

# SOCIAAL PLAN 2012-2013



# Sociaal Plan DELTA N.V. / DNWB B.V. 2012-2013

## Inhoudsopgave

Aanhef

### 1. Inleiding

- 1.1. Periodiek overleg en wijzigingen
- 1.2. Uitgangspunten Sociaal Plan

### 2. Algemene bepalingen

- 2.1. Definitie en toelichting
- 2.2. Looptijd
- 2.3. Werkingssfeer

### 3. Plaatsingsprocedure

- 3.1. Plaatsing op ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies
- 3.2. Plaatsing op passende functies
- 3.3. Plaatsing op sleutelfuncties
- 3.4. Salarisconsequenties bij plaatsing
- 3.5. Standplaatswijziging als gevolg van reorganisatie
- 3.6. Scholingsmogelijkheden

### 4. Boventaligheid

- 4.1. Boventaligverklaring
- 4.2. Keuze na boventaligverklaring
- 4.3. Keuze externe begeleiding
  - 4.3.1. Externe begeleiding: Toetsingscommissie
  - 4.3.2. Externe begeleiding: Einde begeleiding naar werk
- 4.4. Keuze: vertrek

### 5. Hardheidsclausule

### 6. Bezwaarprocedure

#### Bijlage 1:

Schema van te onderscheiden perioden in de uitvoering van het Sociaal Plan 2012-2013

#### Bijlage 2:

Uitwerking van het bepaalde in artikel 4.3 lid 3

## Aanhef

De ondergetekenden

De directie van DELTA N.V., gevestigd te Middelburg  
en de directie van DNWB.B.V., gevestigd te Goes, DELTA en DNWB gezamenlijk hierna te noemen "de werkgever "

enerzijds

Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer  
CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag  
VMHP-N, gevestigd te Arnhem, allen gezamenlijk hierna te noemen "de vakorganisaties "

anderzijds

verklaren het navolgende Sociaal Plan 2012 – 2013 te zijn overeengekomen en de daaruit voor hen voortvloeiende rechten en verplichtingen naar behoren te zullen uitoefenen en naleven.

### 1. Inleiding

Het motief voor dit plan is, dat DELTA N.V. in 2012 en daarop volgende jaren in verband met reorganisatie in de stafafdelingen en bij een of meer divisies niet uitsluit dat de onderneming die door haar wordt gedreven en de daarin werkzame personen onderhevig zullen zijn aan wijzigingen met effecten zodanig dat daar de reguliere cao en overige arbeidsvoorwaardelijke regelingen niet, dan wel niet geheel in voorzien, waardoor er behoefte is aan dit op genoemde regelingen aanvullende Sociaal Plan.

Dit Sociaal Plan treedt in de plaats van het Sociaal Statuut DELTA 2009-2011 en het Sociaal Statuut DNWB 2009-2011, die beide op 1 januari 2012 expireren.

Regelingen die op individueel niveau vanuit het Sociaal Statuut DELTA respectievelijk DNWB 2009-2011 of daaraan voorafgaande sociale plannen zijn ingegaan, en ook de toezeggingen die door de werkgever schriftelijk zijn vastgelegd, worden gerespecteerd indien en voor zover dit niet leidt tot cumulatie van vergoedingen uit sociale plannen.

#### 1.1. Afspraak over periodiek overleg en wijzigingen

1. De werkgever en de vakorganisaties overleggen periodiek t.w. tenminste 1 keer per jaar over de werkgelegenheidsontwikkeling bij de werkgever.
2. Indien naar het oordeel van een van de werkgever dan wel de vakorganisaties zich bijzondere omstandigheden voordoen, die een wijziging van dit Sociaal Plan noodzakelijk maken, dan zullen partijen hierover in overleg treden. Het gaat hierbij om omstandigheden die van diepgaande en wezenlijke invloed zijn of zouden kunnen worden op de ontwikkeling en continuïteit van de onderneming en de daarin aanwezige werkgelegenheid. De bijzondere omstandigheden kunnen zowel van sociaal-economische als organisatorische aard zijn.
3. Indien de werkgever en de vakorganisaties beiden van mening zijn dat de ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, zullen aanvullende of nieuwe afspraken worden gemaakt.
4. Partijen treden met elkaar in overleg over de invulling van dit Sociaal Plan indien wijzigingen in de wetgeving en/of de CAO PLb met betrekking tot de werkloosheidsregelingen, (vroeg)pensioen, arbeidsongeschiktheidsregelingen en andere relevante met

dit Sociaal Plan rechtstreeks verbandhoudende onderwerpen, daartoe kennelijk aanleiding geven.

- Partijen treden voor 31 december 2013 met elkaar in overleg over de wijze waarop dit Sociaal Plan is uitgevoerd, ter evaluatie van dit Sociaal Plan en om te bezien of voor een periode na 31 december 2013 een nieuw Sociaal Plan wordt overeengekomen.

## 1.2. Uitgangspunten Sociaal Plan

- Het Sociaal Plan heeft als doel te voorzien in het op sociaal verantwoorde wijze, gedurende de looptijd van het Sociaal Plan, oplossen van werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van reorganisatie, vermindering van werkzaamheden of beëindiging van bepaalde bedrijfsactiviteiten, hierna kortweg te noemen "reorganisatie", als bedoeld in artikel 2.1 sub 1 en 2 van de CAO PLb
- Basisopzet van het plan is, dat er een periode van voorwaardelijke boventaligheid van maximaal 3 maanden na datum ingang reorganisatie is, waarbinnen plaatsing, herplaatsing, een eventuele andere oplossing wordt bepaald c.q. formele boventaligheid wordt vastgesteld. Voor formeel boventaligen gevolgd door een termijn van 4 weken waarbinnen gekozen moet worden voor vertrek of indiensttreding bij het reïntegratiebedrijf en in het laatste geval gevolgd door een periode van begeleiding van werk naar werk. (Zie bijlage 1).  
Indien de werknemer geen keuze maakt binnen de gestelde termijn, kan de werkgever met inachtneming van de toepasselijke regels een ontslagprocedure in gang zetten, waarbij de extra loonkosten die de werkgever heeft ten opzichte van een vrijwillig ontslag, volledig op een eventueel te betalen vergoeding in mindering zullen worden gebracht.
- Het Sociaal Plan beoogt te voorkomen, dat de werknemer na afloop van de begeleidingsperiode door onvrijwillig ontslag geen werk meer heeft en geen salaris meer ontvangt.
- Het Sociaal Plan is bedoeld voor werknemers die als boventalig zijn gekwalificeerd als gevolg van de reorganisatie. De werknemer die boventalig is, kan kiezen tussen externe begeleiding van werk naar werk of vrijwillig ontslag met een vertrekpremie.
- De werkgever faciliteert de externe begeleiding van de werknemer van werk naar werk door middel van een extern reïntegratiebedrijf, bij wie de werknemer in dienst treedt, nadat zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever met wederzijds goedvinden is beëindigd.
- De werknemer dient actief medewerking te verlenen aan het zoeken naar redelijke oplossingen voor zijn boventaligheid, zowel binnen als buiten de onderneming en/of sector.
- Bij het ontbreken van dergelijke medewerking wordt door de werkgever of het externe reïntegratiebedrijf ontslag verleend zonder aanspraak van de werknemer op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering of een andere daarvoor bestemde voorziening, tenzij er naar het oordeel van de toetsingscommissie termen aanwezig zijn om (nog) niet tot ontslag over te gaan.
- Het Sociaal Plan laat de mogelijkheid van toepassing van de normale ontslagprocedure onverlet; bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

## 2. Algemene bepalingen

### 2.1 Definitie en toelichting

*Werkgever:*

DELTA N.V., gevestigd te Middelburg alsmede DNWB B.V., gevestigd te Goes

*Werknemer:*

De werknemer, als bedoeld in artikel 1.6 van hoofdstuk I van de CAO PLb, die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever waarop de CAO PLb van toepassing is, of direct daarop aansluitend met het reïntegratiebedrijf.

*Afspiegeling:*

Bij afspiegeling, dat wordt toegepast conform het Ontslagbesluit (artikel 4.2), worden de werknemers die werkzaam zijn in een uitwisselbare functie in vijf leeftijdsgroepen ingedeeld:

- Van 15 tot en met 24 jaar
- Van 25 tot en met 34 jaar
- Van 35 tot en met 44 jaar
- Van 45 tot en met 54 jaar
- Van 55 jaar en ouder

De afspiegeling binnen elke categorie uitwisselbare functies moet zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens moeten binnen elke leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband het eerst boventallig worden verklaard.

*Ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie (type 1):*

Functie die niet of zodanig beperkt wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of competenties in de nieuwe functie terugkomen

*Nieuwe of sterk gewijzigde functie (type 2):*

Functie die zodanig sterk wijzigt, dat een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of competenties niet in de nieuwe functie terugkomt of een functie waarvan een belangrijk deel van de taken, werkzaamheden en/of verlangde competenties nieuw zijn.

*Vervallen functie (type 3):*

Functie waarvan de taken en werkzaamheden zijn komen te vervallen.

*Sleutelfunctie*

Een sleutelfunctie is een gezichts- en resultaatbepalende functie. Hieronder worden management- en/of specialistische functies, welke rechtstreeks aan de (divisie)directeur rapporteren, verstaan.

*Passende functie:*

Een functie bij werkgever, waarvan de werkzaamheden op basis van ervaring, kennis, vaardigheden en competenties redelijkerwijs aan een werknemer kunnen worden opgedragen en waarvan de functiewaardering niet meer dan één niveau afwijkt van de functie die de werknemer voor de reorganisatie vervulde. Een niveau is de bij de functiewaardering behorende salarisschaal. Bij opeenvolgende reorganisaties wordt de waardering van de nieuwe functie afgezet tegen de waardering van de functie die de werknemer vóór deze opeenvolgende reorganisatie vervulde.

*Plaatsingscommissie*

Een commissie benoemd door de directie, bestaande uit een voorzitter, een secretaris en drie overige leden, waarvan één lid op bindende voordracht van de medezeggenschap. De personele samenstelling kan per reorganisatie verschillen. Voorstellen tot plaatsing en vaststelling van boventalligheid worden in de vorm van een advies aan de directie ter goedkeuring voorgelegd. DELTA HR centraal faciliteert het secretariaat van de commissie.

In geval van een kleine reorganisatie die slechts één of enkele personen betreft, zal de Directeur HR als zodanig functioneren.

*Reïntegratiebedrijf:*

Werkgever sluit in overleg met de medezeggenschap een overeenkomst met één reïntegratiebedrijf. Het reïntegratiebedrijf begeleidt de werknemer naar een nieuwe baan of interimopdracht. Door dit bedrijf wordt geïnvesteerd in de loopbaan en ontwikkeling van de werknemer. Het reïntegratiebedrijf zal zich er voor inzetten, dat de werknemer bij voorkeur een overstap kan maken zonder in te leveren op de arbeidsvoorwaarden, waaronder het ABP-pensioen.

*Passend werk:*

Werk dat op het eigen niveau van opleiding, ervaring en salaris van de werknemer is. Na één jaar begeleiding is werk van een lager opleidingsniveau of werk dat minder betaalt ook passend werk. Ook een baan waarvoor meer moet worden gereisd, kan dan passend zijn.

Bij de toepassing van dit begrip zal worden aangesloten op wat het Burgerlijk Wetboek hieronder verstaat en de toepassing daarvan in de praktijk. Volgens het BW is passende arbeid alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

Bij de toepassing van dit begrip wordt de Toetsingscommissie betrokken, die over mogelijkheden beschikt om in dit kader zo nodig het maatwerkbudget aan te wenden.

*Toetsingscommissie:*

De toetsingscommissie bestaat uit één vertegenwoordiger van de werkgever, één vertegenwoordiger van de vakorganisaties en een onafhankelijk voorzitter. De voorzitter wordt op gezamenlijke voordracht van de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordiger benoemd. DELTA HR centraal faciliteert het secretariaat van de commissie.

*Maatwerkbudget:*

Het maatwerkbudget is een middel om individueel maatwerk te faciliteren in de overgang naar passend werk. Afhankelijk van de individuele omstandigheden kan de toetsingscommissie besluiten of de individuele situatie van de betrokken werknemer aanleiding geeft tot het faciliteren in de overgang naar passend werk, onder meer door scholing, vergoeding van onkosten, een compensatie van eventuele consequenties voor pensioen of salaris.

**2.2 Looptijd: 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013**

1. Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 ~~januari~~<sup>Juli</sup> 2012 en eindigt van rechtswege op ~~31 december~~<sup>Juli</sup> 2013. M
2. Het plan wordt door partijen via de werkgeversorganisatie aangemeld als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de cao en uiterlijk één maand voor de expiratedatum via dezelfde organisatie opgezegd.
3. Aan dit Sociaal Plan kunnen na 31 december 2013 geen rechten meer ontleend worden, behalve in die gevallen als in lid 4 omschreven.
4. Rechten en plichten die op basis van het bepaalde in dit Sociaal Plan aan de individuele werknemer zijn toegekend, behouden ook na expiratie van dit Sociaal Plan hun werking indien en voor zover dit schriftelijk is vastgelegd.

## **2.3 Werkings sfeer**

1. Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met werkgever of deze verkrijgen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.
2. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt, dat in de situatie waarin de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer tussentijds wordt beëindigd, dan wel de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt, zij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak kunnen maken op de voorzieningen uit dit Sociaal Plan.

## **3. Plaatsingsprocedure**

De werkgever bepaalt de datum van ingang van de reorganisatie en hanteert deze datum voor de vaststelling van de diensttijd en de leeftijd inzake boventaligheid. De datum van ingang van de reorganisatie maakt deel uit van de eventuele adviesaanvraag inzake de voorgenomen reorganisatie aan de (centrale) ondernemingsraad.

Plaatsing van werknemers gebeurt op de hieronder beschreven wijze.

### **3.1 Plaatsing op ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies**

1. Bij plaatsing van werknemers in ongewijzigde of beperkt gewijzigde functies –type 1- wordt het principe "mens volgt werk" toegepast in combinatie met afspiegeling. Is het aantal beschikbare formatieplaatsen gelijk of hoger dan het aantal te plaatsen werknemers, dan wordt de werknemer in die functie geplaatst. Zijn voor deze functie minder formatieplaatsen beschikbaar dan het aantal te plaatsen werknemers, dan wordt de werknemer geplaatst op basis van afspiegeling. Ter aanvulling van de standaard afspiegeling kunnen, als de continuïteit van de bedrijfsvoering of kwalitatieve vereisten dit noodzakelijk maken, in overleg met de vakorganisaties objectieerbare, relevante criteria worden toegevoegd.
2. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de werknemer. De werknemer wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg.
3. Werknemers die niet op bovenstaande wijze zijn geplaatst, worden als dat mogelijk is in een passende functie of op een sleutelfunctie geplaatst.

### **3.2 Plaatsing op passende functies**

1. Voor een werknemer die niet is geplaatst op een ongewijzigde of beperkt gewijzigde functie, wordt direct nagegaan of binnen het bedrijf van werkgever een passende functie beschikbaar is.
2. Bij het zoeken naar een passende functie wordt waar mogelijk rekening gehouden met een redelijke termijn waarbinnen de werknemer voor een vacante functie geschikt kan zijn en de persoonlijke omstandigheden van de betrokken werknemer.
3. Beschikbare passende functies kunnen zijn:
  - Nog niet ingevulde formatieplaatsen van het type 1
  - Sterk gewijzigde en nieuwe functies van het type 2
  - Een vacature die binnen een termijn van 4 maanden ontstaat door beëindiging of afloop van een bestaande overeenkomst, zoals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een contract met een externe werknemer of beëindiging van uitbestede regulier werk.
4. Een werknemer wordt zo spoedig mogelijk geplaatst op een passende functie. Het besluit tot plaatsing geschiedt schriftelijk en wordt door het management persoonlijk overhandigd aan de werknemer. De werknemer wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg.

### **3.3 Plaatsing op sleutelfuncties**

Plaatsing in sleutelfuncties vindt plaats door de directie op basis van kwaliteit.

### **3.4 Salarisconsequenties bij plaatsing**

1. Bij plaatsing vindt de indeling in het salarissysteem plaats aan de hand van de functiewaardering en de bijbehorende salaristabel.
2. Indien een werknemer wordt geplaatst in een functie waarvan het maximum van de functionele schaal lager is dan het maximum van zijn oude functionele schaal, dan geldt dat de werknemer het salaris en het perspectief van de oude functionele schaal behoudt. Het salaris en het salarispectief volgen de loonvorming op grond van de CAO PLb.
3. Voor werknemers, die als gevolg van plaatsing in een andere functie geen wacht- en storingsdienst of ploegendienst meer verrichten, geldt de afbouwregeling zoals vastgelegd in de CAO PLb en de Bedrijfscao DELTA N.V.

### **3.5 Standplaatswijziging als gevolg van reorganisatie**

1. Bij reorganisaties moet de werknemer het werk en de nieuwe werklocatie te volgen. Hierbij geldt dat een reistijd woon-werkverkeer van 1 uur enkele reis, behorend bij de meest doelmatige vorm van vervoer, aanvaard moet worden.
2. Voor werknemers van wie vóór de plaatsing de reistijd woon-werkverkeer meer bedroeg dan 1 uur enkele reis, geldt in dit verband de oude reistijd als te aanvaarden.
3. Voor het bepalen van de reistijd wordt gebruikgemaakt van de ANWB Routeplanner; snelste route.
4. Indien de nieuwe reistijd de geaccepteerde norm overschrijdt en de werknemer hier niet mee instemt, dan wordt de werknemer boventallig verklaard.
5. In bijzondere situaties wordt redelijkerwijs rekening gehouden met het functieniveau, de omvang van het dienstverband en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
6. Indien als gevolg van een reorganisatie, en in verband daarmee een standplaatswijziging, de reisafstand woon-werkverkeer is toegenomen, wordt de werknemer een verhuisregeling aangeboden zoals bepaald in hoofdstuk 12 van de CAO PLb. Om voor de vergoeding in aanmerking te komen dient de werknemer binnen twee jaar na verplaatsing te verhuizen.
7. Indien als gevolg van de plaatsing sprake is van standplaatswijziging met daaraan verbonden een toename boven de geaccepteerde norm reistijd woon-werkverkeer, dan wordt de meertijd over een periode van 2 jaren in afbouw gecompenseerd. De eventueel langere reistijd wordt niet tot de normale arbeidstijd gerekend.
8. Indien als gevolg van plaatsing sprake is van standplaatswijziging, met daaraan verbonden een toename van de reisafstand woon-werkverkeer, dan wordt de vergoeding woon-werkverkeer aangepast conform de dan geldende regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer.
9. Indien als gevolg van plaatsing de reisafstand meer bedraagt dan het maximum aantal kilometers, dat volgens de regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer wordt vergoed, dan ontvangt de werknemer voor de ontstane meerkilometers een vergoeding per kilometer conform de dan geldende regeling tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer. Deze vergoeding wordt 2 jaar verstrekt.

### **3.6 Scholingsmogelijkheden**

1. De geplaatste werknemer krijgt trainings- en scholingsmogelijkheden aangeboden die het naar behoren vervullen van de functie waarin de werknemers geplaatst, ondersteunen.
2. Afspraken worden vastgelegd in een individueel plan.



### **3.7 Werknemers van 62 jaar en ouder**

Werknemers van 62 jaar en ouder worden niet verplicht deel te nemen aan een reïntegratietraject via een extern reïntegratiebedrijf. Voor hen wordt een passende individuele oplossing gezocht.

### **3.8 Plaatsingscommissie**

De plaatsingscommissie toetst voorgestelde plaatsingen aan het Sociaal Plan, de cao en de overige rechtspositionele regelingen en legt de voorstellen tot plaatsing en vaststelling van boventalligheid in de vorm van een advies aan de directie ter goedkeuring voor.

In geval van een kleine reorganisatie die slechts één of enkele personen betreft, ligt deze taak bij de Directeur HR.

## **4. Boventalligheid**

Werknemers die niet zijn geplaatst of voor wie binnen de in artikel 1.2 lid 2 genoemde periode van 3 maanden geen andere oplossing is gevonden, worden formeel boventallig verklaard.

### **4.1. Formele boventalligverklaring**

Het besluit tot boventalligverklaring wordt, op de dag waarop de formele boventalligheid ingaat, door het management mondeling aan de werknemer toegelicht en schriftelijk overhandigd. De werknemer wordt hierbij geïnformeerd over het vervolg en uitgenodigd voor een gesprek bij HRM.

### **4.2. Keuze na boventalligverklaring**

1. De werknemer die niet is geplaatst en boventallig is verklaard heeft de keuze tussen begeleiding van werk naar werk via een extern reïntegratiebedrijf of vrijwillig ontslag met een vertrekpremie.
2. HRM begeleidt de werknemer bij het nemen van en weloverwogen beslissing. De werknemer moet binnen 4 weken na de boventalligverklaring een keuze maken en die schriftelijk bevestigen aan HRM.
3. Indien de werknemer geen keuze maakt binnen de gestelde termijn, kan de werkgever met inachtneming van de toepasselijke regels, een ontslagprocedure in gang zetten, waarbij de extra loonkosten die de werkgever heeft ten opzichte van een vrijwillig ontslag, volledig op een eventueel te betalen vergoeding in mindering zullen worden gebracht.

### **4.3. Keuze externe begeleiding**

1. Kiest de werknemer voor de externe begeleiding van werk naar werk, dan treedt de werknemer in dienst van een extern reïntegratiebedrijf, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in geval hij bij de werkgever eveneens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, en zoekt samen met dit bedrijf naar passend werk.
2. De arbeidsovereenkomst met de werkgever eindigt op het moment dat de werknemer bij het reïntegratiebedrijf in dienst treedt. De werknemer heeft geen recht op vergoeding wegens het eindigen van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.
3. De werknemer behoudt bij het reïntegratiebedrijf alle arbeidsvoorwaarden, waaronder salaris en ABP pensioen, die hij had bij de werkgever direct voorafgaande aan indiensttreding bij het reïntegratiebedrijf. Deze zullen in een individuele arbeidsovereenkomst met het reïntegratiebedrijf worden vastgelegd, geënt op de situatie van indiensttreding bij dat bedrijf. Voor enkele specifieke arbeidsvoorwaarden geldt het gestelde in bijlage 2 van het Sociaal Plan.
4. Indien een werknemer die in dienst is van het reïntegratiebedrijf tijdens de begeleidingsperiode solliciteert naar passend werk bij de oude werkgever, dan wordt dit als

een interne sollicitatie gezien waaraan de daarvoor geldende consequenties worden verbonden.

5. In dit verband zal de werkgever alle vacatures eerst melden aan en zo mogelijk vervullen via het reïntegratiebedrijf.
6. Voor werknemers die als gevolg van boventaligheid geen wacht- en storingsdienst of ploegendienst meer verrichten, gelden de afbouwregelingen zoals vastgelegd in de CAO PLb en de bedrijfscao DELTA N.V.

#### 4.3.1 Externe begeleiding: Toetsingscommissie

1. De commissie toetst of de keuze van de werknemer om te besluiten tot begeleiding door het reïntegratiebedrijf van werk naar werk, zorgvuldig tot stand is gekomen.
2. Besluiten van de commissie worden bij gewone meerderheid van stemmen genomen.
3. Tijdens de begeleidingsperiode vindt driemaandelijke toetsing plaats door de toetsingscommissie, op basis van een schriftelijke rapportage van het reïntegratiebedrijf. De commissie toetst op de inzet van de werknemer inzake de kans van slagen op het vinden van ander werk.
4. De commissie toetst tevens op de inzet van het reïntegratiebedrijf.
5. De toetsingscommissie neemt besluiten in de vorm van een bindend advies aan het reïntegratiebedrijf.
6. De commissie kan het reïntegratiebedrijf en/of de werknemer om mondelinge toelichting verzoeken.
7. Het bindend advies van de toetsingscommissie betreft de toekenning aan de werknemer van een groene, gele of rode kaart:
  - Groene kaart: de werknemer toont inzet en kan slagen in het vinden van ander werk. De begeleiding wordt voortgezet.
  - Gele kaart: De werknemer toont onvoldoende inzet en ontvangt een waarschuwing. De begeleiding wordt voortgezet, omdat de kans van slagen reëel is.
  - Bij een tweede gele kaart wordt het salaris voor de rest van de begeleidingsduur beperkt op basis van de onderstaande staffel:

Afbouwperiode:	Te ontvangen salaris:
De eerste periode van 3 maanden	90%
De tweede periode van 3 maanden	80%
Voor de rest van de begeleidingsduur	70%

- Rode kaart: Bij het ontbreken van medewerking aan het vinden van werk kan door het reïntegratiebedrijf ontslag worden verleend.
8. De commissie geeft voorts een bindend advies aan de werknemer over individueel maatwerk in de overgang naar passend werk, zo nodig met gebruikmaking van het maatwerkbudget.

Het maatwerkbudget wordt individueel gemaximeerd op basis van de formule  $A \times B \times C$ , A staat voor het aantal dienstjaren bij werkgever en diens rechtsvoorganger(s):

    - Categorie 1: leeftijd tot 40 jaar; weging 1
    - Categorie 2: leeftijd 40 tot 50 jaar; weging 1,5
    - Categorie 3: leeftijd vanaf 50 jaar; weging 2.

B staat voor het brutosalairis per maand, zoals bedoeld in artikel 4,5 van de CAO PLb. C staat voor de factor 1.

Uitsluitend het reïntegratiebedrijf neemt op basis van het bindend advies van de commissie beslissingen over de aanwending van het budget. Ten aanzien van het budget geldt geen individueel trekkingsrecht.
  9. De werknemer en het reïntegratiebedrijf worden schriftelijk van het bindend advies op de hoogte gebracht.

#### 4.3.2 Externe begeleiding: Einde begeleiding naar werk

1. De begeleiding naar werk eindigt op het moment, dat de werknemer nieuw werk heeft gevonden en uit dienst treedt van het reïntegratiebedrijf.

Vindt de werknemer tijdens de eerste 9 maanden van de begeleidingsperiode nieuw werk en treedt hij uit dienst bij het reïntegratiebedrijf, dan ontvangt de werknemer een gouden kaart in de vorm van een bonus.

Deze bonus bedraagt:

- Binnen 3 maanden 30% van de vertrekpremie;
- Binnen 4 en 6 maanden 20% van de vertrekpremie
- Binnen 7 en 9 maanden 10% van de vertrekpremie

Deze bonus wordt aan de werknemer uitgekeerd door het reïntegratiebedrijf.

2. De begeleiding naar werk eindigt tussentijds indien de werknemer een rode kaart heeft ontvangen. Het reïntegratiebedrijf zal dan tot beëindiging van de arbeidsoverkomst overgaan.

#### 4.4. Keuze vertrek

1. Kiest de werknemer voor vrijwillig ontslag, dan ontvangt de werknemer een vertrekpremie. De vertrekpremie is volgens staffel een brutobedrag (bij een fulltime dienstverband) per feitelijk dienstjaar bij werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

De staffelbedragen zijn:

- |                                         |                       |
|-----------------------------------------|-----------------------|
| - Over de eerste 10 dienstjaren (t/m10) | € 3000 per dienstjaar |
| - Over de volgende 10 (11 t/m 20)       | € 4000 per dienstjaar |
| - Over de volgende 5 (21 t/m 25)        | € 5000 per dienstjaar |
| - Over de volgende 5 (26 t/m 30)        | € 6000 per dienstjaar |
| - Over de volgende 5 (31 t/m 35)        | € 7000 per dienstjaar |
| - Over de resterende                    | € 8000 per dienstjaar |

2. De werknemer die in dienst is getreden van het reïntegratiebedrijf en nog geen werk heeft gevonden, kan in de eerste maand van de begeleiding alsnog kiezen voor vrijwillig ontslag met 80% van de voor de werknemer geldende vertrekpremie.
3. De vrijwillige opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt door de werknemer schriftelijk aan de werkgever respectievelijk het reïntegratiebedrijf bevestigd. Zowel de werkgever, het reïntegratiebedrijf als de werknemer zijn hierbij niet gehouden aan de opzegtermijn. In het kader van de vrijwillige opzegging dient de werknemer er rekening mee te houden dat hij in dit geval in principe geen recht heeft op een WW-uitkering.
4. Voor de werknemer die valt onder het overgangsrecht FUR, geldt dat de totale vertrekpremie niet hoger kan zijn dan het bedrag dat nodig is om een FUR-uitkering te realiseren van 80% van het salarisoniveau tot de FUR spijleeftijd en aansluitend van 70% tot de leeftijd van 65 jaar. Voor zover de vertrekpremie daartoe ruimte laat, zal over de periode vanaf vertrek tot aan de spijleeftijd tevens opbouw voor het ouderdomspensioen worden ingekocht. Bij het bepalen van de door de werkgever te storten koopsom zullen individueel bijgespaarde premies buiten beschouwing blijven.

#### 5. Hardheidsclausule

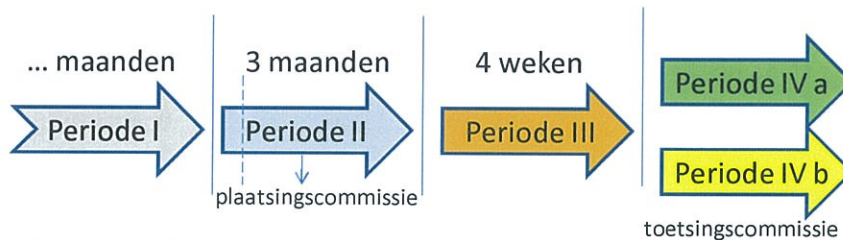
In alle gevallen waarin dit Sociaal Plan naar het oordeel van de werkgever niet in redelijkheid voorziet, zal de werkgever een in positieve zin afwijkende en op maat gesneden individuele regeling treffen.

#### 6. Bezwaarprocedure

1. Indien een werknemer het niet eens is met een in het kader van hoofdstuk 3 ten aanzien van hem genomen besluit, kan de werknemer een bezwaarschrift indienen.
2. De Bedrijfseigen regeling B.19 Algemene Bezwarencommissie is van toepassing.

3. Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen opschortende werking voor de in dit Sociaal Plan genoemde indiensttreding bij het reïntegratiebedrijf volgens hoofdstuk 4 Boven-talligheid..

Middelburg, 12 december 2011



Bijlage 1

**Periode I** : Traject van advies en besluitvorming  
Reorganisatieplan op hoofdlijnen, bijvoorbeeld  
- Functie 1: 1 fte, vervalt  
- Functie 2: 5 fte, vervalt  
- Functie 3: 10 fte, gaat naar 8 fte  
Melding: gevolgen voor werknemers worden opgevangen door gebruikmaking van het Sociaal Plan

**Periode II** : Implementatie: Aanzegging allen voorwaardelijk boventallig  
- Plaatsing conform gestelde in het Sociaal Plan, bijv. 8 fte functie 3; streven: uiterlijk 2 weken na aanvang periode 2; tijdens periode I voorbereiden  
- Onderzoek en realisatie oplossing voor wie niet rechtstreeks geplaatst kan worden, bijv. 2 fte functie 2

**Periode III** : Mededeling formele boventalligheid;  
keuze vertrek (Periode IV a) of Reïntegratie (Periode IV b)

Schema van te onderscheiden perioden in de uitvoering van het Sociaal Plan 2012-2013; v 7 dec 11

## Bijlage bij Sociaal Plan DELTA N.V. en DNWB 2012-2013

### Uitwerking van het bepaalde in artikel 4.3 lid 3 van het Sociaal Plan

Bij overgang van werkgever naar het reïntegratiebedrijf wordt met betrekking tot enkele specifieke onderwerpen het volgende geregeld:

- Benefit Budget, herleid naar de bronnen genoemd in Bijlage 5 van de CAO en de bronnen 'ADV' en 'Flexbudget' van € 39,50 bruto (bij deeltijd naar rato) per maand, genoemd in hoofdstuk IV artikel 3 van de Bedrijfscao:
  - Een bruto bedrag van 1,8% werkgeversbijdrage levensloopregeling. Dit bedrag telt niet mee voor het salaris en is niet pensioengevend
  - Een bruto-bedrag van € 39,50 per maand (flexbudget). Dit bedrag telt niet mee voor het salaris en is niet pensioengevend
  - Een vakantie-uitkering van 8% conform het bepaalde in Bijlage 5 artikel 4.9 (oud) van de CAO PLb
  - Verlofcomponenten: zie verlof
- Lease-auto:
  - Gaat mee maximaal voor de duur van het lease-contract
  - In geval van een lease-auto op basis van een functiecontract wordt de beëindiging van het lease-contract daarna omgezet in een toelage benefitwaarde
  - Bij reeds eerder gemaakte keuze benefit-waarde; benefitwaarde-toelage gaat mee
- Resultaatafhankelijke beloning (RAB): Vast bedrag gebaseerd op de conform artikel 4.8 lid 4 van de CAO gegarandeerde bodem van 2,7% van het salaris
- Variabel (doelstellingenbonus): Conform artikel 15.9 Hoofdstuk I Bedrijfscao afbouw van toepassing
- Beoordeling: Afronding conform regels bij uitdiensttreding (B.12 en Hoofdstuk I Bedrijfscao):
- Jubileumgratificatie:

Wanneer werknemer binnen een jaar na de datum van uitdiensttreding bij de oude werkgever en indiensttreding bij het reïntegratiebedrijf op basis van artikel 4.9 van de CAO nog recht zou hebben op een jubileumgratificatie, wordt deze naar rato met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving op het moment van uitdiensttreding bij de oude werkgever aan hem uitgekeerd.
- Verlof:
  - Extra doelgebonden verlof cao 11.1; vervalt indien niet opgenomen voor einde arbeidsovereenkomst
  - Inhaaluren: Niet opgenomen uren worden afgerekend
  - Leeftijdsvlof cao bijlage 8: Niet opgenomen verlof wordt afgerekend
  - Restant 2010: Niet opgenomen verlof wordt afgerekend
  - Seniorenverlof cao bijlage 8: Niet opgenomen verlof wordt afgerekend
  - Wettelijk verlof cao 9.1: Niet opgenomen verlof wordt afgerekend

In bijzondere gevallen zal op het punt van verlof zo nodig maatwerk worden verricht.

De Ondergetekenden

**DELTA N.V. gevestigd te Middelburg en DNWB B.V. gevestigd te Goes**

partijen ter ene zijde

en

**ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer  
CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag  
VMHP-N gevestigd te Arnhem  
Of hun eventuele rechtsopvolgers**

elk als partij ter andere zijde

verklaren

overeenstemming te hebben bereikt over de totstandkoming van een nieuw Sociaal Plan DELTA/DNWB 2012-2013, zoals neergelegd in bijgevoegde bijlage (versie 12 december 2011). De ingangsdatum van dit Sociaal Plan wordt 1 juli 2012.

Aldus overeengekomen en ondertekend op 23 april 2012

**DELTA N.V.**

**drs. F. Verhagen**  
Algemeen directeur a.i.



**DNWB B.V.**

**mr. S. G. Quast**



**ABVAKABO FNV**

**drs. O. van Rijswijk**



**CNV Publieke Zaak**

**R. Vergunst**



**VMHP-N**

**O. Hoole**

