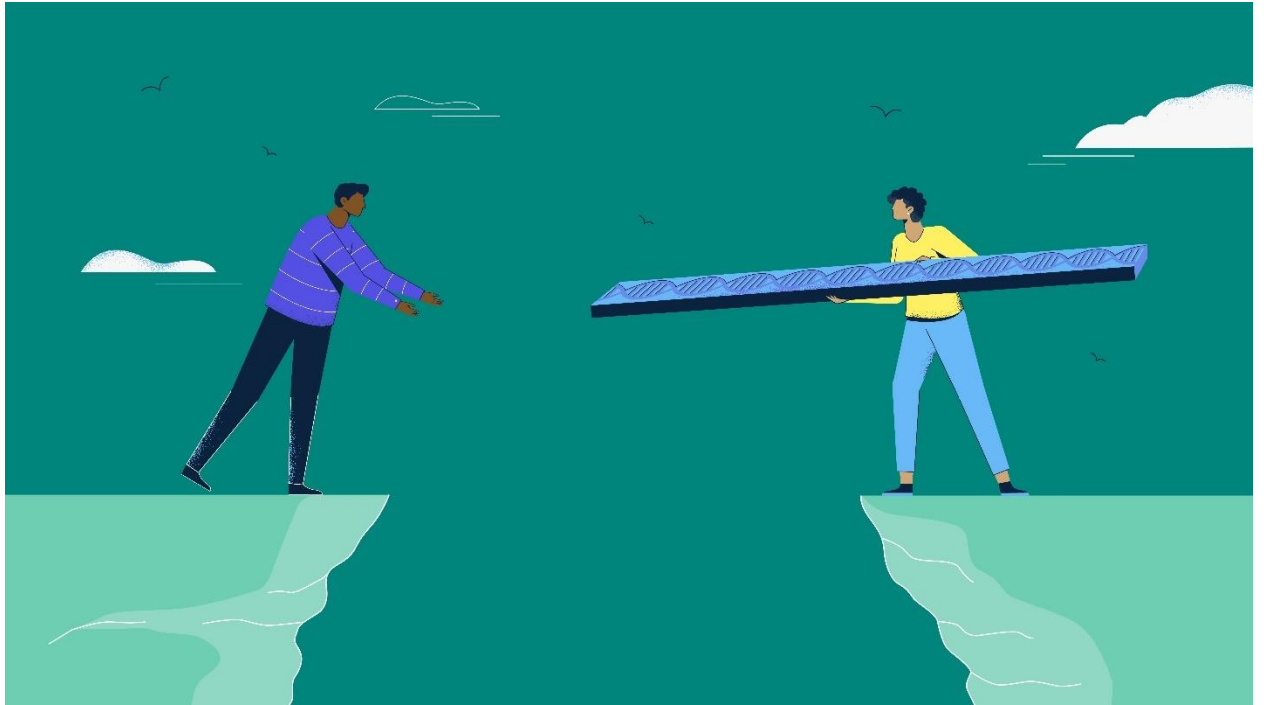


Sociaal Plan MSD Nederland



Looptijd: 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024
Aangemeld als CAO



MSD

INVENTING FOR LIFE

Dit Sociaal Plan is overeengekomen tussen:

- Merck Sharp & Dohme B.V.
- Merck Sharp & Dohme International Services B.V.
- MSD B.V. Biotech
- Intervet International B.V.
- MSD Human Health Holding B.V.
- Intervet Holding B.V.
- MSD FI B.V.

verder “de Werkgevers” of ieder als “de Werkgever”, in de relatie tot de Werknemer die met de vennootschap (of diens juridische rechtsopvolger – de “Rechtsopvolger”) een arbeidsovereenkomst heeft;

en

- NMP te Alkmaar

verder “de Vakvereniging”

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1:	Definities	4
Hoofdstuk 2:	Inleiding	9
Hoofdstuk 3:	Uitgangspunten van dit Sociaal Plan	10
Hoofdstuk 4:	Werkings sfeer, status en looptijd	11
	4.1 Werkingssfeer	11
	4.2 Status	12
	4.3 Looptijd	12
	4.4 Ingrijpende of onvoorziene omstandigheden	12
	4.5 Regulier overleg	12
Hoofdstuk 5:	Procesbeschrijving	13
	5.1 Wijziging en verval van functies	13
	5.2 De Functie-inhoud wijzigt	13
	5.3 De Functie wordt verplaatst naar een andere afdeling en/of rapportagelij n/leidinggevende wijzigt	13
	5.4 De Functie komt te vervallen	13
	5.5 Plaatsmakers	15
Hoofdstuk 6:	Melding collectief ontslag	17
Hoofdstuk 7:	Mededeling boventaligheid	17
Hoofdstuk 8:	Bemiddelings- en begeleidingstraject	18
Hoofdstuk 9:	Herplaatsing intern	20
Hoofdstuk 10:	Beëindiging arbeidsovereenkomst	22
Hoofdstuk 11:	Beëindigingsvergoeding, wachttermijn en maximering	24
Hoofdstuk 12:	Wijze van betaling	26
Hoofdstuk 13:	Overige voorzieningen en bepalingen	26
Hoofdstuk 14:	Hardheidsclausule	28
Hoofdstuk 15:	Begeleidingscommissie	28
Hoofdstuk 16:	Informatieverplichting	29
Hoofdstuk 17:	Ondertekening	29

BIJLAGEN

- A
- B
- C
- D
- E

Hoofdstuk 1: Definities

A. Werknemer

Iedereen die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst is van één van de Werkgevers¹, ongeacht zijn functieniveau. Oproepkrachten werkzaam op basis van een oproepovereenkomst met één van de Werkgevers als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 BW vallen hieronder². Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vallen hier ook onder voor zover omschreven in artikel 4.1.4. Vakantiewerkers, uitzendkrachten, opdrachtnemers (zelfstandigen), stagiaires en/of praktikanten en vrijwilligers vallen hier niet onder.

B. Het Medezeggenschapsorgaan

Het bevoegde medezeggenschapsorgaan bij één (of meer) van de Werkgevers, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraad, danwel het overkoepelende orgaan met medezeggenschapsbevoegheden, die zijn toegekend bij ondernemingsovereenkomst, te weten de Vaste Landelijke Commissie MSD Nederland ("VLC").

C. CAO

De collectieve arbeidsovereenkomst, niet zijnde een sociaal plan, indien en voor zover op enig moment van toepassing op de Werknemer. Op het moment van ondertekening van dit Sociaal Plan betreft het de CAO MSD 2023.

D. Basissalaris

Het bruto jaarsalaris (12 maal maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 3% eindejaarsuitkering) behorend bij de Functie, zoals gedefinieerd in de CAO of arbeidsovereenkomst, gedeeld door twaalf, per datum boventalligheid zoals Werknemer dit ontvangt.

E. Structureel Maandsalaris

Het Basissalaris vermeerderd met:

- (1) (uitsluitend) het voor Nederland conform CAO of arbeidsovereenkomst geldende 'At target' targetbonuspercentage, zoals gedefinieerd in artikel 1F, behorend bij de Functie per datum boventalligheid;
- (2) de vaste ploegdiensttoeslag, zoals gedefinieerd in de CAO, mits van toepassing op Werknemer per datum boventalligheid.

¹ Expats, met een arbeidsovereenkomst met één van de Werkgevers, vallen hier ook onder, omdat zij na verval van Functie geacht worden terug te keren naar Nederland en hun Standplaats gelijk is aan de Bedrijfsvestiging van waaruit zij uitgezonden zijn. Werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met een vennootschap, behorend tot het Merck concern, die geen partij is bij dit Sociaal Plan, vallen buiten de werkingssfeer van dit Sociaal Plan.

² In dit geval zal voor de vaststelling van het Structureel maandsalaris aangesloten worden bij artikel 7:610b BW en het Sociaal Plan.

Het Structureel Maandsalaris komt zodoende neer op de volgende formule, uitgaande van de geldende bedragen op de datum boventalligheid: Basissalaris + (targetbonuspercentage van het Basissalaris) + evt. (vaste ploegentoeslag op het Basissalaris).

Alle overige emolumenten (waaronder – maar niet uitsluitend – car allowance, consignatievergoeding, waarnemingstoeslag, telefoon-, internet- en kostenvergoedingen, overige toeslagen, spaarbijdragen) behoren niet tot het Structureel Maandsalaris.

Ten aanzien van de Werknemer, die op datum boventalligheid recht heeft op de extra spaarbijdrage uit bijlagen X, en XI van de (geëxpireerde) OBS CAO 2011 kan uitsluitend onder de voorwaarden, zoals vermeld in bijlage D, sprake zijn van een aanvulling op het Structureel Maandsalaris.

F. 'At target' bonuspercentage

Het in Nederland geldende percentage volgend uit het Merck Annual Incentive Plan (AIP) of het Sales Incentive Plan (SIP). Met 'at target' wordt het bij de Functie behorende bonuspercentage bedoeld alsof sprake is van "Achievements are met" en "Performance on successful". Op grond van de CAO 2023 -2024 (Bijlage III) zijn de percentages: band 200: 5%, band 300: 7% en band 400: 10% (de percentages zoals deze op enig moment op grond van de alsdan geldende CAO van toepassing zijn, zijn leidend). Voor de boven-cao-er in band 500 geldt op grond van de individuele arbeidsovereenkomst als AIP-percentage:15%. Eventuele andere (individuele) bonusafspraken vallen er niet onder en behoren dus niet tot het Structureel Maandsalaris.

G. Standplaats

De Standplaats is de plaats waar of van waaruit de Werknemer op het moment dat zich personele gevolgen voordoen normaliter zijn werkzaamheden verricht. Ten tijde van ondertekening van dit Sociaal Plan worden er vier Standplaatsen onderscheiden:

- (1) Oss;
- (2) Boxmeer;
- (3) Haarlem;
- (4) De Bilt.

H. Functie

De feitelijke werkzaamheden en taken/bevoegdheden die de Werknemer normaliter verricht en die hem door de Werkgever zijn opgedragen. De functieomschrijving kan hierbij een uitgangspunt vormen. Waar nodig om verwarring in de tekst te voorkomen wordt (*oude*) Functie toegevoegd.

I. Uitwisselbare Functie

Een functie die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden (wederkerig) gelijkwaardig is met de Functie binnen dezelfde divisie, dezelfde Global Support Function ("GSF") of dezelfde anderszins te onderscheiden organisatorische eenheid van een Bedrijfsvestiging, welke eenheid duidelijk wordt omschreven in een (eventuele) adviesaanvraag aan de OR.

J. Bedrijfsvestiging

Als aparte Bedrijfsvestigingen zoals bedoeld in artikel 1 sub d Ontslagregeling gelden de respectievelijke bedrijfsactiviteiten:

- (1) te Oss;
- (2) te Boxmeer;
- (3) te De Bilt;
- (4) te Haarlem;
- (5) en/of mogelijk nieuwe bedrijfsvestigingen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.

Voorts geldt dat, indien en voor zover twee Bedrijfsvestigingen organisatorisch worden samengevoegd op één locatie, de samengevoegde organisatie als één Bedrijfsvestiging wordt gekwalificeerd.

K. Passende Functie

Werkgever beoordeelt wanneer sprake is van een passende functie. Om te beoordelen of een functie passend is, zijn onderstaande niet-limitatieve criteria van belang, welke in onderlinge samenhang worden gezien:

- het CCF level³ is maximaal één niveau lager of hoger in vergelijking tot de (*oude*) Functie;
- functie-inhoud, opleidingsniveau, ervaringsniveau en competenties komen grotendeels overeen met de (*oude*) Functie of passen bij het opleidingsniveau, de (werk)ervaring, de capaciteiten en competenties van Werknemer, waarbij eventuele bijzondere persoonlijke omstandigheden worden meegewogen;
- het aantal arbeidsuren (het percentage fte) is gelijk aan de (*oude*) Functie;
- de Werknemer is vrijwel direct inzetbaar op de beoogde (Passende) Functie, met een inwerkperiode van maximaal 6 maanden waarin zondig een extra opleiding op kosten van de Werkgever wordt gevolgd (artikel 9.9), mits de basiskennis voldoende is om vaardigheden tot het vereiste niveau te kunnen ontwikkelen;
- de beoogde (Passende) Functie betreft een functie voor minimaal zes maanden of langer;
- het betreft een functie bij één van de Werkgevers, voor zover die Werkgever op dat moment onderdeel uitmaakt van dezelfde groep van ondernemingen (MSD in Nederland).

Een ander rooster staat niet in de weg aan de passendheid van de functie, tenzij de oudere werknemer op grond van de aldan toepasselijke CAO niet verplicht kan worden tot werken in ploegendienst, in een rooster met meer ploegen respectievelijk in een nachtdienst (vgl. artikel 20 MSD CAO 2023-2024) danwel het andere rooster gelet op de bijzondere persoonlijke omstandigheden (toch) niet passend blijkt. Kiest deze oudere werknemer ervoor om de andere functie toch te accepteren, dan accepteert hij ook voornoemde arbeidsomstandigheden/tijden (bijv. een rooster met meer ploegen) vanaf plaatsing behorend bij die andere functie. Vinden er ná acceptatie wijzigingen plaats in de arbeidsomstandigheden/tijden dan gelden onverkort de voornoemde CAO-bepalingen voor de vraag of de oudere werknemer hiertoe verplicht kan worden.

Toetsing zal niet per criterium afzonderlijk plaatsvinden, maar alle criteria worden in onderlinge samenhang gezien, waarbij meer en minder positieve punten tegen elkaar worden afgewogen.

³ De gesplitste O level betreft in dit kader *aparte* level; O2 low, O2 mid en O2 high. O2 low is kortom één level lager dan O2 mid, etc.

L. Locatiegebonden functie

Een Functie waarin de Werknemer naar het oordeel van Werkgever verplicht is meer dan twee dagen per week op de Standplaats werkzaamheden te verrichten. Sales en Field functies worden in ieder geval niet als Locatiegebonden functies beschouwd.

M. Rayon

Een door Werkgever aangewezen geografisch gebied in Nederland waarbinnen de zogenoemde Sales en/of Field werkzaamheden behorend bij een door Werknemer te vervullen functie, verricht worden. Voor de verschillende Sales en/of Field functies is of wordt Nederland in meerdere rayons verdeeld; de geldende rayon indeling voor een bepaalde functiegroep zal aan Werknemer verstrekt worden op eerste verzoek.

N. Boventallig

Een Werknemer wordt Boventallig verklaard als zijn Functie komt te vervallen. De datum boventalligheid is gelijk aan de datum waarop de (oude) Functie komt te vervallen.

De Werknemer krijgt de status “Boventallige Werknemer” vanaf het moment dat hij een mededeling boventalligheid als bedoeld in Hoofdstuk 7 heeft ontvangen.

De Werknemer verliest de status “Boventallige Werknemer” (of krijgt die status niet) indien:

- hij een Passende Functie heeft geweigerd terwijl zich geen van de uitzonderingssituaties als bedoeld in artikel 5.4.8 voordoen;
- hij vóór uitdiensttreding alsnog intern herplaatst kan worden;
- hij de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd na de mededeling boventalligheid maar eerder uit dienst treedt dan de datum boventalligheid.

O. Dienstjaren

Het aantal dienstjaren dat Werknemer zonder onderbreking heeft opgebouwd vanaf de datum van indiensttreding bij de Werkgever tot Datum X, waarbij 1/6 van de B-factor als bedoeld in artikel 11 lid 1 van dit Sociaal Plan geldt voor elke volle periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (dus 1/3 per vol dienstjaar).

Datum X (peildatum) is gedefinieerd in artikel 1T. Er vindt geen afronding plaats; het gaat om volle perioden van zes maanden tot Datum X.

Voor voornoemde berekening van de Dienstjaren tellen als dienstjaren bij Werkgever (ook) mee:

- ononderbroken dienstjaren direct voorafgaand aan het dienstverband met Werkgever, door Werknemer opgebouwd bij een juridische rechtsvoorganger (“Rechtsvoorganger”) van Werkgever of bij een vennootschap die gedurende dat dienstverband onderdeel uitmaakte van het toenmalig concern van de Werkgever;
- een uitzendperiode in dezelfde functie als waarvoor Werknemer bij de Werkgever in dienst is getreden indien deze uitzendperiode direct vooraf gegaan is aan het dienstverband met (een Rechtsvoorganger van) die Werkgever en sprake is van redelijkerwijs opvolgend werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 7: 668a lid 2 BW;
- bij onderbreking van dienstjaren bij de Werkgever door fulltime ouderschapsverlof: de aaneengesloten dienstjaren bij (een Rechtsvoorganger van) de Werkgever direct voorafgaand aan die onderbreking (de onderbreking zelf telt dus niet mee);

- bij onderbreking van dienstjaren bij de Werkgever wegens andere redenen dan fulltime ouderschapsverlof: de aaneengesloten dienstjaren bij (een Rechtsvoorganger van) de Werkgever direct voorafgaand aan die onderbreking (de onderbreking zelf telt dus niet mee) voor zover:
 - de eventuele Rechtsvoorganger op het moment van opbouw van de dienstjaren aldaar onderdeel was van het toenmalige concern van de Werkgever; en
 - de onderbreking (exclusief uitzendperiodes die op grond van dit artikel hebben te gelden als dienstjaren) niet langer dan vijf jaar heeft geduurd; en
 - er niet al eerder een beëindigingsvergoeding is betaald voor de vóór de onderbreking opgebouwde dienstjaren.

De bewijslast van het bestaan van deze dienstjaren ligt bij de Werknemer.

P. Inkomensderving

De Inkomensderving wordt volgens een vaste formule berekend:

Over de periode vanaf Datum X (peildatum) tot het einde van de kalendermaand waarin de Werknemer de hieronder omschreven geldende AOW-gerechtigde leeftijd (Datum Y) bereikt, wordt opgeteld:

- (1) de som van alle Structureel maandsalarissen (geldend op de datum boventalligheid);
- (2) vermeerderd met de nominale doorsnee werkgeversbijdragen (zoals vastgelegd in de toepasselijke uitvoeringsovereenkomst) aan het pensioenfonds per de datum boventalligheid (dit zijn de pensioenpremies die door de Werkgever voor de Werknemer zouden worden betaald tussen Datum X en Datum Y);
- (3) verminderd met de gebruikelijke werknemersbijdragen in het pensioen per de datum boventalligheid (dit zijn de pensioenpremies die door de Werknemer zouden worden betaald tussen Datum X en Datum Y);
- (4) verminderd met de (op basis van de op datum boventalligheid geldende wetgeving en het op die datum van toepassing zijnde zogenoemde SV-loon) te verwachten WW-uitkeringen, ongeacht of deze uitkeringen daadwerkelijk worden ontvangen.

Buiten beschouwing worden bijvoorbeeld gelaten eventuele inkomsten na de datum boventalligheid, zoals loon, lijfrente, vroegpensioen, (vervroegd) ouderdomspensioen, VUT of soortgelijke regelingen. Tevens worden, ongeacht de reden daarvoor, bijvoorbeeld eventuele (straf)kortingen door UWV op de WW-uitkering buiten beschouwing gelaten.

De AOW-gerechtigde leeftijd wordt voor deze fictieve berekening gefixeerd op de AOW-gerechtigde leeftijd zoals deze op de datum boventalligheid geldt (dus geen rekening houdend met voorzienbare verhogingen van deze leeftijd op termijn).

Zie voor een *rekenvoorbeeld* van deze fictieve inkomensderving bijlage C.

Q. Outplacementbureau

Een door de Werkgevers gezamenlijk te selecteren (extern) outplacementbureau dat zorg zal dragen voor het beheren van alle vacatures en voor een bemiddelings- en begeleidingstraject van Boventallige Werknemers.

R. Beëindigingsvergoeding

De eenmalige vergoeding die aan Boventallige Werknemers zal worden betaald in verband met de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst op basis van artikel 11.1.

S. Begeleidingscommissie

De commissie die oordeelt over eventuele bezwaren van Werknemers naar aanleiding van de uitvoering van dit Sociaal Plan, zoals omschreven in artikel 15 van dit Sociaal Plan.

T. Datum X

Datum X (peildatum) is de datum boventalligheid vermeerderd met de wachtermijn van 3 maanden en de opzegtermijn Werkgever (zoals van toepassing per de datum boventalligheid).

U. Datum Y

Het einde van de kalendermaand waarin de Werknemer de in artikel 1 P omschreven geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Bovenstaande definities komen in de tekst van het Sociaal Plan terug met een hoofdletter.

Hoofdstuk 2: Inleiding

De Werkgevers, partij bij dit Sociaal Plan en behorend tot het wereldwijde Merck concern, zijn in het licht van de (internationale) marktontwikkelingen genoodzaakt continu te streven naar productiviteits- en effectiviteitsverbeteringen. Ook andere maatregelen, ingegeven om de concurrentie- en/of strategische positie op de (internationale) markt waar mogelijk te verbeteren en/of aan te passen aan nieuwe inzichten, zijn niet uit te sluiten. Gelet op het voorgaande kunnen zich belangrijke organisatiewijzigingen, die conform de Wet op de Ondernemingsraden aan het bevoegde Medezeggenschapsorgaan ter advies zullen worden voorgelegd, voordoen. Werkgevers zijn dit Sociaal Plan overeengekomen zodat mogelijke personele gevolgen van *alle* organisatiewijzigingen bij ieder van de Werkgevers gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan op een passende en gelijke wijze worden opgevangen (waarbij eveneens geen onderscheid wordt gemaakt in financiële en overige behandeling tussen arbeidsgeschikte en arbeidsongeschikte Boventallige Werknemers, tenzij enig onderscheid zou volgen uit dwingende wetgeving). In het geval van personele gevolgen zullen Werkgevers boventallige werknemers zoveel als redelijkerwijs mogelijk begeleiden naar ander werk, en indien dat niet mogelijk blijkt, hen een passende afvloeiingsregeling aanbieden volgens dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 3: Uitgangspunten van dit Sociaal Plan

- Het streven van de Werkgevers is gericht op het zoveel mogelijk voorkómen van gedwongen ontslagen en het begeleiden van Werknemers wier Functie komt te vervallen naar ander werk;
- Een Werknemer wordt Boventallig verklaard per de datum dat zijn Functie komt te vervallen;
- Herplaatsing in een Passende Functie kan ook bij een andere Werkgever, partij bij dit Sociaal Plan, plaatsvinden, indien en zolang die Werkgever onderdeel (blijft) uitmaken van dezelfde groep van ondernemingen (te weten MSD in Nederland);
- Boventallige Werknemers, zullen bij voorrang – ten opzichte van Werknemers die nog geen mededeling boventalligheid als bedoeld in Hoofdstuk 7 hebben ontvangen ('interne sollicitant') – mogen solliciteren op vacatures binnen alle organisaties van de Werkgevers, voor zover die Werkgevers onderdeel (blijven) uitmaken van dezelfde groep van ondernemingen. Ex-Werknemers, die boventallig zijn geworden gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, kunnen ook na uitdiensttreding nog bij voorrang solliciteren op vacatures, De Boventallige ex-Werknemer dient zélf bij de sollicitatie schriftelijk een beroep te doen op de toepasselijkheid van de voorrangsregels.
De voorrangsregels voor sollicitatieprocedures zijn uitgewerkt in artikel 9.2;
- Om de doelstelling “van werk naar werk” te kunnen realiseren, wordt ook van Werknemers flexibiliteit en veranderingsbereidheid verwacht bij wijziging of verval van hun Functie;
- Werknemers met een Locatiegebonden functie worden in principe niet verplicht van Standplaats te wijzigen;
- Voor Boventallige Werknemers zal een professioneel begeleidings- en bemiddelingstraject van toepassing zijn via een door de Werkgevers ingeschakeld Outplacementbureau;
- Indien en voor zover geen passend werk binnen de organisaties van de Werkgevers beschikbaar is, geldt als uitgangspunt dat de Boventallige Werknemers een passende afvloeiingsregeling volgens dit Sociaal Plan wordt aangeboden.

Hoofdstuk 4: Werkingsfeer, status en looptijd

4.1 Werkingsfeer

- 4.1.1** Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle Werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn van één van de Werkgevers en wier Functie gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan inhoudelijk wijzigt, vervalt of verplaatst wordt naar een andere afdeling, tenzij de grond hiervoor niet in organisatorische of economische redenen ligt. Dit Sociaal Plan is bij functieverval alleen van toepassing als de datum boventalligheid valt in de looptijd van het Sociaal Plan. Nawerking van dit Sociaal Plan is expliciet uitgesloten: bij boventalligheid na 31 december 2024 kunnen er geen aanspraken meer ontstaan op de voorzieningen en bepalingen uit dit Sociaal Plan. Na afloop van dit Sociaal Plan zal zo nodig (en indachtig artikel 2 sub n CAO) overleg kunnen plaatsvinden over een nieuw Sociaal Plan voor eventuele boventalligheid vallend op of na 1 januari 2025.
- 4.1.2** Dit Sociaal Plan blijft gedurende de looptijd ook integraal van toepassing op de Werkgever, die op enig moment geen deel meer uitmaakt van de groep ondernemingen MSD in Nederland, met uitzondering van de verplichting tot herplaatsing van Werknemers van of bij één van de andere Werkgevers en/of andere bepalingen die in die situatie redelijkerwijs niet langer nagekomen kunnen worden. De rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven gedurende de looptijd ook van toepassing op Werknemers, werkzaam bij onderdelen die door Werkgevers worden overgedragen aan derden, voor zover sprake is van overgang van een onderdeel van onderneming zoals bedoeld in artikel 7:662 e.v. BW. Ook hier geldt bovengenoemde uitzondering.
- 4.1.3** Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemer die:
- op eigen initiatief opzegt, tenzij dat na de mededeling boventalligheid is en uitdiensttreding per de datum boventalligheid plaatsvindt;
 - ontslagen wordt wegens een dringende reden;
 - ontslagen wordt wegens een andere reden dan boventalligheid.
- 4.1.4** Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Indien de Functie van deze Werknemers in de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 komt te vervallen en de arbeidsovereenkomst daardoor door Werkgever tussentijds – per datum boventalligheid – beëindigd wordt, komen zij wel in aanmerking voor een Beëindigingsvergoeding berekend volgens de formule opgenomen in artikel 11.1 van dit Sociaal Plan. Dit met dien verstande dat bij de berekening van de Dienstjaren zoals bedoeld in artikel 1 O onder Datum X (peildatum) wordt verstaan datum boventalligheid enkel vermeerderd met de opzegtermijn Werkgever. De Boventallige Werknemer heeft bij ondertekening van de vaststellingsovereenkomst voor datum boventalligheid de keuze om in plaats van deze Beëindigingsvergoeding de arbeidsovereenkomst voort te zetten gedurende de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij voortzetting voor de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst zal het Basissalaris worden doorbetaald en de overige emolumenten slechts voor zover de daarvoor geldende voorwaarden van toepassing zijn. Reis- en kostenvergoedingen worden gedurende deze periode in ieder geval niet betaald. De leaseauto dient, net als de overige bedrijfseigendommen, onverkort uiterlijk op datum boventalligheid te worden ingeleverd, zoals bepaald in artikel 13 onder e. Er bestaat geen aanspraak op de overige vergoedingen en voorzieningen voortvloeiend uit dit Sociaal Plan en aldus ook niet op de wachttijd of minimum vergoeding van artikel 11.2.

4.2 Status

4.2.1 Dit Sociaal Plan heeft de status van een collectieve arbeidsovereenkomst en zal door partijen als zodanig aangemeld worden conform artikel 4 Wet op de Loonsvorming. Rechten voortvloeiend uit een eerder sociaal plan komen met inwerkingtreding van dit Sociaal Plan te vervallen. In plaats daarvan gelden de bepalingen uit dit Sociaal Plan; dit Sociaal Plan heeft voor zover het mindere en betere aanspraken geeft, voorrang op voorgaande sociale plannen.

4.2.2 De voorzieningen in dit Sociaal Plan (te weten: Beëindigingsvergoeding, wachttermijn en opzegtermijn vergoedingen, scholingskosten en outplacementvergoeding) worden – mede gelet op artikel 7:673b BW – geacht in de plaats te komen van respectievelijk mede te omvatten de wettelijke transitievergoeding en overige vergoedingen die uit hoofde van artikel 7:673 BW en/of anderszins in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verschuldigd zouden zijn, al dan niet na een rechterlijke uitspraak daartoe, als een redelijke alles omvattende vergoeding. Er bestaat daarnaast dus niet ook nog recht op bijvoorbeeld de wettelijke transitievergoeding. In enkele gevallen wordt in dit Sociaal Plan de wettelijke transitievergoeding als minimumvoorziening opgenomen en dan wordt de transitievergoeding berekend volgens de toepasselijke wettelijke formule en niet de (op verschillende punten gunstiger) berekeningsformule voor de Beëindigingsvergoeding conform artikel 11.1 van dit Sociaal Plan.

4.3 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2023 en eindigt van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging noodzakelijk is, op 31 december 2024. Individuele rechten die voortvloeien uit dit plan blijven ook van kracht nadat de looptijd is verstreken.

4.4 Ingrijpende of onvoorziene omstandigheden

In geval van ingrijpende wijzigingen en/of onvoorziene veranderingen, bijvoorbeeld in de bedrijfseconomische en financiële positie van één of meerdere van de Werkgevers alsook relevante wijzigingen in wet- en regelgeving die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan, zullen partijen tijdig in overleg treden over wijziging van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing.

4.5 Regulier overleg

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan vindt tussen partijen periodiek overleg plaats waarin de Vakvereniging door de Werkgevers worden geïnformeerd over de werkgelegenheidsontwikkelingen, de reorganisatie(s) en de toepassing van het Sociaal Plan.

Hoofdstuk 5: Procesbeschrijving

5.1 Wijziging en verval van functies

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan kunnen zich een aantal situaties voordoen wegens organisatorische of economische redenen:

- (a) De functie-inhoud wijzigt;
- (b) De functie wordt verplaatst naar een andere afdeling en/of de rapportagelijn/ leidinggevende wijzigt;
- (c) De functie komt te vervallen wegens organisatorische/economische redenen of vanwege Standplaats wijziging.

5.2 De Functie-inhoud wijzigt

Indien de Functie van Werknemer naar het oordeel van Werkgever op ondergeschikte punten wijzigt, zal de Werknemer de gewijzigde functie blijven vervullen. Wanneer voor het uitoefenen van de gewijzigde functie aanvullende scholing en begeleiding noodzakelijk is, zal deze aan Werknemer worden aangeboden. Deze aanvullende scholing wordt volledig vergoed. De scholing zal bij voorkeur onder werktijd plaatsvinden, maar voor scholing of studie die buiten werktijd valt wordt geen (financiële of werktijd/verlof) compensatie gegeven.

5.3 De Functie wordt verplaatst naar een andere afdeling en/of rapportagelijn/leidinggevende wijzigt

Indien de Functie wordt verplaatst naar een andere afdeling van Werkgever (maar op dezelfde Standplaats blijft) en/of de rapportagelijn/leidinggevende wijzigt, zal de Werknemer de (oude) Functie blijven vervullen. Onder dezelfde Standplaats wordt ook verstaan een verplaatsing tussen locaties die dicht bij elkaar liggen en daarom in artikel 1 G van dit Sociaal Plan samen als één Standplaats zijn gekwalificeerd. De Werkgever zal de Werknemer vooraf mededelen wanneer de verplaatsing en/of wijziging rapportagelijn/leidinggevende plaatsvindt en welke gevolgen daarvan te verwachten zijn.

5.4 De Functie komt te vervallen

Verval functie wegens organisatorische/economische redenen

5.4.1 De Functie van Werknemer komt te vervallen als de inhoud van de Functie naar het oordeel van Werkgever op meer dan ondergeschikte punten wijzigt en/of de bijbehorende taken en bevoegdheden geheel of grotendeels verdeeld worden over andere functies en/of de Functie wegens inkrimping niet langer benodigd is.

5.4.2 Er zal dan een selectie (afspiegeling) van Werknemers plaatsvinden wier Functie komt te vervallen, tenzij sprake is van een onderdeel- of bedrijfssluiting (alle functies komen dan te vervallen). Als **peildatum** voor de afspiegeling zal gelden het moment waarop de voorgenomen organisatiewijziging wordt ingevoerd. Bij de selectie wordt het afspiegelingsbeginsel per categorie Uitwisselbare functies binnen dezelfde divisie, dezelfde GSF of dezelfde anderszins te onderscheiden organisatorische eenheid van de Bedrijfsvestiging (artikel 1 I en J) gehanteerd. Werkgever kan in afwijking hiervan Werknemers die een zwakke arbeidsmarktpositie hebben uitzonderen van de boventalligverklaring

conform artikel 11.6 Ontslagregeling. Werkgever is verplicht een afwijking zoals hier bedoeld adequaat te motiveren en te onderbouwen. Arbeidsongeschikte Werknemers worden niet van de boventalligheidsverklaring uitgezonderd en zij worden dus op gelijke wijze in het selectieproces meegenomen als arbeidsgeschikte Werknemers. Voor zover van toepassing, krijgen deze arbeidsongeschikte Werknemers dus wel de status van Boventallige Werknemer, maar voor hen geldt een aantal specifieke regels (zie artikel 11.6).

- 5.4.3** De Werknemers wier Functie komt te vervallen, ontvangen een schriftelijke mededeling boventalligheid en verwijzing naar intranet waarop alle op dat moment bij Werkgevers bestaande vacatures worden vermeld/bijgehouden, zoals omschreven in hoofdstuk 7. Alle Werknemers wier Functie komt te vervallen, zullen uitgenodigd worden na ontvangst van de mededeling boventalligheid te solliciteren op vacatures die zij zelf ambiëren of geschikt vinden. Hierbij gelden de regels zoals vastgelegd in hoofdstuk 9. Werkgever beoordeelt vervolgens wie gesolliciteerd heeft op welke vacante functie en aan wie een aanbod wordt gedaan. Hierbij gelden de voorrangsregels zoals vastgelegd in hoofdstuk 3 en 9.2. De Werkgever heeft de mogelijkheid om ook een Werknemer wiens Functie komt te vervallen, maar die niet gesolliciteerd heeft, voor datum boventalligheid een Passende Functie aan te bieden. Verwezen wordt ook naar de artikelen 5.4.7 t/m 5.4.9. *Zie stroomschema A en B, die als bijlagen bij dit Sociaal Plan zijn gevoegd.*
- 5.4.4** Als een Werknemer ervoor kiest niet te solliciteren en/of interne herplaatsing per de datum boventalligheid niet mogelijk blijkt, dan wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd zoals beschreven in hoofdstuk 10 en 11.

Verval functie wegens Standplaatswijziging

- 5.4.5** De Functie van Werknemer komt ook te vervallen als de Standplaats van de Werknemer structureel wijzigt, waardoor Werknemers (oude) Functie voortaan op een andere Standplaats wordt verricht. Selectie van Werknemers is niet aan de orde bij een bedrijfsverhuizing - of sluiting (alle functies komen dan te vervallen), maar wel als er Uitwisselbare Functies achterblijven op de Standplaats van Werknemer. Selectie (afspiegeling) vindt dan plaats zoals omschreven in artikel 5.4.2, waarbij de peildatum het moment van (bedrijfs)verhuizing is.
- 5.4.6** De Werknemer wiens Functie vervalt wegens Standplaats wijziging, zal schriftelijk uitgenodigd worden binnen twee weken de (oude) Functie op de nieuwe Standplaats te aanvaarden. Indien de (oude) Functie op de nieuwe Standplaats niet aanvaard wordt, volgt een mededeling boventalligheid zoals omschreven in hoofdstuk 7. Het staat deze Boventallige Werknemer uiteraard ook vrij om bij voorrang op alle (andere) vacatures bij de Werkgevers te solliciteren en daarvoor te reizen of te verhuizen.

Werkwijze na verval functie

- 5.4.7** Werkgever heeft de mogelijkheid om een Werknemer wiens Functie komt te vervallen maar die niet gesolliciteerd heeft, vóór datum van verval van de Functie (datum boventalligheid) een Passende Functie aan te bieden.

5.4.8 Een Werknemer die een aangeboden Passende Functie voor datum boventalligheid weigert, komt niet in aanmerking voor een Beëindigingsvergoeding (hoofdstuk 11), tenzij zich één van de volgende uitzonderingen voordoet:

- de Werknemer heeft een Locatiegebonden Functie en weigert een aangeboden functie op een andere Standplaats dan de zijne;
- de Werknemer heeft geen Locatiegebonden Functie en weigert de aangeboden (oude) Functie of een aangeboden Passende Functie in het nieuw vastgestelde rayon dat valt:
 - buiten het rayon van zijn woonplaats; én
 - buiten één van de aan het rayon van zijn woonplaats grenzende rayons;

Behalve ingeval van één van deze uitzonderingen, kwalificeert deze Werknemer niet langer als Boventallige Werknemer in de zin van dit Sociaal Plan. Werkgever zal vervolgens zo spoedig mogelijk naar beëindiging van het dienstverband streven, zonder vergoeding in het kader van de beëindiging van het dienstverband, door toestemming te vragen aan het UWV om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Werknemer kan binnen twee weken na het functieaanbod een bezwaar indienen bij de Begeleidingscommissie. Doet één van de uitzonderingen zich voor dan kwalificeert de Werknemer wel als Boventallige Werknemer en gelden de bijbehorende aanspraken uit dit Sociaal Plan.

Indien zich naar het oordeel van Werkgevers gedurende dit Sociaal Plan een situatie voordoet die uitgezonderd zou moeten worden, zullen Werkgevers en Vakvereniging hierover in overleg treden.

5.4.9 Een Werknemer wiens Functie vervalt, wordt niet verplicht te solliciteren, maar mag wel solliciteren op alle vacatures die hij ambiert of zelf geschikt acht, ongeacht Standplaats of reistijd. Als de Werknemer ervoor kiest niet te solliciteren, leidt dat niet tot verlies van het recht op de Beëindigingsvergoeding op grond van hoofdstuk 11, tenzij Werkgever Werknemer voor de datum boventalligheid de (oude) Functie of een Passende Functie aanbiedt en Werknemer deze weigert terwijl zich geen uitzondering voordoet zoals bedoeld in artikel 5.4.8.

5.4.10 Een Werknemer dient binnen twee weken een aangeboden functie te aanvaarden dan wel bezwaar aan te tekenen tegen de passendheid van het aanbod bij de Begeleidingscommissie zoals omschreven in hoofdstuk 15. Indien de Begeleidingscommissie een bindend advies geeft dat inhoudt dat Werknemer de aangeboden Passende Functie ten onrechte geweigerd heeft, zal Werkgever de Werknemer na dit bindend advies een tweede kans bieden de aangeboden Passende Functie alsnog onverwijld te accepteren.

De werkwijze na verval functie is weergegeven in stroomschema A en B, die als bijlagen bij dit Sociaal Plan zijn gevoegd.

5.5 Plaatsmakers

Werknemers kunnen plaats maken zodat een collega Werknemer niet Boventallig verklaard hoeft te worden en wel onder de volgende voorwaarden:

- de plaatsmaker dient zijn verzoek om plaats te maken schriftelijk bij de afdeling Human Resources in te dienen;
- het verzoek van de plaatsmaker dient plaats te vinden binnen vier weken nadat het Medezeggenschapsorgaan door de Werkgever gevraagd is te adviseren over de voorgenomen reorganisatie (tenzij Human Resources beslist deze periode op verzoek te verlengen). Indien er

géén adviesrecht is voor een Medezeggenschapsorgaan, gaat de bedoelde termijn van 4 weken lopen vanaf het moment dat het management kenbaar heeft gemaakt (bijv. in een mededeling) dat er organisatorische of (bedrijfs)economische redenen zijn om plaatsmaken ('vrijwillig vertrek') mogelijk te maken;

- Honorering van het verzoek tot plaatsmaken is ter volledige discretie van het management van Werkgever;
- Indien het management het verzoek honoreert, geldt dat de arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker via een vaststellingsovereenkomst per datum boventalligheid beëindigd wordt, terwijl aan de plaatsmaker een Beëindigingsvergoeding volgens artikel 11.1 en 11.2 toekomt (waarbij de plaatsmaker niet de keuze heeft om de wachttermijn in dienst te blijven) met toepassing van Correctiefactor 0,5, terwijl de (totale) vergoeding maximaal 12 Structurele maandsalarissen bedraagt (en te allen tijde gemaximeerd is tot de Inkomensderving ex artikel 11.4 althans de wettelijke transitievergoeding conform artikel 11.4);
- Een plaatsmaker die na uitdiensttreding solliciteert bij één van de Werkgevers valt niet onder de voorrangregels van artikel 9.2. Indien de plaatsmaker na sollicitatie bij één van de Werkgevers in dienst treedt, behoudt de plaatsmaker de betaalde Beëindigingsvergoeding. Hij begint echter met een schone lei qua opgebouwde dienstjaren.

Hoofdstuk 6: Melding collectief ontslag

Voor zover van toepassing, zal ieder van de Werkgevers met inachtneming van het bepaalde in de Wet Melding Collectief Ontslag, de voorgenomen reorganisatie en de dientengevolge te verwachten ontslagen binnen één werkgebied melden aan het bevoegde gezag en de Vakvereniging. De Vakvereniging verklaart hierbij dat dit Sociaal Plan voorziet in voldoende verzachtende voorzieningen voor bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan aan de orde zouden kunnen komen. De raadpleging in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag zal derhalve slechts betrekking hebben op de eventuele mogelijkheden om collectieve ontslagen te voorkomen of te verminderen. In dit kader is van belang dat Werkgevers belangrijke organisatiewijzigingen zoals bedoeld in artikel 25 WOR ter advies zullen voorleggen aan het bevoegde Medezeggenschapsorgaan. Werkgevers zullen de Vakvereniging informeren zodra in dit verband een adviesaanvraag bij het bevoegde Medezeggenschapsorgaan wordt ingediend.

Hoofdstuk 7: Mededeling boventalligheid

- 7.1** De Werkgever deelt de Werknemer - zoveel als mogelijk - in een persoonlijk gesprek mee dat hij Boventallig wordt en per wanneer. De mededeling boventalligheid zal onverwijld voor de datum boventalligheid schriftelijk aan de Werknemer bevestigd worden. Een verwijzing naar intranet waarop alle vacatures worden vermeld en bijgehouden, zal opgenomen worden in deze mededeling en de Werknemer zal worden uitgenodigd te solliciteren, indien hij dat wenst. In deze bevestiging zal ook gewezen worden op de mogelijkheid tot het volgen van een bemiddelings- en begeleidingstraject zoals bedoeld in hoofdstuk 8. Voorts zal vermeld worden hoeveel Dienstjaren de Werknemer heeft opgebouwd en op welke Beëindigingsvergoeding hij recht heeft ingevolge artikel 11 van dit Sociaal Plan, indien en voor zover geen interne herplaatsing kan plaatsvinden. Ook ontvangt Werknemer een concept vaststellingsovereenkomst, zoals omschreven in hoofdstuk 10, voor zover geen interne herplaatsing kan plaatsvinden.
- 7.2** Tussen de schriftelijke mededeling boventalligheid en de datum boventalligheid ligt ten minste 4 weken en, behoudens bijzondere omstandigheden, wordt gestreefd naar maximaal 6 maanden. Vanaf de mededeling boventalligheid kan Werkgever besluiten de Werknemer vrij te stellen van werkzaamheden, zodat hij zich kan beraden op zijn positie en zich volledig kan gaan oriënteren op sollicitaties en de arbeidsmarkt.
- 7.3** Een Werknemer kan na de mededeling boventalligheid verzoeken of hij zijn arbeidsovereenkomst voor de datum boventalligheid kan opzeggen met behoud van vergoeding(en), zulks in afwijking van artikel 4.1.3 en 11.5. Werkgever zal een verzoek van een Werknemer met een zwakke arbeidsmarktpositie honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Hoofdstuk 8: Bemiddelings- en begeleidingstraject

- 8.1** Het door Werkgever ingeschakelde Outplacementbureau zal een up to date overzicht bijhouden van vacatures bij de Werkgevers.
- 8.2** Boventallige Werknemers zullen bij voorrang ten opzichte van Werknemers die nog geen mededeling boventalligheid als bedoeld in Hoofdstuk 7 hebben ontvangen in staat gesteld worden te solliciteren volgens de voorrangsregels opgenomen in artikel 9.2. De Werkgever stelt deze Boventallige Werknemers in de gelegenheid tijdens werktijd te solliciteren op vacatures bij één van de Werkgevers, informatiebijeenkomsten bij te wonen en/of een bemiddelings- en begeleidingstraject te volgen. De Boventallige Werknemer mag, mits vooraf geaccordeerd door de leidinggevende, in redelijkheid werktijd aanwenden voor externe sollicitaties.
- 8.3** Het Outplacementbureau biedt ondersteuning op het gebied van bezinning op de loopbaan, aanscherpen van sollicitatievaardigheden, arbeidsmarkt bemiddeling- en begeleiding en relevante trainingen in dit verband. Iedere Boventallige Werknemer mag gedurende maximaal 6 maanden, te rekenen vanaf de datum boventalligheid (of indien een verzoek van Werknemer daartoe door Werkgever (HR) is goedgekeurd, gedurende 6 maanden vanaf de mededeling boventalligheid) gebruik maken van de diensten van het Outplacementbureau. In overleg met het Outplacementbureau kan de periode van 6 maanden vanwege vakantie echter verspreid worden over een periode van 8 maanden. Verlenging van de outplacementperiode met 6 maanden is mogelijk indien een Boventallige (ex) Werknemer a) niet intern herplaatsbaar is, b) moeilijk herplaatsbaar blijkt (waarover het Outplacementbureau zal adviseren, mede in vergelijking tot andere Boventallige Werknemers) en c) hij het standaard bemiddelings- en begeleidingstraject volledig doorlopen heeft. De begeleiding eindigt in ieder geval op het moment van interne of externe herplaatsing van de Werknemer. In het geval van externe herplaatsing kan de (ex) Werknemer opnieuw gebruik maken van begeleiding door het Outplacementbureau indien hij in de proeftijd wordt ontslagen zonder dat dit hem kan worden verweten. In dat geval heeft hij recht op begeleiding gedurende 6 maanden (vermeerderd met een eventuele verlenging) minus de periode vanaf de datum boventalligheid waarin hij reeds begeleid is door het Outplacementbureau.
- 8.4** Boventallige Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, zullen in plaats van het hierover bepaalde in artikel 8.3 een intensieve arbeidsmarkt bemiddeling- en begeleiding krijgen. Deze arbeidsmarkt bemiddeling- en begeleiding duurt tenminste 6 maanden en maximaal 24 maanden, waarbij het Outplacementbureau iedere 6 maanden de arbeidsmarkt positie en inzet van deze Werknemer evalueert, ter bepaling of verlenging voor (opnieuw) 6 maanden gewenst is. Hieronder vallen ook Boventallige Werknemers die in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard.
- 8.5** Boventallige Werknemers kunnen een scholingsverzoek indienen. Het Outplacementbureau wordt vervolgens gevraagd te adviseren in het kader van de verbetering van zijn positie op de arbeidsmarkt en het spoedig verkrijgen van vervangende inkomsten. Reeds aangevangen en nog aan te vangen scholingsactiviteiten kunnen onder deze regeling worden geplaatst, indien het Outplacementbureau deze passend acht binnen het bij- en/of omscholingsplan van de betrokken Werknemer. Het inschrijfgeld voor deze scholingsactiviteiten wordt vergoed tot maximaal € 5.000 exclusief BTW

(minus eigen bijdrage Boventallige Werknemer) per Boventallige Werknemer, indien en voor zover:

- deze scholingsactiviteiten – naar het oordeel van Werkgever en rekening houdend met het advies van het outplacementbureau – redelijkerwijs verwacht kunnen worden bij te dragen aan verbetering van de arbeidsmarktpositie van en van het spoedig verkrijgen van vervangende inkomsten door de Boventallige Werknemer;
- de Boventallige Werknemer een eigen bijdrage betaalt van 10% van het inschrijfgeld voor deze scholingsactiviteiten, met een maximum van € 500,-, exclusief BTW; en
- de Boventallige Werknemer ten tijde van de honorering van het scholingsverzoek niet reeds een dienstbetrekking elders heeft aanvaard (externe herplaatsing) of anderszins inkomen genereert.

Het advies van het Outplacementbureau is zwaarwegend, zowel voor Werkgever als voor Werknemer. De Werknemer kan gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de Begeleidingscommissie binnen twee weken na een besluit van Werkgever om een scholingsverzoek niet te honoreren.

De scholing kan direct na honorering door Werkgever van het verzoek van Werknemer gestart worden. Reiskosten worden vergoed, zoals bepaald in artikel 13 onder d. Scholingsverzoeken kunnen tot negen maanden na de datum boventaligheid worden ingediend. Scholingsverzoeken die niet binnen een termijn van negen maanden na de datum boventaligheid worden ingediend, zullen niet gehonoreerd worden. Deze scholingskosten zullen niet van de Beëindigingsvergoeding worden afgetrokken.

- 8.6** De Boventallige Werknemer die zelf zijn arbeidsovereenkomst opzegt of concreet vooruitzicht heeft op ander werk komt niet in aanmerking voor vergoeding van scholingskosten of verdere begeleiding. De Werknemer die om hem moverende redenen geen gebruik wenst te maken van de diensten van het Outplacementbureau, komt geen vervangende financiële vergoeding toe.
- 8.7** Boventallige Werknemers kunnen via het Outplacementbureau uitleg over financiële producten en onafhankelijk persoonlijk financieel advies krijgen, zulks in verband met een te ontvangen Beëindigingsvergoeding.
- 8.8** De kosten van het Outplacementbureau worden door de Werkgever gedragen. Periodiek zal het Outplacementbureau aan Werkgevers en Vakvereniging verslag doen van de verrichte werkzaamheden en voortgang.

Hoofdstuk 9: Herplaatsing intern

- 9.1** Vacatures binnen de organisaties van de Werkgevers zullen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan gedurende twee weken uitsluitend intern opengesteld niet extern worden ingevuld. Na twee weken worden de vacatures ook extern opengesteld. Bij de beoordeling van de geschiktheid voor een vacature zal aan de sollicitanten volgens artikel 9.2 voorrang gegeven worden. De Werkgevers verplichten zich gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan vacatures te melden bij het Outplacementbureau.
- 9.2** De Werkgever zal beoordelen of de sollicitant geschikt is voor een vacature, met dien verstande dat:
- bij gelijke geschiktheid (qua opleiding, kennis en werkervaring) een Boventallige Werknemer voorrang krijgt boven een Werknemer die nog geen mededeling boventaligheid als bedoeld in Hoofdstuk 7 heeft ontvangen ('interne sollicitant') of een externe kandidaat;
 - bij gelijke geschiktheid een Boventallige ex-Werknemer voorrang krijgt boven een externe kandidaat. De boventallige ex-Werknemer heeft geen voorrang boven een interne sollicitant;
 - bij gelijke geschiktheid van Boventallige Werknemers, Werkgever in de eerste plaats voorrang geeft aan gedeeltelijk arbeidsgeschikte Werknemers wier Functie vervalt, in de tweede plaats aan (volledig arbeidsgeschikte) Werknemers wier Functie vervalt (beiden teneinde ontslag te voorkomen) en in de derde plaats aan Boventallige ex-Werknemers. De Boventallige ex-Werknemer dient zélf bij de sollicitatie schriftelijk een beroep te doen op de toepasselijkheid van de voorrangsregels. Voor zover het een gedeeltelijk arbeidsgeschikte Werknemer betreft, dient de vacature qua omvang arbeidsuren en werkbelasting door hem opgevuld te kunnen worden.
- Afwijzing geschiedt schriftelijk.
- 9.3** De Werknemer die een aanbod voor een Passende Functie of - na sollicitatie - een aanbod voor een andere functie ontvangt, dient het aanbod binnen twee weken schriftelijk te aanvaarden of te weigeren. Het schriftelijke aanbod zal een functieomschrijving bevatten of - als een functieomschrijving niet beschikbaar is - een samenvatting van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden, alsook een overzicht van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden. Het zal ook expliciet vermelden dat het aanbod binnen twee weken aanvaard dient te worden en dat het niet tijdig reageren als een afwijzing wordt beschouwd. Als Werkgever meent dat een Passende Functie wordt aangeboden, in het bijzonder aan een Werknemer die daarop niet gesolliciteerd heeft, zal dit vermeld worden en zal tevens gewezen worden op de mogelijkheid binnen twee weken bezwaar bij de Begeleidingscommissie aan te tekenen.
- 9.4** Onder interne herplaatsing wordt ook verstaan herplaatsing op een Passende Functie of andere functie bij één van de andere Werkgevers, bij wie Werknemer formeel niet in dienst is, voor zover die Werkgever (gedefinieerd op pagina 2 van dit Sociaal Plan) op dat moment onderdeel uitmaakt van dezelfde groep van ondernemingen. In geval van herplaatsing in een Passende Functie of andere functie bij zo'n (nieuwe) Werkgever geldt dat de Werknemer voor onbepaalde tijd en in beginsel op basis van de bij die Werkgever onder de CAO voor die functie geldende arbeidsvoorwaarden in dienst treedt.

Enige uitzondering hierop is dat een eventueel op Werknemer toepasselijke (extra) spaarbijdrage⁴ behorend bij de (oude) Functie blijft gelden indien en voor zo lang als deze volgens de alsdan toepasselijke CAO Bijlage 1 van toepassing is. Bij de bepaling van onder meer arbeidsvoorwaarden zal de (nieuwe) Werkgever in dit geval rekening houden met de opgebouwde dienstjaren, opgebouwde niet-genoten vakantiedagen en een mogelijke studieovereenkomst bij of met de vorige Werkgever, vallend onder dit Sociaal Plan. De arbeidsovereenkomst met de (oude) Werkgever zal per datum indiensttreding bij de (nieuwe) Werkgever met wederzijds goedvinden worden beëindigd.

- 9.5** In het geval van interne herplaatsing binnen dezelfde Werkgever als waar Werknemer in dienst is, geldt dat de Werknemer in principe ingedeeld wordt in de bij de Passende Functie of andere functie behorende arbeidsvoorwaarden. Enige uitzondering hierop is dat een eventueel op Werknemer toepasselijke (extra) spaarbijdrage⁵ behorend bij de (oude) Functie blijft gelden indien en voor zolang als deze volgens de alsdan toepasselijke CAO Bijlage 1 van toepassing is.
- 9.6** Mocht sprake zijn van een lager ingedeelde Passende Functie, dan behoudt Werknemer het Basissalaris (hoofdstuk 1 D) behorend bij de (oude) Functie vermeerderd met een eventueel op Werknemer toepasselijke (extra) spaarbijdrage⁶. Deze regeling geldt voor Boventallig verklaarde Werknemers, voor zover zij voor de datum van uitdiensttreding intern herplaatst kunnen worden.
- 9.7** Vaste toeslagen (zoals bijvoorbeeld een ploegentoeslag) die hoger zijn dan de toeslag(en) waarop Werknemer in de Passende Functie recht heeft, zullen in het geval als bedoeld in 9.6 worden afgebouwd volgens de toepasselijke CAO van de Werkgever in wiens dienst Werknemer de Passende Functie gaat vervullen.
- 9.8** Emolumenten, zoals een lease-auto (of vervangende car allowance), mobiele telefoon, smartphone, laptop, telefoon- en internetvergoedingen en kostenvergoedingen komen te vervallen met ingang van de datum waarop de Passende Functie of andere functie vervuld wordt, indien en voor zover die emolumenten niet behoren bij de Passende Functie of die andere functie. Als de lease-auto ook privé gebruikt mocht worden in de Functie, dient de lease-auto binnen drie maanden na herplaatsing in de functie ingeleverd of privé overgenomen te worden.
- 9.9** Bij interne herplaatsing vindt de noodzakelijke scholing op kosten van Werkgever plaats. De scholing zal bij voorkeur onder werktijd plaatsvinden, maar voor scholing of studie die buiten werktijd valt wordt geen (financiële of werktijd/verlof) compensatie gegeven.

⁴ Hieronder vallen uitsluitend de extra spaarbijdragen, zoals opgenomen in bijlagen X, en XI van de (geëxpireerde OBS 2011 cao), indien en voor zolang van toepassing op grond van bijlage I Protocol MSD CAO 2023-2024.

⁵ Zie voetnoot 5

⁶ Zie voetnoot 5.

- 9.10** Bij interne herplaatsing voor de datum van uitdiensttreding heeft de Werknemer geen recht op vergoedingen of andere financiële voorzieningen opgenomen in dit Sociaal Plan. In het geval van herplaatsing bij één van de Werkgevers, partij bij dit Sociaal Plan, heeft de Werknemer gelet op uitdiensttreding bij zijn (oud) Werkgever wel recht op toepassing van artikel 13 onder d, e, f, g, i en j. Vindt interne herplaatsing tijdens de wachttermijn bedoeld in artikel 11.2 en/of tijdens de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 10.2 plaats, dan wordt de arbeidsovereenkomst alsnog voortgezet en wordt de ondertekende vaststellingsovereenkomst ongedaan gemaakt, althans wordt een reeds ingediende ontslagaanvraag bij UWV ingetrokken.
- 9.11** Indien de nieuwe functie binnen 12 maanden na herplaatsing komt te vervallen, zal de oorspronkelijke (oude) Functie als uitgangspunt worden genomen bij een volgende herplaatsing, tenzij de oorspronkelijke (oude) Functie lager was ingedeeld.
- 9.12** Als een Boventallige Werknemer uit dienst treedt onder toekenning van een Beëindigingsvergoeding, omdat er voor de datum van uitdiensttreding geen interne herplaatsing bij één van de Werkgevers kan plaatsvinden, maar hij na uitdiensttreding solliciteert en nadien alsnog bij één van de Werkgevers in dienst treedt, dan behoudt deze Werknemer de betaalde Beëindigingsvergoeding. Hij begint echter met een schone lei qua opgebouwde dienstjaren en ontvangt geen Basissalarisgarantie, maar dient het bij de functie behorende salaris en emolumenten te accepteren, net als hij dat na sollicitatie bij een externe werkgever had moeten doen.

Hoofdstuk 10: Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 10.1** De Werkgevers streven ernaar met de Boventallige Werknemer(s) tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op grond van de voorwaarden in dit Sociaal Plan te komen. Daartoe zullen de Werkgevers tezamen met de schriftelijke mededeling boventalligheid een vaststellingsovereenkomst ter ondertekening voorleggen aan de Boventallige Werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval niet eerder beëindigd dan tegen de datum boventalligheid.
- 10.2** De Werkgevers zullen, in het geval dat de Boventallige Werknemer twee weken⁷ vóór de datum boventalligheid een vaststellingsovereenkomst ondertekent en bij Werkgever inlevert, een aanvullende bruto vergoeding - bovenop de Beëindigingsvergoeding van artikel 11 - betalen gelijk aan het Structureel maandsalaris over de volledige toepasselijke opzegtermijn. De Boventallige Werknemer heeft bij ondertekening van een vaststellingsovereenkomst de keuze om in plaats van uitbetaling (al dan niet in combinatie met de wachttermijn van artikel 11.2) de arbeidsovereenkomst voort te zetten gedurende deze opzegtermijn. Bij voortzetting tijdens de opzegtermijn zal het Basissalaris worden doorbetaald en overige emolumenten slechts voor zover de daarvoor geldende voorwaarden van toepassing zijn.

⁷ Wanneer tussen de schriftelijke mededeling boventalligheid en de datum boventalligheid niet meer dan vier weken ligt, dient de ondertekende vaststellingsovereenkomst uiterlijk één week vóór de datum boventalligheid te zijn ingeleverd.

Reis- en kostenvergoedingen worden gedurende deze periode in ieder geval niet betaald. De lease-auto dient, net als de overige bedrijfseigendommen, onverkort uiterlijk op datum boventalligheid te worden ingeleverd, zoals bepaald in artikel 13 onder e. De Werknemer dient deze keuze schriftelijk kenbaar gemaakt te hebben twee weken voor de datum boventalligheid, bij gebreke waarvan de opzegtermijn uitbetaald zal worden.

- 10.3** De Werknemer wiens Functie komt te vervallen maar die - al dan niet na een tweede kans (artikel 5.4.10) - een Passende Functie heeft geweigerd terwijl zich geen van de uitzonderingssituaties als bedoeld in artikel 5.4.8 voordoen, kwalificeert niet als Boventallige Werknemer. Deze komt dus niet in aanmerking voor de aanvullende vergoeding over of voortzetting van het dienstverband tijdens de toepasselijke opzegtermijn als bedoeld in artikel 10.2 of voor de overige (financiële) voorzieningen uit dit Sociaal Plan.
- 10.4** Indien de Boventallige Werknemer de aangeboden vaststellingsovereenkomst niet tijdig ondertekent, vervalt het gedane aanbod voor een vaststellingsovereenkomst uiterlijk op de datum boventalligheid. Het staat de Werknemer vrij te besluiten inhoudelijk verweer te voeren tegen de voorgenomen beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Werkgever zal dan het UWV om toestemming vragen de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Werkgever zal de betreffende Werknemer een kopie verstrekken van de ingediende aanvraag bij het UWV.

Hoofdstuk 11: Beëindigingsvergoeding, wachttermijn en maximering

- 11.1** Als de Bovenallige Werknemer niet intern herplaatst kan worden in een Passende Functie of andere functie en de arbeidsovereenkomst om die reden beëindigd moet worden per de datum boventalligheid of zo spoedig als mogelijk daarna, ontvangt de Bovenallige Werknemer een eenmalige Beëindigingsvergoeding die als volgt berekend wordt:
- A x B X C, waarbij:
A = aantal Dienstjaren zoals bedoeld in artikel 1 O
B = het Structureel maandsalaris zoals bedoeld in artikel 1 E op de datum van boventalligheid⁸
C = Correctiefactor = 2,5
- 11.2** De Bovenallige Werknemer treedt drie maanden na de datum boventalligheid uit dienst (“wachttermijn”), tenzij hij voor datum boventalligheid schriftelijk kenbaar maakt in plaats daarvan een vergoeding te willen ontvangen. Deze vergoeding zal dan drie Structurele maandsalarissen bedragen en komt bovenop de Beëindigingsvergoeding. Kiest de Bovenallige Werknemer voor voortzetting van het dienstverband gedurende de wachttermijn, dan zal tijdens de wachttermijn het Basissalaris worden doorbetaald en overige emolumenten slechts voor zover de daarvoor geldende voorwaarden van toepassing zijn. Reis- en kostenvergoedingen worden gedurende deze periode in ieder geval niet betaald.
De lease-auto dient, net als de overige bedrijfseigendommen, onverkort uiterlijk op Datum boventalligheid te worden ingeleverd, zoals bepaald in artikel 13 onder e.
- 11.3** Als de Bovenallige Werknemer binnen de wachttermijn en/of opzegtermijn de op dat moment geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zal in afwijking van artikel 11.2 de arbeidsovereenkomst eindigen per de AOW-gerechtigde leeftijd en komt hem uitsluitend de wettelijke transitievergoeding toe. Aan hem komt de (aanvullende vergoeding voor de) wachttermijn conform artikel 11.2 en/of de opzegtermijn conform artikel 10.2 niet toe. In de situaties beschreven in dit artikel heeft de Bovenallige Werknemer geen keuze tot uitbetaling van de wachttermijn en/of opzegtermijn.
- 11.4** De totale eenmalige vergoeding die Werkgever verschuldigd is op basis van (voor zover van toepassing) artikelen 10.2 en 11.1 t/m 11.2, is altijd gemaximeerd tot de Inkomensderving die volgens de vaste formule uit artikel 1 P berekend wordt. De totale eenmalige vergoeding zal echter nooit lager zijn dan de wettelijke transitievergoeding conform artikel 7:673 BW.

⁸ De B-factor zoals bepaald in artikel 1 E van dit Sociaal Plan wijkt af van de wettelijke B-factor zoals van toepassing als de wettelijke transitievergoeding wordt berekend. De vergoedingen in dit Sociaal Plan komen conform artikel 4.2.2. in plaats van eventueel verschuldigde wettelijke (transitie- of andere) vergoedingen. Als Werknemer op datum boventalligheid, op grond van bijlage I Protocol MSD CAO 2022, recht heeft op een (individuele) extra spaarbijdrage uit hoofde van bijlage X, en/of XI van de (geëxpireerde) OBS CAO 2011, geldt voor berekening van de B-factor bijlage D.

- 11.5** Indien de Boventallige Werknemer niet conform artikel 10.2 tijdig een getekende vaststellingsovereenkomst inlevert en/of een getekende vaststellingsovereenkomst binnen de wettelijke bedenkttermijn ontbindt, en Werkgever UWV om toestemming vraagt de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen, wordt aan de Boventallige Werknemer een vergoeding aangeboden volgens (voor zover van toepassing) artikel 11.1 - 11.2 en 11.4, waarbij de wachttermijn en opzegtermijn na datum boventalligheid in acht genomen zullen worden doordat de arbeidsovereenkomst niet tegen een eerdere datum zal worden opgezegd dan tegen Datum X.
- 11.6** Bij toepasselijkheid van een wettelijk opzegverbod wegens ziekte (de eerste 104 weken van ziekte en een eventuele aansluitende loonsanctieperiode), kan de Boventallige Werknemer niet kiezen voor uitbetaling van de opzegtermijn zoals bepaald in artikel 10.2. Bovendien wordt het salaris in de extra maanden, die de Boventallige Werknemer als gevolg van dat wettelijk opzegverbod in dienst blijft na Datum X, in mindering gebracht op de Beëindigingsvergoeding die Werkgever verschuldigd is. Het salaris dat in mindering wordt gebracht op de Beëindigingsvergoeding wordt als volgt berekend:
- a. het Basissalaris als bedoeld in 1D van dit Sociaal Plan tussen Datum X en de uitdiensttredingsdatum;
 - b. vermeerderd met de door de Werknemer in die periode ontvangen ploegentoeslagen;
 - c. vermeerderd met de nominale doorsnee werkgeversbijdragen (zoals vastgelegd in de toepasselijke uitvoeringsovereenkomst) aan het pensioenfonds per de datum boventalligheid (dit zijn de nominale doorsnee pensioenpremies die door de Werkgever betaald zijn tussen Datum X en de datum van uitdiensttreding);
 - d. verminderd met de gebruikelijke werknemersbijdragen in het pensioen in die periode (dit zijn de pensioenpremies die door de Werknemer zijn betaald tussen Datum X en de uitdiensttredingsdatum). De berekening van (c) en (d) is in lijn met de berekening van de inkomensderving in artikel 1P sub (2) en sub (3), met dien verstande dat niet tot Datum Y wordt gerekend maar tot de (feitelijke) uitdiensttredingsdatum.

De loonkorting die na 26 weken arbeidsongeschiktheid is ingegaan (cao artikel 18) wordt vanaf datum X stopgezet.

Of de Boventallige Werknemer (wel) de keuze heeft tot uitbetaling van de wachttermijn zoals bepaald in artikel 11.2, hangt af van het moment van herstel en ondertekening van de vaststellingsovereenkomst (inclusief wettelijke bedenkttermijn). Bij uitbetaling wachttermijn wordt het ontvangen salaris na datum boventalligheid plus opzegtermijn (en logischerwijs niet vanaf Datum X) verrekend op de hierboven weergegeven wijze.

Na verrekening behoudt de arbeidsongeschikte Boventallige Werknemer altijd minimaal de wettelijke transitievergoeding (berekend volgens de wettelijke formule en toepassing van de wettelijke B-factor).

Een voorbeeld is weergegeven in Bijlage E.

Hoofdstuk 12: Wijze van betaling

De Werkgever zal de Beëindigingsvergoeding eventueel vermeerderd met de aanvullende vergoedingen uit artikel 10.2 en/of 11.2 in principe binnen één maand na uitdiensttreding voldoen, onder inhouding van eventueel verschuldigde loonbelasting en sociale premies. De Werkgever werkt mee aan betaling op een andere wijze, mits de Werknemer voldoende bewijs heeft geleverd dat de door hem voorgestelde wijze van betalen fiscaal toelaatbaar is en geen extra kosten of risico meebrengt voor Werkgever. De Bovenallige Werknemer dient vóór de datum boventalligheid schriftelijk kenbaar te maken dat een andere wijze van betaling wordt voorgesteld dan netto uitbetaling. De Werkgever gaat pas tot uitbetaling op de voorgestelde wijze over nadat de Bovenallige Werknemer afdoende bewijs heeft verstrekt dat zonder de gebruikelijke inhoudingen betaald kan worden.

Hoofdstuk 13: Overige voorzieningen en bepalingen

a. Bedrijfsjubileum

Bovenallige Werknemers die niet intern herplaatst kunnen worden en wier arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, ontvangen, indien zij binnen twee jaar na de datum boventalligheid een 25- of 40 jarig bedrijfsjubileum zouden hebben bereikt, bij beëindiging deze jubileumuitkering. Op deze uitkering zijn de daarvoor geldende fiscale regels van toepassing.

b. Vakantiedagen & verlof

Voor zover de afronding van werkzaamheden dit toelaat, en na instemming van de leidinggevende van Werknemer, staat de Werkgever de Werknemer toe opgebouwde vakantiedagen op te nemen vóór beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Overige opgebouwde, niet genoten vakantiedagen worden bij de eindafrekening uitbetaald. Andere verlofuren (niet zijnde vakantie-uren) worden in overleg tussen Werkgever en Werknemer zoveel als mogelijk opgenomen voor uitdiensttreding.

c. Opleidings- en studiekosten

Bovenallige Werknemers die na en in verband met de mededeling boventalligheid zelf opzeggen of wier arbeidsovereenkomsten om die reden wordt beëindigd, hebben geen terugbetalingsverplichting meer voor gemaakte studie- of opleidingskosten. Deze worden door Werkgever kwijtgescholden. Voor zover Werknemer op basis van een met de Werkgever gesloten studieovereenkomst scholingsverplichtingen is aangegaan die niet ongedaan gemaakt kunnen worden, zal Werkgever de hiermee verband houdende kosten vergoeden aan Werknemer.

d. Reiskosten

De Bovenallige Werknemer die na de mededeling boventalligheid gebruik maakt van de bemiddeling en begeleiding door het Outplacementbureau, heeft recht op een reiskostenvergoeding voor de diensten die door het Outplacementbureau worden aangeboden, voor zover het Outplacementbureau gelegen is buiten de Standplaats van Werknemer. De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,21 per kilometer met een maximum van € 300,- en zal netto worden uitbetaald, tenzij dat fiscaal niet toegestaan is. De Werknemer declareert gemaakte reiskosten bij het Outplacementbureau, onder overlegging van een specificatie van gereden kilometers of openbaar vervoerbewijzen. Werknemers

die in het bezit zijn van een lease-auto ontvangen geen reiskostenvergoeding. De reiskosten voor scholing komen in gelijke zin voor vergoeding in aanmerking, voor zover de scholing wordt genoten buiten de Standplaats van Werknemer, waarbij de gemaakte reiskosten door Werknemer gedeclareerd worden bij Werkgever. Parkeerkosten worden niet vergoed.

e. Bedrijfseigendommen

De Werknemer is gehouden alle eigendommen van Werkgever die hij onder zich heeft (inclusief eventuele leaseauto⁹, laptop, mobiele telefoon alsook bedrijfsvertrouwelijke digitale bestanden) aan de Werkgever te retourneren uiterlijk op de datum boventalligheid.

f. Concurrentie- en geheimhoudingsbeding

De verplichtingen zoals die voortvloeien uit een tussen de Werkgever en de Boventallige Werknemer overeengekomen concurrentiebeding komen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen. De verplichtingen die voortvloeien uit een overeengekomen geheimhoudingsverplichting blijven bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onverminderd gelden.

g. Getuigschrift

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontvangt de Werknemer op verzoek een getuigschrift. De Werkgever is vanzelfsprekend bereid referenties aan derden te geven.

h. Kosten rechtsbijstand

Iedere Werknemer die een mededeling boventalligheid heeft ontvangen, heeft recht op een bijdrage in de kosten van rechtsbijstand. Werkgever zal in dat geval de kosten vergoeden tot een bedrag van maximaal € 500,- exclusief BTW en inclusief kantoorkosten, mits Werknemer deze kosten daadwerkelijk gemaakt heeft en hij een kopie van de door hem betaalde factuur van zijn juridisch gemachtigde of advocaat aan Werkgever heeft overgelegd.

i. Pensioen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan de toepasselijke pensioenregeling van Werkgever waar Werknemer in dienst is.

j. Eindafrekening

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld, rekening houdend met eventuele toepasselijke CAO bepalingen. Werkgever verstrekt een deugdelijke specificatie van deze eindafrekening en zal zo mogelijk in de eerste - en uiterlijk in de tweede - kalendermaand na uitdiensttreding tot uitbetaling overgaan.

⁹ Voor zover Werknemer een vervangende car allowance geniet wordt deze in gelijke zin op datum boventalligheid stopgezet.

Hoofdstuk 14: Hardheidsclausule

In de gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet dan wel de toepassing er van leidt tot een individueel evident onbillijke situatie, zal door Werkgever in voor de Werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan kunnen worden afgeweken. Werkgever stuurt een kopie van het schriftelijk besluit tot toepassing van de hardheidsclausule aan de Begeleidingscommissie. Indien Werkgever het verzoek van de Werknemer tot toepassing van de hardheidsclausule weigert, gebeurt dat schriftelijk. De Werknemer kan binnen twee weken na de schriftelijke weigering bezwaar aantekenen bij de Begeleidingscommissie.

Hoofdstuk 15: Begeleidingscommissie

- 15.1** Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld, die bevoegd is op het moment van indiening van het bezwaar. De Begeleidingscommissie bestaat uit vijf leden. Twee leden worden benoemd door het Medezeggenschapsorgaan en twee leden door de Werkgever. Er wordt door de aldus benoemde leden van de vijf begeleidingscommissies vervolgens gezamenlijk één onafhankelijke voorzitter benoemd, waarbij het zowel een interne als een externe kandidaat mag betreffen.

De Begeleidingscommissie heeft uitsluitend tot taak:

- advisering bij bezwaar tegen de mededeling boventaligheid als bedoeld in Hoofdstuk 7;
- advisering bij bezwaar tegen een afwijzing voor een nieuwe Functie nadat de Boventalige Werknemer daarop heeft gesolliciteerd;
- advisering over de vraag of een functie die de Werknemer wordt aangeboden als Passende Functie kwalificeert;
- advisering bij bezwaar tegen een afwijzing scholingsverzoek als bedoeld in hoofdstuk 8;
- advisering over de vraag of sprake is van een individueel evident onbillijke situatie waarvoor de Hardheidsclausule zou moeten worden toegepast. Hierbij geldt dat de wijze waarop vervolgens aan de hardheidsclausule (financieel) invulling wordt gegeven uitsluitend ter discretie van de Werkgever is en een beoordeling daarvan nadrukkelijk niet tot de taakstelling van de Begeleidingscommissie behoort.

- 15.2** Bezwaren dienen binnen 2 weken na het schriftelijk besluit van Werkgever schriftelijk ingediend te worden.

- 15.3** De Begeleidingscommissie zal uiterlijk binnen 3 weken een schriftelijk advies formuleren met meerderheid van stemmen. Een bezwaarschrift aangaande de passendheid van een aangeboden functie, zal mede gelet op artikel 5.4.10, voorrang krijgen en daarop zal zondermeer binnen 3 weken na ontvangst bezwaarschrift geadviseerd worden. Een unaniem genomen advies is bindend, zoals bedoeld in artikel 7:900 lid 1 Burgerlijk Wetboek, hetgeen vermeld wordt in het advies. Indien een advies unaniem is en naar de mening van de Begeleidingscommissie elementen bevat die het individuele geschil te boven gaat, is de Begeleidingscommissie bevoegd het advies aan anderen dan Werkgever en Werknemer kenbaar te maken (bijvoorbeeld binnen alle organisaties van Werkgevers), zonder vermelding van de naam van de Werknemer en op zo'n wijze dat de privacy van de betrokken Werknemer niet wordt geschaad. De Vakvereniging ontvangt in dit geval een kopie van zo'n advies.

- 15.4** De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens, daaronder mede begrepen privé-gegevens, waarvan zij bij het vervullen van hun taak kennisnemen. De Begeleidingscommissie zal periodiek verslag doen van haar werkzaamheden aan de Vakverenigingen en Ondernemingsraden bij Werkgevers.

Hoofdstuk 16: Informatieverplichting

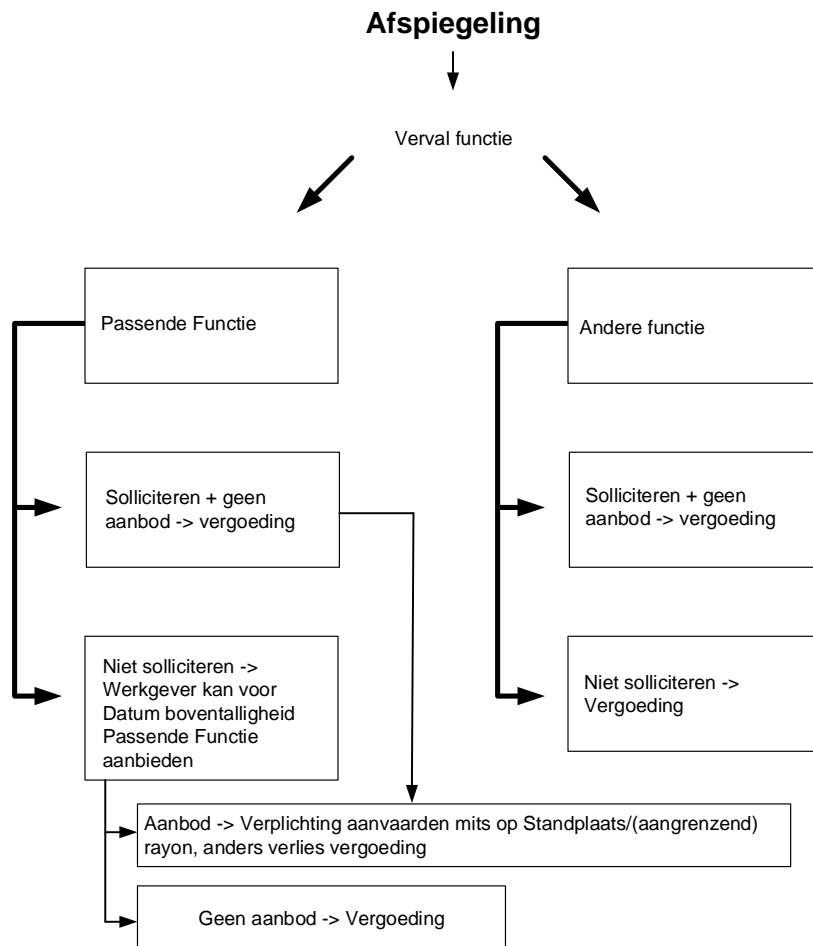
De Werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, is verplicht, al dan niet op verzoek van de Werkgever, de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken met betrekking tot de toepasselijkheid en/of toepassing van dit Sociaal Plan. Het aantoonbaar welbewust verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, evenals het misbruik maken van deze regelingen, doet enig recht uit hoofde van dit Sociaal Plan vervallen.

Hoofdstuk 17: Ondertekening

Ondergetekenden verklaren dit Sociaal Plan te zijn overeengekomen:

- L. Mallmann, namens MSD B.V.
- P. Grose, namens Intervet B.V.
- J. van Zutven, General Manager MSD Oss
- A. Koning, Executive Director HR MSD Nederland
- V. Kloos, Bestuurder NMP

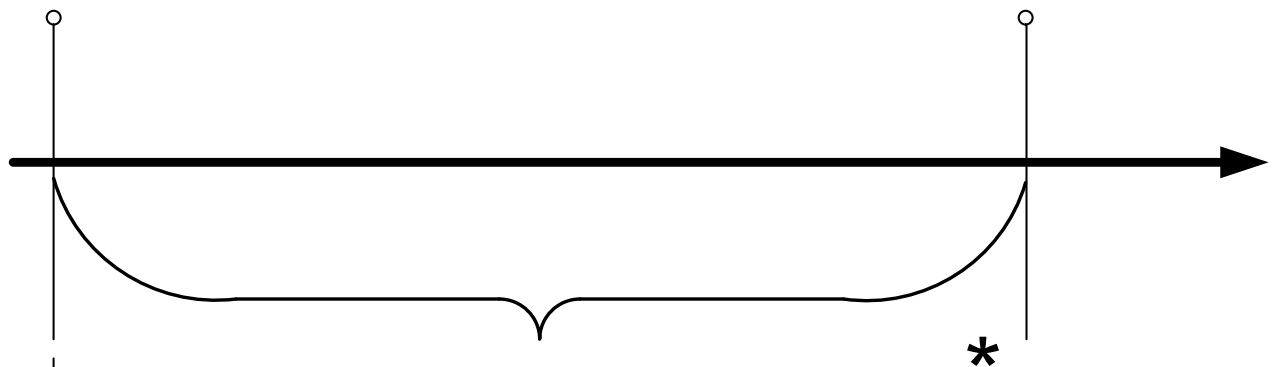
Bijlage A



Bijlage B

Mededeling
Verval Functie/
Boventalligheid

Verval functie
=
Datum boventalligheid



Tenminste 4 weken en streven naar maximaal 6 maanden

Schriftelijke mededeling boventalligheid
plus mededeling vacatures op intranet met uitnodiging te solliciteren
plus berekening Gewogen Dienstjaren
plus concept vaststellingsovereenkomst als geen interne herplaatsing

- * Wie heeft gesolliciteerd? Besluit Werkgever wie aanbod functie wordt gedaan, gelet op voorrangsregels en geschiktheid sollicitanten. Werkgever kan ook - mits voor datum boventalligheid - Werknemer die niet gesolliciteerd heeft aanbod Passende Functie doen.

Bijlage C

Hieronder volgt een rekenvoorbeeld van een afgetopte Beëindigingsvergoeding volgens artikel 11.4.

Volgens artikel 11.1 Sociaal Plan zou de Beëindigingsvergoeding € 159.375 bruto zijn. Door toepassing van artikel 11.4 Sociaal Plan wordt de Beëindigingsvergoeding echter altijd gemaximeerd ('afgetopt') tot de Inkomensderving, zoals dit wordt berekend volgens de vaste formule van artikel 1 P. In dit voorbeeld is de uiteindelijke 'afgetopte' vergoeding dan € 41.798,15 bruto. De wettelijke transitievergoeding bedraagt echter in dit voorbeeld € 64.000,-, zodat werknemer conform artikel 11.4 hierop als ondergrens recht heeft.

Casus

- Werknemer is geboren op 1 mei 1956. Hij is op 1 februari 1978 in dienst getreden;
- Zijn Functie komt per 1 juni 2023 te vervallen (= datum boventalligheid).
- De voor Werkgever toepasselijke opzegtermijn op 1 juni 2023 is vier maanden;
- Het Structureel Maandsalaris van Werknemer bedraagt op datum boventalligheid € 4.500,- bruto. Voor dit voorbeeld wordt ervan uitgegaan dat het SV-loon ook € 4.500,- bedraagt; dat SV-loon is van belang voor de te berekenen (en af te trekken) WW-uitkeringen.
- AOW-leeftijd: de op grond van de wet op 1 juni 2023 geldende AOW gerechtigde leeftijd van Werknemer is 1 december 2025.
- WW-rechten: op basis van de op 1 juni 2023 geldende WW-regelgeving heeft Werknemer recht op een WW-uitkering voor de duur van 24 maanden (en altijd gemaximeerd tot de AOW), waarvan de 1^{ste} 2 maanden 75% van het max. dagloon en de resterende maanden 70% van max. dagloon. Het maximum dagloon bedraagt in januari 2023 € 256,54; het maximum maandloon bedraagt dus (21,75 x € 256,54) € 5.579,75 bruto per maand.
- Pensioen: op datum boventalligheid bedragen de nominale doorsnee werkgeversbijdragen pensioenpremie € 775,- per maand en de gebruikelijke werknemersbijdrage pensioenpremie € 175,- per maand.

Uitwerking

▪ Datum boventalligheid =	1 juni 2023	
▪ Datum X =	1 januari 2024	
▪ Datum Y =	31 december 2025	
▪ Periode vanaf Datum X tot datum Y =	24 maanden	
▪ de Inkomensderving is dan:		
○ Som Structureel maandsalaris = 24 x € 4.500,- =		€ 120.000,00
○ Som werkgeversbijdragen pensioen = 24 x € 775,- =		€ 18.600,00 +
○ Som werknemersbijdragen pensioen = 24 x € 175,- =		€ 4.200,00 -/-
○ Som te verwachten WW-uitkeringen =		€ 94.297,78* -/-
(*2 x (75% van € 5.579,75) + 22 x (70% van € 5.579,75)		
Totaal bedrag aan Inkomensderving bruto =		€ 41.798,15

Er vindt een herberekening van de Inkomensderving plaats, als er een wijziging in salaris of wetgeving (op het punt van AOW of WW) plaatsvindt geldend voor Werknemer uiterlijk met ingang van de datum boventalligheid (in het voorbeeld: 1 juni 2023). Eventuele wijzigingen na datum boventalligheid worden buiten beschouwing gelaten en kunnen derhalve niet leiden tot een herberekening, ook niet als op de datum boventalligheid bekend is dat die wijzigingen zullen gaan plaatsvinden (de berekening is immers volgens een vaste, fictieve formule).

BIJLAGE D

Deze bijlage is uitsluitend van toepassing op Werknemer die op datum boventalligheid volgens de alsdan toepasselijke CAO nog recht heeft op de spaarbijdrage uit bijlagen X en XI van de (geëxpireerde) OBS 2011 cao.

Het Structureel Maandsalaris, zoals gedefinieerd in artikel 1E ("factor B" in de formule van de eenmalige Beëindigingsvergoeding ex artikel 11.1) bestaat uit de volgende beloningscomponenten: Basissalaris, ploegentoeslag en het bij de functie behorende 'At target' bonus percentage. Geen enkele andere component maakt onderdeel uit van het Structureel Maandsalaris, aldus ook voornoemde spaarbijdrage niet.

Als Werknemer op datum boventalligheid, op grond van de alsdan toepasselijke CAO, nog recht heeft op een (individuele) extra spaarbijdrage uit hoofde van bijlage X en XI van de (geëxpireerde) OBS CAO 2011, wordt het Structureel Maandsalaris ex artikel 1E, bij wijze van enige uitzondering aangevuld met het zogenoemde Gecorrigeerde spaarbijdragepercentage, mits het Gecorrigeerde Spaarbijdragepercentage - uitgaande van datum boventalligheid - méér bedraagt dan 0% (positief).

Het Gecorrigeerde Spaarbijdragepercentage wordt volgens een vaste formule berekend:

1. het percentage aan extra spaarbijdragen op grond van bijlage X en XI van de (geëxpireerde) OBS CAO, mits van toepassing op de Werknemer op datum boventalligheid;
2. verminderd met 4,75%; en
3. verminderd met het verschil tussen 7,75% en het op Werknemer op datum boventalligheid van toepassing zijnde 'At target bonuspercentage', voor zover dit hoger is dan 7,75% (het percentage dat resulteert voor band 400: $10\% - 7,75\% = -/ - 2,25\%$, voor band 500: $15\% - 7,75\% = -/ - 7,25\%$), óf;
4. vermeerderd met het verschil tussen 7,75% en het op Werknemer op datum boventalligheid van toepassing zijnde 'At target bonuspercentage' voor zover dit lager is dan 7,75% (het percentage dat resulteert voor band 200: $7,75\% - 5\% = +2,75\%$, voor band 300: $7,75\% - 7\% = +0,75\%$).

Het Structureel Maandsalaris inclusief aanvulling op grond van deze bijlage komt zodoende neer op de volgende formule, uitgaande van de geldende bedragen op datum boventalligheid:
Structureel Maandsalaris (= Basissalaris + (targetbonuspercentage van het Basissalaris) + evt. (vaste ploegentoeslag op het Basissalaris)) + evt. (positief Gecorrigeerd Spaarbijdragepercentage van het Basissalaris).

Deze aanvulling op het Structureel Maandsalaris geldt alleen voor de berekening van de eenmalige Beëindigingsvergoeding ex artikel 11.1 en niet voor alle overige voorzieningen in dit Sociaal Plan met uitzondering van de vergoeding voor de wachttermijn en de opzegtermijn.

Bovenstaande regeling is de uitkomst van weloverwogen onderhandeling met de Vakvereniging en met deze uitzondering wordt het totaalpakket aan voorzieningen bij boventalligheid door alle partijen bij dit Sociaal Plan als passend en redelijk beoordeeld voor alle werknemers van MSD in Nederland.

BIJLAGE E

Voorbeeld gelijke behandeling arbeidsgeschikte en arbeidsongeschikte boventallige werknemers:

- *beiden door reorganisatie boventallig per 1 oktober 2023;
- *wachttermijn 3 maanden en opzegtermijn 4 maanden dus Datum X is 1 mei 2024;
- *beëindigingsvergoeding op grond van het MSD Sociaal Plan is in het voorbeeld € 100.000 bruto;
- *door opzegverbod tijdens ziekte mag arbeidsongeschikte boventallige werknemer echter niet per 1 mei 2024 uit dienst treden, maar pas per 1 september 2024 (na zijn herstel);
- *het salaris + emolumenten over de vier maanden die hij in dit voorbeeld langer op de payroll staat dan 1 mei 2024, worden volgens de formule van artikel 11.6 Sociaal Plan afgetrokken van de beëindigingsvergoeding, zodat deze boventallige collega's financieel gelijk behandeld worden.

