

INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Werkingssfeer

Artikel 2. Looptijd

Artikel 3. Overleg

Artikel 4. Begeleidingscommissie

Artikel 5. Hardheidsclausule

Artikel 6. Definities

1. UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID

Artikel 7. Zorgplicht werkgever

2. PROCEDURE

Artikel 8. Uitgangspunten bezetten van functies

3. INTERNE (HER)PLAATSING

Artikel 9. Vaststelling boventalligheid

Artikel 10. Mededeling ongewijzigde functie en boventalligheid

Artikel 11. Passende functie

Artikel 12. Aanbod passende functie

Artikel 13. Her-, om- en bijscholing

Artikel 14. Bedenktermijn passende functie

Artikel 15. Aanvaarding passende functie

Artikel 16. Weigering passende functie

Artikel 17. Interne vacatures

Artikel 18. Herplaatsingsinspanningen

Artikel 19. Terugkeerrecht ex-werknemers

4. FINANCIËLE REGELINGEN INTERNE HERPLAATSING

Artikel 20. Salaris bij plaatsing in een lager ingedeelde functie

Artikel 21. Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie

Artikel 22. Studiekosten

Artikel 23. Leaseauto

5. FINANCIËLE REGELINGEN EXTERNE HERPLAATSING

Artikel 24. Outplacement en scholing

Artikel 25. Financiële vergoeding na bemiddeling

Artikel 26. Vrijstelling van werkzaamheden

Artikel 27. Sollicitatiebezoek en -kosten

6. BEËINDIGING DIENSTVERBAND

Artikel 28. Beëindiging dienstverband

Artikel 29. Informatieplicht werkgever

Artikel 30. Opzegtermijn

Artikel 31. Beëindigingsvergoeding

Artikel 32. Beëindigingsvergoeding is inclusief transitievergoeding

Artikel 33. Transitiekosten niet in mindering

Artikel 34. Tijdstip en wijze van uitbetaling

7. OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 35. Financieel Advies

Artikel 36. Financiële vergoeding juridische bijstand

Artikel 37. Betaling vakbondscontributie

Artikel 38. Studiekostenvergoeding

Artikel 39. Jubileumuitkering

Artikel 40. Relatie- en/of concurrentiebeding

Artikel 41. Winstdeling en bonus

Artikel 42. Voorlichting

Artikel 43. Getuigschrift

PREAMBULE

- Werkgever, Koninklijk Brill B.V., is sinds 2024 overgenomen door Walter de Gruyter GmbH, waarna beide ondernemingen samen in groepsverband verder gaan;
- Als gevolg hiervan zal de organisatie van Werkgever (deels) anders ingericht worden, met betrokkenheid van de ondernemingsraad;
- Dit sociaal plan is opgesteld om de personele gevolgen van dergelijke organisatiewijzigingen op te vangen.

ALGEMENE BEPALINGEN

Ondergetekenden

1 de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Koninklijke Brill B.V.**, statutair gevestigd te Leiden, kantoorhoudende te (2321 JC) Leiden, aan Plantijnstraat 2, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder, Maurits H. van den Boogert, en hierna te noemen: werkgever,

en

de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3543 AS) Utrecht, aan de Hertogswetering 159, krachtens volmacht van haar bestuurders vertegenwoordigd door mevrouw Paulina Matuszczyk, hierna te noemen: FNV / vakorganisatie, en het Christelijk Nationaal Vakverbond, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3561 GG) Utrecht, krachtens volmacht van zijn bestuurders vertegenwoordigd door de heer Erik Maas, hierna te noemen: CNV; hebben op (27 januari 2026) overeenstemming bereikt over navolgend Sociaal Plan.

ARTIKEL 1. WERKINGSSFEER

1. Dit Sociaal Plan is opgesteld om de nadelige gevolgen op te vangen, die voortvloeien uit de overname van Koninklijke Brill door Walter de Gruyter GmbH, gevestigd te Berlijn, en de daaruit voortvloeiende fusie tussen de twee bedrijven.
2. Het Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers van Koninklijke Brill BV, waarvoor als gevolg van de reorganisatie nadelige gevolgen ontstaan, dan wel het dienstverband wordt beëindigd.

ARTIKEL 2. LOOPTIJD

1. Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2026) en kent een looptijd van **drie jaar**, tot en met (31 december 2028, behoudens een eventueel door partijen overeengekomen verlenging.
2. Rechten en voorzieningen met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Plan blijven van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.

ARTIKEL 3. OVERLEG

1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen.
2. Nieuwe wet- en regelgeving die consequenties hebben voor de regeling en/of de daarop gebaseerde aanvullingen, zullen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg.

3. Aanvullingen of wijzigingen op dit sociaal plan vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen werkgever en vakorganisaties.

ARTIKEL 4 BEGELEIDINGSCOMMISSIE

1. Als waarborg voor een correcte uitvoering van dit Sociaal Plan zal een begeleidingscommissie worden ingesteld door de Directie van Brill indien zich een situatie voordoet waarin dit Sociaal Plan wordt toegepast. Het moment waarop de commissie wordt ingesteld, wordt in onderling overleg tussen de Managing Director en de ondernemingsraad bepaald.

2. Deze begeleidingscommissie bestaat uit drie leden, die elk een betrokken partij vertegenwoordigen.

3. De vertegenwoordiger van werkgever wordt benoemd door de Managing Director en is werkzaam bij de afdeling People+Culture (Human Resources) in Leiden. Één werknemersvertegenwoordiger wordt aangewezen door de vakorganisaties en één werknemersvertegenwoordiger wordt aangewezen door de ondernemingsraad. De People+Culture collega vormt het eerste aanspreekpunt zowel intern, als tussen externe partijen die betrokken zijn bij outplacement en de begeleidingscommissie.

4. Voordat een medewerker zich met een klacht tot de begeleidingscommissie wendt, moet er sprake zijn van een besluit van of namens de directie dat aan de betrokken medewerker kenbaar is gemaakt.

a. Verzoeken aan de begeleidingscommissie dienen schriftelijk en met redenen omkleed binnen een termijn van 31 dagen nadat de bevestiging van de boventalligheid of een andere relevante beslissing is verstuurd, te worden ingediend.

b. Verzoeken dienen schriftelijk ingediend te worden aan de Begeleidingscommissie Sociaal Plan via een e-mail bericht t.n.v. “Begeleidingscommissie Sociaal Plan” gericht aan hr@degruyterbrill.com. De ontvangst zal per omgaande worden bevestigd.

5. De begeleidingscommissie rapporteert per individu eenmaal per maand schriftelijk aan de Managing Director. 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.

6. De begeleidingscommissie heeft voorts als taak:

a. Het op verzoek van de medewerker uitbrengen van een advies aan de werkgever met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan in individuele gevallen;

b. Het op verzoek van werkgever adviseren van de werkgever over de medewerking van een medewerker bij de uitvoering van bepalingen van dit Sociaal Plan;

c. Het al dan niet op verzoek uitbrengen van een advies aan de werkgever in die gevallen die tot een ongewenste situatie zouden kunnen leiden;

d. Het gevraagd of ongevraagd adviseren van de werkgever over de toepassing van de hardheidsclausule.

7. De Begeleidingscommissie kan, indien zij dit nodig acht, de medewerker en/of het betrokken management en/of de Chief People+Culture Officer of de betrokken HR medewerker horen.

Indien de betrokken HR medewerker zelf lid is van de begeleidingscommissie, dan wordt HR in de kwestie die ter tafel ligt, vervangen door een (bij voorkeur lokale) HR collega.

8. Besluiten worden altijd bij meerderheid van stemmen genomen. Indien geen besluit tot stand kan komen in de begeleidingscommissie kunnen partijen dit agenderen in het reguliere overleg tussen partijen.

9. De frequentie van bijeenkomsten wordt in onderling overleg afgesproken, maar in ieder geval éénmaal per maand.

10. Indien de werkgever afwijkt van het advies van de begeleidingscommissie dient hij hiervoor zwaarwegende argumenten te hebben en dient hij zijn beslissing schriftelijk te motiveren.

11. 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 5 en 6 van dit Artikel vermelde taken heeft.

12. 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 eveneens ten aanzien van de gegevens over de betreffende werknemer die de begeleidingscommissie aan de werkgever verstrekt.

13. Het eerste aanspreekpunt voor de begeleidingscommissie aan de kant van de werkgever is de Managing Director.

14. De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij als zodanig kennis nemen.

15. Werkgever stelt de begeleidingscommissie de faciliteiten ter beschikking die nodig zijn om haar taken naar behoren uit te kunnen voeren.

16. De voertaal van de begeleidingscommissie is ofwel Nederlands, ofwel Engels, waarbij de keuze kan afhangen van de kwestie die voorligt. Alle formele communicatie tussen werkgever en de begeleidingscommissie vindt plaats in het Engels.

ARTIKEL 5. HARDHEIDSCLAUSULE

1. Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de werknemer.

2. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

3. De werkgever vraagt advies aan de Begeleidingscommissie. De werkgever zal achteraf melding doen aan de Begeleidingscommissie en de ondernemingsraad over iedere toepassing van de hardheidsclausule.

ARTIKEL 6. DEFINITIES

A. Werknemer

Werknemer is degene die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever. Wanneer in dit Sociaal Plan de aanduiding ‘werknemer’ wordt gebruikt, dient hiervoor tevens

werkneemster te worden gelezen. Hetzelfde geldt voor degenen die zich noch als man noch als vrouw identificeren.

B. Werkgever

Koninklijke Brill B.V.

C. Brutosalaris

Hieronder wordt verstaan de som van het (herleide) bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, te weten 12% PKB of 8% vakantiegeld. Voor die werknemers die deelnemen aan het bonusprogramma zal dat component per individu worden meegenomen.

Voor de vaststelling van vaste, overeengekomen en structurele looncomponenten wordt gekeken naar het gemiddeld verdiende bruto salaris per maand in het jaar voorafgaande aan de peildatum/de datum van beëindiging van het dienstverband.

D. Dienstjaren

Het aantal dienstjaren bij de werkgever en/of daarmee verbonden ondernemingen en zijn rechtsvoorgangers dat de werknemer ten tijde van het beëindigen van het dienstverband heeft. Onderbrekingen van het dienstverband van niet meer dan zes maanden worden buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het aantal dienstjaren (dienstverband wordt dan geacht te zijn doorgelopen, de tijd van de onderbreking zelf telt niet mee voor de duur van het dienstverband).

Als peildatum voor het aantal dienstjaren geldt de datum van beëindiging van het dienstverband.

Perioden waarin de werknemer het dienstverband heeft onderbroken in het kader van zorgverlof worden als dienstduur meegerekend.

E. Beëindigingsvergoeding

Een uitkering van de werkgever aan de werknemer ter compensatie van de feitelijke en potentiële materiële en immateriële schade die ontstaat als gevolg van het beëindigen van het dienstverband. De beëindigingsvergoeding wordt eenmalig uitbetaald.

F. Transitievergoeding

De transitievergoeding is de wettelijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek. De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend op basis van het (bruto) maandsalaris inclusief vaste looncomponenten, conform de in de wet opgenomen berekeningswijze.

De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar, en naar rato voor het overige gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd.

G. Boventallige Werknemer

Een werknemer is boventallig als definitief is vastgesteld en schriftelijk is meegedeeld dat zijn functie vervalt, of zodanig wijzigt dat niet verwacht kan worden dat hij de gewijzigde functie uitoefent, of dat hij niet in aanmerking komt omdat het aantal vergelijkbare functies gereduceerd wordt. Boventalligheid wordt vastgesteld aan de hand van het afspiegelingsbeginsel.

H. Afspiegelingsbeginsel

Op grond van de Ontslagregeling en uitvoeringsregels door UWV gehanteerde systematiek om de ontslagvolgorde vast te stellen bij het verval van gelijkblijvende of uitwisselbare functies.

I. Plaatsmaker

Werknemers die niet-boventallig zijn, maar vrijwillig hun dienstverband met de werkgever beëindigen en zo plaats maken voor boventallige medewerkers.

J. Herplaatsing

Plaatsing van een werknemer in een passende functie als gevolg van de reorganisatie.

K. Functie

Het geheel van de werkzaamheden, dat door de werknemer dient te worden verricht.

L. Ongewijzigde Functie

Een functie waarvan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in overwegende mate ongewijzigd blijven.

M. Uitwisselbare Functies

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.

L. Passende Functie

Functie die qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de oude functie. Qua functieloon is de functie vergelijkbaar als tussen de passende en oude functie niet meer dan één functieschaal verschil is.

N. Nieuwe Functie

Functie die wezenlijk verschilt van de oude functie wat betreft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Indicatie voor een wezenlijk verschil is dat aan de vervulling van de nieuwe functie hogere eisen worden gesteld en een hogere salarisschaal ten deel valt.

1. UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID

ARTIKEL 7. ZORGPLICHT WERKGEVER

1. De werkgever zal, teneinde gedwongen werkloosheid te vermijden, zich inspannen om boventallige werknemers waar mogelijk te herplaatsen. Deze inspanning zal gericht zijn op interne (her)plaatsing en externe herplaatsing (in deze volgorde).
2. De zorgplicht van de werkgever, zoals hierboven beschreven, neemt toe naarmate de werknemer een langer dienstverband heeft met de werkgever.

2. PROCEDURE

ARTIKEL 8. UITGANGSPUNTEN BEZETTEN VAN FUNCTIES

Bij het bezetten van functies zal werkgever de volgende uitgangspunten hanteren:

- voor zover mogelijk houden medewerkers hun eigen functie. Als er meer medewerkers zijn dan passende functies, wordt dezelfde volgorde aangehouden als geldt ten aanzien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (volgens ontslagbesluit);
- bij bezetting van vrijvallende functies zal voorrang worden gegeven aan medewerkers van wie de functie vervalt of zodanig wijzigt dat in redelijkheid niet meer verwacht kan worden dat zij de gewijzigde functie blijven uitoefenen. Deze voorrangspositie geldt ook voor medewerkers die na een overplaatsing dan wel functiewijziging in de nieuwe functie niet blijken te (kunnen) functioneren; Indien sprake is van meer gegadigden voor dezelfde functie, dan geldt (indien alle gegadigden voldoende geschikt zijn voor die functie) dezelfde volgorde als bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- alle vacante functies zullen gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle medewerkers worden bekend gemaakt;
- er zal geen externe vacaturevervulling plaatsvinden tenzij in overleg met de ondernemingsraad geconcludeerd kan worden dat geen van de betrokken medewerkers voor die vervulling in aanmerking komt of kan worden gebracht, respectievelijk dat geen andere medewerker die functie zou kunnen vervullen, zodat er een plaats vrijkomt voor een betrokken medewerker.

3. INTERNE (HER)PLAATSING

ARTIKEL 9. VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID

1. Een werknemer is boventallig als definitief is vastgesteld dat zijn functie vervalt, of zodanig wijzigt dat niet verwacht kan worden dat hij de gewijzigde functie uitoefent, of dat hij niet in aanmerking komt omdat het aantal uitwisselbare functies gereduceerd wordt.
2. Indien meer werknemers aanspraak maken op een ongewijzigde functie dan er functies aanwezig zijn, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De datum waarop de nieuwe organisatie ingaat, is peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.

ARTIKEL 10. MEDEDELING ONGEWIJZIGDE FUNCTIE EN BOVENTALLIGHEID

1. De werkgever stelt de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk mondeling op de hoogte of zij hun (ongewijzigde) functie behouden of boventallig zijn.
2. De werkgever bevestigt deze mededeling tegelijkertijd schriftelijk aan de werknemers. Daarbij geeft de werkgever aan welke procedure wordt gevolgd.
3. Een werknemer kan de aanwijzing als boventallige voorleggen aan de Begeleidingscommissie, indien de werknemer van mening is dat de criteria voor aanwijzing niet juist zijn toegepast.

ARTIKEL 11. PASSENDE FUNCTIE

1. De werkgever zal aan de boventallige werknemer een passende functie aanbieden, indien beschikbaar.

2. Een passende functie is maximaal één salarisschaal hoger of lager.
3. Een functie is passend indien deze door de werknemer binnen een termijn van maximaal 6 maanden volwaardig kan worden uitgeoefend.
4. Indien meer boventallige werknemers aanspraak maken op een passende functie dan formatieplaatsen aanwezig zijn, past de werkgever het afspiegelingsbeginsel toe. De datum waarop de nieuwe organisatie ingaat, is peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.

ARTIKEL 12. AANBOD PASSENDE FUNCTIE

In het geval de werkgever een boventallige werknemer het aanbod van een passende functie doet, zal hem schriftelijk een zo volledig mogelijk inzicht worden gegeven in alle voor hem van belang zijnde aspecten. Daartoe behoren in ieder geval:

- a. de beschrijving van de aangeboden functie;
- b. een opgave van het functieniveau en beloning;
- c. de eventuele noodzaak tot verhuizen;
- d. de eventuele noodzaak tot her-, om-, of bijscholing.

ARTIKEL 13. HER-, OM- EN BIJSCHOLING

1. Indien een werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor herplaatsing in een passende functie, dan zal deze scholing geschieden op kosten van werkgever.
2. De vaststelling van de opleiding(en) geschiedt in overleg met de werknemer.
3. Opleidingen zullen, voor zover mogelijk, plaatsvinden in de normale werktijd of anders in werktijd worden gecompenseerd.

ARTIKEL 14. BEDENKTERMIJN PASSENDE FUNCTIE

1. Nadat aan de werknemer schriftelijk een passende functie is aangeboden, krijgt hij een periode van 10 kalenderdagen om zijn besluit kenbaar te maken.
2. De werknemer die een passende functie weigert, maakt dit schriftelijk aan de werkgever kenbaar.

ARTIKEL 15. AANVAARDING PASSENDE FUNCTIE

Als de werknemer besluit de passende functie te aanvaarden, dan volgt na een maand een evaluatie. In het geval de werknemer alsnog de passende functie weigert, dan geldt de regeling opgenomen in Artikel 16. In het geval de werkgever de uitkomst negatief evalueert, dan blijft het Sociaal Plan van toepassing op de werknemer.

ARTIKEL 16. WEIGERING PASSENDE FUNCTIE

1. Indien de werknemer de passende functie (definitief) afwijst, zal de werkgever de Begeleidingscommissie vragen te beoordelen of sprake is van een passende functie. De Begeleidingscommissie geeft binnen een termijn van vier weken een zwaarwegend advies aan de werkgever.
2. Indien de Begeleidingscommissie van mening is dat sprake is van een passende functie, biedt de werkgever opnieuw de passende functie aan de werknemer aan. Deze krijgt een periode van 10 kalenderdagen om de passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend vanaf de ontvangst

van het (herhaalde) aanbod. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

3. Indien de Begeleidingscommissie van mening is dat geen sprake is van een passende functie, en de werkgever volgt dit oordeel, dan zal de werkgever opnieuw de in dit sociaal plan opgenomen procedure volgen. Voor zover de werkgever onverhoopt besluit het oordeel van de Begeleidingscommissie niet te volgen, behoudt de werknemer zijn rechten op grond van dit Sociaal Plan.

ARTIKEL 17. INTERNE VACATURES

1. Boventallige werknemers hebben voorrang boven andere werknemers bij het vervullen van interne vacatures.

2. De werkgever maakt alle vacante functies gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle werknemers bekend.

3. Er vindt geen externe vacaturevervulling plaats, tenzij in overleg met de ondernemingsraad geconcludeerd kan worden dat interne vacaturevervulling niet mogelijk is gebleken.

ARTIKEL 18. HERPLAATSINGSINSPANNINGEN

Voor boventalligen zal in principe gedurende maximaal 5 maanden na de definitieve aanwijzing als boventallige naar een passende functie gezocht worden.

ARTIKEL 19. TERUGKEERRECHT EX-WERKNEMERS

1. Werkgever zal in de periode binnen 26 weken na de datum uitdiensttreding van een boventallige werknemer geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de ontslagen werknemer in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten.

2. Indien meer werknemers voor een openstaande functie in aanmerking komen, zal de werknemer die bij de beëindiging van het dienstverband het langste dienstverband had, de voorkeur genieten, mits de betrokken werknemers allen in voldoende mate geschikt zijn voor de functie. Mocht het dienstverband van betrokken werknemers dezelfde lengte hebben, dan behoudt de werkgever zich het recht voor de meest geschikte kandidaat in dienst te nemen.

3. Werkgever informeert de ondernemingsraad onmiddellijk over de inhuur van ZZP'ers, onderaannemers of andere arbeidskrachten binnen 1 jaar na datum uitdiensttreding.

4. FINANCIËLE REGELINGEN INTERNE HERPLAATSING

ARTIKEL 20. SALARIS BIJ PLAATSING IN EEN LAGER INGEDEELDE FUNCTIE

1. In het geval het salaris in de passende functie lager is dan dat van de oude functie, zal het nieuwe salaris gaan gelden, met een geleidelijke afbouw van het oude salaris gedurende 5 jaar. Dit gebeurt in vijf gelijke stappen conform onderstaande afbouwregeling, in de vorm van een persoonlijke toeslag, bestaande uit het verschil tussen het oude bruto maandsalaris minus het nieuwe bruto maandsalaris, welke persoonlijke toeslag als volgt wordt afgebouwd:

- 100% gedurende eerste jaar na herplaatsing;
- 80% gedurende tweede jaar na herplaatsing;
- 60% gedurende derde jaar na herplaatsing;
- 40% gedurende vierde jaar na herplaatsing;
- 20% gedurende vijfde jaar na herplaatsing;
- 0% vanaf zesde jaar na herplaatsing.

Deze persoonlijke toeslag wordt meegeteld bij de bepaling van de pensioengrondslag, vakantietoeslag en de jubileumuitkering en zal niet met toekomstige salarisverhogingen worden afgebouwd.

2. Werkgever legt dit schriftelijk vast en overhandigt dit aan de werknemer.

ARTIKEL 21. SALARIS BIJ PLAATSING IN EEN GELIJK OF HOGER INGEDEELDE FUNCTIE

1. In het geval het salaris in de passende functie gelijk of hoger is dan dat van de oude functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van die functie, het bij de functie behorende salaris, inclusief de uitlooptermijnen.

2. De inschaling en de uitloop in de schaal worden door de werkgever op schrift gesteld en overhandigd aan de werknemer.

ARTIKEL 22. STUDIEKOSTEN

De werkgever stelt de werknemer die een opleiding volgt in verband met de uitoefening van een functie, die hij als gevolg van de reorganisatie niet meer vervult, in de gelegenheid deze studie af te ronden conform de (vergoedings)afspraken die daarvoor bij aanvang van de opleiding zijn overeengekomen.

ARTIKEL 23. LEASEAUTO

De werknemer blijft de beschikking houden over een toegekende leaseauto tot einde dienstverband.

5. FINANCIËLE REGELINGEN EXTERNE HERPLAATSING

ARTIKEL 24. OUTPLACEMENT EN SCHOLING

1. De werkgever biedt aan boventallige werknemers voor wie geen nieuwe functie openstaat de faciliteit van een mobiliteitsbudget bestaande uit een outplacementbudget en een scholingsbudget aan, te besteden door de werknemer bij een outplacementbureau en scholingsinstantie naar keuze uiterlijk binnen zes maanden na de datum uitdiensttreding.
 2. Betaling vindt plaats na tijdige ontvangst van een factuur van het betreffende outplacementbureau en scholingsinstantie door werkgever. Dit budget is bedoeld om de overgang naar een nieuwe functie, onderneming of scholing te faciliteren.
 3. Uitgangspunt daarbij is dat het outplacementbureau gecertificeerd is en beschikt over kwalificaties, zoals kennis van de regionale arbeidsmarkt, beschikking over een goed netwerk en aantoonbaar goede resultaten, met name wat betreft duurzame herplaatsing.
 4. a. Het aanbod van het outplacementbureau bevat in ieder geval de volgende elementen:
 - Uitvoeren van een competentiescan;
 - Sollicitatietraining;
 - Job search;
 - Bepalen gewenst opleidingsniveau;
 - Uitvoeren EVC (erkenning verworven competenties);
 - Job coaching;
 - Bemiddelen naar passende arbeid
 4. b. De Vakbeweging (FNV en CNV) kan ingezet worden om deze diensten aan te bieden en de werknemers te ondersteunen.
 5. De werkgever stelt een bedrag beschikbaar om outplacement en scholingsbudget te kunnen faciliteren;
 - a. Werknemers met een dienstverband van meer dan 10 dienstjaar hebben recht op een outplacement budget van €5.000 euro en €3.000 euro scholingsbudget.
 - b. Werknemers met een dienstverband van minder dan 10 dienstjaar hebben recht op een outplacement budget van €4.000 euro en €2.500 euro scholingsbudget.
- De gekozen vorm van scholing moet aantoonbaar bijdragen aan het vergroten van de kans dat werknemer elders werk vindt.
6. De werkgever zal alle mogelijkheden aanwenden om een goede voortgang van het proces van outplacement te bevorderen. Vanaf het tijdstip dat de outplacement/externe bemiddeling een aanvang neemt en de dienstbetrekking formeel nog niet beëindigd is, stelt de werkgever de benodigde werktijd beschikbaar ten behoeve van de begeleiding en de daaruit voortvloeiende sollicitaties. De werknemer is verplicht zijn volle medewerking te verlenen aan het vinden van passende arbeid.
 7. Van zowel werkgever als werknemer wordt verwacht dat zij zich maximaal inspannen om interne of externe herplaatsing tot een succes te maken.

8. Indien er een reëel uitzicht is op een dienstverband elders, kan de werkgever de werknemer gedurende de mobiliteitstermijn in de gelegenheid stellen een snuffelstage te lopen of gedetacheerd te worden, voor maximaal zes weken.

ARTIKEL 25. FINANCIËLE VERGOEDING NA BEMIDDELING

1. Boventallige werknemers die na boventalligverklaring via bemiddeling of outplacement een baan bij een andere werkgever aanvaarden, behouden hun rechten op basis van dit Sociaal Plan, inclusief het recht op een beëindigingsvergoeding.

ARTIKEL 26. VRIJSTELLING VAN WERKZAAMHEDEN

1. Aan de werknemer kan door de werkgever wegens gebrek aan werk of anderszins, vrijstelling van werkzaamheden worden verleend met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden.

2. De vrijstelling van werk heeft niet het karakter van een schorsing.

3. Voor het geval de betrokken werknemer non-activiteit niet wenselijk acht, kan hij dit voorleggen aan de Begeleidingscommissie met het verzoek de werkgever ter zake te adviseren.

4. Een werknemer kan niet verplicht worden om tijdens de periode dat hij vrijgesteld is van werk zijn vakantiedagen op te nemen, tenzij de vrijstelling van werk (geheel of deels) langer dan twee maanden duurt in welk geval de werknemer tijdens vrijstelling geacht wordt vakantie op te nemen.

5. Als sprake is van een werknemer die vrijgesteld is van werk, dan wordt dat niet aangemerkt als een verlengde opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW en zullen de loonkosten niet in mindering worden gebracht op de beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in dit Sociaal Plan.

ARTIKEL 27. SOLLICITATIEBEZOEK EN -KOSTEN

1. De boventallige werknemer zal, voor zover nodig, na overleg met de werkgever vrijaf kunnen nemen voor het afleggen van sollicitatiebezoeken. Het salaris zal worden doorbetaald. In uitzonderlijke situaties kan hier met wederzijds goedvinden van afgeweken worden.

2. Reis- en noodzakelijke reiskosten voor sollicitatiebezoeken, afgelegd tijdens het dienstverband met de werkgever, worden tegen overlegging van oproep- en vervoerbewijzen op basis van de kortste dan wel de meest praktische route – een en ander ter beoordeling van de werkgever – tegen € 0,24 per kilometer vergoed, indien gebruik wordt gemaakt van de auto, en de daadwerkelijke kosten, indien van openbaar vervoer gebruik wordt gemaakt. Één en ander voor zover geen reiskostenvergoeding reeds vergoed wordt door de onderneming waar wordt gesolliciteerd. De vergoeding betreft uitsluitend sollicitatiebezoeken in Nederland. (Over vergoedingen in verband met sollicitatie naar het buitenland worden apart afspraken gemaakt. Dit zal met name aan de orde zijn in grensgebieden.)

6. BEËINDIGING DIENSTVERBAND

ARTIKEL 28. BEËINDIGING DIENSTVERBAND

1. Indien voor de werknemer geen passende functie aanwezig is, zal de werkgever overgaan tot beëindiging van het dienstverband.
2. De werkgever zal de werknemer informeren zodra hij de wettelijke procedure opstart om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen.

OPTIE 1: BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

1. Indien partijen met elkaar eens zijn dat het dienstverband beëindigd moet worden, zullen partijen via een beëindigingsovereenkomst het dienstverband beëindigen. Bij de vaststelling van de beëindigingsdatum zal rekening worden gehouden met de fictieve opzegtermijn.
2. Een concept beëindigingsovereenkomst is als bijlage van het Sociaal Plan bijgevoegd en maakt onderdeel uit van het Sociaal Plan.
3. De werkgever zal de werknemer dringend adviseren dat hij onafhankelijke juridische bijstand inschakelt, voordat de werknemer de beëindigingsovereenkomst ondertekent.

OPTIE 2: UWV

1. Indien partijen niet tot een beëindigingsovereenkomst kunnen komen, zal de werkgever t.a.v. de boventallige een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

ARTIKEL 29. INFORMATIEPLICHT WERKGEVER

Werkgever zal aan de werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, informatie geven over de gevolgen van het ontslag, zoals inschrijven als werkzoekende bij het UWV (www.werk.nl), pensioen (beëindiging en mogelijke vrijwillige voortzetting) en ziektekostenverzekering.

ARTIKEL 30. OPZEGTERMIJN

1. De werkgever zal als opzegtermijn de termijn in acht nemen die hij ingevolge de individuele arbeidsovereenkomst, de desbetreffende CAO, dan wel BW 7:672 in acht moet nemen.
2. Wenst de werknemer, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn te beëindigen omdat hij/zij een nieuwe dienstbetrekking kan aanvaarden, dan zal de werkgever hieraan zijn medewerking verlenen.

ARTIKEL 31. BEËINDIGINGSVERGOEDING

De boventallige werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is en van wie de arbeidsovereenkomst in het kader van dit Sociaal Plan op initiatief van de werkgever eindigt, heeft recht op een beëindigingsvergoeding conform de huidige wettelijke transitievergoeding, waarbij werkgever bereid is om deze te verhogen met een correctiefactor ("C-factor") gebaseerd op aantal dienstjaren.

- 0–4 dienstjaren: C-factor 1,3
- 5–9 dienstjaren: C-factor 1,4
- 10+ dienstjaren: C-factor 1,5

De C-factor wordt toegepast op alle dienstjaren.

De beëindigingsvergoeding bedraagt nooit meer dan het reguliere salaris dat de werknemer had kunnen verdienen tot zijn pensioenleeftijd.

ARTIKEL 32 PLAATSMAKERSREGELING

Er kan zich een situatie voordoen waarin een niet boventallige medewerker het niet erg vindt om alsnog als boventallige medewerker te worden aangemerkt. Hiermee krijgt een boventallige medewerker die een aanzegging heeft ontvangen de kans zijn arbeidsovereenkomst voort te zetten. Werkgever wil dit faciliteren en biedt deze medewerkers de kans om gebruik te maken van een plaatsmakersregeling.

Een medewerker die geen aanzegging heeft ontvangen en waarvan de functie behoort tot een uitwisselbare functie waarbinnen andere medewerkers wel een aanzegging hebben ontvangen, kan binnen 14 kalenderdagen nadat de aanzeggingen zijn verstuurd bij HR schriftelijk een verzoek indienen om gebruik te mogen maken van de plaatsmakersregeling. Toekenning van het verzoek tot plaatsmaken is te allen tijde afhankelijk van de toestemming van de werkgever.

Voordat een verzoek kan worden ingewilligd, moet in ieder geval vaststaan dat een andere medewerker die een aanzegging heeft ontvangen heeft verklaard bij Werkgever in dienst te willen blijven. Als dat het geval is, komt de vaststellingsovereenkomst van die medewerker te vervallen en blijft hij in dienst. De medewerker die gebruik heeft gemaakt van de plaatsmakersregeling ontvangt een vaststellingsovereenkomst op basis waarvan zijn arbeidsovereenkomst komt te eindigen. Deze medewerker kan geen gebruik maken van begeleiding door het begeleidingstraject en ontvangt geen budget voor outplacement, coaching of scholing of juridische kosten. Ook voor het overige kan deze medewerker geen aanspraak maken op voorzieningen uit het Sociaal Plan. Voor deze medewerker geldt dat de beëindigingsdatum wordt gesteld op de eerst mogelijke datum waarbij de opzegtermijn is gerespecteerd. De beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van de formule uit het Sociaal Plan, maar de vergoeding zal in geen geval hoger zijn dan de beëindigingsvergoeding van de oorspronkelijk boventallige medewerker.

ARTIKEL 33. BEËINDIGINGSVERGOEDING IS INCLUSIEF TRANSITIEVERGOEDING

De beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in Artikel 31 Beëindigingsvergoeding is inclusief de wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW. De werknemer heeft dus niet recht op én de beëindigingsvergoeding én de wettelijke transitievergoeding.

Indien de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW hoger is dan de beëindigingsvergoeding dan zal de hogere transitievergoeding uitbetaald worden.

ARTIKEL 34. TRANSITIEKOSTEN NIET IN MINDERING

Werkgever brengt de in dit Sociaal Plan genoemde transitiekosten dan wel andere kosten zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW niet in mindering op de beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in Artikel 31 Beëindigingsvergoeding.

ARTIKEL 35. TIJDSTIP EN WIJZE VAN UITBETALING

De beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in Artikel 31 Beëindigingsvergoeding en 33 Beëindigingsvergoeding is inclusief transitievergoeding wordt in één bedrag uiterlijk vier weken (of één maand) na beëindiging van het dienstverband aan werknemer uitbetaald.

7. OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

ARTIKEL 36. FINANCIËEL ADVIES

1. De werkgever biedt aan werknemers die een beëindigingvergoeding zullen ontvangen de mogelijkheid aan van financieel advies, waarbij de (individuele) mogelijkheden worden geschetst bij aanwending van de beëindigingsvergoeding; het is aan de werknemer om de keuze te maken wie hiervoor wordt ingeschakeld.
2. De kosten van deze dienstverlening zullen in 2026 door de werkgever worden vergoed tot een maximum van € 1.210,- (inclusief 21% BTW) per werknemer. *Exclusief BTW bedraagt de vergoeding voor 2026 € 1000,-*
3. De kosten voor financieel advies voor BTW worden jaarlijks aangepast volgens de indexatie van de maximum transitievergoeding en normaal afgerond op een veelvoud van € 10,-.

ARTIKEL 37 FINANCIËLE VERGOEDING JURIDISCHE BIJSTAND

1. De werknemer waarvan het dienstverband eindigt, heeft recht op een vergoeding voor juridische bijstand. De kosten van deze dienstverlening zullen in 2026 door de werkgever worden vergoed tot een maximum van € 1.210,- (inclusief 21% BTW) per werknemer. *Exclusief BTW bedraagt de vergoeding voor 2026 € 1000,-*.
2. Na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat vakbond of andere professionele rechtshulpverlener, zal de werkgever de financiële vergoeding van maximaal € 1.210,- (inclusief 21% BTW) direct aan de desbetreffende vakbond of rechtshulpverlener vergoeden.
3. De financiële vergoeding juridische bijstand (exclusief BTW) wordt jaarlijks aangepast volgens de indexatie van de maximum transitievergoeding en normaal afgerond op een veelvoud van €10,-.

ARTIKEL 38. BETALING VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemers, die per datum boventalligheid lid zijn van de vakbonden FNV of CNV die vallen onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan, ontvangen van de werkgever één jaar contributie van maximaal €383,-. Gelijk aan de maximale afdracht van de vakbondscontributie binnen de Werkkostenregeling onder artikel 19.7 in de cao. De werkgever zal de contributie van de werknemers vooruit aan de vakbonden betalen op basis van een factuur.

ARTIKEL 39. STUDIEKOSTENVERGOEDING

1. Wanneer de werknemer voor de reorganisatie een bepaalde studie of cursus volgde, waarvan de kosten al zijn vergoed, behoudt de werknemer de toegekende vergoedingen. Op de werknemer rust geen terugbetalingsverplichting.
2. Wanneer de werknemer een studie voorafgaand aan de reorganisatie heeft gevolgd en een studiekostenregeling van toepassing is, is de werknemer waarvan het dienstverband eindigt door de reorganisatie niet gehouden aan de terugbetalingsverplichting.

ARTIKEL 40. JUBILEUMUITKERING

Indien de werknemer na beëindiging van het dienstverband in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering ingevolge langdurig dienstverband (jubileumgratificatie) keert de werkgever deze

uitkering op de laatste dag van het dienstverband van werknemer uit. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt op basis van de duur van het dienstverband:

- Bij een jubileum van 12,5 jaar wordt de uitkering alleen uitgekeerd als de boventallige werknemer dit jubileum binnen 3 maanden na einde dienstverband zou bereiken.
- Bij een jubileum van 25 jaar wordt de uitkering alleen uitgekeerd als de boventallige werknemer dit jubileum binnen 6 maanden na einde dienstverband zou bereiken.

ARTIKEL 41. RELATIE- EN/OF CONCURRENTIEBEDING

Indien tussen werkgever en werknemer, waarvan het dienstverband eindigt door de reorganisatie zoals genoemd in Artikel 1 Werkingssfeer een relatie- en/of concurrentiebeding is afgesproken, komt resp. komen bij beëindiging van het dienstverband het beding resp. de bedingen te vervallen.

ARTIKEL 42. WINSTDELING EN BONUS

Bij beëindiging van het dienstverband zal uitbetaling van de winstdeling naar evenredigheid van het kalenderjaar plaatsvinden, een en ander voor zover conform de geldende regels recht bestaat op winstdeling in dat jaar, waarbij betaling plaatsvindt op het normale tijdstip van uitbetaling van de winstdeling.

Bij beëindiging van het dienstverband zal uitbetaling van een individuele bonus eveneens naar evenredigheid van het kalenderjaar plaatsvinden, één en ander voor zover conform de geldende bonusregels recht bestaat op een bonus in dat jaar, waarbij betaling plaatsvindt op het normale tijdstip van uitbetaling.

ARTIKEL 43. VOORLICHTING

De werkgever zal op haar kosten ervoor zorg dragen dat iedere werknemer, desgewenst individueel, omtrent fiscale, sociaal-verzekeringsrechtelijke alsmede pensioen-aangelegenheden adequate voorlichting krijgt.

ARTIKEL 44. GETUIGSCHRIFT

De werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, heeft recht op een positief getuigschrift. Werkgever en werknemer zullen vooraf overleg hebben over de inhoud van het getuigschrift.