

**Regeling voor het personeel van LP Displays Eindhoven B.V.**  
**n.a.v. het faillissement d.d. 4-2-2008**

## **1. Inleiding**

Op maandag 4 februari 2008 werd LP Displays Eindhoven B.V. in staat van faillissement verklaard. Op uitdrukkelijk verzoek van de vakorganisaties wordt in deze overeenkomst de opvang van de sociale gevolgen zoveel mogelijk geregeld. De financiering van deze overeenkomst wordt volledig gedragen door Philips Electronics Nederland B.V..

## **2. Partijen bij deze overeenkomst**

Deze regeling is overeengekomen tussen de volgende partijen:

- Philips Electronics Nederland B.V.;
- FNV Bondgenoten;
- VHPP;
- CNV BedrijvenBond;
- De Unie.

## **3. Uitvoering**

Voor de uitvoering van deze regeling worden de dienstverbanden van alle medewerkers van LP Displays Eindhoven B.V. geacht te zijn geëindigd op 4 februari 2008.

## **4. Bemiddeling**

- a. Doel van deze regeling is om medewerkers van LP Displays Eindhoven te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe werkkring.
- b. Philips schakelt hiertoe een bureau in dat deze ondersteuning uitvoert.
- c. De ondersteuning zal bestaan uit een op maatwerk gerichte aanpak die per individu verschillend kan zijn. Het bureau maakt per medewerker een uitvoerige analyse van de arbeidsmarktkansen en stelt op basis daarvan een begeleidingstraject voor.
- d. De duur van de begeleiding is maximaal zes maanden, te rekenen van het intakegesprek.
- e. Medewerkers die binnen 53 weken na beëindiging van het dienstverband met LP Displays Eindhoven B.V. vanuit een nieuwe werkkring niet-verwijtbaar werkloos worden, kunnen aanspraak maken op ondersteuning voorzover de begeleiding nog geen zes maanden heeft geduurd.
- f. Philips zal zich inspannen om medewerkers van LP Displays Eindhoven bij gebleken geschiktheid met voorkeur te plaatsen op vacatures. De CV's van de medewerkers worden daartoe voorgelegd aan afdeling Recruitment services.
- g. Voor medewerkers van LP Displays Eindhoven B.V. die uiterlijk op 1 juni 2008 in dienst treden bij Philips zal het dienstverband bij LP Displays Eindhoven B.V. en de periode daarvoor bij Philips als een aaneengesloten periode worden beschouwd voor de bepaling van de jubileumdatum, de pensioenregeling en de anciënniteit.

## 5. Arbeidsvoorwaardelijke aspecten

### 5.1 Persoonlijk budget

Voor iedere medewerker zal een persoonlijk budget worden vastgesteld op basis van onderstaande aanvullingstabel.

Tabel 5.1.

Leeftijd	CAO A	CAO B
	Aanvullingspercentage 85% gedurende:	Aanvullingspercentage 80% gedurende:
< 33	6 maanden	6 maanden
33 – 37	8 maanden	8 maanden
38 – 42	14 maanden	14 maanden
43 – 47	20 maanden	20 maanden
48 – 52	26 maanden	26 maanden
53 – 59	38 maanden	38 maanden

De duur van de aanvullingsperiode wordt bepaald door de leeftijd van betrokkene op de datum van het faillissement van LP Displays Eindhoven B.V. (4 februari 2008).

De aanvullingsperiode vangt aan op 17 maart 2008.

Voor medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hadden eindigt de aanvullingsperiode conform tabel 5.1 doch uiterlijk op de datum waarop deze arbeidsovereenkomst van rechtswege zou zijn geëindigd.

De aanvullingsperiode eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand waarin de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt.

De aanvullingsperiode conform artikel 5.1 wordt verlengd indien deze wordt onderbroken met een periode waarin in verband met een nieuwe werkkring er geen sprake is van een lager salaris, doch maximaal met 12 maanden.

Het persoonlijk budget wordt berekend door het cumulatieve verschil tussen het in tabel 5.1 van toepassing zijnde percentage over het bruto salaris (conform artikel 5.2.2) en de Nederlandse WW uitkering over de in tabel 5.1 bedoelde periode. De Nederlandse WW uitkering wordt voor de berekening van het persoonlijk budget geacht over de in tabel 5.1 bedoelde periode ongekort van toepassing te zijn.

Het persoonlijk budget is het maximale bedrag dat gedurende de aanvullingsperiode kan worden aangewend voor de aanvulling op een lager salaris of een aanvulling op een uitkering zoals bepaald in artikel 5.2. Na afloop van de aanvullingsperiode kan geen aanspraak meer worden gemaakt op het persoonlijke budget. Uitbetaling van een aanvulling vindt per maand achteraf plaats nadat daarvoor bewijsstukken zijn overlegd. Het persoonlijk budget wordt telkens verlaagd met de uitbetaalde aanvulling.

## **5.2 Aanvulling op een lager salaris of uitkering**

### **5.2.1 Aanvulling lager salaris**

De medewerker die een vergelijkbare functie aanvaardt bij een bedrijf buiten de Philips CAO met een bruto salaris dat lager is dan het laatstverdiende bruto salaris bij LP Displays Eindhoven B.V., komt in aanmerking voor een aanvulling:

- die maximaal gelijk is aan de aanvulling op de Nederlandse WW in de betreffende aanvullingsperiode conform artikel 5.2.2. van deze regeling;
- tot maximaal 100% van het laatst verdiende bruto salaris bij LP Displays Eindhoven B.V..

Onder bruto salaris bij LP Displays Eindhoven B.V. wordt in dit verband verstaan: het laatst genoten salaris vermeerderd met vakantiegeld, dertiende maanduitkering en eventuele levensloopbijdrage. Onder bruto salaris bij de nieuwe werkgever wordt in dit verband verstaan: het voor de medewerker geldende salaris bij de nieuwe werkgever vermeerderd met overige inkomensbestanddelen gelijk aan of vergelijkbaar met het bruto salaris bij LP Displays Eindhoven B.V..

Uitbetaling vindt maandelijks plaats na toezending van een kopie salarisstrook van de nieuwe werkgever.

#### *Parttime:*

Bij parttime werken in de nieuwe functie wordt het parttime salaris aangevuld alsof bij LP Displays Eindhoven B.V. eenzelfde parttime percentage werd gewerkt. Indien voor het niet gewerkte deel een uitkering wordt verstrekt, dan zal deze uitkering worden aangevuld in overeenstemming met artikel 5.2.2.

### **5.2.2. Aanvulling op uitkering**

De bruto wettelijke uitkeringen worden aangevuld tot het in tabel 5.1. genoemd percentage van het laatst verdiende bruto salaris bij LP Displays Eindhoven B.V..

Onder bruto salaris bij LP Displays Eindhoven B.V. wordt in dit verband verstaan het laatst genoten salaris vermeerderd met vakantiegeld, 13<sup>e</sup> maanduitkering en de van toepassing zijnde levensloopbijdrage.

Onder bruto wettelijke uitkeringen wordt in dit verband verstaan de uitkering op grond van de Nederlandse Werkloosheidswet (WW), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en Ziektewet (ZW).

Aanvulling op de bruto wettelijke uitkeringen is gebaseerd op de ongekorde wettelijke uitkeringen en op de bepalingen in of in gevolge de WW, WIA en de ZW zoals die gelden op 1 januari 2008. Na die datum in bedoelde bepalingen aangebrachte wijzigingen zullen niet leiden tot wijziging van de aanvulling in het kader van deze regeling.

De aanvulling op de bruto wettelijke uitkeringen kan er nimmer toe leiden dat betrokkene een hoger inkomen ontvangt dan het vermelde aanvullingspercentage volgens de tabel 5.1.

Uitbetaling vindt maandelijks plaats na toezending van een inkomstenoverzicht van het UWV.

Het recht op aanvulling vervalt indien blijkt dat de medewerker werkloos is of blijft, doordat hij:

- 1°. in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen;
- 2°. nalaat aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt;
- 3°. door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt; of
- 4°. in verband met door hem te verrichten arbeid eisen stelt die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

In het kader van dit artikel wordt als passende arbeid beschouwd:

- Alle gangbare arbeid die aansluit op het opleidings- en ervaringsniveau van de medewerker;
- Functies binnen Philips die maximaal één niveau lager zijn ingedeeld dan de functie die laatstelijk bij LP Displays Eindhoven B.V. werd uitgeoefend.

## 6. Philips-Van der Willigen Fonds

Kinderen van medewerkers ontvangen een tegemoetkoming van het fonds voor het lopende schooljaar en het daarop volgende schooljaar.

## 7. Expats

Medewerkers die als gevolg van een expatriate contract niet voldoen aan de arbeidsverledeneis van de Nederlandse Werkeloosheidswet, zullen worden gecompenseerd voor een eventuele kortere WW duur.

## 8. Hardheidsclausule

Indien door de uitvoering van deze regeling een der betrokkenen voor een sociaal onaanvaardbare situatie komt te staan, zal Philips meewerken aan een oplossing waardoor de sociale consequenties zo goed mogelijk worden opgevangen.

Een commissie bestaande uit vertegenwoordigers van de vakorganisaties en de onderneming zal advies uitbrengen met betrekking tot de toepassing van deze hardheidsclausule.

Eindhoven, 21 februari 2008

Aldus opgemaakt en ondertekend door navolgende partijen:

Philips Electronics Nederland B.V.  
H. Dijkman

FNV Bondgenoten  
R. van Baden

De Unie  
S. Koetloe

VHPP  
G. Kunnen

CNV Bedrijvenbond  
A. Bot