

SOCIAAL PLAN
SULZER TURBO SERVICES
ROTTERDAM BV
2020

SULZER CONFIDENTIAL

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and a smaller one below it.

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Algemene uitgangspunten
Artikel 3	Overleg en Procedures
Artikel 4	Alternatieve werkgelegenheid
Artikel 5	Werknemers met wie het dienstverband als gevolg van reorganisatie beëindigd moet worden
Artikel 6	Juridisch advies
Artikel 7	Financiële regelingen
Artikel 8	Aanvullende regelingen
Artikel 9	Hardheidsclausule
Artikel 10	Geschillen
Artikel 11	Duur van de Sociaal Plan
Artikel 12	Mogelijkheid tot tussentijdse wijziging

Sulzer Turbo Services Rotterdam
BV als partij ter ene zijde,
verder te noemen Sulzer,

en

FNV, Utrecht
CNV Vakmensen.nl, Utrecht

verder te noemen de vakverenigingen, als partij ter andere
zijde, zijn de volgende Sociaal Plan overeengekomen:



- Artikel 1. **Definities:**
- Werkgever: Sulzer Turbo Services Rotterdam BV
- Werknemer: Iedere werknemer in dienst van werkgever met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd bij Sulzer Turbo Services Rotterdam BV en wiens contract ten gevolge van de sluiting van werkgever wordt beëindigd. Hiervan zijn uitgezonderd: werknemers die werkzaam zijn voor een ander organisatie-onderdeel (SPNL) binnen de Sulzer Groep en dientengevolge dit werk zullen volgen en zogenaamd "hosted" werknemers die louter om administratieve redenen op de payroll staan bij werkgever en elders administratief zullen worden ondergebracht.
- Vakverenigingen: FNV en CNV Vakmensen.
- Leeftijd: De leeftijd van de werknemer bij einde dienstverband, waarbij de opzegtermijn voor het bepalen van de leeftijd wordt meegenomen.
- Maandsalaris: Conform de definitie van "maandsalaris" in het besluit "Loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding 2019", met uitzondering van het bedoelde maandsalaris in artikel 5 (vergoeding resterende maandsalarissen in opzegtermijn) en artikel 7.1.3 (doorwerkbonus).
- Maandsalaris art. 5: het "kale" bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van 8% en zonder overige toeslagen en emolumenten.
- Maandsalaris art. 7.1.3: het "kale" bruto maandsalaris zonder toeslagen (w.o. de vakantietoeslag) en alle andere emolumenten.
- Dienstjaren: Als dienstjaren gelden de jaren gelegen tussen de aanvang van het dienstverband en het einde van het dienstverband, waarbij de opzegtermijn wordt meegenomen. De dienstjaren van het dienstverband voor bepaalde tijd in dienst van Sulzer Turbo Services Rotterdam BV (en rechtsvoorgangers), de tijd van het dienstverband voor onbepaalde tijd in dienst van Sulzer Turbo Services Rotterdam BV (en rechtsvoorgangers), de tijd van het dienstverband doorgebracht bij een een van de andere Sulzer entiteiten en de periode die gewerkt is als uitzendkracht voorafgaand aan een dienstverband met Sulzer Turbo Services Rotterdam B.V. tellen met inachtneming van het bovenstaande mee als het gaat om het bepalen van de dienstjaren. Voor de beoordeling van een onderbreking van dienstjaren door uitdiensttreding, gelden de van toepassing zijnde wettelijke regelingen. Onder dienstjaren kan op basis van de wet ook worden verstaan, de periode die Werknemer als uitzendkracht werkte voorafgaand aan de indiensttreding bij Werkgever als opvolgend werkgever, alles volgens de wettelijke bepalingen.
- Transitievergoeding: Per 1 juli 2015 hebben werknemers in Nederland een wettelijk recht op een Transitievergoeding bij beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. In dit Sociaal Plan zijn afspraken opgenomen over ontslagvergoedingen voor werknemers die hun baan verliezen. Om te voorkomen dat er voor werknemers een 'dubbele' aanspraak ontstaat, geldt dat indien dit aan de orde is, de transitievergoeding waarop werknemers aanspraak maken wordt verrekend met de financiële regelingen zoals beschreven in artikel 7.

Artikel 2. *Algemene uitgangspunten*

Dit Sociaal Plan beoogt de sociale gevolgen van de sluiting van Sulzer Turbo Services Rotterdam BV voor werknemers zo goed mogelijk op te vangen. Het Sociaal Plan is er vooral op gericht om de werknemers zo veel mogelijk aan een andere, nieuwe werkkring, te helpen. Daarnaast bevat de Sociaal Plan afspraken om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Het Sociaal Plan bevat enerzijds bepalingen betreffende het overleg en de in acht te nemen procedures, zoals opgenomen in art. 3 en anderzijds zijn er afspraken over concrete arbeidsvoorwaarden, zoals in de artikelen 4, 5 en 7, weergegeven.

Artikel 3. *Overleg en Procedures*

3.1 *Sociaal Plan*

In verband met de sluiting van Sulzer Turbo Services Rotterdam BV en de beëindiging van meerdere arbeidsovereenkomsten wordt dit Sociaal Plan toegepast. Overleg over het Sociaal Plan vindt plaats tussen de Vakverenigingen en Sulzer.

3.2 *Afschrift Advies OR aan vakverenigingen*

De werkgever is verplicht ten aanzien van het voorgenomen besluit tot sluiting van Sulzer Turbo Services Rotterdam BV op grond van de WOR advies te vragen aan de Ondernemingsraad. De werkgever zal een afschrift van het adviesverzoek aan de vakverenigingen sturen.

3.3 *Aanvraag ontslagvergunning*

Indien werkgever een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV, dan zal hij, nadat het UWV de ontslagvergunning heeft verleend, de arbeidsovereenkomst opzeggen, rekening houdend met de resterende opzegtermijn, zoals vastgesteld conform artikel 7:672 lid 4 BW.

Artikel 4. *Alternatieve werkgelegenheid*

Inspanningsverplichting werkgever en werknemer

Werkgever alsmede werknemer zullen zich inspannen om extern ander (passend) werk te vinden. Outplacement, evenals om-, her- of bijscholing kan daarbij een hulpmiddel zijn, indien de werknemer dit wenst. In artikel 8 wordt verder beschreven hoe een dergelijk hulpmiddel concreet ingezet kan worden, evenals afspraken over vorm en duur.

Artikel 5. ***Werknemers met wie het dienstverband als gevolg van de sluiting van Sulzer Turbo Services Rotterdam BV beëindigd moet worden***

De werknemer die zijn baan verliest als gevolg van de sluiting zal daarover mondeling door de Directeur en HR Manager worden geïnformeerd. Dit gesprek zal tevens schriftelijk worden bevestigd, waarbij de werkgever de werknemer tevens een afschrift van het Sociaal Plan zal overhandigen. Sulzer heeft de wens om het dienstverband door middel van een zgn. Vaststellingsovereenkomst te beëindigen.

In verband hiermee zal tijdens dit gesprek een beëindigingsovereenkomst (VSO) worden voorgelegd, welke Sulzer uiterlijk 10 werkdagen na de ontslagaanzegging getekend voor akkoord retour wenst te hebben ontvangen. Na ondertekening van de VSO heeft werknemer de mogelijkheid zijn beslissing te herroepen binnen 14 dagen; deze bepaling wordt in de VSO expliciet vermeld.

Indien de werknemer hiermee niet instemt, zal Sulzer vanaf het moment van weigering een ontslagvergunning aanvragen door middel van een aanvraag ontslagprocedure bij het UWV. Als de werknemer langer in dienst is dan op grond van de einddatum zoals opgenomen in het beëindigingsvoorstel van dit artikel (artikel 5 van dit Sociaal Plan), dan wordt de beëindigingsvergoeding zoals hierboven vastgesteld verlaagd met het bruto maandsalaris over de periode van die overschrijding. Dit kan zich onder meer voordoen als er een beëindigingsprocedure dient te worden opgestart bij de rechter of het UWV, omdat de werknemer weigert de aan hem/haar aangeboden beëindigingsovereenkomst te tekenen. Verleent het UWV een ontslagvergunning dan blijft in dit geval het Sociaal Plan van toepassing op Medewerker.

Vanaf het moment dat de aanzegging door werkgever is gedaan, gaat de voor werknemer geldende opzegtermijn in. Tijdens de opzegtermijn zal de werknemer worden vrijgesteld van werk ("garden leave"). Reeds toegekend verlof gaat van het saldo verlofdagen af tot het moment van ingang vrijstelling van werk. Er zal geen artikel in de VSO worden opgenomen waarin staat dat tijdens de vrijstelling van werk "verlof wordt geacht te zijn genoten." Wel wordt opgenomen in de VSO: opbouw "ADV-uren" wordt geacht te zijn opgenomen.

Treedt de werknemer uit dienst voor dat de opzegtermijn is geëindigd, dan heeft de werknemer recht op een bruto vergoeding. De vergoeding is gelijk aan de resterende maandsalarissen van de opzegtermijn na de datum uitdiensttreding. Met maandsalaris in dit artikel is bedoeld het bruto maandsalaris van de werknemer vermeerderd met 8% vakantiegeld.

5.1 Inschrijving UWV; aanvraag WW

Werknemers aan wie ontslag is aangezegd zullen, indien zij aanspraak willen maken op een ww-uitkering:

- a) zich, direct nadat zij deze mededeling hebben ontvangen, als werkzoekende moeten laten inschrijven bij de daarvoor aangewezen instantie in hun regio, en deze inschrijving niet ongedaan maken voordat zij een passende dienstbetrekking hebben aanvaard; begeleiding bij de on-line inschrijving bij het UWV zal worden geboden door Sulzer en/of de externe partij die door Sulzer zal worden aangesteld in het traject van werk-naar- werk (artikel 8).
- b) tijdig, dat wil zeggen voor ingang van de feitelijke werkloosheid, een werkloosheidsuitkering moeten aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).
- c) Voldoen aan alle overige verplichtingen die voor hen voortvloeien uit de werkloosheidswetten.

5.2 Sollicitatiebezoek

Werknemers die behoren tot de groep die expliciet zijn gevraagd in de opzegtermijn door te werken en aan wie ontslag is aangezegd, zullen voor zover nodig met behoud van salaris, vrijaf kunnen nemen voor het afleggen van sollicitatiebezoeken. Voor alle werknemers die, mits aantoonbaar, reiskosten hebben voor sollicitatiebezoek tijdens de periode van vrijstelling van werk tot het einde van het dienstverband, kunnen deze reiskosten declareren tegen de standaard vergoeding van 30 ct/km en max 50 km enkele reis.

Artikel 6. *Juridisch advies*

Aan werknemers aan wie ontslag is aangezegd, zal desgewenst een marktconforme vergoeding worden toegekend voor het inwinnen van juridisch advies bij een van de vakverenigingen op dit gebied, dan wel bij een andere juridische adviseur. De maximale bijdrage van Sulzer hiervoor bedraagt € 750,- exclusief BTW inclusief kantoorkosten per werknemer. Betaling door de werkgever geschiedt aan de adviserende instantie na ontvangst van een rekening die op naam is gesteld van de werknemer, direct te factureren aan werkgever.

6.a *Financieel advies*

Aan werknemers aan wie ontslag is aangezegd, zal desgewenst een marktconforme vergoeding worden toegekend voor het inwinnen van financieel advies bij een van de vakverenigingen op dit gebied, dan wel bij een andere financieel adviseur. De maximale bijdrage van Sulzer hiervoor bedraagt € 500,- exclusief BTW inclusief kantoorkosten per werknemer. Betaling door de werkgever geschiedt aan de adviserende instantie na ontvangst van een rekening die op naam is gesteld van de werknemer, direct te factureren aan werkgever.

Artikel 7. *Financiële regelingen*

Indien geen andere passende werkzaamheden binnen een andere juridische entiteit van Sulzer wordt gevonden en overgegaan zal moeten worden tot (gedwongen) beëindiging van de arbeidsovereenkomst, geldt het volgende.

7.1.1 *Uitkering bij einde dienstverband*

Berekening beëindigingsvergoeding

Werkgever berekent de transitievergoeding volgens de methodiek van de wettelijke transitievergoeding 2019 zoals bepaald in artikel 7:673 BW, met in achtname van de positieve afwijkingen van de wettelijke methodiek zoals vermeld in lid c. De datum in dienst, de datum uit dienst, de leeftijd en het salaris van Medewerker bepalen de hoogte van de transitievergoeding. Dit is ook van toepassing op medewerkers met een dienstverband van korter dan 2 jaar.

a. Het salaris voor de berekening van de transitievergoeding is het bruto maandsalaris plus vakantiegeld, plus de gemiddelde vaste looncomponenten (o.a. ploegen- en overwerktoeslag) betaald in de 12 maanden voorafgaand aan de beëindigingsdatum, plus de gemiddelde variabele looncomponenten (evt winstdeling Bonusuitkering,) betaald in de 3 jaar voorafgaand aan de beëindigingsdatum, zoals vastgelegd in het Besluit Loonbegrip Vergoeding Aanzegtermijn en Transitievergoeding.

- b. De hoofdregel voor de berekening van de dienstjaren is:
- ½ maandsalaris per elk half dienstjaar van de eerste 10 jaar van het dienstverband;
 - ¼ maandsalaris per elk half dienstjaar van de jaren vanaf 10 jaar dienstverband.
 - Voor medewerkers vanaf 50 jaar en ouder en meer dan 10 jaar in dienst: iedere zes maanden boven de 50 jaar 1/2 deel van het maandsalaris.
- c. Medewerker heeft aanspraak op de bruto wettelijke transitievergoeding 2019 vermenigvuldigd met de factor 1,7 met een maximum van € 137.700,-- bruto.
- d. Werkgever brengt kosten voor outplacement en scholing niet in mindering op de transitievergoeding.

7.1.2 Betaling

Bij beëindiging van het dienstverband betaalt Werkgever de volledige transitievergoeding met de Eindafrekening.

7.1.3 Specifieke uitkeringen

In het geval een werknemer expliciet en schriftelijk wordt gevraagd de opzegtermijn door te werken ter afronding van werkzaamheden die Sulzer contractueel met opdrachtgevers is overeengekomen, dan zal een zgn. doorwerk bonus als vergoeding worden uitbetaald. Deze doorwerk bonus wordt in de individuele beëindigingsovereenkomst vastgelegd en bedraagt maximaal het salaris en exclusief overige emolumenten dat Werknemer ontvangt gedurende de opzegtermijn als extra vergoeding bovenop de vergoeding van artikel 7.1.1. Werknemers die zelf ervoor kiezen gedurende de opzegtermijn nog werkzaamheden te verrichten zonder bovenstaand verzoek kunnen geen aanspraak maken op een doorwerk bonus.

7.1.4 Tekenbonus

Enkel indien de werknemer binnen 10 werkdagen na dagtekening van het voorstel schriftelijk instemt met het voorstel tot beëindiging van de Arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden en de Vaststellingsovereenkomst voor akkoord ondertekent en de bedenkttermijn ex art. 7:670b BW is verstreken zonder dat werknemer van dit recht tot ontbinding gebruik heeft gemaakt, ontvangt de werknemer een eenmalige tekenpremie van € 1.000,- bruto, welke zal worden betaald bij de eindafrekening van het Dienstverband.

7.2 Keuze optie

Indien werknemer geen gebruik wenst te maken van het Traject van werk naar werk (outplacement, zie artikel 8) en financieel advies (zie artikel 6 a), dan kan werknemer de keuze maken in plaats hiervan een bruto uitkering van € 2.500,-- (outplacement) en € 500,-- (financieel advies) bij de eindafrekening van het dienstverband uitgekeerd te krijgen. Deze keuze optie zal worden opgenomen in de VSO.

7.3 Spijtoptanten regeling

Indien een werkkring elders binnen Sulzer is aanvaard en binnen een periode van maximaal 6 maanden blijkt dat werknemer om hem of haar moverende redenen de functie niet wil of kan uitvoeren, zal deze alsnog in aanmerking komen voor de krachtens 7.1.1 vastgestelde uitkering, terwijl ook art. 5.2 van toepassing zal zijn.

7.4 Premievrije pensioenpolis

Werknemers met wie het dienstverband beëindigd wordt, zullen een premievrije polis ontvangen op basis van het Pensioenreglement en conform de pensioenvoorwaarden van PME en NN Excedent.

7.5 *Postcontractuele verplichtingen*

Alle postcontractuele verplichtingen die voortvloeien uit de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst blijven ook na de einddatum onverkort van kracht, alsmede de boetebepalingen die hieruit voortvloeien.

Afgezien van het bepaalde in dit artikel wordt werknemer ontheven uit zijn verplichtingen uit hoofde van zijn non-concurrentiebeding en relatiebeding.

7.6 *Eindafrekening dienstverband*

Uiterlijk in de maand volgend op de laatste dag van het dienstverband met Sulzer Turbo Services Rotterdam BV zal een eindafrekening plaatsvinden waarin het volgende zal worden verrekend:

- uitbetaling van openstaande verlofdagen; evt. teveel genoten verlofdagen worden kwijtgescholden;
- uitbetaling van tegoed vakantietoeslag;
- uitbetaling van de beëindigingsvergoeding van artikel 7.1.1.
- uitbetaling van de tekenbonus van artikel 7.1.4
- evt. uitbetaling van de keuze opties uit artikel 7.2

7.7 *Openstaande studieschulden*

Openstaande individuele studieschulden (voor opleidingen aangevangen voor de totstandkoming van dit Sociaal Plan) komen te vervallen, ook als de opleiding voortduurt na het einde van het dienstverband.

Bij het einde van het dienstverband blijft de afspraak over een toegezegde of gestarte opleiding geldig na afloop van het dienstverband, ook als de toegezegde opleiding nog niet is gestart of afgerond op de beëindigingsdatum.

Artikel 8. *Aanvullende regelingen*

8.1 *Traject van werk naar werk*

Sulzer voorziet in een traject van werk naar werk. In 8.2 wordt beschreven wat wordt aangeboden aan werknemers van wie het dienstverband als gevolg van de sluiting gedwongen wordt beëindigd. Uitvoering van dit traject zal worden gedaan door Sulzer Turbo Services Rotterdam BV en een door Sulzer Turbo Services Rotterdam BV in overleg met de OR nader te bepalen externe partij of partijen.

8.2 *Inhoud traject van werk naar werk*

In het traject van werk naar werk zal het volgende worden aangeboden:

- voorlichtingsbijeenkomst
- oriënterend gesprek
- opstellen van het persoonlijk zoekprofiel
- arbeidsmarktonderzoek
- programma van Werk naar Werk
- traject Zelfstandig ondernemerschap (indien gewenst)
- projectmanagement
- netwerken
- solliciteren

8.3 *Duur traject van werk naar werk*

Het traject neemt een aanvang direct na het moment van de ontslagaanzegging. De duur zal maximaal 26 weken zijn vanaf het aanvangsmoment. Een eventuele verlenging van het traject met 13 weken is mogelijk, mits deze verlenging daadwerkelijk de kansen op een nieuwe baan zal vergroten, een en ander op basis van een gemotiveerd advies door het outplacement bureau dat in principe opgevolgd zal worden door werkgever.

8.4 *Getuigschrift en referenties*

Werknemer ontvangt bij beëindiging van het dienstverband een getuigschrift. Werkgever geeft desgevraagd zo positief mogelijke referenties over het functioneren van werknemer.

8.5 *Jubilea*

Voor jubilea van 25 en 40 jaar zal een uitkering conform de geldende regeling plaatsvinden (zijnde: een netto uitkering ter waarde van één bruto maandsalaris) tot 1 jaar na de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst. Deze uitkering vindt plaats in de eindafrekening.

Voor jubilea van 5, 10, 15, 20, 30 en 35 jaar zal de attentie conform de geldende regeling (zijnde: een cadeau-card ter waarde van € 150,-) van toepassing zijn tot 1 jaar na de beëindigingsdatum.

Deze attentie wordt na ondertekening van de VSO aan werknemer overhandigd.

Artikel 9. ***Hardheidsclausule***

9.1 *Algemeen*

Wanneer voor (individuele) *werknemers* de toepassing van de Sociaal Plan tot objectief vast te stellen onbillijke of onvoorziene situaties leidt, kan de *werknemer* een beroep doen op een hardheidsclausule.

Deze hardheidsclausule houdt in dat de werkgever - al dan niet op verzoek van de werknemer - in voor de werknemer positieve zin kan afwijken van de bepalingen van de Sociaal Plan. Een beroep op de hardheidsclausule wordt in behandeling genomen volgens de in hieronder beschreven procedure.

9.2 *Toepassen hardheidsclausule*

Een beroep op de hardheidsclausule houdt in dat de werknemer aan de *werkgever* verzoekt in voor de *werknemer* gunstige zin af te wijken van de Sociaal Plan.

In het verzoek van de *werknemer* licht de *werknemer* toe tot welke onbillijke of onvoorziene situatie toepassing van de Sociaal Plan leidt en hoe de *werkgever* daaraan tegemoet kan komen.

De werkgever kan op basis van deze hardheidsclausule ook op eigen initiatief ten gunste van de werknemer afwijken van de Sociaal Plan.

Als de *werkgever* afwijzend of afwijkend beslist op het verzoek van de werknemer motiveert de werkgever zijn beslissing deugdelijk.

Als de werknemer het niet eens is met deze beslissing kan de werknemer de beslissing van de werkgever aan de begeleidingscommissie voorleggen en de begeleidingscommissie verzoeken de beslissing van de werkgever te toetsen aan de redelijkheid en de billijkheid.

9.3 Begeleidingscommissie

De begeleidingscommissie bestaat uit een lid aangesteld van werkgeverszijde en een lid aangesteld van werknemerszijde door de Ondernemingsraad. Deze twee leden kiezen samen een derde lid dat tevens voorzitter zal zijn.

De begeleidingscommissie heeft tot taak toe te zien op en mee te werken aan een zodanige toepassing van de Sociaal Plan, dat de belangen van de betrokkenen zowel naar de letter als de geest zo goed mogelijk worden behartigd.

Verzoeken aan de begeleidingscommissie dienen schriftelijk en met redenen omkleed worden ingediend bij de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie komt zo vaak bijeen als door haarzelf nodig wordt geacht voor een goede uitoefening van haar taken.

Bij het vormen van haar oordeel baseert de begeleidingscommissie zich op informatie zoals die door werkgever, werknemer, en indien nodig door anderen aan haar ter kennis wordt gesteld. Werknemer heeft recht op inzage van de hiervoor bedoelde informatie. Werknemer wordt, indien hij dat wenst, door de begeleidingscommissie in de gelegenheid gesteld daarop zijn zienswijze te geven.

De begeleidingscommissie kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Extra kosten daarvan worden door werkgever vergoed.

De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen en waarvan zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kunnen vermoeden. Deze geheimhouding geldt niet in rechte.

De begeleidingscommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen. Indien de begeleidingscommissie tot een oordeel is gekomen, zal zij in de regel haar besluit binnen 10 werkdagen na ontvangst van het schriftelijk verzoek schriftelijk aan de betrokken werknemer en werkgever meedelen.

Artikel 10. *Geschillen*

Indien tussen de werkgever en de vakvereniging een geschil rijst omtrent de uitleg van deze overeenkomst, zullen partijen trachten dit verschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Eerst wanneer gebleken is dat in dit overleg het geschil niet tot een oplossing kan worden gebracht, kunnen de werkgever en/of de vakvereniging zowel tezamen als ieder afzonderlijk dit geschil aan de rechter voorleggen.

Artikel 11. *Looptijd van de Sociaal Plan*

Dit Sociaal Plan is aangegaan voor de periode van 29 juni 2020 tot 31 december 2020. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is. Dit Sociaal Plan wordt op grond van artikel 4 Wet op de Loonvorming aangemeld als cao en heeft geen nawerking. Rechten en plichten die voortvloeien uit de toepassing van dit Sociaal Plan of het gevolg zijn van het uitlopen en/of afhandelen van in gang gezette processen, blijven van kracht voor de individuele medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing was.

Artikel 12. **Mogelijkheid tot tussentijdse wijziging**

Indien in het stelsel van sociale zekerheid ingrijpende wijzigingen worden aangebracht, dan wel andere ingrijpende overheids- c.q. wettelijke maatregelen worden genomen, voor zover deze betrekking hebben op dit Sociaal Plan, is elk der partijen bij dit Sociaal Plan gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen in de Sociaal Plan voor te stellen.

Ondertekening:

Partij ter ene zijde:

Sulzer Turbo Services Rotterdam BV


Richard Janmaat, Directeur


Datum: 30 juni 2020

Partijen ter andere zijde:

FNV

CNV


Datum: 30-06-2020