

SOCIAAL PLAN

Eye Filmmuseum

Afdeling HR, 1 december 2025

INHOUD

1. Inleiding.....	3
2. Algemene bepalingen.....	4
3. Besluitvorming	7
4. Procedure boventalligverklaring	7
5. Herplaatsing	8
6. Passende functie	9
7. Bezwaarcommissie passende functie.....	10
8. Plaatsmakersregeling	11
9. Wederindiensttreding bij boventalligheid in geval van UWV-route	12
10.Faciliteiten vertrekregeling	12
11.Vergoeding voor juridisch advies	14
12.Vergoeding voor financieel advies	14
13.Bijzondere situaties: de zieke of arbeidsongeschikte boventallige werknemer	14
14.Aanvullende bepalingen.....	15
15. Slotbepalingen.....	16
Ondertekening.....	16

1. Inleiding

Stichting Eye Filmmuseum staat aan de vooravond van het doorvoeren van een herstructurering, welke noodzakelijk is om toekomstbestendig te blijven. Deze herstructurering heeft gevolgen voor functies en arbeidsplaatsen. Het doel van dit Sociaal Plan is om zorgvuldig om te gaan met de belangen van de betrokken medewerkers en de gevolgen van de herstructurering op een sociaal verantwoorde wijze op te vangen.

Heb je vragen of opmerkingen over dit Sociaal Plan? Neem dan contact op met de afdeling HR.

2. Algemene bepalingen

2.1 Definities

- **Adviesaanvraag:** een aanvraag tot advies aan de OR op grond van artikel 25 Wet op de ondernemingsraden (WOR).
- **Afspiegelingsbeginsel:** het afspiegelingsbeginsel zoals opgenomen in artikel 11 van de Ontslagregeling en nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregels Ontslag om Bedrijfseconomische redenen van UWV. Afspiegeling vindt plaats binnen de bedrijfsvestiging. Op grond van het afspiegelingsbeginsel komt per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De leeftijdsgroepen zijn de groepen 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar.
- **Beëindigingsdatum:** de datum waarop de arbeidsovereenkomst van werknemer met werkgever zal eindigen.
- **Dienstjaren:** het aantal jaar dat de werknemer direct voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsplaats vervalt op basis van een arbeidsovereenkomst met werkgever werkzaam is geweest.
- **Herplaatsing:** het proces waarbij een boventallige werknemer wordt begeleid naar een passende functie binnen of buiten de organisatie.
- **Herplaatsingstermijn:** de door werkgever in acht te nemen termijn voor het onderzoeken van herplaatsing. Deze is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn als bedoeld in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek (BW).
- **Herstructurering:** het besluit van de werkgever om de organisatie, werkwijze of personele bezetting te wijzigen, met gevolgen voor functies of arbeidsplaatsen.
- **Geschikte functie:** een functie die niet een passende functie is, maar die de werknemer wel bereid is te vervullen.
- **Ongewijzigde functie (uitwisselbaar):** een ongewijzigde functie is een functie waarvan het takenpakket en de vereiste competenties na de herstructurering niet in belangrijke

mate zijn veranderd, oftewel een uitwisselbare functie in de zin van artikel 13 van de Ontslagregeling.

- **Gewijzigde of nieuwe functie:** bij een (ingrijpend) gewijzigde functie is er sprake van een dergelijke verandering waardoor de oude functie in de herstructurering komt te vervallen. Bij een nieuwe functie is sprake van de introductie van een functie die thans niet voorkomt in het functiehuis van Eye.
- **OR:** de ondernemingsraad binnen Eye zoals ingesteld op grond van de WOR.
- **Boventalligheid:** die situatie ontstaat wanneer:
 - de functie vervalt;
 - de arbeidsplaats vervalt doordat het aantal arbeidsplaatsen binnen jouw functie kleiner wordt;
 - de functie ingrijpend wijzigt en je niet op de gewijzigde functie bent geplaatst.
- **Boventalligheidsverklaring:** de schriftelijke bevestiging van werkgever aan werknemer dat deze als gevolg van de herstructurering vanaf de dagtekening van de bevestiging boventallig zal worden, nadat werkgever een adviestraject bij de OR conform de WOR heeft doorlopen.
- **Passende functie:** van een passende functie is, conform artikel 9 van de Ontslagregeling, sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.
- **Peildatum:** de datum voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Deze wordt vastgesteld nadat het besluit tot herstructurering is genomen door het bestuur en is gelijk aan het moment waarop één of meer werknemers boventallig worden verklaard.
- **Sociaal Plan:** het onderhavige Sociaal Plan.
- **Transitievergoeding:** de transitievergoeding zoals vastgelegd in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek (BW). De transitievergoeding wordt berekend volgens de wettelijke formule: $A \times B \times C$ waarbij:
 - **A = bruto maandsalaris**, inclusief vaste looncomponenten (o.a. vakantiegeld, vaste toeslagen, vaste eindejaarsuitkering).
 - **B = duur van het dienstverband**, uitgedrukt in jaren (pro rata bij een deel van een jaar).
 - **C = 1/3**, het wettelijke deel voor de berekening van de transitievergoeding.

- **Uitwisselbare functie:** een functie is conform artikel 13 van de Ontslagregeling uitwisselbaar met een andere functie, indien de functies in onderlinge samenhang bezien, naar de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
- **Werkgever:** Stichting Eye Filmmuseum (Eye).
- **Werknemer:** de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met de werkgever.

2.2 Looptijd en werkingssfeer

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 december 2025 en geldt tot en met 31 december 2026. Het is van toepassing op alle werknemers die met een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd** gevolgen ondervinden van het herstructureringsbesluit, waarover advies is gevraagd aan de OR met de adviesaanvraag 'voorgenomen herstructurering EYE FILMMEUSEUM'. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers:

- met een tijdelijk dienstverband;
- die incidenteel en op oproep werkzaamheden verrichten;
- die uitsluitend werkzaam zijn ter vervulling van een stage;
- die door derden zijn gedetacheerd (incl. uitzendkrachten);
- met wie om andere redenen dan de herstructurering (zoals disfunctioneren, (ernstig) verwijtbaar handelen, langdurige arbeidsongeschiktheid, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- die vrijwillig de arbeidsovereenkomst beëindigen;
- die voor de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan reeds afspraken met betrekking tot het einde van de arbeidsovereenkomst hebben gemaakt.

2.3 Doel van het Sociaal Plan

Het Sociaal Plan beoogt:

- transparantie en duidelijkheid te bieden over rechten plichten.
- goede begeleiding te bieden bij boventalligheid.
- maatregelen te treffen die bijdragen aan herplaatsing.

- om de gevolgen van de herstructurering op een zorgvuldige en eerlijke manier op te vangen.
- om werknemers die de organisatie moeten verlaten, te ondersteunen met passende maatregelen.

2.4 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van dit Sociaal Plan tot een kennelijk onbillijk uitkomst leidt, zal de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, afwijken van de bepalingen ten gunste van de werknemer.

3. Besluitvorming

- 3.1 Eye neemt het definitieve besluit tot herstructurering na advies van de OR conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Na dit besluit stelt Eye een herstructureringsplan vast waarin de redenen, doelstellingen, omvang en gevolgen voor personeel zijn opgenomen. Voor het opvangen van de gevolgen voor het personeel is onderhavig Sociaal Plan gesloten door partijen, dit naar afstemming met en goedkeuring van de OR van Eye.
- 3.2 Eye informeert alle betrokken werknemers tijdig over de inhoud van het besluit en de verdere stappen.

4. Procedure boventalligverklaring

- 4.1 Eye bepaalt op basis van het herstructureringsplan welke functies geraakt worden. De impact kan verschillend zijn. Hierbij kan sprake zijn van (een combinatie van) de volgende situaties:
 - a. De functie wijzigt niet of niet ingrijpend: als de functie van de werknemer niet (ingrijpend) wijzigt, wordt de werknemer niet boventallig, maar geplaatst in de (nieuwe) functie. Wel kan de functienaam wijzigen;
 - b. De functie wijzigt wel ingrijpend: als de functie van de werknemer (ingrijpend) wijzigt, komt de oude functie te vervallen. Dit kan leiden tot boventalligheid indien de formatie van de functie afneemt. Middels het afspiegelingsbeginsel wordt in dat geval de boventalligheid van medewerkers vastgesteld;

- c. De functie vervalt. De werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden boventallig;
 - d. De formatie in de functie neemt af (geen deeltijdontslag). Middels afspiegelingsbeginsel wordt de boventalligheid van medewerker vastgesteld.
- 4.2 Eye zal de werknemer mondeling informeren over de gevolgen van de herstructurering. Indien de werknemer boventallig wordt, zal dit schriftelijk worden bevestigd door middel van een boventalligheidsverklaring. De boventalligheidsverklaring gaat tezamen met (i) een toelichting op het afspiegelingsbeginsel (indien van toepassing), (ii) een overzicht van eventuele beschikbare alternatieve functies voor werknemer in het kader van herplaatsing.
- 4.3 Voor de werknemer die een boventalligheidsverklaring heeft ontvangen, vangt het herplaatsingsproces aan. Deze werknemer wordt uitgenodigd voor een herplaatsingsgesprek.

5. Herplaatsing in een passende functie

- 5.1 Vanaf de datum van de boventalligheidsverklaring tot de beëindigingsdatum zal Eye met werknemer in gesprek gaan en blijven om de mogelijkheden te verkennen om werknemer in een passende functie te herplaatsen binnen Eye.
- 5.2 Eye informeert de werknemer over de mogelijkheden voor herplaatsing in een voor de werknemer passende functie. Eye verwacht van de boventallig verklaarde werknemer dat hij/zij zich volledig inzet.
- 5.3 Vindt de boventallige werknemer gedurende het herplaatsingsproces extern een andere werkgever, dan wordt werknemer niet aan de opzegtermijn gehouden.
- 5.4 Bij een passende functie wordt de volgende volgorde in acht genomen:
 - a. Herplaatsing in een passende functie in dezelfde salarisschaal;
 - b. Herplaatsing in een passende functie in een hogere salarisschaal;
 - c. Herplaatsing in een passende functie in een lagere salarisschaal.
- 5.5 Indien de boventallige werknemer in aanmerking komt voor een passende functie, zal Eye een schriftelijk aanbod tot aanvaarding doen, met daarin het niveau van de functie en de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden. De betrokken werknemer mag

een aanbod 1 week in beraad nemen. Na ten hoogste 1 week deelt de werknemer aan de werkgever mee of hij/zij wel of niet akkoord gaat met het aanbod van de passende functie.

- 5.6 Wanneer de werknemer niet akkoord gaat met het aanbod van de passende functie, wordt de werknemer uitgenodigd voor een gesprek waarin de werknemer de gelegenheid krijgt om toe te lichten waarom hij/zij de functie niet passend acht. De werknemer wordt dan gewezen op de mogelijkheid van bezwaar bij de bezwaarcommissie. Wanneer de werkgever, na advies van de bezwaarcommissie dan wel indien er geen bezwaar is ingediend na afloop van de bezwaartermijn, van oordeel blijft dat de functie passend is, wordt de betrokken werknemer in de gelegenheid gesteld de functie alsnog binnen 5 dagen te accepteren.
- Wanneer de betrokken werknemer het aanbod vervolgens (opnieuw) afwijst, kan de werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer kan in dat geval geen rechten meer ontlenen aan dit Sociaal Plan.
- 5.7 Geschikte functie: boventallige werknemers worden in de gelegenheid gesteld om hun interesse kenbaar te maken voor vacatures die niet gelden als passende functie van boventalligen.

6. Passende functie

- 6.1 Bij de beoordeling of een functie passend is, worden in ieder geval de volgende aspecten meegewogen:
- Functieniveau: het niveau van de functie wijkt niet meer dan één functieniveau af van de oorspronkelijke functie;
 - Beloning en arbeidsduur: het salaris, de arbeidsduur en overige arbeidsvoorwaarden sluiten zoveel mogelijk aan bij de oorspronkelijke functie;
 - Inhoud en aard van het werk: de taken en verantwoordelijkheden zijn in redelijke mate vergelijkbaar met of sluiten aan op de ervaring en bekwaamheden van de werknemer;
 - Opleiding en competenties: de functie vereist kennis en vaardigheden die de werknemer bezit of binnen redelijke termijn door middel van scholing kan verwerven;

- 6.2 Indien scholing of begeleiding noodzakelijk is om de functie passend te maken, zal de werkgever in redelijkheid voorzien in de benodigde ondersteuning.

7. Bezwaarcommissie passende functie

- 7.1 Indien een werknemer van mening is dat een door de werkgever aangeboden passende functie niet daadwerkelijk passend is, kan de werknemer bezwaar maken bij de Bezwaarcommissie Passende Functie (hierna: de Commissie).
- 7.2 De Commissie is een onafhankelijke commissie die bestaat uit drie leden:
- één lid aangewezen door de werkgever (niet in dienst zijnde bij werkgever);
 - één lid aangewezen door de ondernemingsraad of de betrokken vakorganisatie;
 - een onafhankelijk voorzitter, gezamenlijk aangewezen door beide partijen.
- 7.3 De werknemer dient het bezwaar schriftelijk en gemotiveerd in te dienen binnen tien werkdagen nadat de werkgever de functie als passend heeft aangeboden.
- 7.4 De Commissie stelt daarna de werkgever in de gelegenheid haar standpunten schriftelijk toe te lichten.
- 7.5 De Commissie toetst of de aangeboden functie redelijkerwijs kan worden aangemerkt als een passende functie, waarbij onder meer wordt gekeken naar:
- Functieniveau: het niveau van de functie wijkt niet meer dan één functieniveau af van de oorspronkelijke functie;
 - Inhoud en aard van het werk: de taken en verantwoordelijkheden zijn in redelijke mate vergelijkbaar met of sluiten aan op de ervaring en bekwaamheden van de werknemer;
 - Opleiding en competenties: de functie vereist kennis en vaardigheden die de werknemer bezit of binnen redelijke termijn door middel van scholing kan verwerven;
 - Het functieniveau en de beloning in verhouding tot de oorspronkelijke functie.

- 7.6 De Commissie brengt binnen twee (2) weken na ontvangst van het bezwaar een gemotiveerd schriftelijk advies uit aan zowel de werknemer als de werkgever.
- 7.7 De werkgever neemt geen definitieve beslissing over de passendheid van de functie voordat de Commissie haar advies heeft uitgebracht.
- 7.8 Het advies van de Commissie is zwaarwegend. Indien de werkgever besluit hiervan af te wijken, dient hij dit schriftelijk en gemotiveerd toe te lichten aan de werknemer.

8. Plaatsmakersregeling

- 8.1 De werkgever kan met een werknemer een plaatsmakersregeling overeenkomen als deze daarmee zijn arbeidsplaats beschikbaar stelt aan een boventallige werknemer, mits het een arbeidsplaats/functie betreft binnen een functiegroep waarin sprake is van afname in formatie en de boventallige werknemer direct inzetbaar is op de functie van de plaatsmaker. De werknemer die plaatsmaakt krijgt de status van boventallige werknemer en heeft alle rechten en plichten die een boventallige werknemer heeft.

9. Wederindiensttreding bij boventalligheid in geval van UWV-route

- 9.1 Voor werknemers die als gevolg van de herstructurering boventallig worden verklaard en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd middels een ontslagvergunning van het UWV, geldt op basis van de wet gedurende een periode van zesentwintig (26) weken na de beëindigingsdatum een wederindiensttredingsvoorwaarde. De wederindiensttredingsvoorwaarde houdt in dat de werkgever verplicht is de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst door de herstructurering is beëindigd, gedurende 26 weken na het ontslag als eerste een kans te bieden om terug te keren wanneer (alsnog) een functie vrijkomt voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die de werknemer verrichtte voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 9.2 De wederindiensttreding vindt plaats onder gelijke arbeidsvoorwaarden als die welke golden op het moment van beëindiging, tenzij in overleg met de werknemer anders wordt overeengekomen.
- 9.3 Indien de werknemer gebruik wil maken van de mogelijkheid tot wederindiensttreding, dient hij of zij dit schriftelijk kenbaar te maken binnen 14 dagen na kennisgeving van de vacature.
- 9.4 Werknemers wiens dienstverband is beëindigd, worden geïnformeerd over intern bekendgemaakte vacatures en kunnen solliciteren als interne kandidaat voordat de vacature extern wordt uitgezet. Dit geldt voor een periode van 6 maanden na ontslag.

10. Faciliteiten vertrekregeling

- 10.1 Indien herplaatsing niet is gelukt, zal Eye overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de boventallig verklaarde werknemer.
- 10.2 De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden middels een vaststellingsovereenkomst onder de voorwaarden die vermeld zijn in dit Sociaal Plan.
- 10.3 Eye zal de boventallig verklaarde werknemer voor wie geen herplaatsing is gerealiseerd (in een passende functie of nieuwe functie) een vaststellingsovereenkomst aanbieden. Werknemer krijgt ten minste 10 werkdagen om tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst over te gaan.

- 10.4 Op basis van dit Sociaal Plan heeft de boventallig verklaarde werknemer die overgaat tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst recht op:
- a. de voor de werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn;
 - b. een beëindigingsvergoeding ter hoogte van 1,5 maal de wettelijke transitievergoeding;
 - c. een budget in te zetten voor outplacement, opleiding en/of training van € 5.000,- excl. btw bij een bureau naar keuze van de werknemer. De betaling hiervan vindt rechtstreeks plaats aan het bureau op basis van een factuur op naam van werkgever.
- 10.5 De beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomensderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de beëindigingsdatum. De inkomensderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van het bruto maandinkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering vanaf de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten inkomsten van de werknemer na de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt daarbij uitgegaan van de te verkrijgen WW-uitkering en mogelijke daaropvolgende IOAW of IOW-uitkering. Hierbij geldt dat werknemer altijd minimaal de wettelijke transitievergoeding krijgt.
- 10.6 Indien de werknemer besluit geen vaststellingsovereenkomst aan te gaan met Eye of de vaststellingsovereenkomst niet binnen de acceptatietermijn ondertekend retourneert, of wanneer werknemer besluit de vaststellingsovereenkomst binnen de bedenkttermijn te ontbinden, zal Eye de UWV-procedure in- c.q. voortzetten en het UWV verzoeken toestemming te verlenen voor een opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst worden opgezegd tegen de eerst mogelijke datum (opzegtermijn minus proceduredtijd bij UWV) onder uitbetaling van het volledig sociaal plan.
- 10.7 De beëindigingsvergoeding is niet beschikbaar voor de werknemer die niet boventallig is.

11. Vergoeding voor juridisch advies

- 11.1 Om werknemers te ondersteunen bij het maken van verantwoorde keuzes rondom de beëindiging van het dienstverband, verstrekt de werkgever een vergoeding voor het inwinnen van onafhankelijk juridisch advies over de aangeboden vaststellingsovereenkomst.
- 11.2 De boventallige werknemer heeft recht op een vergoeding van maximaal € 1.000,- (excl. Btw, incl. kantoorkosten) voor het inschakelen van juridisch advies.
- 11.3 Voor de leden van FNV of Kunstenbond geldt dat hun vakbond de rekening direct doorstuurt aan werkgever.

12. Vergoeding voor financieel advies

- 12.1 Op basis van dit Sociaal Plan heeft de boventallig verklaarde werknemer recht op een vergoeding voor het inwinnen van onafhankelijk financieel advies.
- 12.2 De boventallige werknemer heeft recht op een vergoeding van maximaal € 500,- (excl. Btw) voor het inschakelen van financieel advies. De betaling hiervan vindt rechtstreeks plaats aan het bureau op basis van een factuur op naam van werkgever.

13. Bijzondere situaties: de zieke of arbeidsongeschikte boventallige werknemer

- 13.1 Indien de werknemer wiens arbeidsplaats komt te vervallen langdurig arbeidsongeschikt is, wordt deze werknemer (pas) boventallig per de datum dat de werknemer weer volledig hersteld is. Vanaf dat moment zijn de bepalingen uit dit Sociaal Plan onverkort van toepassing. Langdurig arbeidsongeschikt houdt in dat, op het moment van de besluitvorming over de herstructurering, geen zicht is op herstel binnen 4 maanden.
- 13.2 De werknemer neemt op dezelfde wijze als de arbeidsgeschikte werknemers deel aan het herplaatsingsproces, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werknemer kan worden verwacht.
- 13.3 Wanneer de langdurige arbeidsongeschikte werknemer niet kan worden herplaatst, wordt na herstel een voorstel gedaan voor een vaststellingsovereenkomst overeenkomstig hoofdstuk 10 van dit Sociaal Plan.

14. Aanvullende bepalingen

- 14.1 Een boventallige werknemer wordt de gelegenheid geboden om tijdens werktijd te solliciteren naar een baan buiten Eye. De afstemming hierover vindt plaats met de direct leidinggevende. Indien de boventallige werknemer een baan buiten Eye vindt, wordt deze niet gehouden aan de opzegtermijn.
- 14.2 Indien een boventallige werknemer wordt herplaatst in een functie die maximaal één salarisschaal lager ligt dan de functie waarin werknemer werkzaam is voor boventalligheidsverklaring, dan behoudt de werknemer het recht op het salaris en salarisschaal dat geldt op de datum van boventalligheidsverklaring en de daarbij behorende doorgroeimogelijkheden binnen de salarisschaal.
- 14.3 De boventallige werknemer wordt na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst en of na aanvang van de ontslagprocedure bij het UWV vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris tot de beëindigingsdatum.
- 14.4 De boventallige werknemer ontvangt op diens verzoek een positief getuigschrift en positieve referenties.
- 14.5 Voor de boventallige werknemer vervallen de verplichtingen die voortvloeien uit eventuele postcontractuele bedingen (concurrentie- en/of relatiebeding). Een geheimhoudingsbeding blijft van kracht.
- 14.6 Eye zal uiterlijk één maand na de beëindigingsdatum een eindafrekening verstrekken. In de eindafrekening zal Eye de transitievergoeding en indien van toepassing de aanvullende beëindigingsvergoeding uitkeren. Als onderdeel van de eindafrekening zal Eye werknemer eventuele opgebouwde en niet genoten vakantiedagen vergoeden. Tevens zal Eye een evenredig deel van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering uitkeren.
- 14.7 De deelname aan de pensioenregeling blijft van kracht tot de beëindigingsdatum. Eye zal de pensioenregeling in overeenstemming met de contractuele en/of wettelijke verplichtingen afwikkelen.
- 14.8 Werknemer is gehouden alle bedrijfseigendommen van Eye uiterlijk op de beëindigingsdatum onbeschadigd en voorzien van eventuele toebehoren in te leveren.

15. Slotbepalingen

- 15.1 Op dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing.
- 15.2 Dit Sociaal Plan is tot stand gekomen met de vakbonden.
- 15.3 Doet zich een specifieke situatie binnen de herstructurering voor waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, dan treedt Eye in overleg met de vakbonden.

ONDERTEKENING

Stichting Eye Filmmuseum

Vakbonden