

DEFINITIEF

Sociaal Plan

**Eaton Industries (Netherlands)
B.V. en Cooper Safety B.V.**

Locaties Zaltbommel,
Hengelo, Breda

8 april 2014

DEFINITIEF

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 De directie van Eaton Industries (Netherlands) B.V. en Cooper Safety B.V., verder te noemen Werkgever, en de vertegenwoordigers van de Vakverenigingen, hebben op 8 april 2014 overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan, wat is bedoeld ter opvang van de voor het betrokken personeel nadelige gevolgen van de plaatsvindende aanpassing van de personeelsorganisatie, zoals verwoord in de adviesaanvragen aan de Ondernemingsraden, gedateerd 10 december 2013, 13 december 2013 en 24 januari 2014.

1.2 Toepassing

Het Sociaal Plan is binnen de werkingssfeer van de cao's in de Metalektro uitsluitend van toepassing op de werknemers van Eaton Industries (Netherlands) B.V. – locaties Zaltbommel en Hengelo en Cooper Safety B.V. – locatie Breda, die op datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn van werkgever en waarmee als direct gevolg van de onder 1.1. genoemde aanpassing van het personeelsbestand de arbeidsplaats bij werkgever vervalt of de arbeidsplaats wordt verplaatst naar een andere locatie.

1.3 Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- Werknemers die voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan op staande voet worden of zijn ontslagen op grond van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;
- Werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan een beëindigingprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met de werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen, die geen verband houden met de aanpassing van de personeelsorganisatie zoals bedoeld in artikel 1.1;
- Werknemers wier dienstverband door de werkgever wordt beëindigd na en als gevolg van een arbeidsongeschiktheidsperiode van twee jaar;
- Werknemers met een tijdelijk dienstverband;
- Inleenkrachten waaronder uitzendkrachten en gedetacheerden.

1.4 Datum inwerkingtreding en looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 10 december 2013 en heeft een looptijd tot en met 30 juni 2015.

1.5 Begeleidingscommissie

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een begeleidingscommissie worden ingesteld. Dit onderwerp is nader beschreven in bijlage 1.

1.6 Overleg

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen, waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zonodig regelmatig overleg te plegen waarbij gestreefd zal worden om tot een passende oplossing te komen.

Tussentijdse wijzigingen kunnen aanhangig worden gemaakt indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp waarbij uitgegaan wordt van een kostenneutrale wijziging. Hieronder wordt mede verstaan veranderingen in wet- en regelgeving.

DEFINITIEF

Indien tussen werkgever en de Vakverenigingen verschil van mening ontstaat over toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan, zullen partijen dit geschil in eerste aanleg door overleg trachten te regelen.

1.7 Hardheidsclausule

In gevallen, waarin toepassing van de regeling zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, zal de werkgever de situatie onderzoeken en kan de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin waarbij de begeleidingscommissie een zwaarwegend advies geeft.

1.8 (Semi-)overheidsvoorzieningen

Partijen respectievelijk betrokken werknemers zullen in voorkomende gevallen een beroep doen op, van (semi-)overheidswege gegeven voorzieningen die, voor zover zij onderwerpen betreffen die in dit Sociaal Plan zijn geregeld, in de plaats komen van, c.q. in mindering worden gebracht op de verplichtingen ter zake van de werkgever waarbij geen sprake is van consequenties voor de werknemer.

1.9 Verstrekken van inlichtingen

De werknemer, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens (waaronder tevens zijn begrepen de bewijsstukken, nodig om de financiële aanvullingen te kunnen berekenen) naar waarheid te verstrekken en kan bij het moedwillig verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen leiden tot uitsluiting van dit Sociaal Plan waarbij de begeleidingscommissie gevraagd zal worden om een bindend oordeel.

1.10 Werknemer

Waar in dit plan de term werknemer wordt gebruikt, wordt ook de werkneemster bedoeld.

1.11 Wijzigingen Belastingwetgeving

Onder verwijzing naar het bepaalde in artikel 1.6 geldt voor alle in dit sociaal plan opgenomen regelingen, dat, als er een wijziging optreedt in de belastingwetgeving en dit invloed heeft op deze regelingen, werkgever zich hieraan dient te houden en dit niet voor rekening en risico van werkgever komt c.q. niet leidt tot een toename van kosten voor werkgever .

1.12 Kosten Sociaal Plan

De financiële gevolgen van eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving zullen niet voor rekening en risico van werkgever komen c.q. zullen niet leiden tot een toename van de kosten voor de werkgever. In dit geval zal nader overleg tussen partijen plaatsvinden.

DEFINITIEF

Hoofdstuk 2 Algemene voorwaarden

2.1 Beëindiging dienstverband

Zodra werkgever gerechtigd is tot uitvoering over te gaan van de in artikel 1.1. genoemde aanpassing van het personeelsbestand zullen de arbeidsovereenkomsten worden beëindigd.

Deze beëindiging zal plaatsvinden middels een vaststellingsovereenkomst of UWV procedure of middels een ontbinding bij de kantonrechter.

De voorkeur van werkgever gaat uit naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels een vastlegging van de beëindigingafspraken in een vaststellingsovereenkomst waarin – onder meer - is opgenomen dat het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij werkgever is gelegen, er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag, geen sprake is van een opzegverbod en de werknemer geen verwijt treft van de ontstane situatie.

Bij het vaststellen van de datum waarop de arbeidsovereenkomst krachtens de vaststellingsovereenkomst eindigt, zal rekening worden gehouden met de opzegtermijn die werkgever ten aanzien van de werknemer in acht had moeten nemen, indien werkgever de arbeidsovereenkomst zou hebben opgezegd.

De werknemer zal na de aanzegging worden verzocht de vaststellingsovereenkomst binnen 10 werkdagen ondertekend te retourneren.

Indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst niet binnen bovenstaande termijn heeft ondertekend en aan werkgever geretourneerd, zal werkgever binnen 10 werkdagen (na afloop van bovenvermelde 10 werkdagen) een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst indienen bij de Kantonrechter of een UWV procedure opstarten.

Bij een beëindiging via de Kantonrechter zal ten aanzien van de datum waartegen ontbinding zal worden gevraagd, dezelfde datum gelden als de datum die was opgenomen in de vaststellingsovereenkomst. In dat geval zal geen rekening worden gehouden met de opzegtermijn van de werkgever.

Bij een beëindiging via een UWV procedure zal rekening worden gehouden met de korting van 1 maand van de opzegtermijn, indien van toepassing. Indien de uitdiensttredingsdatum later is dan de datum die was opgenomen in de vaststellingsovereenkomst zullen de loonkosten over deze periode in mindering worden gebracht op de beëindigingsvergoeding van de werknemer.

2.2 Beëindiging dienstverband na aanzegging

Ingeval de werknemer zelf het dienstverband eerder wil beëindigen, zal dit worden toegestaan, mits de datum van beëindiging in overleg met de werkgever wordt vastgesteld. Bij beëindiging van het dienstverband ten gevolge van het ontslag op eigen verzoek tijdens de ontslagprocedure dan wel de lopende, door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn, ontvangt de werknemer een uitkering ineens ter grootte van de helft van het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag over de resterende opzegtermijn waarbij artikel 7.1. van toepassing blijft.

2.3 Sollicitatiebezoek en -kosten

Verzuim voor sollicitatiebezoek binnen Nederland vóór het einde dienstverband, zal naar redelijkheid worden doorbetaald, bij voorkeur op vertoon van een schriftelijke

DEFINITIEF

oproep. De hieraan verbonden reiskosten worden naar redelijkheid vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer, tegen overlegging van de reisbiljetten of vergoeding per kilometer eigen vervoer (ANWB routeplanner snelste route) 0,19 eurocent per kilometer. Eventuele vergoedingen van de bezochte werkgever worden hierbij verrekend.

2.4 Pensioenverzekering

De deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds eindigt formeel bij het einde van de dienstbetrekking.

2.5 Vrijstelling van werk

Indien de werkgever dit op grond van bijzondere omstandigheden nodig acht, kan de voor ontslag voorgedragen werknemer vrijgesteld worden van werk met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de vergoedingen die verband houden met het uitoefenen van de functie (onder andere reiskostenvergoeding, onkostenvergoeding). Een eventueel door werkgever aan werknemer ter beschikking gestelde lease-auto moet 3 maanden na ingangsdatum vrijstelling van werk of uiterlijk bij einde dienstverband worden ingeleverd.

De tijdens de periode van vrijstelling van werk op te bouwen vakantie- en ADV dagen worden bij het einde van het dienstverband geacht te zijn genoten.

Indien werknemer gedurende de periode van vrijstelling van werk reeds een vakantie had gepland, worden wel de hiervoor benodigde vakantie- en/of ADV dagen afgeschreven. Over de vakantie- en ADV dagen die worden afgeschreven i.v.m. een geplande vakantie vindt wél opbouw van vakantie- en ADV dagen plaats.

2.6 Concurrentiebeding / Relatiebeding / Geheimhoudingsplicht

Een eventueel van kracht zijnde concurrentie- c.q. relatiebeding zal na de beëindiging van het dienstverband als vervallen worden beschouwd.

Daarentegen zal de overeengekomen geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle daarvoor in aanmerking komende feiten en gegevens door de werknemer tijdens het dienstverband verkregen, onverminderd van toepassing blijven.

2.7 Vaststellingsovereenkomst

Wanneer een werknemer bereid is om op verzoek van de werkgever binnen de gestelde termijn – zie art. 2.1 - een vaststellingsovereenkomst te tekenen waardoor het dienstverband met de werknemer wordt beëindigd ontvangt de werknemer hiervoor een eenmalige vergoeding van een half bruto maandsalaris met een minimum van 1250,- euro bruto.

2.8 Wijkers- c.q. plaatsmakersregeling

A. Een werknemer die in het kader van de huidige reorganisatie bereid is om de arbeidsovereenkomst met werkgever te beëindigen ten gunste van een werknemer die voorgedragen is of zou worden voor ontslag, ontvangt een beëindigingsvergoeding van 2 bruto maandsalarissen indien werkgever schriftelijk instemt met deze indeplaatsstelling.

B. Verder geldt er een aanvullende regeling voor werknemers geboren in 1950, 1951, 1952 of 1953. Indien de regeling van toepassing is, geldt de in sub A omschreven regeling niet; er is geen sprake van cumulatie met de in sub A vermelde vergoeding van 2 bruto maandsalarissen.

DEFINITIEF

Hoofdstuk 3 Definities/begripsomschrijving

Aanzegdatum	De datum dat het ontslag wordt aangezegd.
Opzegdatum	De datum dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd door de werkgever.
Bruto maandsalaris	Het bruto basissalaris per maand, zoals dat van toepassing is op de peildatum als omschreven in artikel 7.1.
Oud bruto maandsalaris	Het bruto maandsalaris dat werknemer per maand verdiende in de (oude) functie vóór de interne herplaatsing in een nieuwe passende functie.
Beëindigingsdatum	De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever eindigt.
Begeleidingscommissie	De in bijlage 1 bedoelde commissie.
Dienstjaren	Het aantal dienstjaren bij werkgever krachtens arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever op de peildatum als omschreven in artikel 7.1. Een uitzendperiode / detachingsperiode hieraan voorafgaand wordt niet meegenomen in het aantal dienstjaren.
Functiesalaris	Het bruto maandsalaris (basissalaris) dat werknemer per maand gaat verdienen na herplaatsing in een nieuwe passende functie.
Sociaal Plan	Het onderhavige tussen de werkgever en de vakverenigingen op 8 april 2014 overeengekomen Sociaal Plan.
Vakverenigingen	FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, VHP2.
Werkgever	Eaton Industries (Netherlands) B.V. en Cooper Safety B.V. en haar rechtsvoorgangsters
Werknemer	Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Eaton Industries (Netherlands) B.V. / Cooper Safety B.V. waarop artikel 1.2. van toepassing is.

DEFINITIEF

Hoofdstuk 4 Herplaatsing

4.1 Herplaatsing

Onder herplaatsing wordt verstaan het herplaatsen van werknemers binnen Eaton Industries (Netherlands) B.V. locaties Zaltbommel en Hengelo en Cooper Safety B.V. Breda in een andere passende functie. Voor de werknemer die wordt herplaatst, zijn de voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 7 niet van toepassing. Indien herplaatsing resulteert in een wijziging van de standplaats is hoofdstuk 6 van toepassing.

4.2 Aanbod

Een herplaatsbare werknemer wordt in principe een passende functie aangeboden. Indien er meerdere kandidaten zijn voor een functie worden deze in de gelegenheid gesteld schriftelijk te solliciteren en vervolgens schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld van het resultaat. Indien er sprake is van gelijkwaardigheid, zal de kandidaat met de meeste dienstjaren worden benoemd.

Overige plaatsingsmogelijkheden welke op een later tijdstip ontstaan worden niet eerder schriftelijk binnen de onderneming door de Directie bekendgemaakt, onder vermelding van functieprofiel en functie-eisen, dan wanneer is vastgesteld dat er geen werknemer, waarvan de functie is vervallen, herplaatst kan worden in deze functie.

De begeleidingscommissie zal in bovenstaand proces een toezichhoudende rol krijgen.

4.3 Passende functie

Een functie is passend wanneer deze aansluit bij de kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden (competenties) van de werknemer.

Wanneer de reisafstand voor de werknemer meer gaat bedragen dan 1 ½ uur enkele reis (routeplanner ANWB snelste route zonder file) met de auto heeft de werknemer de keuze om de functie al dan niet te aanvaarden.

Tevens is de functie passend wanneer een werknemer binnen een termijn van 3 maanden na benoeming in de passende functie geschikt te maken is door scholing.

Een functie in een andere salarisgroep zal nimmer meer dan één salarisgroep verschil betreffen. Op verzoek van werknemer / werkgever is een groter verschil bespreekbaar.

4.4 Bedenktijd

Nadat werknemer schriftelijk is geïnformeerd over de aan de nieuwe functie verbonden arbeidsvoorwaarden en eventuele scholing, krijgt werknemer 10 werkdagen bedenktijd om te beslissen of werknemer het aanbod aanvaardt.

4.5 Afwijzen van het aanbod

Indien de werknemer het aanbod tot herplaatsing, onder opgaaf van redenen, niet aanvaardt, zal werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Dan kan werknemer, indien afwijzing heeft plaatsgevonden op redelijke gronden alsnog deelnemen aan de bemiddeling naar externe herplaatsing en zijn de voorzieningen van dit Sociaal Plan van toepassing tenzij er nog mogelijkheden voorhanden zijn om de medewerker intern te herplaatsen. In hoeverre er sprake is van redelijke gronden zal de begeleidingscommissie worden gevraagd hierover te adviseren.

DEFINITIEF

4.6 Scholing

Indien de werknemer in het kader van herplaatsing niet geheel aan de gestelde functie-eisen en competenties voldoet en scholing noodzakelijk is, zal werkgever in overleg met werknemer de noodzakelijke scholing vaststellen waarna werkgever hierover besluit. Deze scholing zal voor rekening van werkgever plaatsvinden. De werknemer heeft een inspanningsverplichting om mee te werken aan zijn/haar ontwikkeling om aan de gestelde functie-eisen en competenties te gaan voldoen.

4.7 Terugkomen op herplaatsing

Indien de werkgever en/of de werknemer binnen 2 maanden na herplaatsing van mening is, dat de herplaatsing niet is geslaagd en er geen andere passende functie voor de werknemer voorhanden is, zal advies aan de begeleidingscommissie worden gevraagd. Indien het niet slagen van de herplaatsing niet verwijtbaar is aan de werknemer, komt de werknemer in aanmerking voor het Sociaal Plan. Hierover zal de begeleidingscommissie advies worden gevraagd. Indien het niet slagen van de herplaatsing wel verwijtbaar is aan de werknemer zal het dienstverband worden beëindigd en wordt de werknemer uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan. Hierover zal de begeleidingscommissie advies worden gevraagd.

4.8 Arbeidsvoorwaarden

De werknemer, die wordt herplaatst, wordt ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende salarisgroep.

Indien de werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep, wordt de werknemer ingedeeld op het "oude" bruto salaris binnen de nieuwe salarisgroep wanneer zijn salaris lager is dan het maximum van de nieuwe salarisgroep.

Afbouwregeling

Indien werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude bruto salaris ligt hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt werknemer een persoonlijke toeslag (deze persoonlijke toeslag is het verschil oude bruto salaris en het maximum nieuwe salarisgroep). Deze persoonlijke toeslag zal worden afgebouwd conform de geldende regeling in het Personeelshandboek.

Bij promotie naar een hogere functiegroep wordt de toename van het functiesalaris als gevolg van de promotie volledig verrekend met de dan geldende persoonlijke toeslag van de werknemer. Dit kan betekenen dat daardoor de persoonlijke toeslag volledig komt te vervallen.

Vanaf de datum van herplaatsing en/of functiewijziging gelden het salaris en overige arbeidsvoorwaarden, die horen bij de nieuwe functie.

Voor medewerkers van Zaltbommel en Breda zal bovenstaande worden geobjectiveerd op basis van de reeds gedane functiewaardering. De begeleidingscommissie zal indien gewenst dit toetsen.

Indien herplaatsing resulteert in een wijziging van de standplaats zijn de hoofdstukken 6.1 en 6.2 van toepassing.

4.9 Uitsluiting

Werkgever kan in het geval dat niet of niet constructief aan herplaatsing en/of aan voor herplaatsing noodzakelijke scholing wordt meegewerkt, de werknemer na een schriftelijk gemotiveerd zwaarwegend advies van de Begeleidingscommissie, uitsluiten van de voorzieningen van dit Sociaal Plan.

DEFINITIEF

Hoofdstuk 5 Externe bemiddeling

5.1 Procedure

De in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn erop gericht via bemiddeling werknemers, die daarvoor kiezen, te ondersteunen bij het zoeken van een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming.

De verantwoordelijkheid voor de bemiddeling berust bij de werkgever en de werknemer. Het gecontracteerde outplacement bureau Lee Hecht Harrison waar Eaton op Europees niveau een contract mee heeft afgesloten zal verantwoordelijk worden voor de uitvoering van het Outplacement proces met daarbij de optie voor de werknemer om te kiezen voor het Outplacement bureau Stichting Metalektro Personeelsdiensten.

De kosten van de bemiddeling komen voor rekening van werkgever, indien en voor zover deze niet gedragen worden door andere instanties.

Op verzoek van werknemer kan de werknemer door werkgever tijdens zijn resterende werktijd in alle redelijkheid in de gelegenheid worden gesteld om deel te nemen aan de externe outplacement activiteiten zonder inleveren van vakantie-uren.

5.2 Toepassingsfeer

De bemiddeling is van toepassing op de werknemers, die binnen 14 werkdagen na aanzegging van het vervallen van de arbeidsplaats aan hebben gegeven hiervan gebruik te willen maken. Deelname aan de bemiddeling betekent niet dat de werknemer instemt met het verlies van de arbeidsplaats.

5.3 Bemiddelingsduur

De bemiddeling duurt voor de werknemer 6 maanden. Na de aanzegging van het vervallen van de arbeidsplaats, wordt in overleg met de betrokken werknemer bepaald wanneer de bemiddeling start. Uitgangspunt is dat de bemiddeling zo spoedig mogelijk na aanzegging start. Indien hier aanleiding voor is en dit door het outplacement bureau wordt geadviseerd voor betrokken werknemer kan de duur van bemiddeling worden verlengd met 6 maanden.

5.4 Kern van de activiteit

De werkgever zal alles doen wat redelijkerwijze kan worden gedaan om de bemiddeling te doen slagen. Hiertoe zal de werkgever afspraken maken met bovenvermelde bemiddelings-outplacementbureaus. Door het bedrijf zullen de benodigde faciliteiten waaronder voorlichting, tijd en ruimte worden geboden om de uitvoering van de bemiddelingsactiviteiten zo goed mogelijk te laten verlopen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich actief zal inzetten om de bemiddeling te doen slagen.

5.5. Scholing

Teneinde de kansen van bemiddeling te vergroten, kunnen de werknemers worden ondersteund middels scholing.

Wanneer scholing wenselijk is om de employability van werknemer te bevorderen, is dit mogelijk mits daardoor de kansen op de arbeidsmarkt voor de werknemer toeneemt en dit op voordracht zal zijn van het outplacementbureau.

Voor bovenstaande scholingsmogelijkheden stelt de werkgever een bedrag beschikbaar van maximaal € 1250,- excl. BTW per werknemer (inclusief eventuele subsidies).

DEFINITIEF

Indien een werknemer geen of gedeeltelijk gebruik maakt van het scholingsbudget van € 1.250,- excl. BTW en inclusief subsidies kan het niet genoten bedrag gebruikt worden voor scholing van andere werknemers op voordracht van het outplacementbureau.

De administratieve afwikkeling en betaling van deze scholing vindt plaats via de werkgever door overhandiging van een factuur door de werknemer.

Hoofdstuk 6 Mobiliteit

Op de werknemer die van standplaats wijzigt is onderstaande van toepassing door herplaatsing zoals beschreven in hoofdstuk 4 of door verplaatsing van de activiteit of functie naar een andere locatie. De voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 5 en 7 zijn niet van toepassing tenzij de reisafstand voor de werknemer meer gaat bedragen dan 1 ½ uur enkele reis met de auto (routeplanner ANWB snelste route zonder file). In bovenstaande situatie heeft de werknemer de keuze om de functie al dan niet te aanvaarden.

6.1 Wijze van vervoer woon-werk

Het uitgangspunt voor de regeling woon-werk verkeer is dat de werknemers individueel reizen via openbaar vervoer of eigen auto.

6.2 Reiskostenvergoeding

Er zijn een tweetal mogelijkheden die hiernavolgend worden beschreven.

Openbaar Vervoer

Indien de werknemer met openbaar vervoer reist komt hij in aanmerking voor een vergoeding op basis van tweede klasse (wel vervoersbewijs aan werkgever verstrekken) openbaar vervoer conform de fiscale regels.

Eigen auto

Indien de werknemer met de eigen auto reist dan is de vergoeding gedurende de eerste 12 maanden 0,19 eurocent per kilometer. Daarna is de reiskostenregeling van de Eaton locatie van toepassing waar werknemer werkzaam is. Deze vergoeding zal plaatsvinden conform de fiscale regels

Reistijdvergoeding

Voor de werknemer die meer dan 30 minuten enkele reis gaat reizen (gemeten via routeplanner ANWB snelste route) zal werkgever volgens onderstaande staffel de meerdere reistijd (boven de 30 minuten) compenseren in het kader van een gewenningsperiode.

- De eerste 4 maanden 75%
- De 4 maanden daaropvolgend 50%
- De 4 maanden daaropvolgend 25%

Compensatie wordt vastgesteld op basis van hierboven genoemde routeplanner, snelste route.

DEFINITIEF

Hoofdstuk 7 Financiële vergoeding

7.1 Beëindigingvergoeding

De werkgever zal aan de werknemer die niet, conform hoofdstuk 4, in een passende functie herplaatst kan worden, bij het einde van het dienstverband een eenmalige uitkering verstrekken, die gebaseerd is op het maandsalaris, lengte dienstverband en de leeftijd van werknemer. Met deze uitkering wordt beoogd werknemer een tegemoetkoming te verstrekken voor de achteruitgang in inkomen die mogelijkterwijs zal ontstaan door de beëindiging van het dienstverband. De uitkering is gelijk aan AxBxC.

A staat daarbij voor de dienstitijd die de werknemer aaneengesloten in dienst is geweest, waarbij de dienstitjaren tot 35 jaar tellen voor ½ ; van 35 tot 45 jaar voor 1; vanaf 45 tot 55 jaar voor 1½ en vanaf 55 jaar voor 2. Voor de berekening van het aantal gewogen dienstitjaren wordt de dienstitijd afgerond op hele jaren, waarbij een halfjaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus een dag naar boven. Leeftijd wordt niet afgerond.

B staat voor beloning, het bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag dit is van toepassing voor alle locaties, Voor de locatie Hengelo is tevens onderdeel van het bruto maandsalaris indien aan de orde, de vaste ploegentoeslag, , de functiegarantie-toeslag en de SAO-toeslag per maand, voor de locatie Zaltbommel is onderdeel van het bruto maandsalaris 1/12de deel van de vaste eindejaarsuitkering.

C staat voor correctiefactor en is gesteld op **0,85**

Als peildatum voor het vaststellen van de dienstitijd, de beloning en de leeftijd geldt datum einde dienstverband.

De beëindigingsvergoeding genoemd in artikel 7.1. zal nooit meer bedragen dan de inkomstenderving van werknemer tot aan de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum, rekening houdend met de voor de werknemer geldende werkloosheidsvoorzieningen (WW), IOAW en IOW en rekening houdend met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Onder de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum wordt in dit verband verstaan: de AOW-gerechtigde leeftijd die sinds 1 januari 2013 voor de werknemer geldt en die van toepassing is op de datum van ondertekening van dit Sociaal Plan. Wijzigingen in de AOW na de ondertekeningdatum van dit Sociaal Plan zijn niet van invloed op de rechten die werknemers aan dit Sociaal Plan kunnen ontlenen. Eventuele wijzigingen kunnen dus geen extra financiële verplichtingen voor werkgever opleveren. Voor de toepassing zie bijlage 2.

7.2 Betaling van de beëindigingvergoeding

De uitkering zal plaatsvinden tegeliktijd met de salarisbetaling in de maand volgend op de datum van uitdienstitreding. Werkgever is bereid mee te werken aan uitbetaling van de beëindigingsvergoeding op voor de werknemer zo gunstig mogelijke wijze maar onder de voorwaarden dat de voorgestelde wijze van uitbetaling wettelijk en fiscaal is toegestaan en deze voor werkgever geen extra kosten met zich meebrengt.

7.3 Kosten Juridische bijstand

Voor de kosten van de juridische bijstand bij het beëindigen van het dienstverband middels een vaststellingsovereenkomst, is een bedrag beschikbaar van maximaal € 500,- excl. BTW voor het juridisch toetsen van de vaststellingsovereenkomst van de werknemer (de beëindiging dient ook daadwerkelijk via een vaststellingsovereenkomst te geschieden). De administratieve afwikkeling en

DEFINITIEF

betaling zal plaatsvinden via de werkgever door overhandiging van een factuur door de werknemer.

De werkgever zal het Sociaal Plan inclusief bijlagen aanmelden als Cao.

Daarnaast verlenen de Vakverenigingen Werkgever ontheffing van de maand wachttijd in verband met de Wet Melding Collectief Ontslag en zijn hiermee akkoord.

Akkoord,

8 april, 2014

Eaton Industries (Netherlands) B.V., Cooper Safety B.V.

R. van der Wal

B. Alberts

C. van Beek

Namens vakbonden,

FNV Bondgenoten, F. Vosman

CNV Vakmensen, N. Engmann-Van Eijbergen

De Unie, R. Koorn

VHP2, L. Olthuis

DEFINITIEF

Bijlage 1 Regels betreffende de Begeleidingscommissie

1. De commissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, hetgeen zijn uitdrukking vindt in de paritaire samenstelling.
2. De commissie heeft tot taak erop toe te zien en eraan mede te werken dat de belangen van de direct bij de reorganisatie betrokken werknemers optimaal worden behartigd.
3. De begeleidingscommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de Directie met betrekking tot het uitvoeren van het Sociaal Plan.

De commissie brengt advies uit aan de Directie, waarna door de Directie een beslissing zal worden genomen.

Indien de commissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de Directie zich als regel bij dit oordeel aansluiten.

Adviezen respectievelijk beslissingen zullen binnen twee weken schriftelijk aan betrokkenen worden medegedeeld.

4. De commissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen personeelsleden, alsmede twee door de ondernemingsraden aangewezen personeelsleden. Zij kiezen samen een onafhankelijke (interne of externe) voorzitter.
5. De begeleidingscommissie of leden daarvan kunnen zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten verbonden zijn, worden deze in redelijkheid door de werkgever vergoed, als daarover vóóraf overeenstemming is bereikt met de werkgever.
6. Naast de vaste leden namens de Directie en ondernemingsraad zal steeds een plaatsvervangend lid worden benoemd.
7. De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

DEFINITIEF

Bijlage 2 Afspraken betreffende Aftopping

In artikel 7.1 is de aftopping van de beëindigingsvergoeding beschreven. In aanvulling hierop is het volgende van toepassing: ook indien een werknemer de keuze maakt om eerder dan de te verwachten pensioneringsdatum met (vroeg)pensioen te gaan en/of geen gebruik maakt van de werkloosheidsvoorziening (zoals WW, IOW en IOAW) zal de vaststelling van de inkomstenderving voor de beëindigingsvergoeding plaatsvinden zoals gesteld in artikel 7.1. Daarbij wordt er bij de berekening van de vergoeding vanuit gegaan dat de werknemer wel aanspraak zou hebben gemaakt op de werkloosheidsvoorziening(en) en deze aan de werknemer zou(den) zijn toegekend, zonder dat rekening wordt gehouden met de vervroeging van de pensioneringsdatum.

Hierbij voor de volledigheid een nadere uitleg van de toepassing van de aftopping conform artikel 7.1.

- Onder de inkomstenderving als bedoeld in artikel 7.1. wordt verstaan het verschil tussen:
- (a) het bruto salaris dat de werknemer zou hebben verdiend in de periode gelegen tussen de einddatum van de arbeidsovereenkomst en de redelijkerwijs te verwachte pensioneringsdatum als bedoeld in artikel 7.1.
- En
- (b) de inkomsten die de werknemer ontvangt uit hoofde van de werkloosheidsvoorzieningen waarop de werknemer aanspraak kan doen gelden in de periode gelegen tussen de einddatum van de arbeidsovereenkomst en de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum als bedoeld in artikel 7.1, waaronder in elk geval worden verstaan de WW, IOAW en IOW inclusief de daarover verschuldigde vakantietoeslag; en rekening houdend met inkomsten vanuit arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.
- Onder het onder (a) bedoelde bruto-salaris wordt verstaan:
 - (1) Het door de werknemer laatstgenoten bruto salaris vermeerderd met vaste en overeengekomen maandelijkse looncomponenten zoals gesteld in artikel 7.1. bij uitwerking van beloning (onderdeel B van de ABC formule).
Vermenigvuldigd met:
 - (2) Het aantal maanden gelegen tussen de einddatum van de arbeidsovereenkomst en de te verwachten pensioneringsdatum als bedoeld in artikel 7.1
- **-2A-** De werknemers die uit dienst gaan na de leeftijd van 62 jaar ontvangen een bruto compensatie voor ouderdomspensioen, dit betreft een eenmalige bruto bedrag voor gemist ouderdomspensioen vanaf datum uit dienst tot 65 jaar volgens de thans geldende pensioenregeling.
- **-2B-** De werknemers die uit dienst gaan voor de maand waarin ze 62 jaar worden ontvangen een compensatie om hun ouderdomspensioen (vrijwillig) voort te zetten conform de thans van toepassing zijnde pensioenregeling zolang aan de voorwaarden wordt voldaan (PME reglement artikel A III 4). Concreet betekent dit een voortzetting van 70% van het ouderdomspensioen waarbij uitgegaan wordt voor de berekening van de compensatie dat de werknemers gedurende maximaal 36 maanden vrijwillig voortzetten tenzij de 65 jarige leeftijd eerder wordt bereikt. De kosten van deze voortzetting zullen worden gekapitaliseerd en in een eenmalig bedrag bruto worden uitbetaald.
- **-2C-** Indien de werknemer na hiervoor genoemde vrijwillige voortzetting van maximaal 36 maanden nog niet de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt zal het gemiste ouderdomspensioen over de daarna resterende periode tot aan 65 jaar bruto worden gecompenseerd in een eenmalig bruto bedrag.

DEFINITIEF

- Voorwaardelijke rechten worden buiten beschouwing gelaten zodat daarvoor geen compensatie wordt betaald.
- De berekening van de compensatie met betrekking tot pensioen zoals beschreven bij (2A), (2B) en (2C) zal worden gebaseerd op de huidige PME regeling (januari 2014) en de opbouw van premiebetalingen die gelden in 2014.
- Aan werknemers die uit dienst gaan na de maand waarin ze 62 jaar worden zal de inkomstenderving en compensatie voor gemiste opbouw ouderdomspensioen tot 65 jaar zoals genoemde bij (2A) bruto worden uitbetaald.
- Aan werknemers die uit dienst gaan voor de maand waarin ze 62 jaar worden zal de inkomstenderving en compensatie voor vrijwillige voortzetting (2B) en indien aan de orde gemist ouderdomspensioen zoals benoemd bij (2C) bruto worden uitbetaald.