidings-/geschillencommissie, verder te noemen commissie, ingesteld om de belangen van de werknemers zo goed mogelijk te behartigen in de geest van deze regeling.

9.2: Samenstelling

Het aantal leden van de commissie bedraagt 3: 1 vertegenwoordiger namens werknemersvertegenwoordiging, 1 vertegenwoordiger namens werkgever en 1 nader overeen te komen onafhankelijk lid.

9.3: Taak en bevoegdheden

- De taak van de commissie is te adviseren over onderwerpen, zoals genoemd in deze Sociaal Plan regeling, dan wel in individuele gevallen waarin de regeling niet voorziet welke door werknemers of leidinggevenden aan haar worden voorgelegd.
- De commissie heeft daarbij ook de mogelijkheid te adviseren om in uitzonderlijke gevallen een verruiming van outplacementfaciliteiten voor te stellen, zoals weergegeven in hoofdstuk 6.
- De commissie heeft het recht leidinggevenden en betrokken werknemers te horen teneinde een inzicht te verkrijgen in de voorgenomen beslissingen over beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemers dan wel over herplaatsing na boventallig verklaring.
- Voor leden van de commissie geldt een geheimhoudingsplicht als het gaat over informatie omtrent de werknemers die betrokken zijn bij de reorganisatie.
- Als een bezwaar door werknemer of werkgever wordt voorgelegd aan de rechter, dan wordt het bezwaar niet in behandeling genomen door de begeleidings-/geschillencommissie.

9.4: Secretariaat

Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de afdeling personeelszaken (Human Resources) van ENCI.

9.5: Procedure

De commissie formuleert binnen 2 weken na ontvangst van het schriftelijke verzoek hiertoe, haar advies. De werkgever en betrokken werknemer worden schriftelijk (dan wel per e-mail) en gemotiveerd van dit zwaarwegend advies in kennis gesteld. De werkgever besluit binnen 2 weken na ontvangst van het advies en stelt eveneens de betrokken werknemer hierover schriftelijk in kennis.

9.6: Kosten

De kosten voortvloeiend uit de activiteiten van deze commissie zijn voor rekening van ENCI. De kosten worden in overleg met ENCI gemaakt, waarbij vooraf goedkeuring wordt gevraagd voor te maken kosten.

Hoofdstuk 10: Evaluatie

Partijen (vakbondsbestuurders, vertegenwoordiging OR en ENCI) zullen tenminste eenmaal, een evaluatie houden waarin de ervaringen en toepassingen van het Sociaal Plan worden besproken.

Aldus overeengekomen en getekend:

Eenzijds:

Anderzijds:

ENCI

FNV

Th. Pluijmen

G. Hompe

A. Verhagen

CNV Vakmensen

R. Jongen

Bijlage 1:
Voorbeeld vakantiedagen verwerking in geval van vrijstelling van werk

Zie punt 5.5 Sociaal Plan

Stel persoon heeft 36 vakantiedagen op jaarbasis:

- 20 wettelijke vakantiedagen
- 16 bovenwettelijke vakantiedagen

Dit is gemiddeld per maand 3 vakantiedagen.

Stel dat de persoon uit dienst gaat per 1 december 2018 (laatste dag dienstverband is 30-11-2018). Zijn per 1 januari 2018 vermelde jaarrecht wordt in dit geval met 1 maand gecorrigeerd, waardoor in 2018 het naar rato jaarrecht 33 vakantiedagen betreft.

Indien de persoon vanaf 1 oktober 2018 vrijgesteld zou worden van werk, dan wordt hij geacht in de maanden oktober/november 2018 tenminste de volgende vakantiedagen te hebben opgenomen:

- Maandrecht oktober en november ofwel $3 + 3 = 6$ vakantiedagen
- Per maand 1 extra vakantiedag indien en voor zover sprake is van een historisch saldo uit voorgaande jaren

Bijlage 2:**Afbouw beëindigingvergoeding in geval van sluiting maalbedrijf ENCI Maastricht**

Enkel en alleen indien de directie van HeidelbergCement/ENCI besluit om het maalbedrijf van ENCI Maastricht te beëindigen (her-allocatie van productie), dan zal, in plaats van de wettelijke transitievergoeding, voor de beëindigingvergoeding sprake zijn van een afbouw in 5 jaar van het niveau, berekend volgens het Sociaal Plan 2018, tot het niveau van de wettelijke Transitievergoeding (factor 1), onder de volgende randvoorwaarden en restricties:

- Deze afbouwregeling geldt voor de periode van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2023
- Afbouw vindt plaats in 5 jaar:
- De afbouwregeling geldt alleen voor die personen die gedwongen moeten vertrekken vanwege het sluiten van het maalbedrijf van ENCI Maastricht;
- De afbouwregeling geldt niet bij sluitingsoorzaken die buiten de vrijwillige keuze van werkgever liggen (bijv. niet bij calamiteit /natuurramp, sabotage, complete terugval van bouwactiviteit/cementvolume) en ook niet bij aanpassingen van de organisatie, die geen verband houden met de sluiting van het maalbedrijf
- Outplacementvergoeding/opleidingskosten worden niet afgetrokken van de Wettelijke Transitievergoeding

Bovenstaande bepaling geldt (evenals dat destijds gold voor de bijzondere afspraken inzake sluiting van het ovenbedrijf) niet voor andere organisatieaanpassingen in Maastricht of andere locaties.

Een voorbeeld ter verduidelijking:

Stel:

- beëindigingvergoeding volgens sociaal plan 2018 = € 175.000
- wettelijke transitievergoeding = € 75.000
- verschil is € 100.000

Bij sluiting en vertrek tussen 01-10-2018 en 01-10-2019: vergoeding = € 175.000

Bij sluiting en vertrek tussen 01-10-2019 en 01-10-2020: vergoeding = € 155.000

Bij sluiting en vertrek tussen 01-10-2020 en 01-10-2021: vergoeding = € 135.000

Bij sluiting en vertrek tussen 01-10-2021 en 01-10-2022: vergoeding = € 115.000

Bij sluiting en vertrek tussen 01-10-2022 en 01-10-2023: vergoeding = € 95.000

Bij sluiting en vertrek na 01-10-2023: Wettelijke transitievergoeding

Bijlage 3: Proces invulling nieuwe organisatie

Het proces wordt hieronder beschreven op hoofdstappen.

1) Kenbaar maken nieuwe organisatie en consequenties

Formeel zal aan alle mensen de organisatie kenbaar gemaakt worden, evenals de duidelijkheid of functies worden ingevuld op basis van benoeming, afspiegeling (functies zijn in nieuwe organisatie nagenoeg vergelijkbaar maar er zijn minder plaatsen) dan wel kwalitatieve selectie en het daarbij aan de orde zijnde proces.

In deze stap zal in ieder geval duidelijkheid geboden worden over:

- De nieuwe organisatie na sluiting van de oven
- De functieomschrijvingen
- Het niveau van de functies
- Lijst van functies die via kwalitatieve selectie worden ingevuld

2) Mensen die direct geplaatst worden op functies

Voor mensen waarbij sprake is van benoeming dan wel afspiegeling is direct duidelijk of iemand geplaatst is op een functie. Deze personen zullen hierover worden geïnformeerd, evenals over de eventueel van toepassing zijnde aanpassing van arbeidsvoorwaarden. Zij hebben daarmee duidelijkheid en worden niet meer meegenomen in de volgende stap(pen).

3) Kwalitatieve selectie

Voor de functies die ingevuld worden vanuit kwalitatieve selectie zal een selectieproces plaatsvinden. In dit selectieproces worden de mensen betrokken die in stap 2) nog geen positie hebben verkregen. Hierbij wordt o.a. rekening gehouden met in het verleden reeds ingezette extra opleidingsinspanningen met het oog op de organisatieaanpassing. De mensen die hierbij een positie krijgen toebedeeld ontvangen daarvan de bevestiging incl. duidelijkheid over de arbeidsvoorwaarden.

4) Indien open posities: aanwijzing functies

Indien in stap 2) en 3) al een volledige bezetting van de functies in de nieuwe organisatie is gerealiseerd is deze stap niet aan de orde. Mocht er echter sprake zijn van nog open posities (bijvoorbeeld omdat er te weinig vrijwillige meldingen zijn), dan zullen de open posities worden ingevuld middels aanwijzing.

Deze aanwijzing zal geschieden door zo goed mogelijk aan te sluiten op het afspiegelingsbeginsel vanuit de best vergelijkbare oude functies. Degene die volgens dit afspiegelingsbeginsel de hoogste rechten heeft, zal geplaatst worden op de functie. De desbetreffende personen worden daarover geïnformeerd incl. duidelijkheid over de arbeidsvoorwaarden.

5) Vaststelling boventalligheid

Nadat in stap 3) of zo nodig stap 4) alle functies in de nieuwe organisatie zijn ingevuld, zullen de mensen zonder positie hierover worden geïnformeerd. Daarbij wordt aandacht gegeven aan de verdere gevolgen en procedure (zie volgende punt).

6) Consequenties boventaligheid

Degenen die in stap 5) de status “boventalig” hebben gekregen zullen geïnformeerd worden over de berekende beëindigingsvergoeding. Tevens ontvangen zij de vaststellingsovereenkomst inzake beëindiging van het dienstverband. Indien de vaststellingsovereenkomst vóór 1 augustus 2018 ondertekend en ingeleverd is bij HR, zal als correctiefactor voor de beëindigingsvergoeding uit hoofdstuk 7, de factor 1 gelden. Is dit niet tijdig gebeurd dan geldt de lagere beëindigingsvergoeding zoals aangegeven in punt 7.1 van het sociaal plan.

Het recht op de beëindigingsvergoeding gaat op zijn vroegst in bij beëindiging van het dienstverband per 16 september 2018. Bij opzegging vanaf 1 september geldt dat voor werknemer een opzegtermijn van 2 weken van toepassing is om een goede overdracht van werk mogelijk te maken.

7) Consequenties indien tussentijds alsnog passende functies vrijkomen

Hiervoor wordt verwezen naar de bepalingen in hoofdstuk 4. Waar mogelijk wordt hierbij rekening gehouden met invulling op basis van vrijwilligheid. Anders geldt de aanwijsmethodiek zoals hierboven aangegeven onder stap 4).