PHILIPS
People Function
Centraal Sociaal Plan
2025-2028
innovation you

Inhoud

	Preambule	4
1.	Algemeen	5
2.	Definities	5
3.	Werkingsduur	6
4.	Begeleidingscommissie	6
5.	Passende functie	7
6.	Proces voorafgaand aan een reorganisatie	10
7.	Fase na besluit en voorafgaand aan aanzegging	11
8.	Outplacement voor medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst	12
9.	Begeleiding en bemiddeling	14
10.	Ontslagvergoeding	16
11.	Overgangsregeling ontslagvergoeding	17
12.	Bijzondere bepalingen met betrekking tot de ontslagvergoeding	19
13.	Ontslagprocedure	20
14.	Vertrekstimulering	21
15.	Vrijwillig vertrekregeling	22
16.	Plaatsmakersregeling	22
17.	Eindafrekening	23
18.	Overige bepalingen	23
19.	Financieel advies	24
20.	Hardheidsclausule	24
21.	Slotbepaling	25

De ondergetekende partijen:

1. Philips Electronics Nederland B.V., gevestigd te Eindhoven, ten deze optredende voor zich en voor de Philips-bedrijven die partij zijn bij de CAO Philips, hierna te noemen werkgeefster;

2. FNV, gevestigd te Utrecht;

3. VHP2, gevestigd te Eindhoven;

4. De Unie, gevestigd te Culemborg;

5. CNV, gevestigd te Utrecht;

komen het navolgende overeen:

Preambule

Philips heeft een Centraal Sociaal Plan sedert 2006. Partijen zijn eind 2024 overeengekomen om het op dat moment geldende Centraal Sociaal Plan te verlengen met drie jaren tot en met 31 december 2028 en het nieuwe Centraal Sociaal Plan te laten gelden vanaf 1 januari 2025.

Het Centraal Sociaal Plan bestaat uit twee delen. In Deel A wordt beschreven wat er gebeurt wanneer er een plan bestaat om een reorganisatie uit te voeren en er nog geen ontslagaanzegging heeft plaatsgevonden. Deel B is van toepassing op elke medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:610 BW voor onbepaalde tijd, en vallend onder de CAO Philips, werkzaamheden verricht en die als gevolg van een reorganisatie bij werkgeefster is aangezegd dat zijn arbeidsplaats zal vervallen.

Werkgeefster en vakorganisaties komen daarnaast overeen dat de aanpak om de arbeidsmarktpositie van Philips medewerkers te verbeteren wordt voortgezet. De financiering hiervan zal geschieden door het ter beschikking stellen van financiële middelen tijdens de duur van de looptijd van dit Centraal Sociaal Plan van 1,2 miljoen euro per jaar. Budget dat in enig jaar niet wordt benut blijft beschikbaar.

1. Algemeen

1.1 De verantwoordelijkheid voor het nakomen van de afspraken die in dit Centraal Sociaal Plan zijn opgenomen berust bij de bestuurder van het Philips-bedrijfsonderdeel, waarop dit Centraal Sociaal Plan van toepassing is.

1.2 Onverlet rechten en bevoegdheden die de medezeggenschap kan ontlenen aan toepasselijke wet- en regelgeving (waaronder de WOR), zal Werkgeefster met vakorganisaties een intensief en goed overleg voeren over de inhoudelijke aspecten van reorganisatieplannen en de daarbij gehanteerde overwegingen.

1.3 Partijen zien toe op de naleving van het Centraal Sociaal Plan.

1.4 Waar in het Centraal Sociaal Plan gesproken wordt van medewerkers, wordt tevens bedoeld medewerksters. Daar waar wordt gesproken van “hij” wordt tevens bedoeld “zij”.

2. Definities

In dit Centraal Sociaal Plan wordt verstaan onder:

2.1 Werkgeefster:
Philips Electronics Nederland B.V. en de Philips-bedrijven die partij zijn bij de CAO Philips, in de tekst ook aangeduid als Philips.

2.2 Medewerker:
Deel A: diegene die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:610 BW met werkgeefster, en vallend onder de CAO Philips, werkzaamheden verricht.
Deel B: De in deel A bedoelde medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2.3 Leeftijd:
De leeftijd die een medewerker heeft bereikt op de dag volgend op de laatste kalenderdag van het dienstverband.

2.4 Aanzegging:
De mededeling aan de individuele medewerker inclusief de schriftelijke bevestiging daarvan, dat diens arbeidsplaats komt te vervallen en dat voor hem de procedure om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt opgestart.

2.5 Ontslagvergoeding:
De ontslagvergoeding berekend conform de artikelen 10,11 en 12 van dit Sociaal Plan.

2.6 Ontslagdatum:
De laatste kalenderdag van het dienstverband.

2.7 Bestuurder:
Bestuurder in de zin van artikel 1 lid 1 sub e Wet op de ondernemingsraden.

2.8 Vakorganisaties:
De bij de ondertekenende partijen genoemde organisaties, te weten FNV, VHP2, De Unie en CNV.

3. Werkingsduur

Dit Centraal Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2028

4. Begeleidingscommissie

4.1 Als waarborg voor een correcte uitvoering van dit Centraal Sociaal Plan zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld door de bestuurder voor het betreffende Philips bedrijfsonderdeel indien zich een situatie voordoet waarin dit Centraal Sociaal Plan wordt toegepast. Het moment waarop de commissie wordt ingesteld wordt in onderling overleg tussen de bestuurder en de ondernemingsraad bepaald.

4.2 Deze Begeleidingscommissie bestaat uit vier leden, waarvan twee vertegenwoordigers van werkgeefster en twee vertegenwoordigers van werknemers.

4.3 De vertegenwoordigers van werkgeefster worden benoemd door werkgeefster. Daarvan is ten minste één People Partner en één lid afkomstig uit het bedrijf, aangewezen door de bestuurder. Een werknemersvertegenwoordiger wordt aangewezen door de vakorganisaties en een werknemersvertegenwoordiger wordt aangewezen door de ondernemingsraad. De People Partner vormt het eerste aanspreekpunt tussen het bemiddelingsbureau (zie artikel 9.1) en de Begeleidingscommissie.

4.4 De Begeleidingscommissie rapporteert per individu eenmaal per maand schriftelijk aan de bestuurder. Aan de begeleidingscommisie wordt maandelijks over het verloop van het proces en het succespercentage gerapporteerd. De commissie maakt behoudens het in dit artikel gestelde, onderling afspraken over haar werkwijze.

4.5 De Begeleidingscommissie heeft voorts als taak:

a. Het op verzoek van de medewerker uitbrengen van een advies aan de bestuurder met betrekking tot de toepassing van dit Centraal Sociaal Plan in individuele gevallen;
b. Het op verzoek van werkgeefster adviseren van de bestuurder over de medewerking van een medewerker bij de uitvoering van bepalingen van dit Centraal Sociaal Plan;

c. Het al dan niet op verzoek uitbrengen van een advies aan de bestuurder in die gevallen die tot een ongewenste situatie zouden kunnen leiden;
d. Het gevraagd of ongevraagd adviseren van de bestuurder over de toepassing van de hardheidsclausule (zie artikel 20).

4.6 Besluiten worden altijd bij meerderheid van stemmen genomen. Indien geen besluit tot stand kan komen in de Begeleidingscommissie kunnen partijen dit agenderen in het reguliere overleg tussen partijen.

4.7 De frequentie van bijeenkomsten wordt in onderling overleg afgesproken, maar in ieder geval éénmaal per maand.

4.8 Indien de bestuurder afwijkt van het advies van de Begeleidingscommissie dient hij hiervoor zwaarwegende argumenten te hebben en dient hij zijn beslissing schriftelijk te motiveren.

4.9 Van een advies afwijkende beslissingen worden binnen 14 dagen gemeld aan de begeleidingscommissie. Deze melding geschiedt in het kader van de toetsende rol die de begeleidingscommissie met name ten aanzien van de in artikel 4.4 en 4.5 vermelde taken heeft.

4.10 Bij de uitoefening van de taken als hiervoor omschreven worden persoonlijke gegevens uitsluitend aan de Begeleidingscommissie verstrekt wanneer de betrokken werknemer daarmee instemt. Dit geldt eveneens ten aanzien van de gegevens over de betreffende werknemer die de Begeleidingscommissie aan de bestuurder verstrekt.

4.11 Het eerste aanspreekpunt voor de Begeleidingscommissie is de bestuurder.

4.12 De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij als zodanig kennis nemen.

4.13 Werkgeefster stelt de Begeleidingscommissie de faciliteiten ter beschikking die nodig zijn om haar taken naar behoren uit te kunnen voeren.

5. Passende functie

5.1 Medewerking aan passende functie.
Indien een medewerker, nadat zorgvuldig met hem is overlegd over zijn mogelijkheden toch een passend aanbod weigert of blijft weigeren, zal over een door de bestuurder te nemen beslissing in deze advies worden gevraagd aan de Begeleidingscommissie.

5.2 Een passende functie is een functie binnen Philips die qua salaris, werkzaamheden en opleidingsniveau vergelijkbaar is met de huidige functie van de medewerker. Een functie wordt ook passend geacht als deze zich in één vakgroep lager bevindt.

5.3 Wanneer een passende functie wordt aangeboden op een niveau dat één vakgroep lager is betekent dit het volgende voor het salaris:

- Indien de medewerker met het huidige salaris onder schaalpositie 100 van de lagere vakgroep komt, blijft het salaris onveranderd. De medewerker kan (in de lagere vakgroep) in zijn salaris doorgroeien met behulp van de individuele verhogingen (ACR / salarisronde) tot het individueel eindsalaris. Tevens ontvangt medewerker ook de collectieve salarisverhogingen (CAO).
- Indien de medewerker met het huidige salaris boven schaalpositie 100 van de lagere vakgroep komt, dan wordt het nieuwe salaris gebaseerd op het individueel eindsalaris (op dat moment). Het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris wordt in een persoonlijke toeslag opgenomen. De persoonlijke toeslag is pensioengevend en telt mee in de grondslag van het variabel salaris. Deze persoonlijke toeslag wordt uitbetaald in 12 maandelijkse termijnen.
- De medewerker ontvangt de collectieve salarisverhogingen (CAO) in zijn salaris, waarbij de persoonlijk toeslag met exact hetzelfde bedrag wordt afgebouwd.

5.4 Ook een functie die qua werkzaamheden afwijkt van de huidige functie, maar aansluit bij de kennis en kunde van de medewerker en qua salaris en opleidingsniveau vergelijkbaar is met de huidige functie, wordt passend geacht. Een functie wordt niet passend geacht indien de reistijd woon-/werkverkeer meer dan 1,0 uur (enkele reis) bedraagt, tenzij de huidige reistijd reeds meer dan 1,0 uur (enkele reis) bedraagt. In dat geval is de grens de huidige reistijd.

5.5 Een medewerker die op grond van het vervallen van de arbeidsplaats in aanmerking komt voor herplaatsing in een passende functie is gehouden hier constructieve medewerking aan te verlenen. Deze medewerking zal, naast het actief solliciteren op door Philips aangeboden functies, o.a. bestaan uit het volgen van bij- of omscholing gericht op het verkrijgen van een beschikbare (passende) andere functie.

5.6 Indien de medewerker, op wie bovengenoemde situatie van toepassing is, de capaciteiten bezit om zich te laten bij- of omscholen maar weigert hieraan zijn medewerking te verlenen, zal over een door de bestuurder te nemen beslissing in deze, advies worden gevraagd aan de Begeleidingscommissie.

DEEL A

REGELING BIJ VOORNEMEN TOT REORGANISATIE

Werkingssfeer Deel A

Deel A van dit Centraal Sociaal Plan is van toepassing op diegene die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:610 BW met werkgeefster, en vallend onder de CAO Philips, werkzaamheden verricht.

6. Proces voorafgaand aan een reorganisatie

6.1 Als Philips het voornemen heeft om de organisatie belangrijk te wijzigen wordt tijdig door de bestuurder aan de ondernemingsraad (OR) gemeld dat er een verandering aan komt met toelichting voor zover mogelijk/beschikbaar (bij voorkeur eenmaal per halfjaar in een artikel 24 WOR meeting, maar in ieder geval (ook) zodra zich een nieuwe adviesplichtige wijziging aandient).

6.2 De fase die voorafgaat aan de adviesprocedure met de OR is zeer belangrijk. Het streven is namelijk om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen. Dit wordt bereikt doordat in een zo vroeg mogelijk stadium waarin een reorganisatie wordt voorbereid, door Philips wordt onderzocht wat de gevolgen van de reorganisatie voor de betrokken medewerkers kunnen zijn.

6.3 De bestuurder laat het aan de OR weten op welk moment en op welke wijze medewerkers of groepen medewerkers (bij afspiegeling van uitwisselbare functies) over de op handen zijnde verandering worden geïnformeerd. Dit voor-informeren gebeurt om te voorkomen dat medewerkers uit de adviesaanvraag moeten lezen dat hun functie mogelijk komt te vervallen. Het voor-informeren gebeurt in een persoonlijk gesprek door een manager of people partner. Het is mogelijk dat medewerkers zijn voor-geïnformeerd maar er uiteindelijk toch geen gevolgen voor hen zijn.

6.4 Indien er in de voorgenomen reorganisatie functies komen te vervallen maar er ook nieuwe functies ontstaan wordt door de People Partner gekeken of het mogelijk is en wat er nodig is om medewerkers tijdig geschikt te maken voor de nieuwe functies. Ook wordt er geïnventariseerd welke mogelijkheden tot herplaatsing er zijn. Over de uitkomsten van deze inventarisatie wordt de OR geïnformeerd, waarna wordt bezien op welke wijze medewerkers die betrokken zijn bij de voorgenomen reorganisatie hierover worden geïnformeerd, hetgeen ook kan gebeuren in de fase voordat een besluit door de bestuurder is genomen of voor het moment waarop medewerkers zijn voor-geïnformeerd over een op handen zijnde adviesaanvraag die gevolgen voor hen heeft.

6.5 In de tijd die voorafgaat aan het besluit over de reorganisatie kan de bestuurder de

vrijwillig vertrekregeling instellen. Zie hiervoor artikel 15 van dit Centraal Sociaal Plan.

6.6 Indien er een concept adviesaanvraag met de OR wordt gedeeld, wordt de OR in de gelegenheid gesteld deze te bestuderen en zijn eerste reactie te geven, waarvoor, indien gewenst, een vergadering wordt gepland.

6.7 De bestuurder bepaalt het moment waarop hij/zij de adviesaanvraag formeel indient (dat wordt ook het moment waarop deze publiek wordt).

6.8 Na het indienen van de adviesaanvraag en de publicatie ervan vindt de verdere consultatie met de OR plaats en kan de OR ook openlijk spreken met de achterban. De OR onderzoekt het nut en de noodzaak van de verandering en toetst of er een goede regeling is om de gevolgen van de verandering voor de betrokken medewerkers goed op te vangen. Pas nadat de OR een advies uitbrengt en dit advies wordt overgenomen kan de bestuurder een besluit nemen. Dat is pas het moment waarop met de reorganisatie kan worden gestart.

6.9 Soms is er sprake van een kleine organisatiewijziging die niet als belangrijk bestempeld wordt. Het gaat dan vaak om een individueel verval van een functie. De OR wordt dan niet om advies gevraagd, maar is doorgaans wel op de hoogte van de wijziging. Als in een dergelijke situatie een functie vervalt, dan zal tevens geïnventariseerd worden welke mogelijkheden tot herplaatsing er zijn.

7. Fase na besluit en voorafgaand aan aanzegging

7.1 Zodra het besluit over een reorganisatie is genomen, worden de betrokken medewerkers hierover geïnformeerd.

7.2 Voorzover mogelijk is vooraf onderzocht of er vacatures/posities zijn die mogelijk passend zijn voor de betrokken medewerkers. Indien er potentieel passende functies voorhanden zijn, worden deze medewerkers eerst in de gelegenheid gesteld om te solliciteren en wordt het aanzeggen maximaal twee weken uitgesteld.

7.3 Ook kan een functie die passend is direct worden aangeboden aan een medewerker.

7.4 Indien een sollicitatieproces wordt uitgevoerd wordt dit binnen twee weken afgerond.

7.5 Indien een medewerker wordt aangenomen voor de beschikbare functie volgt er geen aanzegging en is deel B van dit Centraal Sociaal Plan niet van toepassing.
Nadat wel een aanzegging heeft plaatsgevonden bestaat er een recht op alle faciliteiten genoemd in deel B van dit Centraal Sociaal Plan.

8. Outplacement voor medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die ten gevolge van een reorganisatie geen verlenging wordt aangeboden, worden in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan een outplacementtraject dat wordt aangeboden door Philips. Deze medewerkers kunnen geen (andere) rechten ontlenen aan Deel B van dit Centraal Sociaal Plan.

DEEL B

REGELING BIJ AANZEGGING TOT ONTSLAG

Werkingssfeer Deel B

Deel B is van toepassing op elke medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:610 BW voor onbepaalde tijd, en vallend onder de CAO Philips, werkzaamheden verricht en die als gevolg van een reorganisatie bij werkgeefster is aangezegd dat zijn arbeidsplaats zal vervallen.

9. Begeleiding en bemiddeling

9.1 Werkgeefster stelt de medewerker in staat om een begeleidingstrajcet van-Werk-naar-Werk te kunnen volgen. De aangezegde medewerker krijgt direct nadat hij kennis heeft kunnen nemen van het vervallen van zijn arbeidsplaats informatie omtrent de mogelijkheden bij deze door werkgeefster betaalde provider(s). Medewerker zal binnen veertien dagen na het beschikbaar komen van de informatie een keuze dienen te maken, zodat aanmelding plaats kan vinden. Indien medewerker geen gebruik wenst te maken van de door Philips beschikbaar gestelde provider(s), dan kan medewerker binnen twee weken na ontvangst van voornoemde informatie een voorstel indienen tot het volgen van een traject bij een andere provider. In voorkomend geval kan de begeleidingscommissie om advies gevraagd worden, overeenkomstig artikel 4.5. Een dergelijk van-Werk-naar-Werk-traject dient na goedkeuring door werkgever binnen één maand na aanzegging aan te vangen. Het aangeboden traject dient aantoonbaar bij te kunnen dragen aan verbetering van de arbeidsmarktpositie van medewerker. De kosten (tot een maximum van € 4.000 exclusief BTW) worden vergoed na overlegging van een factuur op naam van medewerker voorzien van een betalingsbewijs. Een en ander dient te geschieden voor het einde van het dienstverband.
De medewerker zal zich tot het uiterste inspannen een van-Werk-naar-Werk-traject zo succesvol mogelijk te laten zijn. Aangezegde medewerkers zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende werktijd deel te nemen aan de begeleidingsactiviteiten.

9.2 Naast een begeleidingstraject, stelt werkgeefster voor het volgen van opleidingen en/of het deelnemen aan een employabilityscan, na voorafgaande goedkeuring door werkgeefster van deelname aan de gewenste activiteit, een extra budget ter hoogte van maximaal €7.000,- exclusief BTW beschikbaar. Opleidingen dienen door medewerker te worden gekozen vóór het einde van het dienstverband en kunnen tijdens het dienstverband doch uiterlijk binnen een jaar na het einde daarvan aanvangen. Deelnemer moet motiveren aan de begeleidingscommissie waarom de opleiding bijdraagt aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie. De begeleidingscommissie adviseert de bestuurder hierover, overeenkomstig artikel 4.5. De kosten van een opleiding die aanvangt na het einde van het dienstverband worden vergoed mits de medewerker bij de aanvang van de opleiding werkloos is.
In het geval de medewerker bij de aanvang van de opleiding niet meer werkloos is zal de begeleidingscommissie beoordelen of de kosten van een opleiding toch voor vergoeding in aanmerking komen. De kosten van de opleiding worden door werkgeefster rechtstreeks betaald aan de opleidingsinstelling.

9.3 In het geval er een reëel uitzicht is op een dienstverband anders dan bij Philips, kan Philips de medewerker in de gelegenheid stellen om tijdens de duur van het begeleidingstraject aldaar een proefplaatsing te lopen respectievelijk gedetacheerd te worden gedurende maximaal twee maanden.

9.4 Het door werkgeefster via haar provider(s) aangeboden van-Werk-naar-Werk begeleidingstraject vindt plaats gedurende een periode van maximaal 6 maanden. Indien deze termijn van 6 maanden nog niet is verstreken op de ontslagdatum wordt het begeleidingstraject na de ontslagdatum voortgezet.

9.5 De medewerker kan een gemotiveerd verzoek bij Philips indienen om de door werkgeefster via haar provider(s) aangeboden ondersteuning te verlengen. De ondersteuning kan maximaal tweemaal met drie maanden worden verlengd. Met het verlengen van de ondersteuning blijft de oorspronkelijk beoogde ontslagdatum ongewijzigd. Nadat de arbeidsovereenkomst van de medewerker op zijn initiatief is geëindigd, kan de medewerker vanaf dat moment geen gebruik meer maken van de in dit artikel genoemde faciliteiten.

10. Ontslagvergoeding

10.1 De ontslagvergoeding wordt gebaseerd op de transitievergoeding zoals deze wordt vastgesteld conform het Burgerlijk Wetboek (artikelen 7:673 BW en volgende) waarbij de volgens de wettelijke bepalingen vastgestelde vergoeding wordt vermenigvuldigd met een correctiefactor.

10.2 Uitgangspunt voor de bepaling van de transitievergoeding is de tekst van het Burgerlijk Wetboek zoals deze gold op 13 juli 2018.

10.3 De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

10.4 De transitievergoeding is over elke periode van zes maanden na de eerste 120 maanden van het dienstverband gelijk aan een kwart van het loon per maand.

10.5 Voor de medewerker die bij het eindigen de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en die ten minste 120 maanden in dienst is geweest is, in afwijking van artikel 10.3, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de medewerker na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand.

10.6 De transitievergoeding wordt gemaximeerd tot het actuele bedrag dat jaarlijks door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt vastgesteld (publicatie: rijksoverheid.nl).

10.7 Voor de vaststelling van het loon geldt als peildatum de laatste dag van het dienstverband. Onder loon per maand wordt verstaan:

- Basisloon inclusief vakantietoeslag (bruto maandsalaris);
- 1/12e deel van de overwerkvergoedingen en ploegentoeslagen in de laatste 12 maanden;
- Het gemiddelde per maand van het definitief vastgestelde variabele salaris in de laaste 36 maanden.

10.8 In afwijking van de wettelijke bepalingen geldt in het kader van dit sociaal plan niet dat de arbeidsovereenkomst 24 maanden moet hebben geduurd om in aanmerking te komen voor de ontslagvergoeding.

10.9 De correctiefactor als bedoeld in artikel 10.1 bedraagt 1,85 behoudens in de hierna genoemde situaties.

Bij toepassing van de vrijwillige vertrekregeling (artikel 15) bedraagt de correctiefactor 1,2.

Bij toepassing van de plaatsmakersregeling (artikel 16) bedraagt de correctiefactor 0,9.

11. Overgangsregeling ontslagvergoeding

11.1 Dit artikel is enkel van toepassing op medewerkers die op 1 juli 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgeefster in dienst waren. Indien de berekening volgens dit artikel een hogere uitkomst oplevert dan de berekening conform artikel 10, wordt de ontslagvergoeding vastgesteld op de in dit artikel berekende hogere vergoeding.

11.2 De ontslagvergoeding wordt gebaseerd op de formule A x B x C.

Factor A = Aantal gewogen dienstjaren

Voor de vaststelling van het aantal gewogen dienstjaren wordt uitgegaan van aanbeveling 3.2 van "De aanbevelingen van de kring van kantonrechters" voor de vaststelling van een ontslagvergoeding bij een ontbindingsprocedure ex art. 7:685 BW, zoals deze aanbeveling is vastgesteld op 30 oktober 2008 en geactualiseerd op 1 januari 2009.

Voor de berekening van A (aantal gewogen dienstjaren) wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van het dienstverband en de leeftijd bij beëindiging van het dienstverband.

Voor dienstjaren gelegen vóór 1 juli 2015 heeft te gelden:

1. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
2. dienstjaren, afgerond op hele jaren, van 35 tot en met 44 tellen voor 1;
3. dienstjaren, afgerond op hele jaren, van 45 tot en met 54 tellen voor 1,5;
4. dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Daarenboven heeft voor dienstjaren gelegen vanaf 1 januari 2019 te gelden: dienstjaren afgerond op hele jaren, ongeacht de leeftijd, tellen voor 0,25.

Afronding: een half jaar en één dag wordt afgerond op een heel jaar naar boven.

De periode die een medewerker direct voorafgaand bij een in het buitenland gevestigde Philips-vennootschap in dienst is geweest telt voor de duur van het dienstverband mee, tenzij de medewerker bij de beëindiging van dat dienstverband in het buitenland een ontslagvergoeding heeft gekregen. Als peildatum voor de vaststelling van het aantal dienstjaren geldt de laatste kalenderdag van het dienstverband, waarbij deze dag wordt meegerekend.

De periode waarin een medewerker direct voorafgaand aan zijn arbeidsovereenkomst bij Philips werkzaam was als uitzendkracht of als gedetacheerde via een bij de Kamer van Koophandel geregistreerde uitzendonderneming op basis van een tussen Philips en die uitzendonderneming gesloten uitzendovereenkomst, telt mee voor de berekening van het aantal dienstjaren.

Factor B = Beloning
Onder beloning wordt verstaan: het bruto maandsalaris op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst en indien van toepassing:

- vaste overwerktoeslag (RAV 57 lid 5);
- vaste bijzondere urentoeslag (CAO Philips artikel 7.2 / RAV 59);
- ploegentoeslag (CAO Philips artikel 7.5 + Bijlage B);
- ploegentoeslag garantie (CAO Philips artikel 7.5 + Bijlage C lid 7);
- inkomensafbouwregeling tot aan datum pensionering (CAO Philips artikel 7.5 + Bijlage C lid 1 punt 4 t/m 6).

De uitkomst wordt vermeerderd met het percentage persoonlijk budget zoals vermeld in artikel 5.2 CAO Philips (vanaf 1 januari 2021 geïntegreerd in het salaris).

C = Correctiefactor

11.3 De C factor zoals bedoeld in het vorige lid bedraagt 1,0 behoudens in de hierna genoemde situaties.
Bij toepassing van de vrijwillige vertrekregeling (artikel 15) bedraagt de C factor 0,65;
Bij toepassing van de plaatsmakersregeling (artikel 16) bedraagt de C factor 0,5.

11.4 De ontslagvergoeding wordt berekend conform de formule genoemd in dit artikel waarbij voor de factoren A en B wordt uitgegaan van de fictie dat het dienstverband eindigt op 30-6-2015. Dienstjaren tussen 1-7-2015 en 1-1-2019 hebben geen invloed op de hoogte van de ontslagvergoeding. Wijziging van de beloning op en na 1-7-2015 heeft geen invloed op de hoogte van de ontslagvergoeding tenzij op of na 1-7-2015 de omvang van de dienstverband wijzigt; alsdan wordt de ontslagvergoeding zoals berekend op 30-6-2015 naar rato van het deeltijdpercentage op de laatste dag van het dienstverband vastgesteld.

12. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de ontslagvergoeding

12.1 De ontslagvergoeding berekend conform de artikelen 10 en 11 zal in ieder geval nooit méér bedragen dan de inkomstenderving voor de medewerker, berekend over de periode gelegen tussen de ontslagdatum en de laatste dag van de maand waarin de medewerker de voor hem geldende pensioenrichtleeftijd bereikt, doch nimmer later dan de laatste dag van de maand waarin de medewerker de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt.
Indien de medewerker heeft gekozen voor een pensioengerechtigde leeftijd die is gelegen vóór diens pensioenrichtleeftijd, dan geldt in afwijking van de eerste volzin dat de inkomstenderving wordt berekend over de periode tot de laatste dag van de maand waarin de medewerker de door hem gekozen, eerdere pensioengerechtigde leeftijd bereikt, doch nimmer later dan de laatste dag van de maand waarin de medewerker de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt. Onder inkomstenderving wordt in dit verband verstaan de gederfde beloningen als omschreven artikel 11.2 onderdeel B verminderd met 75% van de WW en PAWW uitkering waarop de medewerker gezien zijn arbeidsverleden recht zou hebben indien hij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkloos zou zijn en blijven. Indien de medewerker ná 1997 bij Philips in dienst is getreden wordt voor de berekening van het arbeidsverleden ervan uitgegaan, dat de medewerker over de jaren ná 1997 tot de datum van indiensttreding bij Philips elders in dienst is geweest, tenzij medewerker het tegendeel kan aantonen. De hoogte van de WW-uitkering wordt geacht te worden bepaald op basis van het bruto maandsalaris, eventueel verhoogd met de ploegentoeslag.

12.2 De wettelijke transitievergoeding wordt geacht te zijn opgenomen in de ontslagvergoeding conform dit Centraal Sociaal Plan.

12.3 Indien de wettelijke transitievergoeding, vast te stellen op basis van de geldende wettelijke bepalingen op de laatste dag van het dienstverband, hoger is dan de uitkomst van de voorgaande bepalingen omtrent de berekening van de ontslagvergoeding, heeft de medewerker recht op de wettelijke transitievergoeding in plaats van de ontslagvergoeding.

12.4 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op elk moment na aanzegging, ook indien het initiatief van de medewerker uitgaat, wordt een ontslagvergoeding uitgekeerd.

12.5 De vergoeding wordt als een eenmalige vergoeding toegekend.

12.6 Er is geen sprake van een ontslagvergoeding indien de medewerker wordt herplaatst bij Philips, daaronder mede begrepen een in het buitenland gevestigde Philips-vennootschap, indien de reeds binnen Philips gewerkte jaren mee worden genomen in de anciënniteit, of kan worden herplaatst maar de medewerker blijft weigeren mee te werken aan het verkrijgen van een passende functie zoals bedoeld in artikel 5.

12.7 Werkgeefster zal noch op de ontslagvergoeding, noch op de transitievergoeding in mindering brengen:

- kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en
- kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt;
- de in artikel 9.3 bedoelde kosten.

13. Ontslagprocedure

13.1 Uiterlijk 6 maanden voor de beoogde datum einde dienstverband, zal werkgeefster de medewerker schriftelijk aanzeggen, waarna werkgeefster de procedure start om met inachtneming van de van toepassing zijnde opzegtermijn te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de beoogde datum einde dienstverband.

13.2 De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal gebeuren met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst, tenzij de medewerker de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft opgezegd. Voor medewerkers die hiertegen bezwaar maken zal een inhoudelijke ontslagprocedure worden gevolgd waarbij gestreefd wordt naar tijdige opzegging (met eventuele korting van de proceduretijd) tegen de beoogde datum einde dienstverband als bedoeld in artikel 13.1. Het is werkgever derhalve uitdrukkelijk toegestaan voor het einde van de herplaatsingstermijn en van werk-naar-werk periode een ontslagaanvraag in te dienen teneinde tot een beëindiging van het dienstverband op de beoogde datum als bedoeld in artikel 13.1 te komen.

13.3 Indien de arbeidsovereenkomst door werkgeefster niet kan worden beëindigd op de in artikel 13.1 beoogde ontslagdatum door een ernstig verwijtbare vertraging van de medewerker, zal de ontslagvergoeding bij ontslag worden verminderd met het bruto loon per maand zoals gedefinieerd in artikel 11.2 onderdeel B per hele kalendermaand dat de arbeidsovereenkomst na de beoogde ontslagdatum heeft voortgeduurd. De bestuurder beslist of sprake is van een aan de medewerker verwijtbare vertraging nadat hij daaraan voorafgaand advies heeft gevraagd aan de Begeleidingscommissie.

14. Vertrekstimulering

De medewerker op wie het vorige artikel van toepassing is en op wiens eigen initiatief na aanzegging het dienstverband eerder dan de in artikel 13.1 beoogde ontslagdatum eindigt, ontvangt naast de ontslagvergoeding een vergoeding voor elke volle maand gelegen tussen de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de beoogde ontslagdatum. Deze vergoeding bedraagt 50% van het maandsalaris inclusief vakantiegeld over deze maanden, tot een maximum van 50% van 6 maanden, waarbij het inkomen wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 11.2 factor B en op basis van het maandsalaris inclusief vakantiegeld op de eerdere ontslagdatum. De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft geen aanspraak meer op de overige voorzieningen in dit Centraal Sociaal Plan.

15. Vrijwillig vertrekregeling

15.1 De bestuurder kan een vrijwillig vertrekregeling conform dit artikel toepassen.

15.2 De bestuurder wijst functiecategorieën aan, waarbinnen de vrijwillig vertrekregeling van toepassing is. De bestuurder kan daarbij de toepassing van deze regeling beperken in de tijd en ten aanzien van het maximaal aantal medewerkers dat binnen de desbetreffende functiecategorie gebruik kan maken van deze regeling. Er wordt naar gestreefd de vrijwillig vertrekregeling voor deze functiecategorieën ten minste een maand voor het moment van aanzegging van de boventallige medewerkers in deze functiecategorie, open te stellen.

15.3 De medewerker, die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de bestuurder. De bestuurder beslist gemotiveerd.

15.4 Met de medewerker die gebruik maakt van deze regeling, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst op korte termijn eindigt waarbij ten hoogste rekening wordt gehouden met de geldende opzegtermijn, te rekenen vanaf de indiening van het verzoek.

15.5 De medewerker die gebruik maakt van deze regeling heeft buiten de ontslagvergoeding als bedoeld in artikelen 10 ,11 en 12 geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Centraal Sociaal Plan

15.6 De medewerker die dit wenst kan gebruik maken van de voorziening zoals bedoeld in artikel 9.1. De kosten hiervan worden in mindering gebracht op de ontslagvergoeding.

15.7 Philips rapporteert op verzoek periodiek over het gebruik van deze regeling aan de begeleidingscommissie.

16. Plaatsmakersregeling

16.1 De medewerker die niet is aangezegd en tot een groep van wederzijds uitwisselbare functies en een leeftijdscategorie behoort, waarbinnen andere medewerkers wel zijn aangezegd, kan aanspraak maken op de plaatsmakersregeling.

16.2 De medewerker, die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de bestuurder. De bestuurder beslist gemotiveerd. Een dergelijke aanspraak wordt echter uitsluitend gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende medewerker als gevolg heeft dat een medewerker, behorend tot dezelfde categorie wederzijds uitwisselbare functies en dezelfde leeftijdscategorie, die is aangezegd, zijn arbeidsplaats daardoor behoudt. Tevens geldt als voorwaarde dat de aangezegde medewerker instemt met voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met Philips.

16.3 Met de medewerker wiens verzoek, bedoeld in het vorige lid, wordt gehonoreerd, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt. Toepassing van de plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien dit in voorkomende gevallen niet strijdig is met toepasselijke wet- en regelgeving.

16.4 De medewerker, wiens aanspraak op de in dit artikel bedoelde regeling wordt gehonoreerd, heeft buiten de ontslagvergoeding als bedoeld in de artikelen 10, 11 en 12 geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Centraal Sociaal Plan.

17. Eindafrekening

17.1 Tot en met de ontslagdatum zal door werkgeefster aan medewerker het salaris, vaste en overeengekomen looncomponenten worden voldaan. Aan het einde van het dienstverband zal een eindafrekening conform de CAO worden opgemaakt.

17.2 Het variabel salaris wordt conform de toepasselijke Variabel Salarisregeling vastgesteld en uitbetaald. Afhankelijk van de ontslagdatum kan het voorkomen dat het variabel salaris of een deel daarvan niet bij de eindafrekening maar op een later moment zal worden vastgesteld en uitbetaald.

17.3 Betaling van de eindafrekening en ontslagvergoeding vindt plaats aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het dienstverband eindigt.

17.4 Long Term Incentives:
In het geval aan de medewerker tijdens het dienstverband Long Term Incentives zijn toegekend, worden deze bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst afgewikkeld conform de toepasselijke Long Term Incentiveregeling zoals die op de ontslagdatum binnen Philips geldt.

18. Overige bepalingen

18.1 Opzegtermijn medewerker: Indien de aangezegde medewerker de arbeidsovereenkomst eerder wil beëindigen dan de beoogde ontslagdatum, kan werkgeefster de betreffende medewerker houden aan de voor medewerker geldende opzegtermijn.

18.2 Concurrentiebeding en overige bedingen: werkgeefster zal de aangezegde medewerker in beginsel niet houden aan een eventueel beding van non-concurrentie. De overige bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst blijven na de ontslagdatum uitdrukkelijk van kracht, tenzij werkgeefster en de medewerker bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders overeenkomen.

18.3 Herindiensttreding bij Philips: Indien medewerker aansluitend aan of binnen zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst opnieuw bij Philips in Nederland in dienst treedt, wordt het dienstverband voor wat betreft het begrip anciënniteit geacht ononderbroken te zijn geweest. In dat geval komt de aanspraak op de ontslagvergoeding te vervallen en dient deze, indien reeds uitbetaald, onder aftrek van de aantoonbare inkomensderving over de periode van werkloosheid te worden terugbetaald. Hetzelfde principe geldt als de medewerker aansluitend of binnen zes maanden na de ontslagdatum bij een in het buitenland gevestigde Philips-vennootschap in dienst treedt indien aldaar de bij Philips doorgebrachte dienstjaren meetellen voor de duur dienstverband. Indien de ontslagvergoeding om welke reden dan ook niet wordt terugbetaald, zullen de doorgebrachte dienstjaren vóór de laatste indienst-datum bij Philips niet meetellen indien de arbeidsovereenkomst onverhoopt opnieuw tot een einde moet komen.

18.4 Vrijstelling van werkzaamheden: de aangezegde werknemer zal in beginsel tot en met de ontslagdatum werkzaam blijven, tenzij hij door werkgeefster geheel of gedeeltelijk wordt vrijgesteld van werk.

19. Financieel advies

Medewerkers worden op kosten van werkgeefster in de gelegenheid gesteld om een financieel advies in te winnen bij een door werkgeefster te bepalen bureau.

20. Hardheidsclausule

Indien een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de medewerker onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan werkgeefster van deze maatregelen in voor de medewerker positieve zin afwijken. Een beslissing over de toepassing hiervan is, gehoord de Begeleidingscommissie, uitsluitend voorbehouden aan de bestuurder. Toepassing van de hardheidsclausule schept geen precedent.

21. Slotbepaling

Indien de overheid dwingendrechtelijke maatregelen treft die in dit Sociaal Plan opgenomen afspraken niet rechtsgeldig maken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit dit Sociaal Plan.
Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Vastgesteld op 2 december 2024 te Eindhoven

FNV
P. Meerts

Philips Electronics Nederland B.V.
K. Middelburg

VHP2
A. Schuur

De Unie
S. Koetloe

CNV
A Huizinga

© 2024 Koninklijke Philips N.V. All rights reserved.

www.philips.com