

**SOCIAAL PLAN
Asco Controls BV
12 juni 2020**

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	3
2. Definities/begripsomschrijvingen	6
3. Algemene bepalingen	9
4. Herplaatsing	12
5. Externe bemiddeling en scholing/opleiding	16
6. Financiële voorzieningen	18
Ondertekening	20
Bijlage 1 werkwijze Begeleidingscommissie	



Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1. De directie van Asco Controls BV gevestigd te Ede, verder te noemen de Werkgever, en de vakverenigingen, hebben op 12 juni 2020 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan, dat is bedoeld ter opvang van de betrokken werknemers van Werkgever, verder te noemen de Werknemer(s). Dit Sociaal Plan dient ter compensatie van de nadelige gevolgen van de reorganisatie die bij de Werkgever in 2020 wordt doorgevoerd, zoals verwoord in de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad, gedateerd 27 februari 2020.

1.2. Toepassing

Het Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer, die op datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst is van Werkgever en:

- a. waarvan als gevolg van de onder 1.1. genoemde reorganisatie de arbeidsplaats vervalft.
- b. waarvan Werkgever gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, het dienstverband beëindigt vanwege een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW (het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming van Werkgever of het vervallen van arbeidsplaatsen bij Werkgever wegens bedrijfseconomische omstandigheden); en
- c. die als gevolg van een fusie, overname of overgang van onderneming door of van Werkgever gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, door verhuizing van Werkgever, een langere woon-werk reisafstand krijgt dan één uur enkele reis (op basis van routeplanner ANWB snelste route zonder file),

1.3. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- Werknemers die zelf hun arbeidsovereenkomst opzeggen of opgezegd hebben;
- Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan op staande voet worden of zijn ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;
- Werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met de Werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van andere redenen of gronden dan :
 - a. de reorganisatie zoals bedoeld in artikel 1.1; en/of
 - b. de gronden of redenen genoemd in artikel 1.2.
- Werknemers wier dienstverband door de Werkgever wordt of is beëindigd na en als gevolg van een arbeidsongeschiktheidsperiode van twee jaar of meer;

- Werknemers met een tijdelijk dienstverband dat van rechtswege eindigt en/of niet wordt verlengd;
- Werknemers wier dienstverband eindigt als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Werknemers die werkzaam zijn en die de AOW-gerechtigde leeftijd reeds hebben bereikt;
- Vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'er) en stagiaires.

1.4. Datum inwerkingtreding en looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juni 2020 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2022 en dit Sociaal Plan eindigt dan van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging nodig is. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan als gevolg van de uitloop van termijnen en afhandeling van reeds in gang gezette procedures tijdens de looptijd, blijven van kracht, ook nadat de looptijd van dit Sociaal Plan is verstreken.

1.5. Begeleidingscommissie

De Werkgever zorgt dat uiterlijk met ingang van de ingangsdatum van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie is ingesteld.

De Begeleidingscommissie heeft tot taak het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan. De samenstelling en werkwijze van de Begeleidingscommissie is verder uitgewerkt in bijlage 1.

1.6. Overleg

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen, waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen waarbij steeds ernaar gestreefd zal worden om tot een passende oplossing te komen.

Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig gemaakt worden indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp, waarbij uitgegaan wordt van een kostenneutrale wijziging. Hieronder wordt mede verstaan veranderingen in wet- en regelgeving. Indien tussen Werkgever en de vakverenigingen verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan, zullen partijen dit geschil in eerste aanleg door overleg trachten te regelen.

1.7. Hardheidsclausule

In gevallen, waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een voor een Werknemer individueel onbillijke situatie, kan de Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor die Werknemer gunstige zin.

1.8. Verstrekken van inlichtingen

De Werknemer, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan de Werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens (waaronder tevens

zijn begrepen de bewijsstukken, nodig om de financiële aanvullingen te kunnen berekenen) naar waarheid te verstrekken en kan bij het moedwillig verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen leiden tot uitsluiting van de aanspraken uit dit Sociaal Plan, waarbij de begeleidingscommissie gevraagd zal worden om advies.

1.9. Werknemer

Waar in dit Sociaal Plan de term de Werknemer wordt gebruikt, wordt ook de werkneemster bedoeld.

1.10. Kosten Sociaal Plan

De financiële gevolgen van eventuele wijzigingen in wet- en/of regelgeving zullen niet voor rekening en risico van de Werkgever komen c.q. zullen niet mogen leiden tot een toename van de kosten voor de Werkgever. Indien er een wijziging is in de wet- en/of regelgeving die leidt tot een toename van de kosten van de Werkgever voortvloeiend uit het Sociaal Plan zullen partijen bij dit Sociaal Plan met elkaar in overleg treden. Dit geldt ook voor wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving.

Hoofdstuk 2 Definities/begripsomschrijving

<i>Aanzegdatum</i>	De datum waarop het ontslag schriftelijk wordt aangezegd aan de Werknemer en waarop aan de Werknemer schriftelijk wordt bevestigd wat de Beëindigingsdatum wordt. Deze Aanzegdatum kan gelijk zijn aan de Boventaligheidsdatum en kan niet voor maar wel na de Boventaligheidsdatum liggen.
<i>Aanzegging</i>	De bevestiging aan de Werknemer dat diens arbeidsplaats komt te vervallen.
<i>Afspiegelingsbeginsel</i>	Het beginsel uit de Ontslagregeling (artikel 11) dat zal worden toegepast door de Werkgever indien het een categorie uitwisselbare functies betreft waarbij er functies worden opgeheven doch een of meer van die functies ook behouden blijven.
<i>Beëindigingsdatum</i>	De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen de Werknemer en de Werkgever tot een einde komt, hetzij met wederzijds goedvinden ingevolge een vaststellingsovereenkomst, hetzij door opzegging met gebruikmaking van een ontslagvergunning van het UWV.
<i>Beëindigingsvergoeding</i>	De vergoeding die betaald wordt door de Werkgever aan de Werknemer ter compensatie van potentieel inkomensverlies en/of pensioenschade als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, berekend overeenkomstig artikel 6.1.
<i>Begeleidingscommissie</i>	De commissie die tot taak heeft het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan.
<i>Boventalig</i>	De schriftelijke mededeling aan de Werknemer dat zijn arbeidsplaats zal komen te vervallen of zodanig wijzigt dat niet van de Werknemer verwacht kan worden dat hij die functie blijft uitoefenen.
<i>Boventaligheidsdatum</i>	De datum waarop de Werknemer schriftelijk wordt geïnformeerd door de Werkgever dat hij/zij boventalig wordt.
<i>Bruto Maandsalaris</i>	Het bruto basissalaris van de Werknemer in de maand voor de Beëindigingsdatum, te vermeerderen met: <ul style="list-style-type: none">- 8% vakantietoeslag;- persoonlijke toeslag (indien van toepassing);- de overeengekomen vaste looncomponenten (te weten: overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoeslag en/of ploegentoeslag) verschuldigd aan de Werknemer in 2019 gedeeld door twaalf; en

- de gemiddelde eindejaarsbonus verschuldigd aan de Werknemer in 2017, 2018 en 2019, gedeeld door zesendertig.

Dienstjaren

Het aantal dienstjaren waarin de Werknemer per de Beëindigingsdatum onafgebroken in dienst is geweest bij de Werkgever en daarmee verbonden ondernemingen en/of haar rechtsvoorgangers. Voor wat betreft onderbrekingen geldt daarbij dat een uitzendperiode/detacheringsperiode direct voorafgaand aan de start van het dienstverband of niet meer dan zes maanden daarvoor, inclusief tussenpozen wordt meegenomen bij de berekening van het aantal dienstjaren, op voorwaarde dat de Werknemer schriftelijk kan aantonen dat hij in die periode voorafgaand aan het dienstverband bij de Werkgever volledig werkzaam was voor de Werkgever via een detacheringsbureau of uitzendbureau.

Fictieve opzegtermijn

De opzegtermijn die het UWV hanteert bij toekenning van een WW-uitkering indien de arbeidsovereenkomst eindigt door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze termijn is gelijk aan de geldende opzegtermijn van Werkgever en gaat in op de beoogde datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst door Werkgever en Werknemer.

Opzegdatum

De datum waarop overeenstemming wordt bereikt over de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, zijnde het moment waarop de (Fictieve) opzegtermijn ingaat. Bij een ontslagprocedure via het UWV bedoelen we de datum waarop de arbeidsovereenkomst door de Werkgever wordt opgezegd na ontvangst van de ontslagvergunning van UWV.

Opzegtermijn

De door Werkgever en Werknemer in acht te nemen opzegtermijn die ingaat op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin Werkgever of Werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt. De voor de Werkgever en Werknemer geldende opzegtermijn is vastgelegd in artikel 7:672 BW.

Afwijkende langere opzegtermijnen zijn van toepassing indien en voor zover deze zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst en/of indien er een langere opzegtermijn geldt op grond van de overgangsregeling uit de CAO Metalektro (artikel 1.5.1 van deze CAO).

Passende functie

Een functie die aansluit bij de kennis, opleiding en ervaring van de Werknemer. Dit kan een functie zijn die één functiegroep lager of hoger is ingedeeld en/of een functie waarvoor de Werknemer binnen 4 maanden geschikt is te maken. Wanneer de reisafstand voor de Werknemer meer gaat bedragen dan 1 uur enkele reis (routeplanner ANWB snelste route zonder file) met de auto wordt een functie niet als passend aangemerkt.

Sociaal Plan

Dit tussen de Werkgever en vakverenigingen [datum]
overeengekomen Sociaal Plan.

Vakverenigingen

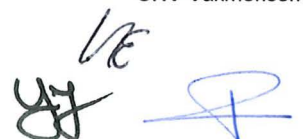
FNV en CNV vakmensen.nl

Werkgever

Asco Controls BV gevestigd te Ede en haar rechtsvoorgangers.

Werknemer

De werknemer die een arbeidsovereenkomst met de Werkgever heeft voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:610 BW en waarvan, als gevolg van de onder 1.1. genoemde reorganisatie of een situatie genoemd in artikel 1.2, de arbeidsplaats bij Werkgever komt te vervallen.



Hoofdstuk 3 Algemene bepalingen

Een Werknemer wordt Boventallig wanneer definitief is vastgesteld en schriftelijk aan hem/haar is medegedeeld dat zijn functie vervalt als gevolg van de in artikel 1.1. genoemde reorganisatie of de grond genoemd in artikel 1.2 b of van wie de werkplek zodanig wijzigt als genoemd in artikel 1.2 c. dat niet van de Werknemer verwacht kan worden dat hij zijn functie blijft uitoefenen. Voor de vaststelling van boventalligheid wordt binnen een groep uitwisselbare functies afgespiegeld conform het Afspiegelingsbeginsel als er nog functies resteren binnen die groep van functies.

De Boventalligheidsdatum en Aanzegdatum voor de in artikel 1.1 genoemde reorganisatie zullen niet eerder dan op 1 juli 2020 ingepland worden. Op de Boventalligheidsdatum zal aan de betrokken Werknemers kenbaar worden gemaakt dat zij Boventallig worden.

Er kan ook na de Boventalligheidsdatum nog een wijziging optreden door personele wijzigingen in de organisatie en/of toepassing afspiegelingsregels. Indien dit aan de orde is zal de boventallige Werknemer zo snel mogelijk worden geïnformeerd dat hij /zij toch niet boventallig is en dat hiermee ook eventuele rechten uit dit Sociaal Plan komen te vervallen. Dit kan betekenen dat een andere Werknemer alsnog boventallig wordt. De Aanzegdatum kan mogelijk ook nog wijzigen en ook daarover zal de Werknemer dan zo snel mogelijk geïnformeerd worden.

Na de Boventalligheidsdatum blijft er de mogelijkheid om Werknemers te herplaatsen, zie hoofdstuk 4.

3.1. Beëindiging dienstverband

Op de Aanzegdatum zal de Werkgever aan de boventallige Werknemer mededelen dat de Werkgever streeft naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst ("de Aanzegging") door middel van een vaststellingsovereenkomst en aan de Werknemer een voorstel doen. Dit geldt niet als er sprake is of zal zijn van een herplaatsingsmogelijkheid en Werknemer in een Passende functie wordt herplaatst.

Vaststellingsovereenkomst

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt dus in beginsel plaats door middel van een vaststellingsovereenkomst tussen de Werkgever en de Werknemer en dus met wederzijds goedvinden.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst zullen alle beëindigingsafspraken in die overeenkomst worden vastgelegd. Daarin wordt – onder meer - opgenomen dat het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij Werkgever is gelegen, dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag, dat de beëindiging geen verband houdt met een opzegverbod en de Werknemer geen verwijt treft van de ontstane situatie. Dit is nodig om zo een aanspraak van de Werknemer op een WW-uitkering zo goed mogelijk veilig te stellen.

Bij het vaststellen van de Beëindigingsdatum zal de Werkgever rekening houden met de Fictieve opzegtermijn.

De Werknemer zal na de aanzegging worden verzocht om de vaststellingsovereenkomst binnen 14 kalenderdagen na datum van overhandiging van de vaststellingsovereenkomst te



ondertekenen. De Werknemer heeft het recht om de vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen na het tot stand komen daarvan, zonder opgaaf van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan de Werkgever gerichte verklaring. In dat geval komt het aanbod uit de vaststellingsovereenkomst te vervallen en zal er een UWV-opzegging volgen.

UWV-ontslagaanvraag en opzegging

Indien de Werknemer niet akkoord gaat met de inhoud van de vaststellingsovereenkomst binnen de daarvoor aangegeven termijn (c.q. de vaststellingsovereenkomst binnen 14 dagen na ondertekening ontbindt), wordt er door de Werkgever een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. In dat geval wordt de arbeidsovereenkomst van de Werknemer, na ontvangst van een ontslagvergunning van het UWV, door de Werkgever opgezegd. Bij de opzegging wordt de UWV-proceduretijd dan afgetrokken van de opzegtermijn op basis van artikel 7:672 lid 5 BW, waarbij er ten minste één maand opzegtermijn resteert.

Indien de ontslagaanvraagprocedure bij het UWV leidt tot een latere Beëindigingsdatum dan de Beëindigingsdatum uit de vaststellingsovereenkomst dan zal de Werkgever de gemaakte loonkosten over de tussenliggende periode in mindering brengen op de Beëindigingsvergoeding. De Werknemer kan in dat geval ook geen aanspraak maken op de extra vergoeding uit paragraaf 6.5.

3.2. Beëindiging dienstverband na Aanzegdatum

Indien de Werknemer na de Aanzegdatum zelf het dienstverband eerder wil beëindigen dan per de Beëindigingsdatum, dan zal dit worden toegestaan, mits de voortgang van de bedrijfsvoering van de Werkgever en de transitie niet wordt belemmerd. De datum van beëindiging zal dan in overleg met de Werkgever worden vastgesteld.

3.3. Pensioenverzekering

Deelname van de Werknemer aan het Bedrijfstakpensioenfonds eindigt formeel op de Beëindigingsdatum. Meer informatie omtrent het pensioen is te vinden op www.metalektropensioen.nl.

3.4. Vrijstelling van werk

Indien de Werkgever het nodig of wenselijk acht, kan de boventallige Werknemer vrijgesteld worden van werk met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, doch met uitzondering van de vergoedingen die direct verband houden met het uitoefenen van de functie (onder andere reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding). De Werknemer zal zijn vakantiedagen en ADV dagen, in overleg met de Werkgever, zoveel mogelijk opnemen voor de Beëindigingsdatum. Indien dit niet mogelijk is of indien en zover er nog dagen resteren dan zullen deze dagen worden uitbetaald aan de Werknemer bij de eindafrekening.

De tijdens de periode van vrijstelling van werk op te bouwen vakantie- en ADV dagen worden bij het einde van het dienstverband geacht te zijn genoten en dus niet uitbetaald. Indien de Werknemer gedurende de periode van vrijstelling van werk reeds een vakantie had gepland, worden de hiervoor benodigde vakantie- en/of ADV dagen afgeschreven van het vakantiesaldo.

3.5. Concurrentiebeding/geheimhoudingsplicht

Voor de Werknemer geldt dat een eventueel overeengekomen concurrentie- c.q. relatiebeding vanaf de Beëindigingsdatum als vervallen zal worden beschouwd.

Voor de Werknemer geldt dat de overeengekomen geheimhoudingsplicht (inclusief boetebeding) ten aanzien van alle daarvoor in aanmerking komende feiten en gegevens die door de Werknemer tijdens het dienstverband zijn verkregen, onverminderd en dus ook na de Beëindigingsdatum van toepassing blijft.

3.6. Studieschuld

Voor de boventallige Werknemer geldt dat een eventuele studieschuld na de Beëindigingsdatum geheel komt te vervallen.

3.7. Jubileumuitkering

Indien de boventallige Werknemer binnen 12 maanden na de Beëindigingsdatum in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering ingevolge langdurig dienstverband, (de zogenaamde jubileumuitkering), ontvangt de Werknemer deze uitkering bruto na de Beëindigingsdatum, onder inhouding van de verplichte sociale premies en loonbelasting.



Hoofdstuk 4 Herplaatsing

4.1. Herplaatsing

Onder herplaatsing wordt verstaan het herplaatsen van een boventallige Werknemer in een andere Passende functie bij de Werkgever of bij een andere onderneming van de Emerson groep waar de Werkgever deel van uitmaakt. De Werkgever zal samen met de Werknemer onderzoeken of herplaatsing in een Passende functie voor de Werknemer mogelijk is en in hoeverre dit voor de Werknemer wenselijk is. Voor de Werknemer die wordt herplaatst, zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 6 niet van toepassing.

4.2. Aanbod

Indien voor een boventallige Werknemer een Passende functie bij de Werkgever beschikbaar is, wordt deze functie in beginsel aan de boventallige Werknemer aangeboden.

Indien er sprake is van meerdere kandidaten voor één Passende functie zal de kandidaat die op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen als eerste in de gelegenheid worden gesteld om die functie – na sollicitatie – te aanvaarden.

Herplaatsingsmogelijkheden worden door de Werkgever bekendgemaakt, onder vermelding van functieprofiel en functie-eisen zodat de Werknemer hier kennis van kan nemen en zijn interesse kenbaar kan maken.

4.3. Passende functie

Een functie is een Passende Functie als deze functie aansluit bij de kennis, opleiding, en ervaring van de Werknemer. Dit kan een functie zijn die één functiegroep lager of hoger is ingedeeld en/of een functie waarvoor de Werknemer binnen 4 maanden geschikt is te maken.

Wanneer de reisafstand voor de Werknemer meer gaat bedragen dan 1 uur enkele reis (routeplanner ANWB snelste route zonder file) met de auto wordt een functie niet als een Passende functie aangemerkt.

4.4. Bedenktijd

Voor de herplaatsing in de Passende functie ontvangt de Werknemer een schriftelijke bevestiging van de herplaatsing onder vermelding van een omschrijving van de aangeboden Passende functie en van de consequenties die voortvloeien uit deze herplaatsing. De werknemer heeft 14 kalenderdagen bedenktijd om op het aanbod in te gaan.

4.5. Afwijzen van het aanbod

Indien de Werknemer het aanbod tot herplaatsing, onder opgaaf van redenen, niet aanvaardt, zal Werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij er nog andere mogelijkheden zijn tot herplaatsing.

Indien de afwijzing heeft plaatsgevonden op redelijke gronden kan de Werknemer alsnog gebruik maken van de voorzieningen uit dit Sociaal Plan. In geval van twijfel over in hoeverre er sprake is van redelijke gronden kan de begeleidingscommissie worden gevraagd om hierover te adviseren (hieronder kan ook een advies over de passendheid van de functie voor de Werknemer worden verstaan).

Indien de begeleidingscommissie adviseert dat de Werknemer zonder redelijke grond de aangeboden functie heeft geweigerd, zal de Werkgever de Werknemer in de gelegenheid stellen de aangeboden functie alsnog binnen 5 werkdagen te aanvaarden. Indien de

Werknemer de functie na 5 werkdagen weigert zal de Werknemer worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan

4.6 Scholing

Indien de Werknemer in het kader van herplaatsing niet geheel aan de gestelde functie-eisen en competenties voldoet en scholing noodzakelijk is, zal de Werkgever in overleg met Werknemer, de noodzakelijke scholing vaststellen waarna Werknemer en Werkgever gezamenlijk besluiten of scholing en herplaatsing in dat geval wenselijk is. Deze scholing zal voor rekening van de Werkgever plaatsvinden. Indien Werkgever en Werknemer besluiten om in dit geval tot herplaatsing over te gaan heeft de Werknemer een inspanningsverplichting om mee te werken aan zijn/haar ontwikkeling om aan de gestelde functie-eisen en competenties te gaan voldoen.

4.7 Terugkomen op herplaatsing

Indien de Werkgever en/of de Werknemer binnen 4 maanden na herplaatsing van mening is, dat de herplaatsing niet is geslaagd en er geen andere Passende functie voor de Werknemer voorhanden is, zal advies aan de Begeleidingscommissie worden gevraagd. Indien het niet slagen van de herplaatsing niet verwijtbaar is aan de Werknemer, komt de Werknemer in aanmerking voor de regelingen uit het Sociaal Plan. Hierover zal de begeleidingscommissie om advies worden gevraagd.

Indien het niet slagen van de herplaatsing wel verwijtbaar is aan de Werknemer zal het dienstverband worden beëindigd en wordt de Werknemer uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

4.8. Arbeidsvoorwaarden

- a. De Werknemer, die wordt herplaatst binnen de onderneming van de Werkgever, wordt ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende salarisgroep.

Indien Werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude bruto salaris ligt lager dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, zal Werknemer worden ingedeeld in het functiejaar dat minimaal gelijk is aan het oude bruto salaris.

Indien Werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude bruto salaris ligt hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt Werknemer een functiesalaris behorende bij de nieuwe functie en een persoonlijke toeslag, waarvan de som gelijk is aan het oude bruto salaris. De persoonlijke toeslag zal worden bevroren en niet meer in hoogte wijzigen.

Bij promotie naar een hogere functiegroep wordt de toename van het functiesalaris als gevolg van de promotie volledig verrekend met de dan geldende persoonlijke toeslag van de Werknemer. Dit kan betekenen dat daardoor de persoonlijke toeslag volledig komt te vervallen.

- b. Herplaatsing van de Werknemer buiten de onderneming van de Werkgever, maar binnen een onderneming die behoort tot de groep waarvan Werkgever deel uitmaakt, zal plaatsvinden op basis van maatwerkafspraken waarbij de elementen uit de hoofdstukken 5 en 6 indien dit passend is worden betrokken in deze afspraken.

4.9. Uitsluiting

De Werknemer wordt geacht mee te werken aan eventuele mogelijkheden tot herplaatsing bij de Werkgever en/of bij een onderneming die behoort tot de groep waarvan de Werkgever deel uitmaakt. Indien de Werknemer niet of niet constructief meewerkt aan herplaatsingsmogelijkheden en/of aan voor herplaatsing noodzakelijke en gezamenlijk overeengekomen scholing, kan de Werkgever, na een schriftelijk gemotiveerd advies van de Begeleidingscommissie, de Werknemer uitsluiten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

4.10 Inspanningsverplichting herplaatsing

De Werkgever zal vacatures bij andere bedrijven in de regio, voor zover hij daarvan op de hoogte is of wordt gesteld, kenbaar maken. Indien de Werkgever na de Beëindigingsdatum een vacature heeft, zal aan de Werknemer, bij gebleken geschiktheid, voorrang worden verleend in de sollicitatieprocedure.

Herplaatsing binnen de Emerson-groep

De volgende bepalingen zijn van toepassing indien een boventallige Werknemer voor of op de Beëindigingsdatum in dienst treedt bij een andere Werkgever binnen de Emerson Groep in Nederland. De voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 6 zijn dan niet van toepassing.

4.11 Wijze van vervoer woon-werk

Het uitgangspunt voor de regeling woon-werk verkeer is dat de Werknemers individueel reizen via openbaar vervoer of eigen auto.

4.12 Reiskostenvergoeding woon-werk

Er zijn een tweetal mogelijkheden die hiernavolgend worden beschreven.

Openbaar Vervoer

Indien de Werknemer met openbaar vervoer reist, komt hij in aanmerking voor een vergoeding op basis van tweede klasse (wel vervoersbewijs aan werkgever verstrekken) openbaar vervoer conform de fiscale regels.

Eigen auto

Indien de Werknemer met de eigen auto reist dan bedraagt de vergoeding gedurende de eerste 18 maanden 19 eurocent netto per kilometer. Daarna is de reiskostenregeling van de betreffende nieuwe werkgever van toepassing waar werknemer werkzaam is. Deze vergoeding zal worden uitbetaald conform de geldende fiscale regels.

Reistijdvergoeding

Voor de Werknemer die meer dan 30 minuten enkele reis meer gaat reizen dan voorheen (gemeten via routeplanner ANWB snelste route) zal de Werkgever volgens onderstaande staffel de meerdere reistijd (boven de 30 minuten) compenseren in het kader van een gewenningsperiode. Na deze 18 maanden is er geen reistijdcompensatie meer.

- De eerste 6 maanden 75%
- De 6 maanden daaropvolgend 50%
- De 6 maanden daaropvolgend 25%

Compensatie wordt vastgesteld op basis van hierboven genoemde routeplanner, snelste route en geschiedt op basis van het Bruto Maandsalaris exclusief de eventuele gemiddelde bonusbedragen.

4.13 Verhuiskosten

Indien de Werknemer binnen 2 jaar na indiensttreding bij een ander bedrijf binnen de Emerson Groep verhuist, en daarmee de reistijd aanzienlijk verkort en aan de thans geldende fiscale voorwaarden voldoet ontvangt de Werknemer van de Werkgever een vergoeding van € 7.750,- netto als verhuiskostenvergoeding en herinrichtingskosten. Indien en voor zover fiscaal mogelijk zal dit netto worden uitbetaald.

Indien de Werknemer binnen 2 jaar na ontvangst van deze vergoeding op eigen initiatief het dienstverband beëindigt dient de Werknemer de vergoeding naar rato terug te betalen aan de Werkgever.

Indien voldaan wordt aan de fiscale voorwaarden, maakt de Werknemer tevens aanspraak op de navolgende vergoeding:

- Inpak- en transportkosten voor de inboedel, voor zover rechtstreeks aan de Werkgever in rekening gebracht door een door de Werkgever gecontracteerd erkend meubeltransportbedrijf;
- Assurantielkosten gemaakt voor de verzekering van inboedel tijdens transport.

Hoofdstuk 5 Externe bemiddeling en scholing/opleiding

5.1. Procedure

De in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn erop gericht om de aangezegde Werknemer, die daarvoor kiest, via bemiddeling te ondersteunen bij het zoeken van een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming van de Werkgever.

De verantwoordelijkheid voor de bemiddeling berust bij de Werkgever en de Werknemer. De gecontracteerde outplacementbureaus zijn verantwoordelijk voor de uitvoering. De Werkgever zal ervoor zorgen dat er informatiebijeenkomsten in Ede worden georganiseerd voor de Werknemers door de pensioenuitvoerder en door twee, in overleg met de ondernemingsraad, geselecteerde outplacementbureaus zoals mogelijk MEPD (door de vakorganisaties aanbevolen) en Kamphorst personeelsdiensten. .

Op zijn/haar verzoek kan de Werknemer door de Werkgever tijdens zijn resterende werktijd in alle redelijkheid in de gelegenheid worden gesteld, zulks ter beoordeling van de Werkgever, om deel te nemen aan de externe outplacement activiteiten zonder inlevering van vakantieu-uren.

5.2. Intakegesprek

De bemiddeling wordt gestart middels een (vrijblijvend) intakegesprek met de Werknemer, dat in principe binnen 21 dagen na de Boventaligheidsdatum zal plaatsvinden. Binnen 3 werkdagen na het intakegesprek moet de Werknemer aangeven of hij/zij wel of geen gebruik van de bemiddeling wil maken. Deelname aan de bemiddeling betekent niet dat de Werknemer instemt met het verlies van de arbeidsplaats.

5.3. Bemiddeling

Na de Boventaligheidsdatum wordt in overleg met de betrokken Werknemer bepaald wanneer de bemiddeling start en hoe het traject wordt vorm gegeven. Uitgangspunt is dat de bemiddeling zo spoedig mogelijk na de Boventaligheidsdatum start. De duur van de bemiddeling wordt per Werknemer vastgesteld doch bedraagt maximaal 6 maanden.

Kosten van bemiddeling / scholing of opleiding

De kosten van het bemiddelingstraject komen, indien en voor zover deze niet gedragen worden door andere instanties, voor rekening van de Werkgever en worden rechtstreeks voldaan aan het outplacementbureau. De Werkgever stelt een totaal budget van €5.000,- ex btw per Werknemer beschikbaar dat de Werknemer desgewenst kan aanwenden voor bemiddeling door een outplacementbureau en/of voor scholing.

De Werknemer dient de Werkgever voor de Beëindigingsdatum schriftelijk te informeren of en waarvoor hij dit budget wenst aan te wenden. De Werknemer kan er niet voor kiezen om het bedrag dat de Werkgever voor outplacement en/of eventuele scholing ter beschikking stelt, uit te laten keren in geld. Het budget dient binnen zes maanden na de Beëindigingsdatum te worden aangewend door de Werknemer en nadien komt de mogelijkheid hiertoe te vervallen. De Werkgever kan een eventueel niet aangewend restant van het totale hiervoor genoemde budget voor outplacement en scholing of opleiding in overleg met de Begeleidingscommissie en op advies van het outplacementbureau beschikbaar stellen aan Werknemers die extra begeleiding of scholing nodig hebben.

5.4. Kern van de activiteit

De Werkgever zal alles doen wat redelijkerwijs kan worden gedaan om de bemiddeling te doen slagen. Hiertoe zal de Werkgever afspraken maken met twee externe bemiddelings-outplacementbureaus. Door de Werkgever zullen de benodigde faciliteiten waaronder voorlichting, tijd en ruimte geboden worden om de uitvoering van de bemiddelingsactiviteiten zo goed mogelijk te laten verlopen. Van de Werknemer wordt verwacht dat hij zich actief zal inzetten om de bemiddeling te doen slagen.

5.5. Scholing /opleiding

Wanneer scholing of een opleiding wenselijk is om de employability van de Werknemer te vergroten en de kansen op de arbeidsmarkt voor de Werknemer te laten toenemen, is dit mogelijk. Voor deze scholings- en opleidingsmogelijkheden en outplacement stelt de Werkgever het in paragraaf 5.3 genoemde totaalbudget beschikbaar.

De administratieve afwikkeling en betaling van deze scholing vindt plaats door de Werkgever door toezending door de Werknemer van de factuur van het betreffende opleidingsinstituut binnen zes maanden na de Beëindigingsdatum.

Hoofdstuk 6 Beëindigingsvergoeding en overige elementen bij beëindiging middels een vaststellingsovereenkomst

6.1. Beëindigingsvergoeding

De Werkgever zal aan de boventallige Werknemer die niet herplaatst kan worden bij het einde van het dienstverband een eenmalige beëindigingsvergoeding verstrekken, die gebaseerd is op het maandsalaris, de lengte dienstverband en de leeftijd van Werknemer. Met deze beëindigingsvergoeding wordt aan de Werknemer een tegemoetkoming verstrekt voor het verlies of de achteruitgang in inkomen die naar alle waarschijnlijkheid zal ontstaan door de beëindiging van het dienstverband.

De verstrekte vergoeding is gebaseerd op de *oude hogere transitievergoeding* die gold t/m 31 december 2019 en die was vastgelegd in artikel 7:673 BW e.v., met dien verstande dat er geen minimum aantal van twee dienstjaren geldt om voor een vergoeding in aanmerking te komen. Deze vergoeding bedraagt:

- a. over de eerste 10 jaar van het dienstverband: $1/6e$ x het Bruto Maandsalaris per hele periode van zes maanden;
- b. over de resterende periode van het dienstverband (indien dit langer is dan 120 maanden) $1/4$ x het Bruto Maandsalaris per hele periode van zes maanden;
- c. Voor de Werknemer die ouder is dan 50 jaar met een dienstverband van 10 jaar of meer bedraagt de vergoeding, in afwijking van het bovenstaande onder a en/of b, een $1/2e$ maandsalaris per hele periode van zes maanden dienstverband gelegen na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar. Deze vergoeding komt dan dus in de plaats van het genoemde onder a en/of b voor wat betreft de dienstjaren gelegen na het bereiken van de 50-jarige leeftijd, en wordt dus niet cumulatief berekend.

Verder gelden de volgende voorwaarden:

- Voor de berekening van de totale duur van het dienstverband en de leeftijd van de Werknemer geldt de Beëindigingsdatum als peildatum.

Correctiefactor

Over de beëindigingsvergoeding berekend conform het bovenstaande wordt vervolgens een correctiefactor toegepast die is gesteld op 1.85 (dit vormt de Beëindigingsvergoeding).

Maximering

De Beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal € 155.000,- bruto of één bruto Jaarsalaris indien dit hoger is dan € 155.000, - bruto.

De Beëindigingsvergoeding zal echter niet meer bedragen dan de inkomstenderving voor de Werknemer, berekend over de periode gelegen tussen de Beëindigingsdatum en de laatste dag van de maand waarin de Werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt. Bij het bepalen van de inkomstenderving wordt rekening gehouden met aanspraken krachtens WW, IOW, IOAW, WIA en WAO en dat deze aan de Werknemer zou(den) zijn toegekend

In aanvulling op het voorgaande is het volgende van toepassing: ook indien een Werknemer de keuze maakt om eerder dan per de te verwachten pensioneringsdatum met (vroeg)pensioen te gaan en/of geen gebruik maakt van de werkloosheidsvoorziening (zoals onder andere WW, IOW en IOAW) zal de vaststelling van de inkomstenderving voor de maximering van de Beëindigingsvergoeding plaatsvinden zoals gesteld in artikel hierboven. Daarbij wordt er bij de berekening van de inkomstenderving vanuit gegaan dat de Werknemer wel aanspraak zou hebben gemaakt op de aanspraken krachtens WW, IOW, IOAW, WIA en WAO en dat deze aan de Werknemer zou(den) zijn toegekend en wordt geen rekening gehouden met de vervroeging van de pensioneringsdatum.

Bodem

De Beëindigingsvergoeding zal nooit minder bedragen dan de *huidige wettelijke transitievergoeding* ex artikel 7:673 BW e.v. (die voor iedereen, ongeacht de leeftijd en lengte van het dienstverband, 1/3 Bruto Maandsalaris per dienstjaar bedraagt en een pro rata gedeelte daarvan voor delen van dienstjaren).

De Werknemer kan, naast de Beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan, geen aanvullende aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW en evenmin op een eventuele contractuele beëindigingsvergoeding of andere (wettelijke) vergoeding. Het voorgaande zal ook worden vastgelegd in de individuele vaststellingsovereenkomst.

Een eventuele wettelijke of door een rechter toegekende vergoeding (hieronder mede begrepen doch niet beperkt tot een transitievergoeding) in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, strekt in mindering op de aanspraken in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in dit Sociaal Plan en dus ook op de Beëindigingsvergoeding. Ter zake vindt geen cumulatie plaats.

6.2. Betaling van de Beëindigingsvergoeding

De Werkgever zal de Beëindigingsvergoeding als bedrag ineens uitbetalen aan de Werknemer tegelijkertijd met de salarisbetalingen in de maand volgend op de Beëindigingsdatum, na inhouding van loonbelasting en toepasselijke sociale premies. Werkgever is bereid mee te werken aan uitbetaling van de Beëindigingsvergoeding op een voor de Werknemer zo gunstig mogelijke wijze maar onder de voorwaarden dat de voorgestelde wijze van uitbetaling wettelijk en fiscaal is toegestaan en deze voor Werkgever geen extra kosten met zich meebrengt.

6.3. Kosten juridische bijstand

Voor de daadwerkelijk gemaakte kosten van de juridische bijstand voor het juridisch laten toetsen van de vaststellingsovereenkomst, stelt de Werkgever aan de boventallige Werknemer een bedrag beschikbaar van maximaal € 900,- inclusief BTW. De administratieve afwikkeling en betaling zal plaatsvinden via de Werkgever door overhandiging van een factuur door de Werknemer. De betreffende factuur dient op naam te worden gesteld van de Werknemer. Indien een Werknemer zich laat bijstaan door FNV Metaal of CNV Vakmensen kan hij een deel van de bijdrage ook aanwenden voor de vakbondscontributie 2020 na overlegging van de contributiefactuur.

6.4 Financieel Advies

Indien een Werknemer een adviseur inschakelt voor financieel advies, vergoedt de Werkgever de daadwerkelijk gemaakte kosten hiervan tot een bedrag van maximaal €500,- inclusief BTW na overlegging van een op naam van Werknemer gestelde factuur. Als voorwaarde om hiervoor in aanmerking te komen geldt dat de beëindiging ook daadwerkelijk via een

vaststellingsovereenkomst dient te geschieden. De administratieve afwikkeling en betaling zal plaatsvinden via de Werkgever door overhandiging van een factuur door de Werknemer; de betreffende factuur dient op naam te worden gesteld van de Werknemer.

6.5 Vaststellingsovereenkomst / extra vergoeding

Indien een Werknemer op verzoek van de Werkgever binnen de daarvoor gestelde termijn – zie artikel 3.1. – een vaststellingsovereenkomst ondertekent en het dienstverband met de Werknemer daardoor eindigt, ontvangt de Werknemer, naast de Beëindigingsvergoeding, een eenmalige extra vergoeding van €3.000,- bruto (uitgaande van een fulltime dienstverband en pro rata bij een part-time dienstverband) bij de eindafrekening.

Voor akkoord

Ede ,(12) juni 2020.

ASCO Controls B.V



FNV Metaal



CNV Vakmensen



BIJLAGE 1 WERKWIJZE BEGELEIDINGSKOMMISSIE

1. De Begeleidingscommissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, hetgeen zijn uitdrukking vindt in de paritaire samenstelling.
2. De Begeleidingscommissie heeft tot taak erop toe te zien en eraan mede te werken dat de belangen van de direct bij dit Sociaal Plan betrokken Werknemers optimaal worden behartigd.
3. De Begeleidingscommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de directie met betrekking tot het uitvoeren van het Sociaal Plan.
 - De Begeleidingscommissie brengt advies uit aan de Werkgever, waarna door de Werkgever een beslissing zal worden genomen.
 - Indien de Begeleidingscommissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de Werkgever zich als regel bij dit oordeel aansluiten.

Adviezen respectievelijk beslissingen zullen binnen twee weken schriftelijk aan de betrokkenen worden meegedeeld.

4. De Begeleidingscommissie bestaat uit een door de Werkgever aangewezen personeelslid, alsmede een door de ondernemingsraad aangewezen personeelslid. Gezamenlijk kiezen zij een voorzitter die deel uitmaakt van de Begeleidingscommissie
5. De Begeleidingscommissie of leden daarvan kunnen zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten verbonden zijn, worden deze in redelijkheid door de Werkgever vergoed, indien hier vooraf schriftelijke toestemming voor is gevraagd en gegeven door de Werkgever. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.
6. Indien tussen Werkgever en de vakvereniging verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan zal de Begeleidingscommissie dit geschil in eerste aanleg trachten op te lossen. Mocht de Begeleidingscommissie niet in staat zijn het verschil van mening op te lossen, dan zullen Werkgever en de vakvereniging dit geschil door verder overleg trachten op te lossen.