

# **Sociaal Plan ETS/GCAD Unilever Nederland B.V.**

**Looptijd t/m 31 december 2018**

De ondergetekenden,

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

En

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

hierna te noemen "**de vakorganisaties**"

verklaren hierbij samen het navolgende Sociaal Plan te hebben gesloten.

## 1. Inleiding

Dit Sociaal Plan is bedoeld ter opvang van de nadelige gevolgen voor de medewerkers die boventallig worden verklaard tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan als gevolg van de herstructureringen binnen Enterprise & Technology Solutions (hierna afgekort met ETS), Supply Chain Finance Services (hierna afgekort met SC FS), ETS Other en Group Chief Accountants Department (hierna afgekort met GCAD), zoals vastgelegd in de adviesaanvragen :

- Herstructurering GCAD NL Weena Rotterdam (d.d. 18 februari 2016)
- Herstructurering ETS services lines NL (d.d. 18 februari 2016)
- Herstructurering ETS SC FS (SC FS de Kade) (d.d. 18 februari 2016)

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

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

Partijen beschouwen het als hun collectieve verantwoordelijkheid om te streven naar behoud van werkgelegenheid van de betrokken medewerkers. Partijen hanteren in dit Sociaal Plan daarom het uitgangspunt dat begeleiding "van werk naar werk" voorop staat. Dit Sociaal Plan voorziet daarom in de mogelijkheid boventallige medewerkers actief te bemiddelen naar een andere functie, bij voorkeur binnen Unilever. Indien de mogelijkheid tot interne herplaatsing binnen een redelijke termijn niet aanwezig is, wordt voor de medewerkers voorzien in actieve bemiddeling naar een functie buiten Unilever.

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

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

## 2. Definities

Afspiegelingsbeginsel	De regels voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de vigerende Ontslagregeling en de vigerende uitvoeringsregels van UWV die gelden bij ontslag bij bedrijfseconomische redenen.
Beëindigingsvergoeding	Het totale bruto bedrag dat Unilever aan de medewerker betaalt in verband met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in artikel 6.2.
Boventalligheid	Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats, al dan niet per direct, komt te vervallen wegens bedrijfseconomische redenen. Van de boventalligheid en de datum waarop de arbeidsplaats feitelijk vervalt, wordt door Unilever mondeling en schriftelijk mededeling gedaan aan de medewerker.
Bruto maandinkomen	het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoeslag, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding, een vaste persoonlijke toeslag, een vaste ploegentoeslag en het gemiddelde van afgelopen 3 jaar RAB/VPA. Uitgangspunt voor de berekening is de gemiddelde RAB of VPA waarop de medewerker recht had over de 3 volledige kalenderjaren direct voorafgaand aan het jaar waarin de beëindigingsdatum valt. Indien op de beëindigingsdatum de RAB of VPA waarop iemand over het voorafgaande jaar recht had, nog niet bekend is, wordt als uitgangspunt genomen de gemiddelde RAB of VPA waarop de medewerker recht had over het 2e tot en met 4e jaar voor het jaar waarin de beëindigingsdatum valt.  Niet wordt meegerekend: het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten.
Cao	De vigerende collectieve arbeidsovereenkomst van Unilever Nederland B.V.

Datum feitelijke boventalligheid	De datum waarop de arbeidsplaats van de medewerker daadwerkelijk vervalt.
Dienstjaren	<p>Het aantal volledige jaren dat de medewerker ononderbroken in dienst van Unilever (en diens rechtsvoorgangers) heeft gewerkt en relevant is voor de berekening van de hoogte van de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 6.2. sub b van dit Sociaal Plan</p> <p>Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van langer dan 6 maanden als een volledig jaar wordt beschouwd.</p> <p>Het vaststellen van het aantal dienstjaren wordt als volgt berekend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de jaren waarbij een arbeidsovereenkomst met de werkgever bestaat,</li> <li>• eventueel aangevuld met voorafgegane aaneengesloten perioden van detachering of aantoonbare uitzendperioden. De bewijslast van het bestaan van deze dienstjaren (uitzendjaren en detachering) ligt bij de medewerker. Als aaneengesloten perioden worden beschouwd perioden die elkaar opvolgen met een maximale tussentijd van 3 maanden.</li> </ul>
Einddatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
Leeftijd	De leeftijd van de medewerker op de peildatum ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel <u>of</u> de leeftijd van de medewerker per de Einddatum ten behoeve van de berekening voor de vergoeding ex artikel 6.2.
Medewerker	De persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Unilever in dienst is, voor zover het functieklassen betreft op het niveau van WL1 en WL2.
Peildatum	De peildatum t.b.v. het afspiegelingsbeginsel is de datum waarop de ontslagvolgorde wordt bepaald, met inachtneming van de ontslagregeling en de uitvoeringsregels UWV. De peildatum t.b.v. het afspiegelingsbeginsel is de datum waarop de ontslagvolgorde wordt bepaald, met inachtneming van de ontslagregeling en de uitvoeringsregels UWV. De peildatum wordt bepaald aan de hand van het moment waarop een door de directie genomen uitvoeringsbesluit daadwerkelijk wordt

uitgevoerd. De directie zal een separaat besluit nemen over die datum zodra dit mogelijk.

Transitievergoeding	de wettelijke ontslagvergoeding zoals opgenomen in artikel 7:673 BW.
(Nieuwe) kantonrechtersformule	het rekenmodel zoals gehanteerd door de Kring van Kantonrechters voor de toekenning van vergoedingen bij de ontbinding van arbeidsovereenkomsten met ingang van 1 januari 2009.
Unilever (werkgever)	Unilever Nederland BV

### **3. Algemeen**

#### **3.1 Looptijd/werkingsduur**

Dit Sociaal Plan eindigt op 31 december 2018 van rechtswege zonder dat opzegging is vereist. Rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de toepasselijkheid van dit Sociaal Plan, blijven ook na afloop van de looptijd van kracht. Dit Sociaal Plan zal op grond van artikel 4 van de Wet op de loonvorming bij het Ministerie van Sociale Zaken worden aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **3.2 Werkingsfeer**

Dit Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgever en werkzaam is binnen ETS SC FS, Ets Other Servicelines en GCAD voor zover hem schriftelijk is medegedeeld dat hij boventallig is verklaard als gevolg van bedrijfseconomische redenen. Bedrijfseconomische redenen zijn redenen die niet de persoon (dringende reden of verstoorde arbeidsrelatie) of het (dis)functioneren van de medewerker betreffen.

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

#### **3.3 Wijziging**

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

#### **3.4 Informatieverstrekking**

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

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

#### **3.5 Hardheidsclausule**

Indien toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, een en ander ter toetsing van de SBC zal werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker. Anderen dan de betreffende medewerker kunnen aan een dergelijke afwijking geen rechten ontlenen.

#### **4. Procedure**

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

##### **4.1 Boventalligheid**

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

- de functie van de medewerker vervalt doordat zijn unieke functie vervalt of zijn hele functiegroep of categorie uitwisselbare functies vervalt. De medewerker wordt dan boventallig;
- de functiegroep van de medewerker blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert. De ontslagvolgorde wordt dan bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. De medewerkers die niet in hun functie kunnen blijven, worden boventallig verklaard;
- de functiegroep van de medewerker vervalt en er komt een nieuwe functie voor in de plaats die met de oude functiegroep onderling uitwisselbaar is of waarin een wezenlijk deel van het werk uit de oude functie terugkeert, maar in die nieuwe functiegroep zijn minder arbeidsplaatsen beschikbaar. De ontslagvolgorde wordt dan bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. De medewerkers die niet in de nieuwe functie kunnen worden geplaatst, worden boventallig verklaard;
- De functie van de medewerker wijzigt ingrijpend, zodanig dat ten aanzien van de gewijzigde functie niet meer gesproken kan worden van dezelfde of uitwisselbare functie, maar van een nieuwe functie die niet onderling uitwisselbaar is met de oude functie. Er wordt dan bekeken welk deel van de oude werkzaamheden terug komt in de nieuwe functie. Er zijn dan twee mogelijkheden:
  - Indien in de nieuwe functie een aanzienlijk deel van de oude werkzaamheden terug komt, zal door toepassing van het afspiegelingsbeginsel worden bepaald wie voor plaatsing in die nieuwe functie in aanmerking komt. Met dien verstande dat degene die op grond van het afspiegelingsbeginsel het laatst voor ontslag in aanmerking komt, het eerst voor plaatsing in die nieuwe functie in aanmerking komt.
  - Indien in de nieuwe functie slechts een beperkt en dus niet een aanzienlijk deel van de oude werkzaamheden terug komt, wordt gekeken of deze nieuwe functie voor boventallige medewerkers een passende functie kan zijn. De werkgever zal dan nagaan wie van de boventallige medewerkers aan de functie-eisen voldoet of binnen een redelijke termijn met behulp van scholing aan de functie-eisen kan voldoen. Indien de functie voor meer boventallige medewerkers passend is dan er arbeidsplaatsen in die functie zijn, krijgt de medewerker met de meeste dienstjaren voorrang bij de herplaatsing. Indien er verschil van inzicht bestaat omtrent de passendheid van de functie kan hierover advies worden gevraagd aan de SBC.
- de functie van de medewerker wijzigt in (heel) beperkte mate, zodanig dat ten aanzien van de gewijzigde functie geldt dat dit geldt als een nieuwe functie die onderling uitwisselbaar wordt geacht met de oude functie. De medewerker wordt dan boventallig verklaard en krijgt



de nieuwe functie als passende functie aangeboden.

#### **4.2 Aanzegging boventalligheid**

De medewerkers die door een reorganisatie worden getroffen door boventalligheid worden hierover persoonlijk geïnformeerd tijdens hun individuele aangezgesprek. De boventalligheid wordt schriftelijk bevestigd. De arbeidsovereenkomst zal niet eerder eindigen dan zes maanden na het moment van de schriftelijke aanzegging van de boventalligheid.

## **5. Van werk naar werk**

Werkgever streeft er primair naar om de boventallige medewerker van werk naar werk te begeleiden intern, dan wel extern.

### **5.1 Interne herplaatsing**

Werkgever zal zich inspannen voor de boventallige medewerker werk te vinden in een vacante, passende interne functie.

#### **5.1.1 Passende functie**

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

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

- de inhoud van de nieuwe functie waarbij sprake is van gelijkwaardigheid in werk- en denkniveau ten opzichte van de oude functie of waarvoor de werknemer geschikt te maken is, tijdens de inwerkperiode of zo nodig na het volgen van een aanvullende extra opleiding van maximaal zes maanden. Uitgangspunt hierbij is wel dat de werknemer dient te beschikken over de voor het vervullen van de functie vereiste basiskennis. De extra opleiding dient als aanvulling hierop wordt gezien.
- eerder vervulde functies,
- eerder opgedane kennis en ervaring (mate van geschiktheid),
- het opleidingsniveau, de kwaliteiten en capaciteiten alsmede de competenties (vaardigheden) van de werknemer,
- het eventuele rooster(ploegendienst)patroon (inclusief deeltijdvariaties),
- eventuele bijzondere persoonlijke en sociale omstandigheden,
- het verschil in salarisgroep. Als norm wordt hiervoor gehanteerd dat het verschil maximaal één salarisgroep beneden of boven de oorspronkelijke salarisgroep mag liggen. Het verschil mag 2 salarisgroepen zijn als werknemer en werkgever zich hier beiden in kunnen vinden.
- een eventuele gelijkblijvende of gewijzigde gemiddelde reistijd voor het woon-werkverkeer. Als norm hiervoor geldt dat deze reistijd niet meer bedraagt dan 1,5 uur voor een enkele reis (UWV norm maar afwijking op vrijwillige basis is mogelijk). De gemiddelde reistijd wordt gemeten op basis van de snelste route via de ANWB routeplanner.

Bij de beoordeling of er sprake is van een passende functie zal niet per criterium afzonderlijk plaats vinden, maar worden alle criteria gezamenlijk in onderlinge samenhang gezien.

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

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

#### **5.1.2. Salarisgarantieregeling**

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

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

#### **5.1.3 Aanbod**

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

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

#### **5.1.4 Verhuis- en reiskosten**

In geval van interne herplaatsing zijn de bij Unilever geldende verhuis- en reiskostenregelingen van toepassing.

#### **5.2 Externe herplaatsing/outplacement**

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

Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe functie buiten Unilever vindt plaats door middel van outplacementbegeleiding via het bureau Right Management. Indien er na intake gegronde redenen zijn, mag medewerker een alternatieve supplier naar keuze aanwijzen. In die situatie blijft het budget gelijk.

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

### **5.2.1 De duur**

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

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

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

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

### **5.2.2.Aanvang**

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

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

### **5.3 Scholing**

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

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

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

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

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

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

Een medewerker die werkzaam is binnen ETS/GCAD kan voorafgaande aan het moment van aanzeggen boventalligheid reeds gebruik maken van de scholingsfaciliteiten als bedoeld in deze regeling mits op dat moment evident is dat de aanzegging van boventalligheid voor hem aan de orde zal zijn.

## **6. Beëindiging arbeidsovereenkomst**

### **6.1 Procedure**

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

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

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

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

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

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

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

De medewerker die eerder vertrekt (op eigen verzoek) dan de einddatum van de arbeidsovereenkomst, heeft volledig aanspraak op de voorzieningen in dit Sociaal Plan, waaronder begrepen de beëindigingsregeling, zoals genoemd in 6.2. Vanaf het eerdere moment waarop de arbeidsovereenkomst alsdan eindigt, is Unilever aan de medewerker geen loon of andere emolumenten uit hoofde van de arbeidsovereenkomst meer verschuldigd.

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

#### **Fictieve opzegtermijn**

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

#### **6.2 Beëindigingsregeling**

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

(a) **Einddatum**

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

(b) **Beëindigingsvergoeding**

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

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

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

#### **Berekeningswijze Kantonrechttersformule**

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

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

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

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

(C) Er geldt een correctiefactor van 1.3

**(c) Eventuele maximering voor oudere medewerkers.**

De totale beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de einddatum, maar nooit lager dan het totaalbedrag van de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW, rekening houdend met het wettelijk maximum van 76.000 euro (2016) of een bruto jaarsalaris (zie voorbeeldberekening in bijlage 3).

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

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

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

**6.3 Plaatsmakersregeling**

Een niet-boventallige medewerker kan onder voorwaarden plaats maken voor een boventallige medewerker. De plaatsmaker heeft recht op de beëindigingsvergoeding zoals beschreven in art 6 en mag gebruik maken van de outplacement zoals beschreven in art 5. De overige bepalingen van het Sociaal Plan zijn niet van toepassing. Zie verder voor de plaatsmakersregeling de bijlage II.



## **7. Overige bepalingen**

### **7.1 Sollicitatieverlof**

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

### **7.2 Jubileumregeling**

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

### **7.3 Kosten juridische bijstand**

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

### **7.4 Pensioen**

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

### **7.6 Eigendommen**

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

### **7.7 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen**

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

### **7.8 Financieel advies/ juridisch advies**

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

### **7.9 Verval concurrentiebeding**

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

### **7.10 Spijtoptant**

Indien de medewerker een andere passende functie binnen Unilever heeft aanvaard en binnen een periode van zes maanden na de aanvangsdatum op blijkt dat de functie voor de betrokken medewerker in redelijkheid toch niet passend is, zal deze alsnog in aanmerking komen voor de voorzieningen van het Sociaal plan. De medewerker of Unilever kunnen hierover advies vragen aan de Begeleidingscommissie.

### **7.11 Vrijstelling van werkzaamheden**

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

### **7.12 Reparatie WW/WGA**

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

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

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

### **7.13 Compensatie premiespaarregeling**

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

#### **7.14 Compensatieregeling pensioen**

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

**8. Ondertekening**

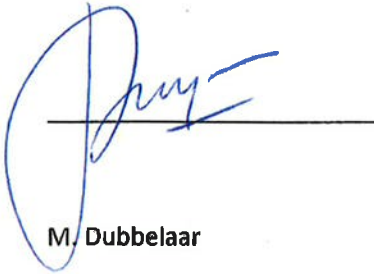
Aldus overeengekomen op ..... en ondertekend op .....2016 te .....

M. Zeegers

H. van Tongeren

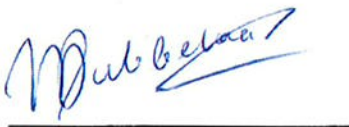
Unilever Nederland B.V

Unilever Nederland B.V.



M. Dubbelaar

FNV, Amsterdam

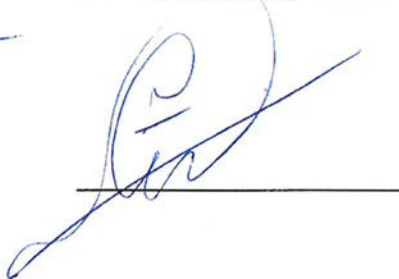


P. Fortuin

F.A. van de Veen

CNV Vakmensen.nl, Utrecht

CNV Vakmensen.nl, Utrecht

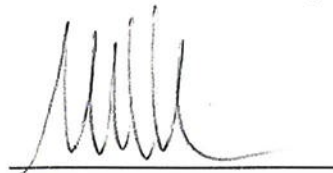
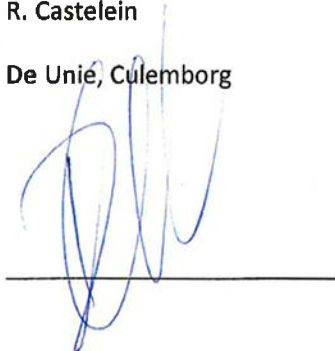


R. Castelein

M. Vallebella

De Unie, Culemborg

De Unie, Culemborg



## **BIJLAGE 1 Sociale Begeleidingscommissie (SBC)**

### Samenstelling

De commissie bestaat in totaal uit vier leden. Twee leden worden aangewezen door werkgever, twee leden worden aangewezen door de gezamenlijke vakorganisaties.

### Taak

De commissie adviseert in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan. De commissie behandelt eventuele klachten die door medewerkers zijn ingediend over de correcte toepassing van het Sociaal Plan. De commissie boordeelt de klacht en geeft advies.

### Werkwijze

De commissie kan optreden op verzoek van betrokkene medewerker en/of op verzoek van Unilever. Alleen schriftelijk bij de SBC ingediende verzoeken/klachten worden door de SBC in behandeling genomen.

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

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

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

### Advies

Een advies van de commissie op basis van meerderheid van stemmen geldt als zwaarwegend advies aan werkgever waarvan deze alleen op zwaarwegende gronden kan afwijken. Indien werkgever besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal zij haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokken medewerker mededelen. De commissie ontvangt van de beslissing een afschrift. Unilever deelt, in beginsel binnen één week na ontvangst van het door de commissie uitgebrachte advies, haar beslissing schriftelijk mee aan de betrokken medewerker.

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

### Geheimhouding

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

### Kosten

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

## **BIJLAGE 2 Plaatsmakersregeling**

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

### **Procedure**

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

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

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

### **BIJLAGE 3 Maximale en minimale vergoeding**

#### **Nadere toelichting op hoofdstuk 6.2 (lid c): maximering van de totale beëindigingsvergoeding en minimale vergoeding**

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

Deze totale beëindigingsvergoeding zal echter nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de einddatum. Deze zogeheten 'aftopping' is uitgewerkt in artikel 6.2 (lid c).

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

\*De transitievergoeding is op grond van de wet gemaximeerd. Het maximum bedraagt in 2016 € 76.000,- bruto. De transitievergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd. Op het moment waarop dit Sociaal Plan is afgesloten, waren de maximale bedragen voor 2017 en 2018 nog niet bekend.

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

#### **Voorbeeldberekening maximering beëindigingsvergoeding**

##### **Persoonsgegevens fictieve medewerker**

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



## 1. Berekening kantonrechtersformule

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

### Uitgangspunten

Deze fictieve medewerker kan niet intern worden herplaats. Zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en hij heeft recht op een beëindigingsvergoeding op grond van artikel 6.2.b van het Sociaal Plan van Unilever. Deze vergoeding is gebaseerd op de kantonrechtersformule met een correctiefactor van 1,3.

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

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

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

### "artikel 6.2.c, Maximale vergoeding

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

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens en de derving van de pensioenopbouw<sup>1</sup> die de medewerker ontvangen zou hebben als zijn arbeidsovereenkomst niet zou zijn geëindigd, te rekenen vanaf de eerste dag na einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-

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

gerechtigde leeftijd bereikt én de te verwachten te ontvangen inkomsten vanaf de dag de einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Hierbij geldt dat het bruto maandinkomen van de medewerker bij deze berekening wordt gesteld op 100% van het bruto maandinkomen zoals gedefinieerd in artikel 2.

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

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

De inkomstenderving tot de AOW-leeftijd bestaat dus uit:

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

## **2. Berekening inkomstenderving**

### **1. Inkomen op basis van de WW-uitkeringen**

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

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

- € 2.934,- bruto per maand<sup>2</sup> (inclusief vakantietoeslag) gedurende 2 maanden.
- Vervolgens gedurende 16 maanden € 2.739,- bruto per maand (inclusief vakantietoeslag).

### **2. Aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen**

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

Opbouw aanvullingsbedragen

---

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

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

**Aanvullingsbedrag 1**

- 100% van het laatstverdiende maandinkomen € 4.000
- WW-uitkering 75% € 2.934
- Verschil € 1.066

De aanvulling gedurende de eerste 2 maanden bedraagt: € 1.066

#### Aanvullingsbedrag 2

• 100% van het laatstverdiende salaris	€ 4.000
• WW-uitkering 70%	€ 2.739
• Verschil	€ 1.261

De aanvulling gedurende de volgende 16 maanden bedraagt: € 1.261

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

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

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

### 3. Berekening wettelijke transitievergoeding

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

$18,83 \times € 4.000 = € 75.333,-$

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

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

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