



Lifetri Groep B.V.

## Sociaal Plan

Juli 2024



## Algemeen

Dit Sociaal Plan is overeengekomen tussen ondergetekenden:

### **Lifetri Groep B.V., gevestigd te Maarsssen**

nader te noemen: de "**Werkgever**"

en

### **De Unie, gevestigd te Culemborg**

nader te noemen: de "**Vakvereniging**"

en

### **CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht**

nader te noemen: de "**Vakvereniging**"

### **de Ondernemingsraad**

nader te noemen de "**OR**"

## Considerans:

Werkgever is vanwege bedrijfseconomische omstandigheden genoodzaakt arbeidsplaatsen te laten vervallen om tot een doelmatige bedrijfsvoering te komen. Werkgever heeft de OR conform artikel 25 Wet op de ondernemingsraden advies gevraagd over haar voornemen om het personeelsbestand te reduceren. De OR heeft positief advies gegeven over dit voorgenomen besluit. Met de Unie en de OR is overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan is bedoeld om nadelige gevolgen van een aanpassing van de personeelsorganisatie voor boventallige werknemers zoveel mogelijk te beperken. Indien gedurende de looptijd van het Sociaal Plan nadere maatregelen zoals verdere reducering van het personeelsbestand dan opgenomen in het voorgenomen besluit noodzakelijk is, of een (gedeeltelijke) fusie of overname plaatsvindt, zal werkgever hiervoor opnieuw een (deel) adviesaanvraag bij de OR indienen.

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Inhoud .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Hoofdstuk 1. – Inleiding.....</b>                               | <b>4</b>  |
| 1.1 Werkings sfeer .....   | 4         |
| 1.2 Uitzonderingen werkings sfeer .....                            | 4         |
| 1.3 Datum inwerkingtreding en looptijd .....                       | 4         |
| 1.4 Begeleidingscommissie.....                                     | 4         |
| 1.5 Hardheidsclausule.....   | 5         |
| 1.6 Werknemer.....   | 5         |
| 1.7 Bruto bedragen.....  | 5         |
| <b>Hoofdstuk 2. – Definities/Begripsomschrijving .....</b>         | <b>6</b>  |
| <b>Hoofdstuk 3. - Algemene voorwaarden .....</b>                   | <b>8</b>  |
| 3.1 Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden..... | 8         |
| 3.2 Deelname personeelsregelingen en pensioen .....                | 8         |
| 3.3 Vrijstelling van werk .....                                    | 8         |
| 3.4 Concurrentiebeding/geheimhoudingsplicht .....                  | 8         |
| 3.5 Plaatsmakersregeling.....                                      | 8         |
| 3.6 Jubileumuitkering .....  | 9         |
| 3.7 Studieschuld/Verhuiskosten .....                               | 9         |
| 3.8 Sollicitatiebezoek en kosten .....                             | 10        |
| 3.9 Eindafrekening.....  | 10        |
| 3.10 Getuigschrift en referenties .....                            | 10        |
| 3.11 Bedrijfseigendommen .....                                     | 10        |
| 3.12 Leaseauto .....   | 10        |
| <b>Hoofdstuk 4 - Herplaatsing .....</b>                            | <b>12</b> |
| 4.1 Passende functie.....  | 12        |
| <b>Hoofdstuk 5 – Financiële vergoedingen.....</b>                  | <b>12</b> |
| 5.1 Beëindigingsvergoeding .....                                   | 12        |
| 5.2 Hoogte van de Beëindigingsvergoeding .....                     | 12        |
| 5.3 Maximering .....   | 13        |
| 5.4 Betaling.....  | 13        |
| 5.5 Verrekening bij overschrijden datum einde dienstverband.....   | 13        |
| 5.6 Kosten juridische bijstand .....                               | 13        |
| 5.7 Werkzaamheden elders.....                                      | 13        |
| <b>Ondertekening.....</b>  | <b>14</b> |
| <b>BIJLAGE .....</b>   | <b>15</b> |
| Reglement Begeleidingscommissie .....                              | 15        |

## Hoofdstuk 1. – Inleiding

### 1.1 Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemers van Werkgever die op de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan voor bepaalde tijd in dienst zijn van Werkgever en van wie, gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, de arbeidsplaats op grond van een reorganisatie vervalt.

### 1.2 Uitzonderingen werkingsfeer

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemers die:

- lid zijn van de Management Board;
- zelf hun arbeidsovereenkomst hebben opgezegd voordat de functie is komen te vervallen;
- op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam zijn en van wie de arbeidsovereenkomst binnen zes maanden na de Aanzegging van rechtswege eindigt;
- binnen 6 maanden na het vervallen van de functie of na inachtneming van de opzegtermijn de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, de arbeidsovereenkomst zal dan niet worden beëindigd;
- worden geconfronteerd met een beëindigingsprocedure op een grond die geen verband houdt met de reorganisatie;
- in het kader van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW e.v. mee overgaan naar de nieuwe werkgever.

### 1.3 Datum inwerkingtreding en looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening en heeft een looptijd tot en met 31 december 2025. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging nodig is. Het Sociaal Plan heeft geen nawerking. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van de in gang gezette procedures blijven wel van kracht voor de boventallige werknemer ten aanzien van wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd is verstreken.

### 1.4 Begeleidingscommissie

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een begeleidingscommissie worden ingesteld. De taken en bevoegdheden van de Begeleidingscommissie zijn uitgewerkt in een reglement dat is opgenomen in de bijlage ('Reglement Begeleidingscommissie') van dit Sociaal Plan. Is Werknemer het niet eens met een beslissing die valt onder het bereik van het Reglement Begeleidingscommissie, dan vraagt hij eerst Werkgever, via de afdeling HR, om de beslissing te heroverwegen, alvorens zich



tot de Begeleidingscommissie te wenden. Werkgever beslist zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen vijf (5) kalenderdagen nadat het verzoek is ingediend.

- a. De Begeleidingscommissie bestaat uit drie leden, om in individuele kwesties een advies voor te bereiden en uit te brengen. Eén lid namens Werkgever, één lid namens de Vakverenigingen òf namens OR en één door hen gezamenlijk te benoemen onafhankelijke voorzitter. De vakverenigingen en de OR leveren samen één commissielid, die Werknemer is van Werkgever.
- b. Het indienen en de daarop volgende behandeling van een verzoek aan Werkgever en/of de Begeleidingscommissie heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van dit Sociaal Plan.

## **1.5 Hardheidsclausule**

In gevallen, waarin toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een onvoorzien individueel onbillijke situatie, zal Werkgever van deze bepalingen kunnen afwijken in een voor de Boventallige werknemer gunstige zin. Zowel Werkgever als de Boventallige werknemer kunnen een individueel geval voorleggen aan Werkgever.

## **1.6 Werknemer**

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

## **1.7 Bruto bedragen**

Alle bedragen genoemd in dit Sociaal Plan zijn bruto bedragen tenzij uitdrukkelijk anders benoemd.

## Hoofdstuk 2. – Definities/Begripsomschrijving

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <i>Aanzegging en datum</i>      | De mondelinge mededeling gevolgd door een schriftelijke bevestiging aan de Boventallige werknemer dat zijn arbeidsplaats in verband met een reorganisatie is komen te vervallen en dat hij boventallig wordt per de boventalligheidsdatum.   |
| <i>AOW-gerechtigde leeftijd</i> | De datum waarop een Boventallige werknemer (conform <a href="http://www.svb.nl">www.svb.nl</a> ) in aanmerking komt voor een AOW-uitkering.  |
| <i>Beëindigingsdatum</i>        | De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen de Boventallige werknemer en 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 ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 5.3 van dit Sociaal Plan.  |
| <i>Beëindigingsovereenkomst</i> | Een door Werkgever met de Boventallige werknemer overeengekomen vaststellingsovereenkomst waardoor de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt.   |
| <i>Boventallige werknemer</i>   | De Werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst, aan wie is meegedeeld dat zijn arbeidsplaats op grond van een reorganisatie vervalt.  |
| <i>Boventalligheidsdatum</i>    | De datum waarop de arbeidsplaats van de boventallige Werknemer komt te vervallen zoals schriftelijk is bevestigd door Werkgever.   |
| <i>Bruto Maandsalaris</i>       | Het vaste bruto maandsalaris (basis) zoals uitbetaald in de maand van de peildatum, te vermeerderen met de volgende toeslagen: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) pro rato 13e maand;</li> <li>b) pro rato 8% vakantietoeslag;</li> <li>c) Gemiddelde ontvangen bonus in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het kalenderjaar waarin de Beëindigingsdatum valt.</li> </ul> |
| <i>Peildatum</i>                | De datum waarop het voorgenomen besluit tot een herstructurering als adviesaanvraag bij de Ondernemingsraad wordt ingediend.   |
| <i>Bruto Jaarsalaris</i>        | 12 x het Bruto Maandsalaris  |



|                              |  |
|------------------------------|--|
| <i>Dienstjaren</i>           | De vanaf indiensttreding aaneengesloten dienstjaren bij Werkgever of één van de rechtsvoorgangers. Indien en voor zover de Boventallige werknemer direct voorafgaand (zonder enige onderbreking) aan de door de Werkgever geregistreerde indiensttredingsdatum gedurende een bepaalde periode op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau voor de Werkgever werkzaam is geweest, dezelfde werkzaamheden heeft verricht en de Boventallige werknemer dit (schriftelijk) aannemelijk kan maken, dan wordt deze uitzendperiode meegenomen voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst. |
| <i>Indiensttredingsdatum</i> | De door de Werkgever geregistreerde startdatum van de arbeidsovereenkomst.   |
| <i>Passende functie</i>      | Onder passende functie wordt verstaan een vacante functie binnen de Onderneming die voldoende aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Werknemer. Uitgangspunt is dat de loonschaal (functiegroep) niet meer dan één loonschaal verschilt ten opzichte van de oorspronkelijke functie.   |
| <i>Plaatsmaker</i>           | Een Werknemer die niet boventallig is verklaard, maar vrijwillig zijn arbeidsovereenkomst beëindigt en plaats maakt voor een Boventallige werknemer.   |
| <i>UWV</i>                   | Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen dat ex artikel 7:671a lid 1 BW juncto artikel 7:669 lid 3 sub a BW bevoegd is tot het verlenen van toestemming aan Werkgever tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met de Boventallige werknemer.  |
| <i>Werkgever</i>             | Lifetri Groep B.V.   |

## Hoofdstuk 3. - Algemene voorwaarden

### 3.1 **Beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden**

De voorkeur van Werkgever gaat uit naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Uiterlijk op de voor de Boventallige werknemer geldende Boventalligheidsdatum, doch zo spoedig mogelijk na bekendmaking, zal Werkgever hem daartoe een Beëindigingsovereenkomst ter ondertekening voorleggen.

### 3.2 **Deelname personeelsregelingen en pensioen**

Deelnemingen in lopende pensioenregelingen eindigen op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Ook worden alle personeelsvoorzieningen en -regelingen waarvan de Boventallige werknemer gebruik maakt, beëindigd.

### 3.3 **Vrijstelling van werk**

De Boventallige werknemer zal met ingang van de Boventalligheidsdatum door Werkgever worden vrijgesteld van werk met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de vergoedingen die verband houden met het uitoefenen van de functie (onder andere reiskostenvergoeding en onkostenvergoeding). Dit wordt schriftelijk bevestigd.

### 3.4 **Concurrentiebeding/geheimhoudingsplicht**

Voor de Boventallige werknemers geldt dat een eventueel overeengekomen concurrentie- c.q. relatiebeding na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als vervallen zal worden beschouwd.

Voor alle Boventallige werknemers geldt dat de overeengekomen geheimhoudingsplicht (inclusief boetebeding) ten aanzien van alle daarvoor in aanmerking komende feiten en gegevens door de Boventallige werknemer tijdens het dienstverband verkregen, onverminderd van toepassing blijft.

### 3.5 **Plaatsmakersregeling**

Een Werknemer die niet boventallig is verklaard, kan aangeven zijn arbeidsovereenkomst vrijwillig te willen beëindigen, waardoor een Boventallige werknemer in dienst van Werkgever kan blijven en zijn functie respectievelijk arbeidsplaats kan behouden, onder de voorwaarden dat:

- de Plaatsmaker zijn wens tot plaatsmaking uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na de aanzeggingsdatum daartoe schriftelijk aan Werkgever heeft kenbaar gemaakt;
- de Plaatsmaker plaats maakt voor een Boventallige werknemer die via afspiegeling is geselecteerd en dezelfde functie vervult als de Plaatsmaker;



- de Boventallige werknemer instemt met de voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst;
- Werkgever het verzoek tot plaatsmaking honoreert.

De Plaatsmaker komt in aanmerking voor de Beëindigingsvergoeding onder de voorwaarden dat:

- de vergoeding van de Plaatsmaker in beginsel niet hoger is dan de vergoeding van degene voor wie hij plaats maakt;
- de Plaatsmaker afziet van alle voorzieningen die in dit Sociaal Plan zijn opgenomen met uitzondering van de vergoedingen als genoemd in artikel 5.3 tot en met artikel 5.5 van dit Sociaal Plan, en
- de Plaatsmaker en Werkgever overeenstemming bereiken over een Beëindigingsovereenkomst.

### **3.6 Jubileumuitkering**

De Boventallige werknemer kan in de volgende gevallen in aanmerking komen voor een jubileumuitkering:

- a. Werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals opgenomen in het Personeelshandboek van Werkgever;
- b. De Beëindigingsdatum ligt binnen de periode van 26 weken voorafgaande aan de dag waarop Werknemer de leeftijd bereikt waarop hij volgens het Personeelshandboek in aanmerking zou komen.

Werkgever is gebonden aan de fiscale regelgeving omtrent uitbetaling. De jubileumuitkering is om die reden achter a. een nettobedrag en achter b. een brutobedrag.

### **3.7 Studieschuld/Verhuiskosten**

- a. Werkgever aan de Boventallige werknemer verstrekte tegemoetkomingen in de studie- of opleidingskosten bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Boventallige werknemer worden niet verrekend.

De in overeenstemming met Werkgever gevolgde studies/opleiding kunnen gedurende een periode van maximaal 12 maanden na de Boventalligheidsdatum worden voortgezet.

- b. De door Werkgever verstrekte tegemoetkomingen in de verhuiskosten zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de Boventallige werknemer niet worden verrekend.

### **3.8 Sollicitatiebezoek en kosten**

Alle voor de Bovenallige werknemer uit hoofde van een sollicitatie elders van belang zijnde gegevens worden op zijn verzoek door Werkgever aan (een) door hem aan te wijzen derde(n) verstrekt.

De Bovenallige werknemer krijgt op zijn verzoek — in voorkomende gevallen — na schriftelijke goedkeuring door Werkgever vrijaf voor sollicitatieactiviteiten, tenzij zwaarwegende redenen daaraan in de weg staan.

Ter zake van sollicitaties vanuit de geregistreerde woonplaats gemaakte reiskosten worden vergoed conform de in het voor de Bovenallige werknemer geldende Personeelshandboek/Personeelsgids, opgenomen regeling voor zakelijke reiskosten. Ter zake van sollicitaties in het buitenland worden (reis)kosten binnen redelijke grenzen en in overleg met (de budgethouder van) Werkgever vergoed.

### **3.9 Eindafrekening**

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

### **3.10 Getuigschrift en referenties**

Werkgever zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of zoveel eerder als de Bovenallige Werknemer dit wenst, aan de Bovenallige werknemer op diens verzoek een positief getuigschrift verstrekken. Op verzoek van de Bovenallige werknemer, zal Werkgever referenties afgeven aan potentiële nieuwe werkgevers van de Bovenallige werknemer.

### **3.11 Bedrijfseigendommen**

De Bovenallige werknemer is verplicht uiterlijk binnen veertien (14) kalenderdagen na zijn laatste feitelijke werkdag alle zaken die in het kader van de arbeidsovereenkomst in zijn bezit zijn gesteld en die behoren tot het eigendom van Werkgever in goede staat te retourneren met uitzondering van de leaseauto waarvoor her hiernavolgende geldt. Werkgever heeft daartoe een door elke Bovenallige werknemer voor akkoord te tekenen bezittingenlijst opgesteld.

### **3.12 Leaseauto**

a. De Bovenallige werknemer die in zijn huidige functie een leaseauto ter beschikking is gesteld en deze auto ook voor privédoeleinden gebruikt, is het toegestaan om de leaseauto uiterlijk op de laatste dag van de



arbeidsovereenkomst in te leveren bij Werkgever conform de bestaande, of dan gewijzigde, leaseautoregeling.

- b. De Boventallige werknemer die in zijn huidige functie een leaseauto met geel kentekenbewijs ter beschikking is gesteld en deze auto ook voor privédoeleinden gebruikt, is het toegestaan om, indien hem in zijn nieuwe, Passende functie geen leaseauto wordt toegekend, gedurende zes (6) maanden nadat hij met de werkzaamheden in zijn nieuwe, Passende functie is aangevangen of zoveel eerder als het leasecontract eindigt, het gebruik van deze auto voort te zetten conform de bestaande, of dan gewijzigde, leaseautoregeling. Na deze periode dient de leaseauto conform de bepalingen in de leaseautoregeling te worden ingeleverd, zonder dat de Boventallige werknemer aanspraak op verdere compensatie kan maken. Wordt de Boventallige Werknemer in zijn nieuwe, Passende functie in een andere autogroep/-categorie ingedeeld, dan gaat deze nieuwe indeling in vanaf de eerstvolgende dag na het einde van de bestaande gebruikersovereenkomst

## Hoofdstuk 4 - Herplaatsing

### 4.1 Passende functie

Onder passende functie wordt verstaan een vacante functie die voldoende aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Boventallige werknemer.

Uitgangspunt is dat de Boventallige werknemer voldoet aan de functiecriteria of als hij binnen drie maanden is op te leiden voor de functie én dat de functie dezelfde beloning kent.

Als de functie in een lagere loonschaal is ingedeeld, maar wel voldoet aan de overige criteria van de definitie van passende functie, dan wordt de Boventallige werknemer ingeschaald in de nieuwe salarisschaal op hetzelfde salarisniveau. Of, als dat uitstijgt boven het maximum van de nieuwe schaal, op het maximum van die schaal.

Weigert de Boventallige werknemer de passende functie dan vervalt zijn aanspraak op de overige faciliteiten van het Sociaal Plan.

Ingeval van meerdere geschikte kandidaten voor een passende functie zal de meest geschikte kandidaat in aanmerking komen voor plaatsing op de functie.

De Boventallige werknemer kan ook zelf reageren op een mogelijk geschikte functie.

## Hoofdstuk 5 – Financiële vergoedingen

### 5.1 Beëindigingsvergoeding

Werkgever zal aan de Boventallige werknemer bij het einde van het dienstverband een eenmalige bruto Beëindigingsvergoeding toekennen.

### 5.2 Hoogte van de Beëindigingsvergoeding

De hoogte van de Beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van de transitievergoeding met een correctiefactor van 1,5, indien de Boventallige werknemer de hem voorgelegde beëindigingsovereenkomst ondertekent en zijn instemming niet herroept binnen de wettelijke termijn. Bij een beëindiging anders dan via een beëindigingsovereenkomst ontvangt de Boventallige werknemer de transitievergoeding zonder correctiefactor.

### **5.3 Maximering**

In alle gevallen is de hoogte van de Beëindigingsvergoeding zoals berekend conform artikel 5.2 gemaximeerd tot een bedrag van € 200.000,- bruto of een bedrag gelijk aan 12 x het Bruto Maandsalaris indien dat hoger is;

### **5.4 Betaling**

De Werkgever zal de Beëindigingsvergoeding – na aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen - voldoen door overmaking op het bij de Werkgever bekend zijnde bankrekeningnummer van de Boventallige werknemer, en wel binnen een (I) maand na de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Boventallige werknemer tot een einde is gekomen.

### **5.5 Verrekening bij overschrijden datum einde dienstverband**

Indien de Boventallige werknemer op diens eigen verzoek en met instemming van Werkgever langer in dienst is dan de Beëindigingsdatum zoals opgenomen in de Beëindigingsovereenkomst, geldt dat de Beëindigingsvergoeding wordt verlaagd met het Bruto Maandsalaris over de periode van die overschrijding.

### **5.6 Kosten juridische bijstand**

Behoudens ingeval de Boventallige werknemer zijn belangen laat behartigen door een rechtsbijstandsverzekeraar vergoedt Werkgever aan de Boventallige werknemer een bedrag van maximaal € 1.000,- exclusief BTW voor juridisch advies, op basis van a) een door de Boventallige werknemer bij Werkgever in te dienen onkostendeclaratie, vergezeld van b) een op naam van de Boventallige werknemer gestelde en deugdelijk gespecificeerde declaratie van zijn adviseur. De onkostendeclaratie dient uiterlijk op de Beëindigingsdatum door Werkgever te zijn ontvangen. Daarna ingediende declaraties worden niet vergoed.

### **5.7 Werkzaamheden elders**

Indien de Boventallige werknemer voor de Einddatum, elders werkzaamheden tegen betaling, al dan niet in dienstbetrekking, wil verrichten, dan wordt de arbeidsovereenkomst eerder en wel per aanvang van die werkzaamheden, beëindigd. Dit gebeurt op verzoek van de Boventallige werknemer waarbij Werkgever de Boventallige werknemer niet houdt aan de opzegtermijn. Als gevolg hiervan wordt de eerdere beëindigingsdatum de nieuwe Einddatum. Vanaf de nieuwe Einddatum maakt de Boventallige werknemer geen aanspraak meer op scholing. Per de nieuwe Einddatum wordt de loonbetaling door Werkgever gestaakt. Wel behoudt de Boventallige werknemer recht op de Beëindigingsvergoeding, als bedoeld in artikel 5.2 en ontvangt Werknemer daarnaast een extra vergoeding gelijk aan 50% van het vaste bruto maandsalaris (zonder vakantiebijslag en emolumenten) over de periode gelegen tussen de nieuwe Beëindigingsdatum en de oorspronkelijke Beëindigingsdatum.

## Ondertekening

Aldus overeengekomen en ondertekend op xxx, te xxx

### Voor akkoord namens Werkgever:

-----  
XXX

-----  
XXX

### Voor akkoord namens Vakvereniging:

De Unie

-----  
XXX

CNV

-----  
XXX

### Voor akkoord namens OR:

-----  
XXX

## **BIJLAGE**

### Reglement Begeleidingscommissie

1. Er zal met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan een Begeleidingscommissie worden ingesteld. De leden zullen conform het bepaalde in artikel 1.4 van dit Sociaal Plan worden benoemd en worden ondersteund door een door hen zelf te kiezen ambtelijk secretaris.
2. De Begeleidingscommissie heeft als taak om in voorkomende, individuele kwesties dit Sociaal Plan betreffende, op verzoek van de Werknemer of Werkgever, aan Werkgever advies uit te brengen, betreffende de interpretatie van het in dit Sociaal Plan bepaalde en/of de wenselijkheid om aanvullende of van dit Sociaal Plan afwijkende maatregelen in het kader van de hardheidsclausule, te treffen. De Begeleidingscommissie is uitdrukkelijk niet bevoegd kwesties in behandeling te nemen betreffende:
  - a. de beslissing en mededeling (met motivering) van Werkgever dat de functie en/of arbeidsplaats van de Werknemer komt te vervallen;
  - b. het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV door Werkgever, dan wel (nadien) het verzoeken om ontbinding bij de kantonrechter door Werkgever.
3. Indien de Werknemer en Werkgever onderling niet tot een passende oplossing kunnen komen, dan komt de Begeleidingscommissie zo spoedig mogelijk bijeen nadat de Werknemer of Werkgever haar een schriftelijk verzoek heeft gedaan om advies. De Werknemer is pas ontvankelijk in zijn verzoek aan de Begeleidingscommissie wanneer hij aan het bepaalde in artikel 1.4 van het Sociaal Plan heeft voldaan.
4. Een schriftelijk advies van de Begeleidingscommissie volgt binnen veertien (14) kalenderdagen na ontvangst van het verzoek daartoe. De Begeleidingscommissie kan deze termijn verlengen, indien bijzondere omstandigheden daartoe dwingen. Daarover zal zij de Werknemer en Werkgever dan met redenen omkleed, schriftelijk informeren.
5. De Begeleidingscommissie kan de Werknemer en Werkgever zo nodig horen en/of in de gelegenheid stellen hun (wederzijdse) standpunten schriftelijk (nader) toe te lichten.
6. De Begeleidingscommissie streeft in haar besluitvorming ten aanzien van het advies aan Werkgever naar unanimiteit. Indien dit niet mogelijk is kan ook met meerderheid van stemmen een besluit worden genomen. De leden van de Begeleidingscommissie, inclusief de ambtelijk secretaris, zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens en informatie die hen bij het uitoefenen van hun taken ter kennis komen.