

# **Linde Gas Benelux BV en Linde Homecare Benelux BV**

## **Sociaal Plan**

**15 maart 2016 tot en met 31 maart 2017**

## **Inhoud**

### **Partijen**

- Paragraaf 1**    **Algemene bepalingen**
- Paragraaf 2**    **Procedurele bepalingen**
- Paragraaf 3**    **Uitgangspunten Sociaal Plan**
- Paragraaf 4**    **Interne Herplaatsingsprocedure**
- Paragraaf 5**    **Van Werk Naar Werk traject**
- Paragraaf 6**    **Beëindiging arbeidsovereenkomst op grond van vaststellingsovereenkomst**
- Paragraaf 7**    **Slotbepalingen**
- Bijlage I**        **Uitvoeringsreglement Bezwarencommissie Sociaal Plan**
- Bijlage II**      **(Schematische) uitleg gevolgen reorganisatie voor individuele werknemer**

## Partijen

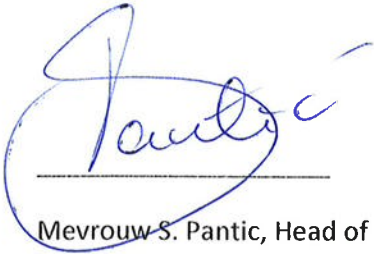
Dit Sociaal Plan is overeengekomen tussen:

1. Linde Gas Benelux B.V. en Linde Homecare Benelux B.V., rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw S. Pantic, Head of HR RES,  
en de volgende vakorganisaties:
  - 2a. FNV, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A. Gunduz,
  - 2b. CNV Vakmensen, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer G. van Cuijk,
  - 2c. De Unie, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J. Admiraal

Akkoord verklaring voor het Sociaal plan:

Namens de werkgever:

Linde Gas Benelux B.V. en Linde Homecare Benelux B.V.,



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'S. Pantic', written over a horizontal line.

Mevrouw S. Pantic, Head of HR RES

Vakorganisaties:



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Gunduz', written over a horizontal line.

FNV, de heer A. Gunduz



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. van Cuijk', written over a horizontal line.

CNV Vakmensen, de heer G. van Cuijk



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Admiraal', written over a horizontal line.

De Unie, de heer J. Admiraal

## Paragraaf 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1 Doel

Veranderingen in de organisatie kunnen voortkomen uit technologische ontwikkelingen, economische redenen of organisatorische behoeften. Het Sociaal Plan gaat in op de personele gevolgen van deze veranderingen. Bij deze veranderingen zullen personele gevolgen niet altijd voorkomen kunnen worden. Onder personele gevolgen wordt verstaan:

- a. Functieverandering binnen de eigen locatie
- b. Overplaatsing naar een andere locatie
- c. Bemiddeling naar een ander bedrijf

Het Sociaal Plan voorziet in regelingen die van toepassing zijn indien op initiatief van werkgever veranderingen in de organisatie van werkgever worden doorgevoerd. Uitgangspunt van het Sociaal Plan is werknemers van Werk naar Werk te begeleiden, intern dan wel extern. In geval een begeleiding van Werk naar Werk niet mogelijk blijkt, voorziet dit sociaal plan in een vangnet bij gedwongen ontslag.

### Artikel 2 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op reorganisaties bij de werkgever die worden aangekondigd gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan. De daadwerkelijke toepassing van het Sociaal Plan wordt te allen tijde schriftelijk bevestigd door de Directie. De Directie heeft dit specifieke onderdeel uit de procedure gedelegeerd aan de directeur HR.

Dit Sociaal Plan kan ook na de looptijd effect hebben op de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst met een of meerdere werknemers in het geval die afwikkeling plaats vindt na de looptijd van het Sociaal Plan, maar de reorganisatie is aangekondigd en de aanzegging van het verval van de arbeidsplek van de individuele werknemer heeft plaatsgevonden gedurende de looptijd van het Sociaal Plan.

De werkgever voldoet met betrekking tot (voorgenomen) besluiten tot reorganisatie aan zijn verplichtingen met betrekking tot het adviesrecht van de ondernemingsraad, zoals dat voortvloeit uit de Wet op de ondernemingsraden.

Werkgever zal na de totstandkoming van dit Sociaal Plan deze binnen haar organisatie publiceren.

### Artikel 3 Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- a. *werkgever*: Linde Gas Benelux B.V. en Linde Homecare Benelux B.V. (hierna ook: Linde).
- b. *werknemer*: de natuurlijke persoon die in dienst is bij werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst met werkgever, als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek, voor onbepaalde tijd en die rechtstreeks onder de cao Linde Gas Benelux B.V. valt.

c. *reorganisatie*: het in verband met interne en/of externe (bedrijfseconomische) omstandigheden wijzigen en/of hervormen van de (inrichting van de) organisatie, inbegrepen de (formatie van) onderdelen daarvan, waardoor arbeidsplaatsen komen te vervallen.

d. *herplaatsingskandidaat*: de werknemer die individueel door de werkgever schriftelijk is geïnformeerd over het vervallen van zijn functie of arbeidsplaats als bedoeld in artikel 5, tweede lid, en ten aanzien waarvan een herplaatsingsonderzoek als bedoeld in paragraaf 4 plaatsvindt.

e. *boventallige werknemer*: de werknemer die individueel door de werkgever is geïnformeerd over het vervallen van zijn functie of arbeidsplaats, als bedoeld in artikel 5, tweede lid, en ten aanzien waarvan het herplaatsingsonderzoek is geëindigd zonder herplaatsing in een functie.

f. *uitwisselbare functie*: een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien (1) de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en (2) het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. De factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

g. *passende functie*: een functie die redelijkerwijs aangeboden kan worden, rekening houdend met de aard en inhoud van de werkzaamheden, het niveau van de functie, de functie-indeling, de capaciteiten van de werknemer, de omvang van het dienstverband, de standplaats van de functie met inachtneming van de reistijd conform het Besluit passende arbeid WW en ZW, de benodigde kennis, competenties en vaardigheden en de plaats in de organisatie, en die niet meer dan één salarisschaal hoger of lager is dan de salarisschaal behorende bij de functie van werknemer direct voorafgaand aan de reorganisatie.

h. *ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie*: functie waarvan de inhoud (feitelijke werkzaamheden), de vereiste competenties en verantwoordelijkheden gelijk blijven of beperkt wijzigen.

i. *vervallen functie*: functie waarvan de taken en werkzaamheden zijn komen te vervallen.

j. *looptijd*: de periode waarin dit sociaal van toepassing is.

k. *herplaatsingsplan*: een plan opgesteld door werkgever, bevattende een overzicht van de te herplaatsen werknemers met een aanduiding in functie en een overzicht van de werknemers die niet herplaatst kunnen worden.

l. *maandsalaris*: het bruto maandsalaris dat voor de werknemer is vastgesteld, vermeerderd met de (eventueel) toegekende vaste salaristoelage;

m. *maandinkomen*: het bruto maandsalaris als bedoeld onder l. vermeerderd met vakantietoelage en indien van toepassing, een ploegentoeslag.

n. *bezwarencommissie*: de commissie die de Algemeen Directeur Linde Gas Benelux adviseert indien een betrokken werknemer meent dat sprake is van incorrecte toepassing van de regels uit het Sociaal Plan dan wel meent onevenredig zwaar in zijn belangen te worden geschaad door toepassing van dit Sociaal Plan.

o. *afspiegelingsbeginsel*: bepaalt welke werknemer door de werkgever voor ontslag moet worden voorgedragen bij een organisatiewijziging. Alle werknemers die werkzaam zijn binnen een categorie uitwisselbare functies moeten in vijf leeftijdsgroepen worden ingedeeld (van 15 jaar tot 25 jaar, van 25 jaar tot 35 jaar, van 35 jaar tot 45 jaar, van 45 jaar tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder). Vervolgens moeten de ontslagen zodanig plaatsvinden dat de leeftijdsopbouw binnen de uitwisselbare functie voor en na het ontslag zoveel mogelijk gelijk blijft. Als er binnen een leeftijdsgroep ontslagen moeten vallen, wordt aan de hand van de geldende '*Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen*' bepaald welke werknemer(s) voor ontslag worden voorgedragen.

p. *diensttijd*: de aaneensluitende dienstjaren van werknemer bij werkgever en haar rechtsvoorgangers op de datum van beëindiging van het dienstverband.

#### **Artikel 4 Overige algemene bepalingen**

-1. Waar in dit Sociaal Plan de mannelijke vorm wordt gebruikt, wordt tevens de vrouwelijke vorm bedoeld.

-2. Geldbedragen genoemd in dit Sociaal Plan zijn bruto bedragen, tenzij uitdrukkelijk is vermeld dat het om een netto bedrag gaat.

-3. De looptijd van dit Sociaal Plan eindigt op 31 maart 2017 23:59 uur. De looptijd wordt telkenmale stilzwijgend verlengd met een jaar, onverminderd het recht van partijen om inhoudelijke wijzigingen bespreekbaar te maken.

-4. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- a. Werknemers met wie om andere reden dan de reorganisatie (bijvoorbeeld: disfunctioneren, twee jaar arbeidsongeschiktheid, dringende reden voor ontslag op staande voet of einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, etc.) het dienstverband wordt beëindigd.
- b. Werknemers die zelf het dienstverband willen beëindigen zonder dat hun arbeidsplaats in het kader van deze reorganisatie komt te vervallen (met uitzondering van werknemers die onder artikel 16 vallen).
- c. Inleenkrachten, waaronder uitzendkrachten, gedetacheerden en freelancers (zzp'ers).
- d. Werknemers voor wie al een ontslagprocedure in gang is gezet vóór de aankondiging van een reorganisatie waarop dit Sociaal Plan van toepassing wordt verklaard.
- e. Werknemers aan wie een passende functie is aangeboden, maar deze niet hebben geaccepteerd.

## **Paragraaf 2 Procedurele bepalingen**

### **Artikel 5 Bekendmaking reorganisatiebesluit en gevolgen**

- 1. De werkgever maakt het besluit tot reorganisatie binnen drie weken nadat het genomen is bekend binnen de organisatieonderdelen die het betreft en de werkgever vermeldt daarbij de persoonlijke gevolgen in algemene zin, hierna het "reorganisatiebesluit".
- 2. Binnen vier weken na de bekendmaking van het reorganisatiebesluit informeert de werkgever de individuele werknemer in een persoonlijk gesprek over de gevolgen van de reorganisatie voor de betreffende werknemer, hierna het "aanzeggesprek".
- 3. Het aanzeggesprek wordt schriftelijk aan werknemer bevestigd. Daarbij verstrekt de werkgever aan de individuele werknemer schriftelijke informatie over de datum waarop de functie of arbeidsplaats van de betrokken werknemer vervalt, de procedure omtrent het herplaatsingsonderzoek, de procedure bij boventaligheid en de concept vaststellingsovereenkomst. Vanaf het moment van informeren gedurende het aanzeggesprek is de werknemer "herplaatsingskandidaat".
- 4. De werkgever kan de werknemer vrijstellen van werk indien het organisatiebelang dit rechtvaardigt.

### **Artikel 6 Herplaatsingsonderzoek en 'Van Werk Naar Werk' traject**

Ten aanzien van elke werknemer van wie de functie of arbeidsplaats vervalt, vindt een intern herplaatsingsonderzoek plaats (zie paragraaf 4). Indien het intern herplaatsingsonderzoek niet leidt tot plaatsing, wordt – in overleg met de werknemer – een extern Van Werk Naar Werk traject in gang gezet (zie paragraaf 5).

### **Artikel 7 Bezwarencommissie Sociaal Plan**

- 1. De werknemer kan bezwaar maken bij de Algemeen Directeur van werkgever tegen de toepassing van dit Sociaal Plan voor zover de mogelijkheid tot het maken van bezwaar nadrukkelijk conform de bepalingen van dit Sociaal Plan is opengesteld (zie artikelen 12 en 21), omdat hij van mening is dat de regels van het Sociaal Plan incorrect worden toegepast dan wel van mening is dat hij door toepassing ervan onevenredig in zijn belangen geschaad wordt (hardheidsclausule – artikel 35). Er kan geen bezwaar worden gemaakt tegen de reorganisatie zelf en evenmin tegen het reorganisatiebesluit. De Algemeen Directeur zal het bezwaar aan de Bezwarencommissie Sociaal Plan voor advies voorleggen.
- 2. De werknemer dient het bezwaarschrift in bij de Algemeen Directeur binnen één week na het aanzeggesprek.
- 3. De bepalingen van het Uitvoeringsreglement bezwarencommissie Sociaal Plan – dat als Bijlage I bij dit Sociaal Plan is gevoegd – zijn van toepassing.



- 4. De Bezwarencommissie Sociaal Plan neemt geen bezwaren in (verdere) behandeling waarvan voor of tijdens de behandeling blijkt dat deze bij de rechter aanhangig zijn gemaakt



## Paragraaf 3 Uitgangspunten Sociaal Plan

### Artikel 8 Medewerking

Werkgever en werknemer gedragen zich ten opzichte van elkaar als goed werkgever en goed werknemer, verlenen volledige medewerking aan de uitvoering van dit Sociaal Plan en stellen zich waar nodig flexibel op.

### Artikel 9 Verplichtingen werkgever

-1. De werkgever zal zich bij de organisatiewijziging inspannen om de werknemer naar ander werk te begeleiden. Dat wil de werkgever bereiken door werknemers zo veel mogelijk intern te herplaatsen in een beschikbare en passende functie.

- 2. Indien het interne aanbod van functies niet toereikend is of de herplaatsingskandidaat niet binnen werkgever kan worden geplaatst conform paragrafen 3 en 4, dan biedt de werkgever aan werknemer zorgvuldige begeleiding om een functie extern te verwerven zoals bedoeld in paragraaf 5. De werkgever zal tevens overgaan tot beëindiging van het dienstverband conform paragraaf 6.

### Artikel 10 Verplichtingen werknemer

Op de werknemer rusten de volgende verplichtingen:

- a. De werknemer is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar, een passende functie die hem is toegewezen te vervullen.
- b. De boventallige werknemer is verplicht een eventueel aan hem tijdelijk gegeven passende functie te vervullen.

### Artikel 11 Plaatsingsvolgorde

-1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van werknemers die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende volgorde:

- a. De werknemer wordt geplaatst in een ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie. Als hoofdregel geldt: mens volgt functie.
- b. De werknemer wordt herplaatst in een passende functie.
- c. De werknemer wordt boventallig als herplaatsing niet mogelijk blijkt.

-2. Er zijn drie situaties denkbaar voor de functie van een individuele werknemer:

1. De functie van de werknemer wijzigt niet of beperkt: de werknemer behoudt zijn functie;
2. De functie van de werknemer komt te vervallen. Het Sociaal Plan is van toepassing en er volgt een herplaatsingsonderzoek;
3. Het aantal fte van de functie waarin de werknemer werkzaam is krimpt, het Sociaal Plan is van toepassing. Functie betekent hier een categorie uitwisselbare functies. Op basis van het afspiegelingsbeginsel wordt bepaald welke werknemers binnen de uitwisselbare functie in

aanmerking komt voor ontslag. Voor de werknemers die boventallig worden, volgt een herplaatsingsonderzoek;

- 3. Voordat een werknemer wordt aangemerkt als boventallig, wordt eerst bekeken of de gewenste reductie van de formatie bereikt kan worden door het vertrek van:

- a. Externe medewerkers (gedetacheerden, uitzendkrachten, zelfstandigen zonder personeel en ingeleende werknemers);
- b. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt;
- c. Een werknemer in een uitwisselbare functie die vrijwillig zijn dienstverband beëindigt (remplaçant);
- d. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die binnen 26 weken na het reorganisatiebesluit van rechtswege eindigt.

-4. Herplaatsingsbesluiten, als bedoeld in het eerste lid, worden genomen met inachtneming van de interne herplaatsingsprocedure, zoals beschreven in paragraaf 4.

-5. De werknemer kan tegen het herplaatsingsbesluit bezwaar aantekenen bij werkgever, zoals beschreven in bijlage I, waarna werkgever beslist na ontvangst van het advies van de bezwarencommissie.

-6. Wanneer de werknemer – ondanks de zorgvuldige inspanningen van werkgever om de werknemer binnen de organisatie van werkgever te herplaatsen – weigert een passende functie te vervullen dan wel weigert tijdelijk opgedragen werkzaamheden te vervullen, zal de werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de daarvoor geldende (wettelijke) bepalingen.

## **Artikel 12 Selectie betrokken werknemers overeenkomstig UWV beleid**

1-. Om te bepalen welke werknemers binnen de categorie uitwisselbare functies voor ontslag in aanmerking komen, wordt het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende '*Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen*' ([www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)). De datum van het reorganisatiebesluit geldt daarbij als in beginsel als peildatum.

-2. In het geval de werknemer op basis van toepassing van het afspiegelingsbeginsel boventallig wordt verklaard, wordt hem dat in het aanzeggesprek bevestigd. De werknemer kan bezwaar aantekenen tegen de beslissing van werkgever dat hij op basis van het afspiegelingsbeginsel boventallig wordt verklaard en in aanmerking komt voor toepassing van dit Sociaal Plan. Het bezwaar wordt aangetekend conform de in bijlage I beschreven bezwaarprocedure.

## **Artikel 13 Uitgangspunten herplaatsing**

-1. Uitgangspunten voor herplaatsing zijn:

- a. De geschiktheid van de werknemer voor een functie, zoals deze blijkt uit de functiebeschrijving met bijbehorend competentieprofiel, opleidingen, ervaringsgegevens en eventuele geschiktheidsonderzoeken (assessments/ontwikkeltaetsen);

- b. De voorkeur van de werknemer zoals blijkt uit de door de werknemer ingevulde belangstelsregistratie;
- c. Bij gelijke geschiktheid voor een functie is de lengte van het dienstverband bij de werkgever (en zijn rechtsvoorgangers) de bepalende factor, waarbij degene met het langste dienstverband voorgaat.

-2. De werknemer is gehouden om mee te werken aan gesprekken en, indien nodig, assessments die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens, als genoemd in het eerste lid sub a. voor functies die niet vergelijkbaar zijn met de vervallen functie.

De kosten van eventuele geschiktheidsonderzoeken (assessments/ontwikkeltoetsen) zijn voor rekening van de werkgever.

-3. De herplaatsingskandidaat geniet bij gelijke geschiktheid voorrang bij interne vacatures ten opzichte van werknemers van wie de arbeidsplek niet komt te vervallen.

#### **Artikel 14      Studiefaciliteiten**

-1. De werknemer die wordt herplaatst en tijdens het moment van herplaatsing op kosten van werkgever een studie volgt, behoudt de rechten en plichten die hem bij besluit van de werkgever zijn toegekend als hij de studie voortzet in de functie waarin hij is herplaatst.

-2. De werknemer die boventallig is en de organisatie verlaat, wordt ontheven van eventuele terugbetalingsverplichtingen die voortvloeien uit de studieregeling en andere mogelijk bestaande regelingen.

#### **Artikel 15      Aanvullende scholing**

De werkgever onderzoekt of het nodig is de werknemer, die is herplaatst in een functie binnen de onderneming, bij te scholen. De werknemer is gehouden om mee te werken aan het volgen van scholing in dit kader. Afspraken hierover worden opgenomen / toegevoegd in het Individueel Ontwikkel Plan (IDP) van de werknemer.

#### **Artikel 16      Vertrekregeling remplaçanten**

-1. Een werknemer kan een schriftelijk verzoek indienen bij werkgever om vrijwillig zijn dienstverband te beëindigen mits de functie van deze medewerker onderling uitwisselbaar is met de functie van de boventallige medewerker. De werknemer die hiervoor in aanmerking wil komen, maakt zijn voornemen daartoe zo vroeg mogelijk kenbaar bij werkgever.

-2. Van lid 1 is uitgesloten de werknemer die arbeidsongeschikt is en/of de werknemer wiens arbeidsovereenkomst om redenen gelegen buiten de organisatiewijziging binnen 26 weken naar het reorganisatiebesluit eindigt.

-3. De arbeidsovereenkomst van de remplaçant zal worden beëindigd met wederzijds goedvinden hetgeen verwoord wordt in een vaststellingsovereenkomst.

-4. De eenmalige uitkering in verband met toepassing van de in dit artikel genoemde regeling is afhankelijk van de duur van het dienstverband en bedraagt per volledig dienstjaar 1 maandinkomen met als maximum 15 maandinkomens in geval van een dienstverband van 15 jaar of langer.

- 5. Werkgever kan motieven hebben om het verzoek niet te honoreren, waaronder fiscale of bedrijfsorganisatorische redenen. De afwijzing zal in dat geval schriftelijk worden bevestigd en mondeling worden toegelicht door de leidinggevende van de werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de in dit artikel genoemde regeling.

## **Artikel 17      Arbeidsvoorwaarden na plaatsing**

-1. De werknemer die als gevolg van de organisatiewijziging wordt herplaatst in een lager gewaardeerde passende functie behoudt zijn maandsalaris dat hij had in zijn oude functie. Voor alle andere zich wijzigende arbeidsvoorwaarden zijn de regelingen uit de CAO van Linde Gas Benelux en het Handboek HR onverkort van toepassing. Alle zich wijzigende arbeidsvoorwaarden, inclusief genoemde afbouwregelingen, zullen schriftelijk door de betreffende HR functionaris worden bevestigd.

### **-2. Woon- werkverkeer**

a. Indien een werknemer in een passende functie op een andere locatie van werkgever wordt herplaatst, komt hij in aanmerking voor vergoeding van reiskosten woon/werkverkeer conform de regeling reiskosten woon/werkverkeer uit het Handboek HR, met uitzondering van de daarin genoemde maximumtegemeetkoming.

De afstand woning-standplaats wordt per werknemer vastgesteld op basis van de postcode, gebaseerd op de meest gebruikelijke route. Deze methodiek van vaststelling is bindend. Voor een periode van drie jaar, gerekend vanaf het moment dat de verandering van standplaats een feit is, bedraagt de vergoeding € 0,19 p/km. Na de periode van drie jaar wordt de vergoeding € 0,11 p/km. De hierboven berekende vergoeding wordt betaald per gewerkte dag of gewerkt dagdeel. De medewerker die de afstand woning standplaats overbrugt met het openbaar vervoer, en deze d.m.v. plaatsbewijzen in de vorm van een maand- of jaarabonnement kan aantonen, ontvangt als reiskostenvergoeding de volledig gemaakte kosten. De medewerker dient hierbij gebruik te maken van de meest gebruikelijke route en de laagste klasse. De kosten worden volledig vergoed op voorwaarde dat de plaatsbewijzen na het verstrijken van de geldigheid ingeleverd worden bij de Salarisadministratie. Bij aanschaf van een jaarkaart dient vooraf een kopie van het abonnement ingeleverd te worden bij de Salarisadministratie.

### **b) Vergoeding extra reistijd**

De extra reistijd, zijnde de reistijd die uitgaat boven de voorheen geldende reistijd niet vallend binnen de werkdag van de werknemer wordt vergoed tegen de percentages genoemd in artikel 23.7 van de CAO van Linde Gas Benelux B.V. ; met uitzondering van het genoemde onder het 4<sup>de</sup> aandachtspunt. Een en ander gedurende een termijn van 12 maanden. De vergoeding extra reistijd is niet van toepassing op de werknemer die in het bezit is gesteld van een bedrijfspersonen auto.

-3. Indien een werknemer in een passende functie op een andere locatie van werkgever wordt herplaatst, kan indien hij wenst te verhuizen, een tegemoetkoming in de kosten voor verhuizing ontvangen conform de betreffende regeling uit het Handboek HR.

a. Bedragen regeling verhuiskosten:

De verhuizing vindt plaats in verband met de arbeidsovereenkomst. De volledige kosten voor het overbrengen van de inboedel worden vergoed in redelijkheid. De overige met de verhuizing samenhangende kosten zoals aansluitkosten, inrichtings- en opknapkosten worden vergoed tot een maximum van € 8.470,--.

b. Fiscaliteit

De vergoedingen zoals hiervoor genoemd, overschrijden in een aantal gevallen en/of situaties het fiscale maximum. Indien dit het geval is, wordt het bovenmatige belast uitgekeerd. De premies sociale verzekeringen en loonheffing zijn voor rekening van de werknemer. Indien de fiscale mogelijkheden ten aanzien van vergoeding van verhuiskosten worden verruimd, zal Linde deze toepassen. Indexatie van deze kosten vindt, in afwijking van de betreffende regeling uit het Handboek HR, plaats op basis van collectieve CAO-verhogingen.

c. Oriëntatie

De werknemer zal, eventueel met zijn gezin/partner 2 maal een werkdag in de gelegenheid worden gesteld zich te oriënteren op een nieuwe woonomgeving. De werkgever vergoedt hiervoor de reiskosten op basis van de regeling dienstreizen uit het Handboek HR.

De werkgever, zal indien daartoe aanleiding is, op verzoek van werknemer, nogmaals 2 maal een werkdag ter beschikking kunnen stellen voor het afhandelen van zaken met betrekking tot de nieuwe huisvesting.

d. Hogere huur

Indien de huur van een nieuwe gelijkwaardige woning hoger is dan de huur van de huidige woning, zal de werkgever het huurverschil gedurende maximaal 12 maanden volledig vergoeden. Na 12 maanden wordt de volgende afbouwregeling toegepast; de percentages worden gerelateerd aan het hiervoor vastgestelde huurverschil:

- \* 6 maanden 75%
- \* 6 maanden 50%
- \* 6 maanden 25%

Gelijkwaardigheid van de woning zal worden beoordeeld door een daartoe bedoelde instantie. Deze instantie dient onafhankelijk te zijn en wordt in gezamenlijk overleg gekozen. Tot de huur worden niet gerekend de vergoedingen voor gebruik van gas, water, elektriciteit, verwarming en voor eventuele servicekosten.

Deze vergoeding wordt zodanig gebruteerd, dat voor de werknemer een netto bedrag overblijft gelijk aan het huurverschil. Hierbij wordt rekening gehouden met eventuele verstrekte huursubsidie. In overleg kan het bedrag ter compensatie van het huurverschil ineens worden uitbetaald. Huurverhogingen na de datum van verhuizing worden buiten beschouwing gelaten.

e. Kosten huurovereenkomst

Kosten verbonden aan het beëindigen en/of aangaan van een huurovereenkomst, zoals makelaarscourtage en gemeentelijke leges, zullen door werkgever worden vergoed.

#### f. Hogere lasten bij koopwoning

Indien de woonlasten van de nieuwe woning hoger zijn dan die van de oude woning, terwijl het wooncomfort van de oude en de nieuwe woning (nagenoeg) gelijk is, zal de werkgever het verschil vergoeden, het verschil wordt zodanig gebruteerd dat voor de werknemer een netto bedrag overblijft gelijk aan het verschil in woonlasten. De vergoeding ter compensatie van de hogere woonlasten wordt gedurende 12 maanden volledig verstrekt. Na 12 maanden wordt de volgende afbouwregeling toegepast; de percentages worden gerelateerd aan de hiervoor vastgestelde vergoeding ter compensatie van hogere woonlasten:

- \* 6 maanden 75%
- \* 6 maanden 50%
- \* 6 maanden 25%

Gelijkwaardigheid van het wooncomfort zal worden beoordeeld door een door de werkgever aangewezen taxateur van "de vereniging Eigen Huis". De kosten van taxatie zijn in dat geval voor rekening van de werkgever. Voor de vaststelling van de waarde van het wooncomfort van de oude woning wordt uitgegaan van de gerealiseerde verkoopprijs, tenzij de taxatiewaarde hoger is. In dat laatste geval wordt uitgegaan van de taxatiewaarde. Voor de vaststelling van de waarde van het wooncomfort van de nieuwe woning kan de werkgever uitgaan van het taxatierapport. In overleg kan het hiervoor vastgestelde bedrag ineens worden betaald.

#### g.

##### 1: Kosten verkoop/koop

Kosten, verbonden aan de verkoop/koop van een woning (de zgn. 'kosten koper') worden vergoed onder aftrek van de voor de werknemer geldende fiscale voordelen.

De vergoeding wordt gebaseerd op gelijkwaardigheid van de woning, zoals bepaald in sub f van dit protocol.

##### 2: Kosten huur/koop

Indien de werknemer in zijn nieuwe woonplaats een (oude dan wel nieuwe) koopwoning betreft, terwijl de oude woning werd gehuurd, dan zal aan de werknemer de kosten koper worden vergoed onder aftrek van de geldende fiscale voordelen.

Daarbij geldt een maximumbedrag aan kosten koper, waarbij wederom de gelijkwaardigheid van het wooncomfort het uitgangspunt is zoals beschreven in sub f.

#### h. Dubbele lasten

Indien door noodzakelijke verhuizing tijdelijk dubbele huur/rentelasten ontstaan, vergoedt de werkgever de huur/rentelasten van de te verlaten woning.

Deze vergoeding vindt plaats gedurende maximaal 3 maanden. Deze termijn kan worden verlengd indien er sprake is van een reeds bestaand contract met een vastgestelde opzegtermijn.

#### i. Wijziging

Indien tijdens de looptijd van een reeds toegekende vergoeding, zoals bepaald in sub d en sub f, door de werkgever bericht wordt ontvangen dat de werknemer - anders dan op verzoek van de werkgever - verhuisd is, wordt de vergoeding herzien indien de nieuwe woonlasten lager zijn dan die waarop

de vergoeding was gebaseerd. In dat geval wordt voor de resterende looptijd de vergoeding gebaseerd op de nieuwe woonlasten.

j. Terugkomen op verhuizing

Indien binnen 2 jaar na verhuizing door volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer dan wel door zijn overlijden het gezin besluit naar de oorspronkelijke woonomgeving terug te keren, treedt de verhuiskostenregeling uit het Handboek HR wederom in werking.



## **Paragraaf 4           Interne herplaatsingsprocedure**

### **Artikel 18        Werkingsfeer paragraaf 4**

Dit hoofdstuk is van toepassing op situaties zoals omschreven in artikel 6 en artikel 11.

### **Artikel 19        Herplaatsing**

-1. De HR business partner van het bedrijfsonderdeel waar de reorganisatie plaats vindt heeft tot taak om de benodigde gegevens te verzamelen om de werkgever te adviseren over de voorgenomen herplaatsingen, het zogenaamde herplaatsingsonderzoek.

- 2. Het herplaatsingsonderzoek vangt aan op het moment van het aanzeggesprek en duurt maximaal 8 weken.

- 3. In het kader van het herplaatsingsonderzoek stelt de HR Business partner een herplaatsingsplan op en adviseert de werkgever schriftelijk en gemotiveerd.

-4. De HR business partner neemt in de advisering mee:

- a. Gegevens met betrekking tot de huidige salarisschaal, scholing en ervaring van de werknemer;
- b. Het organisatieplan en de functiebeschrijvingen.

-5. De HR business partner kan:

- a. De werknemer horen;
- b. Derden horen;
- c. Alle voor plaatsing van belang zijnde stukken in zien;
- d. De werknemer vragen mee te werken aan de nodig geachte geschiktheidsonderzoeken (assessments/ontwikkeltoetsen) (zoals bedoeld in artikel 13).

### **Artikel 20        Functiebeschrijvingen**

Alle functies binnen werkgever zijn uitgewerkt in een functiebeschrijving. Deze functiebeschrijving(en) word(t)(en) tijdig, voor aanvang van het herplaatsingsonderzoek aan de werknemers ter kennis gebracht.

### **Artikel 21        Herplaatsingsbesluiten**

-1. De werkgever neemt, nadat het advies van de HR business partner is uitgebracht en uiterlijk 8 weken na het aanzeggesprek, het besluit tot herplaatsing van de betrokken werknemer. De werknemer wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van dit besluit. Bij het besluit wordt het advies van de HR Business partner toegevoegd.

-2. In het geval de werknemer niet instemt met de herplaatsing in een door de werkgever aangeboden passende functie maar geen bezwaar maakt, dient de werknemer dit te weigeren binnen een termijn van één (1) week<sup>1</sup> na ontvangst van het herplaatsingsbesluit schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.

-3. In het geval de werknemer niet instemt met de herplaatsing in een door de werkgever aangeboden passende functie en hiertegen bezwaar aantekent, dient de werknemer dit bezwaar conform de in bijlage I beschreven bezwaarprocedure binnen één (1) week<sup>2</sup> na ontvangst van het herplaatsingsbesluit kenbaar te maken.

- 4. Zolang bezwaar tegen een voorgenomen invulling openstaat dan wel een ingeleide bezwaarprocedure niet is afgerond zal de betreffende functie niet worden ingevuld. Deze functie blijft open staan totdat de bezwarencommissie heeft geadviseerd, en de werkgever een besluit heeft genomen.

## **Artikel 22      Einde herplaatsing**

- 1. Het herplaatsingsonderzoek eindigt indien:

- a. de herplaatsingskandidaat wordt herplaatst en de nieuwe functie aanvaardt;
- b. de herplaatsingskandidaat een voor hem passende functie weigert en de eventuele bezwarenprocedure doorlopen is;
- c. vóór het aflopen van de in artikel 19 lid 2 genoemde termijn in het geval onweersproken vast staat dat de werknemer niet herplaatsbaar is; of
- d. op het moment van het aflopen van de in artikel 19 lid 2 genoemde termijn in het geval het herplaatsingsonderzoek zonder positief resultaat is afgesloten.

- 2. De HR business partner stelt de herplaatsingskandidaat onverwijld schriftelijk in kennis van het eindigen van het herplaatsingsonderzoek onder vermelding van de reden daarvan.

## **Artikel 23      Evaluatie en terugkomen**

- a. Bij een herplaatsing zal door de werkgever en werknemer een evaluatieplan voor de eerste zes (6) maanden na de herplaatsing worden opgesteld, waarmee wordt bijgehouden hoe de herplaatsing wordt geëffectueerd en of de werknemer van werkgever daarin voldoende begeleiding ontvangt en of de werknemer zich voldoende inspant. Op vastgestelde tijden zal middels een evaluatiegesprek tussen de manager en medewerker de voortgang worden besproken.
- b. Indien binnen zes (6) maanden na herplaatsing blijkt dat de herplaatsing niet succesvol is, hebben zowel de werknemer als de werkgever de mogelijkheid om op de herplaatsing terug te komen. Indien de werknemer of de werkgever op de herplaatsing terugkomt, dan zal de op dat moment ontstane situatie ter beoordeling worden voorgelegd aan de Bezwarencommissie (conform de in bijlage I beschreven bezwaarprocedure). De Bezwarencommissie zal

---

<sup>1</sup> Rekening zal worden gehouden met vakanties en dergelijke

<sup>2</sup> Idem zie noot 1

beoordelen of de werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen om de herplaatsing goed te laten verlopen.

- c. In het geval de Bezwarencommissie oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht, wordt het herplaatsingstraject heropend conform paragraaf 4. Als in het heropende herplaatsingstraject komt vast te staan dat een herplaatsing onmogelijk is, komt de werknemer in aanmerking voor het VWNW traject en een beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform paragrafen 5 en 6.
- d. In het geval de Bezwarencommissie oordeelt dat de werknemer onvoldoende inspanningen heeft verricht, dan wordt dit gezien als het weigeren van passende arbeid en is artikel 24 lid 2 van toepassing.

#### **Artikel 24 Externe Van Werk Naar Werk Traject of ontslag**

- 1. In het geval herplaatsing voorzienbaar niet mogelijk is of het herplaatsingsonderzoek zonder positief resultaat is afgesloten – zie artikel 22 lid 1 sub c en d – wordt de werknemer boventallig en start het externe Van Werk Naar Werk traject (hierna: VWNW-traject; zie paragraaf 5).
- 2. In het geval de werknemer een passende functie weigert en het bezwaar van werknemer in een eventuele bezwarenprocedure wordt afgewezen, vervallen de voorzieningen van dit Sociaal Plan voor de betreffende werknemer en zal werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de daarvoor geldende (wettelijke) bepalingen, waarbij als uitgangspunt geldt de transitievergoeding.

## **Paragraaf 5 Van Werk Naar Werk traject**

### **artikel 25      Werkingsfeer paragraaf 5**

Dit hoofdstuk is van toepassing op situaties zoals omschreven in artikel 6.

### **artikel 26      Doel**

Het doel van het Van Werk Naar Werk-traject (hierna: "VWNW") is het vergroten van de kansen van de boventallige werknemer op het vinden van werk buiten werkgever.

### **artikel 27      Start VWNW-traject**

- 1. Het VWNW-traject start zodra het herplaatsingsonderzoek is afgerond als gevolg van het feit dat het herplaatsingsonderzoek niet tot een herplaatsing heeft geleid.
- 2. De werknemer kan er voor kiezen het VWNW niet te doorlopen en direct te opteren voor een ontslagvergoeding (zie art.31). Het budget voor het VWNW-traject zal in dat geval niet bij de ontslagvergoeding worden opgeteld.

### **artikel 28      VWNW-traject**

- 1. De werknemer die kiest voor een VWNW-traject heeft een persoonlijk budget voor outplacement en arbeidsmarktrelevante opleidingen en/of cursussen ter beschikking van maximaal € 4.000,- excl. BTW.
- 2. Het traject is gericht op het verkrijgen van ander werk, maar biedt geen baangarantie.
- 3. In het kader van het VWNW-traject kan gekozen worden uit:
  - Arbeidsbemiddeling naar functies buiten de eigen organisatie;
  - Optimalisering van mogelijkheden op de arbeidsmarkt door het gebruik van een sollicitatietraining, studiefaciliteiten, bij- of omscholing;
  - Onderzoek en begeleiding naar start eigen onderneming.
- 4. De werknemer start binnen twee weken het traject, nadat hij zijn keuze daarvoor heeft gemaakt. De werkgever heeft verschillende bureaus geselecteerd die gespecialiseerd zijn in arbeidsbemiddeling.
- 5. Het verloop van het VWNW-traject:
  - a. Werkgever en medewerker stellen een persoonlijk actieplan op voor het VWNW-traject, waarin wordt beschreven wat die doelstellingen van en voor de werknemer zijn en op welke wijze deze

worden opgepakt. De tijd verbonden aan het volgen van het VWNW-traject komt voor rekening van werkgever en kan door werknemer gedurende normale werktijd worden uitgevoerd.

b. Werkgever en werknemer voeren drie- tot vierwekelijks aan de hand van het actieplan overleg over de voortgang van het VWNW-traject en actualiseren waar nodig het plan.

c. Op verzoek van werknemer of werkgever kunnen desgewenst aanvullende gesprekken plaatsvinden.

## **artikel 29 Duur Herplaatsing en VWNW-traject**

-1. De totale duur van het herplaatsingsonderzoek (paragraaf 4) en de inspanningen vanuit Linde m.b.t. het VWNW-traject (paragraaf 5) bedraagt maximaal 6 maanden.

-2. Het VWNW eindigt eerder dan het gestelde onder lid 1 indien:

- a. de kandidaat een functie aanvaardt;
- b. de kandidaat een voor hem passende functie weigert.

## **Paragraaf 6 Beëindiging arbeidsovereenkomst op grond van vaststellingsovereenkomst**

### **Artikel 30 Vaststellingsovereenkomst**

-1. Het einde van de arbeidsovereenkomst (VWNW-traject alsmede direct ontslagvergoeding) vindt plaats op basis van een vaststellingsovereenkomst waarin de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De einddatum wordt bepaald – met inachtneming van artikel 28 lid 1 – op een termijn van maximaal 6 maanden na het aanzeggesprek.

-2. De vaststellingsovereenkomst wordt de werknemer aangeboden tijdens het aanzeggesprek. Werkgever geeft werknemer gedurende het herplaatsingstraject bedenktijd om over te gaan tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst wordt uiterlijk ondertekend op het moment van afronden van het herplaatsingsonderzoek en uitsluitend in geval het herplaatsingsonderzoek zonder positief resultaat is afgesloten conform artikel 22 lid 1 sub c en d.

-3. Indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst niet accepteert, zal de werkgever te allen tijde binnen één week na beëindiging van het herplaatsingstraject aan het UWV verzoeken instemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen.

-4. Als eerst mogelijk einddatum van het dienstverband geldt de fictieve opzegtermijn welke loopt vanaf het aanzeggesprek. De uiterste einddatum is 6 maanden na het aanzeggesprek. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg – en mogelijk op initiatief van de werknemer – een eerdere einddatum overeenkomen die is gelegen tegen een datum die vóór de einddatum is gelegen, bijvoorbeeld in het geval de werknemer een nieuwe baan elders aanvaardt<sup>3</sup>.

-5. In geval met de werknemer een vaststellingsovereenkomst wordt gesloten of de arbeidsovereenkomst eindigt door middel van opzegging door de werkgever, komt een eventueel overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding te vervallen.

### **Artikel 31 Ontslagvergoeding**

- 1. De boventallige werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst of door middel van opzegging door de werkgever als gevolg van een reorganisatie waarop dit Sociaal Plan van toepassing is verklaard, ontvangt een beëindigingsvergoeding conform de kantonrechttersformule (geldend vóór 2009). De wettelijke transitievergoeding is in deze beëindigingsvergoeding inbegrepen, zodat er geen afzonderlijke aanspraak op de wettelijke transitievergoeding kan worden gemaakt in aanvulling op de in dit artikel bepaalde beëindigingsvergoeding. Artikel 31 lid 3 is onverminderd van kracht.

---

<sup>3</sup> Gestreefd zal worden dat de fictieve opzegtermijn in acht wordt genomen.

De oude kantonrechtersformule luidt als volgt:  $A \times B \times C$  = beëindigingsvergoeding. Waarbij;

A = Aantal gewogen dienstjaren

B = Maandinkomen als bedoeld onder artikel 1 sub m.

C = Correctiefactor

Voor de berekening van A wordt de diensttijd afgerond op hele jaren, waarbij geldt dat de diensttijd met een duur van zes maanden en één dag of langer naar boven wordt afgerond en de diensttijd van zes maanden of korter naar beneden wordt afgerond. Vervolgens worden de dienstjaren gewogen. De weging vindt als volgt plaats:

Wegingsfactor:	Geldt voor ieder dienstjaar:
1	tot 40-jarige leeftijd
1,5	van 40- tot 50-jarige leeftijd
2	vanaf 50-jarige leeftijd

Voorbeeld: Het aantal gewogen dienstjaren voor een werknemer van 52 jaar met 15 dienstjaren:  $(3 \times 1) + (10 \times 1,5) + (2 \times 2) = 22$  gewogen dienstjaren.

De correctiefactor bedraagt 1.

-2. De uitbetaling van deze ontslagvergoeding geschiedt op een door de werknemer aan te geven wijze, mits dit niet leidt tot kosten aan de kant van de werkgever en het past binnen de fiscale wet- en regelgeving.

- 3. De beëindigingsvergoeding zal in geen geval hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer. In dat geval wordt de beëindigingsvergoeding gemaximeerd op de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

- 4. In het geval de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer niet wordt beëindigd aan de hand van een vaststellingsovereenkomst op basis van dit Sociaal Plan, maar na opzegging – met instemming van de werknemer of het UWV – door werkgever tegen een datum die is gelegen op een termijn van méér dan zes maanden na het aanzeggesprek, geldt dat de in lid 1 van dit artikel genoemde vergoeding wordt verminderd met het maandinkomen over de periode gerekend vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van zes maanden na het aanzeggesprek tot aan de datum van de daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

- 5. Artikel 31 is niet van toepassing in het geval de werknemer herplaatsing in een passende functie afwijst (zoals bedoeld in artikel 21 lid 2 en lid 3) en de werkgever als gevolg van die afwijzing dient over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 32      Uitgaven persoonlijk budget**

-1. Uitgaven ten behoeve van het VWNW-traject en de begeleiding bij het starten van een eigen onderneming worden door de werkgever rechtstreeks gedaan indien het betreffende bureau dan wel de betreffende onderwijs- of opleidingsinstelling preferred supplier is van werkgever. Betaling door werkgever zal plaatsvinden nadat werkgever heeft ingestemd met de uitgave en nadat het bureau dan wel de onderwijs- of opleidingsinstelling, aan werkgever een dienovereenkomstige en op naam van werkgever gestelde factuur heeft doen toekomen. Daar waar mogelijk zal de werkgever de fiscale ruimtes die de werkgever heeft (bruto-netto trajecten m.b.t. scholing) faciliteren.

-2. Ten behoeve van het VWNW-traject en de begeleiding bij het starten van een eigen onderneming door bureaus dan wel onderwijs- of opleidingsinstellingen welke geen preferred supplier zijn van werkgever, worden de kosten door de werkgever aan werknemer betaald.

### **Artikel 33      Ontslagprocedure**

- 1 Indien de boventallige werknemer heeft gekozen voor een VWNW-traject en de werknemer niet binnen de door werkgever daartoe schriftelijk gestelde termijn van twee weken als bedoeld in artikel 28 lid 4 aanvangt met het gezamenlijk opgestelde VWNW-traject, komt het voor de werknemer in artikel 27 lid 1 beschikbaar gestelde budget met onmiddellijke ingang te vervallen.

### **Artikel 34      Referenties en een getuigschrift**

Werkgever verstrekt aan werknemer een getuigschrift en zo mogelijk referenties.



## Paragraaf 7 Slotbepalingen

### Artikel 35 Onvoorziene en gewijzigde omstandigheden

- 1. In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet zullen partijen bij dit Sociaal Plan met elkaar in overleg treden teneinde een oplossing te bereiken.
  
- 2. Ingeval van gewijzigde omstandigheden zullen partijen bij dit Sociaal Plan met elkaar in overleg treden indien deze gewijzigde omstandigheden leiden tot onbedoelde uitkomsten qua toepassing van dit Sociaal Plan.

### Artikel 36 Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een uitkomst die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid evident onaanvaardbaar moet worden geacht kan werkgever – na advies van de Bezwarencommissie op een door werknemer ingediend bezwaar – ten gunste van de werknemer van dit Sociaal Plan afwijken.



## **Bijlage I      Uitvoeringsreglement bezwarencommissie Sociaal Plan**

### **Artikel 1      Begripsbepalingen**

- a. Linde: de Linde Gas Benelux en Linde Homecare Benelux.
- b. Sociaal Plan: het voor de reorganisaties van LINDE opgestelde Sociaal Plan met een looptijd van 15 maart 2016 tot en met 31 maart 2017.
- c. Bezwarencommissie (verder ook genoemd 'de commissie'): de commissie die de Algemeen Directeur Linde Gas Benelux adviseert indien een betrokken werknemer meent dat sprake is van incorrecte toepassing van de regels uit het Sociaal Plan dan wel meent onevenredig zwaar in zijn belangen geschaad te zijn en om die reden een bezwaar aanvoert tegen toepassing van dit Sociaal Plan.
- d. Betrokken werknemers: de werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd bij LINDE die als gevolg van sluiting van hun afdeling, reorganisatie of vervallen verklaring hun functie verliezen of als gevolg van reorganisatie herplaatst worden binnen een andere afdeling of organisatorische eenheid.

Overige begrippen hebben dezelfde betekenis als de betekenis die daaraan in het Sociaal Plan is toegekend.

### **Artikel 2      Instelling van de Bezwarencommissie Sociaal Plan**

De Algemeen Directeur van Linde Gas Benelux stelt naar aanleiding van de reorganisatie een Bezwarencommissie in. De commissie zal gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, verlengd met een periode van zes weken, in functie blijven.

### **Artikel 3      Samenstelling**

De Bezwarencommissie Sociaal Plan bestaat uit drie leden, te weten;

- a. een door de Algemeen Directeur en de OR in onderling overleg benoemde voorzitter;
- b. een lid aan te wijzen door de Algemeen Directeur;
- c. een vakbondskaderlid aan te wijzen door de OR.

### **Artikel 4      Taken en Bevoegdheden**

- 1. De Bezwarencommissie Sociaal Plan heeft tot taak om een ingediend bezwaar van een betrokken werknemer welke verband houdt met de reorganisatie en / of vervallen functie en herplaatsing ("uitvoeringszaken") te onderzoeken. De indiening van een bezwaar door of namens werknemer schort de uitvoering van de beslissing waartegen het bezwaar is gericht en/of toepassing van het Sociaal Plan (al dan niet ten aanzien van de individuele werknemer) niet op, behoudens andersluidende afspraken tussen werkgever en werknemer.

- 2. De commissie toetst of sprake is van correcte toepassing van de regels uit het Sociaal Plan dan wel of sprake is van onevenredige benadeling van klager; voorts toetst de commissie op algemene normen van zorgvuldigheid, billijkheid en redelijkheid.
- 3. De commissie behandelt geen ontslagzaken en is geen ontslagcommissie als bedoeld in artikel 6 van de Regeling UWV Ontslagprocedure,
- 4. De commissie brengt over het resultaat van het onderzoek advies uit aan de Algemeen Directeur van Linde Gas Benelux.
- 5. De commissie heeft het recht tot het horen van betrokken werknemer(s) en de leden van de herplaatsingscommissie.

#### **Artikel 5      Ontvankelijkheid**

- 1. De commissie onderzoekt uitsluitend kwesties die direct verband houden met de reorganisatie zoals in artikel 4 lid 1 van dit Uitvoeringsreglement genoemd, doch geen kwesties die direct het adviesrecht van de OR of individuele of collectieve arbeidsvoorwaarden betreffen.
- 2. Evenmin neemt de Commissie bezwaren in behandeling waarvan blijkt dat er reeds een formele bezwaar- of beroepsprocedure bij een andere beroepsinstantie aanhangig is gemaakt.
- 3. Indien de commissie oordeelt dat het geen bezwaar betreft dat voortkomt uit enig gevolg van de reorganisatie informeert het de Algemeen Directeur hierover. Deze neemt hierover een beslissing.

#### **Artikel 6      Geheimhouding**

Ten aanzien van de aan de Bezwarencommissie Sociaal Plan verstrekte persoonlijke gegevens geldt een geheimhoudingsplicht.

#### **Artikel 7      Procedure**

- 1. De werknemer dient bij de Bezwarencommissie Sociaal Plan op straffe van niet ontvankelijkheid een gemotiveerd en met redenen omkleed bezwaar in binnen één week nadat hij kennis heeft genomen van een op hem of haar betrekking hebbende beslissing verband houdend met de gevolgen voor hem van de reorganisatie.
- 2. De secretaris van de commissie zendt het bezwaar direct door naar de voorzitter en zendt aan de indiener een schriftelijke bevestiging dat het bezwaar door de commissie in behandeling wordt genomen. Indien de voorzitter van mening is dat het verzoek niet in behandeling kan worden genomen legt hij dit voor aan de commissie, waarna de commissie adviseert aan de Algemeen Directeur.
- 3. De indiener van het bewaar wordt op zijn verzoek binnen één week na de in lid 2 van dit artikel genoemde schriftelijke bevestiging in de gelegenheid gesteld zijn bezwaren aan de commissie toe te

lichten. Zo kan ook de commissie de indiener verzoeken het bezwaar mondeling toe te lichten. De indiener kan zich daarbij door een derde laten begeleiden.

- 4. De commissie brengt haar advies binnen twee weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk uit.

- 5. Indien niet anders vermeld, is het advies van de commissie unaniem. Indien één van de leden het advies niet steunt, wordt dit in het advies aan de Algemeen Directeur vermeld.

- 6. De beslissing van de Algemeen Directeur wordt gemotiveerd onder verwijzing naar het advies van de commissie. Indien de beslissing afwijkt van het advies van de commissie wordt dit in de beslissing gemotiveerd.

#### **Artikel 8 Overige bepalingen**

- 1. In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de Algemeen Directeur

- 2. Het reglement treedt tegelijk in werking met de inwerkingtreding van het Sociaal Plan.

## **Bijlage II (Schematische) uitleg gevolgen reorganisatie voor individuele werknemer**

Er zijn drie situaties denkbaar voor de functie van een individuele werknemer:

1. De functie van de werknemer wijzigt niet of licht: de werknemer behoudt zijn functie;
2. De functieformatie van de werknemer krimpt, het Sociaal Plan is van toepassing. Functie betekent hier een categorie uitwisselbare functies. Afspiegeling bepaalt wie boventallig wordt. Voor hen die boventallig worden, volgt een herplaatsingsonderzoek;
3. De functie van de werknemer vervalt, het Sociaal Plan is van toepassing en er volgt een herplaatsingsonderzoek.

### *Herplaatsingsonderzoek*

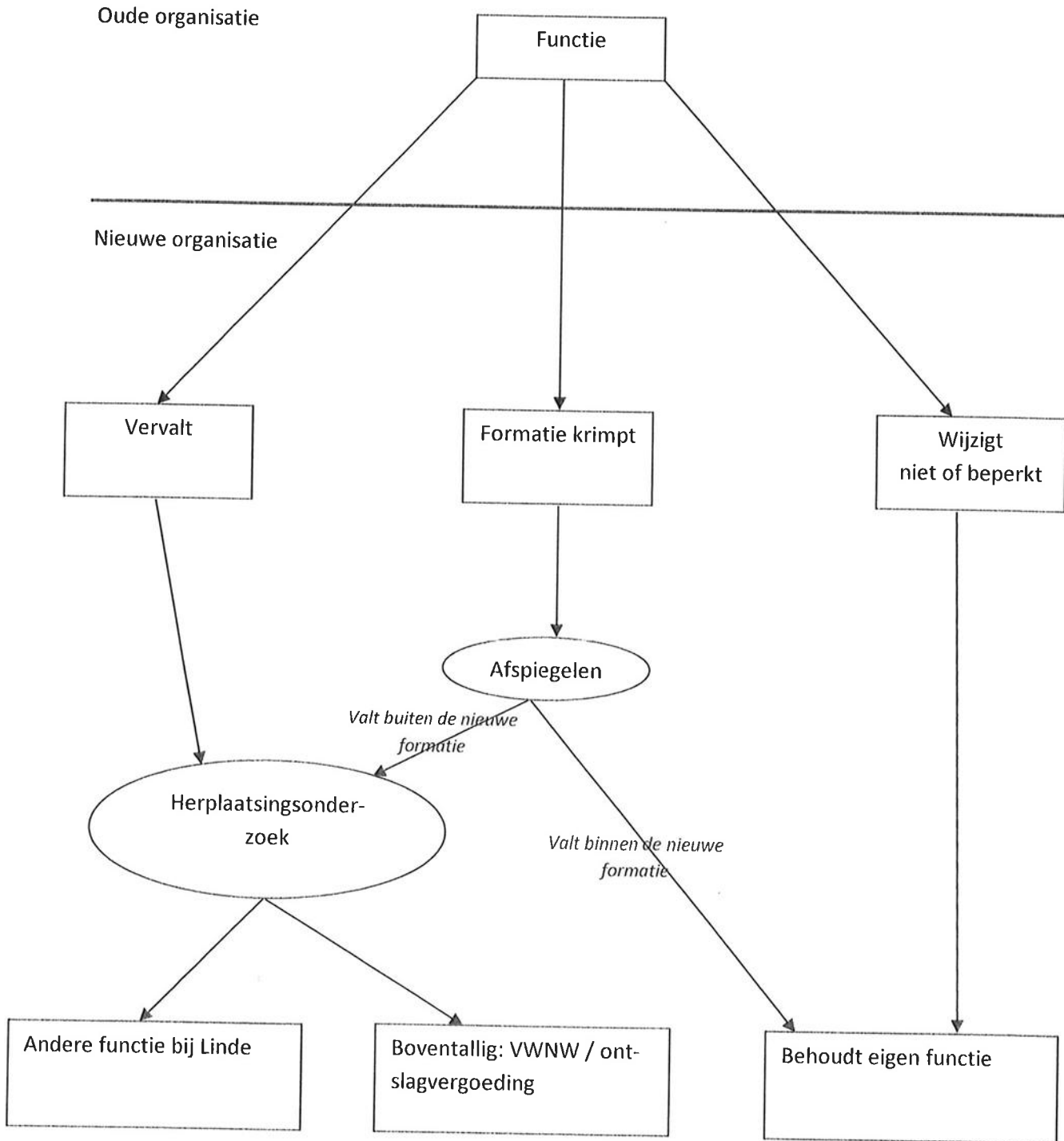
Als voor een werknemer een herplaatsingsprocedure volgt wordt de werknemer hier individueel over geïnformeerd. De werknemer is dan herplaatsingskandidaat. In het herplaatsingsonderzoek wordt beoordeeld of een werknemer binnen LINDE op een voor de werknemer passende functie kan worden herplaatst. Als dat lukt dan krijgt de werknemer een andere functie binnen Linde. Lukt herplaatsing niet dan wordt de werknemer boventallig.

### *Boventallig*

Een boventallige werknemer wordt ondersteund bij het vinden van werk buiten Linde in een Van Werk Naar Werk traject (VWNW).

Schema

Voorgaande is onderstaand schematisch weergegeven. Vanuit de functie van de individuele werknemer



*Handwritten signature*