

Sociaal Plan

Baggermaatschappij Boskalis B.V.,

gevestigd te Papendrecht

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING

2. ALGEMENE BEPALINGEN

- 2.1 Werkingssfeer
- 2.2 Looptijd
- 2.3 Wijzigingen
- 2.4 Definities
- 2.5 Begeleidingscommissie
- 2.6 Hardheidsclausule
- 2.7 Vaststelling en mededeling boventalligheid
- 2.8 Beëindigingsvoorstel

3. INTERNE HERPLAATSING

- 3.1 Mobiliteitscentrum
- 3.2 Persoonlijke toeslag
- 3.3 Leaseauto
- 3.4 Geen rechten en/of aanspraken

4. EXTERNE HERPLAATSING

- 4.1 Outplacement
- 4.2 Solliciteren

5. BEËINDIGINGSREGELING

- 5.1 Algemeen
- 5.2 Getuigschrift en referenties
- 5.3 Arbeidsongeschiktheid
- 5.4 Vrijstelling van werkzaamheden
- 5.5 Beëindigingsvergoeding
- 5.6 Eindafrekening
- 5.7 Juridische bijstand
- 5.8 Voortzetting deelname aan collectieve zorgverzekering Boskalis
- 5.9 Voortzetting deelname aan pensioenregeling Boskalis
- 5.10 Jubileumuitkering
- 5.11 Opzegtermijn
- 5.12 Inleveren bedrijfseigendommen
- 5.13 (Post)contractuele verplichtingen
- 5.14 Wettelijk bedenkrecht

6. OVERIGE BEPALINGEN

- 6.1 Plaatsmakersregeling
- 6.2 Vrijwillig vertrek Oudere werknemer
- 6.3 Anciënniteit en terugkeer
- 6.4 Bruto bedragen
- 6.5 Fiscale afwikkeling
- 6.6 Verschaffen van inlichtingen
- 6.7 Antimisbruik
- 6.8 Gewijzigde omstandigheden

Bijlage: Reglement Begeleidingscommissie

1. INLEIDING

De maritieme sector kampt met aanhoudende, zwakke marktomstandigheden. Deze zijn voornamelijk ingegeven door de lage olie- en commodities prijzen waardoor olie- en gasconcerns grote investeringen in de winning uitstellen en zelfs annuleren. Slinkende orderportefeuilles en druk op marges zijn hiervan het directe gevolg.

Ook voor Boskalis Dredging & Inland Infra zijn de gevolgen van de aanhoudende zwakke marktomstandigheden in de olie- en gasector voelbaar en is er sprake van een duidelijke teruggang in activiteiten en werkzaamheden.

Baggermaatschappij Boskalis B.V. ziet zich als gevolg hiervan genoodzaakt om de omvang en inzet van haar materieel aan te passen aan de afgenomen vraag in de markten waarin zij actief is. Dit uit zich in eerste instantie in het rationaliseren van sterk verouderd materieel, dat in de huidige markt niet langer kostencompetitief kan worden ingezet. Deze capaciteitsreductie heeft ook consequenties voor de werkgelegenheid bij Baggermaatschappij Boskalis B.V.

Gelet op het vorenstaande is op 8 juli 2016 ten behoeve van Baggermaatschappij Boskalis B.V. een adviesaanvraag ingediend bij de ondernemingsraad (hierna: 'OR'). De OR heeft hierop een positief advies uitgebracht.

Baggermaatschappij Boskalis B.V. heeft met de vakverenigingen FNV Waterbouw en CNV Vakmensen (de 'Vakverenigingen') overeenstemming bereikt over dit sociaal plan, dat is bedoeld ter opvang (zoveel als mogelijk) van de nadelige gevolgen voor de boventallige werknemers van Baggermaatschappij Boskalis B.V. indien en voor zover dit sociaal plan op hen van toepassing is.

De Werkgever heeft als doelstelling om Boventallige Werknemers van werk naar werk te helpen, en zal daar een actieve rol in nemen.

2. ALGEMENE BEPALINGEN

2.1 Werkingsfeer

- 2.1.1 Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de Werknemer die op de datum van de inwerkingtreding van het Sociaal Plan in dienst is van de Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van wie gedurende de looptijd van het Sociaal Plan als gevolg van de Reorganisatie de boventalligheid door Werkgever wordt vastgesteld.
- 2.1.2 Het Sociaal Plan is – in afwijking van het bepaalde in artikel 2.1.1 – niet van toepassing op de Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst met de Werkgever om een andere reden dan de Reorganisatie eindigt of wordt beëindigd, zoals ontslag op staande voet, disfunctioneren, twee jaar of langer ziekte/arbeidsongeschiktheid, (pre)pensioen en het eindigen en niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, terwijl het Sociaal Plan evenmin van toepassing is ingeval van proeftijdontslag.
- 2.1.3 Het Sociaal Plan is – in afwijking van het bepaalde in artikel 2.1.1 – ook niet van toepassing op de Werknemer die uit eigen beweging het initiatief heeft genomen tot opzegging (ontbinding daaronder begrepen) van het dienstverband met de Werkgever, behalve wanneer hij door de Werkgever als boventallig is aangemerkt.
- 2.1.4 Het Sociaal Plan is – in afwijking van het bepaalde in artikel 2.1.1 – ook niet van toepassing op de Werknemer die boventallig is verklaard, maar door wie de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt binnen 12 maanden na de ingangsdatum van het Sociaal Plan. Die Werknemer blijft tot de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst van de Werkgever, althans zijn arbeidsovereenkomst zal niet vanwege de Reorganisatie worden beëindigd.

2.2 Looptijd

- 2.2.1 Het Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening hiervan en eindigt van rechtswege, mitsdien zonder dat voorafgaande (schriftelijke) opzegging noodzakelijk of vereist is, op 31 december 2018.
- 2.2.2 Rechten die op grond van het Sociaal Plan zijn verkregen tijdens de looptijd van het Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken.

2.3 Wijzigingen

Wijzigingen van het Sociaal Plan zijn uitsluitend mogelijk en geldig indien de Werkgever en de Vakverenigingen hiermee schriftelijk hebben ingestemd.

2.4 Definities

| Term | Beschrijving |
|------------------------|---|
| Beëindigingstoeslag | De beëindigingstoeslag als bedoeld in artikel 5.5 (bij de B-factor) van dit Sociaal Plan. Deze toeslag is gelijk aan 55% van het Bruto maandsalaris. De toeslag is niet van toepassing op (vloot)stafmedewerkers. |
| Beëindigingsvergoeding | De eenmalige bruto beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 5.5 van het Sociaal Plan. |
| Boventallige Werknemer | De werknemer in dienst van de Werkgever wiens functie of arbeidsplaats bij de Werkgever komt te vervallen als gevolg van de Reorganisatie. |
| Bruto maandsalaris | <p>1/12e deel van het bruto Nederland basisjaarsalaris, exclusief (toeslagen, zoals) vakantietoeslag, zoals dat geldt op de datum van boventaligheid.</p> <p>Voor staf- en vlootstafmedewerkers, wordt het bruto Nederland basisjaarsalaris berekend door het voor de Werknemer op de datum van boventaligheid geldende 4-wekelijkse bruto Nederland basisalaris te vermenigvuldigen met 13.</p> <p>Voor de Werknemer waarop de CAO van toepassing is, wordt het bruto Nederland basisjaarsalaris berekend door het voor de Werknemer op de datum van boventaligheid geldende bruto Nederland basisweksalaris te vermenigvuldigen met 52.</p> |
| CAO | De CAO Waterbouw, betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel werkzaam in de waterbouw, geldig van 1 april 2015 tot en met 31 maart 2018. |
| Eindejaarsuitkering | De structurele eindejaarsuitkering ex artikel 20.3 van de CAO. |
| Fondsen | De fondsen zoals bedoeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst Bedrijfstakeigen Regelingen Waterbouw. |
| Mobiliteitscentrum | Het orgaan dat belast is met het herplaatsen van Boventallige werknemers, zoals nader omschreven in hoofdstuk 3 van dit Sociaal Plan. |
| Oudere werknemer | De Werknemer die op 1 juli 2016 63 jaar of ouder is <u>én</u> waarop de CAO van toepassing is. |
| Onderneming | De Werkgever en de overige in Nederland gevestigde (100%) vennootschappen van de Boskalis Groep, (mitsdien) uitgezonderd deelnemingen respectievelijk joint-ventures. |

| Term | Beschrijving |
|------------------|--|
| Passende functie | <p>Onder passende functie wordt verstaan een vacante functie binnen de Onderneming die voldoende aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer en die voldoende verwant is aan de functie die de Werknemer vóór de Reorganisatie laatstelijk vervulde.</p> <p>Hierbij geldt dat een functie niet als passend wordt aangemerkt indien deze meer dan een (1) salarisschaal lager is ingedeeld dan de functie die de Werknemer vóór de Reorganisatie laatstelijk vervulde.</p> <p>Een functie die voldoet aan de hierboven genoemde definitie en op die grond dus passend is, zal niet als passend worden beschouwd indien naar het oordeel van de Werkgever zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van de Werknemer zich daartegen verzetten en daarom de vervulling van die Passende functie niet van de Werknemer gevergd kan worden.</p> |
| Reorganisatie | De Reorganisatie zoals kort omschreven in de inleiding van dit Sociaal Plan. |
| Sociaal Plan | Onderhavig sociaal plan. |
| Werkgever | Baggermaatschappij Boskalis B.V., gevestigd te Papendrecht. |
| Werknemer | Degene die op het moment van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan in dienst is bij de Werkgever. |

2.5 Begeleidingscommissie

2.5.1 Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld die tot taak heeft de Werkgever op diens verzoek of op verzoek van de Werknemer te adviseren met betrekking tot de toepassing van het Sociaal Plan ('Begeleidingscommissie'). De taken en bevoegdheden van de Begeleidingscommissie zijn uitgewerkt in een reglement dat is opgenomen in de bijlage ('Reglement Begeleidingscommissie') van het Sociaal Plan.

2.5.2 De Begeleidingscommissie bestaat uit drie (3) leden, te weten: één (1) namens de Werkgever, één (1) namens de OR en een door beide, voormelde partijen te benoemen onafhankelijke voorzitter. Deze drie commissieleden kiezen vervolgens gezamenlijk een ambtelijk secretaris, die de Begeleidingscommissie enkel secretariael ondersteunt en mitsdien geen overige – zoals oordeelvormende – taken en/of bevoegdheden heeft.

Het indienen en de daarop volgende behandeling van een verzoek aan de Begeleidingscommissie heeft geen opschortende werking van (de uitvoering van) de bepalingen in het Sociaal Plan.

2.6 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan naar het oordeel van de Begeleidingscommissie leidt tot een objectief vast te stellen onbillijke situatie voor een individuele Werknemer, kan de Werkgever ten gunste van de betrokken Werk-

nemer afwijken van het Sociaal Plan, zonder dat hiervan dan precedentwerking zal uitgaan.

2.7 Vaststelling en mededeling boventalligheid

- 2.7.1 De boventalligheid van de Werknemer wordt door de Werkgever vastgesteld met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving. Daarbij wordt 1 juli 2016 als peildatum gehanteerd.
- 2.7.2 Tijdens een persoonlijk gesprek wordt de Werknemer geïnformeerd over zijn boventalligheid. Dit wordt schriftelijk bevestigd in een aanzeggingsbrief die tijdens het persoonlijk gesprek aan de Werknemer wordt overhandigd. De Boventallige werknemer ontvangt tijdens vorenbedoeld gesprek ook een exemplaar van het Sociaal Plan met een mondelinge toelichting daarop.

2.8 Beëindigingsvoorstel

- 2.8.1 Bij de aanzeggingsbrief als bedoeld in artikel 2.7.2 van dit Sociaal Plan doet de Werkgever de Boventallige werknemer een – in een vaststellingsovereenkomst neergelegd – voorstel toekomen, welk voorstel strekt tot beëindiging – met wederzijds goedvinden – van de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer. Dit beëindigingsvoorstel is (mede) gebaseerd op het bepaalde in de hoofdstukken 4 en 5 van dit Sociaal Plan.
- 2.8.2 Binnen twee (2) weken na de datum van de aanzeggingsbrief dient de Boventallige werknemer de Werkgever schriftelijk te informeren of hij het beëindigingsvoorstel van de Werkgever aanvaardt of niet.
- 2.8.3 Bij niet (tijdige) aanvaarding van het beëindigingsvoorstel van de Werkgever door de Boventallige werknemer komt dit voorstel te vervallen en kan de Boventallige werknemer hieraan geen rechten en/of aanspraken ontlenen, noch hierop in of buiten rechte een beroep doen. In dat geval kan de Boventallige werknemer ook geen rechten en/of aanspraken ontlenen aan de (financiële) regelingen uit dit Sociaal Plan, noch kan hij hierop dan in of buiten rechte een beroep doen – met uitzondering van het bepaalde in hoofdstuk 3 van het Sociaal Plan (interne herplaatsing) – en zal de Werkgever het UWV verzoeken hem toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst met de Boventallige werknemer op te zeggen (dan wel nadien de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer te ontbinden), zodra blijkt dat er voor de Boventallige werknemer geen Passende functie vacant is.
- 2.8.4 (Tijdige) aanvaarding van het beëindigingsvoorstel van de Werkgever door de Boventallige werknemer laat onverlet dat de Werkgever zich tot de tussen hem en de Boventallige werknemer overeengekomen – in de vaststellingsovereenkomst opgenomen – einddatum van het dienstverband zal inspannen om de Boventallige werknemer te herplaatsen in een Passende functie – een en ander met inachtneming van het bepaalde in hoofdstuk 3 van dit Sociaal Plan –, tenzij de Boventallige werknemer bij aanvaarding van het beëindigingsvoorstel van de Werkgever schriftelijk aangeeft dat hij afziet van de mogelijkheid om herplaatst te worden in een Passende functie.

3. INTERNE HERPLAATSING

3.1 Mobiliteitscentrum

- 3.1.1 De Werkgever heeft een Mobiliteitscentrum opgericht, dat bestaat uit medewerkers van de afdeling HR en dat onder leiding staat van respectievelijk wordt aangestuurd door de Group HR Director. De Group HR Director rapporteert aan de Raad van Bestuur van de Boskalis Groep.
- 3.1.2 Het Mobiliteitscentrum heeft ten doel om de Boventallige werknemers te ondersteunen bij het vinden van een Passende functie. Vanuit het Mobiliteitscentrum krijgt de Boventallige werknemer een vaste HR medewerker toegewezen.
- 3.1.3 Op het moment dat de Boventallige werknemer door de Werkgever boventallig wordt verklaard, wordt hij bij het Mobiliteitscentrum aangemeld. De Boventallige medewerker ontvangt vervolgens een uitnodiging voor een gesprek. Dit gesprek heeft onder andere ten doel om: (i) de Boventallige werknemer te informeren omtrent de gevolgen van de boventaligheidsverklaring en (ii) de ervaring, opleiding, capaciteiten en ambities van de Boventallige medewerker (verder) te inventariseren, zulks in het kader van eventuele herplaatsingsmogelijkheden.
- 3.1.4 Alle vacatures binnen de Onderneming worden bij het Mobiliteitscentrum aangemeld en digitaal, of – als dat in een individueel geval niet mogelijk is – anderszins, toegankelijk gemaakt voor, c.q. kenbaar gemaakt bij de Boventallige werknemer.
- 3.1.5 De Boventallige werknemer heeft bij het vervullen van een vacature – mits deze voor hem als een Passende functie kwalificeert – voorrang op andere, niet-boventallige Werknemers die ook op de vacature solliciteren.
- 3.1.6 Indien een vacature kwalificeert als een Passende functie voor een Boventallige werknemer, zal het Mobiliteitscentrum deze Passende functie schriftelijk aan de Boventallige werknemer aanbieden. Wanneer meerdere Boventallige werknemers kwalificeren voor de Passende functie beslist de Werkgever aan wie het aanbod wordt gedaan.
- 3.1.7 In het geval dat de Boventallige werknemer door het Mobiliteitscentrum schriftelijk een Passende functie wordt aangeboden, ontvangt hij hierbij een functiebeschrijving en een overzicht van de bij de functie behorende, primaire arbeidsvoorwaarden. Als voor een goede vervulling van de Passende functie scholing van de betreffende Boventallige werknemer aangewezen is, zal de Boventallige werknemer hierover ook worden geïnformeerd. De kosten van deze eventuele scholing komen voor rekening van de Werkgever.
- 3.1.8 Nadat aan de Boventallige werknemer een Passende functie is aangeboden, heeft hij twee weken de tijd om zijn besluit (wel of niet aanvaarden van de Passende functie) schriftelijk kenbaar te maken aan het Mobiliteitscentrum.
- 3.1.9 Wanneer de Boventallige werknemer door de Werkgever in een Passende functie wordt herplaatst, dan zullen de Werkgever en de Boventallige werknemer binnen de eerste drie (3) maanden van de vervulling van deze functie de voortgang evalueren. Indien tijdens dit tijdvak van drie (3) maanden blijkt dat de Boventallige werknemer ongeschikt is voor de Passende functie dan zullen de Werkgever en de Boventallige werknemer bespreken of en – zo ja – hoe aan deze herplaatsing verder inhoud kan worden gegeven via onder meer begeleiding en/of scholing, dan wel kan de Werkgever de Boventallige werknemer alsnog (in afwijking van het bepaalde in artikel 3.4 van het Sociaal Plan) voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking laten komen met inachtneming van het bepaalde in de hoofdstukken 4 en 5

van het Sociaal Plan. Indien de werknemer uit dit artikel een Boventallige werknemer betreft als bedoeld in artikel 2.8.3 (de Boventallige werknemer die het initiële beëindigingsvoorstel van de Werkgever ex artikel 2.8 indertijd niet (tijdig) heeft aanvaard), zal de Werkgever hem niet (nogmaals) voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking laten komen met inachtneming van het bepaalde in de hoofdstukken 4 en 5 van het Sociaal Plan.

- 3.1.10 Aan bijzondere interne herplaatsingen van bijvoorbeeld een Werknemer van de vloot in een Passende functie op kantoor zal de Werkgever in een voorkomend (incidenteel) geval bijzondere aandacht schenken, omdat daarbij (verder) maatwerk is vereist.
- 3.1.11 Indien een door de Werkgever van een externe intermediair of van een andere vennootschap van de Onderneming ingeleende, gedetacheerde arbeidskracht of uitzendkracht, dan wel een door de Werkgever ingehuurd ZZP-er, bij de Werkgever een structurele positie bekleedt die als een Passende functie kwalificeert voor de Boventallige werknemer, dan zal de Werkgever deze positie voor de Boventallige werknemer vrijmaken. Datzelfde geldt wanneer een structurele positie bij de Werkgever door een Werknemer wordt vervuld, die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of binnen 26 weken nadat de Boventallige werknemer over zijn boventaligheid is geïnformeerd zal bereiken, dan wel die door een Werknemer wordt vervuld met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mits deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt binnen 26 weken nadat de Boventallige werknemer over zijn boventaligheid is geïnformeerd. Met een structurele positie als in dit artikel aangegeven, wordt bedoeld een positie waarvan de werkzaamheden niet tijdelijk van aard zijn.

3.2 Persoonlijke toeslag

Als de Boventallige werknemer een Passende functie krijgt en deze lager is ingeschaald dan de functie die hij voorafgaand aan de Reorganisatie laatstelijk vervulde (maximaal één (1) functieniveau lager), dan zal hij worden ingeschaald op het salaris behorende bij de Passende functie. Wanneer deze inschaling tot gevolg heeft dat de Werknemer een lager salaris (exclusief toeslagen) ontvangt dan het bruto salaris (exclusief toeslagen) dat hij direct voorafgaand aan zijn herplaatsing in de Passende functie ontving, dan wordt dit verschil gedurende 36 maanden omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze tijdelijke, persoonlijke toeslag heeft een gefixeerd karakter, dat wil zeggen dat het bedrag van de persoonlijke toeslag ongewijzigd blijft, ook in geval van salarisverhogingen. Echter, indien de Boventallige werknemer gedurende de periode (van 36 maanden) waarin hij de persoonlijke toeslag ontvangt promotie maakt naar een functie ingedeeld in een hogere functieschaal en hij daardoor aanspraak maakt op een hoger salaris, dan wordt de persoonlijke toeslag wel evenveel afgebouwd als het salaris stijgt. De persoonlijke toeslag als hiervoor bedoeld behoort niet tot het pensioengevend salaris, noch tot het salaris waarop enige toeslag, (ontslag)vergoeding of uitkering – al dan niet krachtens de CAO en/of de Collectieve Arbeidsovereenkomst Bedrijfstakeigen regelingen Waterbouw – is gebaseerd.

3.3 Leaseauto

- 3.3.1 De Boventallige werknemer die in zijn huidige functie een bedrijfsauto met geel kentekenbewijs ter beschikking is gesteld en deze auto ook voor privédoeleinden gebruikt is het toegestaan om, indien hem in zijn nieuwe, Passende functie geen bedrijfsauto wordt toegekend, gedurende zes (6) maanden nadat hij met de werkzaamheden in zijn nieuwe, Passende functie is aangevangen of zoveel eerder als het leasecontract eindigt, het gebruik van deze auto voort te zetten conform de bestaande, of dan gewijzigde, leaseautoregeling.

- 3.3.2 Na de in artikel 3.3.1 van dit Sociaal Plan genoemde periode dient de bedrijfsauto conform de bepalingen in het bedrijfsautoreglement te worden ingeleverd, zonder dat de Boventallige werknemer aanspraak op verdere compensatie kan maken.
- 3.3.3 Wordt de Boventallige Werknemer in zijn nieuwe, Passende functie in een andere autogroep/-categorie ingedeeld, dan gaat deze nieuwe indeling in vanaf de eerstvolgende dag na het einde van de bestaande gebruikersovereenkomst.
- 3.4 Geen rechten en/of aanspraken

Bij herplaatsing kan de Boventallige werknemer geen rechten en/of aanspraken ontlenen aan het bepaalde in de hoofdstukken 4 en 5 van het Sociaal Plan, noch kan hij hierop in of buiten rechte een beroep doen, en komt een eventueel tussen de Werkgever en de Boventallige werknemer gesloten beëindigingsovereenkomst te vervallen, zodat de Boventallige werknemer ook hieraan geen rechten en/of aanspraken kan ontlenen, noch hierop in of buiten rechte een beroep kan doen.

4. EXTERNE HERPLAATSING

4.1 Outplacement

- 4.1.1 De Werkgever biedt aan de Boventallige werknemer, die het door de Werkgever aan hem aangeboden beëindigingsvoorstel als bedoeld in artikel 2.8 van het Sociaal Plan tijdig accepteert, bemiddeling aan door een extern outplacementbureau (ter waarde van € 3.500 exclusief btw). Deze bemiddeling is gericht op het vinden van een passende functie elders.
- 4.1.2 Het outplacementbureau zal de Boventallige werknemer de gewenste ondersteuning aanbieden bij onder andere:
- het opstellen van een curriculum vitae;
 - het solliciteren;
 - het benaderen van de arbeidsmarkt, bevriende relaties (van de Werkgever), uitzendorganisaties en het UWV;
 - het opstarten van een eigen bedrijf;
 - het adviseren over om-, her- en bijscholingsmaatregelen, inclusief het daarvoor benodigde budget.
- 4.1.3 De Werkgever zal de Boventallige werknemer bij het beëindigingsvoorstel als bedoeld in artikel 2.8 van het Sociaal Plan informeren over deze faciliteit.
- 4.1.4 De periode van outplacement zal maximaal negen (9) maanden bedragen.
- 4.1.5 Het outplacementtraject neemt een aanvang binnen één (1) week nadat de Boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel van de Werkgever als bedoeld in artikel 2.8 heeft aanvaard.
- 4.1.6 Indien de Boventallige werknemer zich naar het oordeel van het outplacementbureau onvoldoende inzet tijdens het outplacementtraject, dan heeft de Werkgever het recht om het outplacementtraject van de Boventallige werknemer voortijdig te beëindigen.
- 4.1.7 De Werkgever zal een voorselectie maken van erkende outplacementbureaus en vervolgens in overleg met de OR één (1) outplacementbureau selecteren. Indien de

Boventallige werknemer gebruik maakt van de diensten van een ander outplacementbureau dan komen de daarmee gemoeide kosten voor zijn eigen rekening.

4.2 Solliciteren

- 4.2.1 Alle voor de Boventallige Werknemer uit hoofde van zijn sollicitaties elders van belang zijnde gegevens worden op zijn verzoek door de Werkgever aan (een) door hem aan te wijzen derde(n) verstrekt.
- 4.2.2 De Boventallige werknemer krijgt – in voorkomende gevallen – de benodigde tijd vrijaf voor sollicitatiegesprekken, mits hij daarvoor de uitnodiging overlegt aan zijn direct-leidinggevende.
- 4.2.3 Reiskosten voor sollicitatiebezoeken in Nederland, afgelegd tijdens het dienstverband met de Werkgever, worden op declaratie (met deugdelijke specificatie) en na overlegging van de uitnodiging vergoed (2^e klasse openbaar vervoer of € 0,19 per kilometer bij gebruik eigen auto), voor zover deze kosten niet al worden vergoed door het bedrijf waar wordt gesolliciteerd.
- 4.2.4 Over vergoeding van reiskosten die de Boventallige werknemer moet maken voor een sollicitatie in het buitenland kunnen eventueel op individueel niveau afspraken worden gemaakt.

5. BEËINDIGINGSREGELING

5.1 Algemeen

Voor de Boventallige werknemer die het beëindigingsvoorstel van de Werkgever als bedoeld in artikel 2.8 accepteert, heeft – in aanvulling op het hiervoor in artikel 4 bepaalde (externe herplaatsing) – het volgende te gelden.

5.2 Getuigschrift en referenties

- 5.2.1 De Werkgever zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of zoveel eerder als de Boventallige Werknemer dit wenst, aan de Boventallige werknemer op diens verzoek een (waar nodig uitgebreid) getuigschrift verstrekken.
- 5.2.2 Op verzoek van de Boventallige werknemer, zal de Werkgever referenties afgeven aan potentiële nieuwe werkgevers van de Boventallige werknemer.

5.3 Arbeidsongeschiktheid

- 5.3.1 Indien de Boventallige werknemer ziek is op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en om die reden in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Ziektewet, dient hij zich strikt te houden aan de voorschriften en richtlijnen die ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid (al dan niet door of namens het UWV) zijn of worden uitgevaardigd en actief mee te werken aan herstel en werkherleving, onder meer door passende arbeid te verrichten indien de Boventallige werknemer daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen en geen eisen te stellen in verband met door zijn te verrichten arbeid die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

- 5.3.2 De Bovenallige werknemer is gehouden de Werkgever op de hoogte te houden van de activiteiten die de Bovenallige werknemer ter zake ontplooit en van hervatting, herstel of beëindiging van de Ziektewetuitkering (onder opgave van redenen) terstond schriftelijk aan de Werkgever mededeling te doen.
- 5.3.3 De hiervoor omschreven verplichtingen gelden ook in de situatie waarin de Bovenallige werknemer zich binnen vier (4) weken na de einddatum van de arbeidsovereenkomst ziek meldt en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een Werkloosheidswetuitkering geniet. In dat geval heeft de Bovenallige werknemer daarnaast de verplichting de Werkgever terstond van deze ziekmelding schriftelijk op de hoogte te stellen.
- 5.3.4 De hiervoor omschreven verplichtingen blijven bestaan zolang de Bovenallige werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet en eventueel aansluitend een WIA-uitkering geniet. Is de Bovenallige werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij hij binnen vier (4) weken hierna opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

5.4 Vrijstelling van werkzaamheden

- 5.4.1 De Bovenallige werknemer zal worden vrijgesteld van de verplichting om zijn overeengekomen werkzaamheden te verrichten, tenzij in overleg tussen de Werkgever en de Bovenallige Werknemer anders wordt besloten.
- 5.4.2 In geval van vrijstelling van werkzaamheden heeft de Bovenallige Werknemer – vanaf het moment van vrijstelling – geen recht op onkostenvergoedingen (waaronder, maar niet beperkt tot een reiskostenvergoeding, voedingstoeslag, uitrustings-toeslag, stimuleringsvergoeding (EHBO/BHV), een en ander voor zover de Bovenallige werknemer in aanmerking komt voor dergelijke vergoedingen en toeslagen).
- 5.4.3 In geval van vrijstelling van werkzaamheden ontvangt de Bovenallige Werknemer – vanaf het moment van vrijstelling tot het einde van de arbeidsovereenkomst – het voor hem geldende Bruto maandsalaris.

5.5 Beëindigingsvergoeding

- 5.5.1 Indien de Bovenallige Werknemer het door de Werkgever aan hem aangeboden beëindigingsvoorstel als bedoeld in artikel 2.8 van het Sociaal Plan (tijdig) accepteert, dan zal de Werkgever de Bovenallige werknemer ter zake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de Bovenallige werknemer een Beëindigingsvergoeding betalen, waarvan de hoogte wordt berekend aan de hand van de volgende formule:

$$A \times B \times C + D$$

A = de A-factor. Deze is gelijk aan het aantal gewogen, aaneengesloten dienstjaren, dat als volgt wordt berekend. Voor de berekening van het aantal gewogen, aaneengesloten dienstjaren wordt de aaneengesloten diensttijd van de Bovenallige werknemer afgerond op hele jaren, waarbij een halfjaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus een dag naar boven. De dienstjaren worden vervolgens als volgt gewogen:

- elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 35 jaar = 0,5;
- elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 35 jaar tot de leeftijd van 45 jaar = 1;
- elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 45 jaar tot de leeftijd van 55 jaar = 1,5;
- elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar = 2.

Indien en voor zover de Boventallige werknemer direct voorafgaand (zonder enige onderbreking) aan zijn indiensttreding bij de Werkgever gedurende een bepaalde periode op basis van een uitzendovereenkomst, dan wel via een detacheringsovereenkomst voor de Werkgever werkzaam is geweest en de Boventallige werknemer dit (schriftelijk) aannemelijk kan maken, dan geldt dat deze uitzend- c.q. detacheringsperiode voor maximaal een (1) jaar wordt meegenomen voor de berekening van de A-factor (als hiervoor toegelicht).

Indien de Boventallige werknemer in 2004 reeds is ontslagen vanwege de toenmalige reorganisatie bij de Werkgever ('Toenmalig ontslag') en hij daarna weer bij de Werkgever in dienst is getreden ('Wederindiensttreding'), dan worden de aaneengesloten bij de Werkgever opgebouwde dienstjaren van de Boventallige werknemer van voor zijn Toenmalige ontslag bij de Werkgever en van na zijn Wederindiensttreding bij de Werkgever – inclusief de periode gelegen tussen het Toenmalig ontslag en de Wederindiensttreding – meegenomen voor de berekening van de A-factor (als hiervoor toegelicht).

B = de B-factor. Deze is gelijk aan het Bruto maandsalaris plus de eventueel van toepassing zijnde Beëindigingstoelage.

C = de correctiefactor. Deze wordt gesteld op: 1;

D = een eenmalige verhoging van de uitkomst van $A \times B \times C$ met een bedrag van € 3.500 bruto. Deze eenmalige verhoging ad € 3.500 bruto is uitsluitend van toepassing indien de Boventallige werknemer bij aanvaarding van het beëindigingsvoorstel van de Werkgever (zie artikel 2.8 van dit Sociaal Plan) schriftelijk aangeeft dat hij afziet van de mogelijkheid om herplaatst te worden in een Passende functie en (daarmee) (ook) geen gebruik wenst te maken van de regeling uit artikel 4.1 van dit Sociaal Plan. Deze eenmalige verhoging is in geen geval van toepassing op de plaatsmaker als bedoeld in artikel 6.1 van dit Sociaal Plan.

5.5.2 De Beëindigingsvergoeding zal nooit lager zijn dan drie (3) Bruto maandsalarissen. De Beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan het moment waarop de Boventallige werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, rekening houdend met de verwachte uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten.

Onder *inkomstenderving* wordt in dit artikel verstaan het verschil tussen:

- enerzijds het Bruto maandsalaris, dat de Boventallige werknemer gedurende de periode vanaf de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben ontvangen; en
- anderzijds *de te verwachten inkomsten* van de Boventallige werknemer gedurende de periode vanaf de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

Ten aanzien van *de te verwachte inkomsten* als hiervoor bedoeld, wordt uitgegaan van de volgende fictie:

- a. de Boventallige werknemer ontvangt de eerste twee (2) maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedu-

rende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet;

- b. de Bovenallige werknemer, die de daarvoor geldende leeftijd heeft, ontvangt daarna een IO(A)W-uitkering.

5.5.3 Indien de Bovenallige Werknemer op grond van enige regeling, waaronder een collectieve arbeidsovereenkomst of enige (toekomstige) wettelijke regeling, aanspraak kan maken op wachtgeld of enige andere (al dan niet inkomens vervangende of -aanvullende) uitkering of (scholings)voorziening, dan wel op een (transitie- en/of schade)vergoeding, wordt deze geacht te zijn afgekocht met de Beëindigingsvergoeding, c.q. wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in de Beëindigingsvergoeding (zodat Werknemer hierop jegens Werkgever (alsdan) geen aanspraak (meer) kan maken).

5.5.4 De Werkgever zal de Beëindigingsvergoeding voldoen met in achtneming van de krachtens toepasselijke wet- en regelgeving voorgeschreven inhoudingen – door overmaking van het netto equivalent van de Beëindigingsvergoeding – op het bij de Werkgever bekend zijnde bankrekeningnummer van de Bovenallige werknemer, en wel binnen een (1) maand na de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Bovenallige Werknemer tot een einde is gekomen.

5.6 Eindafrekening

5.6.1 Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld van hetgeen de Werkgever ingevolge de arbeidsovereenkomst aan de Bovenallige Werknemer is verschuldigd en/of van hetgeen de Bovenallige Werknemer aan de Werkgever is verschuldigd. Binnen een (1) kalendermaand na het einde van de arbeidsovereenkomst wordt op basis van deze eindafrekening, waarvan de Bovenallige werknemer een specificatie ontvangt, tot financiële afwikkeling overgegaan.

5.6.2 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal in het kader van de eindafrekening enkel worden meegenomen (voor zover aan de orde c.q. op de Bovenallige werknemer van toepassing):

- a. een verrekening van eventueel lopende voorschotten aan de Bovenallige werknemer, van eventuele leningen aan de Bovenallige werknemer en van eventueel te veel door de Bovenallige werknemer genoten vakantiedagen (de door de Werkgever aan de Bovenallige werknemer al verstrekte tegemoetkomingen in de studie- of opleidingskosten zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Bovenallige werknemer niet worden verrekend);
- b. de pro rata, tot het einde van de arbeidsovereenkomst opgebouwde, Eindejaarsuitkering (dit geldt uitsluitend voor de Bovenallige werknemer waarop de CAO van toepassing is);
- c. de pro rata, tot het einde van de arbeidsovereenkomst opgebouwde, vakantie-toeslag; (dit geldt uitsluitend voor de Bovenallige werknemer waarop de CAO niet van toepassing is. Voor de Bovenallige werknemer waarop de CAO wel van toepassing is, geldt het bepaalde in artikel 5.6.4 van het Sociaal Plan);
- d. het batig saldo aan vakantie- en/of verlofdagen opgebouwd tot de datum waarop de Bovenallige werknemer is vrijgesteld van de verplichting om arbeid te verrichten (zie artikel 5.4), dan wel – indien de Bovenallige werknemer tot de einddatum van zijn dienstverband niet wordt/is vrijgesteld van de verplichting om arbeid te verrichten – opgebouwd tot de einddatum van het dienstverband. Hierin ligt besloten dat de Bovenallige werknemer vanaf het moment van vrijstelling van de verplichting om arbeid te verrichten geen vakantiedagen (meer) opbouwt. (Dit laatste geldt uitsluitend voor de Bovenallige werknemer waarop

de CAO niet van toepassing is. Voor de Boventallige werknemer waarop de CAO wel van toepassing is, geldt het bepaalde in artikel 5.6.4 van het Sociaal Plan.)

5.6.3 Alle eventuele opgebouwde, maar niet genoten ATV- en/of ADV-dagen van de Boventallige werknemer worden op de einddatum van de arbeidsovereenkomst geacht te zijn genoten, zodat geen vergoeding in dit kader plaatsvindt.

5.6.4 Tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst met de Boventallige werknemer tot een einde komt, zal de Werkgever – ten behoeve van de Boventallige werknemer – de verplichte bijdragen aan de Fondsen voldoen, indien en voor zover van toepassing.

5.7 Juridische bijstand

Behoudens ingeval de Boventallige werknemer zijn belangen laat behartigen door een vakvereniging of een rechtsbijstandsverzekeraar stelt de Werkgever de Boventallige werknemer, die het door de Werkgever aan hem aangeboden beëindigingsvoorstel als bedoeld in artikel 2.8 van het Sociaal Plan tijdig accepteert, een compensatie beschikbaar van maximaal € 1.000, -, inclusief btw en eventuele kantoorkosten voor juridische bijstand, op basis van een op naam van de Boventallige werknemer gestelde en deugdelijk gespecificeerde declaratie, door Werkgever te ontvangen uiterlijk voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer.

5.8 Voortzetting deelname aan collectieve zorgverzekering Boskalis

De Werkgever zal meewerken aan een voortzetting van de collectieve zorgverzekering ten behoeve van de Boventallige werknemer na einde van diens dienstverband met de Werkgever voor de duur van het lopende kalenderjaar en het kalenderjaar daaropvolgend op basis van de (alsdan) geldende voorwaarden, mits deze tijdelijke voortzetting mogelijk is en onder de voorwaarde dat de met de tijdelijke voortzetting gemoeide kosten (inclusief premies) voor rekening van de Boventallige werknemer komen.

5.9 Voortzetting deelname aan pensioenregeling

De Werkgever zal meewerken aan een voortzetting van de pensioenopbouw van de Boventallige Werknemer na einde van diens dienstverband met de Werkgever, mits deze voortzetting mogelijk is en onder de voorwaarde dat de met de voortzetting gemoeide kosten (inclusief premies) voor rekening van de Boventallige werknemer komen.

5.10 Jubileumuitkering

De Boventallige werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst tot een einde is gekomen, ontvangt een jubileumuitkering als bedoeld in de bij de Werkgever geldende regeling, indien hij hiervoor binnen 12 maanden gerekend vanaf de datum einde arbeidsovereenkomst in aanmerking zou zijn gekomen, met dien verstande dat de jubileumuitkering in dat geval geen nettobedrag zal zijn, maar een brutobedrag.

5.11 Opzegtermijn

5.11.1 De Werkgever zal bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst van de Bovenallige werknemer rekening houden met de alsdan geldende, wettelijke opzegtermijn (en de wettelijke bepalingen dienaangaande).

5.11.2 De arbeidsovereenkomst van de Bovenallige werknemer zal per deze einddatum, of zoveel eerder als de Bovenallige werknemer elders betaalde arbeid aanvaardt, eindigen.

5.12 Inleveren bedrijfseigendommen

De Bovenallige werknemer is verplicht uiterlijk op zijn laatste, feitelijke werkdag alle zaken die in het kader van de arbeidsovereenkomst in zijn bezit zijn gesteld en/of die behoren tot het eigendom van de Werkgever aan de Werkgever in goede staat te retourneren.

5.13 (Post)contractuele verplichtingen

De eventuele (post)contractuele verplichtingen die de Bovenallige werknemer jegens de Werkgever heeft, zoals die onder andere voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van de Bovenallige werknemer – bijvoorbeeld de verplichting uit een geheimhoudingsbeding en/of een nevenwerkzaamhedenbeding (een en ander met eventuele boeteclausule) – blijven onverkort van kracht en behouden mitsdien hun onverkorte gelding.

5.14 Wettelijk bedenkrecht

Indien de Bovenallige werknemer (tijdig) gebruik maakt van zijn wettelijk bedenkrecht ex artikel 7:670b lid 2 BW, kan hij geen rechten en/of aanspraken meer ontleenen aan het bepaalde in de hoofdstukken 4 en 5 van dit Sociaal Plan, noch kan hij hierop dan in of buiten rechte een beroep doen. Daarin ligt besloten dat een eventueel reeds gestart outplacementtraject als bedoeld in hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan zal worden beëindigd per het moment waarop de Bovenallige werknemer gebruik maakt van zijn wettelijk bedenkrecht ex artikel 7:670b lid 2 BW.

6. OVERIGE BEPALINGEN

6.1 Plaatsmakersregeling

6.1.1 Een Werknemer ('Plaatsmaker') kan vrijwillig aangeven zijn arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, omdat hij uitzicht heeft op ander werk (of als zelfstandige wil beginnen, dan wel hiervoor andere redenen heeft), waardoor een Bovenallige werknemer – met een functie uit dezelfde categorie uitwisselbare functies als de functie van de Plaatsmaker – in dienst van de Werkgever kan blijven en zijn functie respectievelijk arbeidsplaats kan behouden.

6.1.2 De Plaatsmaker kan in aanmerking komen voor de beëindigingsregeling als bedoeld in hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan (i.c.m. het bepaalde in artikel 6.5 van het Sociaal Plan) – zij het dat de correctiefactor C uit artikel 5.5.1 van dit Sociaal Plan dan op 0,75 wordt gesteld en de D-factor uit ditzelfde artikel (eenmalige verhoging) dan niet van toepassing is –, mits de Bovenallige werknemer als bedoeld in artikel 6.1.1 ermee akkoord is dat de Plaatsmaker voor hem plaats maakt én ook de Werkgever hiermee kan instemmen.

- 6.1.3 De Werkgever behoudt zich het recht voor zijn instemming als in artikel 6.1.2 van dit Sociaal Plan bedoeld te onthouden onder andere, dus niet uitsluitend in het geval dat:
- de hiervoor in artikel 6.1.2 van het Sociaal Plan geschetste (beëindigings)regeling ten aanzien van de betrokken Plaatsmaker als een Regeling voor Vervroegd Uittreden ('RVU') kwalificeert. De Werkgever kan de Belastingdienst ter zake om een ruling verzoeken; en/of
 - de Plaatsmaker – naar het oordeel van de Werkgever – van te grote waarde is voor hem en/of de groep van ondernemingen waartoe hij behoort; en/of
 - er meer personen plaats willen maken dan er personen in de betreffende (categorie uitwisselbare) functie(s) boventallig zijn verklaard.

6.2 Vrijwillig vertrek Oudere werknemer

6.2.1 Een Oudere werknemer kan vrijwillig aangeven plaats te willen maken voor een andere Boventallige werknemer met een functie uit dezelfde categorie uitwisselbare functies als de functie van de Oudere werknemer – indien de Oudere werknemer op dat moment nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt –, waardoor deze Boventallige werknemer in dienst van de Werkgever kan blijven en zijn functie respectievelijk arbeidsplaats kan behouden.

6.2.2 Mits de Boventallige werknemer als bedoeld in artikel 6.2.1 ermee akkoord is dat de betrokken Oudere werknemer voor hem plaats maakt én ook de Werkgever hiermee kan instemmen:

- zal de Werkgever ten behoeve van de betrokken Oudere werknemer de pensioenpremie doorbetalen totdat de Oudere werknemer zijn AOW-leeftijd bereikt;
- kan de betrokken Oudere werknemer gebruik blijven maken van de bestaande collectieve regelingen van de werkgever totdat hij zijn AOW-leeftijd bereikt;
- zal de betrokken Oudere werknemer tot het moment waarop hij zijn AOW-leeftijd bereikt, worden vrijgesteld van de verplichting om arbeid te verrichten met behoud van:
 - 100% van het op dat moment voor de betreffende Oudere werknemer geldende Bruto maandsalaris, exclusief toeslagen, indien de Oudere werknemer op 1 juli 2016 64 jaar of ouder was;
 - 90% van het op dat moment voor de betreffende Oudere werknemer geldende Bruto maandsalaris, exclusief toeslagen, indien de Oudere werknemer op 1 juli 2016 63 jaar was.

6.2.3 De Werkgever behoudt zich het recht voor zijn instemming als in artikel 6.2.2 van dit Sociaal Plan bedoeld te onthouden onder andere, dus niet uitsluitend in het geval dat de hiervoor in artikel 6.2.2 van het Sociaal Plan geschetste regeling ten aanzien van de betrokken Oudere werknemer als een Regeling voor Vervroegd Uittreden ('RVU') kwalificeert. De werkgever kan de Belastingdienst ter zake om een ruling verzoeken.

6.3 Anciënniteit en terugkeer

6.3.1 Van de Boventallige werknemer wiens arbeidsovereenkomst vanwege de Reorganisatie tot een einde komt en die binnen een half jaar na de datum van beëindiging

van zijn arbeidsovereenkomst met de Werkgever in dienst treedt bij een rechtspersoon die tot de Onderneming behoort, wordt de anciënniteit (dienstjaren) die hij direct voorafgaand aan de datum van beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met de Werkgever aaneengesloten, c.q. zonder tussenpozen, heeft opgebouwd, gerespecteerd door de nieuwe (tot de Onderneming behorende) werkgever van de Boven-tallige werknemer.

6.3.2 Indien er binnen een termijn van twaalf (12) maanden na de datum waarop de boventalligheid van de Boventallige werknemer is vastgesteld, een Passende functie voor de Boventallige werknemer functie vacant wordt en de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer op dat moment reeds tot een einde is gekomen, zal de Boventallige werknemer deze vacant geworden Passende functie worden aangeboden (waarbij de Werkgever niet gehouden is de persoonlijke toeslag ex artikel 3.2 van dit Sociaal plan toe te passen), tenzij de Boventallige werknemer bij acceptatie van het beëindigingsvoorstel van de Werkgever (als bedoeld in artikel 2.8 van dit Sociaal Plan) reeds heeft aangegeven af te zien van de mogelijkheid om herplaatst te worden in een Passende functie. Wanneer meerdere Boventallige werknemers kwalificeren voor de vacante Passende functie beslist de Werkgever aan wie het aanbod wordt gedaan. Het aanbod zal schriftelijk aan de Boventallige werknemer worden gedaan. Indien de Boventallige werknemer dit aanbod niet binnen twee (2) weken na dagtekening van het schrijven van de Werkgever aanvaardt, komt het aanbod van de Werkgever te vervallen en kan de Boventallige werknemer hierop in en buiten rechte geen beroep (meer) doen. Bij (tijdige) acceptatie van de Passende functie als hiervoor bedoeld heeft de Boventallige werknemer geen recht (meer) op de Beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 5.5 van dit Sociaal Plan en dient hij deze – onder/na aftrek van het Bruto maandsalaris over de periode vanaf de datum waarop zijn dienstverband met de Werkgever tot een einde is gekomen tot de datum waarop hij ingevolge de aanvaarding van de Passende functie weer in dienst treedt – geheel aan de Werkgever terug te betalen, en wel binnen een (1) maand na zijn (weder)indiensttreding.

6.3.3 Indien de Boventallige werknemer:

- tijdens de in artikel 6.3.2 van dit Sociaal Plan genoemde termijn (van twaalf (12) maanden na de datum waarop de boventalligheid van de Boventallige werknemer is vastgesteld) in dienst treedt bij een rechtspersoon van de Onderneming of een daaraan gelieerde rechtspersoon of deelneming om aldaar een functie te gaan vervullen die lager gekwalificeerd is dan een Passende functie als in dit Sociaal Plan bedoeld, dan heeft de terugbetalingsverplichting uit artikel 6.3.2 van dit Sociaal Plan niet te gelden en zal de eventueel aan de betrokken Boventallige werknemer uitgekeerde Beëindigingsvergoeding in de toekomst onverkort in mindering worden gebracht op een op grond van de aldan geldende wet- en regelgeving (een collectieve arbeidsovereenkomst daaronder begrepen) uit te betalen uitkering (anders dan krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving) en/of (ontslag)vergoeding;
- na de in artikel 6.3.2 van dit Sociaal Plan genoemde termijn (van twaalf (12) maanden na de datum waarop de boventalligheid van de Boventallige werknemer is vastgesteld) in dienst treedt bij een rechtspersoon van de Onderneming of een daaraan gelieerde rechtspersoon ongeacht het niveau van de functie die hij aldaar zal gaan vervullen, dan heeft de terugbetalingsverplichting uit artikel 6.3.2 van dit Sociaal Plan niet te gelden en zal de eventueel aan de betrokken Boventallige werknemer uitgekeerde Beëindigingsvergoeding in de toekomst onverkort in mindering worden gebracht op een op

grond van de alsdan geldende wet- en regelgeving (een collectieve arbeids-overeenkomst daaronder begrepen) uit te betalen uitkering (anders dan krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving) en/of (ontslag)vergoeding.

6.4 Bruto bedragen

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen en bedragen zijn bruto vergoedingen en bedragen, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

6.5 Fiscale afwikkeling

6.5.1 De Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover dit is toegestaan op basis van (inter)nationale fiscale en sociale zekerheidswet- en regelgeving en dit niet kostenverhogend voor de Werkgever is.

6.5.2 De Werkgever zal vergoedingen op een nader door de Bovenallige werknemer aan te geven wijze betaalbaar stellen, voor zover de (intern)nationale fiscale en/of sociale zekerheidswet- en regelgeving zich hier niet tegen verzet en dit niet kostenverhogend voor de Werkgever is.

6.5.3 De Beëindigingsvergoeding kan door de Bovenallige werknemer (deels) fiscaal vriendelijk worden ingezet voor het volgen van een studie of opleiding met het oog op het verwerven van inkomen. De factuur van het opleidingsinstituut moet dan tijdig – d.w.z. ten laatste twee weken – voor uitbetaling van de Beëindigingsvergoeding bij de Werkgever worden ingediend, zodat de kosten van de opleiding in mindering kunnen worden gebracht op de bruto Beëindigingsvergoeding.

6.6 Verschaffen van inlichtingen

De Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen zoals opgenomen in het Sociaal Plan, verplicht zich om op verzoek van de Werkgever de noodzakelijke inlichtingen, gegevens en bescheiden te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, evenals het maken van misbruik van de geboden regelingen uit het Sociaal Plan zal uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan tot onverkorte terugvordering van ten onrechte genoten vergoedingen en voorzieningen leiden.

6.7 Antimisbruik

Bij gebleken misbruik of oneigenlijk gebruik van voorzieningen in het Sociaal Plan kunnen deze voorzieningen in het Sociaal Plan door de Werkgever eenzijdig worden gestaakt en/of teruggevorderd.

6.8 Gewijzigde omstandigheden

Ingeval van ingrijpende wijzigingen in de omstandigheden, die bij onverkorte instandhouding van het Sociaal Plan tot onaanvaardbare collectieve gevolgen leiden, zullen de Werkgever en de OR tijdig met elkaar in overleg treden over eventuele aanvullingen en/of wijzigingen van het Sociaal Plan, gericht op het vinden van een voor de Werkgever en de OR aanvaardbare oplossing.

Aldus overeengekomen en ondertekend op _____ te Papendrecht

Baggermaatschappij Boskalis B.V.
Namens deze

FNV Waterbouw
Namens deze:

Naam bestuurder

Naam bestuurder

CNV Vakmensen

Ondernemingsraad
Baggermaatschappij Boskalis B.V.

Naam bestuurder

Voorzitter

Bijlage - Reglement Begeleidingscommissie

1. Er zal met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie worden ingesteld.
2. De Begeleidingscommissie heeft als taak om in voorkomende, individuele gevallen aan de Werkgever advies uit te brengen. In elk geval zal niet aan de Begeleidingscommissie kunnen worden voorgelegd:
 - a. de beslissing en mededeling (met motivering) van de Werkgever dat de functie en/of arbeidsplaats van de Werknemer komt te vervallen;
 - b. het (wel of niet) aanbieden van een vaststellingsovereenkomst door de Werkgever aan de Werknemer;
 - c. het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV door de Werkgever, dan wel (nadien) het verzoeken om ontbinding bij de kantonrechter door de Werkgever.
3. Indien de Werknemer het niet eens is met een besluit van de Werkgever over de toepassing van het Sociaal Plan, dan dient de Werknemer zijn standpunt eerst schriftelijk voor te leggen aan (de afdeling HR van) de Werkgever, en wel binnen veertien (14) kalenderdagen nadat de Werkgever zijn besluit heeft kenbaar gemaakt. De Werkgever verplicht zich om hierop binnen veertien (14) kalenderdagen inhoudelijk en schriftelijk te reageren richting de Werknemer. De Werkgever kan de Werknemer voor het verstrijken van deze termijn uitnodigen voor een persoonlijk gesprek indien dit naar zijn oordeel opportuun en bevorderlijk is voor het vinden van een eventuele, passende oplossing. De Werknemer zal een dergelijke uitnodiging van de Werkgever dan aanvaarden.
4. Indien de Werknemer en de Werkgever onderling niet tot een passende oplossing kunnen komen, dan komt de Begeleidingscommissie zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Werknemer of de Werkgever haar een schriftelijk verzoek heeft gedaan om advies. De Werknemer is pas ontvankelijk in zijn verzoek aan de Begeleidingscommissie wanneer hij aan het bepaalde in artikel 3 van deze bijlage heeft voldaan.
5. Een schriftelijk advies van de Begeleidingscommissie volgt in beginsel binnen veertien (14) kalenderdagen na ontvangst van het verzoek daartoe. De Begeleidingscommissie kan deze termijn verlengen. Daarover zal zij de Werknemer en de Werkgever dan schriftelijk informeren.
6. De Begeleidingscommissie kan de Werknemer en de Werkgever zo nodig horen en/of in de gelegenheid stellen hun (wederzijdse) standpunten schriftelijk (nader) toe te lichten.
7. De Begeleidingscommissie streeft in haar besluitvorming ten aanzien van het advies aan de Werkgever naar unanimiteit, maar kan – indien dit niet mogelijk is – ook besluiten met meerderheid van stemmen.
8. De Werkgever en de Werknemer zullen het advies van de Begeleidingscommissie opvolgen respectievelijk zullen zich hierbij neerleggen.
9. De leden van de Begeleidingscommissie, inclusief de ambtelijk secretaris ex artikel 2.5.2 van dit Sociaal Plan, zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens en informatie die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.