

# CAO Sociaal Plan

**Bosch Security  
Systems B.V.**

---

April 2011

<b>Inhoudsopgave</b>	2
<b>1. Inleiding</b>	4
1.1 Algemeen	4
1.2 Toepassing	4
1.3 Datum inwerkingtreding	5
1.4 Begeleidingscommissie	5
1.5 Boventalligheid	5
1.6 Overleg	5
1.7 Bindend advies	5
1.8 Hardheidsclausule	5
1.9 (Semi-)overheidsvoorzieningen	6
1.10 Verstrekken van inlichtingen	6
1.11 Wijzigingen Belastingwetgeving	6
<b>2. Algemene voorwaarden</b>	7
2.1 Individuele aanzegging / Beëindigingsprocedure	7
2.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst middels vaststellingsovereenkomst	7
2.3 Beëindiging dienstverband: opzegging door boventallige werknemer	8
2.4 Plaatsmakersregeling	8
2.5 Vrijstelling van werkzaamheden	8
2.6 Sollicitatiebezoek en -kosten	8
2.7 Pensioenverzekering	9
2.8 Jubileumuitkering	9
2.9 Studiekosten	9
2.10 Concurrentiebeding/geheimhoudingsplicht	10
<b>3. Regeling bij interne herplaatsing</b>	11
3.1 Interne herplaatsing	11
3.2 Aanbod	11
3.3 Passende functie	11
3.4 Procedure	11
3.5 Afwijzen aanbod	11
3.6 Scholing	12
3.7 Arbeidsvoorwaarden	12
3.8 Interne vacatures	12
<b>4. Regeling bij herplaatsing binnen de Bosch bedrijven in Nederland</b>	13
4.1 Herplaatsing binnen Bosch Nederland	13

<b>5.</b>	<b>Bemiddeling</b>	14
5.1	Procedure	14
5.2	Bemiddelingsduur	14
5.3	Kern van de activiteit	14
5.4	Evaluatie	14
<b>6.</b>	<b>Financiële voorzieningen bij beëindiging dienstverband op initiatief van de werkgever</b>	15
6.1	Definities	15
6.2	Eenmalige uitkering bij einde dienstverband	15
6.3	Wijze van uitbetaling	16
<b>7.</b>	<b>Bijzondere bonus</b>	16
	<b>Ondertekening van de overeenkomst</b>	17
<b>Bijlage 1:</b>	<b>Regels betreffende begeleidingscommissie</b>	18
<b>Bijlage 2:</b>	<b>RBBN richtlijn interne vacatures/sollicitaties</b>	19

---

## **1. Inleiding**

### **1.1 Algemeen**

De directie van Bosch Security Systems B.V. gevestigd te Eindhoven, verder te noemen werkgever, en de vertegenwoordigers van de vakverenigingen, verder te noemen v.v., hebben op 6 april 2011 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan, dat is bedoeld ter opvang van de voor het betrokken personeel nadelige gevolgen van de aanpassing van de personeelsorganisatie binnen de onderneming van werkgever zoals uitgelegd in de adviesaanvraag aan de OR d.d. 28 februari 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. Hierbij zullen de instrumenten voor interne herplaatsing en begeleiding naar een andere werkgever, optimaal worden benut.

Voorts zal werkgever in dit kader conform de hiervoor bij Bosch geldende procedures voor zover als mogelijk voor werknemers op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, trachten te herplaatsen bij andere Bosch bedrijven in Nederland.

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 aanpassingen van het personeelsbestand van werkgever de arbeidsplaats vervalst.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op de voorziene wijziging van de standplaats Breda naar Eindhoven (Bedrijfsverplaatsing) conform de bij de OR op 2 november 2009 ingediende adviesaanvraag art. 25 van de Wet op de Ondernemingsraden eerste lid onderdeel f.

Dit sociaal plan is ook niet van toepassing op de werknemers waarvan de werkzaamheden, door een overgang van activiteiten naar een derde partij overgaan.

Werkgever zal de betrokken werknemer zo spoedig mogelijk na afronding van het overleg met de vakverenigingen en het verkregen advies van de ondernemingsraad informeren over de gevolgen van de organisatieaanpassingen en de toepasselijkheid van het Sociaal Plan. Dit gesprek zal schriftelijk bevestigd worden. Werknemer ontvangt hierbij ook een afschrift van dit Sociaal Plan.

### **1.3 Datum inwerkingtreding**

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

#### **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.

#### **1.6 Overleg**

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen, waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zonedig 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.

#### **1.7 Bindend advies**

Indien regeling van het geschil door overleg niet mogelijk blijkt te zijn, zullen partijen hun geschil aan bindend advies onderwerpen. Hiertoe zullen werkgever en vakverenigingen ieder een adviseur aanwijzen, die tezamen een derde adviseur zullen benoemen, welke als voorzitter van de adviseurs optreedt. Partijen verklaren zich zonder voorbehoud bij het bindend advies te zullen neerleggen.

#### **1.8 Hardheidsclausule**

In gevallen, waarin toepassing van de regeling zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

#### **1.9 (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.

#### **1.10 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 verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede misbruik maken van de geboden regelingen heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg.

#### **1.11 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 Individuele aanzegging / Beëindigingsprocedure**

Werkgever zal werknemer in een persoonlijk gesprek informeren over de gevolgen van de reorganisatie voor werknemer. In het geval van het vervallen van de arbeidsplaats en het niet beschikbaar zijn van een mogelijkheid tot interne herplaatsing wordt dit medegedeeld. Dit gesprek zal binnen 1 week schriftelijk worden bevestigd.

Uitgangspunt is dat datum boventaligheid gelijk is aan datum aanzegging. Vanaf de aanzegging zal voor zover mogelijk worden gestart met de interne herplaatsingsprocedure, de individuele ontslagprocedure en de bemiddeling.

Indien een werknemer het dienstverband opzegt alvorens dat men boventalig is verklaard/ is aangezegd heeft men generlei aanspraak op toepassing van het Sociaal Plan.

### **2.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst middels vaststellingsovereenkomst**

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

De voorkeur van werkgever gaat uit naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een vastlegging van de beëindigingsafspraken 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.

Bij het vaststellen van de datum waarop de arbeidsovereenkomst krachtens de vaststellingsovereenkomst eindigt, zal rekening worden gehouden met de opzegtermijn die werkgever ten aanzien van de werknemer in acht had moeten nemen, indien werkgever de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd.

De werknemer zal na de aanzegging ex artikel 2.1 worden verzocht de vaststellingsovereenkomst binnen 2 weken 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 worden ingediend bij de Kantonrechter. Ten aanzien van de datum waartegen ontbinding zal worden gevraagd zal dezelfde datum gelden als ware een vaststellingsovereenkomst zijn aangegaan.

### **2.3 Beëindiging dienstverband: opzegging door boventallige werknemer**

Ingeval de boventallige werknemer zelf het dienstverband eerder wil beëindigen, zal dit worden toegestaan, mits de datum van beëindiging in overleg met de werkgever wordt vastgesteld.

Bij beëindiging van het dienstverband tengevolge van het ontslag op eigen verzoek in de periode vanaf het moment van de ontslagaanzegging ex art. 2.1 tot aan het einde van de opzegtermijn ontvangt de werknemer een uitkering ineens ter grootte van de in art. 6.2 genoemde eenmalige uitkering en voor zover van toepassing de nog resterende opzegtermijn.

### **2.4 Plaatsmakersregeling**

Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke niet door de werkgever conform art. 1.5 van dit sociaal plan boventallig is verklaard, vrijwillig de arbeidsovereenkomst met werkgever wil beëindigen nadat werkgever de boventalligheid bekend heeft gemaakt en indien door deze vrijwillige beëindiging van het dienstverband, zulks naar het oordeel van werkgever de arbeidsovereenkomst met een boventallige werknemer niet wordt beëindigd, alsdan kan werkgever besluiten aan deze "plaatsmaker" een uitkering te verstrekken ter grootte van 50% van de eenmalige uitkering als beschreven onder art. 6.1 tot en met 6.3.

Deze uitkering wordt gemaximeerd op hetgeen de boventallige werknemer krachtens art. 6.1 tot en met 6.3 als eenmalige uitkering zou hebben ontvangen.

Behoudens het vorenstaande is het sociaal plan niet van toepassing op de in dit artikel bedoelde plaatsmaker.

### **2.5 Vrijstelling van werkzaamheden**

Indien de werkgever dit gewenst acht, kan de voor ontslag voorgedragen werknemer worden vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris en overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van die emolumenten of faciliteiten, die verband houden met de uitoefening van de functie.

### **2.6 Sollicitatiebezoek en -kosten**

Verzuim voor sollicitatiebezoek voor einde dienstverband binnen Nederland zal naar redelijkheid worden doorbetaald, bij voorkeur op vertoon van een schriftelijke oproep. De hieraan verbonden reiskosten worden naar redelijkheid vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer, tegen overlegging van de reisbiljetten. Eventuele vergoedingen van de bezochte werkgever worden hierbij verrekend.

## **2.7 Pensioenverzekering en vrijwillige voortzetting**

De deelneming aan het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro eindigt formeel bij het einde van het dienstverband.

De werknemer die aansluitend aan de dienstbetrekking bij werkgever niet verwijtbaar werkloos wordt, kan krachtens de "Uitvoeringsrichtlijn betreffende de voortzetting van het deelnemerschap bij werkloosheid" van het PME gedurende de tijd dat hij een loongerelateerde WW-uitkering ontvangt de pensioenopbouw bij het PME voortzetten. Krachtens voormelde regeling is eerst sprake van een wachttijd van 180 dagen werkloosheid. Tijdens de wachttijd kan de werkloze werknemer de pensioenregeling voor eigen rekening voorzetten. Deelneming aan het PME tijdens voormelde wachttijd is niet voor rekening van werkgever.

Na afloop van deze wachttijd is werkgever bereid voor de werknemer, die aansluitend aan de dienstbetrekking bij werkgever niet verwijtbaar werkloos is en die een loongerelateerde WW-uitkering ontvangt, het werknemersdeel over de premie Ouderdomspensioen van de PME basisregeling ( de premie voor de opbouw van het ouderdomspensioen over 70% van de pensioengrondslag (= vast jaarinkomen minus franchise) voor 25% gedragen door de werknemer) eenmalig te compenseren tot maximaal voormelde 25% zulks over een maximale periode van 30 maanden te rekenen vanaf einde wachttijd.

Werknemer zal na afloop van de vrijwillige voortzetting zoals in het vorenstaande omschreven werkgever bankafschriften verstrekken waaruit blijkt dat voormelde premie aan PME is voldaan alsmede schriftelijke documenten van het UWV waaruit de duur van de loongerelateerde uitkering van werknemer blijkt.

Wijzigingen in de Uitvoeringsrichtlijn Voortzetting tijdens Werkloosheid (versie 16 november 2009) c.q. wijzigingen in de hiermee samenhangende regelingen of wijzigingen in de PME regeling c.q. wijzigingen in overige regelgeving zijn niet voor rekening van werkgever.

## **2.8 Jubileumuitkering**

Indien de boventallige werknemer binnen een jaar na einde dienstverband in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering ingevolge langdurig dienstverband, de zogenaamde jubileumuitkering, ontvangt werknemer deze uitkering direct na beëindiging van het dienstverband onder inhouding van de verplichte inhoudingen.

## **2.9 Studiekosten**

Lopende studiekosten zullen overeenkomstig de gemaakte afspraken bij studie worden vergoed tot het einde van het studiejaar, tenzij de nieuwe werkgever de kosten vergoedt. Verstreckte vergoedingen worden niet terugvorderd.

## **2.10 Concurrentiebeding/geheimhoudingsplicht**

Een eventueel van kracht zijnde concurrentiebeding zal na de beëindiging van het dienstverband als vervallen worden beschouwd.

Daarentegen zal de overeengekomen geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle daarvoor in aanmerking komende feiten en gegevens door de werknemer tijdens het dienstverband verkregen, onverminderd van toepassing blijven.

### **3. Regeling bij interne herplaatsing**

#### **3.1 Interne herplaatsing**

Onder interne herplaatsing wordt verstaan het herplaatsen van een werknemer binnen de onderneming van werkgever in een andere passende functie. Voor de werknemer die intern wordt herplaatst zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 4, 5, 6 en 7 van dit Sociaal Plan niet van toepassing.

#### **3.2 Aanbod**

Indien er sprake is van een te realiseren mogelijkheid van herplaatsing wordt aan de werknemer een zo volledig mogelijk inzicht gegeven in de nieuwe werkring en de gewijzigde functie, alsmede in de daarbij voor hem van belang zijnde omstandigheden. Hierna krijgt de werknemer een schriftelijke bevestiging van het herplaatsingsaanbod, waarin alle voor hem essentiële gegevens zijn vermeld.

#### **3.3 Passende functie**

De functie die aansluit bij de kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer in relatie tot de gevraagde functie-eisen. Tevens wordt hierbij het beloningsniveau betrokken zulks met inachtneming van het gesteld in artikel 3.7.

#### **3.4 Procedure**

Na ontvangst van de in 3.2 bedoelde schriftelijke bevestiging heeft de werknemer maximaal 7 dagen bedenktijd om te besluiten en mee te delen of het aanbod al dan niet wordt aanvaard. Hierbij maakt de werknemer kenbaar of het aanbod wordt aanvaard. Indien werknemer binnen de gestelde termijn niet schriftelijk op het aanbod heeft gereageerd, zal dit worden aangemerkt als weigering van een passend aanbod.

#### **3.5 Afwijzen aanbod**

Indien werknemer het aanbod ex artikel 3.2 binnen de daarvoor gestelde termijn ex artikel 3.4 niet aanvaardt, zal werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dan kan werknemer, indien afwijzing heeft plaatsgevonden op redelijke gronden, zulks ter beoordeling van de werkgever en de begeleidingscommissie, alsnog deelnemen aan de bemiddeling naar externe herplaatsing en zijn de voorzieningen van dit Sociaal Plan van toepassing.

### **3.6 Scholing**

Indien her-, bij- of omscholing voor de vervulling van de nieuwe functie noodzakelijk is, zal deze in goed onderling overleg worden geregeld.

De kosten hiervan zullen, behoudens eventuele wettelijke voorzieningen, door werkgever gedurende een redelijke periode worden gedragen.

### **3.7 Arbeidsvoorwaarden**

Vanaf de datum van herplaatsing gelden het salaris en overige arbeidsvoorwaarden, die horen bij de nieuwe functie. Werkgever zal ernaar streven dat bij herplaatsing werknemer wordt geplaatst in een functie, waaraan gelijke inkomenselementen zijn verbonden als aan de oorspronkelijke functie.

Indien werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude salaris ligt hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep ontvangt werknemer een functiesalaris en een persoonlijke toeslag (deze zal worden aangepast met toekomstige CAO verhogingen), waarvan de som gelijk is aan het oorspronkelijke salaris.

Een lagere salarisgroep zal nimmer meer dan een salarisgroep lager betreffen. Alleen op verzoek van werknemer is een groter verschil bespreekbaar. Onder salaris wordt verstaan het bij de oude functie behorende bruto maandsalaris.

### **3.8 Interne vacatures**

Werkgever draagt zorg voor het bekend maken van de aanwezige vacatures binnen de onderneming. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld te solliciteren. Voor zover in de gegeven omstandigheden mogelijk is, wordt binnen twee weken na sollicitatie werknemer schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld van het resultaat.

## **4. Regeling herplaatsing binnen de Bosch bedrijven in Nederland**

### **4.1 Herplaatsing binnen Bosch Nederland**

Werkgever zal zich inspannen om werknemers die boventallig zijn te herplaatsen bij een van de andere bedrijven die onderdeel vormen van de Robert Bosch organisatie in Nederland. Dit impliceert geen verplichting voor werkgever dan wel voor de Robert Bosch organisatie tot herplaatsing.

De RBBN-richtlijnen (zie bijlage 2) zijn hierbij van toepassing. De vacatures binnen RBBN worden gepubliceerd op de site [www.bosch.nl](http://www.bosch.nl). Voorts draagt werkgever er zorg voor dat de vacatures gepubliceerd worden binnen het Bosch St. Mobiliteitscentrum.

Succesvolle herplaatsing leidt tot behoud van anciënniteit.

Indien werknemer bij een van de andere bedrijven die onderdeel vormen van de Robert Bosch organisatie in Nederland wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude salaris ligt hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep ontvangt werknemer naast het functiesalaris een eenmalige uitkering ter compensatie. Deze eenmalige uitkering is gelijk aan het verschil tussen het huidige bruto maandsalaris bij werkgever en het geldende functiesalaris op het moment van indiensttreding bij een ander bedrijf van Robert Bosch in Nederland berekend over een periode van maximaal 2 kalenderjaren vanaf het moment van indiensttreding bij een ander bedrijf van Robert Bosch in Nederland.

Voor de werknemer die binnen Bosch Nederland wordt herplaatst zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 6 van dit Sociaal Plan en de overige opgenomen voorzieningen van dit Sociaal Plan niet van toepassing. Behoudens de eenmalige uitkering zoals opgenomen in deze paragraaf heeft de werknemer die herplaatst wordt binnen Bosch Nederland geen recht op een vergoeding.

## **5. Bemiddeling**

### **5.1 Procedure**

De in dit sociaal plan opgenomen maatregelen zijn erop gericht via bemiddeling werknemers, die daarvoor kiezen te ondersteunen bij het zoeken van een nieuwe baan. De begeleidingscommissie zal periodiek over de voortgang van de bemiddelingsactiviteiten worden geïnformeerd.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de bemiddelingsactiviteiten berusten bij de werkgever en de werknemer.

### **5.2 Bemiddelingsduur**

De boventallige werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om gedurende een begeleidings- of bemiddelingstermijn van 6 maanden met een mogelijke verlenging van 3 maanden op advies van het outplacementbureau na de aanzegging ex art.2.1 gebruik te maken van de diensten van het outplacementbureau.

### **5.3 Kern van de activiteit**

De werkgever zal alles doen wat redelijkerwijze kan worden gedaan om de bemiddeling te doen slagen. Hiertoe zal de werkgever een overeenkomst aangaan met een bemiddelings-/outplacementbureau, dat op basis van ervaring en professionaliteit in staat is de betrokkenen optimale kansen te bieden in het vinden van een nieuwe werkring. Door werkgever zullen de benodigde faciliteiten waaronder voorlichting, tijd en ruimte geboden worden om de uitvoering van de bemiddelings-/outplacement-activiteiten zo goed mogelijk te laten verlopen. Werkgever zal een intern mobiliteitscentrum hiervoor inrichten.

De werknemer dient zijn keuze of deze al dan niet ondersteuning wenst te ontvangen en zo ja welke ondersteuning schriftelijk aan werkgever mede te delen binnen 7 werkdagen na aanzegging ex art.2.1.

### **5.4 Evaluatie**

De resultaten van de bemiddelings-/outplacementactiviteiten zullen door de vakverenigingen, ondernemingsraad en werkgever samen geëvalueerd worden op basis van een voortgangsrapportage aangeleverd door werkgever en het bemiddelings-/outplacementbureau.

## **6. Financiële voorzieningen bij beëindiging dienstverband op initiatief van de werkgever**

### **6.1 Definities**

#### Bruto maandsalaris

Het op de laatste dag van het dienstverband verdiende bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag, een twaalfde deel van de eindejaarsuitkering (2% vast en 6,33% variabel) en de vaste schriftelijk overeengekomen consignatietoeslag.

Indien werknemer gedurende het kalenderjaar voorafgaande aan einde dienstverband minder is gaan werken wordt het bruto maandsalaris gebaseerd op het gewogen gemiddelde van het aantal overeengekomen uren in dat kalenderjaar.

#### Leeftijd

De leeftijd in dit Sociaal Plan is de leeftijd 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. Een uitzendperiode die direct aan het dienstverband bij werkgever voorafgaat en bij werkgever ononderbroken is geweest telt mee voor de berekening van de diensttijd. Een gedeeltelijk jaar van 6 maanden of meer, inclusief een uitzendperiode, telt als een heel jaar.

### **6.2 Eenmalige uitkering bij einde dienstverband**

Aan de boventallige werknemer 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. 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 40 jaar tellen voor 1; van 40 tot en met 49 jaar voor 1,5; en vanaf 50 jaar 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 6.1.

C staat voor correctiefactor en is gezien de bedrijfseconomische omstandigheden gesteld op 0,75.

De uitkomst van bovenstaande berekening kan nooit meer zijn dan de voor de werknemer verwachte inkomstenderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd (=65 jaar). Het genoemde bedrag aan inkomstenderving wordt als volgt berekend:

100% van het bruto salaris (zoals gedefinieerd in art. 6.1.) vermeerderd met de door werknemer aan het PME verschuldigde pensioenpremie gedurende de periode van vrijwillige voortzetting over de periode van het einde van de arbeidsovereenkomst tot de pensioengerechtigde leeftijd (=65 jaar) minus de uitkeringen krachtens de WW en vervolgutkeringen. Een eventuele IOAW- uitkering wordt van deze berekening uitgesloten.

### **6.3 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, wordt werkgever hierover door werknemer schriftelijk bericht binnen 14 dagen na einde van de arbeidsovereenkomst.

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

## **7. Bijzondere bonus**

Teneinde een correcte afronding van de activiteiten bij werkgever door boventallige werknemer te laten plaatsvinden en een efficiënt verloop van de reorganisatie te stimuleren is werkgever bereid een bijzondere bonus te verstrekken.

De daadwerkelijke verstrekking vindt plaats in de maand waarin het dienstverband wordt beëindigd conform de Vaststellingsovereenkomst als genoemd in art. 2.2.

De hoogte van de bijzondere bonus is vastgesteld op een eenmalig bruto bedrag van € 3.500,- (drie duizend vijfhonderd euro).

Aldus overeengekomen en getekend in drievoud te Eindhoven op 14 april 2011.

FNV Bondgenoten

.....  
J. Haagmans

CNV Bedrijvenbond

.....  
P.M. Verburg

.....  
J. Jongejan voorzitter CNV

De Unie

.....  
Mr. D.A.C. van Gestel

VHP2

.....  
A. de Groot

Bosch Security Systems B.V.

.....  
R. Kleefman

.....  
A. Hoelscher

.....  
F.H.M. Leermakers

**NB iedere pagina behoort van een paraaf te worden voorzien**

**Bijlage 1: Regels betreffende de begeleidingscommissie**

1. De commissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, hetgeen zijn uitdrukking vindt in de paritaire samenstelling.
2. De commissie heeft tot taak erop toe te zien en eraan mee te werken, dat de belangen van de direct bij de reorganisatie betrokken medewerkers optimaal worden behartigd.
3. De begeleidingscommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de directie met betrekking tot het uitvoeren van het Sociaal Plan. De commissie brengt advies uit aan de directie, waarna door de directie een beslissing zal worden genomen.

Indien de commissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de directie zich bij dit oordeel aansluiten. Adviezen respectievelijk beslissingen zullen binnen twee weken schriftelijk aan betrokkenen worden meegedeeld.

4. De commissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen personeelsleden, van wie één tevens als voorzitter optreedt, alsmede één door de ondernemingsraad aangewezen personeelslid en één vertegenwoordiger van de vakbond.
5. De begeleidingscommissie of leden daarvan kunnen zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten zijn verbonden, worden deze door de werkgever vergoed, indien hierover - vooraf - overeenstemming is bereikt met de werkgever.
6. Naast de vaste leden zal steeds een plaatsvervangend lid worden benoemd.
7. De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

---

**Bijlage 2: RBBN-Richtlijn**


---

<b>Onderwerp</b>	<b>Interne vacatures/sollicitaties RBBN</b>	Uitgave: 1
		Datum: 5 april 2001
		Blad: 19 van 19

---

**Procedure**

- Alle vacatures binnen RBBN worden in principe eerst intern, zowel binnen de “eigen-vestiging” als gelijktijdig binnen de “overige RBBN-vestigingen” gepubliceerd (\*).
- Alleen RBBN-medewerkers kunnen op een interne vacature solliciteren. Er is dus in de interne procedure nog geen concurrentie van buiten RBBN mogelijk.
- Medewerkers van zowel de “eigen” als “andere” RBBN-vestiging dienen schriftelijk te solliciteren (binnen 14 dagen) bij HR van de ontvangende vestiging. Alle respondenten vanuit RBBN worden vervolgens meegenomen in de procedure als interne kandidaat.
- Na schriftelijke selectie en/of een oriënterend gesprek volgt afwijzing of uitnodiging voor een tweede gesprek. Voorafgaand aan het tweede gesprek dient de betrokken medewerker zijn huidige leidinggevende te informeren. Tot dat moment is de ontvangende vestiging (HR en leidinggevende) tot geheimhouding gehouden.
- Na het tweede gesprek volgt afwijzing of doorgaan in de (afronde fase) procedure. Alvorens er definitieve afspraken worden gemaakt met de kandidaat over aanstelling en aanvullende voorwaarden neemt de HR-afdeling van de ontvangende vestiging contact op met de HR-afdeling van de verlatende vestiging.

**Randvoorwaarden**

- Bij aanstelling wordt uitgegaan van “voortzetting” van het bestaande dienstverband zonder proeftijd. Hoewel er juridisch gezien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een nieuwe werkgever worden de Bosch bedrijven bij deze overgangen gezien als één werkgever. De huidige aanstellingsvorm wordt onverkort overgenomen.
- Er is geen terugkeergarantie; wel is er de morele verplichting dat Bosch “als goed werkgever” bij een eventuele misfit, naar een voor alle partijen adequate oplossing zoekt. Terugkeer in de oude functie is daarbij een optie echter niet de enige en ook niet per definitie de eerste.
- De opzegtermijn voor overgang tussen twee RBBN vestigingen dient in onderling overleg te worden overeengekomen en is in die gevallen waarin partijen elkaar niet kunnen vinden twee maanden.
- De diensttijd opgebouwd binnen de verlatende RBBN-vestiging wordt meegenomen.
- Voor de overige arbeidsvoorwaarden gelden de CAO en bedrijfsspecifieke regelingen van de ontvangende RBBN-vestiging.

*Publicatie van vacatures vindt in de regel plaats via de site [www.Bosch.nl](http://www.Bosch.nl). Ook in het Bosch ST mobiliteitscentrum worden alle vacatures van RBBN bedrijven gepubliceerd.*

<b>RBBN-HR-Richtlijn</b>	
Vastgesteld RBBN-HR overleg d.d. : 3 april 2001	Herzien 8 december 2008
Ingangsdatum: 1 mei 2001	