



Sociaal plan

Sector

Productie- en Leveringsbedrijven WENB

1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Over dit sociaal plan	4
2. Definities	6
3. Algemene bepalingen	8
3.1 Looptijd	8
3.2 Overgangsbepaling	8
3.3 Werkingssfeer	8
3.4 Wijzigingen	9
3.5 Hardheidsclausule	9
4. Procedure bij en na boventalligheid	9
4.1 Begeleidingscommissie	9
4.2 Plaatsing bij reorganisatie	9
4.3 Pre-boventalligheid	9
4.4 Herplaatsing in passende functie	10
4.5 Vrijstelling van werk	11
4.6. Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid	11
4.6.1 Inleveren bedrijfseigendommen	11
4.6.2 Inleveren leaseauto	12
4.7 Aanpassing arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing in passende functie	12
4.8 Boventalligheid en loopbaanbudget	13
4.8.1 Keuzes loopbaanbudget: Opties A, B en C	14
4.8.2. Individuele beëindigingsregeling	15
4.9 Plaatsmakersregeling	15
5. Optie A: Directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst	15
5.1 Hoe werkt optie A?	15
6. Optie B: Werkbegeleiding	16
6.1 Hoe werkt optie B?	16
6.2 Duur werkbegeleiding	17
6.3 Aanspraken bij einde van de werkbegeleidingsperiode	17
6.4 Proefplaatsing en detachering	18
7. Optie C: 58+ regeling	18
7.1 Hoe werkt optie C?	18

8. Overige bepalingen	19
8.1 Getuigschrift	19
8.2 Postcontractuele bepalingen	20
8.3 Informatieverstrekking	20
8.4 Vergoedingen	20
8.5 Kosten juridisch of fiscaal advies	20
8.6 Studiekosten	20
8.7 Inleveren bedrijfseigendommen	20
8.8 Verzekeringen/regelingen	21
8.9 (Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid	21
8.10 Anti-cumulatiebepaling	21
8.11 Eindafrekening	21
8.12 Verlof	21
8.13 Boetes	21
9. Bezwaarprocedure	22

1. Over dit sociaal plan

Dit sociaal plan is overeengekomen tussen Werkgeversvereniging WENB, gevestigd te Arnhem, namens de werkgevers enerzijds en FNV Overheid, gevestigd te Utrecht en CNV Publieke Diensten, , gevestigd te Utrecht elk voor de werknemers anderzijds.

Dit sociaal plan regelt de sociale gevolgen die voortvloeien uit reorganisaties bij werkgevers in de sector Productie- en Leveringsbedrijven die zijn aangesloten bij werkgeversorganisatie WENB en eigenrisicodragers zijn voor de WW. Het sociaal plan is van toepassing op reorganisaties waarvoor in de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad is ingediend conform artikel 25 lid 1 sub c, d, e of f van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

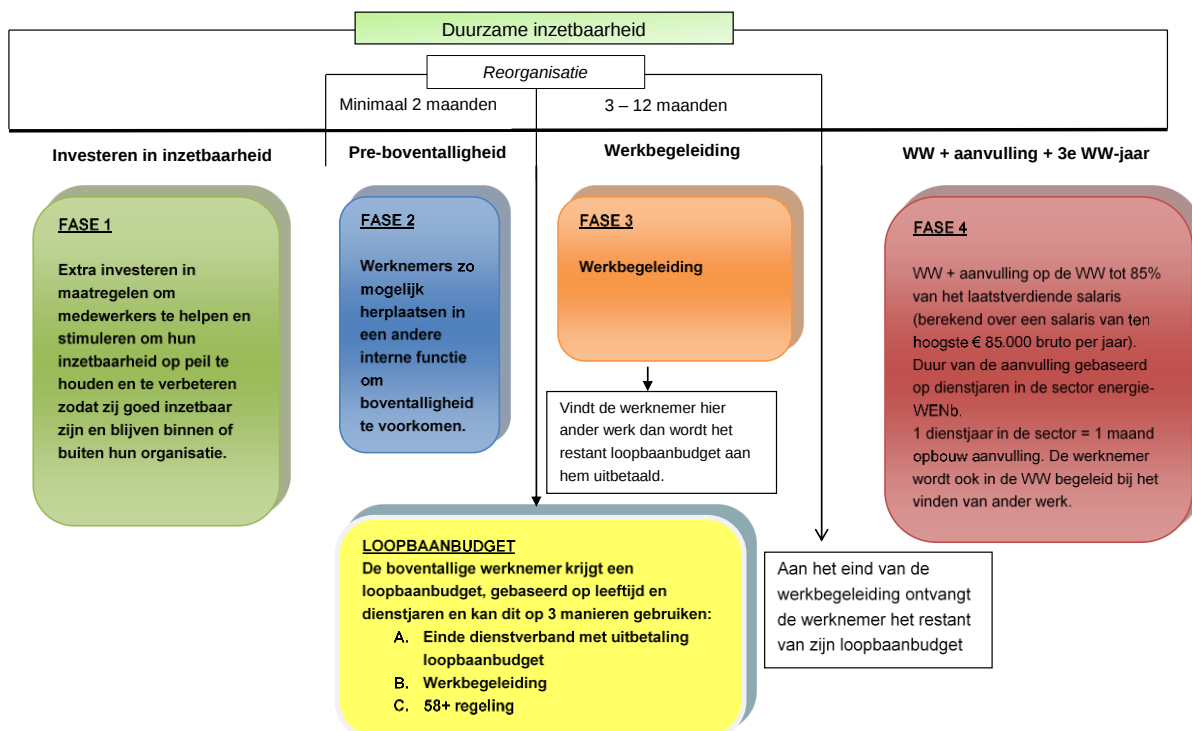
Partijen delen de visie dat dit sociaal plan een vangnetfunctie heeft en dat voorop staat dat boventalligheid en werkloosheid zoveel mogelijk moeten worden voorkomen door maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de brede inzetbaarheid van de werknemer. Het is van belang dat iedereen in de organisatie zich realiseert dat de huidige werkwijze met bijbehorende taken geen “vast” karakter heeft. Het is belangrijk dat werkgever en werknemer zich voorbereiden voordat het voornemen tot een organisatiewijziging kenbaar wordt gemaakt. Door zich voortdurend te ontwikkelen en te investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid, blijven werknemers ‘in positie’ voor de veranderende arbeidsmarktereisen binnen hun eigen bedrijf of daarbuiten. Belangrijk is dat de werkgever de werknemer hierin faciliteert en ondersteunt. Strategische personeelsplanning is daarnaast van belang om te bezien waar zich in de nabije toekomst ontwikkelingen voordoen. In de cao PLb 2015-2018 hebben partijen hier met elkaar afspraken over gemaakt.

Uitgangspunt van het sociaal plan is dan ook ‘van werk naar werk begeleiding’. Het perspectief van werknemers staat voorop. Lukt het de werknemer niet om ander werk te vinden, dan is er altijd een financieel vangnet in de vorm van een compensatie van inkomstenverlies. Het sociaal plan biedt, naast de mogelijkheid van werkbegeleiding, een alternatief voor werknemers die zicht hebben op een nieuwe functie, dan wel inschatten dat zij op korte termijn een dergelijke functie zonder begeleiding van de werkgever zullen vinden, of die anderszins geen behoefte hebben aan begeleiding. Deze groep werknemers kan ervoor kiezen zelf de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Onder deze omstandigheden ziet de werknemer af van een werkloosheidsuitkering, ziektewetuitkering (als de werknemer arbeidsongeschikt is op het moment van opzeggen) of aanspraak op grond van artikel 9.4 van de cao PLb. De werknemer maakt wel aanspraak op het loopbaanbudget en krijgt dit in de vorm van een beëindigingsvergoeding uitgekeerd.

Het sociaal plan onderscheidt enkele fases voorafgaand aan en tijdens een reorganisatie, die er als volgt uit zien:



Sociaal plan 'van werk naar werk' sector PLb



Gedurende het gehele proces dient de focus te liggen op het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

In het verlengde daarvan ziet fase 1 op alle maatregelen die gedurende het dienstverband worden genomen om de inzetbaarheid van werknemers te verbeteren en boventalligheid en werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen, zoals het aanbieden van opleidingen, coaching, loopbaanscans, loopbaanbegeleiding en het persoonlijk ontwikkelingsbudget.

Fasen 2 tot en met 4 zien op (de gevolgen van) een reorganisatie. Het sociaal plan ziet op en is van toepassing in deze fasen. Het sociaal plan is niet van toepassing op fase 1.

Fase 2 is de pre-boventalligheidsfase. Door het inbouwen van deze fase wordt de werknemer tijdig geïnformeerd over zijn mogelijke boventalligheid. Dit stelt de werkgever en de werknemer in staat om gezamenlijk actief op zoek te gaan naar herplaatsingsmogelijkheden om te voorkomen dat boventalligheid ontstaat. Daarnaast gebruikt de werknemer deze periode om na te denken over de opties die hem ter beschikking staan als hij boventallig raakt.

In fase 3 is de werknemer boventallig (er is geen herplaatsingsmogelijkheid gevonden) en krijgt hij een loopbaanbudget tot zijn beschikking. Dit loopbaanbudget kan de werknemer op verschillende manieren inzetten, waarbij hij kan kiezen tussen (externe) professionele begeleiding van werk naar werk of voor een directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst met ontvangst van een beëindigingsvergoeding ineens. Kiest de werknemer voor werkbegeleiding en vindt hij ander werk, dan wordt het restant van het loopbaanbudget als beëindigingsvergoeding uitbetaald, bijvoorbeeld ter aanvulling op een eventueel elders te verdienen lager salaris. De werknemer kan dan geen aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering of aanvulling op de werkloosheidsuitkering. Ook is er een speciale faciliteit om boventallige werknemers van 58 jaar en ouder goed naar hun keuzepensioen te brengen. Zij kunnen, indien toereikend, het loopbaanbudget gebruiken om de periode te overbruggen

tot hun (deeltijd) keuzepensioen, waarbij zij salaris ontvangen, pensioen blijven opbouwen, vrijgesteld worden van werk en werkbegeleiding en hun VPL-rechten behouden.

Fase 4 is het vangnet voor de werknemer die tijdens de werkbegeleidingsperiode geen ander werk vindt. Indien de werknemer aan het einde van de werkbegeleidingsperiode onverhoopt geen andere baan heeft gevonden, wordt het restant van zijn loopbaanbudget in de vorm van een beëindigingsvergoeding aan hem uitgekeerd. Dit bedrag kan de werknemer gebruiken om een eventueel lager salaris in een nog te vinden nieuwe baan aan te vullen. Als de werknemer aanspraak maakt op een werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), dan wordt deze aangevuld en eventueel verlengd op grond van artikel 9.4 van de cao. Daarnaast blijft de werknemer werkbegeleiding ontvangen gedurende de tijd dat hij recht heeft op een WW-uitkering.

Op de bovengenoemde tekst zijn de definities van toepassing zoals hierna genoemd onder 2.

2. Definities

Afspiegeling(sbeginstel)

Het afspiegelingsbeginstel zoals opgenomen in artikel 11 e.v. van de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV. Er wordt steeds binnen de bedrijfsvestiging afgespiegeld.

Bedrijfsvestiging

De bedrijfsvestiging zoals gedefinieerd in artikel 1 e.v. van de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV.

Boventallig

De werknemer raakt boventallig vanaf de datum dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een reorganisatie bij de werkgever. De werkgever deelt de datum van boventalligheid mondeling en schriftelijk mee aan de werknemer.

Cao PLb

De cao PLb 2025-2026

Dienstjaren

De jaren direct voorafgaand aan het verval van de arbeidsplaats waarin de werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij de werkgever en diens rechtsvoorganger(s) en de periode dat sprake was van opvolgend werkgeverschap conform de wet.

Loopbaanbudget

Het bruto budget dat ter beschikking komt van de werknemer op het moment dat hij boventallig raakt en dat de werknemer kan aanwenden op grond van de hoofdstukken 4.8, 5, 6 en 7 van het sociaal plan.

Ongewijzigde, gewijzigde, nieuwe functie

Een ongewijzigde functie is een functie waarvan het takenpakket en de vereiste competenties na de reorganisatie niet in belangrijke mate zijn veranderd. In feite betreft dit een uitwisselbare functie in de

zin van artikel 13 Ontslagregeling. Bij een gewijzigde of nieuwe functie is een dergelijke verandering er wel en komt de oude functie door de reorganisatie te vervallen. In een bedrijfsregeling kan een nadere invulling worden gegeven aan de begrippen ongewijzigde, gewijzigde en nieuwe functie.

Partijen

De partijen die het sociaal plan hebben ondertekend, zijnde werkgeversvereniging WENB enerzijds en vakorganisaties FNV Overheid en CNV Publieke Diensten anderzijds.

Passende functie

Een passende functie is een vacante functie binnen de organisatie van werkgever of het concern waartoe de werkgever behoort, waarvoor geldt dat deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Deze functie is niet meer dan twee salarisschalen lager ingedeeld dan de laatstelijk, direct voorafgaand aan de boventalligheid, vervulde functie van de werknemer.

Reorganisatie

Een aanpassing van de organisatie als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de WOR.

RVU-toets

Op ontslagregelingen met het karakter van een vervroegde uittreding past de fiscus een naheffing toe van 52% bovenop de normale belasting over de beëindigingsregeling. Deze naheffing dient door de werkgever te worden betaald. Om te beoordelen of de ontslagregeling niet zal worden aangemerkt als een RVU-regeling, is een kwalitatieve toets geïntroduceerd. De werkgever is steeds gerechtigd vooraf te toetsen of een ontslagregeling aan de fiscale regels voldoet.

(Maand)salaris

Het brutosalaris conform het begrip 'salaris' in de cao PLb, vermeerderd met de eindejaarsuitkering op grond van artikel 5.5 cao PLb.

(Sector) sociaal plan

Dit document.

Transitievergoeding

De transitievergoeding op grond van artikel 7:673 e.v. van het Burgerlijk Wetboek.

Vakorganisaties

De vakbonden die partij zijn bij dit sociaal plan, zijnde FNV Overheid en CNV Publieke diensten.

VPL-recht

Werknemers die deelnemen aan het ABP (de deelnemers) en die geboren zijn na 1949 ontvangen extra ABP Keuzepensioen over dienstjaren vóór 2006 indien ze tot 1 januari 2023 onafgebroken pensioen blijven opbouwen bij ABP, of als ze voor die datum met pensioen gaan vanuit een dienstverband bij een werkgever die is aangesloten bij ABP. Dit VPL-recht wordt ook wel 'voorwaardelijk pensioen' genoemd.

Werkbegeleidingsperiode

De periode waarin de werknemer door de werkgever of door een door de werkgever ingeschakelde derde partij wordt begeleid bij het vinden van nieuw werk. Deze periode start vanaf het moment dat de werknemer boventallig wordt en duurt ten minste 3 en ten hoogste 12 maanden (fase 3). De duur van de werkbegeleidings-periode wordt per werknemer individueel bepaald. Zie hiervoor artikel 6.2 sociaal plan.

Werkgever

Het begrip werkgever zoals gedefinieerd in de cao PLb, die tevens eigenrisicodragers is op grond van de Werkloosheidswet.

Werknemer

Het begrip werknemer¹ zoals gedefinieerd in de cao PLb.

3. Algemene bepalingen

3.1 Looptijd

Dit sociaal plan loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026. Het sociaal plan eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging door een van partijen is vereist.

Aan het eind van de looptijd zullen partijen de werking van het sociaal plan evalueren.

3.2 Overgangsbepaling

Bestaande sociaal plannen die vóór 1 januari 2016 zijn overeengekomen en die gelden tijdens de looptijd van het sector sociaal plan, blijven van toepassing. Het bestaande sociaal plan eindigt op de daarin opgenomen einddatum. Indien de einddatum is gelegen vóór 1 mei 2022, dan treedt aansluitend aan de einddatum het sector sociaal plan in werking. Vóór 1 januari 2016 gedane toezeggingen over de toepasselijkheid van oude sociaal plannen worden gestand gedaan. In geen geval kan sprake zijn van cumulatie van sociaal plannen.

3.3 Werkingssfeer

Het sociaal plan is van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van wie de arbeidsplaats door een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden komt te vervallen. Het sociaal plan is ook van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van wie de arbeidsplaats door een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden komt te vervallen, echter alleen als die arbeidsovereenkomst om die reden tussentijds wordt beëindigd. Het sociaal plan is niet van toepassing als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd anders dan vanwege een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden. Het sociaal plan is niet van toepassing bij outsourcing en/of verkoop van bedrijfsactiviteiten of bedrijfsonderdelen. Dit soort trajecten vereist maatwerk. In dergelijke situaties zullen partijen in overleg treden over specifieke overgangsmaatregelen.

De werkgever en de vakbonden kunnen, indien zij dat gezien de omstandigheden noodzakelijk achten, maatwerkafspraken maken. Voorwaarde hiervoor is dat zowel de werkgever als de vakbonden

¹

het hierover eens zijn dat sprake is van uitzonderlijke omstandigheden die maatwerkafspraken rechtvaardigen.

Verkregen rechten en verplichtingen uit het sociaal plan blijven van kracht ook als de looptijd van het sociaal plan is verstreken, zonder dat cumulatie kan optreden met eventuele opvolgende sociaal plannen. Voor het overige heeft het sociaal plan geen nawerking.

Het sociaal plan wordt aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst.

3.4 Wijzigingen

Wanneer zich gedurende de looptijd van het sociaal plan volgens één van partijen bijzondere omstandigheden voordoen die aanleiding zijn om elementen uit het sociaal plan te heroverwegen, zal hierover overleg plaatsvinden tussen partijen. Deze bijzondere omstandigheden kunnen van sociale of economische aard zijn.

3.5 Hardheidsclausule

In uitzonderlijke gevallen waarin het sociaal plan naar het oordeel van de werkgever (al dan niet na raadpleging van een eventueel daarvoor op bedrijfsniveau ingestelde toetsingscommissie) niet, onvoldoende of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever (ten gunste van de werknemer) besluiten tot een van het sociaal plan afwijkende, individueel passende regeling.

4. Procedure bij en na boventalligheid

4.1 Begeleidingscommissie

De werkgever stelt een commissie in, bestaande uit ten minste één vertegenwoordiger van de werkgever en ten minste één vertegenwoordiger van de ondernemingsraad, die toeziet op een zorgvuldige uitvoering van het (her)plaatsingsproces conform het sociaal plan.

4.2 Plaatsing bij reorganisatie

De werkgever stelt vast welke functies in het kader van een reorganisatie komen te vervallen en welke functies behouden blijven. Dit gebeurt op het niveau van de bedrijfsvestiging.

Wanneer in geval van een reorganisatie binnen de relevante bedrijfsvestiging een functie ongewijzigd terugkeert in de nieuwe formatie, worden werknemers volgens het principe 'mens volgt werk' geplaatst in de ongewijzigde functie.

Wanneer als gevolg van een reorganisatie binnen de relevante bedrijfsvestiging sprake is van een krimp van het aantal arbeidsplaatsen binnen een (uitwisselbare) functie, wordt met toepassing van het afspiegelingsbeginsel vastgesteld voor welke werknemers de arbeidsplaats komt te vervallen.

4.3 Pre-boventalligheid

Wanneer de arbeidsplaats van de werknemer vervalt, wordt dit aan de werknemer meegedeeld in een persoonlijk gesprek, dat daarna schriftelijk aan de werknemer wordt bevestigd.

Tussen het moment waarop het aanstaande verval van de arbeidsplaats (de aanstaande boventalligheid) schriftelijk aan de werknemer wordt bevestigd en de datum van boventalligheid zit

altijd een periode van minimaal twee maanden, de pre-boventalligheidsperiode (fase 2). Vanaf de datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer vervalt, is de werknemer boventallig. Indien de werknemer tijdens de pre-boventalligheidsperiode wordt herplaatst in een passende functie, raakt hij niet boventallig.

De werkgever informeert de werknemer over zijn aanspraken op grond van dit sociaal plan. Uiterlijk één maand voor het einde van de pre-boventalligheidsperiode verstrekt de werkgever (ten minste) de volgende informatie aan de werknemer:

- (Voorbeeld- of concept)vaststellingsovereenkomsten met betrekking tot opties A, B en, indien van toepassing, optie C;
- Informatie over de hoogte van het loopbaanbudget en de aanspraken van de werknemer bij opties A, B en, indien van toepassing, optie C, waaronder in ieder geval de hoogte van de beëindigingsvergoeding bij optie A, de duur van de werkbegeleiding en de hoogte en duur van de aanvulling op de WW-uitkering bij optie B en, indien van toepassing, de duur van de verlenging bij optie C.

De werknemer krijgt, nadat hij voornoemde documenten heeft gekregen, een door de werkgever te bepalen termijn van tenminste twee weken om een definitieve keuze te maken tussen optie A, B of C op grond van hoofdstuk 5, 6 en 7 sociaal plan. De werknemer maakt zijn keuze door de vaststellingsovereenkomst, die hij van zijn werkgever heeft ontvangen, uiterlijk op de laatste dag binnen voornoemde termijn ondertekend te retourneren, vergezeld van een ondertekende opzeggingsbrief in het geval van optie A. Indien de werkgever voornoemde informatie niet tijdig verstrekt, wordt de pre-boventalligheidsfase verlengd tot het moment dat de informatie alsnog aan de werknemer is verstrekt en bovengenoemde termijnen in acht zijn genomen.

Indien de werknemer niet of niet tijdig een keuze maakt, wordt ervan uitgegaan dat de werknemer geen gebruik wil maken van het sociaal plan en het loopbaanbudget. De werkgever zal dan een ontslagaanvraag indienen bij UWV. De werknemer kan in dit geval geen beroep meer doen op de aanspraken zoals opgenomen in dit sociaal plan.

Het staat de werkgever vrij om binnen zijn onderneming met de ondernemingsraad een regeling te treffen hoe om te gaan met de situatie dat de werknemer arbeidsongeschikt is op het moment dat hij uiterlijk voornoemde keuze moet maken.

4.4 Herplaatsing in passende functie

De werkgever streeft ernaar om de (pre-)boventallige werknemer een passende functie aan te bieden en daarmee te behouden voor de organisatie van de werkgever. Direct nadat het verval van de arbeidsplaats mondeling aan de werknemer is meegedeeld, onderzoeken de werkgever en de werknemer of een passende functie beschikbaar is (of binnen redelijke termijn gaat komen) voor de werknemer.

Wanneer sprake is van een gewijzigde of nieuwe functie in de nieuwe formatie als gevolg van de reorganisatie, worden werknemers geselecteerd door middel van een zorgvuldige, bij de werkgever geldende selectieprocedure en op basis van voldoende kwalitatieve geschiktheid. Scholing kan hierbij een rol spelen. Indien sprake is van voldoende kwalitatieve geschiktheid, heeft de (pre-) boventallige werknemer voorrang op interne of externe andere sollicitanten. Een gewijzigde of nieuwe functie kan een passende functie zijn.

Indien een passende functie beschikbaar is, komt de werknemer van wie de arbeidsplaats vervalt met voorrang in aanmerking voor deze passende functie, tenzij er zwaarwegende redenen voor de werkgever zijn om hiervan af te zien. Deze zwaarwegende redenen kunnen van sociale, economische, (bedrijfs)technische of organisatorische aard zijn. In een bedrijfsregeling kan worden afgeweken van deze voorrangregel bij boventalligheid.

Wanneer de (pre-)boventallige werknemer een passende functie wordt aangeboden, is hij verplicht deze te aanvaarden. Bij weigering van een passende functie, vervallen de aanspraken uit dit sociaal plan. De werkgever zal het dienstverband vervolgens beëindigen.

Wanneer een functie beschikbaar is die geen passende of uitwisselbare functie is, dan kan de werknemer op basis van vrijwilligheid in deze functie worden herplaatst. Werkgever en werknemer maken in dat geval afspraken over de bijbehorende arbeidsvoorwaarden.

4.5 Vrijstelling van werk

Gedurende de pre-boventalligheidsperiode rondt de werknemer zijn werkzaamheden af en draagt hij waar nodig taken over. De werknemer krijgt in overleg met de werkgever voldoende gelegenheid om tijdens werktijd op zoek te gaan naar een andere interne of externe functie. Vanaf het moment dat de werknemer boventallig wordt, is hij in beginsel vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden.

Dit is anders als tijdelijke werkzaamheden bij de werkgever beschikbaar zijn waarvoor geldt dat het verrichten ervan in redelijkheid van de werknemer kan worden verlangd. Wanneer de werknemer voor deze werkzaamheden wordt ingezet dan wordt in beginsel de pre-boventalligheidsperiode of de werkbegeleiding opgeschort.

Wanneer echter sprake is van tijdelijke werkzaamheden die bijdragen aan het vinden van een andere in- of externe functie of die anderszins uitsluitend worden aangeboden met het oog op de ontwikkeling van de werknemer, dan hebben deze werkzaamheden geen opschortende werking.

4.6. Arbeidsvoorwaarden tijdens boventalligheid

De boventallige werknemer behoudt zijn salaris en andere arbeidsvoorwaarden, behoudens de hierna genoemde uitzonderingen.

Werknemers die werkzaam zijn op basis van een functiecontract op grond van artikel 1.6 cao PLb maken vanaf de datum van boventalligheid geen aanspraak op een (prestatie)bonus.

(On)kostenvergoedingen, zoals woon-werkvergoedingen, zijn in deze periode niet verschuldigd. Reiskosten ten behoeve van sollicitaties en activiteiten in het kader van het werkbegeleidingstraject worden conform de bedrijfsregeling van de werkgever vergoed.

4.6.1 Inleveren bedrijfseigendommen

Uiterlijk op de laatste werkdag voor de datum van boventalligheid levert de werknemer alle aan hem, in het kader van de arbeidsovereenkomst, ter beschikking gestelde zaken en/of bescheiden in goede staat in bij de werkgever, tenzij hierover met de werkgever afwijkende afspraken zijn gemaakt. Dit is inclusief alle (kopieën van) gegevens met betrekking tot de organisatie van de werkgever zoals offertes, klantenlijsten e.d., al dan niet vervat op gegevensdragers. Hetzelfde geldt voor de OV- (abonnements)kaart, toegangspas, credit card etc.

De boventallige werknemer mag gebruik blijven maken van zijn laptop en (werk)telefoon met het oog op zijn sollicitatieactiviteiten. De werkgever is gerechtigd ertoe over te gaan de werknemer toegang tot e-mail en intranet te ontfeggen.

4.6.2 Inleveren leaseauto

Uiterlijk op de laatste werkdag voor de datum van boventalligheid levert de werknemer de eventueel aan hem in het kader van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gestelde (lease)auto in, tenzij hierover andere afspraken zijn gemaakt. Met de leaseauto levert de werknemer sleutels en kentekenpapieren en eventuele andere daarbij behorende bescheiden en zaken in. De eventuele boete in verband met het voortijdig inleveren van de leaseauto wordt niet op de werknemer verhaald.

4.7 Aanpassing arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing in passende functie

Bij herplaatsing van de werknemer in een passende functie binnen de organisatie van de werkgever, vindt salarisindeling plaats op basis van het bij de werkgever toepasselijke functiewaarderingssysteem en de salaristabel. Vanaf de datum waarop de werknemer in de nieuwe functie start, gelden uitsluitend de arbeidsvoorwaarden die horen bij de nieuwe functie, met uitzondering van de navolgende bepalingen.

Als de werknemer een functie gaat verrichten waarvoor een lager salaris geldt dan zijn huidige salaris, komt hij in aanmerking voor een aanvulling op het nieuwe, lagere salaris gedurende een periode van 24 maanden. De aanvulling wordt stapsgewijs afgebouwd tot ten hoogste het maximum van de salarisschaal die hoort bij de passende functie:

- De eerste 6 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van zijn laatstverdiende salaris;
- Na 6 maanden tot en met 12 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 75% van het verschil tussen zijn laatstverdiende en het nieuwe salaris;
- Na 12 maanden tot en met 18 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 50% van het verschil tussen zijn laatstverdiende en het nieuwe salaris;
- Na 18 maanden tot en met 24 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 25% van het verschil tussen zijn laatstverdiende en het nieuwe salaris;
- Na 24 maanden ontvangt de werknemer geen aanvulling meer. Hij ontvangt dan het salaris dat behoort bij de nieuwe functie.

Afbouw van het salaris conform het bovenstaande kan gedurende de looptijd van het sociaal plan tot maximaal twee salarisschalen.

Als de werknemer eerder betrokken is geweest bij een reorganisatie bij de werkgever en aan hem op grond van het toenmalige sociaal plan destijds een garantiesalaris of garantietoelage is toegekend, dan wordt dit garantiesalaris of deze garantietoelage niet geraakt door de in dit artikel beschreven stapsgewijze afbouw.

De bovenstaande afbouwregeling geldt niet voor de vergoeding in geld voor ploegendienst. Indien in de nieuwe functie geen of een lagere vergoeding geldt voor ploegendienst, dan geldt de afbouwregeling zoals opgenomen in artikel 3.8.5 en 3.8.6 cao PLb.

Indien in de bedrijfs-cao een afbouwregeling is opgenomen voor de vergoeding voor wacht- en storingsdienst, dan geldt ten aanzien van deze vergoeding de afbouwregeling van de bedrijfs-cao, in plaats van bovenstaande afbouwregeling.

Voor de werknemer die aanspraak heeft op een leaseauto (en dat in de nieuwe functie op grond van de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden nog steeds kan) verandert de situatie niet. Indien de werknemer op grond van de arbeidsvoorwaarden behorende bij de nieuwe functie geen aanspraak meer maakt op een leaseauto, of op een andere (categorie) leaseauto, vervalt zijn recht op een leaseauto respectievelijk op zijn oorspronkelijke (categorie) leaseauto onmiddellijk op het moment dat hij start met het verrichten van werkzaamheden in de passende functie, tenzij de werkgever binnen zijn onderneming bij bedrijfsregeling hierover iets anders heeft bepaald, in welk geval die bedrijfsregeling geldt.

Wanneer als gevolg van een reorganisatie sprake is van een standplaatswijziging, wordt de reiskostenvergoeding aangepast conform de op dat moment geldende bedrijfsregeling.

In geval van een standplaatswijziging wordt gestreefd naar een zo beperkt mogelijke toename van de reisafstand woon-werk. Er geldt in beginsel een maximale enkele reisduur van 1,5 uur per dag of 15 uur gemiddeld per week op fulltime basis. Voor de werknemer met een werktijd van 4 uur of minder per dag geldt een maximale reistijd van 1 uur enkele reis of gemiddeld per week ten hoogste 1 uur enkele reisafstand per te werken dag. Tijd- en plaatsafhankelijk werken kan tot een flexibele uitvoering van bovenstaande maxima leiden. In alle gevallen wordt uitgegaan van de meest doelmatige wijze van vervoer.

4.8 Boventalligheid en loopbaanbudget

Indien de werknemer niet kan worden herplaatst in een andere passende functie, is hij vanaf de datum waarop zijn arbeidsplaats vervalt boventallig. De werknemer krijgt dan de beschikking over een loopbaanbudget. De hoogte van het loopbaanbudget wordt berekend op basis van dienstjaren, leeftijd en salaris en is de uitkomst van de volgende formule:

$$\text{Loopbaanbudget} = D \times S \times 1,5$$

D = aantal gewogen dienstjaren

Het totaal aantal dienstjaren wordt als volgt gewogen:

- Tot en met 10 dienstjaren, rekenkundig afgerond op hele jaren, telt ieder dienstjaar voor 1/3
- Alle dienstjaren boven de 10, rekenkundig afgerond op hele jaren, tellen voor 1/2

50+ regeling

Indien de werknemer op de datum van boventalligheid 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, telt ieder dienstjaar, rekenkundig afgerond op hele jaren, dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, voor 1.

Voor de berekening van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer geldt als peildatum de datum waarop de werknemer boventallig wordt.

Voor het bepalen van het aantal dienstjaren worden maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten.

Voor het bepalen van het aantal dienstjaren geldt voorts dat één of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen de werkgever en de werknemer die elkaar met een onderbreking van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld. Arbeidsovereenkomsten die elkaar voor 1 juli 2015 hebben opgevolgd, worden alleen bij elkaar opgeteld voor zover de onderbreking ten hoogste 3 maanden bedraagt. De onderbreking zelf wordt niet meegeteld voor het bepalen van het aantal dienstjaren. Dit geldt eveneens voor opvolgend werkgeverschap in de zin van de wet.

S = het (maand)salaris, geldend op de dag waarop de werknemer boventallig wordt.

Het totale loopbaanbudget (de uitkomst van de formule $D \times S \times 1,5$) zal nooit méér bedragen dan 24 maandsalarissen.

Het totale loopbaanbudget is nooit hoger dan het totaal aantal maandsalarissen dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de ingangsdatum van de boventalligheid tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Het totale loopbaanbudget is nooit hoger dan het totaal aantal maandsalarissen dat de werknemer zou hebben ontvangen wanneer het dienstverband van rechtswege zou zijn geëindigd, maar bedraagt minimaal de wettelijke transitievergoeding, voor zover de werknemer daarop op grond van de wet aanspraak kan maken.

4.8.1 Keuzes loopbaanbudget: Opties A, B en C

De werknemer kan zelf keuzes maken in de besteding van zijn loopbaanbudget. Er zijn twee keuzemogelijkheden die voor iedereen van toepassing zijn en nog één extra keuze voor werknemers van 58 jaar en ouder:

Optie A: De werknemer neemt zelf ontslag zonder eventuele aanspraken op een werkloosheids-uitkering, ziektewetuitkering of artikel 9.4 van de cao PLb. Het loopbaanbudget wordt als bruto beëindigingsvergoeding aan de werknemer uitgekeerd. De afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Zie voor verdere uitwerking hoofdstuk 5 sociaal plan;

Optie B: Werkbegeleiding. De werknemer kiest voor begeleiding door de werkgever (of door de werkgever ingeschakelde derde) naar ander werk. De werkgever en de werknemer sluiten een vaststellingsovereenkomst, waarin zij afspraken maken over de werkbegeleiding en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zie voor verdere uitwerking hoofdstuk 6 sociaal plan;

Optie C: VPL-regeling voor werknemers met een leeftijd op de datum van boventalligheid van 58 jaar of ouder. De werknemer blijft in dienst en wordt vrijgesteld van werk tot het einde van zijn dienstverband. De werkgever en de werknemer sluiten een vaststellingsovereenkomst. Aansluitend gaat de werknemer met pensioen. Op deze wijze wordt het voorwaardelijk pensioen veilig gesteld. Of de werknemer gebruik kan maken van deze regeling hangt af van zijn leeftijd, zijn pensioendatum en de hoogte van zijn loopbaanbudget. Voorwaarde voor toepassing van deze regeling is dat de werknemer gebruik maakt van het eerst mogelijke moment dat hij met keuzepensioen kan. Zie voor verdere uitwerking hoofdstuk 7 sociaal plan.

4.8.2. Individuele beëindigingsregeling

Wanneer met de werknemer in zijn arbeidsovereenkomst een individuele beëindigingsregeling is overeengekomen, kan de werknemer kiezen voor deze individuele regeling. Deze regeling komt dan in de plaats van de opties uit het sociaal plan en het loopbaanbudget. De werknemer heeft tot uiterlijk de laatste dag van de pre-boventalligheidsperiode om een keuze te maken tussen het sociaal plan of de individuele beëindigingsregeling. Indien geen of niet tijdig een keuze wordt gemaakt, vervallen de aanspraken op grond van het sociaal plan en wordt de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn beëindigd.

4.9 Plaatsmakersregeling

Wanneer de werknemer vrijwillig wil vertrekken om plaats te maken voor een boventallige collega in een uitwisselbare functie, kan de werknemer (plaatsmaker) na toestemming van de werkgever bij vertrek in aanmerking komen voor een beëindigingsvergoeding. De plaatsmaker ontvangt de vergoeding van de oorspronkelijk boventallige werknemer bij optie A (het loopbaanbudget), waarbij het bedrag niet hoger is dan het loopbaanbudget dat de plaatsmaker zou hebben ontvangen indien hij zelf boventallig zou zijn geworden. De regeling wordt alleen uitgevoerd indien deze door de belastingdienst niet wordt aangemerkt als een RVU, een regeling voor vervroegde uittreding. Hiervoor zal voorafgaand aan toepassing van de plaatsmakersregeling een RVU-toets plaatsvinden waaruit volgt dat de werkgever geen naheffing krijgt opgelegd, tenzij de werkgever ervoor kiest die toets niet te verrichten.

De werknemer die gebruik maakt van de plaatsmakersregeling kan geen aanspraak maken op artikel 9.4 van de cao PLb, op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of de Ziektewet (ZW). Indien de plaatsmaker toch een WW-uitkering aanvraagt bij UWV en toegekend krijgt, zal de werkgever de betaalde beëindigingsvergoeding volledig terugvorderen. Deze wordt dan geacht onverschuldigd te zijn betaald. Deze vordering is direct opeisbaar.

5. Optie A: Directe beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Wanneer kies je voor optie A?

Jij beslist of je kiest voor optie A, B of (indien van toepassing) C. Het is jouw loopbaanbudget en jouw toekomst. De redenen om voor optie A te kiezen kunnen divers zijn, bijvoorbeeld omdat je al een baan gevonden hebt, of je verwacht deze snel op eigen kracht te kunnen vinden waardoor je geen werkloosheidsuitkering nodig hebt. Het kan ook zijn dat je jouw budget op een andere manier voor je loopbaan wilt inzetten dan voor werkbegeleiding.

5.1 Hoe werkt optie A?

De werknemer die kiest voor optie A neemt zelf ontslag en treedt direct na het einde van de pre-boventalligheidsperiode uit dienst van de werkgever. Hiermee ziet de werknemer af van werkbegeleiding. Het volledige loopbaanbudget wordt als bruto beëindigingsvergoeding aan de werknemer uitgekeerd. De uitdiensttreding wordt geformaliseerd door middel van een

opzeggingsbrief van de werknemer en de afspraken over het loopbaanbudget worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

De werknemer die kiest voor optie A doet afstand van zijn eventuele aanspraken op grond van artikel 9.4 van de cao PLb, een WW-uitkering of een ZW-uitkering. Indien de werknemer toch een WW-uitkering aanvraagt bij UWV en toegekend krijgt, zal de werkgever de betaalde beëindigingsvergoeding volledig terugvorderen. Deze wordt dan geacht onverschuldigd te zijn betaald. Deze vordering is direct opeisbaar.

6. Optie B: Werkbegeleiding

Wanneer kies je voor optie B?

Optie B is gericht op het vinden van ander werk. Je kiest voor optie B als je graag wordt ondersteund en begeleid bij het vinden van een andere baan en zelf bereid bent je hiervoor in te zetten. Als je ander werk vindt, krijg je een vergoeding in de vorm van het restant van je loopbaanbudget. Het kan gebeuren dat het ondanks jouw inspanningen en die van je werkgever niet lukt ander werk te vinden. In dat geval ontvang je een vergoeding ter hoogte van het restant van je loopbaanbudget en maak je, als je aan de voorwaarden daarvoor voldoet, aanspraak op een WW-uitkering, een aanvulling op de WW en mogelijk een verlenging van de periode waarin je recht hebt op WW. De aanspraak op een WW-uitkering wordt vastgesteld door UWV. Ook tijdens de WW-periode ontvang je werkbegeleiding.

6.1 Hoe werkt optie B?

Bij optie B zet de werknemer het loopbaanbudget in voor een periode van werkbegeleiding. Tijdens deze periode wordt de werknemer door de werkgever of door een door de werkgever in te schakelen derde, actief begeleid bij het vinden van ander werk. Met de werknemer kunnen in dit kader afspraken worden gemaakt over opleidingen ter verbetering van zijn arbeidsmarktpositie. Gedurende de werkbegeleidingsperiode blijft de werknemer in dienst. Zijn vaste salaris blijft ongewijzigd en de andere arbeidsvoorwaarden worden aangepast conform artikel 4.6 sociaal plan.

Wanneer de werknemer kiest voor werkbegeleiding, worden de afspraken over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst, de te ondernemen acties en de einddatum van de arbeidsovereenkomst vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, welke door beide partijen wordt ondertekend voorafgaand aan de werkbegeleidingsperiode.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij initiatief neemt tot het vinden van ander werk en zich daartoe aantoonbaar actief inzet. Indien de werknemer hier in redelijkheid niet aan voldoet, komen de aanspraken uit het sociaal plan te vervallen, wordt hij geacht onvoldoende te hebben meegewerkt aan het vinden van voor hem passende arbeid en zal de werkgever direct overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer verstrekt inzicht in zijn sollicitatie-activiteiten aan de werkgever.

De werkbegeleidingsperiode start op de datum van boventalligheid.

6.2 Duur werkbegeleiding

De duur van de werkbegeleidingsperiode is individueel bepaald en wordt berekend door de volgende formule:

$\text{Aantal maanden werkbegeleiding} = 1 \times D$

D = gelijk aan factor D in de formule van het loopbaanbudget, zie hiervoor artikel 4.8 sociaal plan.
De uitkomst wordt rekenkundig afgerond op hele maanden.

Ongeacht de uitkomst van de berekening van de individueel bepaalde duur van de werkbegeleidingsperiode op basis van de voornoemde formule, geldt voor iedere werknemer dat de werkbegeleidingsperiode ten minste 3 maanden bedraagt en niet langer kan zijn dan 12 maanden.

De werkbegeleidingsperiode duurt bovendien nooit langer dan de periode vanaf het moment dat de werknemer boventallig wordt tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

De duur van de werkbegeleidingsperiode voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vanwege een reorganisatie tussentijds wordt beëindigd, is nooit langer dan de resterende periode die de werknemer na het verval van de arbeidsplaats in dienst zou zijn geweest wanneer deze arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen.

De werknemer blijft gedurende de werkbegeleidingsperiode in dienst van de werkgever. De arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt in ieder geval bij het einde van de werkbegeleidingsperiode of zoveel eerder als de werknemer ander werk heeft gevonden. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen wanneer de werkgever hier gegronde redenen toe heeft. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat de werknemer onvoldoende meewerkt aan het vinden van een nieuwe functie.

6.3 Aanspraken bij einde van de werkbegeleidingsperiode

Indien de werknemer tijdens de werkbegeleidingsperiode intern wordt herplaatst in een passende functie, geldt het bepaalde in artikel 4.7 van dit sociaal plan (aanpassing arbeidsvoorwaarden). De arbeidsovereenkomst wordt dan niet beëindigd en de werknemer maakt geen aanspraak op het resterende loopbaanbudget.

Indien de werknemer tijdens de werkbegeleidingsperiode ander werk vindt buiten de organisatie van de werkgever of het concern waartoe de werkgever behoort, zal de werknemer het dienstverband beëindigen tegen het moment dat dat andere werk aanvangt, en ontvangt hij bij die beëindiging een bruto beëindigingsvergoeding ter grootte van het restant van zijn loopbaanbudget. De arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt uiterlijk op de laatste dag van de werkbegeleidingsperiode. De werknemer ontvangt bij de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding ter hoogte van het restant van zijn loopbaanbudget. De beëindigingsvergoeding wordt in deze beide gevallen vastgesteld op basis van de volgende formule:

$\text{Beëindigingsvergoeding} = \text{loopbaanbudget} - \text{ontvangen salaris tijdens werkbegeleidingsperiode.}$

Ook dit wordt vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

Indien de werknemer een aanbod krijgt voor een passende functie buiten de organisatie van de werkgever, is de werknemer gehouden deze functie te aanvaarden, voor zover uitzicht bestaat op een dienstverband elders van minimaal 1 jaar. Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit

bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Weigert de werknemer een dergelijke functie, dan wordt hij geacht onvoldoende te hebben meegewerkt aan het vinden van voor hem passende arbeid, eindigt zijn dienstverband op de bij vaststellingsovereenkomst overeengekomen datum, maar vervallen zijn aanspraken op grond van dit sociaal plan.

Indien de werknemer tussentijds (dat wil zeggen gedurende de werkbegeleidingsperiode) zelf ontslag neemt, heeft hij geen aanspraak op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, de Ziektewet, dan wel aanvulling conform artikel 9.4 van de cao PLb.

Wanneer het dienstverband aan het einde van de werkbegeleidingsperiode wordt beëindigd en de werknemer geen andere baan heeft gevonden, is artikel 9.4 van de cao PLb van toepassing. Naast de beëindigingsvergoeding maakt de werknemer dan mogelijk aanspraak op een WW-uitkering, een aanvulling op de WW-uitkering en een verlenging van de duur van de WW-uitkering. Het UWV besluit of de werknemer in aanmerking komt voor een WW-uitkering.

6.4 Proefplaatsing en detachering

De werknemer kan gedurende de pre-boventalligheidsperiode en/of de werkbegeleidingsperiode intern worden geplaatst op basis van een proefplaatsing of extern worden gedetacheerd, indien dit naar het oordeel van de werkgever een reële bijdrage levert aan de verbetering van de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt. Een proefplaatsing of detachering duurt ten hoogste 6 maanden en nooit langer dan het restant van de werkbegeleidingsperiode vanaf de startdatum van de proefplaatsing of detachering. Indien de werknemer tijdens de detachering betalingen ontvangt van de organisatie waar hij is gedetacheerd, komen deze betalingen volledig toe aan de werkgever. Proefplaatsing of detachering kan leiden tot opschorting van de pre-boventalligheidsperiode en/of de werkbegeleidingsperiode.

7. Optie C: 58+ regeling

Wanneer kies je voor optie C?

Deze regeling is bedoeld om werknemers van 58 jaar en ouder goed naar hun pensioen te brengen met behoud van VPL-rechten. Je gebruikt je loopbaanbudget om in dienst te blijven tot het moment waarop je met keuzepensioen kan en wordt vrijgesteld van werk en werkbegeleiding.

7.1 Hoe werkt optie C?

Bij optie C zet de werknemer zijn loopbaanbudget in om vanaf de datum van boventalligheid in dienst te blijven (zijn dienstverband 'te verlengen') met behoud van salaris en andere arbeidsvoorwaarden conform het bepaalde in het sociaal plan tot het moment waarop hij met pensioen kan. Het bruto salaris dat de werknemer tijdens deze verlenging (vanaf de datum van boventalligheid) ontvangt, wordt in mindering gebracht op het loopbaanbudget, totdat het volledige loopbaanbudget is verbruikt. Deze regeling is dan ook alleen mogelijk voor werknemers van (minimaal) 58 jaar op het moment van boventalligheid, die voldoende loopbaanbudget hebben opgebouwd om tot de eerst mogelijke

ingangsdatum van hun ABP Keuzepensioen in dienst te blijven. Voorwaarde voor toepassing van deze regeling is verder dat de werknemer gebruik maakt van het eerst mogelijke moment dat hij met keuzepensioen kan.

De maximale duur van de verlenging na boventalligheid (in aantal maanden), wordt berekend op basis van de volgende formule:

Aantal maanden verlenging = loopbaanbudget / bruto maandsalaris (ofwel: $D \times 1,5$)

Voor de sociale premies en de pensioenpremie geldt gedurende de verlenging de gebruikelijke premieverdeling tussen werknemer en werkgever.

Gedurende de verlenging wordt de werknemer vrijgesteld van werk. De in de periode van vrijstelling opgebouwde vakantie- en verlofdagen worden bij het einde van het dienstverband als opgenomen beschouwd. De werknemer ziet af van werkbegeleiding.

Kiest de werknemer voor optie C dan worden de afspraken op voorhand vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, waarin tevens de einddatum is vastgelegd van de arbeidsovereenkomst. De werknemer ziet af van zijn mogelijke aanspraak op WW en op zijn eventuele aanspraken op grond van artikel 9.4 van de cao PLb. Indien de werknemer toch een WW-uitkering aanvraagt en toegekend krijgt, is de werknemer gehouden zijn volledige loopbaanbudget, vermeerderd met de sociale premies en werkgeversbijdragen pensioen die over de verlenging zijn betaald aan de werkgever terug te betalen. Deze vordering is direct opeisbaar.

Indien de werknemer niet het volledige loopbaanbudget heeft verbruikt op de einddatum van de arbeidsovereenkomst, wordt het restant van het loopbaanbudget in de vorm van een bruto beëindigingsvergoeding aan hem uitgekeerd. De beëindigingsvergoeding wordt in dat geval vastgesteld op basis van de volgende formule:

Beëindigingsvergoeding = loopbaanbudget – ontvangen salaris tijdens verlenging

Een werknemer kan met zijn werkgever afspreken dat hij zijn voorafgaande aan de datum van boventalligheid reeds opgebouwde vakantie- en verlofdagen inzet om een langere periode te overbruggen.

Voorwaarde voor het gebruik maken van optie C is dat deze niet wordt aangemerkt als een Regeling voor vervroegde uittreding (RVU). De werkgever is steeds gerechtigd vooraf te toetsen of de regeling aan de fiscale regels voldoet.

8. Overige bepalingen

8.1 Getuigschrift

De werkgever stelt een getuigschrift op, indien de werknemer dit binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst verzoekt.

8.2 Postcontractuele bepalingen

De werkgever ontslaat de werknemer bij het einde van het dienstverband uit zijn verplichtingen uit hoofde van een non-concurrentiebeding en/of relatiebeding, tenzij de werkgever binnen zijn onderneming bij bedrijfsregeling hierover iets anders heeft bepaald.

De werknemer blijft ook na het einde van de arbeidsovereenkomst gebonden aan verplichtingen die volgen uit de geheimhoudingsbepalingen van de cao PLb en/of een in het kader van de arbeidsovereenkomst overeengekomen geheimhoudingsbeding, tenzij werknemer en werkgever hierover afwijkende afspraken maken.

8.3 Informatieverstrekking

De werknemer levert alle relevante gegevens die nodig zijn voor het uitvoeren van het sociaal plan tijdig, volledig en naar waarheid aan. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, als ook het oneigenlijke gebruik van de geboden voorzieningen in het sociaal plan leidt tot het verval van de aanspraken uit het sociaal plan en tot een terugbetalingsverplichting van inmiddels eventueel betaalbaar gestelde bedragen, te vermeerderen met wettelijke rente.

8.4 Vergoedingen

Alle in het sociaal plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld. De werkgever zal te allen tijde de (wettelijk) verplichte inhoudingen doen. Vergoedingen worden alleen onbelast uitgekeerd wanneer en voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dit mogelijk maakt en dit niet leidt tot extra kosten voor de werkgever – met uitzondering van de kosten voor juridisch of fiscaal advies die voor vergoeding in aanmerking komen op basis van het sociaal plan.

8.5 Kosten juridisch of fiscaal advies

Indien de werknemer zich in de pre-boventalligheidsperiode laat adviseren door een (juridisch of fiscaal) adviseur, vergoedt de werkgever de als gevolg hiervan door de werknemer daadwerkelijk gemaakte kosten eenmalig tot een maximum van € 750,- inclusief BTW en inclusief eventuele bijkomende kosten. Het hieruit voortvloeiende bedrag zal worden voldaan na ontvangst van een op naam van de werknemer gestelde gespecificeerde declaratie van de juridisch of fiscaal adviseur.

De vakorganisaties komen in aanmerking voor voornoemde vergoeding indien zij externe kosten moeten maken voor de inhuur van (juridische of fiscale) expertise en indien de medewerker voornoemde vergoeding niet op andere wijze heeft aangewend.

8.6 Studiekosten

Eventuele op het moment van boventalligheid bestaande vorderingen die de werkgever op de werknemer heeft die verband houden met het volgen van een opleiding/studie, worden kwijtgescholden. Dit is ook zo in de situatie dat reeds voor de te volgen opleiding/studie is betaald en deze voortduurt na het einde van de arbeidsovereenkomst.

8.7 Inleveren bedrijfseigendommen

Uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband levert de werknemer alle dan nog in zijn bezit zijnde bedrijfseigendommen in, waaronder in ieder geval zijn laptop en (werk)telefoon.

8.8 Verzekeringen/regelingen

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst eindigen alle verzekeringen en/of regelingen, waaraan de werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst deelneemt.

8.9 (Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid

(Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid die ontstaat tijdens de werkbegeleidingsperiode is op zichzelf geen grond voor opschorting van de werkbegeleidingsperiode en de inspanningen die in het kader van het sociaal plan van de werknemer en de werkgever kunnen worden verwacht. Indien de werknemer uitdrukkelijk aangeeft dat hij niet in staat is aan zijn verplichtingen op grond van (onderdelen van) het sociaal plan te voldoen, dan wordt in overleg met de bedrijfsarts bepaald of de werknemer hiertoe in staat moet worden geacht. Als de werknemer hiertoe niet in staat wordt geacht, treffen de werkgever en de werknemer binnen de kaders van deze bepaling een passende regeling over hoe hiermee om te gaan.

8.10 Anti-cumulatiebepaling

De werknemer die aanspraak maakt op de voorzieningen in het sociaal plan, heeft geen recht op de uitkering bij pensionering of een IVA- of WGA-uitkering op grond van artikel 5.8 cao PLb en de jubileumuitkering naar evenredigheid van artikel 4.10 cao PLb 2015-2018.

8.11 Eindafrekening

Per de einddatum van het dienstverband vindt een gebruikelijke eindafrekening plaats.

8.12 Verlof

Een eventueel resterend verlofsaldo wordt tot en met de einddatum van het dienstverband afgerekend. Wanneer de werknemer kiest voor werkbegeleiding en gedurende deze periode met verlof gaat, dient hij verlof op te nemen en worden de desbetreffende uren in mindering gebracht op het resterende verlofsaldo. Eventueel te veel genoten verlof wordt verrekend.

8.13 Boetes

Eventueel nog te betalen (met onder meer de leaseauto veroorzaakte) boetes zullen door de werkgever bij de werknemer in rekening worden gebracht, waarbij de werknemer gehouden is deze rekening direct aan de werkgever te betalen. Zo nodig worden de boetes verrekend met de eindafrekening.

9. Bezwaarprocedure

De werkgever richt voor zijn organisatie een procedure in die het mogelijk maakt voor de werknemer om bezwaar te maken tegen de toepassing en/of wijze van uitvoering van het sociaal plan.

Aldus overeengekomen te Arnhem op 1 april 2025.

Werkgeversvereniging WENB,

De in aanmerking komende vakorganisatie,

Partij te enerzijde,

partij te andere zijde,

.....

.....

FNV Overheid

Sectorvoorzitter PLb

.....

CNV Overheid en Publieke Diensten