

Sociaal Plan Nedcar BV

Werkingsduur van 2 december 2020 tot en met 31 maart 2024

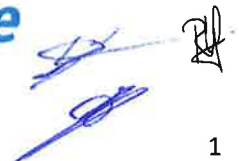
De ondergetekende partijen:

- I. **VDL Nedcar B.V.**, gevestigd te Born, hierna te noemen werkgever;
- II. **FNV Metaal**, gevestigd te Utrecht;
- III. **De UNIE**, gevestigd te Culemborg;
- VI. **CNV Vakmensen**, gevestigd te Utrecht;

OVERWEGENDE:

- Dat vanuit de bijzondere positie als flexpartner in de automotive industrie VDL Nedcar dit Sociaal Plan overeengekomen is met de vakverenigingen waardoor de in dit plan opgenomen bepalingen ook uitsluitend van toepassing zijn op VDL Nedcar;
- Dat BMW medio oktober 2020 het besluit bekend heeft gemaakt om de productie bij VDL Nedcar te beëindigen per november 2023;
- Dat de uitfasering van BMW gestalte krijgt in gefaseerde krimp van de organisatie van VDL Nedcar;
- Dat deze feiten gevolgen hebben voor werkgelegenheid;
- Dat gelijktijdig VDL Nedcar intensief werkt aan het aantrekken van nieuwe klanten en de bijbehorende transitie;
- Dat uitgangspunt van dit Sociaal Plan continuïteit is na de beëindiging van de productie door BMW in november 2023;
- Dat ingeval mocht blijken dat continuïteit niet realiseerbaar is, of bij het realiseren van samenwerking met een nieuwe klant belangrijke gevolgen voor werknemers aan de orde zijn, partijen bij dit Sociaal Plan opnieuw met elkaar in overleg zullen treden;
- Dat maximale inspanningen zullen worden verricht tot voorkoming van gedwongen ontslagen door herplaatsing, primair binnen VDL Nedcar, secundair op vrijwillige basis binnen de VDL Groep, door middel van begeleiding en bemiddeling;
- Dat gedwongen ontslagen desondanks aan de orde zullen zijn;
- Dat alle partijen het wenselijk achten om met ingang van de datum van deze overeenkomst tot en met 31-3-2024 in de gevolgen van deze maatregelen voor de werknemers te voorzien;

komen het navolgende overeen:



Hoofdstuk 1: Definities

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- 1.1. **Werkgever:** VDL Nedcar B.V.
- 1.2. **Werknemer:** Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:610 BW voor onbepaalde tijd met werkgever werkzaamheden verricht. Daar waar wordt gesproken van 'hij' wordt steeds tevens bedoeld 'zij' en 'haar'.
- 1.3. **Dienstjaren:** Het aantal dienstjaren vanaf de contractueel overeengekomen startdatum van het dienstverband tot en met de laatste dag van de opzegtermijn, inclusief direct voorafgaande uitzendarbeid verricht bij de werkgever.
- 1.4. **Aanzegging:** De mededeling aan de individuele werknemer inclusief de schriftelijke bevestiging daarvan, dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen, hij boventallig wordt en dat voor hem de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gestart.
- 1.5. **Passende functie:** Een functie binnen VDL Nedcar, maar ook binnen de VDL Groep, die qua salaris, ervaring, competenties, werkzaamheden en opleidingsniveau vergelijkbaar is met de huidige functie van de werknemer, of waarvoor werknemer binnen de voor hem geldende opzegtermijn met behulp van scholing geschikt kan zijn. Een functie wordt ook passend geacht als deze zich in één salarisgroep lager bevindt. Een functie wordt niet passend gezien als de reistijd woon-/werkverkeer meer dan 1 uur (enkele reis) bedraagt, tenzij de huidige reistijd reeds meer dan 1 uur (enkele reis) bedraagt. In dat geval is de grens de huidige reistijd.
- 1.6. **Ontslagvergoeding:** De ontslagvergoeding berekend volgens de artikelen 4 en 5 van dit Sociaal Plan.
- 1.7. **Bruto maandsalaris:** Het bruto maandsalaris voor de berekening van de ontslagvergoeding bestaat uit:
 - het maandsalaris;
 - dienstentoeslag;
 - vakantiegeld;
 - gratificatie of winstdeling (gemiddelde laatste 3 jaar);
 - gemiddeld structureel uitbetaald overwerk;
 - het gemiddelde winstverlof voor zover werknemer dit in de voorgaande 3 jaar op het moment van toekenning in april als geldelijke vergoeding heeft genoten;
 - overige vaste toeslagen.
- 1.8. **Ontslagdatum:** de laatste kalenderdag van het dienstverband.

- 1.9 **Peildatum:** voor het berekenen van de ontslagvergoeding bij gedwongen ontslag, de vrijwillig vertrek regeling en de plaatsmakersregeling geldt als peildatum voor de leeftijd en de dienstduur, de datum waarop het dienstverband eindigt volgens de aan de werknemer aan te bieden beëindigingsovereenkomst. Uitsluitend voor de berekening van ploegentoeslag in de ontslagvergoeding geldt dat de peildatum 2 december 2020 is.
- 1.10 **Vakorganisaties:** FNV Metaal, De Unie en CNV Vakmensen.

Hoofdstuk 2: Werkingsduur en werkingssfeer van het Sociaal Plan

- 2.1 **Werkingsduur:** Dit Sociaal Plan treedt in werking op 2 december 2020 en eindigt op 31 maart 2024.
- 2.2 **Doel en werkingssfeer:** Dit Sociaal Plan regelt primair de sociale en financiële gevolgen voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wordt aangezegd omdat zijn arbeidsplaats als gevolg van bedrijfseconomische redenen vervalt.
- 2.3 **Sociaal Plan geldt voor situaties van vervallen arbeidsplaats als gevolg van bedrijfseconomische redenen:** Dit Sociaal Plan is van toepassing op werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege vervallen arbeidsplaats als gevolg van bedrijfseconomische redenen. In alle overige gevallen geldt dit Sociaal Plan niet.
- 2.4 **Aanmelding als cao:** Dit Sociaal Plan wordt als cao aangemeld bij de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hoofdstuk 3: Begeleiding, bemiddeling, proefplaatsing, detachering

- 3.1 **Inspanningsverplichting herplaatsing:** Werkgever spant zich maximaal in om de aangezegde werknemer binnen VDL Nedcar en de VDL Groep te herplaatsen in een passende functie.
- 3.2 **Werk-naar-werk begeleiding en outplacementbureau:** De aangezegde werknemer wordt direct nadat hij aangezegd is of kennis heeft kunnen nemen van het vervallen van zijn arbeidsplaats, aangemeld voor een begeleidingstraject van-werk-naar-werk bij een door de werkgever beschikbaar gesteld outplacementbureau. Het budget dat werkgever hiervoor per werknemer beschikbaar stelt is € 2.500,- exclusief BTW. Voor werknemers boven de leeftijd van 45 jaar wordt dit budget met € 1.500,- verhoogd. De werknemer zal zich tot het uiterste inspannen dit traject zo succesvol mogelijk te laten zijn. Aangezegde werknemers worden in de gelegenheid gesteld om – als zij (nog) niet zijn vrijgesteld van arbeid als bedoeld in artikel 12 lid 4 – tijdens werktijd deel te nemen aan de begeleidingsactiviteiten. Kosten die bijdragen aan de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt kunnen eveneens uit dit budget worden gedekt.

- 3.3. **Inhoud van het begeleidingstraject:** Het begeleidingstraject bevat in elk geval het volgende:
- a. begeleiding door een loopbaancoach;
 - b. training gericht op het opdoen en/of verbeteren van onder andere sollicitatie- en onderhandelingsvaardigheden;
 - c. begeleiding bij het samenstellen van het CV en gebruik van belangrijke sociale media;
 - d. dagelijks vacatureaanbod;
 - e. toegang tot digitale platforms van waaruit netwerkcontacten kunnen worden gelegd en webinars kunnen worden gevolgd.
- 3.4 **Eigen keuze voor ander bureau:** De werknemer kan in plaats van door werkgever aangeboden bureau(s) ook kiezen voor een outplacementbureau van zijn eigen vrije keuze. Bij eigen keuze voor een ander bureau is het maximale budget € 2.000,- exclusief BTW. Het bureau factureert een bedrag tot ten hoogste € 2.000,- exclusief BTW aan werkgever. Het budget kan in overleg met werkgever ook worden ingezet voor de volgende doeleinden:
- externe scholing en opleiding, gericht op het vinden van ander werk;
 - externe bemiddeling.
- 3.5 **Proefplaatsing of detachering:** Als er voor werknemer een reëel uitzicht is op een dienstverband binnen of buiten de VDL Groep, kan werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen om tijdens de duur van het begeleidingstraject een proefplaatsing te doorlopen respectievelijk gedetacheerd te worden voor maximaal twee maanden.
- 3.6 **Einde gebruik faciliteiten:** Nadat de arbeidsovereenkomst van de werknemer op zijn initiatief is beëindigd, kan de werknemer vanaf dat moment geen gebruik meer maken van de in dit artikel genoemde faciliteiten.

Hoofdstuk 4: herplaatsing in passende functie en gevolgen voor de rechten

- 4.1 **Constructieve medewerking van de werknemer bij passende functie:** Een werknemer die in aanmerking komt voor herplaatsing in een passende functie is gehouden hier constructieve medewerking aan te verlenen. Deze medewerking zal, naast het actief solliciteren op door werkgever aangeboden functies, o.a. bestaan uit het volgen van bij- of omscholing gericht op het verkrijgen van een beschikbare (passende) andere functie.
- 4.2 **Medewerking aan herplaatsing in een passende functie binnen VDL Nedcar:** Als werknemer, na zorgvuldig overleg een passende functie binnen VDL Nedcar weigert, vraagt werkgever ontslag aan bij UWV en verliest de werknemer de aanspraken op dit Sociaal Plan. Werknemer blijft boventallig en ontvangt bij opzegging door de werkgever de wettelijke transitievergoeding en de correcte overige afrekening van zijn dienstverband.
- 4.3 **Medewerking aan herplaatsing in een passende functie buiten VDL Nedcar, maar binnen de VDL Groep:** Herplaatsing en acceptatie van een aanbod voor een passende functie buiten VDL Nedcar maar binnen de VDL Groep is voor de werknemer vrijwillig.

Een passende functie binnen de VDL Groep is qua salaris, werkzaamheden en opleidingsniveau vergelijkbaar met de huidige functie van de werknemer. Een functie wordt ook passend geacht als deze zich één salarisgroep lager bevindt. Ook een functie die qua werkzaamheden afwijkt van de huidige functie, maar aansluit bij het profiel van de werknemer en qua salaris en opleidingsniveau vergelijkbaar is met de huidige functie, kan passend zijn. Een functie wordt niet passend gezien als de reistijd woon-/werkverkeer meer dan 1 uur (enkele reis) bedraagt, tenzij de huidige reistijd reeds meer dan 1 uur (enkele reis) bedraagt. In dat geval is de grens de huidige reistijd.

- 4.4 **Weigering medewerking:** Als de werknemer, op wie bovengenoemde situatie van artikel 4.2 van toepassing is, de capaciteiten bezit om zich te laten bij- of omscholen maar weigert hieraan zonder gegronde redenen medewerking te verlenen, besluit de werkgever tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervalt de aanspraak op dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 5: Eenmalige bruto vergoeding bij gedwongen ontslag en bij vrijwillig vertrek

- 5.1 **Basis en berekening:** De ontslagvergoeding bij boventalligheid wordt voor de aangezegde werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt door een beëindigingsovereenkomst of door opzegging na verkregen toestemming van UWV, gebaseerd op de transitievergoeding zoals deze wordt vastgesteld conform het Burgerlijk Wetboek (artikelen 7:673 BW en volgende) waarbij de volgens de wettelijke bepalingen vastgestelde vergoeding wordt vermenigvuldigd met een correctiefactor.
- 5.2 **Uitgangspunten:** Uitgangspunt voor de bepaling van de transitievergoeding is de tekst van het Burgerlijk Wetboek zoals deze gold op 1 januari 2020. Daarbij is het jaarlijks door de Rijksoverheid bepaalde maximum van toepassing.
- 5.3 **Correctiefactor:** De correctiefactor als bedoeld in artikel 5.1 wordt vastgesteld op basis van de volgende staffel.

1 tot en met 10 dienstjaren	C = 1,6
11 tot en met 20 dienstjaren	C = 1,7
21 tot en met 30 dienstjaren	C = 1,8
31 tot en met 40 dienstjaren	C = 1,95
Meer dan 40 dienstjaren	C = 2,05.

Berekening bruto ontslagvergoeding bij gedwongen ontslag:

$A \times B \times C \times 1/3$

A = aantal dienstjaren

B = bruto maandsalaris inclusief vaste emolumenten

C = correctiefactor (zie bovengenoemde staffel)

Maximum van de vergoeding bij gedwongen ontslag:

- De ontslagvergoeding is gemaximeerd tot de wettelijk maximale transitievergoeding maal de factor.

- Voor de werknemer met een leeftijd die maximaal 4 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, wordt de eenmalig uit te keren vergoeding berekend door het verschil te nemen tussen de WW (of buitenlandse werkloosheidsuitkering) plus de PAWW aanspraken¹ aan de ene kant, en 100% van het bruto loon in de periode tot de pensioendatum aan de andere kant, vermeerderd met de werkgeversbijdrage voor de tot de pensioendatum resterende pensioenpremies. Als deze berekening een hogere uitkomst geeft dan de hiervoor aangegeven berekening van de ontslagvergoeding, geldt in dat geval de standaardberekening.

5.4 Bruto vergoeding vrijwillig vertrekregeling en de plaatsmakersregeling: Bij gebruik van de vrijwillige vertrekregeling (artikel 9) alsmede de plaatsmakersregeling (artikel 10) wordt de vergoeding als volgt berekend:

$A \times B \times C \times 1/3$

- A = aantal dienstjaren
- B = bruto maandsalaris inclusief vaste emolumenten
- C = correctiefactor (zie onderstaande tabel)

Aantal Dienstjaren	Factor C	Aantal Dienstjaren	Factor C	Aantal Dienstjaren	Factor C	Aantal Dienstjaren	Factor C
0 t/m 10	1,35	20	1,400	30	1,483	40	1,575
11	1,359	21	1,412	31	1,495	41	1,587
12	1,367	22	1,423	32	1,506	42	1,598
13	1,373	23	1,433	33	1,517	43	1,608
14	1,379	24	1,442	34	1,526	44	1,618
15	1,383	25	1,450	35	1,536	45	1,628
16	1,388	26	1,458	36	1,544	46	1,637
17	1,391	27	1,465	37	1,553	47	1,646
18	1,394	28	1,471	38	1,561	48	1,654
19	1,397	29	1,478	39	1,568	49	1,662

Maximum van de vergoeding bij vrijwillig vertrek:

- De ontslagvergoeding is gemaximeerd tot de wettelijke maximale transitievergoeding maal de berekende factor.
- Voor de werknemer met een leeftijd die maximaal 4 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, wordt de eenmalig uit te keren ontslagvergoeding berekend door het verschil te nemen tussen de WW (of buitenlandse werkloosheidsuitkering) plus de PAWW aanspraken¹ aan de ene kant, en 100% van het bruto loon in de periode tot de pensioendatum aan de andere kant, vermeerderd met de werkgeversbijdrage voor de tot de pensioendatum resterende pensioenpremies. Als deze berekening een hogere uitkomst geeft dan de

¹ Als onverhoopt deelname aan SPAWW na 1 oktober 2022 niet wordt verlengd, wordt alleen rekening gehouden met WW aanspraken van maximaal 24 maanden.

hiervoor aangegeven berekening van de ontslagvergoeding, geldt in dat geval de standaardberekening.

Hoofdstuk 6. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de ontslagvergoeding bij boventalligheid

- 6.1 **Wettelijke transitievergoeding opgenomen:** De wettelijke transitievergoeding wordt geacht te zijn opgenomen in de eenmalige vergoedingen conform dit Sociaal Plan.
- 6.2 **Wettelijke transitievergoeding gaat voor:** Als de wettelijke transitievergoeding hoger is dan de uitkomst van de voorgaande bepalingen omtrent de berekening van de ontslagvergoeding, heeft de werknemer recht op de wettelijke transitievergoeding in plaats van de ontslagvergoeding.
- 6.3 **Geen financiële vergoeding:** Er is geen sprake van een ontslagvergoeding als:
- De werknemer wordt herplaatst bij de werkgever, daaronder mede begrepen een in het binnenland of buitenland gevestigd vennootschap van de VDL Groep. De reeds binnen VDL Nedcar en/of andere vennootschappen van de VDL Groep gewerkte jaren worden meegenomen in de anciënniteit.
 - Of als de werknemer kan worden herplaatst maar blijft weigeren mee te werken aan het verkrijgen van een passende functie zoals bedoeld in hoofdstuk 4.

Hoofdstuk 7. Ontslagprocedure

- 7.1 **Mondelinge en schriftelijke aanzegging van boventalligheid:** Werkgever zal de boventallige werknemer mondeling en schriftelijk aanzeggen, waarna werkgever de procedure start om met de van toepassing zijnde opzegtermijn te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de beoogde datum einde dienstverband.
- 7.2 **Beëindigingsovereenkomst:** De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal gebeuren met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst, tenzij de werknemer de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft opgezegd.
- 7.3 **UWV procedure:** Voor werknemers die geen beëindigingsovereenkomst wensen af te sluiten, zal een ontslagprocedure bij UWV worden gevolgd waarbij gestreefd wordt naar tijdige opzegging (met eventuele korting van de proceduretijd) tegen de beoogde datum einde dienstverband als bedoeld in artikel 7.1. Het is werkgever daarom uitdrukkelijk toegestaan voor het einde van de herplaatsingstermijn en van-werk-naar-werk periode een ontslaaanvraag in te dienen teneinde tot een beëindiging van het dienstverband op de beoogde datum als bedoeld in artikel 7.1 te komen.

- 7.4 **Korting op ontslagvergoeding:** Als de arbeidsovereenkomst door werkgever niet kan worden beëindigd op de in artikel 7.1 beoogde ontslagdatum door een ernstig verwijtbare vertraging van de werknemer, zal de ontslagvergoeding bij ontslag worden verminderd met het bruto maandsalaris per hele kalendermaand dat de arbeidsovereenkomst na de beoogde ontslagdatum heeft voortgeduurd. De werkgever beslist of sprake is van een aan de werknemer verwijtbare vertraging nadat hij daaraan voorafgaand advies heeft gevraagd aan de Begeleidingscommissie.

Hoofdstuk 8. Vertrekstimulering

De boventallige werknemer op wie het vorige artikel van toepassing is en op wiens eigen initiatief na aanzegging het dienstverband door eigen opzegging eerder dan de in artikel 7.1 beoogde ontslagdatum eindigt, ontvangt naast de ontslagvergoeding een vergoeding voor elke volle maand gelegen tussen de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de beoogde ontslagdatum. Deze vergoeding bedraagt het volledige inkomen over deze maanden, over een maximumperiode van 6 maanden.

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling heeft geen aanspraak meer op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 9. Vrijwillig vertrekregeling

- 9.1 **Vrijwillig vertrek:** Werkgever kan een vrijwillig vertrekregeling conform dit artikel toepassen.
- 9.2 **Werkgever wijst functies aan:** Werkgever wijst op enig moment tijdens de duur van deze overeenkomst functiegroepen of functies aan, waarbinnen de vrijwillig vertrekregeling van toepassing is. Werkgever kan daarbij de toepassing van deze regeling beperken in de tijd en ten aanzien van het maximaal aantal werknemers dat binnen de desbetreffende functiegroepen of functies gebruik kan maken van deze regeling. De aanwijzing van functiecategorieën of functies voor de vrijwillig vertrekregeling vindt plaats na melding aan de OR.
- 9.3 **Schriftelijk verzoek werknemer:** De werknemer, die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij werkgever. Werkgever besluit schriftelijk en gemotiveerd.
- 9.4 **Beëindigingsovereenkomst bij vrijwillig vertrek:** Met de werknemer die gebruik maakt van deze regeling, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst op korte termijn eindigt, ten hoogste rekening houdend met de geldende opzegtermijn, te rekenen vanaf de datum van indiening van het verzoek.

- 9.5 **Geen aanspraak op andere voorzieningen:** De werknemer die gebruik maakt van deze regeling heeft buiten de ontslagvergoeding als bedoeld in hoofdstukken 5 en 6 geen aanspraak op de overige voorzieningen van dit Sociaal Plan.
- 9.6 **Maatwerk:** Als een werknemer aangeeft vrijwillig te willen vertrekken, terwijl zijn functie niet voor de vrijwillig vertrekregeling is aangewezen, zal werkgever op basis van maatwerk beoordelen of met deze werknemer een beëindigingsovereenkomst kan worden gesloten.

Hoofdstuk 10. Plaatsmakersregeling

- 10.1 **Aanspraak:** De werknemer die zelf niet is aangezegd en die tot een groep van wederzijds uitwisselbare functies behoort waarbinnen andere werknemers wel zijn aangezegd, kan aanspraak maken op de plaatsmakersregeling.
- 10.2 **Schriftelijk verzoek werknemer:** De werknemer die gebruik wenst te maken van deze regeling dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Werkgever besluit schriftelijk en gemotiveerd. Een dergelijke aanspraak wordt echter uitsluitend gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende werknemer als gevolg heeft dat een werknemer, die is aangezegd, zijn arbeidsplaats daardoor behoudt. Ook geldt als voorwaarde dat de aangezegde werknemer instemt met voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever.
- 10.3 **Beëindigingsovereenkomst:** Met de werknemer wiens verzoek, bedoeld in het vorige lid, wordt gehonoreerd wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt. Toepassing van de plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk als dit in voorkomende gevallen niet strijdig is met toepasselijke wet- en regelgeving.
- 10.4 **Geen aanspraak op andere voorzieningen:** De werknemer, wiens aanspraak op de in dit artikel bedoelde regeling wordt gehonoreerd, heeft buiten de ontslagvergoeding als bedoeld in de hoofdstukken 5 en 6 geen aanspraak op de overige voorzieningen in dit Sociaal Plan.
- 10.5 **Vergoeding:** Als de werkgever met plaatsmaking instemt, ontvangt de plaatsmaker de vrijwillig vertrekregeling volgens artikel 5.4 van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 11. Eindafrekening

- 11.1 **Doorbetaling tot en met einde dienstverband:** Tot en met de ontslagdatum zal door werkgever aan werknemer het salaris, vaste en overeengekomen looncomponenten worden voldaan. Aan het einde van het dienstverband zal een eindafrekening conform de cao worden opgemaakt.

- 11.2 **Betaling van de eindafrekening:** Betaling van de eindafrekening en ontslagvergoeding vindt plaats aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het dienstverband eindigt.
- 11.3 **Kwijtschelding:** Een eventueel resterende studieschuld wordt aan de boventallige werknemer, evenals aan de vrijwillig vertrekkende en de plaatsmaker, kwijtgescholden.
- 11.4 **Leaseauto:** De werknemer die een lease auto ter beschikking heeft levert deze uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst in. Eventuele kosten of boete voor vervroegde beëindiging van de leaseovereenkomst zijn voor rekening van werkgever. Alle overige kosten blijven voor rekening van werknemer en de op de overeenkomst van toepassing zijnde bepalingen blijven in stand.

Hoofdstuk 12. Overige bepalingen

- 12.1 **Verkorting van opzegtermijn op verzoek van werknemer:** Als de aangezegde werknemer de arbeidsovereenkomst eerder wil beëindigen dan de beoogde ontslagdatum, zal werkgever de betreffende werknemer niet houden aan de voor werknemer geldende opzegtermijn.
- 12.2 **Concurrentiebeding en overige bedingen uit de arbeidsovereenkomst:** werkgever zal de aangezegde werknemer in beginsel niet houden aan een eventueel beding van non-concurrentie. De overige bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst blijven na de ontslagdatum uitdrukkelijk van kracht, tenzij werkgever en werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders overeenkomen.
- 12.3 **Herindiensttreding bij werkgever of bij VDL Groep:** Als werknemer aansluitend aan of binnen zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst opnieuw bij werkgever of een van de vennootschappen van de VDL Groep in Nederland in dienst treedt, wordt het dienstverband voor wat betreft het begrip anciënniteit geacht ononderbroken te zijn geweest. In dat geval komt de aanspraak op de ontslagvergoeding te vervallen en dient deze, indien reeds uitbetaald, onder aftrek van de inkomensderving over de periode van werkloosheid te worden terugbetaald. Hetzelfde principe geldt als de werknemer aansluitend of binnen zes maanden na de ontslagdatum bij een in het buitenland gevestigde vennootschap van de VDL Groep in dienst treedt indien aldaar de doorgebrachte dienstjaren meetellen voor de duur van het dienstverband. Als de ontslagvergoeding om welke reden dan ook niet wordt terugbetaald, zullen de doorgebrachte dienstjaren vóór de laatste datum van indiensttreding bij werkgever niet meetellen indien de arbeidsovereenkomst onverhoopt opnieuw tot een einde moet komen.

- 12.4 **Vrijstelling van werkzaamheden:** de aangezegde werknemer zal in beginsel direct na de aanzegging worden vrijgesteld van werkzaamheden, tenzij continuïteit of overdracht van werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever anders vereisen.
Over de periode van vrijstelling vergoedt werkgever geen reiskosten en onkosten.
Gedurende de periode van vrijstelling van arbeid bouwt de werknemer geen verlofrechten en ADV meer op. Een resterend verlofsaldo zal worden uitbetaald uiterlijk bij de eindafrekening.
- 12.5 **Ploegentoeslag en afbouw salaris bij lagere functie:** Als de werknemer die in ploegendienst werkt in vaste dagdienst of in een lager betaald dienstenpatroon moet gaan werken binnen VDL Nedcar of de VDL Groep geldt de afbouwregeling ploegentoeslag conform de cao Metalektro.
Bij herplaatsing in een functie met een lagere salarisgroep vindt afbouw volgens de cao Metalektro plaats.
- 12.6 **Jubileumuitkering:** De boventallige werknemer die, gerekend vanaf de datum van aanzegging, maximaal zes maanden later zijn 12,5-, 25- of 40-jarig dienstjubileum zou vieren, ontvangt alsnog de jubileumuitkering met inachtneming van de fiscaal toegestane mogelijkheden.

Hoofdstuk 13. Financieel en juridisch advies

- 13.1 **Financieel advies:** Werkgever faciliteert werknemers en PME in het geven van persoonlijk financieel/pensioenadvies op verzoek van de werknemer wiens functie vervalt of de werknemer die overweegt gebruik te maken van de vrijwillig vertrek of de plaatsmakersregeling.
- 13.2 **Juridisch advies:** De werknemer kan ter zake van de beëindiging van zijn dienstverband juridisch advies inwinnen. Werkgever vergoedt een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand tot een bedrag van maximaal € 750,- exclusief BTW na ontvangst van een factuur. Deze kosten worden uitsluitend vergoed, voor zover de kosten in rekening worden gebracht. Als werknemer aanspraak kan maken op juridische bijstand uit hoofde van een rechtsbijstandsverzekering wordt geen tegemoetkoming toegekend.

Hoofdstuk 14. Begeleidingscommissie

- 14.1 **Begeleidingscommissie:** Als waarborg voor een correcte uitvoering van dit Sociaal Plan wordt door de werkgever een Begeleidingscommissie ingesteld.
- 14.2 **Samenstelling:** Deze Begeleidingscommissie bestaat uit drie leden, waarvan een vertegenwoordiger van werkgever, een vertegenwoordiger aangewezen door de vakorganisaties en een vertegenwoordiger aangewezen door de Ondernemingsraad.



- 14.3 **Werkwijze en rapportage:** De Begeleidingscommissie rapporteert éénmaal per maand schriftelijk aan de werkgever. Aan de Begeleidingscommissie wordt maandelijks over het verloop van het proces gerapporteerd. De commissie maakt, behoudens het in dit artikel gestelde, onderling afspraken over haar werkwijze.
- 14.4 **Taken:** De Begeleidingscommissie heeft als taak:
- het op verzoek van de werknemer uitbrengen van een advies aan de werkgever over de toepassing van dit Sociaal Plan in individuele gevallen;
 - Het op verzoek van werkgever adviseren over de medewerking van een werknemer bij de uitvoering van bepalingen van dit Sociaal Plan;
 - Het gevraagd of ongevraagd adviseren van de werkgever in die gevallen die tot een ongewenste situatie zouden kunnen leiden;
 - Het gevraagd of ongevraagd adviseren van de werkgever over de toepassing van de hardheidsclausule (zie hoofdstuk 15).
- 14.5 **Besluitvorming:** Besluiten worden altijd bij meerderheid van stemmen genomen.
- 14.6 **Vergaderingen:** De commissie vergadert tenminste éénmaal per maand en voorts zo vaak als noodzakelijk is voor een zorgvuldige en vlotte behandeling van verzoeken en adviezen.
- 14.7 **Afwijking van advies:** Als de werkgever afwijkt van het advies van de Begeleidingscommissie dient hij hiervoor zwaarwegende argumenten te hebben en dient hij zijn besluit schriftelijk te motiveren.
- 14.8 **Melding afwijkende besluiten:** Van een advies afwijkende beslissingen worden binnen 14 dagen gemeld aan de Begeleidingscommissie. Deze melding geschiedt in het kader van de toetsende rol die de Begeleidingscommissie, met name ten aanzien van de in artikel 14.4 vermelde taken, heeft.
- 14.9 **Vertrouwelijkheid persoonlijke gegevens:** Bij de uitoefening van de taken als hiervoor omschreven worden persoonlijke gegevens uitsluitend aan de Begeleidingscommissie verstrekt wanneer de betrokken werknemer daarmee instemt. Dit geldt ook voor gegevens over de betreffende werknemer die de Begeleidingscommissie aan werkgever verstrekt.
- 14.10 **Geheimhouding:** De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij als zodanig kennisnemen.
- 14.11 **Faciliteiten:** Werkgever stelt de Begeleidingscommissie de faciliteiten ter beschikking die nodig zijn om haar taken naar behoren uit te kunnen voeren.

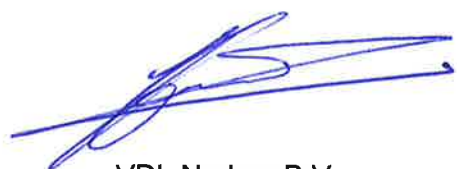
Hoofdstuk 15. Hardheidsclausule

Als een strikte toepassing van de in deze overeenkomst opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt waardoor de werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan werkgever van deze maatregelen, voor de werknemer, in positieve zin afwijken. Een

beslissing over de toepassing hiervan is, gehoord door de Begeleidingscommissie, uitsluitend voorbehouden aan werkgever. Toepassing van de hardheidsclausule scheidt geen precedent.

Ondertekening:

Aldus vastgesteld en getekend
op 19 maart 2021 te Born,



VDL Nedcar B.V.
J. van Soerland



FNV Metaal
H. Wijers



De UNIE
S. Koetloe



De Unie
R. Casstelein



CNV Vakmensen
P. Fortuin



CNV Vakmensen
R. Wonnink

