



Sociaal Plan

JV Vodafone/Ziggo

-versie 1.2-

Sociaal Plan JV Vodafone/Ziggo



inhoudsopgave

hoofdstuk 1 – algemene uitgangspunten	1
hoofdstuk 2 – verantwoordelijkheden	4
hoofdstuk 3 – uitgangspunten Integratie en Sociaal Plan	5
hoofdstuk 4 – procedure afspiegeling, plaatsing en boventalligverklaring	11
hoofdstuk 5 – bemiddelingsprocedure	17
hoofdstuk 6 – uitdiensttreding	21
hoofdstuk 7 – rol en procedure van de Bezwarencommissie	24
hoofdstuk 8 – privacy	26
ondertekening Ziggo - FNV/CNV Connectief	27
ondertekening Vodafone - Ondernemingsraad Vodafone	28
begrippenlijst	29
bijlage 1: uitgangspunten bemiddeling	32
bijlage 2: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor bemiddeling	33
bijlage 3: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor uitdiensttreding	41
bijlage 4: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillig vertrek	48
bijlage 5: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillige boventalligheid	54
bijlage 6: opvolgende arbeidsovereenkomsten	60
bijlage 7: procedure outplacementbudget	61



hoofdstuk 1 – algemene uitgangspunten

1.1 achtergrond Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is gericht op behoud van werkgelegenheid en begeleiding van werk naar werk. Ziggo en Vodafone streven ernaar boventalligheid te beperken, boventallige werknemers te begeleiden van werk naar werk en aldus gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. Daarom wordt in dit Sociaal Plan aan boventallige werknemers de mogelijkheid geboden te kiezen voor een ruime bemiddelingsperiode waarin een professioneel ingericht mobiliteitscentrum ondersteuning biedt bij de zoektocht naar een nieuwe baan. Daarbij is ook aandacht voor eventueel noodzakelijke training en coaching. Aan boventallige werknemers wordt daarnaast de keuze gegeven om, zonder bemiddelingsperiode, op korte termijn de organisatie te verlaten met ontvangst van een vergoeding ineens en een persoonlijk outplacementbudget.

Om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te beperken kent het Sociaal Plan een vrijwillig vertrekregeling en een regeling voor vrijwillige boventalligheid.

De partijen bij dit Sociaal Plan zijn van mening dat met de genoemde voorzieningen wordt tegemoetgekomen aan de individuele keuzevrijheid en de verschillende persoonlijke situaties van de werknemers.

Dit Sociaal Plan wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat de joint venture tussen Ziggo Group Holding B.V. en Vodafone Libertel B.V. tot stand komt.

1.2 werkingssfeer

Dit sociaal plan (hierna: "het Sociaal Plan") is van toepassing op elke werknemer van wie tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan de functie komt te vervallen of een wijziging ondergaat als gevolg van een reorganisatie (in de breedste zin van het woord).

Het Sociaal Plan is van overeenkomstige toepassing op een reorganisatie binnen Ziggo Sport, dit met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.4.

Als tussen de partijen bij dit Sociaal Plan verschil van mening bestaat over de werkingssfeer daarvan, dan treden zij met elkaar in overleg.

1.3 geldigheidsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening en eindigt van rechtswege op 1 januari 2020. Als de integratie van Ziggo en Vodafone op 1 januari 2020 echter nog niet volledig is afgerond, dan wordt de looptijd van het Sociaal Plan verlengd, dit uitsluitend voor reorganisaties die nog betrekking hebben op de Integratie.

Als na afloop van de looptijd van het Sociaal Plan een daaruit voortvloeiende procedure nog niet volledig is afgerond, dan behoudt het Sociaal Plan ten aanzien van de betrokken werknemer(s) zijn geldigheid tot het moment waarop de desbetreffende procedure is afgerond.

Na het verstrijken van de looptijd van het Sociaal Plan blijven de daaruit voortvloeiende individuele rechten en garanties onverkort bestaan, dit onder de daarvoor geldende voorwaarden.



Met de ondertekening van dit Sociaal Plan komen het nu geldende Sociaal Plan Ziggo (versie 1.2) en het Sociaal Kader van Vodafone te vervallen¹. In geval van ontbinding van dit Sociaal Plan conform het bepaalde in de laatste alinea van artikel 1.1 herleven het Sociaal Plan Ziggo (versie 1.2) en het Sociaal Kader van Vodafone echter per direct weer voor de resterende overeengekomen looptijd. Medio 2019 zullen partijen in overleg treden over een nieuw sociaal plan dat betrekking zal hebben op andere reorganisaties dan die in het kader van de Integratie.

1.4 **toepasselijk recht, bedrijfsregelingen en CAO**

Op het bepaalde in, en de uitvoering van, het Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing. Daarnaast is, voor zover daarvan in het Sociaal Plan niet is afgeweken, het bepaalde in de geldende bedrijfsregelingen en de CAO onverkort van toepassing op de werknemers die onder de reikwijdte daarvan vallen. Zolang de bedrijfsregelingen van Vodafone en Ziggo niet zijn geharmoniseerd, gelden voor elke werknemer de voor hem toepasselijke bedrijfsregelingen.

Als en voor zover sprake is van tegenstrijdigheid tussen het bepaalde in dit Sociaal Plan en het bepaalde in de voor de werknemer geldende bedrijfsregelingen, dan geldt uitsluitend het bepaalde in het Sociaal Plan.

1.5 **toepassing Sociaal Plan**

Als zich een situatie voordoet die in het Sociaal Plan niet of niet duidelijk is benoemd of beschreven, dan beoordeelt Vodafone/Ziggo deze situatie in lijn met de geest en strekking van het Sociaal Plan.

1.6 **toezeggingen**

Als aan een werknemer aantoonbaar en onherroepelijk een individuele toezegging is gedaan, dan behoudt deze werknemer recht op naleving van die toezegging. Als en voor zover het bepaalde in het Sociaal Plan afwijkt van of in strijd is met een bestaande individuele toezegging, dan heeft die toezegging voor de desbetreffende werknemer voorrang op het bepaalde in het Sociaal Plan. Wanneer een bestaande, van het Sociaal Plan afwijkende, individuele toezegging tegenover een werknemer wordt nagekomen, dan heeft die werknemer daarnaast niet ook recht op uitvoering van het Sociaal Plan op dat punt.

1.7 **goed werkgever-/werknemerschap**

Ten aanzien van de uitvoering van de Integratie zal de werkgever zich tegenover haar werknemers als goed werkgever gedragen, en zal elke werknemer zich tegenover de werkgever als goed werknemer gedragen.

1.8 **informereren werknemer**

De werkgever informeert de werknemer tijdig en schriftelijk over elk besluit dat rechtstreeks op hem betrekking heeft, en informeert hem daarbij over de uit het Sociaal Plan voortvloeiende gevolgen van dat besluit.

¹ Onder de reikwijdte van het Sociaal Plan Ziggo (versie 1.2) blijven echter vallen de werknemers van Ziggo die in het kader van de integratie van Ziggo en UPC:

1. zijn betrokken bij een al lopende reorganisatie, of
2. zijn betrokken bij een reorganisatie waarvoor op de datum van ondertekening van dit Sociaal Plan een adviesaanvraag bij de Ondernemingsraad Ziggo is ingediend, of
3. een transitierol vervullen.



1.9 **wijziging in wet- en/of regelgeving**

Als tijdens de looptijd van het Sociaal Plan sprake mocht zijn van een ingrijpende wijziging in de geldende relevante wet- en/of regelgeving, dan kunnen partijen in goed onderling overleg overeenkomen dat het Sociaal Plan en de bijbehorende bijlagen op de desbetreffende onderdelen tussentijds worden aangepast.

Partijen zijn het erover eens dat de in het Sociaal Plan opgenomen voorzieningen met betrekking tot bemiddeling respectievelijk uitdiensttreding voor elke betrokken werknemer in de plaats komen van de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, althans dat deze transitievergoeding wordt geacht daarbij inbegrepen te zijn, en dat hiermee sprake is van een minimaal gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek.

1.10 **overgang van (een onderdeel van) de onderneming**

In afwijking van het bepaalde in artikel 1.2 is het Sociaal Plan niet van toepassing op de werknemer die als gevolg van eventuele door Vodafone/Ziggo uitbestede werkzaamheden van rechtswege mee over gaat op de organisatie waaraan deze werkzaamheden worden uitbesteed. Hiervan is sprake als de uitbesteding van werk moet worden aangemerkt als overgang van (een onderdeel van) de onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. van het Burgerlijk Wetboek.

In voorkomende gevallen treden partijen in overleg over eventuele (nadere) voorzieningen, die voor de betrokken groep werknemers getroffen worden.

1.11 **ontslag wegens disfunctioneren / langdurige arbeidsongeschiktheid / staande voet**

Als sprake is van ontslag wegens disfunctioneren of langdurige arbeidsongeschiktheid of van ontslag op staande voet dan is het Sociaal Plan niet van toepassing.

1.12 **hardheidsclausule**

Als strikte toepassing van het bepaalde in het Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een situatie waarin een werknemer onevenredig wordt benadeeld, dan kan de werkgever hiervan in het voordeel van die werknemer afwijken.

1.13 **aanmelden CAO**

Uitsluitend voor zover het de werknemers van Ziggo betreft die onder de reikwijdte van de CAO Kabel & Telecom vallen wordt dit Sociaal Plan als CAO aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



hoofdstuk 2 – verantwoordelijkheden

- 2.1 Alle formele uit de uitvoering van het Sociaal Plan voortvloeiende beslissingen, vallen onder de directe verantwoordelijkheid van de CEO van Vodafone/Ziggo.
- 2.2 De boventalligverklaring van een werknemer geschiedt door de (manager van de) direct leidinggevende van deze werknemer, in het bijzijn van een vertegenwoordiger van de afdeling Human Resources. Elke voorgenomen beslissing met betrekking tot boventalligverklaring van een werknemer wordt ter validering vooraf voorgelegd aan de vice president/director van het betrokken bedrijfsonderdeel en de eindverantwoordelijke van Human Resources voordat deze aan de betrokken werknemer wordt gecommuniceerd.
- 2.3 De eindverantwoordelijke van Human Resources is verantwoordelijk voor een consistente, uniforme en correcte uitvoering van het Sociaal Plan. De eindverantwoordelijke van Human Resources delegeert (delen van) deze taken aan medewerkers van de afdeling Human Resources.
- 2.4 De Vertrouwenscommissie toetst de naleving door Vodafone/Ziggo van de in het Sociaal Plan opgenomen plaatsingsprocedures, en rapporteert daarover aan de Ondernemingsraad.
- 2.5 De werkgever stelt zich flexibel op, wijst de werknemer op eventueel voor hem beschikbaar komend passend of aanvaardbaar werk en werkt mee aan het maximaliseren van de inzetbaarheid van de werknemer.
- 2.6 De werknemer stelt zich flexibel op, staat open voor en zoekt zelf ook naar eventueel beschikbaar komend passend of aanvaardbaar werk en werkt mee aan het maximaliseren van zijn inzetbaarheid. De werknemer is, binnen de grenzen van het Sociaal Plan, bereid wijzigingen in zijn eigen functie, een nieuwe functie en/of een andere standplaats te accepteren.



hoofdstuk 3 – uitgangspunten Integratie en Sociaal Plan

3.1 processtappen

De Integratie, en de daarmee samenhangende inrichting van de organisatie, wordt onderscheiden in verschillende processtappen. Waar dit volgt uit het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zullen voorgenomen besluiten aan de Ondernemingsraad worden voorgelegd.

Uitgangspunt van de Integratie is het "mens volgt werk"-principe. Dit houdt in dat, binnen de grenzen van dit Sociaal Plan, de bij de Integratie betrokken werknemers zoveel mogelijk hun eigen werkzaamheden blijven uitvoeren. De Integratie kan echter meebrengen dat er krimp moet plaatsvinden, dat functies vervallen of ingrijpend wijzigen, en dat nieuwe functies ontstaan.

In deze gevallen gelden de volgende processtappen, die deels gelijktijdig en/of herhaaldelijk kunnen worden doorlopen:

- a. opstellen, vaststellen en communicatie integratieplan;
- b. uitvoering van het interne plaatsingsproces waarbij wordt vastgesteld welke werknemers op welke functies in de nieuwe organisatie geplaatst kunnen worden. Dit gebeurt:
 - in geval van uitwisselbare functies waarbinnen krimp moet plaatsvinden door toepassing van het afspiegelingsbeginsel, en
 - in geval van passende functies door toepassing van de criteria die zijn neergelegd in de artikelen 3.3 en 3.4, en
 - als het gaat om het directie- en senior managementniveau (N-1 en N-2) door toepassing van het best match-beginsel ("*best person for the job*"), gevolgd door toetsing door de Vertrouwenscommissie;
- c. plaatsing van nog ongeplaatste werknemers op nog beschikbare passende functies;
- d. vacant stellen van de beschikbare aanvaardbare functies (zie ook artikel 3.7);
- e. boventallig verklaren van werknemers als blijkt dat binnen Vodafone/Ziggo geen passende of aanvaardbare functie beschikbaar is (zie artikel 3.2);
- f. doorlopen door boventallige werknemers van de bemiddelingsprocedure (zie hoofdstuk 5) of, als daarvoor is gekozen, uitdiensttreding (zie hoofdstuk 6).

3.2 grondslag boventalligheid

Een werknemer wordt boventallig als, als gevolg van de Integratie:

1. zijn functie komt te vervallen; of
2. zijn functie ingrijpend wijzigt; of
3. binnen de door hem beklede categorie uitwisselbare functies één of meer formatieplaats(en) vervalt; of
4. zijn standplaats wijzigt waardoor zijn functie op basis van de reisafstand van het woon-werkverkeer niet meer passend is;

en, met toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan, de werknemer niet kan worden geplaatst op zijn eigen of een andere passende functie in de nieuwe organisatie en niet is



benoemd op een aanvaardbare functie waarvoor een vacature bestond waarop de werknemer heeft gesolliciteerd.

3.3 **passende functie**

Onder een passende functie wordt verstaan een functie:

1. die aansluit bij de kennis, opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer, waarbij de aansluiting op de nieuwe functie zodanig moet zijn dat de werknemer direct na plaatsing daadwerkelijk op die functie inzetbaar is en dat van hem verwacht mag worden dat hij normaal gesproken direct of uiterlijk binnen 6 maanden aan de voor die functie geldende eisen voldoet (zie ook artikel 4.7), en
2. die is ingedeeld in dezelfde of 1 lagere of 1 hogere salarisschaal dan de salarisschaal waarin de oorspronkelijke functie van de werknemer is ingedeeld, en
3. waarvoor ten aanzien van de reisafstand van het woon-werkverkeer geldt:
 - de enkele reisafstand van de nieuwe standplaats naar het huisadres blijft ongewijzigd of wordt korter dan de oorspronkelijke enkele reisafstand; of
 - in geval van een langere reisafstand, de enkele reisafstand van de nieuwe standplaats naar het huisadres is maximaal 60 kilometer, berekend via de online routeplanner van de ANWB (www.anwb.nl/verkeer/routeplanner), op basis van de snelste route zonder files op de 1^e dinsdag van de maand om 16.30 uur; of
 - in geval van een langere reisafstand: deze reisafstand voldoet niet aan de criteria uit de vorige bullet, maar de werknemer besluit zelf de functie, inclusief de bijbehorende reisafstand, toch te accepteren. De werknemer besluit binnen 10 werkdagen nadat hem daarom is gevraagd of hij die functie op de bijbehorende standplaats al dan niet wil accepteren. Consequentie van acceptatie van de functie (en daarmee van de bijbehorende reisafstand) is dat de werknemer hier niet op kan terugkomen en dat, wanneer de reisafstand in de praktijk voor hem niet aanvaardbaar blijkt te zijn, het Sociaal Plan niet meer van toepassing is.

Noot: voor retailfuncties (dat wil zeggen: de functies in de winkels) geldt, in afwijking van het bovenstaande, dat niet de reisafstand maar de reisduur bepaalt of een functie passend is. Daar waar in bovenstaande bullets 60 kilometer wordt genoemd, geldt voor deze functies een enkele reisduur van 60 minuten. Voor het overige geldt het bovenstaande onverkort.

3.4 **plaatsing/benoeming**

Bij de plaatsing van werknemers gaat de werkgever primair uit van passende functies. Als Vodafone/Ziggo heeft vastgesteld dat een functie voor 2 of meer werknemers passend is, en het betreft:

- ⇒ een functie waarin minimaal 50% van de werkzaamheden worden voortgezet die onderdeel uitmaakten van een vervallen functie, dan wordt van de werknemers die voorheen in die vervallen functie werkzaam waren diegene geplaatst die daarvoor op grond van het (omgekeerde) afspiegelingsbeginsel als eerste in aanmerking komt. Onder werkzaamheden wordt in dit verband niet alleen verstaan de aard van de werkzaamheden, maar ook de complexiteit daarvan;



- ⇒ een nieuwe of een ingrijpend gewijzigde functie, dan wordt de werknemer geplaatst die voor die functie het meest geschikt is.

Aanvullend geldt hierbij dat:

- een werknemer die behoort tot het directie- en senior managementniveau (N-1 en N-2) nooit voorrang krijgt boven een werknemer die niet tot die groep behoort; en
- een werknemer die in dienst is van Ziggo Sport in het kader van een binnen die entiteit uitgevoerde reorganisatie nooit voorrang krijgt boven een werknemer die in dienst is van Vodafone of Ziggo. In geval van een eventuele integratie van Ziggo Sport met Vodafone/Ziggo hebben alle betrokken werknemers, anders dan die bedoeld in de vorige bullet, echter dezelfde (voorrangs)rechten.

Een bij de Integratie betrokken werknemer kan op eigen initiatief zijn interesse kenbaar maken voor een eventueel beschikbare aanvaardbare functie. Van benoeming op een aanvaardbare functie kan alleen sprake zijn als:

1. de betrokken werknemer, na sollicitatie, door Vodafone/Ziggo geschikt wordt geacht voor het vervullen van die functie; en
2. die werknemer niet kan worden geplaatst op een passende functie; en
3. die (aanvaardbare) functie voor geen van de nog ongeplaatste werknemers passend is.

3.5 arbeidsvoorwaarden

Na plaatsing binnen de organisatie wordt de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer op basis van zijn functie, de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden en het bepaalde in het Sociaal Plan voortgezet. Daarbij gelden de volgende bijzonderheden:

- a. Als de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft dan wordt deze voor onbepaalde tijd voortgezet.

Als de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft, dan blijft zijn arbeidsovereenkomst voor de daarin bepaalde tijd gelden en eindigt deze van rechtswege op de einddatum. Deze werknemer blijft tot die einddatum zijn werkzaamheden uitvoeren onder de daarvoor geldende arbeidsvoorwaarden.

- b. Als de werknemer is geplaatst op een **passende functie** (zie artikel 3.3),
 - en die functie is ingedeeld in dezelfde of 1 lagere salarisschaal als de oorspronkelijke functie van de werknemer, dan behoudt de werknemer het salaris en het salarisperspectief behorende bij de salarisschaal waarin de oorspronkelijke functie van de werknemer is ingedeeld;
 - en die functie is ingedeeld in een salarisschaal die 1 schaal hoger is dan de salarisschaal waarin de oorspronkelijke functie van de werknemer is ingedeeld, terwijl het salaris van de werknemer:
 - ⇒ lager is dan het maximum van de nieuwe/hogere salarisschaal, dan behoudt de werknemer zijn salaris en krijgt hij het bij de nieuwe/hogere salarisschaal behorende salarisperspectief. Als het salaris van de werknemer echter lager is dan



het minimum van de nieuwe/hogere salarisschaal, dan wordt zijn salaris verhoogd naar dat minimum;

- ⇒ hoger is dan maximum van de nieuwe/hogere salarisschaal dan behoudt hij zijn salaris en wordt zijn salarisperspectief bevroren.

c. Als de werknemer, na sollicitatie, in het kader van de Integratie is benoemd op een **aanvaardbare functie**,

- en die functie is ingedeeld in dezelfde salarisschaal als de oorspronkelijke functie van de werknemer, dan behoudt de werknemer zijn salaris en het bijbehorende salarisperspectief;
- en die functie is ingedeeld in een salarisschaal die lager is dan de salarisschaal waarin de oorspronkelijke functie van de werknemer is ingedeeld, terwijl het salaris van de werknemer:
 - ⇒ lager is dan het maximum van de nieuwe/lagere salarisschaal, dan behoudt de werknemer zijn salaris en krijgt hij het bij de nieuwe/lagere salarisschaal behorende salarisperspectief;
 - ⇒ hoger is dan het maximum van de nieuwe/lagere salarisschaal, dan wordt zijn salaris afgebouwd naar een niveau gelijk aan het maximum van de nieuwe/lagere salarisschaal. Deze afbouw vindt plaats in 2 stappen van 50%, gerekend over het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salaris, waarbij de eerste stap 9 maanden na formele benoeming plaatsvindt en de tweede stap 9 maanden daarna.
- en die functie is ingedeeld in een salarisschaal die hoger is dan de salarisschaal waarin de oorspronkelijke functie van de werknemer is ingedeeld, terwijl het salaris van de werknemer:
 - ⇒ lager is dan het maximum van de nieuwe/hogere salarisschaal, dan behoudt de werknemer zijn salaris en krijgt hij het bij de nieuwe/hogere salarisschaal behorende salarisperspectief. Als het salaris van de werknemer echter lager is dan het minimum van de nieuwe/hogere salarisschaal, dan wordt zijn salaris verhoogd naar dat minimum;
 - ⇒ hoger is dan maximum van de nieuwe/hogere salarisschaal dan behoudt hij zijn salaris en wordt zijn salarisperspectief bevroren.

d. Als de werknemer is geplaatst/benoemd op een passende of aanvaardbare functie die is ingedeeld in een salarisschaal die lager is dan de salarisschaal waarin zijn oorspronkelijke functie was ingedeeld, dan rust op zowel de werkgever als de werknemer een inspanningsverplichting met als doel het plaatsen van de werknemer op een voor hem passende functie die is ingedeeld in dezelfde salarisschaal als zijn oorspronkelijke functie. Aan de werknemer wordt daarbij de mogelijkheid geboden zich her-, bij- of om te scholen.

e. In afwijking van het bepaalde onder de punten b. en c. van dit artikel met betrekking tot bevroering van het salarisperspectief behoudt de werknemer aan wie tijdens een eerdere reorganisatie een persoonlijk garantiesalaris is toegezegd dit persoonlijke garantiesalaris en het bijbehorende salarisperspectief. De wederzijdse inspanningsverplichting, als bedoeld in



punt d., geldt in deze situatie onverkort.

- f. De werknemer behoudt in alle gevallen recht op (al dan niet collectieve) salarisverhogingen die voor hem rechtstreeks voortvloeien uit de CAO dan wel de bedrijfsregelingen, dit op basis van zijn salaris op de formele ingangsdatum van elk van die verhogingen.
- g. Voor het overige blijft het bepaalde in de arbeidsovereenkomst van de werknemer en de (eventueel) daarop van toepassing zijnde CAO en de bedrijfsregelingen, zoals die luiden en zullen luiden, onverkort van kracht.

3.6 mobiliteitsregelingen na plaatsing

Als de werknemer met toepassing van dit Sociaal Plan op een functie in de nieuwe organisatie wordt geplaatst of benoemd, dan gelden voor hem de volgende mobiliteitsregelingen:

- *verhuisregeling*
Als het voor de uitvoering van de nieuwe functie van de werknemer noodzakelijk is dat de werknemer verhuist en hierover tussen werkgever en de werknemer concrete schriftelijke afspraken zijn gemaakt, dan heeft de werknemer recht op toepassing van de in de voor hem geldende bedrijfsregelingen opgenomen verhuisregeling, dit onder de daarin opgenomen voorwaarden;
- *leaseauto*
Als de werknemer, voorafgaand aan zijn plaatsing/benoeming, op grond van de voor hem geldende bedrijfsregelingen recht had op een leaseauto, en in zijn nieuwe functie niet, dan houdt hij tijdelijk recht op gebruik van zijn leaseauto onder de daarvoor geldende voorwaarden. Dit recht bestaat gedurende 6 maanden of, als dat korter is, tot de datum waarop het lopende leasecontract van de werknemer eindigt. Onder leaseauto wordt in dit verband ook begrepen een mobiliteitsbudget waarop de werknemer in zijn oorspronkelijke functie recht had;
- *woon-werkverkeer*
Het woon-werkverkeer wordt vergoed conform het bepaalde in de voor de werknemer geldende bedrijfsregelingen. Als de reisafstand van het woon-werkverkeer naar de standplaats van de nieuwe functie meer bedraagt dan het maximum zoals dat volgt uit de voor de werknemer geldende bedrijfsregelingen, en het een passende functie betreft, dan ontvangt de werknemer gedurende 2 jaar na plaatsing de geldende vergoeding voor woon-werkverkeer ook voor de extra kilometers (berekend conform het bepaalde in artikel 3.3), als en voor zover woon-werkafstand voor de werknemer langer is geworden dan zijn oorspronkelijke woon-werkafstand. Eventuele extra reistijd wordt niet gecompenseerd.

3.7 vacatures

Tijdens de Integratie krijgen de werknemers inzicht in de vacaturebank met interne vacatures. Bij de invulling van binnen Vodafone/Ziggo (in Nederland) openstaande vacatures hebben (nog) niet geplaatste/benoemde werknemers voorrang op geplaatste/benoemde werknemers.

3.8 weigeren passende functie

Als een werknemer een passende functie krijgt aangeboden, dan mag hij dit aanbod alleen dan weigeren als van hem in redelijkheid niet gevraagd kan worden de aangeboden functie te gaan vervullen.



Als de CEO en de eindverantwoordelijke van Human Resources gezamenlijk besluiten dat geen sprake is van een gerechtvaardigde weigeringsgrond dan kan de werknemer tegen dit besluit bezwaar maken bij de Bezwarencommissie (zie hoofdstuk 7). Als de CEO, met inachtneming van het advies van de Bezwarencommissie, het bezwaar van de werknemer ongegrond of niet-ontvankelijk verklaart en de werknemer de aangeboden functie desondanks blijft weigeren, dan geldt deze weigering als expliciete instemming door de werknemer met beëindiging met wederzijds goedvinden van zijn arbeidsovereenkomst met ingang van de datum waarop zijn functie vervalt. Het Sociaal Plan is dan (verder) niet op deze werknemer van toepassing en er is dan geen sprake van beëindiging van het dienstverband wegens het vervallen van de functie als gevolg van een reorganisatie, bedrijfssluiting, of vermindering van werkzaamheden.

3.9 **vervallen terugbetalingsverplichting/boete**

Bij uitdiensttreding van de werknemer conform het bepaalde in het Sociaal Plan vervallen alle eventuele uit de geldende bedrijfsregelingen voortvloeiende terugbetalingsverplichtingen en/of boetes, die de werknemer verschuldigd zou zijn wegens (voortijdige) beëindiging van het dienstverband op zijn initiatief.

3.10 **terugbetaling/verrekening**

Als op enig moment, gelegen tussen de datum van uitdiensttreding en 5 jaar daarna, mocht blijken dat een door Vodafone/Ziggo aan een werknemer betaalde vergoeding op grond van het bepaalde in het Sociaal Plan op onterechte gronden, althans onverschuldigd is verricht, is de werknemer gehouden het ten onrechte, althans onverschuldigd betaalde bedrag op eerste schriftelijk verzoek van Vodafone/Ziggo terug te betalen. Vodafone/Ziggo heeft het recht alle eventuele uit hoofde van de vorige volzin terug te vorderen bedragen te verrekenen met eventuele nog aan de werknemer verschuldigde bedragen. Als het om substantiële bedragen gaat, dan kunnen Vodafone/Ziggo en de werknemer afspraken maken over terugbetaling in termijnen.

3.11 **verval anciënniteit**

Als een werknemer met toepassing van het bepaalde in dit Sociaal Plan uit dienst is getreden en op enig moment opnieuw bij Vodafone/Ziggo in dienst treedt, dan is na wederindiensttreding zowel voor de vaststelling van de duur van het dienstverband van deze werknemer als voor zijn eventuele (toekomstige) recht op een transitie- of beëindigingsvergoeding zijn nieuwe indiensttredingsdatum doorslaggevend. Het bepaalde in artikel 7:673 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek is onverkort van toepassing. Het bepaalde in dit artikel blijft ook na afloop van de looptijd van het Sociaal Plan zijn geldigheid behouden.

3.12 **bonus**

Op het recht van de werknemer op een collectieve dan wel een individuele bonus is het bepaalde in de CAO respectievelijk de geldende bedrijfsregelingen onverkort van toepassing. Tijdens de periode waarin de werknemer is vrijgesteld van werk (zie artikel 4.6) bouwt hij geen recht op een bonus op.



hoofdstuk 4 – procedure afspiegeling, plaatsing en boventalligverklaring

4.1 afspiegeling / passendheid / best match

Nadat definitieve besluitvorming heeft plaatsgevonden over de inrichting van (het desbetreffende onderdeel van) de nieuwe organisatie, en de personele gevolgen daarvan in kaart zijn gebracht, wordt het plaatsingsproces in gang gezet.

krimp bij uitwisselbare functies

De plaatsing van werknemers die functies bekleden die uitwisselbaar zijn, dit conform het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de geldende Uitvoeringsregels van het UWV, gebeurt met toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Dit houdt in dat de werknemers worden ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, elk met een bandbreedte van tien jaar (15-25, 25-35, 35-45, 45-55, 55 en hoger). Per leeftijdsgroep wordt vervolgens binnen een categorie uitwisselbare functies vastgesteld welke werknemers het kortste dienstverband hebben. Afhankelijk van het aantal werknemers dat binnen die leeftijdsgroep en functiecategorie geplaatst kan worden wordt dit aantal werknemers geplaatst, te beginnen met de werknemer met het langste dienstverband. Voor een nadere toelichting op het afspiegelingsbeginsel, zie www.werk.nl/werk_nl/werkgever/contract-ontslag/ontslag/afspiegelingsbeginsel.

De Integratie zal gefaseerd worden uitgevoerd. Voor elke fase van de Integratie wordt gekozen voor een peildatum die aansluit bij de geldende Uitvoeringsregels van het UWV. De vaststelling van de peildatum is (telkens) onderdeel van de adviesprocedure bij de Ondernemingsraad.

passende functies

De plaatsing van werknemers op passende functies gebeurt door toepassing van de criteria die zijn neergelegd in de artikelen 3.3 en 3.4.

directie- en senior managementniveau (N-1 en N-2)

De benoeming in functies op directie- en senior managementniveau (N-1 en N-2) vindt plaats door toepassing van het best match-beginsel ("*best person for the job*"). Dit houdt in dat per beschikbare functie wordt beoordeeld welke kandidaat daarvoor, op basis van zijn kennis, vaardigheden en competenties, het meest geschikt is.

4.2 duur dienstverband

Voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt de duur van het dienstverband op de desbetreffende peildatum (zie artikel 4.1) als volgt vastgesteld:

▫ in geval van juridisch dezelfde partijen

Als de werknemer, onmiddellijk voorafgaand aan indiensttreding bij Vodafone dan wel Ziggo, voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst is geweest bij een rechtsvoorganger van Vodafone respectievelijk Ziggo, dan wordt de duur van het dienstverband bij die rechtsvoorganger meegeteld voor de vaststelling van de duur van het dienstverband van deze werknemer. In dit verband:

- a. geldt voor elke werknemer van Ziggo die in dienst is getreden voorafgaand aan de integratie tussen Ziggo en UPC in 2015, de in het kader van die integratie op basis van het Sociaal Plan Ziggo (versie 1.2) vastgestelde concerndatum; en



- b. gelden Vodafone en haar rechtsvoorgangers enerzijds, en Ziggo en haar rechtsvoorgangers anderzijds, over en weer niet als elkaars rechtsvoorgangers.

Voorbeeld: als een werknemer van 2000 tot 2004 bij UPC in dienst is geweest en daarna bij Vodafone in dienst is getreden, tellen de dienstjaren bij UPC niet mee voor de berekening van de duur van het dienstverband.

▫ in geval van externe arbeidskrachten

Als de werknemer, onmiddellijk voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als externe arbeidskracht binnen de organisatie van de werkgever of zijn rechtsvoorganger werkzaam is geweest, dan wordt de desbetreffende periode alleen meegeteld voor de vaststelling van de duur van het dienstverband van deze werknemer als dit volgt uit het bepaalde in artikel 15 van de Uitvoeringsregels van het UWV (versie juli 2016, zie ook <http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/uitvoeringsregels-ontslag-om-bedrijfseconomische-redenen-juli-2016.pdf>). De integrale tekst van dit artikel 15, inclusief toelichting, is opgenomen in **bijlage 6**.

Noot: bij de vaststelling van de duur van het dienstverband van de werknemer in het kader van de bemiddelingsprocedure (zie artikel 5.6) en in het kader van de berekening van de beëindigingsvergoeding (zie artikel 6.4) blijft een eventuele periode waarin de werknemer als externe arbeidskracht voor de werkgever of zijn rechtsvoorganger werkzaam is geweest, zoals in dit artikel bedoeld, buiten beschouwing.

▫ in alle andere gevallen

In alle andere dan de hierboven beschreven twee gevallen is de duur van het dienstverband van de werknemer het tijdvak vanaf de datum van indiensttreding bij Vodafone/Ziggo of haar rechtsvoorganger tot de formele datum van boventalligverklaring.

4.3 **uitkomsten afspiegelings-/plaatsingsproces**

Zodra de uitkomsten van het afspiegelings-/plaatsingsproces bekend zijn ontvangt elke betrokken werknemer een brief waarin hij daarover wordt geïnformeerd. Werknemer ontvangt deze brief uit handen van zijn leidinggevende of een medewerker van de afdeling Human Resources, tenzij dit redelijkerwijze niet mogelijk is.

Als de werknemer kan worden geplaatst dan wordt hij geïnformeerd over de desbetreffende functie, de standplaats en de daarbij behorende reisafstand. Als de reisafstand formeel niet passend is, dit conform het bepaalde in artikel 3.3 sub 3 derde bullet, dan krijgt de werknemer de in dat artikel bedoelde termijn van 10 werkdagen om te besluiten of hij die langere reisafstand wil accepteren.

Gedurende het vervolg van het plaatsingsproces wordt elke werknemer (telkens) geïnformeerd over voor hem relevante ontwikkelingen. Zodra de werknemer kan worden geplaatst in de nieuwe organisatie, dan ontvangt hij daarvan schriftelijk bericht.

4.4 **keuze bemiddeling of uitdiensttreding**

Als de werknemer tegen het einde van het plaatsingsproces (nog) niet kan worden geplaatst in de nieuwe organisatie, dan wordt hem in een persoonlijk gesprek aangekondigd dat hij (mogelijk) boventallig zal worden. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van dit gesprek. Dit gesprek vindt plaats minimaal 1 maand voor de datum van formele boventalligverklaring.



Tijdens deze maand krijgt de werknemer de keuze tussen:

- bemiddeling van werk naar werk binnen of buiten Vodafone/Ziggo conform de bemiddelingsprocedure (zie hoofdstuk 5), of
- uitdiensttreding conform het bepaalde in hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan.

Als de werknemer zijn keuze niet of te laat maakt, dan wordt hij geacht te hebben gekozen voor bemiddeling van werk naar werk, en de consequenties daarvan te hebben aanvaard.

4.5 boventalligverklaring

Als de werknemer op basis van de uitkomsten van het plaatsingsproces definitief niet kan worden geplaatst in de nieuwe organisatie, dan wordt hij formeel boventallig verklaard met ingang van de datum waarop zijn functie/formatieplaats zal vervallen. De werknemer heeft pas na zijn formele boventalligverklaring recht op uitvoering van zijn keuze voor bemiddeling respectievelijk uitdiensttreding (zie artikel 4.4), dit onverminderd het bepaalde in artikel 4.8.

4.6 vrijstelling van werk

De boventallig verklaarde werknemer wordt vrijgesteld van werk nadat hij zijn werkzaamheden naar behoren heeft overgedragen en zijn mailbox en overige bestanden heeft opgeschoond (zie artikel 8.4).

Met betrekking tot de inlevering van de bedrijfseigendommen die in het bezit zijn van de werknemer, inclusief een eventuele lease- of bedrijfsauto, geldt afhankelijk van de door de werknemer conform het bepaalde in artikel 4.4 gemaakte keuze het volgende:

- als de werknemer heeft gekozen voor bemiddeling van werk naar werk dan behoudt hij gedurende 4 maanden na de datum van boventalligverklaring, tot uiterlijk de datum van uitdiensttreding, recht op het gebruik van die bedrijfseigendommen en levert hij deze vervolgens in goede staat en op de voorgeschreven wijze in;
- als de werknemer heeft gekozen voor uitdiensttreding dan levert hij die bedrijfseigendommen voorafgaande aan zijn vrijstelling van werk in goede staat en op de voorgeschreven wijze in.

Tijdens de periode van vrijstelling behoudt de werknemer zijn recht op salaris en de toepasselijke emolumenten, met dien verstande dat eventueel nog niet opgenomen wettelijk verlof op het moment van uitdiensttreding wordt geacht te zijn opgenomen. Voor zover de werknemer een negatief saldo aan (wettelijke plus bovenwettelijke) verlofuren heeft zal dit niet worden verrekend. Eventueel openstaand bovenwettelijk verlof zal, na verrekening met een eventueel negatief saldo aan wettelijk verlof, op de gebruikelijke manier aan de werknemer worden uitbetaald. Als aan de werknemer een mobiliteitsbudget is toegekend, dan eindigt het recht op dat budget op de datum waarop hij, conform het bepaalde in dit artikel, de in zijn bezit zijnde bedrijfseigendommen moet inleveren. De werknemer heeft geen recht op uitbetaling van een eventueel restant van de oorspronkelijke voor het mobiliteitsbudget vastgestelde termijn.

4.7 coaching / begeleiding / opleiding

Om een geplaatste werknemer in staat te stellen zijn (nieuwe) functie binnen 6 maanden overeenkomstig de daarvoor geldende vereisten te kunnen vervullen, zal Vodafone/Ziggo hem de benodigde coaching en begeleiding verschaffen en de mogelijkheid bieden een of meer opleidingen te volgen en neemt Vodafone/Ziggo de kosten daarvan voor haar rekening. Bij de



vaststelling of de werknemer zijn (nieuwe) functie binnen 6 maanden kan vervullen geldt voor wat betreft het tijdsbeslag van de coaching, begeleiding en/of opleiding een maximum van gemiddeld 8 uur per week op basis van een fulltime dienstverband (20% van de arbeidsduur), gerekend over een periode van 6 maanden, ofwel 208 uur. Bij een parttime dienstverband wordt dit tijdsbeslag naar rato vastgesteld.

Als de werknemer naar het oordeel van Vodafone/Ziggo zijn nieuwe functie na 6 maanden niet overeenkomstig de daarvoor geldende vereisten vervult, dan wordt hij boventallig verklaard en krijgt hij de in artikel 4.4 genoemde keuze tussen bemiddeling van werk naar werk en uitdiensttreding.

4.8 **opheffing boventalligheid**

Als de grondslag aan de boventalligverklaring van een werknemer komt te ontvallen, bijvoorbeeld doordat hij alsnog is geplaatst of benoemd in de nieuwe organisatie, dan wordt de boventalligheid van die werknemer opgeheven. Vanaf de datum waarop de boventalligheid is opgeheven heeft de werknemer geen aanspraak (meer) op de in het Sociaal Plan aan boventallige werknemers toegekende rechten.

4.9 **vrijwillig vertrek**

Om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te beperken kan Vodafone/Ziggo aan werknemers de mogelijkheid van vrijwillig vertrek bieden, dit onder de in dit artikel genoemde voorwaarden. Als vrijwillig vertrek aan de orde is dan vindt dit plaats voorafgaande aan de uitvoering van het afspiegelings-/plaatsingsproces. Naast de in dit artikel bedoelde vrijwillig vertrekregeling geldt de plaatsmakersregeling (zie artikel 4.10), die werknemers onder voorwaarden de mogelijkheid kan bieden zich tijdens het plaatsingsproces aan te melden voor vrijwillige boventalligheid en daarop volgende uitdiensttreding.

Vodafone/Ziggo heeft het voornemen om de Integratie gefaseerd te laten plaatsvinden. Vodafone/Ziggo kan ervoor kiezen om een vrijwillig vertrekregeling open te stellen binnen bedrijfsonderdelen, of gedeelten daarvan, die geraakt worden door de Integratie. Vodafone/Ziggo is niet verplicht tot het openstellen van een vrijwillig vertrekregeling.

Als wordt gekozen voor een vrijwillig vertrekregeling dan gelden de volgende kaders:

1. Vodafone/Ziggo stelt vast voor welke functies, afdelingen, locaties en in welke aantallen de optie van vrijwillig vertrek open zal staan. Het kan hierbij uitsluitend gaan om functies waarbinnen krimp noodzakelijk is en waarbij die krimp niet op een andere wijze, bijvoorbeeld door natuurlijk verloop, kan worden gerealiseerd. Werknemers die een functie bekleden op directie- en senior managementniveau (N-1 en N-2) komen niet in aanmerking voor vrijwillig vertrek;
2. Vodafone/Ziggo stelt van geval tot geval de aanmeldingsprocedure vast en stelt de betrokken werknemers hiervan tijdig vooraf op de hoogte;
3. Vodafone/Ziggo beslist wie voor vrijwillig vertrek in aanmerking komen. Vodafone/Ziggo kan ervoor kiezen de werknemer een vrijwillig vertrek te weigeren als:
 - hij uit oogpunt van bedrijfsoptimalisatie, daarbij rekening houdend met zijn kennis (waaronder bedrijfsspecifieke (legacy) kennis), ervaring en capaciteiten, en met de samenstelling van het desbetreffende team, bij voorkeur behouden moet blijven voor de nieuwe organisatie, en/of



- dit uit oogpunt van juridische of fiscale haalbaarheid wenselijk is (bijvoorbeeld ter voorkoming van een RVU-strafheffing).

4. Het aantal werknemers dat vrijwillig kan vertrekken is per functie nooit hoger dan de krimp die binnen die functie bereikt moet worden.

Als het verzoek wordt toegewezen, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van de vrijwillig vertrekkende werknemer met wederzijds goedvinden met ingang van de datum waarop zijn functie/formatieplaats vervalt, en wordt hij geacht te hebben gekozen voor uitdiensttreding (zie artikel 4.4). Tussen de werkgever en deze werknemer wordt uiterlijk binnen 2 weken na toewijzing van het verzoek de in **bijlage 4** opgenomen vaststellingsovereenkomst gesloten.

Als het verzoek wordt afgewezen, dan ontvangt de werknemer een schriftelijk besluit waarin die afwijzing schriftelijk door Vodafone/Ziggo wordt gemotiveerd.

De vrijwillig vertrekkende werknemer ontvangt na uitdiensttreding, en op voorwaarde dat hij geen gebruik maakt van het recht tot ontbinding gedurende de wettelijke bedenkttermijn als bedoeld in artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek, een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding die wordt berekend conform het bepaalde in artikel 6.4, vermeerderd met de aanvullende vergoeding berekend conform het bepaalde in artikel 6.3 sub 2 als de datum van uitdiensttreding is gelegen vóór de datum waarop de voor de werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn is verstreken.

De vrijwillig vertrekkende werknemer heeft geen recht op een aanvullende vergoeding van 1 maal de grondslag per maand wegens instemming met beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, als bedoeld in artikel 6.3 (laatste alinea), en evenmin op het outplacementbudget als bedoeld in artikel 6.5. Daarnaast geldt het bepaalde in de vijfde bullet van artikel 6.4 onverkort.

4.10 plaatsmakersregeling

Een niet-boventallige werknemer kan op vrijwillige basis boventallig worden verklaard als is voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. tenminste 1 andere werknemer is boventallig verklaard die een functie bekleedt die behoort tot dezelfde categorie onderling uitwisselbare functies (als vastgesteld in het kader van het afspiegelingsproces) als de functie van de niet-boventallige werknemer;
2. de niet boventallige werknemer dient binnen 3 weken na ontvangst van de in artikel 4.3 bedoelde brief, waarmee hij wordt geïnformeerd dat hij formeel is geplaatst, een schriftelijk verzoek om vrijwillige boventalligheid in.

Vodafone/Ziggo neemt een besluit op het verzoek. Voorwaarde voor een positief besluit is in ieder geval dat een boventallig verklaarde werknemer bereid is te ruilen met de niet-boventallige werknemer en daarmee zijn boventalligheid te laten opheffen (zie artikel 4.8). Als de werknemer 55 jaar of ouder is dan is een aanvullende voorwaarde voor een positief besluit dat de Belastingdienst een beschikking heeft afgegeven waaruit blijkt dat de beëindigingsvergoeding van de werknemer niet zal worden beschouwd als VUT- of prepensioenregeling (RVU-verklaring). In voorkomende gevallen zal Vodafone/Ziggo zorgdragen voor de aanvraag van de RVU-verklaring.



Als het verzoek wordt toegewezen, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van de vrijwillig boventallige werknemer met wederzijds goedvinden met ingang van de datum waarop zijn functie/formatieplaats vervalt, en wordt hij geacht te hebben gekozen voor uitdiensttreding (zie artikel 4.4). Tussen de werkgever en deze werknemer wordt uiterlijk binnen 2 weken na toewijzing van het verzoek de in **bijlage 5** opgenomen vaststellingsovereenkomst gesloten.

Als binnen een categorie onderling uitwisselbare functies:

- a. meer dan 1 niet-boventallige werknemer in aanmerking wil komen voor vrijwillige boventalligheid, dan wordt de voorrang bepaald door middel van "omgekeerde afspiegeling". Dit houdt in dat wordt vastgesteld welke niet-boventallige werknemer met toepassing van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen. Deze werknemer komt vervolgens als eerste in aanmerking voor vrijwillige boventalligheid. Ziet hij van die mogelijkheid af, dan komt de volgende in de reeks in aanmerking;
- b. meer werknemers boventallig zijn verklaard dan het aantal niet-boventallige werknemers dat in aanmerking wil komen voor vrijwillige boventalligheid, dan wordt de voorrang eveneens bepaald door middel van "omgekeerde afspiegeling". Dit houdt in dat wordt vastgesteld welke boventallige werknemer met toepassing van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking is gekomen. Deze werknemer mag vervolgens als eerste kiezen of hij gebruik wil maken van de mogelijkheid om te ruilen met de niet-boventallige werknemer en daarmee zijn boventalligheid te laten opheffen. Ziet hij van die mogelijkheid af, dan mag de volgende in de reeks zijn keuze bepalen.

De vrijwillig boventallige werknemer ontvangt na uitdiensttreding, en op voorwaarde dat hij geen gebruik maakt van het recht tot ontbinding gedurende de wettelijke bedenkttermijn als bedoeld in artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek, een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding die wordt berekend conform het bepaalde in artikel 6.4, vermeerderd met de aanvullende vergoeding berekend conform het bepaalde in artikel 6.3 sub 2 als de datum van uitdiensttreding is gelegen vóór de datum waarop de voor de werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn is verstreken.

De vrijwillig boventallige werknemer heeft geen recht op een aanvullende vergoeding van 1 maal de grondslag per maand wegens instemming met beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, als bedoeld in artikel 6.3 (laatste alinea), en evenmin op het outplacementbudget als bedoeld in artikel 6.5. Daarnaast geldt het bepaalde in de vijfde bullet van artikel 6.4 onverkort.



hoofdstuk 5 – bemiddelingsprocedure

5.1 doel

De bemiddelingsprocedure heeft tot doel vast te stellen of er binnen of buiten de organisatie van Vodafone/Ziggo passend of aanvaardbaar werk beschikbaar is, of beschikbaar komt, voor de boventallige werknemer die conform het bepaalde in artikel 4.4 heeft gekozen voor bemiddeling van werk naar werk.

5.2 mobiliteitscentrum

Om de werknemer optimaal te begeleiden wordt een mobiliteitscentrum ingericht, waarin specialisten op diverse disciplines actief zijn. Het betreft onder meer (interne) HR Adviseurs en Recruitment medewerkers, die worden ondersteund door medewerkers van externe partijen die beschikken over relevante expertise en ervaring.

Het mobiliteitscentrum brengt elke maand een geanonimiseerde voortgangsrapportage uit aan de Ondernemingsraad.

5.3 uitgangspunten bemiddeling

Bij de start van het bemiddelingsprocedure worden tussen Vodafone/Ziggo en de werknemer afspraken gemaakt met betrekking tot het bemiddelingstraject. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Bij de bemiddeling gelden de in **bijlage 1** opgenomen uitgangspunten. De werknemer is verplicht om voorafgaand aan de start van de bemiddelingsperiode de in **bijlage 2** opgenomen vaststellingsovereenkomst te tekenen, actief deel te nemen aan het bemiddelingstraject en de aanwijzingen van het mobiliteitscentrum en eventuele ingezette derden te volgen. Als de werknemer niet voldoet aan zijn verplichtingen, ook nadat hij daarop is gewezen, dan eindigt de bemiddeling en wordt zijn arbeidsovereenkomst beëindigd zonder dat hij recht heeft op een beëindigings- of transitievergoeding.

5.4 uitvoering bemiddeling

De bemiddeling wordt uitgevoerd door het mobiliteitscentrum met ondersteuning vanuit een of meer door Vodafone/Ziggo geselecteerde landelijk opererende bureaus voor outplacement en loopbaanondersteuning. De werknemer wordt geïnformeerd over de hem ter beschikking staande opties en maakt daaruit zijn keuze. Met elke werknemer wordt vervolgens concreet afgesproken hoe het traject zal worden vormgegeven. Dit traject voorziet onder meer in de noodzakelijk geachte training en/of coaching van de werknemer.

5.5 start bemiddelingsperiode

De bemiddelingsperiode start op de datum waarop de werknemer formeel boventallig is verklaard.

5.6 bemiddelingsduur

De maximale duur van de bemiddeling in het kader van de bemiddelingsprocedure is afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer op de formele datum van boventalligverklaring, waarvan de duur volgens normale afrondingregels wordt afgerond op hele jaren. De duur van het dienstverband van de werknemer wordt vastgesteld conform het bepaalde in artikel 4.2, waarbij een eventuele periode waarin de werknemer als externe arbeidskracht werkzaam is geweest voor de werkgever of zijn rechtsvoorganger buiten beschouwing blijft.



Ten aanzien van de bemiddelingsduur krijgt de werknemer de keuze uit de volgende opties:

optie 1

Op basis van het aantal dienstjaren wordt de duur van de bemiddeling als volgt berekend:

dienstjaren	duur bemiddeling
tot 1 jaar	4 maanden
1 tot 5 jaar	7 maanden
5 tot 10 jaar	11+3* maanden
10 jaar of langer	15+3* maanden

optie 2

Op basis van het aantal dienstjaren wordt de duur van de bemiddeling als volgt berekend:

dienstjaren	duur bemiddeling
tot 1 jaar	1 maand
1 tot 5 jaar	4 maanden
5 tot 10 jaar	8+3* maanden
10 jaar of langer	12+3* maanden

Aanvullend krijgt de werknemer bij keuze voor optie 2 een outplacementbudget ter hoogte van maximaal € 6.000,- (netto) tot zijn beschikking, door hem in te zetten ter verdere verhoging van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Dit budget zal, na facturatie door de door de werknemer gekozen organisatie, rechtstreeks door Vodafone/Ziggo worden betaald aan deze organisatie, een en ander conform het bepaalde in **bijlage 7**. Een eventuele opleiding als bedoeld in artikel 4.7 en de training/coaching als bedoeld in artikel 5.4 zullen niet uit dit outplacementbudget worden betaald.

- * Bij beide bovenstaande opties geldt dat de bemiddeling tijdens de aanvullende bemiddelingsduur van 3 maanden volledig doorloopt, maar het dienstverband van de werknemer dan inmiddels is geëindigd met inachtneming van de geldende fictieve opzegtermijn. Bijvoorbeeld voor de categorie 10 of meer dienstjaren: het dienstverband eindigt na afloop van de bemiddelingsperiode van 15 (optie 1) respectievelijk 12 (optie 2) maanden, waarna de bemiddeling direct aansluitend nog (maximaal) 3 maanden wordt voortgezet. Bij de uitvoering van het bepaalde in de artikelen 5.12 en 5.14 blijft deze aanvullende bemiddelingsduur buiten beschouwing.

5.7 passende / aanvaardbare functie

Voor de toepassing van het bepaalde in dit hoofdstuk wordt het begrip "passende functie" gedefinieerd zoals in artikel 3.3, met dat verschil dat een functie buiten Vodafone/Ziggo voor wat betreft het salaris als passende functie wordt aangemerkt wanneer het fulltime bruto-maandsalaris behorend bij die functie hoger is dan het salarisoniveau dat correspondeert met 100% van 1 lagere salarisschaal dan de salarisschaal waarin de oorspronkelijke functie van de werknemer is ingedeeld. In het kader van de bemiddelingsprocedure geldt daarbij als criterium dat de werknemer direct na plaatsing daadwerkelijk op die functie inzetbaar is en dat hij, naar verwachting, binnen 6 maanden na plaatsing de desbetreffende passende functie conform de daarvoor geldende vereisten kan vervullen. Aan de werknemer worden daarbij zo nodig de



faciliteiten als bedoeld in artikel 4.7 ter beschikking gesteld.

Voor de toepassing van het bepaalde in dit hoofdstuk wordt het begrip "aanvaardbare functie" gedefinieerd zoals in de begrippenlijst.

5.8 **vrijstelling van werk**

Om de werknemer in staat te stellen zich volledig te richten op de deelname aan het bemiddelingstraject blijft hij, voor de duur van de bemiddeling, vrijgesteld van de verplichting van het verrichten van zijn werkzaamheden, een en ander zoals bepaald in artikel 4.6.

5.9 **tijdelijk werk**

Als de werknemer gedurende zijn bemiddelingsperiode tijdelijke werkzaamheden krijgt aangeboden, dan wordt die bemiddelingsperiode opgeschort voor de duur van de periode waarin de werknemer deze tijdelijke werkzaamheden feitelijk uitvoert.

5.10 **einde bemiddeling**

Als de werknemer tijdens zijn bemiddelingsperiode wordt geplaatst op een passende of aanvaardbare functie, binnen of buiten Vodafone/Ziggo, dan eindigt zijn bemiddeling.

5.11 **plaatsing binnen Vodafone/Ziggo**

Als tijdens de bemiddelingsperiode naar het oordeel van het mobiliteitscentrum (alsnog) binnen Vodafone/Ziggo een passende functie voor de werknemer beschikbaar komt, dan komt hij in aanmerking voor die functie. Het bepaalde in de artikelen 3.4, 3.5, 3.8, 4.7 en 4.8 is dan van toepassing. Vodafone/Ziggo zal de werknemer daarnaast, voor zover mogelijk, attent maken op (een) eventueel beschikbare aanvaardbare functie(s).

5.12 **plaatsing buiten Vodafone/Ziggo**

Als voor de werknemer een passende of aanvaardbare functie beschikbaar is bij een derde partij dan stelt de werkgever, in overleg met de werknemer en de betrokken derde partij, vast op welke datum de werknemer bij de werkgever uit dienst en bij de derde-partij in dienst treedt. Op dit nieuwe dienstverband zijn de bij de derde partij geldende arbeidsvoorwaarden van toepassing.

Als de werknemer, bij berekening van de beëindigingsvergoeding conform het bepaalde in artikel 6.4, recht zou hebben op een aantal maandsalarissen (gewogen duur van het dienstverband) dat hoger of gelijk is aan de duur van zijn bemiddelingsperiode in maanden, en deze werknemer treedt bij de derde partij in dienst voordat die bemiddelingsperiode is verstreken, dan ontvangt hij na uitdiensttreding een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding ter hoogte van de helft van het aantal dan nog resterende maanden van de bemiddelingsperiode, waarvan de duur volgens normale afrondingregels wordt afgerond op een halve maand, vermenigvuldigd met zijn bruto-maandsalaris bij uitdiensttreding. Daarnaast ontvangt deze werknemer de in artikel 5.14 bedoelde beëindigingsvergoeding als hij voldoet aan de daarvoor geldende voorwaarden.

5.13 **einde arbeidsovereenkomst**

Als de werknemer tijdens zijn bemiddelingsperiode niet is geplaatst binnen of buiten Vodafone/Ziggo, dan eindigt zijn dienstverband met de werkgever met wederzijds goedvinden met ingang van de einddatum van de bemiddelingsperiode.



5.14 **beëindigingsvergoeding bij einde arbeidsovereenkomst**

Als de werknemer, bij berekening van de beëindigingsvergoeding conform het bepaalde in artikel 6.4, recht zou hebben op een aantal maandsalarissen (gewogen duur van het dienstverband) dat hoger is dan de duur van zijn bemiddelingsperiode in maanden, dan ontvangt hij, bij beëindiging van het dienstverband conform het bepaalde in artikel 5.13, een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding ter hoogte van het verschil tussen het aantal maanden dat correspondeert met de gewogen duur van het dienstverband en de duur van zijn bemiddelingsperiode in maanden, vermenigvuldigd met zijn bruto-maandsalaris bij uitdiensttreding.

5.15 **reiskosten**

De werknemer mag de reiskosten die hij maakt in het kader van zijn bemiddelingstraject, bijvoorbeeld in verband met het bezoeken van het bureau of het deelnemen aan sollicitatiegesprekken, bij de werkgever declareren. Vergoeding vindt plaats conform het bepaalde in de voor werknemer geldende bedrijfsregelingen, op basis van de gekozen wijze van vervoer (openbaar vervoer dan wel eigen vervoer). De afgelegde kilometers gelden als zakelijke kilometers.

5.16 **arbeidsongeschiktheid / zwangerschap**

Als de werknemer gedurende zijn bemiddelingsperiode volledig arbeidsongeschikt wordt, en deze arbeidsongeschiktheid duurt langer dan 1 maand, dan beoordeelt de bedrijfsarts of de arbeidsongeschiktheid in de weg staat aan voortzetting van de bemiddeling. Is dat het geval, dan wordt de bemiddelingsperiode vanaf dat moment opgeschort totdat de bedrijfsarts oordeelt dat de bemiddeling kan worden hervat. De bemiddelingsperiode wordt ook opgeschort tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof van de werknemer.

5.17 **kosten/waarde bemiddeling**

De kosten van het bemiddelingstraject komen voor rekening van de werkgever.

De waarde van het bemiddelingstraject is gelijk aan de kosten van dat traject, vermeerderd met de totale salariskosten gedurende de bemiddelingsperiode waarin de werknemer is vrijgesteld van werk conform het bepaalde in artikel 4.6 en 5.8, vermeerderd met de eventueel toepasselijke vergoedingen als bedoeld in de artikelen 5.12 en 5.14, en, als en voor zover de werknemer daarop recht heeft, vermeerderd met de kosten van eventuele aan hem toekomende aanvullende voorzieningen, waaronder een eventueel aan hem conform artikel 5.6 (optie 2) ter beschikking gesteld outplacementbudget.

De bedoelde waarde van het bemiddelingstraject komt voor elke betrokken werknemer in de plaats van een eventueel aan hem toekomende wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, althans deze transitievergoeding wordt geacht daarbij inbegrepen te zijn. De partijen bij het Sociaal Plan zijn het erover eens dat (de waarde van) het bemiddelingstraject een minimaal gelijkwaardige voorziening is in de zin van artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek.

5.18 **toepasselijkheid arbeidsovereenkomst**

Tijdens de uitvoering van de in dit hoofdstuk neergelegde bemiddelingsprocedure blijft het bepaalde in de arbeidsovereenkomst van elke boventallige werknemer, zolang deze niet is geëindigd en voor zover van toepassing, onverkort van kracht.



hoofdstuk 6 – uitdiensttreding

6.1 keuze voor uitdiensttreding

Als de boventallige werknemer conform het bepaalde in artikel 4.4 heeft gekozen voor uitdiensttreding, dan gelden voor hem de in dit hoofdstuk 6 neergelegde procedure en voorzieningen.

6.2 loongerelateerde WW-uitkering

Een in Nederland wonende werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van de Integratie kan, ook in geval van beëindiging met wederzijds goedvinden, aanspraak maken op een loongerelateerde WW-uitkering als hij voldoet aan de geldende voorwaarden.

Het recht op WW ontstaat nadat de voor de werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn is verstreken. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het tijdig aanvragen van zijn WW-uitkering, en voor het blijvend voldoen aan alle daarvoor geldende vereisten.

6.3 einde arbeidsovereenkomst / aanvullende beëindigingsvergoeding

De arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt uiterlijk op de datum waarop de voor hem geldende (fictieve) opzegtermijn is verstreken. De werknemer heeft dan recht op:

1. een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding berekend conform het bepaalde in artikel 6.4; en
2. als de datum van uitdiensttreding is gelegen vóór de datum waarop de voor de werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn is verstreken: een aanvullende bruto-vergoeding ter hoogte van de grondslag per maand, berekend conform het bepaalde in artikel 6.4, voor het resterende aantal hele kalendermaanden van de voor hem geldende (fictieve) opzegtermijn.

Als de werknemer instemt met beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, dan wordt tussen Vodafone/Ziggo en de werknemer de in **bijlage 3** opgenomen vaststellingsovereenkomst gesloten. De werknemer heeft dan recht op een aanvullende bruto-vergoeding ter hoogte van 1 maal de grondslag per maand, berekend conform het bepaalde in artikel 6.4, op voorwaarde dat hij de vaststellingsovereenkomst binnen 2 weken na de datum van zijn formele boventalligverklaring heeft getekend en hij geen gebruik maakt van het recht tot ontbinding gedurende de wettelijke bedenkttermijn als bedoeld in artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek.

6.4 beëindigingsvergoeding

De boventallige werknemer die conform het bepaalde in artikel 4.4 heeft gekozen voor uitdiensttreding ontvangt na uitdiensttreding een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding. De hoogte van deze vergoeding wordt berekend door de gewogen duur van het dienstverband van de werknemer te vermenigvuldigen met de op zijn salaris en de overige vaste overeengekomen looncomponenten gebaseerde grondslag per maand. Hierbij gelden de volgende bijzonderheden:

- De duur van het dienstverband wordt berekend conform het bepaalde in artikel 4.2, waarbij een eventuele periode waarin de werknemer als externe arbeidskracht werkzaam is geweest voor de werkgever of zijn rechtsvoorganger buiten beschouwing blijft en waarbij als einddatum geldt de formele datum van boventalligverklaring. De duur van het dienstverband wordt afgerond op hele dienstjaren, waarbij afronding naar boven plaatsvindt vanaf 6 maanden plus 1 dag.



Voor de vaststelling van het aantal gewogen dienstjaren wordt elk dienstjaar als volgt gewogen, dit op basis van de leeftijd van de werknemer:

leeftijd	weging
tot 35 jaar	0,5
35 tot 45 jaar	1
45 tot 55 jaar	1,5
55 jaar en ouder	2

- Voor de vaststelling van de grondslag per maand wordt gerekend met het werkelijke bruto-maandsalaris van de werknemer op de datum van uitdiensttreding, zoals gedefinieerd in de bij het Sociaal Plan behorende begrippenlijst, vermeerderd met de vaste overeengekomen looncomponenten, zoals een resultaatafhankelijke uitkering (RAU), een prestatiegerelateerde bonus (zoals CM variabele beloning/STIP/GSTIP/Vodacom bonus), een harmonisatietoeslag, een structurele overwerkvergoeding, een structurele ploegentoeslag en een structurele onregelmatigheidstoeslag (ORT/inconveniëntentoeslag). Ten aanzien van de 6 in de vorige volzin genoemde looncomponenten geldt dat hiervan, per component en per werknemer, het gemiddelde per maand wordt berekend over de afgelopen 3 kalenderjaren, of zoveel korter als het dienstverband van de werknemer heeft geduurd.
- Bij de vaststelling van de hoogte van het salaris bij uitdiensttreding en bij de berekening van de beëindigingsvergoeding wordt een uit de CAO voortvloeiende collectieve loonsverhoging alleen meegerekend als de uitdiensttredingsdatum van de werknemer is gelegen na de ondertekeningsdatum van een tussen de betrokken werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers bereikt definitief akkoord over de collectieve loonsverhoging.
- Ten aanzien van de hoogte van de beëindigingsvergoeding, inclusief eventuele aanvullende vergoedingen als bedoeld in artikel 6.3, geldt een maximum van het aantal maal de grondslag per maand, berekend conform het bepaalde in dit artikel 6.4, dat correspondeert met het aantal maanden dat het dienstverband van de werknemer zou hebben voortgeduurd als hij niet zou zijn uitgestroomd conform het bepaalde in het Sociaal Plan, tot de door de werkgever met die werknemer al overeengekomen uitdiensttredingsdatum of, bij gebreke daarvan, uiterlijk de geldende AOW-gerechtigde leeftijd.
- Voor de in dit artikel 6.4 bedoelde beëindigingsvergoeding geldt dat:
 1. deze voor elke betrokken werknemer in de plaats komt van een eventueel aan hem toekomende wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, althans dat deze transitievergoeding wordt geacht daarbij inbegrepen te zijn. De partijen bij het Sociaal Plan zijn het erover eens dat deze beëindigingsvergoeding, vermeerderd met het in artikel 6.5 bedoelde outplacementbudget, een minimaal gelijkwaardige voorziening is in de zin van artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek;
 2. de in paragraaf 39 van de CAO ("Aanvulling op WW bij reorganisatie", onderdelen A t/m D) bedoelde afkoop van de daarin opgenomen rechten op aanvulling daarin is begrepen, zodat de werknemer die heeft gekozen voor uitdiensttreding en die valt onder de reikwijdte van de CAO met de toekenning van de beëindigingsvergoeding elke verdere aanspraak op uitvoering van die aanvullingsregeling verliest.



6.5 outplacementbudget

In aanvulling op de beëindigingsvergoeding (zie artikel 6.4) en eventuele aanvullende vergoeding(en) (zie artikel 6.3) krijgt de werknemer na ondertekening van de in **bijlage 3** opgenomen vaststellingsovereenkomst een outplacementbudget ter hoogte van maximaal € 6.000,- (netto) tot zijn beschikking, door hem in te zetten ter verdere verhoging van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Dit budget zal, na facturatie door de door de werknemer gekozen organisatie, rechtstreeks door Vodafone/Ziggo worden betaald aan deze organisatie, een en ander conform het bepaalde in **bijlage 7**. Een eventuele opleiding als bedoeld in artikel 4.7 en de training/coaching als bedoeld in artikel 5.4 zullen niet uit dit outplacementbudget worden betaald.



hoofdstuk 7 – rol en procedure van de Bezwarencommissie

7.1 gronden voor bezwaar / geen opschortende werking

Als een werknemer van mening is dat bij de uitvoering van het Sociaal Plan onzorgvuldig met zijn belangen is of wordt omgegaan, of dat door Vodafone/Ziggo in strijd is of wordt gehandeld met het Sociaal Plan, kan hij op die grond bezwaar indienen bij de Bezwarencommissie. De indiening van een bezwaar schort het besluit of de situatie waartegen het is gericht niet op, en staat niet in de weg aan de (verdere) uitvoering door Vodafone/Ziggo van het Sociaal Plan.

7.2 vertrouwelijke behandeling bezwaar

De Bezwarencommissie gaat vertrouwelijk om met ingediende bezwaren. Bij de behandeling van bezwaren, en de in dat kader verstrekte (persoons)gegevens, leeft de Bezwarencommissie het bepaalde in de Wet bescherming persoonsgegevens onverkort na.

7.3 beoordeling bezwaar

De Bezwarencommissie beoordeelt een ingediend bezwaar zorgvuldig en objectief aan de hand van het bepaalde in het Sociaal Plan, de geldende voorschriften en de aan de orde zijnde specifieke omstandigheden. Als zich een situatie voordoet die in het Sociaal Plan niet is benoemd, dan beoordeelt de Bezwarencommissie deze situatie in lijn met de geest en strekking van het Sociaal Plan.

7.4 procedure

Voor de behandeling van bezwaren door de Bezwarencommissie geldt de volgende procedure:

- De werknemer dient zijn bezwaar in bij het secretariaat van de Bezwarencommissie.
- De Bezwarencommissie neemt het bezwaar alleen in behandeling als dit:
 - ⇒ is ingediend binnen 4 weken nadat de werknemer schriftelijk is geïnformeerd over het besluit dat rechtstreeks en uitsluitend op hem betrekking heeft; en
 - ⇒ inhoudelijk van aard is of voortvloeit uit de toepassing van de hardheidsclausule; en
 - ⇒ is voorzien van de (persoons)gegevens van de werknemer, van een deugdelijke omschrijving en motivering van het bezwaar, van een duidelijke omschrijving van de vordering, en van alle eventuele relevante bewijsstukken.

Als een bezwaarschrift niet compleet is dan krijgt de werknemer gedurende 1 week de gelegenheid de ontbrekende informatie en/of documentatie aan te vullen. Als ook na die hersteltermijn niet is voldaan aan 1 of meer van de bovenstaande eisen dan verklaart de Bezwarencommissie de werknemer niet-ontvankelijk in zijn bezwaar.

- De Bezwarencommissie behandelt het ingediende bezwaar zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 4 weken nadat het door de werknemer is ingediend. De Bezwarencommissie kan de behandeltermijn van het bezwaar eenmaal met maximaal 4 weken verlengen als de zorgvuldigheid van de behandeling van het bezwaar zonder die verlenging in gevaar komt. De Bezwarencommissie maakt een dergelijk besluit tot verlenging schriftelijk bekend aan zowel de werknemer als de werkgever.
- Als de Bezwarencommissie het ingediende bezwaar ontvankelijk acht, dan stelt hij de werkgever in de gelegenheid om binnen een 2 weken zijn schriftelijke zienswijze in te dienen. Behalve wanneer de Bezwarencommissie zijn advies op basis van de ingediende



stukken kan afgeven vindt vervolgens, op een door de Bezwarencommissie vast te stellen tijdstip, de mondelinge behandeling van het bezwaar plaats. Deze mondelinge behandeling kan alleen in aanwezigheid van de werkgever en de werknemer plaatsvinden.

- De Bezwarencommissie kan Vodafone/Ziggo alleen adviseren een ingediend bezwaar gegrond te verklaren als Vodafone/Ziggo het Sociaal Plan aantoonbaar onjuist of onzorgvuldig heeft uitgevoerd of daarmee aantoonbaar in strijd heeft gehandeld.
- Ten aanzien van de wijze waarop Vodafone/Ziggo de uitwisselbaarheid van de betrokken functies heeft vastgesteld en, meer algemeen, de wijze waarop Vodafone/Ziggo toepassing heeft gegeven aan het afspiegelingsbeginsel, voert de Bezwarencommissie een marginale toetsing uit, waarbij hij zich refereert aan het oordeel van de Vertrouwenscommissie, voor zover beschikbaar. Vodafone/Ziggo heeft de mogelijkheid het oordeel van een onafhankelijke, terzake deskundige gespecialiseerde derde over te leggen.
- Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 6 weken nadat het bezwaar door de werknemer is ingediend stuurt de Bezwarencommissie haar schriftelijke advies naar de CEO, de eindverantwoordelijke van Human Resources en de werknemer. In dit advies geeft de Bezwarencommissie gemotiveerd aan op welke gronden zij tot haar advies is gekomen.
- Op basis van het advies van de Bezwarencommissie neemt de CEO, na overleg met de eindverantwoordelijke van Human Resources, zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen 4 weken een gemotiveerd besluit op het bezwaar. Met het besluit van de CEO is de interne bezwarenprocedure afgerond. Een afschrift van het besluit wordt gezonden aan de werknemer en de Bezwarencommissie.

7.5 **kostenvergoeding bij gegrondverklaring bezwaar**

Als het bezwaar van een werknemer door de CEO gegrond wordt verklaard, dan krijgt de betrokken werknemer de aantoonbaar in verband met dat bezwaar gemaakte kosten vergoed, dit tot een maximum van EUR 500,- (exclusief BTW).



hoofdstuk 8 – privacy

8.1 vertrouwelijkheid

Alles wat wordt besproken en vastgelegd in de gesprekken die verband houden met de uitvoering van het Sociaal Plan heeft een vertrouwelijk karakter en wordt door de werkgever behandeld met inachtneming van het bepaalde in de Wet bescherming persoonsgegevens. Dit laat onverlet dat zowel werknemer als werkgever alle relevante informatie naar voren kunnen brengen ten opzichte van de Vertrouwenscommissie, de Bezwarencommissie, het UWV en de bevoegde rechter, als en voor zover nodig ter uitvoering van de Integratie en het Sociaal Plan.

8.2 personeelsdossier

Alle schriftelijke persoonlijke stukken worden gedocumenteerd in het personeelsdossier van de werknemer.

8.3 inzage personeelsdossier

Alleen de eindverantwoordelijke van Human Resources, de betrokken afdelingsmanager, de betrokken medewerker(s) van de afdeling Human Resources, de betrokken werknemer, de Vice President of Director van het desbetreffende bedrijfsonderdeel, de betrokken medewerker(s) van de afdeling Legal Affairs en, als van toepassing, de Bezwarencommissie hebben inzage in het personeelsdossier, dit uitsluitend voor zover noodzakelijk om het bepaalde in het Sociaal Plan ten aanzien van de betrokken werknemer op een deugdelijke wijze uit te voeren.

8.4 opschonen account / recht op inzage en gebruik

De werknemer is verplicht voorafgaande aan de datum van uitdiensttreding, dan wel, als van toepassing, de datum met ingang waarvan hij wordt vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van zijn werkzaamheden, zijn mailbox en zijn opgeslagen bestanden op te schonen en zijn werkzaamheden naar behoren over te dragen. Vanaf de datum van uitdiensttreding respectievelijk de vrijstellingsdatum is de werkgever gerechtigd de mailbox en bestanden van de werknemer in te zien en met de inhoud daarvan te doen wat hem goeddunkt, echter uitsluitend voor zover dit redelijkerwijs noodzakelijk is ten behoeve van de dagelijkse werkzaamheden en de continuïteit binnen haar onderneming.



ondertekening Ziggo - FNV/CNV Connectief

Dit Sociaal Plan wordt overeengekomen tussen Ziggo en de bij haar betrokken vakorganisaties, te weten FNV en CNV Connectief. Dit Sociaal Plan wordt tevens overeengekomen tussen Vodafone Libertel B.V. en haar ondernemingsraad. Feitelijk komen er dus twee separate overeenkomsten tot stand.

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt en ondertekend
op ...,

Ziggo Services Employment B.V.,
Ziggo Services B.V.,
Ziggo Zakelijk Services B.V.,
Liberty Global Content Netherlands B.V.,

namens deze:

Ziggo B.V.,

.....
Anja Maassen van den Brink
SVP HR

FNV,

CNV Connectief,

.....
Linda Groen
Bestuurder

.....
Anselma Zwaagstra
Bestuurder



ondertekening Vodafone - Ondernemingsraad Vodafone

Dit Sociaal Plan wordt overeengekomen tussen Ziggo en de bij haar betrokken vakorganisaties, te weten FNV en CNV Connectief. Dit Sociaal Plan wordt tevens overeengekomen tussen Vodafone Libertel B.V. en haar ondernemingsraad. Feitelijk komen er dus twee separate overeenkomsten tot stand.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend
op ...,

Vodafone Libertel B.V.,

Ondernemingsraad Vodafone Libertel B.V.,

.....
Jeroen Hoencamp
CEO

.....
Albert Hendriks
voorzitter

Sociaal Plan JV Vodafone/Ziggo



begrippenlijst

Tenzij uit de tekst of strekking van het Sociaal Plan anders volgt, hebben de onderstaande begrippen daarin de volgende betekenis:

aanvaardbare functie / aanvaardbaar werk

Een functie die niet voldoet aan de criteria die gelden voor een passende functie (zie artikel 3.3) maar die wel aansluit op de kennis, vaardigheden en competenties van de werknemer en die voor de werknemer acceptabel is, en waarvoor een vacature is opengesteld.

bedrijfsregelingen

De voor elke werknemer geldende bedrijfsregelingen.

Benefit Budget

Het eventuele voor de werknemer geldende Benefit Budget, bestaande uit 8% vakantietoeslag vermeerderd met de overige in dit verband in de voor de werknemer (eventueel) geldende CAO en bedrijfsregelingen opgenomen componenten.

Bezwarencommissie

Een intern adviesorgaan dat voorkomende bezwaren van de individuele werknemer, voortvloeiend uit het Sociaal Plan en bezien in samenhang met het bedrijfsbelang, beoordeelt en hierover advies uitbrengt aan Vodafone/Ziggo. De Bezwarencommissie bestaat uit 3 leden: 1 lid, niet zijnde werknemer, die door FNV, CNV Connectief en de Ondernemingsraad Vodafone gezamenlijk wordt aangewezen; 1 lid, niet zijnde werknemer, die door de CEO van Vodafone/Ziggo wordt aangewezen, en een door partijen aan te wijzen onafhankelijke voorzitter. De Bezwarencommissie is dusdanig evenwichtig samengesteld dat zowel de belangen van de werknemer als de belangen van Vodafone/Ziggo naar behoren ten opzichte van elkaar kunnen worden afgewogen.

bruto-maandsalaris

Het vaste bruto-maandsalaris, inclusief 8% vakantietoeslag, (overig) Benefit Budget en eventuele vaste toeslagen. Onder "vaste toeslagen" worden in dit verband uitsluitend begrepen de (salaris)toeslagen:

1. op grond van een persoonlijke inschaling (waaronder een vaste arbeidsmarkttoeslag),
2. wegens uitstekende wijze van taakvervulling,
3. als garantie wegens plaatsing in een lager gekwalificeerde en lager ingeschaalde functie, en
4. wegens bijzondere aan de werknemer te stellen eisen.

Voor uurloners wordt het vaste bruto-maandsalaris berekend op basis van het gemiddelde van de over de voorgaande 6 kalendermaanden gewerkte uren.

Als de werknemer deelneemt aan de PRES-regeling van Ziggo, dan is het daarover in de geldende bedrijfsregelingen bepaalde onverkort van toepassing.

CAO

De geldende CAO Kabel & Telecom.

Sociaal Plan JV Vodafone/Ziggo



directie- en senior managementniveau (N-1 en N-2)

Managementfuncties behorend tot de directie (N-1) en managementfuncties waarbij de werknemers die deze bekleden rapporteren aan een lid van de directie en lid zijn van het senior managementteam (N-2).

ingrijpend gewijzigde functie

Een functie waarvan de resultaatsgebieden, competenties, taken en/of het niveau zodanig zijn gewijzigd dat als gevolg daarvan duidelijk andere en/of hogere eisen worden gesteld aan de kennis, ervaring en competenties van de werknemer die de functie vervult.

Integratie

De joint venture/fusie/integratie/reorganisatie van Ziggo en(/of) Vodafone.

Ondernemingsraad Vodafone

De ondernemingsraad van Vodafone.

Ondernemingsraad Ziggo

De ondernemingsraad van Ziggo.

Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad Vodafone en de Ondernemingsraad Ziggo gezamenlijk, respectievelijk de toekomstig in te stellen ondernemingsraad voor het gehele fusiebedrijf.

peildatum

Het personeelsbestand op de (respectievelijke) peildatum vormt de basis voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

salarisschaal

De voor de werknemer toepasselijke salarisschaal. Onder het "maximum" van de salarisschaal wordt verstaan in de Ziggo-systematiek 110% (ook wel "uitloopsalaris" genoemd) en in de Vodafone-systematiek 120% van de desbetreffende salarisschaal. Onder het "minimum" van de salarisschaal wordt in dit Sociaal Plan verstaan in de Ziggo-systematiek 70% (ook wel "basissalaris" genoemd) en in de Vodafone-systematiek 80% van de desbetreffende salarisschaal.

Sociaal Plan

Dit sociaal plan. Het Sociaal Plan is enerzijds een aparte overeenkomst tussen Ziggo en de betrokken vakorganisaties FNV en CNV Connectief, en anderzijds een aparte overeenkomst tussen Vodafone Libertel B.V. en de Ondernemingsraad Vodafone.

standplaats

De overeengekomen standplaats van de werknemer. Als de werknemer zijn werkzaamheden feitelijk elders uitvoert dan heeft dit geen gevolgen voor zijn overeengekomen standplaats.

Sociaal Plan JV Vodafone/Ziggo



Vertrouwenscommissie

Een door de Ondernemingsraad uit zijn leden ingestelde commissie bestaande uit 2 permanente leden en 2 leden die van geval tot geval, en afhankelijk van het bedrijfsonderdeel, worden aangesteld. Daarbij geldt dat deze leden niet binnen het desbetreffende bedrijfsonderdeel werkzaam mogen zijn.

Vodafone

Vodafone Libertel B.V.

werknemer

Iedere afzonderlijke werknemer die voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst is bij Ziggo of Vodafone.

In dit Sociaal Plan wordt de term werknemer in de mannelijke vorm gebruikt; waar van toepassing moet daarvoor de vrouwelijke vorm worden gelezen.

werkgever

De juridische entiteit waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft.

Ziggo

De entiteiten Ziggo B.V., Ziggo Services Employment B.V., Ziggo Services B.V., Ziggo Zakelijk Services B.V. en Ziggo Sport afzonderlijk dan wel gezamenlijk.

Ziggo Sport

De entiteit Liberty Global Content Netherlands B.V.

De betekenis van alle gebruikte begrippen die niet in deze begrippenlijst zijn gedefinieerd, volgt uit de tekst of strekking van het Sociaal Plan.

bijlage 1: uitgangspunten bemiddeling

Het bepaalde in deze bijlage 1 vormt de basis voor nadere invulling en uitwerking door Vodafone/Ziggo in overeenstemming met een afvaardiging van 2 vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad Ziggo en 2 vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad Vodafone. De bij dit Sociaal Plan betrokken vakbonden dragen op dit punt hun rechten over aan deze vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad, en geven hen onvoorwaardelijk mandaat om de bedoelde overeenstemming te bereiken.

uitgangspunten bemiddeling

Het doel van het mobiliteitscentrum is om de werknemer die conform het bepaalde in artikel 4.4 van het Sociaal Plan heeft gekozen voor bemiddeling van werk naar werk op een transparante en professionele wijze te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan.

Het mobiliteitscentrum zal bestaan uit professionele interne medewerkers en medewerkers van een externe partij die, door hun achtergrond en ervaring, daadwerkelijk inhoudelijk kunnen bijdragen aan de zoektocht en de begeleiding naar nieuw werk. Met de bemiddeling wordt gestreefd naar het vinden nieuw werk; een garantie daarop kan echter niet worden gegeven. Vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt is het primaire doel. De zoektocht naar werk richt zich op zowel kansen binnen Vodafone/Ziggo als daarbuiten.

De externe partij is een landelijke speler met regionale roots, zodat de werknemer in zijn eigen regio begeleid kan worden. De werknemer krijgt een eigen, vaste, contactpersoon in het mobiliteitscentrum. De ondernemingsraad zal worden gevraagd input te geven op de eisen die aan deze partij moeten worden gesteld en worden uitgenodigd om op actieve wijze betrokken te worden bij de keuze van de externe partij. Daarnaast zal met de Ondernemingsraad worden besproken welke informatie wordt verstrekt in de maandelijkse voortgangsrapportage.

Zowel Vodafone/Ziggo als de werknemer verbinden zich aan inspanning en deelname. Begeleiding door het mobiliteitscentrum is niet vrijblijvend. Deelname aan bijeenkomsten en het verschijnen op afspraken is vanzelfsprekend. De afspraken worden in een individueel plan met de werknemer vastgelegd.

Ieder traject is maatwerk en wordt opgesteld op basis van de specifieke situatie van de betreffende werknemer. De medewerker van de externe partij zal de uitvoering van het individuele mobiliteitstraject voor zijn rekening nemen. Vodafone/Ziggo houdt zelf de regie over de opzet van het programma per individu en de voortgang van de lopende programma's. Indicatief bestaat een traject uit de volgende onderdelen:

- ⇒ Zelfonderzoek (wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik)
- ⇒ Arbeidsmarktonderzoek
- ⇒ Sollicitatievaardigheden
- ⇒ Individuele begeleiding

Het mobiliteitscentrum zorgt ervoor dat alle interne vacatures inzichtelijk worden gemaakt voor de boventallige werknemers en ondersteunt hen bij het interne proces.

bijlage 2: vaststellingsovereenkomst

bij keuze voor bemiddeling

De ondergetekenden:

1. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Services Employment B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Services B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Zakelijk Services B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Vodafone Libertel B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (6221 KX) Maastricht aan de Avenue Ceramique 300, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

en

2. de heer/mevrouw **<invullen>**, geboren op **<datum>**, wonende te (**<postcode>**) **<woonplaats>** aan de **<adres>**, hierna te noemen "Werknemer";

partijen sub 1. en 2. hierna ook afzonderlijk dan wel gezamenlijk te noemen: "Partij"; respectievelijk "Partijen";

Overwegende dat:

- Werknemer sinds **<datum>** krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij Werkgever of zijn rechtsvoorganger, laatstelijk werkzaam in de functie **<invullen>** tegen een salaris

bijlage 2: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor bemiddeling

van EUR <invullen>,- bruto per maand, exclusief de toepasselijke emolumenten, op basis van een dienstverband van <percentage> procent;

- er per 1 januari 2017 een joint venture bestaat tussen Ziggo Group Holding B.V. en Vodafone Libertel B.V. met de intentie om Ziggo en Vodafone in een periode van 3 jaar te integreren tot één organisatorisch bedrijf;
- om te voorzien in de gevolgen voor de werknemers als gevolg van de integratie van de beide bedrijven (hierna: "de Integratie") het Sociaal Plan JV Vodafone/Ziggo versie <datum> d.d. <datum> (hierna: "Sociaal Plan") is overeengekomen dat van toepassing is op Werknemer;
- de functie/formatieplaats van Werknemer op <datum> vervalt als gevolg van de Integratie en Werknemer niet herplaatst kan worden;
- Werknemer daarom met ingang van <datum> boventallig is /wordt, en hij/zij in dat verband -conform het bepaalde in artikel 4.4 en hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan- heeft gekozen voor het bemiddelingstraject van werk naar werk;
- de bemiddelingsperiode van Werknemer, op grond van artikel 5.6 van het Sociaal Plan en de in dat verband door Werknemer gemaakte keuze voor optie 1/optie 2, <aantal> maanden bedraagt, te rekenen vanaf de datum waarop Werknemer formeel boventallig is verklaard;
- de arbeidsovereenkomst van Werknemer zal eindigen zodra de bemiddeling succesvol is gebleken, dan wel, als de bemiddeling gedurende de voor Werknemer geldende bemiddelingsperiode onverhoopt niet tot resultaat leidt, per de datum die bemiddelingsperiode (exclusief een eventueel toepasselijke aanvullende bemiddelingsduur als bedoeld in artikel 5.6 van het Sociaal Plan) afloopt;
- er nadrukkelijk geen sprake is van een dringende reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, en het initiatief terzake van de Integratie en de beëindiging van het dienstverband volledig bij Werkgever berust en Werknemer in dat verband geen enkel verwijt treft;
- Werknemer zich volledig bewust is van de inhoud van deze overeenkomst en de gevolgen daarvan en in de gelegenheid is gesteld zich hierover te beraden en te laten adviseren door een deskundige;
- Partijen overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder deze wordt geëffectueerd, een en ander conform het bepaalde in het Sociaal Plan, en zij deze voorwaarden in deze overeenkomst wensen vast te leggen;

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

1. beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden

De tussen Partijen bestaande arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden met ingang van de datum waarop Werknemer in dienst treedt bij een derde-partij, maar in ieder geval uiterlijk met ingang van <einddatum bemiddelingsperiode exclusief eventuele aanvullende bemiddelingsduur>.

bijlage 2: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor bemiddeling

Als de boventalligheid van Werknemer echter, voorafgaand aan de datum waarop zijn arbeidsovereenkomst ingevolge het bepaalde in de vorige volzin zou eindigen, wordt opgeheven conform het bepaalde in artikel 4.8 van het Sociaal Plan, dan wordt het dienstverband van Werknemer onder de daarvoor geldende voorwaarden voortgezet en kunnen Partijen over en weer geen rechten meer ontlenen aan het bepaalde in deze overeenkomst, althans doen zij reeds nu voor alsdan tegenover elkaar onherroepelijk afstand van het recht op nakoming van de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen.

2. beëindigingsvergoeding

[optie 1: als gewogen duur dienstverband (6.4 SP) in maanden hoger of gelijk is aan bemiddelingsperiode in maanden (exclusief eventuele aanvullende bemiddelingsduur):

Als en voor zover Werknemer voldoet aan de daaraan in het Sociaal Plan verbonden voorwaarden dan heeft hij in beginsel recht op:

- ⇒ een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding conform het bepaalde in artikel 5.12; en
- ⇒ een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding conform het bepaalde in artikel 5.14.

Nadat de bemiddeling van Werknemer is geëindigd, omdat hij bij een derde-partij in dienst is getreden dan wel omdat de voor hem geldende bemiddelingsperiode (exclusief eventuele aanvullende bemiddelingsduur) is verstreken, stelt Werkgever vast of Werknemer in de gegeven situatie recht heeft op een beëindigingsvergoeding op grond van de artikelen 5.12 en/of 5.14 van het Sociaal Plan, en zo ja, hoeveel die beëindigingsvergoeding bedraagt. Werknemer ontvangt van Werkgever een berekening van de vergoeding.

Als Werknemer recht heeft op een beëindigingsvergoeding dan voldoet Werkgever deze, na aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, binnen vier (4) weken na de beëindiging van het dienstverband op het bij Werkgever bekende rekeningnummer van Werknemer.

Als Werknemer in beginsel recht heeft op een beëindigingsvergoeding, als bedoeld in dit artikel 2, en (als van toepassing) op het outplacementbudget als bedoeld in artikel 4, dan vervalt dit recht onherroepelijk als en zodra Werknemer niet voldoet aan zijn verplichtingen met betrekking tot het bemiddelingstraject, een en ander zoals bedoeld en omschreven in artikel 5.3 van het Sociaal Plan.]

[optie 2: als gewogen duur dienstverband (6.4 SP) in maanden lager is dan bemiddelingsperiode in maanden (exclusief eventuele aanvullende bemiddelingsduur): Op grond van het bepaalde in het Sociaal Plan heeft Werknemer geen recht op een beëindigingsvergoeding.]

3. doorbetaling salaris tot einde dienstverband

Tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd zal Werkgever het salaris en alle emolumenten, voor zover van toepassing op grond van het Sociaal Plan, integraal voldoen.

4. outplacementbudget

[optie 1: als Werknemer heeft gekozen voor optie 1 (artikel 5.6)): Gelet op de door Werknemer met betrekking tot de maximale duur van de bemiddelingsperiode gemaakte keuze voor optie 1, als bedoeld in artikel 5.6 van het Sociaal Plan, heeft hij/zij geen recht op terbeschikkingstelling van het in dat artikel bedoelde outplacementbudget.]

bijlage 2: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor bemiddeling

[optie 2: als Werknemer heeft gekozen voor optie 2 (artikel 5.6)]: Gelet op de door Werknemer met betrekking tot de maximale duur van de bemiddelingsperiode gemaakte keuze voor optie 2, als bedoeld in artikel 5.6 van het Sociaal Plan, heeft hij/zij recht op terbeschikkingstelling van het in dat artikel bedoelde outplacementbudget ter hoogte van maximaal € 6.000,- (inclusief BTW), door hem/haar in te zetten ter verdere verhoging van zijn/haar kansen op de arbeidsmarkt. Werknemer kan dit outplacementbudget inzetten met inachtneming van de in bijlage 7 bij het Sociaal Plan neergelegde procedure.]

5. **[alleen toevoegen voor Vodafone-werknemer die is ingedeeld in de G-band:**

aanvullingsregeling

Als de bemiddeling niet succesvol is geweest dan heeft Werknemer na einde dienstverband recht op een aanvullende uitkering op zijn WW-uitkering als en voor zover dit voortvloeit uit het addendum bij het Sociaal Plan dat overeengekomen is tussen Vodafone en de ondernemingsraad van Vodafone.]

[toevoegen als deze Werknemer buiten Nederland woont: Aangezien Werknemer buiten Nederland woonachtig is, wordt de hoogte van een eventuele aanvullende uitkering op zijn WW-uitkering, zoals bedoeld in de vorige volzin, vastgesteld op basis van de WW-uitkering die hij zou hebben ontvangen als hij in Nederland woonachtig zou zijn.]

6. **eindafrekening dienstverband**

Zo spoedig mogelijk na de beëindiging van het dienstverband draagt Werkgever zorg voor de finale afrekening terzake van het dienstverband, dit conform het bepaalde in het Sociaal Plan en op de bij Werkgever gebruikelijke wijze.

7. **inleveren bedrijfseigendommen**

Werknemer levert uiterlijk op <4 maanden na datum boventalligverklaring> of, als dat eerder is, op de laatste werkdag van zijn/haar dienstverband, alle zaken die hij/zij van Werkgever ter beschikking heeft, in goede staat en op de voorgeschreven wijze bij Werkgever in. Op het gebruik van deze zaken tot het moment van inleveren daarvan blijft het bepaalde in de geldende bedrijfsregelingen onverkort van toepassing. Eventuele uit dit gebruik voortvloeiende boetes dan wel andere uit hoofde daarvan aan Werkgever verschuldigde bedragen worden (zoveel mogelijk) verrekend met het bedrag dat Werknemer op grond van de in artikel <invullen, artikel 6 van de template> bedoelde finale afrekening van Werkgever tegoed heeft. Als en zover Werknemer een hoger bedrag aan Werkgever verschuldigd is dan het bedrag dat hij/zij van Werkgever tegoed heeft, is Werknemer verplicht het meerdere binnen vier (4) weken na ontvangst van de schriftelijke bevestiging daarvan te voldoen op het in die bevestiging weergegeven rekeningnummer van Werkgever.

8. **vrijstelling van werk**

Gedurende de resterende looptijd van het dienstverband wordt Werknemer vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van zijn/haar werkzaamheden nadat hij/zij zijn/haar werkzaamheden naar behoren heeft overgedragen en zijn/haar mailbox en overige bestanden heeft opgeschoond (zie artikel 8.4 van het Sociaal Plan). Op deze vrijstelling is het bepaalde in de artikelen 4.6 en 5.8 van het Sociaal Plan onverkort van toepassing.

bijlage 2: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor bemiddeling

9. **alleen toevoegen voor Ziggo-werknemer die onder de reikwijdte van de CAO valt:
collectieve loonsverhoging**

Met betrekking tot de gevolgen van een nieuw tot stand te komen CAO Kabel & Telecom is de situatie op de datum van uitdiensttreding van Werknemer doorslaggevend:

- ⇒ Als het formele onderhandelaarsakkoord met betrekking tot een nieuwe CAO tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers is ondertekend voor <datum uit dienst>, dan heeft Werknemer recht op de in die nieuwe CAO opgenomen collectieve loonsverhoging. In dat geval zal het salaris worden herberekend **[alleen toevoegen als Werknemer recht heeft op een vergoeding]**, en wordt de op grond van artikel 2 aan Werknemer toekomende brutovergoeding opnieuw vastgesteld op grond van dat herberekende salaris].
- ⇒ Als het formele onderhandelaarsakkoord met betrekking tot een nieuwe CAO tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers is ondertekend na <datum uit dienst>, dan heeft Werknemer formeel geen recht op de daarin vastgelegde collectieve loonsverhoging **[alleen toevoegen als Werknemer recht heeft op een vergoeding]** en wordt een eventuele op grond van artikel 2 aan Werknemer toekomende brutovergoeding niet opnieuw vastgesteld].

10. **alleen toevoegen als recht op vergoeding juridische kosten (7.5 SP):
tegemoetkoming kosten juridische bijstand**

Ter tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand betaalt Werkgever eenmalig een bedrag ter hoogte van maximaal EUR 500,- (exclusief BTW). Werknemer zal hiertoe zijn/haar gemachtigde, de heer/mevrouw mr. <naam> van <kantoor/organisatie>, een kopie van de aan Werknemer gerichte gespecificeerde factuur laten indienen bij Werkgever. Deze factuur wordt, tot het genoemde maximum, door Werkgever namens Werknemer voldaan op de laatste woensdag van de kalendermaand die volgt op een termijn van vijfenveertig (45) dagen na ontvangst.

11. **finale kwijting**

In de onderhandelingen hebben Partijen alle gelegenheid gehad om alle relevante over en weer bestaande respectievelijke geclaimde rechten en verplichtingen, alsook eventuele kwesties en geschillen daarover te bespreken waarna deze finaal zijn verdisconteerd in de onderhavige overeenkomst. Een en ander betekent dat Partijen elkaar, behoudens voor zover het betreft de nakoming van de in deze overeenkomst omschreven rechten en verplichtingen, voorbehoudloze en finale kwijting verlenen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan. De kwijting die Werknemer krachtens dit artikel verleent omvat ook kwijting aan de vennootschappen waarmee Werkgever in een groep verbonden is.

[alleen toevoegen bij Ziggo-werknemer die is ingedeeld in schaal 14 of lager: De in dit artikel bedoelde finale kwijting laat eventuele rechten van Werknemer, die voortvloeien uit de CAO Kabel & Telecom en die naar hun aard ook na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortduren, onverlet. Partijen zijn het echter eens dat wanneer Werknemer als gevolg van en/of gedurende de voor hem/haar geldende bemiddelingsperiode, direct of nagenoeg direct aansluitend op zijn uitdiensttreding bij Werkgever in dienst treedt bij een derde partij, voor hem/haar geen aanspraak ontstaat op de in hoofdstuk 39 van de CAO Kabel & Telecom neergelegde regelingen, althans dat Werknemer tegenover Werkgever onherroepelijk afstand doet van een eventueel recht op nakoming daarvan.]

[toevoegen als deze Werknemer buiten Nederland woont: Aangezien Werknemer buiten

bijlage 2: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor bemiddeling

Nederland woonachtig is, wordt de hoogte van een eventueel recht op aanvulling, dat mocht voortvloeien uit hoofdstuk 39 van de CAO Kabel & Telecom, vastgesteld op basis van de uitkering die hij zou hebben ontvangen als hij in Nederland woonachtig zou zijn.]

12. getuigschrift

Op verzoek van Werknemer ontvangt hij/zij van Werkgever een in positieve termen gesteld getuigschrift. Als en voorzover Werknemer Werkgever als referentie wenst te gebruiken, is Werkgever bereid als zodanig op te treden, dit op de wijze zoals door Werknemer in redelijkheid verzocht.

13. volledigheid overeenkomst

Deze overeenkomst regelt, in aanvulling op het bepaalde in het Sociaal Plan, alle afspraken die Partijen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben gemaakt en vervangt alle eventueel eerder tot stand gekomen overeenkomsten en/of afspraken tussen Partijen. Wijzigingen van de onderhavige overeenkomst of aanvullingen daarop zijn slechts geldig voor zover deze schriftelijk zijn overeengekomen.

14. alternatieve bepaling

Voor zover enige bepaling (of onderdeel daarvan) van deze overeenkomst niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen (of onderdelen daarvan) onverlet. Partijen zullen in geval van ongeldigheid een wederzijds acceptabele alternatieve bepaling overeenkomen, die zoveel als rechtens mogelijk is gelijk is aan de ongeldige bepaling en waarbij als uitgangspunt geldt dat deze voor Werkgever niet mag leiden tot extra kosten en voor Werknemer niet tot minder opbrengsten ten opzichte van de oorspronkelijk overeengekomen bepaling.

15. geheimhouding overeenkomst

Deze overeenkomst en de daarin vervatte beëindigingsregeling geldt uitsluitend tussen Werkgever en Werknemer. Anderen kunnen daaraan op generlei wijze enig recht ontlelen. Partijen zullen de inhoud van deze overeenkomst niet aan derden kenbaar maken, behoudens indien en voor zover een Partij verplicht is informatie te verstrekken ingevolge enige wettelijke bepaling dan wel ten behoeve van de uitvoering van deze overeenkomst.

16. geheimhouding vertrouwelijke informatie Vodafone/Ziggo

Werknemer verplicht zich tot strikte geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie van Werkgever en de vennootschappen waarmee zij in een groep verbonden is, dit in de ruimste zin van het woord.

17. dringende reden

Als Werknemer aan Werkgever een dringende reden geeft om de arbeidsovereenkomst onverwijld te beëindigen, als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, en deze dringende reden pas na ondertekening van deze overeenkomst ter kennis komt van Werkgever, kan Werknemer geen (financiële) rechten meer ontlelen aan deze overeenkomst, het Sociaal Plan of de CAO Kabel & Telecom. Werkgever heeft op eerste verzoek recht op volledige ongedaanmaking door Werknemer van de eventueel reeds geleverde prestaties.

bijlage 2: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor bemiddeling

18. bedenktijd

Werknemer kan deze overeenkomst binnen een termijn van 14 dagen na ondertekening met een schriftelijke verklaring aan Werkgever zonder opgave van reden ontbinden. Na afloop van de in de vorige volzin bedoelde bedenktijd zien Partijen uitdrukkelijk af van hun recht tot vernietiging of ontbinding van deze overeenkomst.

19. geen verdere aanspraak op transitievergoeding

Partijen zijn het erover eens dat de waarde van de in deze vaststellingsovereenkomst opgenomen voorzieningen met betrekking tot de bemiddeling en de uitdiensttreding van Werknemer, conform het bepaalde in de artikelen 1.9 en 5.17 van het Sociaal Plan, voor Werknemer in de plaats komt van de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, althans dat deze transitievergoeding wordt geacht daarbij inbegrepen te zijn, en dat hiermee sprake is van een minimaal gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek. Op de waarde van de in deze vaststellingsovereenkomst opgenomen voorzieningen met betrekking tot de bemiddeling en de uitdiensttreding van Werknemer is het bepaalde in artikel 7:673 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing.

20. postcontractuele verplichtingen

Alle (eventuele) postcontractuele verplichtingen van de Werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst blijven na de datum waarop zijn dienstverband is geëindigd onverminderd van kracht. Werknemer zal echter niet worden gehouden aan een eventueel voor hem geldend concurrentie- of relatiebeding, dit nadrukkelijk onverminderd de op Werknemer rustende geheimhoudingsverplichtingen.

21. fiscale consequenties / terugbetaling

Als zich naar aanleiding van wijzigingen van wet- en regelgeving fiscale consequenties voordoen ten aanzien van deze overeenkomst of de uitvoering daarvan, zijn deze uitsluitend voor rekening van Werknemer. Eventuele aan Werkgever in rekening gebrachte bedragen, waaronder doch niet beperkt tot nageheven loonbelasting, premies, rente en boete, worden door Werknemer onmiddellijk terugbetaald.

22. vaststellingsovereenkomst

Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van een geschil in de zin van artikel 7:900 BW. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Eventuele geschillen die tussen Partijen als gevolg van deze overeenkomst mochten ontstaan, en die niet in der minne kunnen worden geschikt, worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend
te <vestigingsplaats Werknemer>/<woonplaats Werknemer> op <datum>,

Ziggo B.V.,/

Ziggo Services Employment B.V.,/

Ziggo Services B.V.,/

Ziggo Zakelijk Services B.V.,/

Vodafone Libertel B.V.,

Werknemer,

bijlage 2: vaststellingsovereenkomst

bij keuze voor bemiddeling

.....
A. Maassen van den Brink
HR Director

.....
<voorletters + achternaam>

bijlage 3: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor uitdiensttreding

De ondergetekenden:

1. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Services Employment B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Services B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Zakelijk Services B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (6221 KX) Maastricht aan de Avenue Ceramique 300, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Vodafone Libertel B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (<postcode>) <plaats> aan de <adres>, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

en

2. de heer/mevrouw <invullen>, geboren op <datum>, wonende te (<postcode>) <woonplaats> aan de <adres>, hierna te noemen "Werknemer";

partijen sub 1. en 2. hierna ook afzonderlijk dan wel gezamenlijk te noemen: "Partij"; respectievelijk "Partijen";

Overwegende dat:

- Werknemer sinds <datum> krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij Werkgever of haar rechtsvoorganger, laatstelijk werkzaam in de functie <invullen> tegen een salaris

bijlage 3: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor uitdiensttreding

van EUR <invullen>,- bruto per maand, exclusief de toepasselijke emolumenten, op basis van een dienstverband van <percentage> procent;

- er per 1 januari 2017 een joint venture bestaat tussen Ziggo Group Holding B.V. en Vodafone Libertel B.V. met de intentie om Ziggo en Vodafone in een periode van 3 jaar te integreren tot één organisatorisch bedrijf;
- om te voorzien in de gevolgen voor de werknemers als gevolg van de integratie van de beide bedrijven (hierna: "de Integratie") het Sociaal Plan JV Vodafone/Ziggo versie <datum> d.d. <datum> (hierna: "Sociaal Plan") is overeengekomen dat van toepassing is op Werknemer;
- de functie/formatieplaats van Werknemer op <datum> vervalt als gevolg van de Integratie en Werknemer niet herplaatst kan worden;
- Werknemer daarom met ingang van <datum> boventallig is/wordt, en hij/zij in dat verband -conform het bepaalde in artikel 4.4 en hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan- heeft gekozen voor beëindiging van zijn/haar dienstverband onder toekenning van de eenmalige beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 6.3 van het Sociaal Plan;
- er nadrukkelijk geen sprake is van een dringende reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, en het initiatief terzake van de Integratie en de beëindiging van het dienstverband volledig bij Werkgever berust en Werknemer in dat verband geen enkel verwijt treft;
- Werknemer zich volledig bewust is van de inhoud van deze overeenkomst en de gevolgen daarvan en in de gelegenheid is gesteld zich hierover te beraden en te laten adviseren door een deskundige;
- Partijen overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder deze wordt geëffectueerd, een en ander conform het bepaalde in het Sociaal Plan, en zij deze voorwaarden in deze overeenkomst wensen vast te leggen;

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

1. beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden

De tussen Partijen bestaande arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden met ingang van <datum>. Als de boventalligheid van Werknemer echter, voorafgaand aan de datum waarop zijn arbeidsovereenkomst ingevolge het bepaalde in de vorige volzin zou eindigen, wordt opgeheven conform het bepaalde in artikel 4.8 van het Sociaal Plan, dan wordt het dienstverband van Werknemer onder de daarvoor geldende voorwaarden voortgezet en kunnen Partijen over en weer geen rechten meer ontlenen aan het bepaalde in deze overeenkomst, althans doen zij reeds nu voor alsdan tegenover elkaar onherroepelijk afstand van het recht op nakoming van de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen.

2. beëindigingsvergoeding

Op grond van het bepaalde in het Sociaal Plan heeft Werknemer recht op:

bijlage 3: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor uitdiensttreding

- ⇒ een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding conform het bepaalde in artikel 6.4 van het Sociaal Plan ter hoogte van EUR <invullen> (zegge: <invullen> euro); en
- ⇒ **alleen toevoegen als instemming met wederzijds goedvinden én ondertekening binnen 2 weken (zie 6.3 SP):** een eenmalige aanvullende bruto-vergoeding conform het bepaalde in artikel 6.3 van het Sociaal Plan ter hoogte van EUR <invullen> (zegge: <invullen> euro) in geval van ondertekening door Werknemer van deze overeenkomst binnen twee (2) weken na de datum van zijn formele boventalligverklaring. Het recht op deze vergoeding vervalt als Werknemer gebruik maakt van het recht tot ontbinding gedurende de wettelijke bedenkttermijn als bedoeld in artikel <invullen, artikel 17 van de template> van deze overeenkomst; en
- ⇒ **alleen toevoegen als de datum van uitdiensttreding is gelegen vóór de datum waarop de voor Werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn is verstreken:** een eenmalige aanvullende bruto-vergoeding conform het bepaalde in artikel 6.3 van het Sociaal Plan ter hoogte van EUR <invullen> (zegge: <invullen> euro) ter compensatie van het resterende aantal hele kalendermaanden waarin de voor Werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn na de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde uitdiensttredingsdatum voortduurt.

Werkgever voldoet de in dit artikel bedoelde (totale) vergoeding, na aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, binnen vier (4) weken na de beëindiging van het dienstverband op het bij Werkgever bekende rekeningnummer van Werknemer. **[alleen toevoegen voor Ziggo-werknemer die onder de reikwijdte van de CAO valt:** In deze vergoeding is de in paragraaf 39 van de CAO Kabel & Telecom ("Aanvulling op WW bij reorganisatie", onderdelen A t/m D) bedoelde afkoop van de daarin opgenomen rechten op aanvulling begrepen.]

3. doorbetaling salaris tot einde dienstverband

Tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst zal zijn geëindigd zal Werkgever het salaris en alle emolumenten, voor zover van toepassing op grond van het Sociaal Plan, integraal voldoen.

4. outplacementbudget

In aanvulling op de in artikel 2 bedoelde (totale) vergoeding heeft Werknemer recht op terbeschikkingstelling van het in artikel 6.5 van het Sociaal Plan bedoelde outplacementbudget ter hoogte van maximaal € 6.000,- (inclusief BTW), door hem/haar in te zetten ter verdere verhoging van zijn/haar kansen op de arbeidsmarkt. Werknemer kan dit outplacementbudget inzetten met inachtneming van de in bijlage 7 bij het Sociaal Plan neergelegde procedure.

5. eindafrekening dienstverband

Zo spoedig mogelijk na de beëindiging van het dienstverband draagt Werkgever zorg voor de finale afrekening terzake van het dienstverband, dit conform het bepaalde in het Sociaal Plan en op de bij Werkgever gebruikelijke wijze.

6. inleveren bedrijfseigendommen

Werknemer levert uiterlijk op de werkdag voorafgaand aan de datum waarop hij conform het bepaalde in artikel 7 wordt vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van zijn/haar werkzaamheden alle zaken die hij/zij van Werkgever ter beschikking heeft, in goede staat en op de voorgeschreven wijze bij Werkgever in. Op het gebruik van deze zaken tot het moment van

bijlage 3: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor uitdiensttreding

inleveren daarvan blijft het bepaalde in de geldende bedrijfsregelingen onverkort van toepassing. Eventuele uit dit gebruik voortvloeiende boetes dan wel andere uit hoofde daarvan aan Werkgever verschuldigde bedragen worden (zoveel mogelijk) verrekend met het bedrag dat Werknemer op grond van de in artikel 5 bedoelde finale afrekening van Werkgever tegoed heeft. Als en zover Werknemer een hoger bedrag aan Werkgever verschuldigd is dan het bedrag dat hij/zij van Werkgever tegoed heeft, is Werknemer verplicht het meerdere binnen vier (4) weken na ontvangst van de schriftelijke bevestiging daarvan te voldoen op het in die bevestiging weergegeven rekeningnummer van Werkgever.

7. vrijstelling van werk

Gedurende de resterende looptijd van het dienstverband wordt Werknemer vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van zijn/haar werkzaamheden nadat hij/zij zijn/haar werkzaamheden naar behoren heeft overgedragen, zijn/haar mailbox en overige bestanden heeft opgeschoond (zie artikel 8.4 van het Sociaal Plan) en alle in zijn/haar bezit zijnde bedrijfseigendommen conform het bepaalde in artikel 6 heeft ingeleverd. Op deze vrijstelling is het bepaalde in artikel 4.6 van het Sociaal Plan onverkort van toepassing.

8. alleen toevoegen voor Ziggo-werknemer die onder de reikwijdte van de CAO valt: collectieve loonsverhoging

Met betrekking tot de gevolgen van een nieuw tot stand te komen CAO Kabel & Telecom is de situatie op de datum van uitdiensttreding van Werknemer doorslaggevend:

- ⇒ Als het formele onderhandelaarsakkoord met betrekking tot een nieuwe CAO tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers is ondertekend voor <datum uit dienst>, dan heeft Werknemer recht op de in die nieuwe CAO opgenomen collectieve loonsverhoging. In dat geval zal het salaris worden herberekend, en wordt de op grond van artikel 2 aan Werknemer toekomende brutovergoeding opnieuw vastgesteld op grond van dat herberekende salaris.
- ⇒ Als het formele onderhandelaarsakkoord met betrekking tot een nieuwe CAO tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers is ondertekend na <datum uit dienst>, dan heeft Werknemer formeel geen recht op de daarin vastgelegde collectieve loonsverhoging en wordt de op grond van artikel 2 aan Werknemer toekomende brutovergoeding niet opnieuw vastgesteld.

9. alleen toevoegen als recht op vergoeding juridische kosten (7.5 SP): tegemoetkoming kosten juridische bijstand

Ter tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand betaalt Werkgever eenmalig een bedrag ter hoogte van maximaal EUR 500,- (exclusief BTW). Werknemer zal hiertoe zijn/haar gemachtigde, de heer/mevrouw mr. <naam> van <kantoor/organisatie>, een kopie van de aan Werknemer gerichte gespecificeerde factuur laten indienen bij Werkgever. Deze factuur wordt, tot het genoemde maximum, door Werkgever namens Werknemer voldaan op de laatste woensdag van de kalendermaand die volgt op een termijn van vijfenveertig (45) dagen na ontvangst.

10. finale kwijting

In de onderhandelingen hebben Partijen alle gelegenheid gehad om alle relevante over en weer bestaande respectievelijke geclaimde rechten en verplichtingen, alsook eventuele kwesties en

bijlage 3: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor uitdiensttreding

geschillen daarover te bespreken waarna deze finaal zijn verdisconteerd in de onderhavige overeenkomst. Een en ander betekent dat Partijen elkaar, behoudens voor zover het betreft de nakoming van de in deze overeenkomst omschreven rechten en verplichtingen, voorbehoudloze en finale kwijting verlenen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan. De kwijting die Werknemer krachtens dit artikel verleent omvat ook kwijting aan de vennootschappen waarmee Werkgever in een groep verbonden is.

11. getuigschrift

Op verzoek van Werknemer ontvangt hij/zij van Werkgever een in positieve termen gesteld getuigschrift. Als en voorzover Werknemer Werkgever als referentie wenst te gebruiken, is Werkgever bereid als zodanig op te treden, dit op de wijze zoals door Werknemer in redelijkheid verzocht.

12. volledigheid overeenkomst

Deze overeenkomst regelt, in aanvulling op het bepaalde in het Sociaal Plan, alle afspraken die Partijen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben gemaakt en vervangt alle eventueel eerder tot stand gekomen overeenkomsten en/of afspraken tussen Partijen. Wijzigingen van de onderhavige overeenkomst of aanvullingen daarop zijn slechts geldig voor zover deze schriftelijk zijn overeengekomen.

13. alternatieve bepaling

Voor zover enige bepaling (of onderdeel daarvan) van deze overeenkomst niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen (of onderdelen daarvan) onverlet. Partijen zullen in geval van ongeldigheid een wederzijds acceptabele alternatieve bepaling overeenkomen, die zoveel als rechtens mogelijk is gelijk is aan de ongeldige bepaling en waarbij als uitgangspunt geldt dat deze voor Werkgever niet mag leiden tot extra kosten en voor Werknemer niet tot minder opbrengsten ten opzichte van de oorspronkelijk overeengekomen bepaling.

14. geheimhouding overeenkomst

Deze overeenkomst en de daarin vervatte beëindigingsregeling geldt uitsluitend tussen Werkgever en Werknemer. Anderen kunnen daaraan op generlei wijze enig recht ontlelen. Partijen zullen de inhoud van deze overeenkomst niet aan derden kenbaar maken, behoudens indien en voor zover een Partij verplicht is informatie te verstrekken ingevolge enige wettelijke bepaling dan wel ten behoeve van de uitvoering van deze overeenkomst.

15. geheimhouding vertrouwelijke informatie Vodafone/Ziggo

Werknemer verplicht zich tot strikte geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie van Werkgever en de vennootschappen waarmee zij in een groep verbonden is, dit in de ruimste zin van het woord.

16. dringende reden

Als Werknemer aan Werkgever een dringende reden geeft om de arbeidsovereenkomst onverwijld te beëindigen, als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, en deze dringende reden pas na ondertekening van deze overeenkomst ter kennis komt van Werkgever, kan Werknemer geen (financiële) rechten meer ontlelen aan deze overeenkomst, het Sociaal Plan of de CAO Kabel & Telecom. Werkgever heeft op eerste verzoek recht op volledige ongedaanmaking

bijlage 3: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor uitdiensttreding

door Werknemer van de eventueel reeds geleverde prestaties.

17. bedenktijd

Op grond van artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek kan Werknemer deze overeenkomst binnen een termijn van 14 dagen na ondertekening met een schriftelijke verklaring aan Werkgever zonder opgave van reden ontbinden. Na afloop van de in de vorige volzin bedoelde bedenktijd zien Partijen uitdrukkelijk af van hun recht tot vernietiging of ontbinding van deze overeenkomst.

18. geen verdere aanspraak op transitievergoeding

Partijen zijn het erover eens dat de waarde van de in deze vaststellingsovereenkomst opgenomen voorzieningen met betrekking tot de uitdiensttreding van Werknemer, conform het bepaalde in artikel 1.9 van het Sociaal Plan, voor Werknemer in de plaats komt van de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, althans dat deze transitievergoeding wordt geacht daarbij inbegrepen te zijn, en dat hiermee sprake is van een minimaal gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek.

Op de waarde van de in deze vaststellingsovereenkomst opgenomen voorzieningen met betrekking tot de uitdiensttreding van Werknemer is het bepaalde in artikel 7:673 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing.

19. postcontractuele verplichtingen

Alle (eventuele) postcontractuele verplichtingen van de Werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst blijven na de datum waarop zijn dienstverband is geëindigd onverminderd van kracht. Werknemer zal echter niet worden gehouden aan een eventueel voor hem geldend concurrentie- of relatiebeding, dit nadrukkelijk onverminderd de op Werknemer rustende geheimhoudingsverplichtingen.

20. fiscale consequenties / terugbetaling

Als zich naar aanleiding van wijzigingen van wet- en regelgeving fiscale consequenties voordoen ten aanzien van deze overeenkomst of de uitvoering daarvan, zijn deze uitsluitend voor rekening van Werknemer. Eventuele aan Werkgever in rekening gebrachte bedragen, waaronder doch niet beperkt tot nageheven loonbelasting, premies, rente en boete, worden door Werknemer onmiddellijk terugbetaald.

21. vaststellingsovereenkomst

Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van een geschil in de zin van artikel 7:900 BW. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Eventuele geschillen die tussen Partijen als gevolg van deze overeenkomst mochten ontstaan, en die niet in der minne kunnen worden geschikt, worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend
te <woonplaats Werkgever>/<woonplaats Werknemer> op <datum>,

Ziggo B.V.,/

Ziggo Services Employment B.V.,/

Ziggo Services B.V.,/

bijlage 3: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor uitdiensttreding

Ziggo Zakelijk Services B.V.,
Vodafone Libertel B.V.,

Werknemer,

.....
A. Maassen van den Brink
HR Director

.....
<voorletters + achternaam>

bijlage 4: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillig vertrek (4.9 SP)

De ondergetekenden:

1. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Services Employment B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Services B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Zakelijk Services B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Vodafone Libertel B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (6221 KX) Maastricht aan de Avenue Ceramique 300, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

en

2. de heer/mevrouw **<invullen>**, geboren op **<datum>**, wonende te (**<postcode>**) **<woonplaats>** aan de **<adres>**, hierna te noemen "Werknemer";

partijen sub 1. en 2. hierna ook afzonderlijk dan wel gezamenlijk te noemen: "Partij"; respectievelijk "Partijen";

Overwegende dat:

- Werknemer sinds **<datum>** krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij Werkgever of haar rechtsvoorganger, laatstelijk werkzaam in de functie **<invullen>** tegen een salaris

bijlage 4: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillig vertrek (4.9 SP)

van EUR <invullen>,- bruto per maand, exclusief de toepasselijke emolumenten, op basis van een dienstverband van <percentage> procent;

- er per 1 januari 2017 een joint venture bestaat tussen Ziggo Group Holding B.V. en Vodafone Libertel B.V. met de intentie om Ziggo en Vodafone in een periode van 3 jaar te integreren tot één organisatorisch bedrijf;
- om te voorzien in de gevolgen voor de werknemers als gevolg van de integratie van de beide bedrijven (hierna: "de Integratie") het Sociaal Plan JV Vodafone/Ziggo versie <datum> d.d. <datum> (hierna: "Sociaal Plan") is overeengekomen dat van toepassing is op Werknemer;
- er in het kader van de Integratie arbeidsplaatsen vervallen, en de functie/formatieplaats van Werknemer per <datum> vervalt;
- er nadrukkelijk geen sprake is van een dringende reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, en het initiatief terzake van de Integratie volledig bij Werkgever berust en Werknemer in dat verband geen enkel verwijt treft;
- Werknemer zich volledig bewust is van de inhoud van deze overeenkomst en de gevolgen daarvan en in de gelegenheid is gesteld zich hierover te beraden en te laten adviseren door een deskundige;
- Partijen overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder deze wordt geëffectueerd, een en ander conform het bepaalde in het Sociaal Plan, en zij deze voorwaarden in deze overeenkomst wensen vast te leggen;

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

1. beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden

De tussen Partijen bestaande arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden met ingang van <datum>.

2. beëindigingsvergoeding

Op grond van het bepaalde in het Sociaal Plan heeft Werknemer, op voorwaarde dat hij/zij deze overeenkomst uiterlijk binnen 2 weken na de formele toewijzing van het verzoek om vrijwillig vertrek heeft getekend en hij/zij geen gebruik maakt van het recht tot ontbinding gedurende de wettelijke bedenkttermijn als bedoeld in artikel <invullen, artikel 15 van de template> van deze overeenkomst, recht op:

- ⇒ een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding conform het bepaalde in artikel 6.4 van het Sociaal Plan ter hoogte van EUR <invullen> (zegge: <invullen> euro); en
- ⇒ **[alleen toevoegen als de datum van uitdiensttreding is gelegen vóór de datum waarop de voor Werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn is verstreken:** een eenmalige aanvullende bruto-vergoeding conform het bepaalde in artikel 6.3 van het Sociaal Plan ter hoogte van EUR <invullen> (zegge: <invullen> euro) ter compensatie van het resterende aantal hele kalendermaanden waarin de voor Werknemer geldende (fictieve)

bijlage 4: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillig vertrek (4.9 SP)

opzegtermijn na de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde uitdiensttredingsdatum voortduurt.]

Werkgever voldoet de in dit artikel bedoelde vergoeding, na aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, binnen vier (4) weken na de beëindiging van het dienstverband op het bij Werkgever bekende rekeningnummer van Werknemer. **[alleen toevoegen voor Ziggo-werknemer die onder de reikwijdte van de CAO valt:** In deze vergoeding is de in paragraaf 39 van de CAO Kabel & Telecom ("Aanvulling op WW bij reorganisatie", onderdelen A t/m D) bedoelde afkoop van de daarin opgenomen rechten op aanvulling begrepen.]

Naast de in dit artikel genoemde vergoeding(en) heeft Werknemer geen recht op enige andere in het Sociaal Plan genoemde of daaruit voortvloeiende vergoeding die geldt bij uitdiensttreding anders dan op grond van vrijwillig vertrek.

3. doorbetaling salaris tot einde dienstverband

Tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst zal zijn geëindigd zal Werkgever het salaris en alle emolumenten, voor zover van toepassing op grond van het Sociaal Plan, integraal voldoen.

4. eindafrekening

Zo spoedig mogelijk na de beëindiging van het dienstverband draagt Werkgever zorg voor de finale afrekening terzake van het dienstverband, dit conform het bepaalde in het Sociaal Plan en op de bij Werkgever gebruikelijke wijze.

5. inleveren bedrijfseigendommen

Werknemer levert uiterlijk op zijn/haar laatste werkdag alle zaken die hij/zij van Werkgever ter beschikking heeft, in goede staat en op de voorgeschreven wijze bij Werkgever in. Op het gebruik van deze zaken tot het moment van inleveren daarvan blijft het bepaalde in de geldende bedrijfsregelingen onverkort van toepassing. Eventuele uit dit gebruik voortvloeiende boetes dan wel andere uit hoofde daarvan aan Werkgever verschuldigde bedragen worden (zoveel mogelijk) verrekend met het bedrag dat Werknemer op grond van de in artikel 4 bedoelde finale afrekening van Werkgever tegoed heeft. Als en zover Werknemer een hoger bedrag aan Werkgever verschuldigd is dan het bedrag dat hij/zij van Werkgever tegoed heeft, is Werknemer verplicht het meerdere binnen vier (4) weken na ontvangst van de schriftelijke bevestiging daarvan te voldoen op het in die bevestiging weergegeven rekeningnummer van Werkgever.

6. **alleen toevoegen voor Ziggo-werknemer die onder de reikwijdte van de CAO valt: collectieve loonsverhoging**

Met betrekking tot de gevolgen van een nieuw tot stand te komen CAO Kabel & Telecom is de situatie op de datum van uitdiensttreding van Werknemer doorslaggevend:

- ⇒ Als het formele onderhandelaarsakkoord met betrekking tot een nieuwe CAO tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers is ondertekend voor <datum uit dienst>, dan heeft Werknemer recht op de in die nieuwe CAO opgenomen collectieve loonsverhoging. In dat geval zal het salaris worden herberekend, en wordt de op grond van artikel 2 aan Werknemer toekomende brutovergoeding opnieuw vastgesteld op grond van dat herberekende salaris.

bijlage 4: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillig vertrek (4.9 SP)

⇒ Als het formele onderhandelaarsakkoord met betrekking tot een nieuwe CAO tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers is ondertekend na <datum uit dienst>, dan heeft Werknemer formeel geen recht op de daarin vastgelegde collectieve loonsverhoging en wordt de op grond van artikel 2 aan Werknemer toekomende brutovergoeding niet opnieuw vastgesteld.

**7. alleen toevoegen als recht op vergoeding juridische kosten (7.5 SP):
tegemoetkoming kosten juridische bijstand**

Ter tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand betaalt Werkgever eenmalig een bedrag ter hoogte van maximaal EUR 500,- (exclusief BTW). Werknemer zal hiertoe zijn/haar gemachtigde, de heer/mevrouw mr. <naam> van <kantoor/organisatie>, een kopie van de aan Werknemer gerichte gespecificeerde factuur laten indienen bij Werkgever. Deze factuur wordt, tot het genoemde maximum, door Werkgever namens Werknemer voldaan op de laatste woensdag van de kalendermaand die volgt op een termijn van vijfenveertig (45) dagen na ontvangst.

8. finale kwijting

In de onderhandelingen hebben Partijen alle gelegenheid gehad om alle relevante over en weer bestaande respectievelijke geclaimde rechten en verplichtingen, alsook eventuele kwesties en geschillen daarover te bespreken waarna deze finaal zijn verdisconteerd in de onderhavige overeenkomst. Een en ander betekent dat Partijen elkaar, behoudens voor zover het betreft de nakoming van de in deze overeenkomst omschreven rechten en verplichtingen, voorbehoudloze en finale kwijting verlenen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan. De kwijting die Werknemer krachtens dit artikel verleent omvat ook kwijting aan de vennootschappen waarmee Werkgever in een groep verbonden is.

9. getuigschrift

Op verzoek van Werknemer ontvangt hij/zij van Werkgever een in positieve termen gesteld getuigschrift. Als en voorzover Werknemer Werkgever als referentie wenst te gebruiken, is Werkgever bereid als zodanig op te treden, dit op de wijze zoals door Werknemer in redelijkheid verzocht.

10. volledigheid overeenkomst

Deze overeenkomst regelt, in aanvulling op het bepaalde in het Sociaal Plan, alle afspraken die Partijen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben gemaakt en vervangt alle eventueel eerder tot stand gekomen overeenkomsten en/of afspraken tussen Partijen. Wijzigingen van de onderhavige overeenkomst of aanvullingen daarop zijn slechts geldig voor zover deze schriftelijk zijn overeengekomen.

11. alternatieve bepaling

Voor zover enige bepaling (of onderdeel daarvan) van deze overeenkomst niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen (of onderdelen daarvan) onverlet. Partijen zullen in geval van ongeldigheid een wederzijds acceptabele alternatieve bepaling overeenkomen, die zoveel als rechtens mogelijk is gelijk is aan de ongeldige bepaling en waarbij als uitgangspunt geldt dat deze voor Werkgever niet mag leiden tot extra kosten en voor Werknemer niet tot minder opbrengsten ten opzichte van de oorspronkelijk overeengekomen bepaling.

bijlage 4: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillig vertrek (4.9 SP)

12. geheimhouding overeenkomst

Deze overeenkomst en de daarin vervatte beëindigingsregeling geldt uitsluitend tussen Werkgever en Werknemer. Anderen kunnen daaraan op generlei wijze enig recht ontlelen. Partijen zullen de inhoud van deze overeenkomst niet aan derden kenbaar maken, behoudens indien en voor zover een Partij verplicht is informatie te verstrekken ingevolge enige wettelijke bepaling dan wel ten behoeve van de uitvoering van deze overeenkomst.

13. geheimhouding vertrouwelijke informatie Vodafone/Ziggo

Werknemer verplicht zich tot strikte geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie van Werkgever en de vennootschappen waarmee zij in een groep verbonden is, dit in de ruimste zin van het woord.

14. dringende reden

Als Werknemer aan Werkgever een dringende reden geeft om de arbeidsovereenkomst onverwijld te beëindigen, als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, en deze dringende reden pas na ondertekening van deze overeenkomst ter kennis komt van Werkgever, kan Werknemer geen (financiële) rechten meer ontlelen aan deze overeenkomst, het Sociaal Plan of de CAO Kabel & Telecom. Werkgever heeft op eerste verzoek recht op volledige ongedaanmaking door Werknemer van de eventueel reeds geleverde prestaties.

15. bedenkt termijn

Op grond van artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek kan Werknemer deze overeenkomst binnen een termijn van 14 dagen na ondertekening met een schriftelijke verklaring aan Werkgever zonder opgave van reden ontbinden. Na afloop van de in de vorige volzin bedoelde bedenkt termijn zien Partijen uitdrukkelijk af van hun recht tot vernietiging of ontbinding van deze overeenkomst.

16. geen verdere aanspraak op transitievergoeding

Partijen zijn het erover eens dat de waarde van de in deze vaststellingsovereenkomst opgenomen voorzieningen met betrekking tot de uitdiensttreding van Werknemer, conform het bepaalde in artikel 1.9 van het Sociaal Plan, voor Werknemer in de plaats komt de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, althans dat deze transitievergoeding wordt geacht daarbij inbegrepen te zijn, en dat hiermee sprake is van een minimaal gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek.

Op de waarde van de in deze vaststellingsovereenkomst opgenomen voorzieningen met betrekking tot de uitdiensttreding van Werknemer is het bepaalde in artikel 7:673 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing.

17. postcontractuele verplichtingen

Alle (eventuele) postcontractuele verplichtingen van de Werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst blijven na de datum waarop zijn dienstverband is geëindigd onverminderd van kracht. Werknemer zal echter niet worden gehouden aan een eventueel voor hem geldend concurrentie- of relatiebeding, dit nadrukkelijk onverminderd de op Werknemer rustende geheimhoudingsverplichtingen.

18. fiscale consequenties / terugbetaling

Als zich naar aanleiding van wijzigingen van wet- en regelgeving fiscale consequenties voordoen

bijlage 4: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillig vertrek (4.9 SP)

ten aanzien van deze overeenkomst of de uitvoering daarvan, zijn deze uitsluitend voor rekening van Werknemer. Eventuele aan Werkgever in rekening gebrachte bedragen, waaronder doch niet beperkt tot nageheven loonbelasting, premies, rente en boete, worden door Werknemer onmiddellijk terugbetaald.

19. vaststellingsovereenkomst

Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van een geschil in de zin van artikel 7:900 BW. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Eventuele geschillen die tussen Partijen als gevolg van deze overeenkomst mochten ontstaan, en die niet in der minne kunnen worden geschikt, worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend
te <woonplaats Werkgever>/<woonplaats Werknemer> op <datum>,

Ziggo B.V., /

Ziggo Services Employment B.V., /

Ziggo Services B.V., /

Ziggo Zakelijk Services B.V., /

Vodafone Libertel B.V.,

Werknemer,

.....

A. Maassen van den Brink
HR Director

.....

<voorletters + achternaam>

bijlage 5: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillige boventalligheid (4.10 SP)

De ondergetekenden:

1. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Services Employment B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Services B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Ziggo Zakelijk Services B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3542 AB) Utrecht aan de Atoomweg 100, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

of

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid **Vodafone Libertel B.V.**, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (6221 KX) Maastricht aan de Avenue Ceramique 300, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar HR Director, mevrouw A. Maassen van den Brink, hierna te noemen "Werkgever";

en

2. de heer/mevrouw **<invullen>**, geboren op **<datum>**, wonende te (**<postcode>**) **<woonplaats>** aan de **<adres>**, hierna te noemen "Werknemer";

partijen sub 1. en 2. hierna ook afzonderlijk dan wel gezamenlijk te noemen: "Partij"; respectievelijk "Partijen";

Overwegende dat:

- Werknemer sinds **<datum>** krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is bij Werkgever of haar rechtsvoorganger, laatstelijk werkzaam in de functie **<invullen>** tegen een salaris

bijlage 5: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillige boventalligheid (4.10 SP)

van EUR <invullen>,- bruto per maand, exclusief de toepasselijke emolumenten, op basis van een dienstverband van <percentage> procent;

- er per 1 januari 2017 een joint venture bestaat tussen Ziggo Group Holding B.V. en Vodafone Libertel B.V. met de intentie om Ziggo en Vodafone in een periode van 3 jaar te integreren tot één organisatorisch bedrijf;
- om te voorzien in de gevolgen voor de werknemers als gevolg van de integratie van de beide bedrijven (hierna: "de Integratie") het Sociaal Plan JV Vodafone/Ziggo versie <datum> d.d. <datum> (hierna: "Sociaal Plan") is overeengekomen dat van toepassing is op Werknemer;
- er in het kader van de Integratie arbeidsplaatsen vervallen, en de functie/formatieplaats van Werknemer per <datum> vervalt;
- er nadrukkelijk geen sprake is van een dringende reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, en het initiatief terzake van de Integratie volledig bij Werkgever berust en Werknemer in dat verband geen enkel verwijt treft;
- Werknemer zich volledig bewust is van de inhoud van deze overeenkomst en de gevolgen daarvan en in de gelegenheid is gesteld zich hierover te beraden en te laten adviseren door een deskundige;
- Partijen overeenstemming hebben bereikt over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder deze wordt geëffectueerd, een en ander conform het bepaalde in het Sociaal Plan, en zij deze voorwaarden in deze overeenkomst wensen vast te leggen;

Verklaren te zijn overeengekomen als volgt:

1. beëindiging dienstverband met wederzijds goedvinden

De tussen Partijen bestaande arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden met ingang van <datum>.

2. beëindigingsvergoeding

Op grond van het bepaalde in het Sociaal Plan heeft Werknemer, op voorwaarde dat hij/zij deze overeenkomst uiterlijk binnen 2 weken na de formele toewijzing van het verzoek om vrijwillige boventalligheid heeft getekend en hij/zij geen gebruik maakt van het recht tot ontbinding gedurende de wettelijke bedenkttermijn als bedoeld in artikel <invullen, artikel 15 van de template> van deze overeenkomst, recht op:

- ⇒ een eenmalige bruto-beëindigingsvergoeding conform het bepaalde artikel 6.4 van het Sociaal Plan ter hoogte van EUR <invullen> (zegge: <invullen> euro); en
- ⇒ **alleen toevoegen als de datum van uitdiensttreding is gelegen vóór de datum waarop de voor Werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn is verstreken:** een eenmalige aanvullende bruto-vergoeding conform het bepaalde in artikel 6.3 van het Sociaal Plan ter hoogte van EUR <invullen> (zegge: <invullen> euro) ter compensatie van het resterende aantal hele kalendermaanden waarin de voor Werknemer geldende (fictieve)

bijlage 5: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillige boventalligheid (4.10 SP)

opzegtermijn na de in artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde uitdiensttredingsdatum voortduurt.

Werkgever voldoet de in dit artikel bedoelde vergoeding, na aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, binnen vier (4) weken na de beëindiging van het dienstverband op het bij Werkgever bekende rekeningnummer van Werknemer. **[alleen toevoegen voor Ziggo-werknemer die onder de reikwijdte van de CAO valt:** In deze vergoeding is de in paragraaf 39 van de CAO Kabel & Telecom ("Aanvulling op WW bij reorganisatie", onderdelen A t/m D) bedoelde afkoop van de daarin opgenomen rechten op aanvulling begrepen.]

Naast de in dit artikel genoemde vergoeding(en) heeft Werknemer geen recht op enige andere in het Sociaal Plan genoemde of daaruit voortvloeiende vergoeding die geldt bij uitdiensttreding anders dan op grond van vrijwillige boventalligheid.

3. doorbetaling salaris tot einde dienstverband

Tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst zal zijn geëindigd zal Werkgever het salaris en alle emolumenten, voor zover van toepassing op grond van het Sociaal Plan, integraal voldoen.

4. eindafrekening

Zo spoedig mogelijk na de beëindiging van het dienstverband draagt Werkgever zorg voor de finale afrekening terzake van het dienstverband, dit conform het bepaalde in het Sociaal Plan en op de bij Werkgever gebruikelijke wijze.

5. inleveren bedrijfseigendommen

Werknemer levert uiterlijk op zijn/haar laatste werkdag alle zaken die hij/zij van Werkgever ter beschikking heeft, in goede staat en op de voorgeschreven wijze bij Werkgever in. Op het gebruik van deze zaken tot het moment van inleveren daarvan blijft het bepaalde in de geldende bedrijfsregelingen onverkort van toepassing. Eventuele uit dit gebruik voortvloeiende boetes dan wel andere uit hoofde daarvan aan Werkgever verschuldigde bedragen worden (zoveel mogelijk) verrekend met het bedrag dat Werknemer op grond van de in artikel 4 bedoelde finale afrekening van Werkgever tegoed heeft. Als en zover Werknemer een hoger bedrag aan Werkgever verschuldigd is dan het bedrag dat hij/zij van Werkgever tegoed heeft, is Werknemer verplicht het meerdere binnen vier (4) weken na ontvangst van de schriftelijke bevestiging daarvan te voldoen op het in die bevestiging weergegeven rekeningnummer van Werkgever.

6. **alleen toevoegen voor Ziggo-werknemer die onder de reikwijdte van de CAO valt: collectieve loonsverhoging**

Met betrekking tot de gevolgen van een nieuw tot stand te komen CAO Kabel & Telecom is de situatie op de datum van uitdiensttreding van Werknemer doorslaggevend:

- ⇒ Als het formele onderhandelaarsakkoord met betrekking tot een nieuwe CAO tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers is ondertekend voor <datum uit dienst>, dan heeft Werknemer recht op de in die nieuwe CAO opgenomen collectieve loonsverhoging. In dat geval zal het salaris worden herberekend, en wordt de op grond van artikel 2 aan Werknemer toekomende brutovergoeding opnieuw vastgesteld op grond van dat herberekende salaris.

bijlage 5: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillige boventalligheid (4.10 SP)

⇒ Als het formele onderhandelaarsakkoord met betrekking tot een nieuwe CAO tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers is ondertekend na <datum uit dienst>, dan heeft Werknemer formeel geen recht op de daarin vastgelegde collectieve loonsverhoging en wordt de op grond van artikel 2 aan Werknemer toekomende brutovergoeding niet opnieuw vastgesteld.

7. **alleen toevoegen als recht op vergoeding juridische kosten (7.5 SP):
tegemoetkoming kosten juridische bijstand**

Ter tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand betaalt Werkgever eenmalig een bedrag ter hoogte van maximaal EUR 500,- (exclusief BTW). Werknemer zal hiertoe zijn/haar gemachtigde, de heer/mevrouw mr. <naam> van <kantoor/organisatie>, een kopie van de aan Werknemer gerichte gespecificeerde factuur laten indienen bij Werkgever. Deze factuur wordt, tot het genoemde maximum, door Werkgever namens Werknemer voldaan op de laatste woensdag van de kalendermaand die volgt op een termijn van vijfenveertig (45) dagen na ontvangst.

8. **finale kwijting**

In de onderhandelingen hebben Partijen alle gelegenheid gehad om alle relevante over en weer bestaande respectievelijke geclaimde rechten en verplichtingen, alsook eventuele kwesties en geschillen daarover te bespreken waarna deze finaal zijn verdisconteerd in de onderhavige overeenkomst. Een en ander betekent dat Partijen elkaar, behoudens voor zover het betreft de nakoming van de in deze overeenkomst omschreven rechten en verplichtingen, voorbehoudloze en finale kwijting verlenen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan. De kwijting die Werknemer krachtens dit artikel verleent omvat ook kwijting aan de vennootschappen waarmee Werkgever in een groep verbonden is.

9. **getuigschrift**

Op verzoek van Werknemer ontvangt hij/zij van Werkgever een in positieve termen gesteld getuigschrift. Als en voorzover Werknemer Werkgever als referentie wenst te gebruiken, is Werkgever bereid als zodanig op te treden, dit op de wijze zoals door Werknemer in redelijkheid verzocht.

10. **volledigheid overeenkomst**

Deze overeenkomst regelt, in aanvulling op het bepaalde in het Sociaal Plan, alle afspraken die Partijen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben gemaakt en vervangt alle eventueel eerder tot stand gekomen overeenkomsten en/of afspraken tussen Partijen. Wijzigingen van de onderhavige overeenkomst of aanvullingen daarop zijn slechts geldig voor zover deze schriftelijk zijn overeengekomen.

11. **alternatieve bepaling**

Voor zover enige bepaling (of onderdeel daarvan) van deze overeenkomst niet rechtsgeldig zou zijn, laat dat de geldigheid van de overige bepalingen (of onderdelen daarvan) onverlet. Partijen zullen in geval van ongeldigheid een wederzijds acceptabele alternatieve bepaling overeenkomen, die zoveel als rechtens mogelijk is gelijk is aan de ongeldige bepaling en waarbij als uitgangspunt geldt dat deze voor Werkgever niet mag leiden tot extra kosten en voor Werknemer niet tot minder opbrengsten ten opzichte van de oorspronkelijk overeengekomen bepaling.

bijlage 5: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillige boventalligheid (4.10 SP)

12. geheimhouding overeenkomst

Deze overeenkomst en de daarin vervatte beëindigingsregeling geldt uitsluitend tussen Werkgever en Werknemer. Anderen kunnen daaraan op generlei wijze enig recht ontlelen. Partijen zullen de inhoud van deze overeenkomst niet aan derden kenbaar maken, behoudens indien en voor zover een Partij verplicht is informatie te verstrekken ingevolge enige wettelijke bepaling dan wel ten behoeve van de uitvoering van deze overeenkomst.

13. geheimhouding vertrouwelijke informatie Vodafone/Ziggo

Werknemer verplicht zich tot strikte geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie van Werkgever en de vennootschappen waarmee zij in een groep verbonden is, dit in de ruimste zin van het woord.

14. dringende reden

Als Werknemer aan Werkgever een dringende reden geeft om de arbeidsovereenkomst onverwijld te beëindigen, als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, en deze dringende reden pas na ondertekening van deze overeenkomst ter kennis komt van Werkgever, kan Werknemer geen (financiële) rechten meer ontlelen aan deze overeenkomst, het Sociaal Plan of de CAO Kabel & Telecom. Werkgever heeft op eerste verzoek recht op volledige ongedaanmaking door Werknemer van de eventueel reeds geleverde prestaties.

15. bedenktijd

Op grond van artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek kan Werknemer deze overeenkomst binnen een termijn van 14 dagen na ondertekening met een schriftelijke verklaring aan Werkgever zonder opgave van reden ontbinden. Na afloop van de in de vorige volzin bedoelde bedenktijd zien Partijen uitdrukkelijk af van hun recht tot vernietiging of ontbinding van deze overeenkomst.

16. geen verdere aanspraak op transitievergoeding

Partijen zijn het erover eens dat de waarde van de in deze vaststellingsovereenkomst opgenomen voorzieningen met betrekking tot de uitdiensttreding van Werknemer, conform het bepaalde in artikel 1.9 van het Sociaal Plan, voor Werknemer in de plaats komt van de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, althans dat deze transitievergoeding wordt geacht daarbij inbegrepen te zijn, en dat hiermee sprake is van een minimaal gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b van het Burgerlijk Wetboek.

Op de waarde van de in deze vaststellingsovereenkomst opgenomen voorzieningen met betrekking tot de uitdiensttreding van Werknemer is het bepaalde in artikel 7:673 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing.

17. postcontractuele verplichtingen

Alle (eventuele) postcontractuele verplichtingen van de Werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst blijven na de datum waarop zijn dienstverband is geëindigd onverminderd van kracht. Werknemer zal echter niet worden gehouden aan een eventueel voor hem geldend concurrentie- of relatiebeding, dit nadrukkelijk onverminderd de op Werknemer rustende geheimhoudingsverplichtingen.

18. fiscale consequenties / terugbetaling

Als zich naar aanleiding van wijzigingen van wet- en regelgeving fiscale consequenties voordoen

bijlage 5: vaststellingsovereenkomst bij keuze voor vrijwillige boventalligheid (4.10 SP)

ten aanzien van deze overeenkomst of de uitvoering daarvan, zijn deze uitsluitend voor rekening van Werknemer. Eventuele aan Werkgever in rekening gebrachte bedragen, waaronder doch niet beperkt tot nageheven loonbelasting, premies, rente en boete, worden door Werknemer onmiddellijk terugbetaald.

19. vaststellingsovereenkomst

Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van een geschil in de zin van artikel 7:900 BW. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Eventuele geschillen die tussen Partijen als gevolg van deze overeenkomst mochten ontstaan, en die niet in der minne kunnen worden geschikt, worden voorgelegd aan de bevoegde rechter.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend
te <woonplaats Werkgever>/<woonplaats Werknemer> op <datum>,

Ziggo B.V.,/

Ziggo Services Employment B.V.,/

Ziggo Services B.V.,/

Ziggo Zakelijk Services B.V.,/

Vodafone Libertel B.V.,

Werknemer,

.....

A. Maassen van den Brink
HR Director

.....

<voorletters + achternaam>

bijlage 6: opvolgende arbeidsovereenkomsten

integrale tekst van artikel 15 Uitvoeringsregels UWV (versie juli 2016)

Artikel 15 Opvolgende arbeidsovereenkomsten (i.w. 1-7-2016)

1. Voor de berekening van de duur van het dienstverband, bedoeld in artikel 11, eerste, tweede en derde lid, onderdeel a, worden een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.
2. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestond in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
3. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die deel uitmaken van een groep, indien van werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers verwacht wordt dat zij regelmatig binnen deze groep van functie veranderen.
4. In afwijking van het eerste lid worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.

Toelichting bij artikel 15 (Stcrt. 2015, 12685)

In het *eerste lid* van dit artikel wordt geregeld dat voor de berekening van de duur van het dienstverband van een werknemer bij de toepassing van artikel 11 een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, of tussen een werknemer en een opvolgende werkgever, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld. In het *tweede lid* is geregeld dat onder een opvolgende werkgever wordt verstaan de situatie waarin een werkgever ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moet worden opvolger te zijn, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, waarmee aangesloten wordt bij de formulering van opvolgend werkgeverschap in de zogenoemde ketenbepaling.

Het *derde lid* regelt dat voor de toepassing van het eerste lid arbeidsovereenkomsten daarenboven worden geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die deel uitmaken van een groep, indien bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat van werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers verwacht wordt dat zij regelmatig binnen deze groep van functie veranderen. De ratio van deze bepaling is hierin gelegen dat er concerns zijn die een employability-beleid voeren waarbij van de werknemer in beginsel wordt verwacht dat zij regelmatig van functie veranderen. Het is in dat geval redelijk om eerdere dienstverbanden binnen dezelfde groep mee te tellen bij de berekening van de duur van het dienstverband ook als er geen sprake is van elkaar ten aanzien van de arbeid opvolgende werkgevers.

Het *vierde lid* regelt dat in afwijking van eerste lid voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet worden samengeteld voor de berekening van de duur van het dienstverband als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden. Voor alle arbeidsovereenkomsten die voorafgaan aan de laatste arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2015 is aangegaan geldt dus dat ze alleen worden samengeteld als de onderbreking drie maanden of korter was. Als de onderbreking langer duurt dan zes maanden geldt op grond van de hoofdregel reeds dat voorafgaande arbeidsovereenkomsten niet worden samengeteld. Opgemerkt wordt dat het moment waarop de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, dat is dus het moment waarop beide partijen gebonden zijn aan de overeenkomst, bepalend is voor de vraag of het vierde lid van toepassing is. Het moment waarop de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk ingaat speelt daarbij geen rol.

Noot: bovenstaande tekst is afkomstig uit versie juli 2016 van de Uitvoeringsregels UWV. Tijdens de uitvoering van de Integratie zal steeds de geldende versie van de Uitvoeringsregels worden aangehouden.

bijlage 7: procedure outplacementbudget als bedoeld in de artikelen 5.6 en 6.5

De voorwaarden geldend ten aanzien van de toekenning en uitbetaling van het outplacementbudget als bedoeld in de artikelen 5.6 en 6.5 van het Sociaal Plan zijn de volgende:

- Vanaf het moment dat de werknemer de vaststellingsovereenkomst als bedoeld in artikel 5.3 (bijlage 2) respectievelijk 6.5 (bijlage 3) van het Sociaal Plan heeft ondertekend, heeft hij recht op het outplacementbudget. Vanaf dat moment tot 4 maanden na zijn datum van uitdiensttreding kan de werknemer aanvragen voor aanwending van het outplacementbudget indienen. Het outplacementtraject, de opleiding of training of anderszins moet binnen 6 maanden na uitdiensttreding van de werknemer van start gaan. Deze termijn kan door de werkgever verlengd worden in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid of zwangerschaps- en bevallingsverlof of het aanvaarden van tijdelijk werk.
- Het is vereist dat door de aanwending van het outplacementbudget de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt aantoonbaar wordt verbeterd en dat dit niet conflicterend is met de toetsingscriteria van het UWV. Als de werknemer al start met de aanwending van het outplacementbudget terwijl de arbeidsovereenkomst nog voortduurt, geldt bovendien dat hij, als hij niet is vrijgesteld van werk, dit doet buiten werktijd dan wel hiervoor in overleg met zijn manager (wettelijk en/of bovenwettelijk) verlof opneemt (mits de resterende verlofuren toereikend zijn).
- Deze regeling is uitsluitend van toepassing als de werknemer op het moment van de aanvraag voor de besteding van het outplacementbudget nog niet voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij een nieuwe werkgever. Als een meerjarige opleiding is aangevraagd en de werknemer heeft voor de start of gedurende de opleiding een dienstbetrekking bij een nieuwe werkgever aanvaard, dan zal de opleiding tot het einde van het betreffende studiejaar worden vergoed.
- Als de werknemer op het moment van de aanvraag voor de besteding van het outplacementbudget al voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij een nieuwe werkgever, dan kan de werknemer toch nog aanspraak maken op het outplacementbudget. In dat geval vergoedt Vodafone/Ziggo het outplacementbudget niet netto maar als belastbaar loon. De dan van toepassing zijnde brutobedragen zullen bepalen wanneer het maximum van € 6.000,- (inclusief BTW) wordt bereikt.
- De werknemer dient bij het mobiliteitscentrum een schriftelijke aanvraag in voor de aanwending van het outplacementbudget. In deze aanvraag motiveert de werknemer kort hoe deze aanwending van het budget zijn positie op de arbeidsmarkt zal verbeteren. De aanvraag moet voorzien zijn van de offerte dan wel het opleidingsplan (inclusief de relevante data) van de betreffende organisatie.
- De werknemer ontvangt binnen een termijn van 2 weken nadat het mobiliteitscentrum alle benodigde informatie heeft ontvangen, de bevestiging of de aanvraag wordt gehonoreerd.
- Gedurende de periode dat de werknemer in verband met de geldende opzegtermijn van de werkgever nog geen aanspraak kan maken op een WW-uitkering neemt de werkgever in haar besluitvorming ten aanzien van de aanvragen wel de toetsingscriteria van het UWV mee. Vanaf

bijlage 7: procedure outplacementbudget als bedoeld in de artikelen 5.6 en 6.5

de aanvang van een uitkering bepalen de toetsingscriteria van het UWV de besluitvorming.

- Nadat het mobiliteitscentrum de aanvraag heeft goedgekeurd, stuurt de werknemer aan het mobiliteitscentrum een gedetailleerde begroting van de kosten (inclusief reiskosten).
- De vergoedingen tot het maximum van € 6.000,- (inclusief BTW) hebben uitsluitend betrekking op de outplacement of opleidings(gerelateerde) kosten voor zover deze zijn vastgelegd in de offerte of het opleidingsplan.
- Het is mogelijk dat de gewenste aanwending van het outplacementbudget het geldende maximum van € 6.000,- (inclusief BTW) overschrijdt. In dat geval wordt maximaal € 6.000,- (inclusief BTW) vergoed.
- Om de kosten vergoed te krijgen dient de werknemer ervoor zorg te dragen dat de organisatie die het outplacementtraject, de opleiding of training of anderszins verzorgt zijn factuur op naam stelt van Vodafone/Ziggo. Vodafone/Ziggo voldoet het factuurbedrag vervolgens rechtstreeks aan die organisatie. Als het factuurbedrag, samen met eventuele eerdere uit het outplacementbudget gedeclareerde kosten, het geldende maximum van € 6.000,- (inclusief BTW) overschrijdt dan is de werknemer verantwoordelijk voor betaling van het resterende bedrag aan de desbetreffende organisatie. Mocht Vodafone/Ziggo toch de integrale factuur hebben voldaan, dan heeft zij recht het bedrag dat boven het maximum van € 6.000,- (inclusief BTW) is betaald te verrekenen met hetgeen werknemer van haar tegoed heeft. Is dit niet mogelijk dan zal werknemer dat bedrag op eerste verzoek van Vodafone/Ziggo aan haar terugbetalen.
Facturen die niet in overeenstemming zijn met de aanvraag worden niet vergoed.
- Facturen die de werkgever na een periode van 12 maanden na de datum van uitdiensttreding van de werknemer ontvangt, dient zij als belastbaar loon te verwerken. De dan van toepassing zijnde brutobedragen bepalen wanneer het maximum van € 6.000,- (inclusief BTW) wordt bereikt.
- Het kan zijn dat het de werkgever ook in andere gevallen niet is toegestaan een vergoeding netto te verstrekken maar dat zij deze als belastbaar loon moet verwerken. In dergelijke gevallen informeert de werkgever de werknemer hierover. De dan van toepassing zijnde brutobedragen bepalen wanneer het maximum van € 6.000,- (inclusief BTW) wordt bereikt.