

# Sitech Services BV

## Sociaal Plan

1 januari 2020 t/m 31 maart 2023

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	3
2. Werkingsfeer .....	3
3. Werkingsduur .....	3
4. Definities .....	4
5. Procedure .....	4
5.1 boventalligheid .....	4
5.2 passende functie .....	5
5.3 aanzegging boventalligheid en boventaligheidsdatum .....	5
5.4 vertrekstimulering .....	5
6. Beëindigingsvergoeding, beëindiging arbeidsovereenkomst en begeleiding .....	5
6.1 beëindigingsvergoeding .....	5
6.2 beëindiging arbeidsovereenkomst .....	6
6.3 begeleiding van werk naar werk .....	6
6.4 budget .....	6
6.5 UWV .....	6
6.6 vacatures .....	7
6.7 wijze van uitbetaling.....	7
7. Overige bepalingen .....	7
7.1 ziektekostenverzekering .....	7
7.2 dienstjubileum .....	7
7.3 leaseauto .....	7
7.4 fietsplan .....	7
7.5 opleidingskosten .....	7
7.6 vergoeding voor juridisch advies .....	7
7.7 sollicitatieverlof en reiskosten.....	8
7.8 vergoeding voor verhuiskosten .....	8
7.9 verlof .....	8
7.10 concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhouding .....	8
7.11 verstrekken van informatie .....	8
7.12 extra pensioenaanspraken prépensioneringsregeling .....	9
8. Hardshipclausule .....	9

## 1. Inleiding

Sitech Services BV (verder te noemen de “werkgever” of “Sitech”) aan de ene kant en de vertegenwoordigers van FNV, CNV Vakmensen, Synergo VHP, De Unie en Vakbond ABW (verder te noemen de “vakorganisaties”) aan de andere kant hebben in januari 2020 een akkoord bereikt over een Sociaal Plan.

Er is op het moment van ondertekening van dit Sociaal Plan geen sprake van een ophanden zijnde reorganisatie, maar werkgever en vakorganisaties willen het oude Werkbegeleidingsplan (dat afloopt op 31-12-2019) vervangen door een modern Sitech Sociaal Plan.

De in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn er op gericht om de sociale en financiële gevolgen op te vangen voor medewerkers die onverhoopt in het kader van een reorganisatie boventallig worden verklaard.

## 2. Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op de medewerker die gedurende de werkingsfeer van het Sociaal Plan onder de CAO Sitech Services BV valt, een dienstverband heeft voor onbepaalde tijd en aan wie door of namens Sitech schriftelijk is aangezegd dat zijn functie als gevolg van bedrijfseconomische redenen geheel of gedeeltelijk komt te vervallen.

De medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt om andere, niet zijnde bedrijfseconomische, redenen zoals:

- Tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (disfunctioneren, wanprestatie)
- Dringende reden
- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- Arbeidsongeschiktheid
- Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

valt niet onder de werkingsfeer van het Sociaal Plan.

## 3. Werkingsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking op 01-01-2020 en eindigt van rechtswege op 31-03-2023.

Het Sociaal Plan heeft geen nawerking. Uitsluitend voor degene waarvan de datum van boventalligheid ligt vóór 31-03-2023 blijven de uit het Sociaal Plan voortvloeiende rechten en verplichtingen van kracht, ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.

Bij ingrijpende (wettelijke) wijzigingen die van invloed (kunnen) zijn op het Sociaal Plan treden Sitech en de vakorganisaties in overleg over eventuele aanpassingen van het Sociaal Plan.

#### 4. Definities

Sitech:	Sitech Services BV
Vakorganisaties:	de vakorganisaties met wie dit Sociaal Plan is overeengekomen
Medewerker:	degene die met Sitech een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, onder de werkingssfeer van de Sitech cao valt en is ingedeeld in de salarisschalen C32 t/m C44
CAO:	de geldende collectieve arbeidsovereenkomst van Sitech
Jaarinkomen:	het bruto jaarinkomen zoals gedefinieerd in de cao (art. 2, lid m)
Datum aanzegging:	dagtekening van de schriftelijke aanzegging met daarin vermeld de ingangsdatum van boventalligheid (boventalligheidsdatum)
Boventalligheidsdatum:	de datum waarop de arbeidsplaats vervalt en de boventalligheid ingaat
Opzegtermijn:	in afwijking van het gestelde in de cao (artikel 7) is in dit Sociaal Plan de opzegtermijn voor Sitech en de medewerker bepaald op 3 maanden; beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden tegen elke kalenderdag

NB:  
Waar in dit Sociaal Plan hij, hem of medewerker staat, wordt ook zij, haar en medewerkster bedoeld.  
Alle in dit Sociaal Plan genoemde bedragen en vergoedingen zijn bruto, tenzij anders vermeld.

#### 5. Procedure

##### 5.1 Boventalligheid

Een medewerker wordt boventallig door een reorganisatie als de arbeidsplaats (functie) vervalt om bedrijfseconomische redenen/maatregelen.

Van boventalligheid is sprake als:

- a) de functie van de medewerker vervalt of
- b) de functie van de medewerker blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert of
- c) voor een bepaalde categorie uitwisselbare functies meer medewerkers beschikbaar zijn dan het aantal beschikbare formatieplaatsen in de nieuwe organisatie of
- d) de functie van de medewerker zodanig ingrijpend wijzigt dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe niet uitwisselbare functie of
- e) voor een (nieuwe) niet uitwisselbare functie meer medewerkers kwalificeren dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie én
- f) geen sprake is van een directe voorzienbare interne herplaatsing.

## 5.2 Passende functie

Sitech onderzoekt, samen met de boventallige medewerker, de mogelijkheden voor herplaatsing binnen Sitech. In geval van herplaatsing zal voor de medewerker Geleen als standplaats gelden.

Een functie is niet passend als deze meer dan één C-schaal lager is dan de huidige salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld.

Als de passende functie één C-schaal lager is, geldt de bijbetalingsregeling (bijlage 3) volgens de cao.

Als de medewerker een passende functie bij Sitech weigert, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd zonder toepassing van het Sociaal Plan.

## 5.3 Aanzegging boventalligheid en boventalligheidsdatum

Sitech informeert de medewerker in een individueel gesprek over de boventalligheid.

De boventalligheidsdatum wordt schriftelijk aan de medewerker meegedeeld.

De periode tussen de datum van aanzegging en de boventalligheidsdatum is 3 maanden.

In deze periode zal de medewerker voor 40% vrijgesteld worden van werk, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Vanaf de boventalligheidsdatum is de medewerker volledig vrijgesteld van werk.

## 5.4 Vertrekstimulering

De medewerker kan tussen de datum van aanzegging en de boventalligheidsdatum zijn arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn beëindigen. In dat geval ontvangt de medewerker, naast de beëindigingsvergoeding, een vertrekstimuleringsuitkering.

Deze vertrekstimuleringsuitkering bedraagt:

- 3/12 van het jaarinkomen bij beëindiging in maand 1
- 2/12 van het jaarinkomen bij beëindiging in maand 2
- 1/12 van het jaarinkomen bij beëindiging in maand 3

## 6 **Beëindigingsvergoeding, beëindiging van de arbeidsovereenkomst en begeleiding**

### 6.1 Beëindigingsvergoeding

De boventallige medewerker ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding gelijk aan  $A*B*C$ , waarbij:

A = het aantal gewogen dienstjaren bij (de rechtsvoorganger van) Sitech

- 0,5 maand per dienstjaar tot de leeftijd van 35 jaar
- 1 maand per dienstjaar in de leeftijd van 35 tot 45 jaar
- 1,5 maand per dienstjaar in de leeftijd van 45 tot 55 jaar
- 2 maanden per dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar

B = 1/12 deel van het jaarinkomen

C = de correctiefactor 1

Dienstjaren worden niet afgerond. De exacte dienstdtijd betaalt de uitkomst van A. Peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding is de einddatum van de arbeidsovereenkomst. De beëindigingsvergoeding is minimaal 4/12 deel van het jaarinkomen. De beëindigingsvergoeding is nooit hoger dan de totale som van het inkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

#### 6.2 Beeindiging van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn, gerekend vanaf de boventalligheidsdatum. De beëindiging vindt in principe plaats door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze vaststellingsovereenkomst ontvangt de medewerker in de periode tussen de datum van aanzegging en de boventalligheidsdatum.

#### 6.3 Begeleiding van werk naar werk

Zodra een (voorgenomen) reorganisatie gecommuniceerd kan worden, informeert Sitech de betrokken medewerkers. De medewerker kan vervolgens bij de HR Business Partner terecht voor informatie en begeleiding. De HR Business Partner brengt de medewerker, die dit wenst, in contact met een outplacementbureau. Als de medewerker dat wenst, dan kan hij ook zelf op zoek gaan naar een erkend outplacementbureau.

Het outplacementbureau biedt begeleiding aan van werk naar werk, en dit buiten Sitech. In samenspraak met de HR Business Partner en de medewerker verzorgt het outplacementbureau de noodzakelijke opleiding en scholing vanaf de datum van aanzegging. De begeleiding door het outplacementbureau is niet gekoppeld aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst, maar aan het traject van werk naar werk.

#### 6.4 Budget

De boventallige medewerker krijgt een budget van maximaal € 7.000,- (exclusief btw) ter beschikking. Dit budget kan op verzoek van de medewerker, naast of in plaats van een outplacementbureau, ook worden ingezet voor:

- externe scholing en opleiding (gericht op het vinden van ander werk)
- ondersteuning bij het opzetten van een eigen bedrijf
- financiële advisering

Sitech vergoedt de gemaakte en betaalde kosten tegen overlegging van originele facturen op basis van declaratie achteraf. De originele factuur kan ook door de leverancier op naam van Sitech Services worden opgesteld en rechtsreeks aan Sitech worden toegezonden. Sitech zal dan voor de betaling van de factuur zorgdragen. De medewerker die zijn budget (geheel of gedeeltelijk) niet besteedt, kan het budget niet laten uitbetalen. In overleg met het outplacementbureau en/of de HR Business Partner kan een afwijking van de inzet van (een deel van) het budget worden besproken. Een eventuele afwijzing van de inzet van (een deel van) het budget wordt door het mobiliteitsbureau schriftelijk en gemotiveerd bevestigd.

#### 6.5 UWV

Als de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet ondertekent, zal Sitech bij het UWV verzoeken om toestemming voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Het Sociaal Plan blijft van toepassing. De totale vergoeding wordt in dit geval gemaximeerd op de totale vergoeding die in het geval van een vaststellingsovereenkomst van toepassing zou zijn.

## 6.6 Vacatures

Boventallige medewerkers hebben bij gelijke geschiktheid voorrang bij het invullen van vacatures bij Sitech. Indien zulks in geval van her indiensttreding mogelijk is, kan tevens de diensttijd (anciënniteit) geheel of gedeeltelijk worden hersteld.

## 6.7 Wijze van uitbetaling

De beëindigingsvergoeding is een bruto bedrag dat door Sitech aan de medewerker zal worden uitgekeerd als een eenmalig bedrag waarop de wettelijk verplichte inhoudingen in mindering worden gebracht. Sitech zal de hoogte van de beëindigingsvergoeding schriftelijk aan de medewerker bevestigen. Uitbetaling van de beëindigingsvergoeding zal plaatsvinden binnen een maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

## 7 **Overige bepalingen**

### 7.1 Zorgverzekering

De medewerker die deelneemt aan de collectieve zorgverzekering van Sitech kan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het lopende kalenderjaar deelname voortzetten tegen dezelfde premies en voorwaarden.

### 7.2 Dienstjubileum

De medewerker die binnen 12 maanden, gerekend vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst, zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum zou hebben bereikt, ontvangt de betreffende bruto jubileumuitkering bij de eindafrekening. Voor zover de fiscale wetgeving het toestaat zal de jubileumuitkering netto worden uitbetaald (een en ander conform de bepalingen uit de regeling 'dienstjubileum' in het Sitech Regelingenboek.)

### 7.3 Leaseauto

De medewerker die een leaseauto ter beschikking heeft levert deze uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst in. Eventuele kosten of boete voor vervroegde beëindiging van het leasecontract zijn voor rekening van Sitech. Alle overige kosten blijven voor rekening van de medewerker.

### 7.4 Fietsplan

De medewerker die in het kader van het Sitech-fietsplan een fiets heeft verkregen is vrijgesteld van de terugbetalingsverplichting.

### 7.5 Opleidingskosten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervalt een overeengekomen terugbetalingsverplichting voor vergoede opleidingskosten. Reeds toegezegde vergoedingen worden door Sitech aan de medewerker of aan het opleidingsinstituut betaald.

### 7.6 Vergoeding voor juridisch advies

Sitech vergoedt de door de medewerker gemaakte en betaalde kosten voor juridisch advies tot een maximum van € 1.000,- (inclusief kantoorkosten / inclusief btw) tegen overlegging van een originele factuur op basis van declaratie achteraf. De originele factuur kan ook door de leverancier op naam van

Sitech Services worden opgesteld en rechtstreeks aan Sitech worden toegezonden. Sitech zal dan voor de betaling van de factuur zorgdragen.

#### 7.7 Sollicitatieverlof en reiskosten

Na de aanzegging van boventalligheid verleent Sitech alle medewerking aan vrijstelling van arbeid voor sollicitatiebezoeken en psychologisch en/of medisch onderzoek ten behoeve van indiensttreding buiten Sitech. Verzuim hiervoor zal worden toegestaan en worden doorbetaald. Indien de potentiële werkgever de hieraan verbonden reiskosten niet vergoed, zullen deze door Sitech worden vergoed op basis van kosten openbaar vervoer of op basis van kilometers volgens de interne Sitech regeling.

#### 7.8 Vergoeding voor verhuiskosten

Boventallige medewerkers die een eigen huishouding voeren en als gevolg van het aanvaarden van een functie bij een andere werkgever moeten verhuizen (afstand huidige woonplaats naar nieuwe standplaats is meer dan 50 km) zullen een vergoeding ontvangen ter hoogte van € 7.750,- Deze vergoeding wordt toegekend ten behoeve van:

- Transportkosten en verzekering van het transport van de inboedel;
- De herinrichtingskosten en de opknapkosten

Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen dient in ieder geval een verklaring van de nieuwe werkgever te worden overgelegd waaruit blijkt dat deze in zijn bedrijf geen verhuiskostenregeling kent. Eventuele vergoedingen van de nieuwe werkgever worden op de vergoeding van Sitech in mindering gebracht.

#### 7.9 Verlof

Het openstaande saldo vakantie- en/of verlofuren wordt op de boventalligheidsdatum vastgesteld. Dit saldo betaalt Sitech uit bij de eindafrekening.

Nog op te bouwen vakantie- en/of verlofuren over de periode vanaf de boventalligheidsdatum tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst worden geacht in die periode te zijn opgenomen.

#### 7.10 Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhouding

Een concurrentiebeding en/of relatiebeding vervalt op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst. De geheimhoudingsverklaring blijft onverminderd van kracht.

#### 7.11 Verstrekken van informatie

- a. De medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing is verplicht zich om Sitech alle ter zake doende inlichtingen te verstrekken die voor de juiste toepassing van dit Sociaal Plan noodzakelijk zijn.
- b. Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen en/of het niet kenbaar maken van belangrijke wijzigingen kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan bovendien leiden tot terugvordering van inmiddels betaalbaar gestelde bedragen.
- c. Het gestelde in punt b is eveneens van toepassing indien de medewerker niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichting om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen respectievelijk het actief zoeken naar ander werk; een en ander ter beoordeling van Sitech.



d. Indien door Sitech overwogen wordt een medewerker geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van dit Sociaal Plan respectievelijk te ontslaan vanwege het niet nakomen van zijn verplichtingen zal in ieder geval vooraf overleg plaatsvinden in de hardshipcommissie (zie punt 8)

#### 7.12 Extra pensioenaanspraken prépensioneringsregeling (versleeprechten)

De extra pensioenaanspraken die bij voortzetting van het Sitech dienstverband in verband met het vervallen van de prépensioneringsregeling met ingang van 2006 op grond van het pensioenreglement over de periode na beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog zouden zijn toegekend aan degenen geboren na 1949 (de z.g. versleeprechten) zullen eveneens worden toegekend aan de medewerker die onder de werkingssfeer van dit sociaal plan valt. In afwijking van het gestelde in bedoelde reglementsbeëindiging worden deze aanspraken in hun geheel toegekend op de datum van beëindiging van de PDN-deelname. De kosten zijn voor rekening van Sitech. Deze bepaling is geldig tot en met 31 december 2020.

### **8 Hardshipclausule**

In die gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties kan de medewerker via een vakorganisatie (mits daarbij aangesloten) of rechtstreeks via Sitech aan de hardshipcommissie schriftelijk verzoeken de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid.

Ook kan de medewerker afwijzingen over het inzetten van het budget (zie 6.4) voorleggen aan de hardshipcommissie.

De hardshipcommissie bestaat uit 2 door Sitech en 2 door de vakorganisaties aangewezen leden.

De hardshipcommissie geeft een advies aan Sitech over een verzoek van een medewerker om toepassing van de hardshipclausule. Bij een meerderheidsadvies zal Sitech het advies opvolgen. In de overige situaties beslist Sitech.

De procedure bij de hardshipcommissie heeft geen opschortende werking, met uitzondering van de toetsing van een passende functie.

Overeengekomen en ondertekend op .....2020

Sitech Services BV

M. Dassen

.....

B. Keulen

.....

FNV

P. Smink .....

Vakbond De Unie

W. Kunstek .....

Synergo-vhp

F. Westerman .....

CNV Vakmensen

R. Smeets .....

P. Fortuin .....

Vakbond ABW

.....