

**SOCIAAL PLAN TEN BEHOEVE VAN DE MEDEWERKERS VAN  
NEC NEDERLAND B.V.**

**1. Inleiding**

Teneinde de sociale consequenties op te vangen van aanpassingen in het personeelbestand zijn met de vakorganisaties de navolgende afspraken gemaakt.

**2. Partijen bij deze overeenkomst**

Het Sociaal Plan is overeengekomen tussen de volgende partijen: NEC Nederland B.V.(verder te noemen: 'NEC') en de Vakorganisaties VHP2, CNV Vakmensen en FNV Bondgenoten.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de afspraken die in dit Sociaal Plan zijn opgenomen berust bij de Directie van NEC Nederland B.V.

De toetsing, - begeleiding -, van dit Sociaal Plan ligt bij de Bestuurders van de Vakorganisaties.

**3. Werkingsfeer**

Het Sociaal Plan geldt uitsluitend voor de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met NEC vanaf het moment dat de werknemer schriftelijk is medegedeeld dat de arbeidsplaats is komen te vervallen ('de aanzegging').

De aanzegging zal plaatsvinden na afronding van de adviesprocedure met de Ondernemingsraad.

**4. Looptijd**

Dit Sociaal Plan is geldig tot 1 oktober 2013.

**5. Procedure**

Zodra een medewerker is aangezegd wordt de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang gezet.

NEC zal aan de boventallige medewerker een voorstel doen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de vorm van een vaststellingsovereenkomst.

In dit voorstel zal de medewerker worden verzocht mee te werken aan een pro-forma ontbindingsprocedure tegen een zo vroeg mogelijke datum met in achtneming van het hiernavolgende:

De kantonrechter zal worden verzocht om te ontbinden per de eerste dag van een nieuwe kalendermaand. Tussen de datum waarop het verzoek- en verweerschrift worden ingediend en de ontbindingsdatum zal tenminste 1 kalendermaand liggen.

De medewerker zal voorts een financiële compensatie ontvangen gelijk aan het bruto maandinkomen vermenigvuldigd met het aantal maanden aan resterende fictieve opzegtermijn.

De fictieve opzegtermijn is de termijn die UWV in acht neemt bij het bepalen van de ingangsdatum van de WW-uitkering. Bij een beëindiging via een pro forma procedure is de fictieve opzegtermijn: de voor de werkgever geldende opzegtermijn minus één maand, te rekenen vanaf de datum van de beschikking van de kantonrechter.

NEC streeft ernaar om uiterlijk binnen een maand na aanzegging de vaststellingsovereenkomsten getekend retour te hebben ontvangen.

Indien de medewerker niet wenst mee te werken aan de door NEC gewenste pro forma beëindiging, dan wel niet tijdig de vaststellingsovereenkomst retourneert, zal NEC eenzijdig de beëindiging van het dienstverband initiëren. In dat geval zal eveneens de voor de werknemer geldende fictieve opzegtermijn (in financiële zin) worden gerespecteerd.

In een pro-forma ontbindingsprocedure zal NEC de kosten van juridische bijstand voor de medewerker – op factuur gericht aan NEC - vergoeden tot een maximum van € 750 inclusief kantoorkosten en exclusief BTW.

## **6. De beëindigingsvergoeding**

De beëindigingsvergoeding die door NEC zal worden toegekend aan de aangezegde medewerker is gebaseerd op de formule:  $A \times B$ .

Daarbij is  $A = \text{Aantal gewogen dienstjaren}$ .

Onder dienstjaren wordt verstaan de periode gedurende welke de medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst met NEC ononderbroken in dienst is geweest van NEC dan wel van haar rechtsvoorgangers.

Dienstjaren vóór het 35<sup>ste</sup> levensjaar tellen voor 0,8.  
Dienstjaren van het 35<sup>ste</sup> tot het 45<sup>ste</sup> levensjaar tellen voor 1.  
Dienstjaren van het 45<sup>ste</sup> tot het 55<sup>ste</sup> levensjaar tellen voor 1,5 en  
Dienstjaren vanaf het 55<sup>ste</sup> levensjaar tellen voor 2.

Een periode van een half jaar en één dag wordt als heel dienstjaar gerekend.

In de formule is  $B = \text{Beloning}$ .

Onder beloning wordt verstaan het bruto maandsalaris bij NEC vermeerderd met de vakantie-uitkering.

De beëindigingsvergoeding is gemaximeerd. De vergoeding zal nooit méér bedragen dan de beloning, conform de definitie onder punt 6 van dit Sociaal Plan, tot aan de pensioengerechtigde leeftijd (65 jaar).

## **7. Vrijstelling van prestatie**

Na aanzegging zal de medewerker worden vrijgesteld van werkzaamheden, tenzij afwijkende afspraken worden gemaakt.

## **8. Begeleiding en bemiddeling**

Aan de medewerker die akkoord gaat met de vaststellingsovereenkomst wordt de mogelijkheid geboden gebruik te maken van begeleiding en bemiddeling door een outplacementbureau en/of het volgen van een opleiding. De kosten zullen door NEC worden gedragen, tot een maximum bedrag van € 5.000,- exclusief BTW, nadat NEC een op naam van NEC gestelde factuur heeft ontvangen.

## **9. Opzegtermijn medewerker**

Indien een aangezegde medewerker een andere functie heeft gevonden, zal NEC de medewerker niet houden aan de opzegtermijn. De overige bepalingen van dit Sociaal Plan blijven in dat geval wel van kracht.

## **10. Aansluitend dienstverband bij NEC**

Indien de aangezegde medewerker binnen NEC een passende functie wordt aangeboden zal geen beëindigingsvergoeding worden toegekend. Er is sprake van een passende functie wanneer salaris, werkzaamheden, arbeidsduur en opleidingsniveau vergelijkbaar zijn met deze aspecten in de huidige functie van de medewerker.

## **11. Concurrentiebeding**

NEC zal een aangezegde medewerker niet houden aan een eventueel beding van non-concurrentie.

## **12. Referenties en getuigschrift**

Desgevraagd zal NEC zo positief mogelijke referenties verstrekken over het functioneren van de medewerker. Op verzoek ontvangt de medewerker een getuigschrift van NEC.

## **13. Niet gevierd jubileum**

De aangezegde medewerker die het 25- of 40 jarig dienstjubileum zou hebben gevierd binnen 6 maanden na datum einde dienstverband komt in aanmerking voor een vergoeding van één bruto maandsalaris bij 25 jaar en twee bruto maandsalarissen bij 40 jaar.

## **14. Studiekostenvergoeding**

De aangezegde medewerker met wie in het kader van een studie een terugbetalingsverplichting is overeengekomen zal van deze verplichting worden ontslagen.

## **15. Eindafrekening**

Bij beëindiging van het dienstverband zal in het kader van de eindafrekening worden meegenomen:

- ◆ Pro rata deel van de vakantie-uitkering;
- ◆ Uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen en/of verletdagen;

- ◆ Verrekening lopende voorschotten en/of geldleningen, tenzij de werknemer ter aflossing een individuele regeling heeft getroffen;
- ◆ Variabele beloning; er vindt een -pro rata- uitbetaling plaats bij de beëindiging van dienstverband op basis van het CAO % behorend bij de salarisgroep.

**16. Gebruik leaseauto**

Aangezegde medewerkers die in het bezit zijn van een leaseauto zullen gerechtigd zijn tot het gebruik van deze auto tot de datum waarop het dienstverband is beëindigd.

**17. Hardheidsclausule**

Indien door de uitvoering van dit Sociaal Plan één der aangezegde medewerkers in een sociaal onaanvaardbare situatie komt of dreigt te komen, zal NEC meewerken aan een oplossing waardoor de sociale consequenties zo goed mogelijk worden opgevangen.

**18. Wetswijzigingen**

Bij gewijzigde wetgeving die de tekst van deze overeenkomst raakt zullen partijen zo spoedig mogelijk overleg voeren en vaststellen welke bepalingen zullen gelden.

=====

Aldus overeengekomen en ondertekend door de navolgende partijen,  
op 27 maart 2012 te Hilversum:

Namens:

**NEC Nederland B.V. :** J.G. van Katwijk .....

**VHP2:** J. Sauer.....

**CNV Vakmensen:** H. Jongsm.....

**FNV Bondgenoten:** A. van Uffelen.....

=====