




ONTWERP 2.02
d.d. 16-02-2011

Sociaal Plan

BOSAL TOBO B.V

Februari 2011



paraf 

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding	3
1.1 Algemeen	3
1.2 Toepassing	3
1.3 Datum inwerkingtreding / looptijd	3
1.4 Begeleidingscommissie	4
1.5 Boventalligheid	4
1.6 Overleg	4
1.7 Hardheidsclausule	5
1.8 (Semi-)overheidsvoorzieningen	5
1.9 Verstrekken van inlichtingen	5
1.10 Wijzigingen Belastingwetgeving	5
2. Algemene voorwaarden	6
2.1 Aanzegging	6
2.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst	6
2.3 Bezwaarprocedure	7
2.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst procedure op tegenspraak	7
2.5 Pensioenverzekering	7
2.6 Sollicitatiebezoek en -kosten	7
2.7 Vroegvertrek	8
3. Bemiddeling	8
4. Financiële voorzieningen	9
4.1 Definities	9
4.2 Eenmalige uitkering bij einde dienstverband werknemers geboren vanaf 1950	9
4.3 Verlengde opzegtermijn	10
4.4 Wijze van uitbetaling	10
4.5 Werknemers geboren voor 1950	11
4.6 Plaatsmakersregeling	11
4.7 Jubileumuitkering	12
5. Standplaats wijziging	13
5.1 Reistijd en reiskosten vergoeding	13
5.2 Verhuiskostenregeling	13
5.3 Garantierregeling	13
Bijlage 1: Regels betreffende begeleidingscommissie	15
Bijlage 2: Inrichting intern mobiliteitscentrum	17

1. Inleiding

1.1 Algemeen

De directie van Bosal Tobo B.V, gevestigd te Made, verder te noemen werkgever, en de vertegenwoordigers van de vakverenigingen hebben op 16 februari 2011 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan, dat is bedoeld ter opvang van de voor het betrokken personeel nadelige gevolgen van de sluiting van de vestiging van werkgever in Made en verplaatsing van 13 arbeidsplaatsen naar Vianen zoals uitgelegd in de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad d.d. 7 december 2010 aangevuld met het addendum d.d. 17 januari 2011

Werkgever zal, teneinde gedwongen werkloosheid zo veel als mogelijk trachten te voorkomen, zulks ten behoeve van werknemers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, deze werknemers zo veel als mogelijk trachten te begeleiden van werk naar werk.

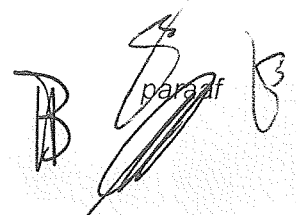
Wanneer in dit Sociaal Plan de aanduiding werknemer wordt gebruikt, dient hiervoor tevens, mutatis mutandis, werkneemster te worden gelezen.

1.2 Toepassing

Het Sociaal Plan is binnen de werkingssfeer van de C.A.O.'s in de Metalektro uitsluitend van toepassing op het personeel dat op datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever en waarvan als direct gevolg van de onder 1.1. genoemde aanpassing van de personeelsorganisatie van werkgever de arbeidsplaats vervalt.

1.3 Datum inwerkingtreding / looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op datum ondertekening door partijen en is van kracht tot 31-12-2011.

Handwritten signatures and initials, including the word 'paraaf' written vertically.

1.4 Begeleidingscommissie

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een begeleidingscommissie worden ingesteld. Dit onderwerp is nader geregeld in bijlage 1.

1.5 Boventalligheid

Werknemer

Onder werknemer wordt verstaan een boventallige werknemer die valt onder de werkingssfeer zoals bedoeld in artikel 1.2 van dit Sociaal Plan en die een arbeidsplaats vervult waarvan werkgever heeft medegedeeld dat deze zal komen te vervallen, als gevolg van de reorganisatie zoals bedoeld in artikel 1.1 van dit Sociaal Plan.

Mededeling Boventalligheid

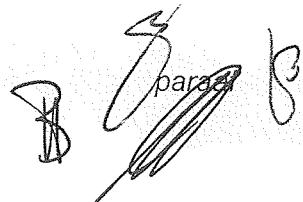
De werknemer die boventallig is, wordt daarvan door werkgever mondeling in kennis gesteld en ontvangt daarvan binnen een week een schriftelijke bevestiging.

Toepassing Ontslagbesluit

Bij vaststelling van boventalligheid ten gevolge van de reorganisatie zullen de regels van het Ontslagbesluit worden gevolgd

1.6 Overleg

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen, waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen. Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig worden gemaakt indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp.

para 4

1.7 Hardheidsclausule

Indien de strikte toepassing van het Sociaal Plan voor een individuele werknemer zou leiden, tot een , alle omstandigheden van het concrete geval in aanmerking genomen, kennelijk onbillijke uitkomst, kan de werkgever van de strikte toepassing van de bepalingen van het Sociaal Plan afwijken op zodanige wijze dat deze kennelijk onbillijke uitkomst zoveel mogelijk wordt weggenomen.

1.8 (Semi-)overheidsvoorzieningen

Partijen, respectievelijk betrokken werknemers, zullen in voorkomende gevallen een beroep doen op van (semi-)overheidswege gegeven voorzieningen en/of in de bedrijfstak gegeven voorzieningen, die voor zover zij onderwerpen betreffen die in dit Sociaal Plan zijn geregeld, in de plaats komen van c.q. in mindering worden gebracht op de verplichtingen ter zake van de werkgever.

1.9 Verstrekken van inlichtingen

De werknemer, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens naar waarheid te verstrekken.

Het bewust en/of moedwillig verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede misbruik maken van de geboden regelingen heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg.

1.10 Wijzigingen Belastingwetgeving

Voor alle in dit Sociaal Plan opgenomen regelingen geldt, dat, als er een wijziging optreedt in de belastingwetgeving en dit invloed heeft op deze regelingen, werkgever zich hieraan dient te houden, zonder tot compensatie jegens werknemer gehouden te zijn.

2. Algemene voorwaarden

2.1 Aanzegging

Werkgever zal werknemer schriftelijk aanzeggen binnen een week nadat werkgever heeft besloten tot uitvoering van het besluit over te gaan. Indien een werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt alvorens dat hij/zij boventallig is verklaard/ is aangezegd heeft hij/zij geen aanspraak op toepassing van het Sociaal Plan.

2.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst

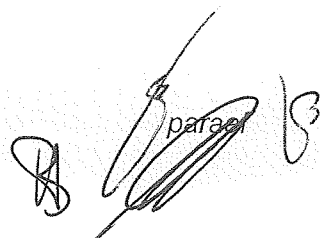
Werkgever streeft ernaar, mede door toepassing van de voorwaarden van dit Sociaal Plan, in goed overleg met de werknemer tot gezamenlijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen.

De voorkeur van werkgever gaat aldus uit naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels vastlegging van de beëindigingafspraken in een vaststellingsovereenkomst, waarin –onder meer– is opgenomen dat het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij werkgever is gelegen, er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag, geen sprake is van een opzegverbod en de werknemer geen verwijt treft van de ontstane situatie.

De werknemer zal na de aanzegging ex artikel 2.1 worden verzocht de vaststellingsovereenkomst binnen 7 werkdagen ondertekend te retourneren.

Indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst niet binnen bovenstaande termijn heeft ondertekend en aan werkgever geretourneerd zal werkgever een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst indienen bij de Kantonrechter.c.q. UWV WERKbedrijf zulks ter keuze van de werkgever.

Indien de medewerker de wens heeft zich te verweren tegen het ontslag, zal werkgever de ontslagprocedure bij het UWV WERKbedrijf dan wel bij de kantonrechter starten.

paraaf B

2.3. Bezwaarprocedure.

Indien een werknemer van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem/haar wordt toegepast, dan treedt deze hierover binnen acht kalenderdagen na ontvangst van de beslissing in overleg met Bosal Tobo B.V. De uitkomst van het overleg wordt door Bosal schriftelijk vastgelegd.

Indien dit overleg met Bosal niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer schriftelijk en met opgave van redenen een bezwaar indienen bij de begeleidingscommissie als omschreven in artikel 1.4. en in bijlage 1. Dit bezwaar moet worden ingediend binnen acht kalenderdagen nadat de werknemer de schriftelijke vastlegging van het overleg met Bosal heeft ontvangen. Het indienen van een bezwaar heeft opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de bestreden beslissing jegens de betrokken werknemer, tenzij door het uitblijven van de uitvoering van de beslissing de belangen van Bosal Tobo B.V. op een onevenredige wijze worden geschaad en er voorts met de uitvoering van de beslissing een onomkeerbare situatie ontstaat.

2.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst middels procedure op tegenspraak.

Bij een procedure op tegenspraak zal de beëindigingsvergoeding ex artikel. 4.2 worden verminderd met het bruto salaris ex artikel. 4.1 tot en met einde dienstbetrekking indien er sprake is van een latere ontslagdatum (is datum einde dienstbetrekking) dan als ware ex artikel.2.2 de beëindiging van de arbeidsovereenkomst getekend.

2.5. Pensioenverzekering

De deelneming aan het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro eindigt formeel bij het einde van het dienstverband. Voor verdere informatie kan de werknemer contact opnemen met de pensioenconsulenten voor werknemers: www.metalektropensioen.nl

2.6. Sollicitatiebezoek en –kosten

Verzuim voor sollicitatiebezoek voor einde dienstverband binnen Nederland en België zal in overleg met werkgever naar redelijkheid worden doorbetaald, op vertoon van een schriftelijke oproep. De hieraan verbonden reiskosten worden in overleg met werkgever naar redelijkheid vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer, tegen overlegging van de reisbiljetten, kosten van het vervoer per eigen auto zal worden vergoed voor € 0,19 per km.. Eventuele vergoedingen van de bezochte werkgever worden hierbij verrekend.

2.7 Vroegvertrek

Werknemer die op eigen verzoek - na het moment van aanzegging - de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, wordt in staat gesteld op een zo kort mogelijke termijn te vertrekken tenzij werkgever hier zwaarwegende bezwaren (onoverkomelijke problemen van organisatorische aard, directe financiële of bedrijfseconomische schade) tegen heeft. In dat geval wordt getracht in overleg met betrokken werknemer een oplossing te vinden en indien dit niet lukt zal e.e.a. voorgelegd aan de Begeleidingscommissie. Werknemer verliest in dat geval zijn rechten op basis van dit Sociaal Plan m.u.v. de beëindigingvergoeding.

3. Bemiddeling

Werkgever organiseert een intern mobiliteitscentrum dat de coördinatie op zich neemt over de activiteiten nodig om werknemers te begeleiden van werk naar werk. Hiertoe wordt een budget van maximaal € 5.000 per werknemer vastgesteld dat, persoonsafhankelijk, kan worden ingezet voor een EVC traject, bijscholing en outplacement. Dit onderwerp wordt nader geregeld in bijlage II.

Een 'budgetoverschot' van één medewerk(st)er -gemotiveerd/verantwoord aan werkgever- dient zo nodig aangewend te kunnen worden voor het overschrijden van het maximale budget van een andere medewerk(st)er, dit echter binnen het totaalbudget, gebaseerd op het daadwerkelijk aantal deelnemers aan de bemiddeling.

Indien werknemer geen gebruik wenst te maken van deze voorziening heeft hij geen recht op een financiële vergoeding ter compensatie hiervan.

4. Financiële voorzieningen

4.1 Definities

Bruto maandsalaris

Het op de laatste dag van het dienstverband verdiende bruto maandsalaris vermeerderd met een twaalfde deel van de vakantietoeslag . Verhoogd met het driejaar gemiddelde van de toegekende las- en fout bonussen en eventueel toegekende ziektebonus en alarmbonus .

Leeftijd

De leeftijd in dit Sociaal Plan is de leeftijd in hele jaren die de werknemer bereikt op de datum einde dienstverband.

Diensttijd

Het aantal jaren dat werknemer op datum einde dienstverband ononderbroken bij werkgever in dienst is geweest, inclusief de periode als gedetacheerde of uitzendkracht. Een gedeeltelijk jaar van 6 maanden of meer telt als een heel jaar.

4.2 Eenmalige uitkering bij einde dienstverband voor werknemer geboren vanaf 01-01-1950

Aan de boventallige werknemer geboren vanaf 01-01-1950 die op initiatief van werkgever wordt ontslagen, wordt bij het einde van het dienstverband een eenmalige (bruto) uitkering verstrekt, die gebaseerd is op het bruto maandsalaris, lengte dienstverband en de leeftijd van werknemer na inhouding van de wettelijke verplichte bijdragen en gebaseerd op de huidige sinds 1 januari 2009 van toepassing zijnde zgn nieuwe kantonrechttersformule. Hiermee wordt beoogd werknemer een tegemoetkoming te verstrekken voor de eventuele achteruitgang in inkomen die ontstaat door de beëindiging van het dienstverband. De uitkering is gelijk aan $A \times B \times C$.

A staat daarbij voor de diensttijd die de werknemer aaneengesloten bij werkgever in dienst is geweest bij het einde van het dienstverband, waarbij de dienstjaren tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5; van 35 jaar tot en met 44 jaar voor 1; vanaf 45 tot en met 54 jaar voor 1,5 en vanaf 55 jaar en ouder voor 2. Een half jaar en meer wordt als een heel jaar gerekend. Dit geldt niet voor de leeftijdsjaren.

B staat voor beloning, zijnde het bruto maandsalaris zoals gedefinieerd in artikel 4.1

C staat voor correctiefactor en is gesteld op 1.35.

Conform de aanbeveling 3.5. van de Kring van Kantonrechters bedraagt de ontslagvergoeding van werknemer nooit meer dan de verwachte inkomensderving tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum van werknemer.

Dit betekent dat de 'Eenmalige uitkering' nooit hoger zal zijn dan het inkomen dat werknemer zou hebben indien hij tot aan de leeftijd van 65 gewoon zou blijven werken bij werkgever minus de redelijkerwijs te verwachten uitkeringen volgens de WW en IOW.

4.3 Verlengde opzegtermijn

Voor alle werknemers worden gelijktijdig de verzoeken tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het UWW WERKbedrijf ingediend. Na verkregen vergunning worden werknemers uiterlijk binnen 8 weken opgezegd. Werknemer welke op basis van het fade-out plan door werkgever wordt verzocht om tot een datum in dienst te blijven welke later is dan het einde van hun normale, wettelijke opzegtermijn en zich daarmee schriftelijk akkoord verklaart, ontvangt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een bonus ter grootte van 25% van het salaris over het aantal maanden dat de opzegtermijn verlengd is.

4.4 Wijze van uitbetaling

De beëindigingsvergoeding zal door werkgever aan de betrokken werknemer worden betaald op de door hem aan te geven wijze, voor zover die in overeenstemming is met de fiscaal- en sociaal verzekeringsrechtelijke wettelijke voorschriften, onder de voorwaarde dat dit niet tot extra kosten voor de werkgever leidt, en zal na beëindiging dienstverband plaatsvinden.

Indien werknemer wenst dat de betaling geschiedt zonder inhouding van loonheffing ten behoeve van aanwending van deze betaling voor een stamrechtvoorziening danwel voor de vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw tijdens de wachtperiode van 180 dagen bij een WW uitkering, wordt werkgever hierover door werknemer schriftelijk bericht binnen 14 dagen voor het einde van de dienstverband.

In dat geval zal werkgever van de betrokken werknemer voldoende bewijsstukken ontvangen waaruit blijkt dat de betaling mag geschieden zonder inhouding van loonheffing.

NB

De vergoeding van de kosten van de vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw gedurende de eerst 180 dagen tijdens een WW uitkering kan pas achteraf geschieden.

4.5 Werknemer geboren vóór 1 januari 1950

Deze werknemer die tevens voldoet aan de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de TOP-SUM regeling blijft in dienst tot de leeftijd is bereikt van 61 jaar en 9 maanden (geb. 1946), resp. 61 jaar en 10 maanden (geb. 1947), resp. 61 jaar en 11 maanden (geb. 1948) en 62 jaar (geb. 1949) onder de voorwaarde dat betrokkene binnen twee weken na de aankondiging dat het besluit zal worden uitgevoerd, schriftelijk verklaart gebruik te zullen maken van het TOP- SUM recht bij het bereiken van de voor hem geldende leeftijd. Werknemer is, ongeacht of hij gebruik maakt van deze voorziening, uitgesloten van de overige voorzieningen van dit sociaal plan. Werknemer, geboren vóór 1 januari 1950 waarvan de arbeidsplaats vervalt en die niet voldoet aan de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de TOP-SUMO regeling, is uitgesloten van deze voorziening, maar kan wel aanspraak maken op de overige voorzieningen van dit sociaal plan.

4.6 Plaatsmakersregeling

Werknemer die:

- Vanaf 01-01-1950 geboren is en
- een functie bekleedt waarin arbeidsplaatsen vervallen en
- zelf niet op de ontslaglijst staat en
- op eigen verzoek zijn arbeidsovereenkomst beëindigt en
- daardoor het aantal gedwongen ontslagen in die groep wederzijds uitwisselbare functies met één vermindert,

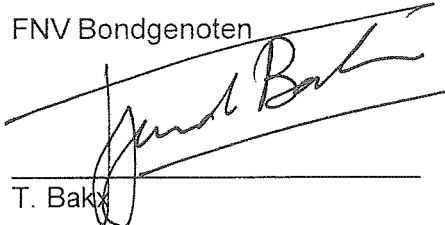
heeft recht op 50 % van de voor hem geldende vergoeding zoals gedefinieerd in artikel 4.2 met een maximumbedrag ter grootte van 3 maandsalarissen.

4.7 Jubileumuitkering

Werknemer die binnen één jaar na de datum waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd recht heeft op een jubileumuitkering conform de geldende bedrijfs - en fiscale regels, ontvangt deze uitkering direct na beëindiging van het dienstverband bij de eindafrekening.

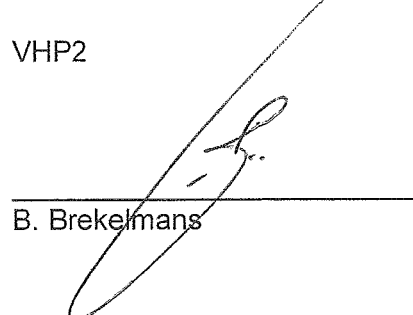
Aldus overeengekomen en getekend in drievoud te Made op 16 februari 2011

FNV Bondgenoten




T. Bakx

VHP2

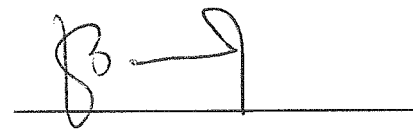


B. Brekelmans

Bosal Tobo B.V



Hendrik Herman van der Linden
Directeur Bosal Tobo BV



J.P.F. van Boeschoten
Bestuurder Bosal Tobo BV

NB: iedere pagina behoort van een paraaf te worden voorzien

Bijlage 1 Regels betreffende de begeleidingscommissie

1. Taak.

Er is een Begeleidingscommissie die op verzoek van Bosal Tobo B.V. toetst of het sociaal plan in individuele gevallen juist wordt toegepast. De namen van de leden van de begeleidingscommissie worden door Bosal Tobo B.V. bekend gemaakt, alsmede de adressering van deze commissie.

2. Samenstelling.

Betreft een paritaire samenstelling zijnde twee leden namens Bosal Tobo B.V. aangewezen door de directie ; twee leden aangewezen door de vakverenigingen . De voorzitter wordt benoemd op gezamenlijke voordracht van Bosal Tobo B.V. en de vakverenigingen. Indien de leden niet tot overeenstemming komen wordt de voorzitter door Bosal Tobo B.V. aangewezen.

Bosal Tobo B.V. wijst een secretaris en een vervangend secretaris aan. Deze zijn geen lid van de begeleidingscommissie.

3. Werkwijze.

De begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat Bosal Tobo BV dan wel de werknemer een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De commissie bepaalt, binnen de kaders van het als Bijlage 1 bij dit sociaal plan gevoegde reglement, voor het overige haar eigen werkwijze.

4. Uitspraak

Een uitspraak van de commissie geldt als een zwaarwegend advies aan Bosal Tobo B.V. Indien Bosal Tobo B.V. besluit tot afwijking van het advies van de begeleidingscommissie zal Bosal haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betrokken werknemer brengen. De begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift. De uitspraak van de begeleidingscommissie en Bosal Tobo B.V. beogen niet de voor de werknemer normaal openstaande mogelijkheden zich tot de rechter te wenden , te beperken.

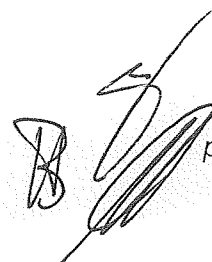

In het geval dat de Begeleidingscommissie niet tot een besluit kan komen wordt de onderhavige kwestie voor gelegd aan de ondertekenaars van het Sociale Plan.

Geheimhouding.

De begeleidingscommissie is verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komen.

5. Kosten

Eventuele kosten die de begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen voor rekening van Bosal Tobo B.V.

 paraaf 

Bijlage II

Intern Mobiliteitscentrum

Doelstelling

Het door de werkgever georganiseerde interne mobiliteitscentrum heeft tot doel de werknemers, welke als gevolg van de sluiting van de vestiging te Made hun arbeidsplaats verliezen, te begeleiden van werk naar werk.

Taak van het interne mobiliteitscentrum

De taak van het Interne Mobiliteitscentrum is het coördineren van alle activiteiten welke nodig zijn om werknemers optimaal te begeleiden van werk naar werk, dit binnen het gestelde budget. Draagt zorg voor de optimale benutting van het individuele budget zodat een ieder de voor hem of haar benodigde inzet van middelen krijgt.

Werkwijze

- Informeren van alle betrokken werknemers;
- Het ondersteunen van de betrokken werknemers;
- Het inventariseren van de individuele behoeften;
- Het begeleiden van betrokkenen.

Verplichting

Werknemers die gebruik maken van de diensten van het Interne Mobiliteitscentrum zijn verplicht hun uiterste medewerking te verlenen aan een positief verloop van het proces om van werk naar werk te geraken. Indien een werknemer niet aan deze verplichting voldoet zal hij/zij uitgesloten worden van (verdere) deelname aan dit proces.

Budget

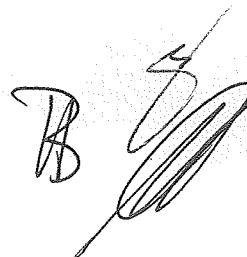
Per werknemer wordt een budget vastgesteld gesteld ter grootte van € 5.000,-- , dat persoonsafhankelijk kan worden ingezet.

Een "budgetoverschot" van één werknemer, kan, indien nodig, aangewend worden bij overschrijding van het maximale budget van een andere werknemer, dit echter binnen het totaal budget, gebaseerd op het daadwerkelijk aantal deelnemers aan de bemiddeling. Eventuele opleiding en bijscholing tot € 750,-- worden uit het persoonlijke budget bekostigd. Hogere kosten voor bijscholing en opleiding kunnen uitsluitend worden gemaakt na toestemming van werkgever. In deze gevallen toetst de werkgever de eventuele ruimte in het totaal budget alvorens het verzoek toe- of af te wijzen.

Rapportage

Maandelijks wordt de voortgang aan de directeur Bosal Nederland gerapporteerd, alsmede aan de Begeleidingscommissie en de Ondernemingraad.

De rapportage bestaat enerzijds uit de ontwikkelingen in het "van werk naar werk" proces en anderzijds uit de financiële stand van zaken.

 paraaf 