

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

SOCIAAL PLAN

Prysmian Group Nederland

01 april 2012 - DEFINITIEF

Looptijd: 01 april 2012 t/m 31 december 2014

TUSSEN

PRYSMIAN GROUP NEDERLAND

EN

VAKVERENIGINGEN:
FNV BONDGENOTEN
CNV VAKMENSEN
DE UNIE
VHP2

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1	Contractspartijen, overwegingen en werkingssfeer	3
HOOFDSTUK 2	Algemene bepalingen, definities en begrippen	5
Artikel 2.1	Algemene bepalingen	5
Artikel 2.2	Definities en begrippen	6
HOOFDSTUK 3	Procedure	10
Artikel 3.1	Algemeen	10
Artikel 3.2	Mededeling aan de individuele werknemer	11
Artikel 3.3	Vaststellingsovereenkomst	11
Artikel 3.4	Outplacement	12
Artikel 3.5	Om-, her- en bijscholing	13
Artikel 3.6	Ondersteuning bij opstart eigen onderneming	14
Artikel 3.7	Vacatures binnen de Prysmian Group	14
Artikel 3.8	Terugvallen op het Sociaal Plan	15
Artikel 3.9	Vorrangsrecht oud-werknemers	15
Artikel 3.10	Herplaatsing naar een andere functie	15
3.10.1	<i>Salariëring</i>	15
3.10.2	<i>Vrijwillige aanvaarding formeel niet passende functie</i>	16
3.10.3	<i>Aanvaarding aanbod</i>	16
3.10.4	<i>Gewenning/Spijtoptanten</i>	16
3.10.5	<i>Weigering en ontslag</i>	17
Artikel 3.11	Vrijstelling van werk	17
Artikel 3.12	Pensioenverzekering	18
Artikel 3.13	Sollicitatiebezoek	18
Artikel 3.14	Concurrentiebeding	18
Artikel 3.15	Mobiliteitsregeling	18
3.15.1	<i>Overgangsregeling reiskosten en -uren vergoeding</i>	18
3.15.2	<i>Voorziening noodzakelijke verhuizing</i>	19
HOOFDSTUK 4	Financiële afvloeiingsregeling	20
Artikel 4.1	Algemeen	20
Artikel 4.2	Werknemers 65 jaar en ouder	20
Artikel 4.3	De ontslagvergoeding	20
Artikel 4.4	Wijze van uitbetaling ontslagvergoeding	21
Artikel 4.5	Vrijwillige vertrekregeling	21
Artikel 4.6	De jubileumuitkering	22
Artikel 4.7	Collectieve zorgverzekering	22
Artikel 4.8	Voorlichting	22
Artikel 4.9	Tegemoetkoming kosten juridisch advies	22
BIJLAGE 1	Sociale Begeleidingscommissie	24
BIJLAGE 2	Uitleg afspiegelingsbeginsel	26
BIJLAGE 3	Voorbeeldberekeningen	28
BIJLAGE 4	Voorbeeld vaststellingsovereenkomst	31
BIJLAGE 5	Voorziening noodzakelijke verhuizing	34
BIJLAGE 6	Convenant	36

HOOFDSTUK 1

Contractspartijen, overwegingen en werkings sfeer

De partijen,

enerzijds Prysmian Group Nederland, bestaande uit:

- Prysmian Cables and Systems B.V. te Delft
- Kabelbedrijven Draka Nederland B.V. te Amsterdam, Emmen en Nieuw Bergen
- Draka Comteq Cable Solutions B.V. te Amsterdam en Gouda
- Draka Comteq Telecom B.V. te Gouda en Delfzijl
- Draka Comteq Fibre B.V. te Eindhoven

en

anderzijds de Vakverenigingen:

- FNV Bondgenoten
- CNV Vakmensen
- De Unie
- VHP2

in overweging nemende:

dat partijen het wenselijk achten dat er binnen de Prysmian Group Nederland een eenduidige regeling geldt die beoogt door reorganisatie getroffen werknemers adequaat en zo snel mogelijk te ondersteunen bij het zoeken naar een alternatieve werkkring binnen en buiten de Prysmian Group Nederland en tevens voorziet in een (financiële) regeling ter compensatie van het mogelijk te lijden nadeel van de werknemers ten gevolge van die reorganisatie wanneer het niet lukt om een alternatieve werkkring te vinden.

zijn overeengekomen:

- a) Dat het doel van dit Sociaal Plan is dat boventallig geworden werknemers gedurende een bepaalde periode op sociaal verantwoorde wijze worden ondersteund en begeleid om van werk naar werk te komen;
- b) Dat onderhavige overeenkomst een looptijd zal hebben tot en met 31 december 2014 vanaf de ingangsdatum van 01 april 2012.
- c) Dat partijen in beginsel geen afwijkingen van de inhoud van dit Sociaal Plan zullen voorstellen of gedogen bij het concreet uitvoeren van reorganisaties bij de locaties anders dan in het onderhavige Sociaal Plan is aangegeven.

Echter, veranderende regelgeving kan aanleiding vormen tot eerdere herziening van het Sociaal Plan dan gepland. Tussentijdse opzegging is voor beide partijen mogelijk indien Wetgevings- en/of jurisprudentie ontwikkelingen een aanpassing van het sociaal plan noodzakelijk maken dan wel de uitvoering van het Sociaal Plan te zeer bemoeilijken.

Ook is tussentijdse opzegging voor beide partijen, in overleg en met overeenstemming, mogelijk als zwaarwegende omstandigheden dat nodig maken.

Tevens is een afwijking op initiatief van de werkgever of Vakverenigingen uitsluitend mogelijk indien het bijzondere karakter van de locatie of de voorgenomen reorganisatie daar toe nopen én indien daarover centraal, dat wil zeggen tussen het Hoofdkantoor Prysmian Group Nederland en de Vakverenigingen, partij bij dit Sociaal Plan, overeenstemming is bereikt. Daarbij kan worden afgeweken van zowel de toepasselijkheid van het Sociaal Plan als geheel, als van onderdelen indien het Sociaal Plan reeds van toepassing is verklaard.

Om redenen van onder andere rechtszekerheid kan niet op onderdelen afgeweken worden vanaf het moment dat een reorganisatie feitelijk is ingezet. Volgens de zogenaamde hardheidsclausule kan, echter, in die individuele gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een situatie die niet redelijk of billijk is in vergelijking met andere gevallen waarop het Sociaal Plan toegepast wordt, de werkgever (na raadpleging van de Begeleidingscommissie en rapportage aan partijen), ten positieve van de bepalingen van het Sociaal Plan afwijken.

- d) Dat er jaarlijkse, tussentijdse evaluaties gehouden zullen worden over de inhoud en uitvoering van het Sociaal Plan. Zes (6) maanden voor het einde van de looptijd zullen partijen overleg plegen over een eventuele verlenging van de looptijd.
- e) Dat onderhavige overeenkomst zal gelden als een Collectieve Arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Op grond van artikel 4 van de Wet op Loonvorming zal de overeenkomst door de Prysmian Group Nederland aangemeld worden als CAO.

Indien bij de uitvoering van het Sociaal Plan op lokaal niveau verschil van mening bestaat tussen de Vakverenigingen, de werkgever en/of de meerderheid van de Begeleidingscommissie over de toepassing van het Sociaal Plan zal dit meningsverschil worden voorgelegd aan de partijen die het Sociaal Plan zijn overeengekomen.

Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit reorganisatiebesluiten waarover overeenkomstig het Convenant van 01 april 2012 tijdens de looptijd van Sociaal Plan advies is gevraagd aan hetzij de centrale ondernemingsraad, hetzij de lokale ondernemingsraad. Het Convenant is bijlage 6 bij het Sociaal Plan.

Omwille van de leesbaarheid is de Prysmian Group Nederland in de rest van het document afgekort tot PGN. Tevens wordt overal over mannelijke werknemers gesproken. Daar waar hij/hem staat vermeld wordt ook zij/haar bedoeld.

HOOFDSTUK 2

Algemene bepalingen, definities en begrippen

Artikel 2.1 Algemene bepalingen

a) Toepassing

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van wie de vaste arbeidsplaats vervalt door een reorganisatie.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers die een arbeidscontract voor bepaalde duur hebben. Na afloop van die overeengekomen termijn wordt de dienstbetrekking niet voortgezet.

Werknemers die een arbeidscontract voor bepaalde duur hebben, waarbij de intentie was uitgesproken dit contract om te zetten naar onbepaalde tijd, en die minimaal 9 maanden gedurende het jaar voorafgaande aan de beëindiging van de werkzaamheden in dienst zijn geweest, komen wel in aanmerking voor het outplacementtraject.

b) Begeleidingscommissie

Er zal een centrale Begeleidingscommissie voor heel de PGN aangesteld worden, met uit elke locatie een vertegenwoordiger. De samenstelling van de Centrale Begeleidingscommissie zal in samenspraak met de COR, Vakverenigingen en directie worden vastgesteld. Daar waar het per locatie wenselijk wordt geacht een Lokale Begeleidingscommissie te hebben zal deze in samenspraak met de OR, Vakverenigingen en directie worden samengesteld. Een Lokale Begeleidingscommissie is in ieder geval van toepassing indien er op een locatie een ontslagsituatie van meer dan 10 arbeidsplaatsen ontstaat of op nadrukkelijk verzoek van de Centrale Begeleidingscommissie.

Daar waar nodig kan zowel de werknemer als de werkgever een beroep doen op de Begeleidingscommissie, overeenkomstig de bepalingen van bijlage 1. De taken van de Begeleidingscommissie zijn ook in deze bijlage benoemd.

c) Opzegtermijn

Voor de boventallige werknemer van wie in het kader van de reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, geldt dat de wettelijke opzegtermijn door werkgever in acht genomen wordt. PGN houdt de werknemer, die valt onder het Sociaal Plan, niet aan zijn opzegtermijn.

Voor uitleg en een voorbeeld over de (afgefinancierde) opzegtermijn zie Bijlage 3.

Artikel 2.2 Definities en begrippen

De hieronder gegeven definities/begrippen gelden binnen de onderhavige CAO Sociaal Plan PGN.

a) Reorganisatie

Het in verband met in- en/of externe bedrijfseconomische factoren noodzakelijk geworden ingrijpend hervormen of veranderen van de organisatie waarbij inkrimping, sluiting of verplaatsing van (een vestiging van) het bedrijf aan de orde is en waardoor arbeidsplaatsen van werknemers met een onbepaalde tijd contract structureel vervallen.

b) Werknemer

Degene -met uitzondering van de statutair directeuren- met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gesloten en wiens arbeidsplaats in verband met de reorganisatie zal vervallen

c) Werkgever

PGN en al haar locaties binnen Nederland.

d) Vakverenigingen

FNV Bondgenoten
C.N.V. Vakmensen
De Unie
VHP2

e) Afspiegelingsbeginsel

De verplichte voorgeschreven selectiemethode om de ontslagvolgorde te bepalen die werkgever moet toepassen bij elke vorm van bedrijfseconomisch ontslag.

Voor een verdere uitleg van het afspiegelingsbeginsel, zie bijlage 2.

f) Boventallig

De werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen, overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.1.

g) Hardheidsclausule

In die individuele gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een situatie die niet redelijk of billijk is in vergelijking met andere gevallen waarop het Sociaal Plan toegepast wordt, kan de werkgever (na raadpleging van de Begeleidingscommissie en rapportage aan partijen), ten positieve van de bepalingen van het Sociaal Plan afwijken.

h) Herplaatsing

Het door de werknemer accepteren van een aanbod van de werkgever tot het aanvaarden van dezelfde of een andere passende functie, bij een andere afdeling van dezelfde locatie of op een andere locatie van de werkgever.

i) Bruto maandsalaris

Het op de laatste dag voor het einde van het dienstverband bij de locatie verdiende bruto vaste basis maandsalaris vermeerderd met de vaste maandelijkse toeslagen, dat wil zeggen de toeslagen die ononderbroken hebben gegolden gedurende de laatste 12 maanden voor de datum van het einde van het dienstverband, een en ander inclusief de vakantietoeslag en de overige vaste looncomponenten die van toepassing zijn voor werknemer.

Bij parttime werk gedurende de laatste 12 maanden voor het einde van het dienstverband geldt het gemiddelde gewerkte percentage over de laatste 12 maanden vóór het einde van het dienstverband en wordt het bruto maandsalaris naar rato van het gemiddelde percentage aangepast.

Voor uitleg en een voorbeeldberekening van het bruto maandsalaris zie Bijlage 3.

j) Passende functie

Onder passende functie wordt verstaan een functie, die voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden, competenties en plaats in de organisatie, voldoende verwant is aan de huidige functie van de werknemer.

Voor wat betreft het salarisniveau geldt dat een functie passend is, als de toegekende salarisschaal maximaal een schaal lager is dan de functie, die de werknemer vervult, of maximaal een schaal hoger dan de functie die de werknemer vervult, mits in dit laatste geval de werknemer de functie naar verwachting binnen 1 jaar volledig en goed kan uitvoeren.

Met betrekking tot reistijd is een functie passend mits de nieuwe standplaats waar de functie uitgeoefend wordt binnen 1,5 uur enkele reis per Openbaar Vervoer volgens de website www.9292ov.nl gerekend van deur tot deur te bereiken is.

De maximale reistijd voor een passende functie voor die werknemers die parttime werken en daarbij gemiddeld minder dan 6 uur per dag werken en voor de werknemers met lichamelijke beperkingen zal in een redelijke verhouding ten opzichte van de

werktijd vastgesteld worden. Hierbij kan er zo nodig getoetst worden door de Begeleidingscommissie.

Werknemers kunnen *vrijwillig* een formeel niet passende functie aanvaarden.

k) Winstafhankelijke Uitkering (WAU)

De regeling WAU, zoals deze tot nader orde geldt voor de betreffende locatie, dan wel voor de betreffende werknemer, is van toepassing en de uitkering zal conform deze regeling separaat aan betrokkene worden uitgekeerd.

l) Dienstjaren

Het aantal aaneengesloten dienstjaren bij de PGN en alle rechtsvoorgangers hiervan, gemeten op de datum van het einde dienstverband. Mocht de bij de werkgever geregistreeerde fictieve datum in dienst van de PGN ten positieve afwijken, dan worden de dienstjaren geteld vanaf de fictieve datum in dienst.

Onder "aaneengesloten" wordt ook verstaan het dienstverband dat met niet meer dan 3 maanden onderbroken is geweest. Tevens vallen onder dienstjaren ook de maanden voorafgaand aan het dienstverband waarin de werknemer op uitzend- en/of inleenbasis bij de werkgever werkzaam is geweest.

Voor uitleg en een voorbeeldberekening van het aantal dienstjaren zie Bijlage 3.

m) (Afgefinancierde) opzegtermijn

De opzegtermijn vanuit werkgeverskant is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst (het aantal dienstjaren).

Een afgefinancierde opzegtermijn is een opzegtermijn die volledig rechtstreeks in geld aan de werknemer wordt uitgekeerd, in plaats van dat een werknemer nog in dienst van de werkgever blijft voor de duur van de opzegtermijn. Het UWV houdt wel rekening met de opzegtermijn voordat het recht op een WW-uitkering ingaat.

Het staat de werknemer vrij om te kiezen om gedurende de opzegtermijn in dienst van werkgever te blijven, dan wel om de opzegtermijn direct en volledig uitgekeerd te krijgen (afgefinancierde opzegtermijn) en meteen uit dienst te gaan.

Voor verdere uitleg en een voorbeeldberekening van de (afgefinancierde) opzegtermijn zie Bijlage 3.

n) Peildata

Voor het berekenen van de financiële vergoedingen, zoals genoemd in hoofdstuk 4, gelden als peildatum voor de leeftijd en dienstjaren de datum waarop het dienstverband beëindigd wordt.

Als peildatum voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel geldt de datum waarop de adviesaanvraag is ingediend en de onafhankelijke, externe deskundige gevraagd is te toetsen.

HOOFDSTUK 3

Procedure (van boventallig verklaring tot einde dienstverband, inclusief rechten en plichten van werkgever en werknemer)

Artikel 3.1 Algemeen

Van een voorgenomen reorganisatie wordt melding gedaan aan het Nederlandse Hoofdkantoor en aan de Prysmian Group te Milaan (Italië).

Eerst daarna wordt, overleg gepleegd met de Vakverenigingen en de betrokken ondernemingsraad conform de wettelijke en/of CAO bepalingen, de Wet Melding Collectief Ontslag en het onderhavig Sociaal Plan. De Vakverenigingen krijgen een kopie van alle stukken en correspondentie die gewisseld worden tussen de werkgever en de OR in het kader van de artikel 25 WOR procedure en zij worden uitgenodigd voor een overleg op of om en nabij de data waarop overleg met de OR wordt gevoerd. De Vakverenigingen hebben echter niet meer rechten dan in de wet en het Convenant opgenomen.

Hierna zal de volgende procedure gevolgd worden:

- 1) Indien aan de orde, na de melding collectief ontslag op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag, zal de werkgever alle werknemers van het bedrijf informeren omtrent de reorganisatie en de gevolgen voor het bedrijf en de werknemers in het algemeen.
- 2) De ontslagvolgorde van de werknemers, die als gevolg van de reorganisatie hun functie verliezen, wordt bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel.
- 3) De opgestelde ontslaglijst zal door een onafhankelijke externe deskundige getoetst worden aan de juiste toepassing van het afspiegelingsbeginsel (ontslagbesluit).
- 4) Nadat de lijst door de onafhankelijke externe deskundige akkoord is bevonden en de adviesprocedure ex artikel 25 WOR is afgerond, krijgen de op de lijst vermelde werknemers de status van boventallige werknemer. Hierna zal de ontslagprocedure in gang gezet worden, waarbij betrokken werknemers geïnformeerd worden.
- 5) Mochten de werkgever en de onafhankelijke externe deskundige niet binnen 14 dagen tot overeenstemming kunnen komen over de juistheid van de ontslaglijst, dan zal er een tweede onafhankelijke externe deskundige aangewezen worden. Het advies van de 2^e onafhankelijke externe deskundige is bindend. Hierna zal de ontslagprocedure in gang gezet worden.
- 6) Als de ontslaglijst volledig goedgekeurd is zal deze kenbaar gemaakt worden aan de Begeleidingscommissie.
- 7) De werkgever zal de werknemers, van wie de functie vervalt, indien mogelijk een passende functie aanbieden binnen de eigen locatie of een andere locatie van PGN. Deze inspanningsverplichting geldt zolang de werknemer nog geen andere functie heeft en daardoor nog op de lijst van de Begeleidingscommissie staat. Indien de werknemer niet geschikt is maar wel met behulp van training en/of begeleiding geschikt kan worden binnen 1 jaar, dan zal de werkgever de vacature, voor hem vasthouden.

Bij de selectie tussen op grond van het ontslagbesluit boventallig verklaarde werknemers zal, in verband met herplaatsing in een passende functie, opnieuw afspiegeling en anciënniteit (dienstjaren) bepalend zijn.

Van het afspiegelingsbeginsel kan worden afgeweken, indien een werknemer als onmisbaar wordt gekenmerkt. De kennis en bekwaamheden van de onmisbare werknemer zijn zo belangrijk voor het functioneren van het bedrijf dat er in zijn plaats een andere werknemer wordt voorgedragen. Het benoemen van een werknemer als onmisbaar gebeurt altijd in overleg met de directie en de Begeleidingscommissie, waarbij tevens de Vakverenigingen geïnformeerd zullen worden.

Voor die boventallige werknemer die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is en al een WAO of WIA/IVA uitkering ontvangt, of naar alle waarschijnlijkheid binnen de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een WIA/IVA uitkering geldt dat het ontslag altijd via een sociaal verantwoorde maatwerkprocedure, in overeenstemming met de Begeleidingscommissie en de Vakverenigingen, uitgevoerd zal worden.

Artikel 3.2 Mededeling aan de individuele werknemer

De werkgever zal aan betrokken werknemer mondeling en schriftelijk mededeling doen van het vervallen van zijn arbeidsplaats, waarbij toegelicht wordt dat dit bepaald is op basis van een juiste toepassing van het afspiegelingsbeginsel (ontslagbesluit) en de termijn waarop dat zal geschieden en of er op dat moment reeds een herplaatsingaanbod voor een passende functie kan worden gedaan.

Tevens wordt de werknemer voorgelicht over de mogelijkheid tot het volgen van een outplacementtraject (zie artikel 3.4), waarbij de werknemer wordt ondersteund bij het komen van werk naar werk.

Artikel 3.3 Vaststellingsovereenkomst

De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van zijn boventaligheid met daarbij een kopie van het Sociaal Plan en een voorstel om tot ondertekening van de tevens ingesloten vaststellingsovereenkomst over te gaan. Nadat de discussie en uitleg omtrent de vaststellingsovereenkomst met de werknemer is afgerond, waarbij men tot overeenstemming is gekomen, wordt er een periode van 14 dagen vastgelegd waarin de werknemer de tijd krijgt om de vaststellingsovereenkomst ondertekend te retourneren.

Indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst niet binnen de hierboven genoemde 14 dagen ondertekend retourneert, of indien werknemer gedurende deze 14 dagen alsnog besluit gebruik te willen maken van de ontslagprocedure via het UWV, dan verzoekt de werkgever het UWV of de bevoegde kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden met toepassing van het Sociaal Plan. Hierbij geldt dat de kosten van de werkgever voor de termijn dat de werknemer door de ontbindingsprocedure langer in dienst is, worden afgetrokken van de ontslagvergoeding, tenzij de oorzaak van de vertraging aan de werkgever toe te rekenen is. Het niet tekenen van de vaststellingsovereenkomst zal derhalve geen financiële voordelen voor de betrokken medewerker opleveren.

Indien werknemer van meet af aan, tot uiterlijk bij het ingaan van de hierboven genoemde 14 dagen, aangeeft gebruik te willen maken van de ontslagprocedure via het UWV en niet akkoord gaat met een vaststellingsovereenkomst dan zal de ontslagprocedure via het UWV in gang gezet worden, waarbij de hierboven genoemde verrekening niet van toepassing is.

Voor een voorbeeld vaststellingsovereenkomst zie Bijlage 4.

Artikel 3.4 Outplacement

De werkgever biedt aan boventallige werknemers voor wie geen nieuwe functie openstaat de faciliteit van outplacement/externe bemiddeling aan. De werknemer heeft de keuze om gebruik te maken van deze faciliteit of niet. De doelstelling voor zowel werkgever als werknemer van het outplacementtraject is om de boventallige werknemer te begeleiden van werk naar werk.

De werkgever maakt een voorselectie van gekwalificeerde bureaus op basis van duidelijk omschreven criteria. Uitgangspunt daarbij is dat het outplacementbureau cedeo-gecertificeerd is en beschikt over kwalificaties: als kennis van sector en regionale arbeidsmarkt, beschikking over een goed netwerk en aantoonbaar goede resultaten.

De werkgever stelt een adequaat bedrag beschikbaar om outplacement te kunnen faciliteren; de omvang van het bedrag hangt zowel af van de hoeveelheid en het functieniveau van de potentiële deelnemers als de afstand van betrokken werknemers tot de arbeidsmarkt.

In overleg met COR/OR en Vakverenigingen zal werkgever aan outplacementbureaus de opdracht geven het outplacement uit te voeren.

De werkgever zal alle mogelijkheden aanwenden om een goede voortgang van het proces van outplacement te bevorderen. Vanaf het tijdstip dat de outplacement/externe bemiddeling een aanvang neemt en de dienstbetrekking formeel nog niet beëindigd is, stelt de werkgever de benodigde werktijd beschikbaar ten behoeve van de begeleiding en de daaruit voortvloeiende sollicitaties. De werknemer is verplicht zijn volle medewerking te verlenen aan het vinden van een nieuwe werkkring. Op verzoek van de werkgever of van de werknemer kan aan de Begeleidingscommissie een oordeel gevraagd worden over de inspanningen die de werkgever en een werknemer hebben geleverd om een passende functie te verwerven.

De werkgever zal met het outplacementbureau overeenkomen dat periodiek (3 maandelijks) een geanonimiseerd overzicht verstrekt wordt aan de partijen van dit Sociaal Plan waaruit de voortgang en plaatsingen in ander werk blijkt.

Outplacement/externe bemiddeling zal in beginsel voor de duur van 1 jaar worden ingezet. De termijn kan verlengd worden indien dit nodig mocht blijken, dit op basis van de haalbaarheid ingeschat door het outplacementbureau. Hierbij zal onder meer gekeken worden of werknemer zich voldoende heeft ingezet om ander werk te vinden. Deze periode vangt aan op de datum van uitnodiging voor het intakegesprek bij het outplacementbureau. De werkgever kan op verzoek van betrokkene, dan wel voor zover zulks noodzakelijk blijkt, bijvoorbeeld vanwege ziekte gedurende de reeds gestarte outplacementactiviteiten, na advies van de Begeleidingscommissie, besluiten tot verlenging van de voornoemde termijnen.

Het bemiddelingsbureau zal per individuele werknemer bekijken op welke wijze de outplacement/externe bemiddeling vorm en inhoud zal krijgen en hoe deze gelet op de persoon van de medewerker en zijn mogelijkheden zo doeltreffend mogelijk zal worden ingericht.

Het aanbod van het bemiddelingsbureau bevat, voor zover noodzakelijk, de volgende elementen:

- Uitvoeren van een competentiescan;
- Sollicitatietraining;
- Jobsearch;
- Bepalen gewenst opleidingsniveau;
- Uitvoeren EVC (erkenning verworven competenties). Dit zal door een andere partij dan het outplacementbureau worden uitgevoerd;
- Jobcoaching;
- Hulp bij vinden van geschikte trainings- en/of opleidingsmogelijkheden;
- Aanbieden 'leads' voor nieuw werk.
- Voor hen die prijs daarop stellen: begeleiding bij het opzetten van een eigen bedrijf resp. z.z.p. activiteit (hulp bij marktonderzoek, schrijven ondernemingsplan, verzekeringskwesties enz. enz.)

In overleg tussen het outplacementbureau en de werknemer zal worden vastgesteld welke onderdelen binnen het outplacementtraject nodig zijn.

Het gebruik maken van deze faciliteit behoeft niet in te houden dat betrokkene instemt met het verlies van zijn arbeidsplaats.

De Begeleidingscommissie en de werkgever toetsen regelmatig, gedurende de looptijd van het outplacement wat het slagingspercentage is van het outplacementbureau. Hierbij zal er mede beoordeeld worden of voortgang met het bureau aan de orde is bij een laag scoringspercentage, zoals vastgelegd door het bureau. Het doel van deze afspraak is om de voortgang te bewaken van met name moeilijk bemiddelbare werknemers en het slagingspercentage van hun bemiddeling.

Indien de boventallige werknemer er voor kiest om geen outplacementtraject te volgen zullen de door werkgever niet gemaakte kosten voor dit outplacementtraject niet in geld aan de werknemer uitgekeerd worden.

Artikel 3.5 Om-, her- en bijscholing

Indien het, naar het oordeel van het outplacementbureau en de betrokken werknemer, voor de verkrijging van een functie elders noodzakelijk of aanbevelenswaardig is om een bepaalde opleiding te volgen, dan zal de werkgever de kosten daarvan dragen. Dit om zo een snellere herplaatsing mogelijk te maken. De vaststelling van welke opleidingen gevolgd gaan worden, gebeurt in overleg met de betrokken werknemer en het outplacementbureau. Bij de vaststelling van de geschiktheid en arbeidsmarktrelevantie van de opleiding zal uitgegaan worden van het advies van het outplacementbureau. Bij een geschil hierover kan het geschil voorgelegd worden aan de begeleidingscommissie.

Eventueel op moment van het ontslag op grond van de "Regeling Studiekosten" bestaande of toekomstige vorderingen van de PGN of een werkgever op de werknemer, die verband houden met het volgen van een opleiding/studie worden kwijtgescholden. Dit ook in de situatie dat de te volgen opleiding/studie voortduurt na einde dienstverband.

Artikel 3.6 Ondersteuning bij opstart eigen onderneming

Indien de boventallig verklaarde werknemer een eigen onderneming wil starten, dan zal werkgever zorg dragen dat werknemer bij de opstart ondersteund wordt, onder meer door hem voor te lichten op het gebied van wet- en regelgeving. Deze ondersteuning zal gegeven worden door het in artikel 3.4 benoemde outplacementbureau dan wel door een gespecialiseerd bureau. De kosten voor de ondersteuning van het (gespecialiseerde) outplacementbureau kunnen niet worden omgezet in een bedrag ineens voor de werknemer.

Artikel 3.7 Vacatures binnen de Prysmian Group

De volgorde van bekendmaking van vacatures zal als volgt gaan:

- 1) Toesturen (via e-mail of eventueel per post) van alle vacatures aan de boventallige werknemers en het outplacementbureau. Het staat een boventallige werknemer vrij om op een vacature binnen PGN te reageren, ook als deze vacature op het eerste gezicht niet passend is;
- 2) De vacature zal intern via intranet en de borden verspreid worden. Tevens toesturen (via e-mail of eventueel per post) van alle vacatures aan boventallige oud-werknemers die reeds een andere baan hebben (zie artikel 3.9);
- 3) De vacature zal extern verspreid worden, indien er geen interne kandidaat is. Tussen de in- en externe verspreiding van de vacature zal minimaal 2 weken zitten

Indien er een passende functie beschikbaar is voor een boventallige werknemer dan zal werkgever deze functie direct aan de betreffende werknemer aanbieden. Werknemer heeft conform artikel 3.10 de mogelijkheid om op deze passende functie te reageren en de passende functie al dan niet te accepteren. Mocht een vacature passend zijn voor meerdere boventallige werknemers dan zal opnieuw afspiegeling bepalend zijn bij de selectie.

Mocht er een vacature ontstaan die voor geen enkele boventallige werknemer passend is, volgens de definitie zoals genoemd in artikel 2.2 sub j), of indien een aangeboden passende functie door een werknemer is afgewezen, conform artikel 3.10.3 en 3.10.5, dan treedt de volgende procedure in werking.

De Nederlandse locaties hebben zich verplicht tot het zogenoemde "beleid prioritair aanbod". Dit houdt in dat PGN werknemers en met name die werknemers die als gevolg van medische beperking en/of boventalligheid door reorganisatie ander werk zoeken, voorrang krijgen bij het vervullen van PGN vacatures. Bij gelijke geschiktheid heeft de gedeeltelijk arbeidsongeschikte / boventallige werknemer, voorrang boven andere sollicitanten.

Solliciteert een PGN werknemer dan is de vacaturehouder verplicht deze sollicitatieprocedure zorgvuldig en snel af te werken en als de werknemer niet geschikt geacht wordt voor de functie hem goed gemotiveerd af te wijzen alvorens de vacaturehouder een niet PGN werknemer kan aannemen.

De (internationale) vacatures binnen de totale Prysmian Group (wereldwijd) staan ook open voor een PGN werknemer. Hierbij geldt echter niet dat bij gelijke geschiktheid de werknemer, gedeeltelijke arbeidsongeschikt en/of boventallige wegens reorganisatie,

voorrang boven andere werknemers en externe sollicitanten heeft. Bepaling van geschiktheid en aanname geschiedt in het land waar de vacature openstaat.

De coördinatie en verantwoordelijkheid voor de juiste toepassing en uitvoering van dit artikel, alsmede van de artikelen 3.8, 3.9 en 3.10, ligt op landelijk (centraal) niveau bij de HR organisatie en dan met name bij de Director HR PGN.

Artikel 3.8 Terugvallen op het Sociaal Plan

Indien een werknemer binnen 3 maanden, gerekend vanaf de dag van de daadwerkelijke overplaatsing, buiten zijn schuld, dit ter beoordeling aan werkgever, zijn baan verliest dan kan hij alsnog gebruik maken van de voorwaarden van dit Sociaal Plan. Dit geldt zowel als de werknemer een functie binnen als buiten de PGN heeft geaccepteerd.

Artikel 3.9 Voorrangsrecht oud-werknemers

Dit artikel is van toepassing op die boventallige werknemers die onder dit Sociaal Plan vallen en reeds een baan bij een externe werkgever hebben. De werknemer kan, voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, schriftelijk aan de afdeling HR van werkgever aangeven dat hij op de hoogte gehouden wil worden van alle vacatures binnen de PGN. De werkgever zal vacatures aan de oud-werknemer kenbaar maken, voordat de vacature extern geplaatst wordt. Indien de oud-werknemer in aanmerking wenst te komen voor een beschikbare functie, dient hij dit schriftelijk of mondeling bij de afdeling HR waar de vacature is van de werkgever kenbaar te maken. De termijn waarbinnen gereageerd dient te worden zal in de vacaturetekst opgenomen worden. Bij de beoordeling of de oud-werknemer de functie kan worden aangeboden, zullen de volgende criteria een rol spelen: voldoen aan (1) functie-eisen; (2) geschiktheid (3) competenties. Indien werkgever een oud-werknemer voor de functie afwijst, zal hij dit, schriftelijk, motiveren.

Indien de oud-werknemer voor de desbetreffende functie wordt aangenomen, zal een nieuwe arbeidsovereenkomst, in beginsel voor bepaalde tijd worden aangegaan. De bij de betreffende functie behorende arbeidsvoorwaarden zullen van toepassing zijn. De dienstjaren die zijn opgebouwd bij werkgever voorafgaand aan het ontslag zullen bij de wederindiensttreding niet worden betrokken in de bepaling van de anciënniteit.

De duur van deze regeling is maximaal van kracht gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, met een minimum van een jaar, en gaat in per datum inwerkingtreding van het Sociaal Plan.

Artikel 3.10 Herplaatsing naar een andere functie

3.10.1 Salariëring

Indien, als gevolg van de reorganisatie, de werknemer waarvan de functie structureel vervalt, een andere, lager ingedeelde, functie binnen het bedrijf van de werkgever accepteert behoudt de werknemer zijn oude salaris, waaronder niet vallen zijn

secundaire arbeidsvoorwaarden zoals bijvoorbeeld onkostenvergoedingen, leaseauto en dergelijke.

In het geval het salaris in de nieuwe functie lager is dan dat van de oude functie, blijft het salaris van de oude functie gehandhaafd. Dit geschiedt in de vorm van een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag vormt onderdeel van de basis op grond waarvan vakantietoelage, dertiende maand, pensioen, enz. worden berekend.

Over de persoonlijke toeslag zullen alle verhogingen in het kader van algemene CAO-loonrondes worden toegekend. Indien een werknemer promotie maakt, zal de persoonlijke toeslag afgebouwd worden, met het bedrag dat de werknemer groeit.

In het geval het salaris in de nieuwe functie hoger is dan dat van de oude functie, kan er een groeitraject met de werknemer worden afgesproken, zodat werknemer zich kan ontwikkelen in de nieuwe functie. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat, indien de werknemer in functiegroep E zit, maar de nieuwe functie is in functiegroep F, dat werknemer bij de start van de nieuwe functie een salarisverhoging binnen functiegroep E krijgt (bijvoorbeeld naar het excellerend maximum). Na verloop van een vastgestelde periode (bijvoorbeeld een half jaar of een jaar), groeit de werknemer dan naar functiegroep F.

Afbouw van SAO-toelage en restrecht geschiedt conform de geldende regels van de nieuwe locatie waar de werknemer zal komen te werken.

3.10.2 Vrijwillige aanvaarding formeel niet passende functie

Indien een werknemer *vrijwillig* een formeel niet passende functie aanvaard en deze functie is 2 salarisschalen of meer lager dan de huidige functie dan wordt de afbouw als volgt geregeld:

- 1 salarisschaal wordt toegekend als persoonlijke toeslag volgens artikel 3.10.1, en
- de overige schaal (schalen) worden afgebouwd conform de CAO Metalekto.

3.10.3 Aanvaarding aanbod

Nadat aan de betrokken werknemer schriftelijk een andere functie is aangeboden, krijgt hij een periode van 14 dagen om zijn besluit kenbaar te maken. De werknemer die een aanbod tot overplaatsing in een passende functie wil weigeren, dient dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werkgever kenbaar te maken. Werkgever en werknemer zullen gezamenlijk zoveel mogelijk trachten de kansen voor werknemer te vergroten voor het verkrijgen van een passende functie. De Begeleidingscommissie zal dit proces daar waar noodzakelijk toetsen.

3.10.4 Gewenning/Spijtoptanten

Als de werknemer besluit het aanbod te accepteren wordt hij éénmalig in de gelegenheid gesteld om de nieuwe functie twee maanden uit te proberen waarna hij alsnog het aanbod kan weigeren. De betrokkene komt dan weer in aanmerking voor de herplaatsinginstrumenten. Dit geldt ook indien werknemer een functie heeft aanvaard bij een externe werkgever.

Bij tijdelijke herplaatsing of proefplaatsing bij een andere locatie binnen de PGN blijft de arbeidsovereenkomst met de oude werkgever van toepassing met uiteraard de geldende personeelsregelingen.

Bij definitieve herplaatsing eindigt de oude arbeidsovereenkomst en ontvangt de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd met behoud van binnen de PGN aaneengesloten opgebouwde dienstjaren en gelden uiteraard de personeelsregelingen van de nieuwe werkgever. Zij het dat indien dit plaatsvindt in een lager ingedeelde functie en/of een lager salaris bij een andere locatie het in artikel 3.10.1 en 3.10.2 gestelde tevens geldt.

3.10.5 Weigering en ontslag

Indien de betrokken werknemer ook een tweede aanbod tot overplaatsing van de werkgever afwijst zal aan de Begeleidingscommissie een oordeel worden gevraagd over de vraag of er sprake is van een passende functie. Indien de Begeleidingscommissie van mening is dat er sprake is van een passende dan wel vrijwel passende functie, dan zullen de consequenties met de betrokken werknemer besproken worden. Deze consequenties zijn onder meer geen aanspraak meer kunnen maken op de voorzieningen (waaronder de ontslagvergoeding) uit dit Sociaal Plan. Tevens is het mogelijk dat het UWV Werkbedrijf het recht op een WW-uitkering niet toekent. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan kan een ontslagvergunning worden aangevraagd bij het UWV WERKbedrijf of de kantonrechter, dan wel kan er gebruik gemaakt worden van een vaststellingsovereenkomst.

Artikel 3.11 Vrijstelling van werk

De werkgever heeft tijdens het dienstverband de mogelijkheid om bij het ontbreken van werk, de niet genoten en de nog tijdens dienstverband op te bouwen ADV dagen aan te wijzen of, indien en voor zover deze maatregel onvoldoende effect heeft, de betrokken werknemer, in overleg met werknemer, vrij te stellen van werk met behoud van salaris en overige arbeidsvoorwaarden. Dit met uitzondering van die emolumenten of faciliteiten die rechtstreeks verband houden met de uitoefening van de functie, zoals de vergoeding woon-werkverkeer, leaseauto etc.

Indien de functie van de boventallige werknemer een directe relatie tot de "buitenwereld" heeft, zoals Verkoop, Inkoop en HR, geldt dat de werknemer geen keuze heeft om al dan niet vrijgesteld te worden van werk. Bij boventallige werknemers in voornoemde functies neemt de directie de beslissing over de vrijstelling van werk, zo nodig in overleg met de Sociale Begeleidingscommissie.

De Begeleidingscommissie kan toetsen of de procedure bij ontslagaanzegging en directe vrijstelling van werk zorgvuldig uitgevoerd wordt.

In het geval dat een werknemer tijdens de periode van vrijstelling van werk met vakantie gaat, worden de betrokken dagen in mindering gebracht op het bestaande vakantiesaldo. Tijdens de vrijstelling van werk worden ADV-dagen beschouwd als opgenomen.

Artikel 3.12 Pensioenverzekering

De pensioenopbouw krachtens de pensioenverzekering Metalekro (PME) en de Stichting Pensioenfonds Draka Holding (SPDH), eindigt bij het einde van het dienstverband met de PGN of een van haar locaties. Voor mogelijkheden tot voortzetting van de pensioenverzekering wordt verwezen naar het gestelde in de van toepassing zijnde reglementen van Pensioenfonds Metalekro (PME). Zie voor meer informatie www.metalektropensioen.nl.

Werkgever zal gedurende de wachtperiode van 180 dagen de pensioenpremie van werknemer doorbetalen, indien werknemer de pensioenopbouw tijdens deze periode vrijwillig wenst voor te zetten, mits werknemer gedurende de periode van doorbetaling zelf ook zijn deel van de pensioenpremie betaald.

Artikel 3.13 Sollicitatiebezoek

Verzuim en kosten voor sollicitatiebezoek zullen naar redelijkheid, dit ter uitsluitende beoordeling aan de werkgever, worden vergoed. Ingeval van verschil van mening kan het voorgelegd worden aan de Begeleidingscommissie.

Artikel 3.14 Concurrentiebeding

Alleen in uitzonderlijke gevallen, waarbij dit uitvoerig met betrokkene besproken zal worden, zal de werknemer gehouden worden aan de in het concurrentiebeding genoemde voorwaarden.

Artikel 3.15 Mobiliteitsregeling

De werknemer die een functie op een andere locatie van de PGN accepteert dan de huidige standplaats komt in aanmerking voor de mobiliteitsregeling.

3.15.1 Overgangsregeling reiskosten- en reisurevergoeding

Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding van het vaste woonadres naar de nieuwe locatie zal berekend worden conform de regeling zoals deze geldt binnen de nieuwe locatie. Geen reiskosten zullen vergoed worden indien werkgever aan werknemer een bedrijfsauto ter beschikking heeft gesteld.

De extra reisafstand (de afstand bovenop de huidige afstand woon-werkverkeer) gemeten via de ANWB routeplanner volgens de snelste route, zal vergoed worden met € 0,19 per kilometer. Deze vergoeding zal afgebouwd worden waarna de werknemer alleen nog de standaard reiskostenvergoeding krijgt conform de regeling van de nieuwe locatie. De afbouw gaat volgens volgend staatje:

- 1^e jaar 100%
- 2^e jaar 75%
- 3^e jaar 50%

- 4^e jaar 25%
- 5^e jaar geen extra reiskostenvergoeding meer

Indien een werknemer met het Openbaar Vervoer (OV) naar de nieuwe locatie gaat dan zal de PGN de kosten van het jaartrajectabonnement voorschieten, waardoor de kosten van dit abonnement dalen. Er worden dan maar 10 maanden betaald voor 12 maanden reizen, tevens komt er nog 4% extra korting bij, omdat er in 1 keer betaald wordt. Hierna zullen de kosten van het abonnement maandelijks op de reiskostenvergoeding ingehouden worden.

Reisurenvergoeding

Er worden door werkgever aan werknemer reisureen vergoed indien de reistijd naar de nieuwe locatie langer dan 20 minuten enkele reis is dan de huidige reistijd. Bijvoorbeeld als de werknemer nu 20 minuten enkele reis reist en hij gaat naar de nieuwe locatie 50 minuten enkele reis reizen, dan worden er 50 minus 40 (20 minuten huidige reistijd plus 20 minuten extra reistijd) is 10 minuten enkele reis aan reisureen vergoed.

De berekening van de reistijd zal gebeuren op basis van de snelste reis waarbij het uitgangspunt is:

- Reist de werknemer naar de huidige locatie met de auto (of fietsend of lopend) dan wordt de berekening naar de nieuwe locatie op basis van de snelste autorit volgens de ANWB routeplanner gemaakt;
- Reist de werknemer naar de huidige locatie met het Openbaar Vervoer dan wordt de berekening naar de nieuwe locatie op basis van de snelste Openbaar Vervoerreis volgens www.9292ov.nl gemaakt;
- Indien de werknemer bij overgang naar een nieuwe locatie beslist om op een andere manier te reizen dan zal in overleg met de Begeleidingscommissie de eventuele reisureenvergoeding worden vastgesteld.

De reisureenvergoeding zal afgebouwd worden volgens volgend staatje:

- 1^e jaar 100%
- 2^e jaar 75%
- 3^e jaar 50%
- 4^e jaar 25%
- 5^e jaar geen extra reiskostenvergoeding meer

3.15.2 Voorziening noodzakelijke verhuizing

Indien een werknemer redelijkerwijs (ter beoordeling van de werkgever) moet verhuizen in verband met herplaatsing elders binnen de Prysmian Group, is bijlage 5 van toepassing.

Indien werkgever en werknemer hebben afgesproken dat de werknemer moet verhuizen, dan dient de werknemer:

- binnen 2 jaar na het aanvaarden van de overplaatsing verhuisd te zijn;
 - binnen een straal van 30 kilometer van de nieuwe standplaats te gaan wonen;
- om aanmerking op de "voorziening noodzakelijke verhuizing" te behouden.

HOOFDSTUK 4

Financiële afvloeiingsregeling

Artikel 4.1 Algemeen

Indien het dienstverband met de werkgever eindigt ontvangt de werknemer een ontslagvergoeding wegens de gederfde inkomsten en ten behoeve van een aanvulling op eventueel lager te verdienen inkomen dan wel eventueel al of niet op korte termijn te ontvangen WW of andere sociale uitkeringen.

Deze ontslagvergoeding vindt alleen plaats indien de werknemer geen arbeidsovereenkomst voor een passende functie is aangeboden en indien er wel een overeenkomst is aangeboden maar de werknemer treft geen verwijt van het niet accepteren van de overeenkomst, omdat, zoals in artikel 3.10.3 en 3.10.5 aangegeven de werknemer éénmalig goed onderbouwd een passende functie mag weigeren.

Artikel 4.2 Werknemers 65 jaar en ouder

Er is geen sprake van een toekenning van een ontslagvergoeding aan werknemers die op de datum einde dienstverband 65 jaar zijn of ouder. De ontslagvergoeding wordt aan deze oudere werknemers niet betaald, omdat voor hen de schade wordt beperkt door de mogelijkheid op volledige basis gebruik te maken van de pensioenvoorzieningen.

Artikel 4.3 De ontslagvergoeding

Werknemers met uitzondering van de werknemers genoemd in artikel 4.2 ontvangen een ontslagvergoeding.

Berekening van de totale ontslagvergoeding

De totale ontslagvergoeding wordt berekend conform de richtlijn van de kring van kantonrechters geldend vanaf 1 januari 2009, verder te noemen de "nieuwe kantonrechtersformule".

De "nieuwe kantonrechtersformule" en daarmee de ontslagvergoeding wordt als volgt berekend:

= A (aantal "gewogen" dienstjaren; leeftijd op datum einde dienstverband)
x B (bruto maand salaris)
x C (correctiefactor)

A, B en C worden als volgt vastgesteld:

A = Het aantal gewogen dienstjaren vanaf de fictieve datum in dienst bij het concern:

- 0,5 voor ieder vol dienstjaar tot 35 jaar
- 1,0 voor ieder vol dienstjaar van 35 jaar tot 45 jaar
- 1,5 voor ieder vol dienstjaar van 45 jaar tot 55jaar
- 2,0 voor ieder vol dienstjaar vanaf 55 jaar

Voor de berekening van het aantal dienstjaren geldt als peildatum de datum bij einde dienstverband. Bij de berekening zullen 6 maanden plus 1 of meer dagen als een vol dienstjaar tellen. Het minimum aantal dienstjaren is 1 jaar.

- B** = Het bruto maandsalaris conform artikel 2.2 sub i)
C = De Correctiefactor is op 1,25 gesteld

Indien de boventallige werknemer eerder een dienstverband kan aangaan bij een bedrijf niet behorend tot de PGN dan de datum einde dienstverband, zoals deze in de vaststellingsovereenkomst is vastgesteld, dan wordt de uit te keren ontslagvergoeding verhoogd met een bedrag gelijk aan het verschil in bruto maandsalaris (conform de definitie van artikel 2.2 sub i) tussen de eerdere en latere beëindigingsdatum.

Voor uitleg en een voorbeeldberekening van de kantonrechtersformule zie Bijlage 3.

Artikel 4.4 Wijze van uitbetaling ontslagvergoeding

Werkgever zal binnen 4 weken na datum einde dienstverband tot betaling van de ontslagvergoeding overgaan. De beëindigingvergoeding zal worden uitgekeerd op een door de werknemer gewenste wijze, mits in overeenstemming met de fiscale wetgeving en zonder dat werkgever hierdoor meer kosten dient te maken. Een werknemer dient de wens voor een dergelijke constructie tezamen met de benodigde documentatie zo spoedig mogelijk voor de daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan te leveren bij de werkgever.

Het totale bedrag van de reguliere eindafrekening, eventueel inclusief de opzegtermijn, mag niet in het bedrag van de ontslagvergoeding opgenomen worden.

Artikel 4.5 Vrijwillige vertrekregeling

Dit artikel is alleen van toepassing op boventalligen en plaatsmakers. Met een plaatsmaker wordt bedoeld, iemand die zelf, op vrijwillige basis, schriftelijk opzegt en waarvan vastgesteld wordt door de directie dat de vrijgekomen arbeidsplaats een oplossing biedt voor een werknemer die op de boventalligen-lijst staat en waarbij de boventallige deze arbeidsplaats ook accepteert. Hierbij geldt dat de ontslagprocedure met de boventallige werknemer nog niet afgerond kan zijn en de boventallige werknemer dus nog geen ontslagvergoeding uitgekeerd heeft gekregen.

Indien een werknemer een functie buiten de onderneming wenst te aanvaarden, dan moet voor de datum van indiensttreding de arbeidsovereenkomst worden beëindigd, ook al gaat hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aan onder proeftijd. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zonder dat de voor hem geldende opzegtermijn in acht wordt genomen, dan zal de werkgever daaraan zijn medewerking verlenen.

Doet bovenstaande zich voor, dan zal betrokkene een eenmalige uitkering ontvangen ter hoogte van 50 % van de Kantonrechtersformule, zoals gesteld in artikel 4.3. Dit alleen als de werknemer duidelijk kan maken dat er vervolgplannen zijn na het uitdienst treden bij de PGN, zoals het overhandigen van een arbeidsovereenkomst van een nieuwe werkgever, of het tonen van de oprichtingsakte van een eigen bedrijf. Dit om te voorkomen dat werknemers onvrijwillig in de WW komen.

Vanuit de fiscale wetgeving is het niet mogelijk om de vergoeding uit te keren aan die werknemers die vlak voor hun pensioendatum zitten.

Artikel 4.6 De jubileumuitkering

Indien de boventallige werknemer minimaal 20,5 jaar, dan wel 35,5 jaar in dienst is, zal in het geval van een eenmalige uitkering, de jubileumuitkering bij 25 dan wel 40 jarig dienstverband volgens volgend staatje bij het einde van het dienstverband uitgekeerd worden:

Aantal dienstjaren	Percentage van de uitkering
20,5 respectievelijk 35,5	20%
21,5 respectievelijk 36,5	40%
22,5 respectievelijk 37,5	60%
23,5 respectievelijk 38,5	80%
24,5 tot 25 respectievelijk 39,5 tot 40	100%

De peildatum voor het berekenen van het aantal dienstjaren is de datum uit dienst. Het uit te keren bedrag wordt gebruteerd, waardoor het bruto salaris verhoogd zal worden, zodat het bedrag netto aan de werknemer zal worden uitgekeerd.

Artikel 4.7 Collectieve zorgverzekering

Werknemers welke deelnemen aan de collectieve zorgverzekering kunnen deze gedurende de resterende duur van de lopende overeenkomst onder dezelfde voorwaarden voor eigen rekening en risico voortzetten.

Artikel 4.8 Voorlichting

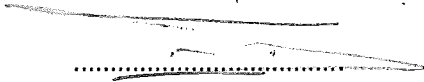
De werkgever zal zorg dragen, voor die werknemer die dat wenst, dat er informatie c.q. voorlichting beschikbaar komt met betrekking tot fiscale-, sociaal-verzekeringsrechterlijke-, alsmede pensioenaangelegenheden.

Artikel 4.9 Tegemoetkoming kosten juridisch advies

De werknemer ontvangt een financiële tegemoetkoming voor het inwinnen van arbeidsrechtelijk advies ter hoogte van € 750,00 exclusief BTW. De factuur van de arbeidsrechtelijk adviseur, ten name van werkgever, dient rechtstreeks door de arbeidsrechtelijke adviseur aan werkgever gestuurd te worden.

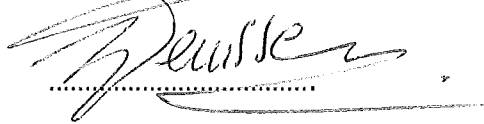
Aldus opgesteld en getekend te Amsterdam op 01 april 2012.

Prysmian Group Nederland



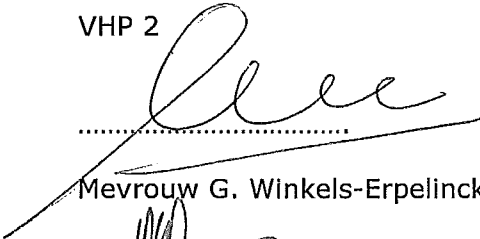
De heer K. Roskam

FNV BONDGENOTEN




Mevrouw V.M. Teunissen-Wais

VHP 2




Mevrouw G. Winkels-Erpelink

CNV VAKMENSEN



De heer A.A. van Wijngaarden


De heer L. Olthuis
mevrouw T. Westerink-Uoerman

DE UNIE


De heer D. Kohen
De heer R. Algra

Sociaal Plan Prysmian Group Nederland ingaande 01 april 2012

BIJLAGE 1 **Sociale Begeleidingscommissie**

Hiermee wordt bedoeld een Begeleidingscommissie conform artikel 2.1 sub b). Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld die erop toeziet dat het Sociaal Plan in individuele gevallen zowel in letter als in geest wordt toegepast.

a) Samenstelling

De Centrale Begeleidingscommissie bestaat uit zeven (7) leden, vanuit elke locatie een vertegenwoordiger. De samenstelling van de Centrale Begeleidingscommissie zal in samenspraak met de COR, Vakverenigingen en directie worden vastgesteld. De commissie benoemt uit haar midden een voorzitter en een secretaris. Indien het niet mogelijk is om vanuit een (kleine) locatie een afgevaardigde te benoemen zal er met de COR en de Vakverenigingen overleg gepleegd worden over de invulling van deze plaats.

Voor zover relevant bedraagt het aantal leden van de lokale Begeleidingscommissie drie (3) of vijf (5). De lokale Begeleidingscommissie zal in samenspraak met de OR en de Vakverenigingen en directie worden samengesteld. De werkgever en de ondernemingsraad benoemen ieder een even aantal leden. De leden zelf benoemen een onafhankelijk deskundige als voorzitter en benoemen uit haar midden een secretaris.

b) Taken

De Begeleidingscommissie adviseert de werkgever en/of werknemer wanneer een werknemer zich niet kan verenigen met een beslissing uit hoofde van het Sociaal Plan. Werkgever en werknemer kunnen beiden hiervoor bij de Begeleidingscommissie schriftelijk een klacht indienen, waarna de Begeleidingscommissie tot advies overgaat. Deze klacht kan gaan over een van de taken die expliciet benoemd zijn of over een ander geschil tussen werkgever en werknemer inzake de uitvoering van het Sociaal Plan.

In het Sociaal Plan zijn de volgende taken expliciet benoemd waarin de begeleidingscommissie een taak heeft. Deze taak kan regulier zijn of ontstaan naar aanleiding van het indienen van een klacht. Verder zijn er in dit Sociaal Plan diverse taken expliciet benoemd, namelijk:

- Raadpleging indien ontslag voor individuele medewerker niet redelijk of billijk is in vergelijking met andere gevallen (hardheidclausule);
- Zo nodig toetsen van de reistijd voor een passende functie bij een andere locatie voor parttimers en werknemers met een lichamelijke beperking;
- Ontvangst ontslaglijst;
- Raadpleging bij onmisbaar verklaren van werknemers;
- Raadpleging opstarten maatwerkprocedure voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte boventallige werknemers;
- Geschil over opleidingswensen;
- Op verzoek inspanningen nagaan die de werkgever en een werknemer hebben geleverd om een passende functie te verwerven;
- Raadpleging verlenging termijn outplacement;
- Bewaken slagingspercentage outplacementbureau;
- Op verzoek toetsen of een aangeboden functie passend is;

- Op verzoek toetsen of de procedure bij ontslagaanzegging en directe vrijstelling van werk zorgvuldig uitgevoerd wordt;
- Op verzoek toetsen of verzuim en eventuele vergoedingen voor sollicitatiebezoek correct zijn toegepast;
- Raadpleging vaststelling reizen indien werknemer op een andere, dan de voor hem gebruikelijke wijze, wenst te gaan reizen.

c) Bevoegdheden

- De Begeleidingscommissie adviseert desgevraagd de werknemer en de werkgever ten aanzien van onderwerpen die vallen onder in bijlage 1 sub b) genoemde taken.
- De Begeleidingscommissie heeft het recht werknemers en management te horen indien dit voor het verkrijgen van een juist inzicht in de motivering van besluiten noodzakelijk is.
- De commissie is niet bevoegd te adviseren indien een verschil van mening betrekking heeft op of voortvloeit uit, één of meer bepalingen van de CAO Metalektro.

d) Werkwijze

- De werknemer die een schriftelijke klacht heeft ingediend bij de Begeleidingscommissie ontvangt per omgaande van de Begeleidingscommissie een bevestiging van ontvangst van de klacht.
- De Begeleidingscommissie doet binnen 4 weken nadat haar om een oordeel verzocht is schriftelijk uitspraak. De Begeleidingscommissie zal haar uitspraken deugdelijk onderbouwen en motiveren. De begeleidingscommissie stelt betrokken werkgever en werknemer in kennis van deze schriftelijke uitspraak.
- De Begeleidingscommissie zal, alvorens uitspraak te doen, in ieder geval de betrokken werknemer en werkgever horen. De werknemer kan zich desgewenst laten vergezellen door een adviseur.
- Een advies wordt gegeven met eenvoudige meerderheid van stemmen. Indien er sprake is van unanimititeit dan zal dit worden vermeld in het advies.
- Werkgever laat in de besluitvorming het advies van de begeleidingscommissie zwaar meewegen. Werkgever maakt het besluit schriftelijk aan de Begeleidingscommissie en de betrokken werknemer kenbaar.

e) Kosten

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

f) Geheimhouding

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke gegevens die hem bij het uitoefenen van zijn taak ter kennis zijn gekomen.

BIJLAGE 2

Uitleg afspiegelingsbeginsel

a) Definitie

Het afspiegelingsbeginsel is de verplichte voorgeschreven selectiemethode om de ontslagvolgorde te bepalen die werkgever moet toepassen bij elke vorm van bedrijfseconomisch ontslag.

b) Inhoud

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van een bedrijfsvestiging. Uitwisselbare functies zijn banen die vergelijkbaar zijn wat betreft functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en niveau en beloning.

De werknemers van de categorie uitwisselbare functies worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen:

- 15 tot 25 jaar;
- 25 tot 35 jaar;
- 35 tot 45 jaar;
- 45 tot 55 jaar;
- 55 jaar en ouder.

De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient dusdanig te zijn dat voor en na het afspiegelen de leeftijdsopbouw verhoudingsgewijs binnen de uitwisselbare functies zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

c) Uitzonderingen op het afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel hoeft niet te worden toegepast indien:

- Het bedrijf/de bedrijfsvestiging gaat sluiten;
- Er een unieke functie komt te vervallen (dat is een functie die slechts door één werknemer wordt ingevuld);
- Er een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen.
- Een werknemer onmisbaar wordt geacht;
- Een voor ontslag voor te dragen werknemer een zwakke arbeidsmarktpositie heeft en dit niet het geval is met de werknemer die daarna voor ontslag in aanmerking komt.

d) Ontslagvolgorde

Het UWV hanteert de volgende uitgangspunten bij de ontslagvolgorde:

- 1) Beëindigen van de werkzaamheden van uitzendkrachten, gedetacheerden en ingeleende werknemers van een andere bedrijfsvestiging van werkgever, uiteraard voor zover zij werkzaam zijn in een categorie uitwisselbare functies waar de ontslagen vallen;

- 2) Indien hiermee de totale noodzakelijke krimp binnen de categorie uitwisselbare functies niet wordt bereikt, dienen de tijdelijke dienstverbanden te worden beëindigd. Het gaat hierbij om de tijdelijke dienstverbanden die binnen 26 weken na de datum van indiening van de ontslagaanvraag van rechtswege eindigen.
- 3) Pas hierna komen werknemers met een vast dienstverband voor ontslag in aanmerking.

BIJLAGE 3

Voorbeeldberekening opzegtermijn, bruto maandsalaris, dienstjaren en kantonrechtersformule

De berekening op pagina 30 geeft in één keer de berekening van de fictieve opzegtermijn, de dienstjaren, het bruto maandsalaris en de kantonrechtersformule weer. Hieronder een schriftelijke toelichting.

Bijlage 3.1 Berekening opzegtermijn

De opzegtermijn vanuit werkgeverskant is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst (het aantal dienstjaren):

- < 5 jaar : 1 maand
- 5 tot 10 jaar : 2 maanden
- 10 tot 15 jaar : 3 maanden
- 15 jaar of langer : 4 maanden

Een uitzondering geldt voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat moment een langere opzegtermijn gold dan volgens bovengenoemde opzegtermijn. De maximale opzegtermijn voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was bedraagt 6 maanden. Voor de berekening van de opzegtermijn wordt de opgebouwde termijn op 1 januari 1999 bevroren.

Een afgefinancierde opzegtermijn is een opzegtermijn die rechtstreeks in geld aan de werknemer wordt uitgekeerd, in plaats van dat een werknemer nog in dienst van de werkgever blijft voor de duur van de opzegtermijn. Het salaris dat wordt betaald is opgehoogd met de standaard emolumenten en toeslagen (zie voor de berekening de volgende paragraaf).

Stel dat het ontslag van een werknemer in gaat op 01 oktober, maar er is een opzegtermijn van 3 maanden, dan zou dit betekenen dat het dienstverband 3 maanden later, op 31 december, eindigt. Bij een afgefinancierde opzegtermijn worden deze 3 maanden uitbetaald en gaat de werknemer per 30 september uit dienst.

Het UWV houdt wel rekening met de opzegtermijn voordat het recht op een WW-uitkering ingaat. Dus, ook al stopt de werknemer met een fictieve opzegtermijn van 3 maanden per 30 september, de WW-uitkering gaat pas in vanaf 31 december.

In het voorbeeld op pagina 30 is te zien dat de werknemer bijna 9 jaar in dienst is (zie meest rechter kolom). Dit betekent dat hij 2 maanden opzegtermijn meekrijgt en dat is een bedrag van $2 * € 2.998,08 \text{ bruto} = €5.996,15 \text{ bruto}$.

Het staat de werknemer vrij om te kiezen om gedurende de opzegtermijn in dienst van werkgever te blijven, dan wel om de opzegtermijn direct uitgekeerd te krijgen (afgefinancierde opzegtermijn) en meteen uit dienst te gaan.

Bijlage 3.2 Berekening bruto maandsalaris

Het bruto maandsalaris waarmee wordt gerekend is het standaard bruto maandsalaris opgehoogd met de vaste looncomponenten:

- 8% vakantietoeslag
- 1/12^e deel van de 13^e maand (indien van toepassing)
- 1/12^e deel van de winstuitkering (indien van toepassing), gebaseerd op het percentage van de laatst uitgekeerde winstuitkering
- Vaste ploegtoeslag (indien van toepassing)
- Restrecht (indien van toepassing)
- Garantietoeslag (indien van toepassing)

Niet meegerekend wordt het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage zorgverzekeringen en niet-structurele looncomponenten.

In het voorbeeld op pagina 30 is onder B te zien hoe het salaris berekend is.

Bijlage 3.3 Berekening dienstjaren

Voor de berekening van het aantal dienstjaren geldt als peildatum de datum bij einde dienstverband. Bij de berekening zullen 6 maanden plus 1 of meer dagen als een vol dienstjaar tellen. Het minimum aantal dienstjaren is 1 jaar.

Uit het voorbeeld op pagina 30 is te zien dat de werknemer bijna 9 jaar in dienst is (zie rechter kolommen) en hoe dat berekend en afgerond is.

Bijlage 3.4 Berekening kantonrechtersformule

De kantonrechtersformule berekent de hoogte van de ontslagvergoeding op basis van drie componenten, A, B en C. Deze componenten worden met elkaar vermenigvuldigd.

A = het aantal "gewogen" dienstjaren; leeftijd op datum einde dienstverband

B = het bruto maandsalaris

C = de correctiefactor

Het aantal gewogen dienstjaren vanaf de fictieve datum in dienst worden als volgt vastgesteld:

- 0,5 voor ieder vol dienstjaar tot 35 jaar
- 1,0 voor ieder vol dienstjaar van 35 jaar tot 45 jaar
- 1,5 voor ieder vol dienstjaar van 45 jaar tot 55jaar
- 2,0 voor ieder vol dienstjaar vanaf 55 jaar

In het voorbeeld op pagina 30 is onder A te zien hoe het aantal gewogen dienstjaren berekend wordt. Naast de kolom met de jaartallen wordt aangegeven hoeveel jaren de werknemer in een bepaalde wegingscategorie bij werkgever heeft gewerkt. In dit voorbeeld zijn dat 7,8 (afgerond naar 8) jaren met wegingsfactor 1 en 0,9 (afgerond naar 1) jaar met wegingsfactor 1,5. Dit betekent dat het aantal gewogen dienstjaren 9,5 is.

Bij Voorbeeld datum uit dienst 1-3-2012

Geboortedatum 1-5-1966
 datum in dienst 1-7-2003

A	dienst jaren	wegings factor	totaal	1-5-1966			
				1-5-1967	1		
				1-5-1968	2		
	tot en met 34 jaar	0	0,5	0	1-5-1969	3	
	35 t/m 44	8	1	8	1-5-1970	4	
	45 t/m 54	1	1,5	1,5	1-5-1971	5	
	vanaf 55	0	2	0	1-5-1972	6	
					1-5-1973	7	
		9		9,5	1-5-1974	8	
					1-5-1975	9	
					1-5-1976	10	
					1-5-1977	11	
					1-5-1978	12	
B	Brutoloon per maand			1-5-1979	13		
	loon	2.500,00		1-5-1980	14		
	vak.toest.	200,00		1-5-1981	15		
	13e maand	208,33		1-5-1982	16		
	winstuikering	89,75 (% laatste opgave)		1-5-1983	17		
		2.998,08		1-5-1984	18		
				1-5-1985	19		
				1-5-1986	20		
				1-5-1987	21		
				1-5-1988	22		
C	Correctiefactor			1-5-1989	23		
		1,25		1-5-1990	24		
				1-5-1991	25		
				1-5-1992	26		
				1-5-1993	27		
				1-5-1994	28		
				1-5-1995	29		
				1-5-1996	30		
				1-5-1997	31		
				1-5-1998	32		
				1-5-1999	33		
				1-5-2000	34		
				1-5-2001	35		
				1-5-2002	36		
				1-5-2003	37	0,5	2003 0,5
				1-5-2004	38	1	2004 1
				1-5-2005	39	1	2005 1
				1-5-2006	40	1	2006 1
				1-5-2007	41	1	2007 1
				1-5-2008	42	1	2008 1
				1-5-2009	43	1	2009 1
				1-5-2010	44	1	2010 1
				1-5-2011	45	0,3	2011 1
				1-5-2012	46	7,8	2012 0,2
						8	8,7
						0,9	9
						1	

Loon is optelsom van salaris en toeslagen = factor B

Opzegtermijn is afhankelijk van het aantal dienstjaren, in dit geval 8,7 jaar is 2 maanden opzegtermijn

De basis voor het bedrag van de opzegtermijn is dezelfde als het bedrag van factor B

BIJLAGE 4

Voorbeeld beëindigingsovereenkomst/vaststellingsovereenkomst

Dit voorbeeld is ingevuld aan de hand van het berekeningsvoorbeeld van pagina 30.

VOORBEELD VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

1. Prysmian Group Nederland, gevestigd te Amsterdam aan de Hamerstraat 2-4, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer K. Roskam, verder te noemen werkgever;

en

2. De heer Bij Voorbeeld, wonende te Niemandslaan aan de Nergensstraat 1, 2345 AB, met het BSN-nummer 123456789 verder te noemen werknemer;

In aanmerking nemende dat:

- a) Werknemer sinds 01 juli 2003 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever, laatstelijk in de functie van Voorbeeldfunctie, een en ander tegen een laatstgenoten bruto maandsalaris ad € 2.500,-, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten;
- b) Werkgever en werknemer de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wensen te beëindigen, wegens het vervallen van de functie van werknemer;
- c) Werknemer ter zake van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst geen verwijt kan worden gemaakt;
- d) Partijen overleg hebben gevoerd om de gevolgen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst te regelen. Werknemer is een bedenktijd gegeven en hij is door werkgever geadviseerd juridisch advies in te winnen;
- e) Partijen de tussen hen getroffen regeling schriftelijk wensen vast te leggen;
- f) Er geen sprake is van dringende redenen voor ontslag op staande voet zoals bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 BW;
- g) Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7: 900 BW. De artikelen 7: 900 tot en met 7: 906 BW zijn derhalve van toepassing.

Paraaf werkgever

Paraaf werknemer

Komen als volgt overeen:

Artikel 1

- 1.1 Werkgever en werknemer beëindigen de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, doch op initiatief van de werkgever per 01 maart 2012, waarbij er een opzegtermijn van 2 maanden afgefinancierd wordt.
- 1.2 In de periode tot 01 maart 2012 wordt werknemer vrijgesteld van werk.

Artikel 2

- 2.1 De aanspraak op salaris en emolumenten wordt door werkgever aan werknemer voortgezet tot 01 maart 2012, de beoogde einddatum van de arbeidsovereenkomst.
- 2.2 Werkgever zal direct na datum einde dienstverband de eindafrekening (bruto/nettospecificatie) opstellen betreffende de aan werknemer tot en met einde dienstverband toekomende vakantietoeslag en eventuele vergoeding voor opgebouwde, doch niet genoten vakantiedagen, en zal binnen 4 weken na 01 maart 2012 tot betaling van de uit hoofde van die eindafrekening verschuldigde netto bedragen overgaan.
- 2.3 Werkgever zal werknemer ter zake van het einde van de arbeidsovereenkomst een vergoeding betalen ter hoogte van een bedrag van € 35.602,14 bruto. Deze vergoeding is verschuldigd ten titel van aanvulling op door werknemer elders te genieten inkomsten of uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten dan wel als compensatie van eventuele pensioenschade. Werkgever zal binnen 4 weken na 01 maart 2012 tot betaling van genoemde vergoeding overgaan, tenzij werknemer een ander tijdstip en/of een andere opdeling van de te verstrekken vergoeding opgeeft bij werkgever.
- 2.4 Werkgever betaalt aan werknemer een (afgefinancierde) opzegtermijn van 2 maanden, te weten een bedrag van € 5.559,16 bruto. Dit bedrag zal via het salaris, tegelijkertijd met de eindafrekening, uitgekeerd worden.

Artikel 3

- 3.1 Werkgever verstrekt werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een positief getuigschrift in de zin van artikel 7:656 van het Burgerlijk Wetboek.
- 3.2 Binnen en buiten het bedrijf van de werkgever zullen, zowel door werkgever als door werknemer, geen nadelige mededelingen worden gedaan over het vertrek van de werknemer.

Paraaf werkgever

Paraaf werknemer

- 3.3 Werkgever zal met betrekking tot werknemer alle verplichtingen nakomen, die uit het dienstverband en/of de beëindiging daarvan voortvloeien uit de pensioen- en spaarfondsenwet.

Artikel 4

- 4.1 Werkgever en werknemer verklaren door ondertekening van deze overeenkomst, en na uitvoering van het daarin bepaalde over en weer niets meer van elkaar te vorderen te hebben, en verlenen elkaar dan ook volledige kwijting van hun verplichtingen voortvloeiende uit de tussen hen bestaand hebbende arbeidsovereenkomst.
- 4.3 Werknemer levert uiterlijk 29 februari 2012 de door werkgever aan werknemer ter beschikking gestelde eigendommen van werkgever in.

Artikel 5

- 5.1 Werkgever en werknemer verklaren door ondertekening van deze overeenkomst de inhoud daarvan als vertrouwelijk te behandelen.

Artikel 6

- 6.1 Werkgever en werknemer doen uitdrukkelijk afstand om op grond van enige wettelijke bepaling ontbinding of vernietiging van deze overeenkomst te vorderen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, en getekend te Amsterdam op februari 2012.

Werkgever
Prysmian Group Nederland

Werknemer

K. Roskam
Director Human Resources
Prysmian Group Nederland

B. Voorbeeld

BIJLAGE 5

Voorziening noodzakelijke verhuizing

a) Vergoedingen

De volgende kosten worden vergoed, ongeacht of de werknemer overgaat tot huur of aankoop van een woning.

Transport- en assurantiekosten

Volledige vergoeding van de transportkosten van de inboedel inclusief de assurantiekosten en de kosten verbonden aan het in- en uitpakken van servies en glaswerk. Noodzakelijke tijdelijke opslagkosten van de inboedel worden eveneens vergoed.

De werknemer is verplicht om 2 offertes aan te vragen bij een verhuisonderneming. De werkgever bepaalt aan welke verhuisonderneming de opdracht wordt verstrekt. Opdracht en betaling zullen door en op naam van de werkgever geschieden.

Herinstallatiekosten

Werkgever kent een tegemoetkoming toe van 12% van het bruto jaarinkomen (12 x het schaalsalaris + 8% vakantietoeslag) met een maximum van €5.445. Voor zover deze tegemoetkoming voldoet aan de daaraan gestelde fiscale eisen, zal deze netto betaald worden.

b) Vergoeding bij aankoop en /of verkoop huizen bij verplaatsing

Indien de werknemer als gevolg van de herplaatsing genoodzaakt is te verhuizen en daardoor moet overgaan tot aankoop van een huis en/of eventueel tot verkoop van zijn eigen huis, kunnen bepaalde kosten gedragen worden door de werkgever.

- Bij overplaatsing binnen de PGN moet de eventuele verkoop van het te verlaten huis en de koop van het te betrekken huis plaatsvinden in overleg met de oude en de nieuwe PGN locatie.
- Op het moment van de beëindiging van het dienstverband met de oude locatie moet vast staan dat een huis zal worden gekocht.

c) Vergoeding ineens en voorwaardelijke vergoeding

Voor de gemaakte kosten worden door de werkgever verstrekt:

- Een vergoeding ineens;
- Een voorwaardelijke vergoeding.

De "vergoeding ineens"

Deze vergoeding is gelijk aan de kosten voor het afsluiten van de lening ter financiering van het huis, te weten:

- kosten hypotheekakte
- kosten kadaster in verband met inschrijving hypotheek
- provisie geldgever
- verplichte taxatiekosten in verband met de hypotheek

De "vergoeding ineens" is onderworpen aan loonbelasting en premies sociale verzekering en wordt via de loonstrook als bijzondere beloning betaalbaar gesteld.

De "vergoeding ineens" wordt verstrekt door de locatie waar de werknemer in dienst treedt of zal treden.

De "voorwaardelijke vergoeding"

Het bedrag van de "voorwaardelijke vergoeding" is gelijk aan het totaal van:

- makelaarskosten (zowel betreffende de aankoop van een nieuw huis als de verkoop van het eigen huis)
- notariskosten
- overdrachtsbelasting
- energielabel oude woning
- bouwtechnisch onderzoek nieuwe woning

De vergoeding blijft voorwaardelijk voor een periode van 5 jaar. Op 1 december van ieder jaar, vanaf het jaar waarin de vergoeding voorwaardelijk is toegekend, wordt telkens 1/5 deel van het oorspronkelijke bedrag van de voorwaardelijke vergoeding definitief gemaakt.

De "voorwaardelijke vergoeding" wordt in zijn geheel definitief in geval de betrokken werknemer:

- Binnen vijf jaar na de ingangsdatum van de laatste overplaatsing nogmaals wordt overgeplaatst binnen PGN, zodat hij opnieuw moet verhuizen;
- Bij overlijden.

De bij de betaling van de "voorwaardelijke vergoeding" verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringen zijn voor rekening van de werkgever en worden rechtstreeks middels de eindheffing aan de Belastingdienst voldaan (derhalve: niet via de salarisstrook als bruto bijzondere beloning uitgekeerd).

De "voorwaardelijke vergoeding" komt ten laste van de locatie waar de werknemer in dienst treedt of zal treden.

d) Opeisbaarheid

Het gehele bedrag van het nog niet definitief geworden deel van de voorwaardelijke vergoeding kan onmiddellijk worden teruggevorderd zonder tussenkomst van de rechter ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of door ontslag wegens dringende redenen als bedoeld in art. 6:678 jo. art. 7:677 en 7:685 BW. In overige gevallen van beëindiging van het dienstverband (uitgezonderd overlijden) is het gehele bedrag van het nog niet definitief geworden deel van de voorwaardelijke vergoeding eveneens onmiddellijk opeisbaar zonder tussenkomst van de rechter, met dien verstande dat afhankelijk van persoonlijke omstandigheden de werkgever nadere voorwaarden kan stellen.

BIJLAGE 6
Convenant

CONVENANT PRYSMIAN GROUP NEDERLAND

Partijen:

- I. Prysmian Group Nederland, in deze vertegenwoordigd door de heer K. Roskam, verder te noemen "PGN".
- II. Centrale ondernemingsraad van Draka/Prysmian, in deze vertegenwoordigd door de heer F.T.W. van Schaijk, verder te noemen "COR".
- III.
 - FNV Bondgenoten, in deze vertegenwoordigd door mevrouw V.M. Teunissen-Wais;
 - CNV Vakmensen, in deze vertegenwoordigd door de heer A.A. van Wijngaarden;
 - De Unie, in deze vertegenwoordigd door de heer D. Kohen;
 - VHP2, in deze vertegenwoordigd door mevrouw G. Winkels-Erpelincx en de heer L. Olthuis;verder gezamenlijk te noemen "werknemersorganisaties".

Overwegende dat:

- A. PGN als gevolg van wijzigende omstandigheden in de markt te maken heeft met een verminderde vraag naar bepaalde kabeltypen;
- B. PGN voornemens is de organisatie van PGN op een aantal onderdelen aan te passen mede als gevolg van de overgang van Draka naar het Prysmian concern
- C. Als gevolg van A en B bij PGN arbeidsplaatsen verloren kunnen gaan.
- D. PGN en de werknemersorganisaties voor de opvang van de sociale gevolgen een Sociaal Plan zijn overeengekomen.
- E. Partijen het wenselijk achten nader afspraken te maken over de procedurele invulling van de medezeggenschap

Komen overeen:

1. Partijen onderscheiden de navolgende reorganisatiebesluiten binnen PGN:
 - a. een besluit tot een belangrijke wijzigingen in de organisatie van PGN van gemeenschappelijk belang voor een meerderheid van de locaties en/of van strategisch belang voor PGN. Van strategisch belang zijn onder meer besluiten tot het, wijzigen, afbouwen of beëindigen van voor PGN strategisch belangrijke functionaliteiten. Bedoeld worden hier

functionaliteiten zoals R&D, procesinnovatie en – engineering en marketing, verkoop en productie.

- b. een besluit tot belangrijke wijziging in de organisatie van een locatie;
 - c. overige besluiten tot wijziging in de organisatie van een locatie waardoor arbeidsplaatsen komen te vervallen als gevolg van krimp of reorganisatie.
2. a. Besluiten bedoeld onder 1.a. worden ter advisering (artikel 25 WOR) voorgelegd aan de COR.
- b. Besluiten bedoeld onder 1.b. worden ter advisering (artikel 25 WOR) voorgelegd aan de ondernemingsraad van de locatie.
- c. Besluiten zoals bedoeld onder 1.c. worden ter advisering (artikel 25 WOR) voorgelegd aan de ondernemingsraad van de locatie, hetzij zelfstandig, hetzij als onderdeel van een maand- of kwartaalplan.
3. Tenminste één keer in de drie maanden vindt een overleg plaats tussen partijen over de gang van zaken met betrekking tot de ontwikkelingen in de markt, de strategie van Prysmian, de reorganisatiebesluiten en de personele gevolgen daarvan in samenhang met het Sociaal Plan.
Maandelijks verstrekt PGN aan partijen een overzicht van het verloop binnen heel PGN, inclusief het aantal uitzendkrachten.
4. PGN verstrekt aan de lokale ondernemingsraad iedere maand een overzicht van het aantal FTE's per functie en het aantal in die maand vervallen functies als gevolg van krimp en/of reorganisatie, evenals een vacaturelijst met daarin opgenomen alle vacatures van de locatie.
5. Dit convenant laat onverlet de rechten en bevoegdheden van partijen op grond van CAO, WOR en de LOC's van 4 januari 2011.
6. De duur van dit convenant is gelijk aan de looptijd van het Sociaal Plan.

Aldus overeengekomen te Amsterdam;

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....