

Collectieve Arbeidsovereenkomst
Sociaal Plan 2014/2015
Fokker Services BV

2 mei 2014

INHOUDSOPGAVE

A. Inleiding en Algemene bepalingen	pagina 4
artikel 1. Inleiding	pagina 4
artikel 2. Werkingssfeer	pagina 4
artikel 3. Geldigheidsduur	pagina 4
artikel 4. Uitgangspunten	pagina 4
artikel 5. Begeleidingscommissie	pagina 5
artikel 6. Overleg	pagina 5
artikel 7. Hardheidsclausule	pagina 5
artikel 8. Verstrekken van inlichtingen	pagina 6
artikel 9. Definities	pagina 6
B. Algemene Voorwaarden	pagina 8
artikel 10. Beëindiging dienstverband	pagina 8
artikel 11. Vrijstelling van werk	pagina 8
artikel 12. Inschrijving bij het UWV	pagina 8
artikel 13. Opzegtermijn	pagina 9
artikel 14. Begeleiding/Bemiddeling	pagina 9
artikel 15. Passende functie	pagina 10
artikel 16. Detachering	pagina 10
artikel 17. Sollicitatiegegevens	pagina 11
artikel 18. Reiskosten i.v.m. Sollicitatiebezoek	pagina 11
artikel 19. Hervatting rechten Sociaal Plan	pagina 11
artikel 20. Referenties	pagina 11
artikel 21. Getuigschrift	pagina 11
artikel 22. Eindafrekening	pagina 11
artikel 23. Herindiensttreding	pagina 12
C. Overige regelingen	pagina 12
artikel 24. Vakantiedagen, ADV, Compensatie-uren en Flexuren	pagina 12
artikel 25. Verhuiskosten	pagina 12
artikel 26. Bijdrage in de kosten rechtsbijstand	pagina 13
artikel 27. Studiekosten	pagina 13
artikel 28. Fietsenplan	pagina 13
artikel 29. Non-Concurrentiebeding en geheimhouding	pagina 13
artikel 30. Jubileumuitkering	pagina 14
artikel 31. Voorlichting	pagina 14
D. Suppletiereregelingen en Financiële voorzieningen	pagina 14
artikel 32. Suppletieregeling voor boventallige medewerkers (1950-1953)	pagina 14
artikel 33. Suppletieregeling voor boventallige medewerkers (1954 en later)	pagina 15
artikel 33a. Aanvulling op de WW uitkering	pagina 15
artikel 33b. Aanvulling op salaris nieuwe werkgever binnen Fokker Techn.	pagina 15
artikel 33c. Aanvulling op salaris nieuwe werkgever buiten Fokker Techn.	pagina 15
artikel 33d. Schema van aanvulling	pagina 16
artikel 33e. Uitkering bij verkorte suppletie-periode	pagina 16
artikel 34. Financiële afvloeiingsregeling	pagina 16
artikel 34a Algemeen	pagina 16

Sociaal Plan Fokker Services 2014/2015 vs 4

artikel 34b Berekening van de bruto ontslagvergoeding	pagina 17
artikel 34c Betaling in termijnen	pagina 17
artikel 34d De wijze van betaling van de ontslagvergoeding	pagina 17
artikel 35 Plaatsmakersregeling	pagina 17
E. Geschillen en ondertekening	pagina 18
Bijlage 1. Reglement Begeleidingscommissie	pagina 19

A. INLEIDING EN ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Inleiding

De directie van Fokker Services B.V. te Hoofddorp, verder te noemen werkgever en de vertegenwoordigers van de vakverenigingen FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie en VHP2, verder te noemen de VV, hebben op datum ondertekening overeenstemming bereikt over het Sociaal Plan inzake de reorganisatie van werkgever in 2014/2015.

Artikel 2. Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de werknemers van werkgever, die op de datum van inwerkingtreding van deze regeling voor onbepaalde tijd in dienst zijn van werkgever en waarmee als direct gevolg van de reorganisatie het dienstverband in 2014 of 2015 wordt beëindigd.

Wanneer in dit Sociaal Plan de aanduiding werknemer wordt gebruikt, dient hiervoor tevens, mutatis mutandis, werkneemster te worden gelezen.

Artikel 3. Geldigheidsduur

Dit Sociaal Plan zal gelden als een Collectieve Arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening en eindigt per 31-12-2015. Dit Sociaal Plan blijft voor individuele werknemers van kracht gedurende lopende suppletietrajecten (gestart voor 1-1-2016).

Op grond van artikel 4 van de Wet op Loonvorming zal de overeenkomst als CAO worden aangemeld. De CAO betreft een minimum CAO. Afwijking naar boven is toegestaan nadat daarover overeenstemming is bereikt tussen werkgever en de VV.

Artikel 4. Uitgangspunten

Dit Sociaal Plan kent leeftijdsafhankelijke bepalingen voor betrokken (boventallige) werknemers in 3 leeftijdsgroepen;

Artikel 4a. Boventallige medewerkers geboren in de jaren 1948 en 1949 komen niet voor het Sociaal Plan in aanmerking omdat zij reeds met pensioen zijn gegaan of spoedig met pensioen gaan. Dit betreft dus medewerkers die in 2014 65 jaar of 66 jaar worden.

Artikel 4b. Boventallige medewerkers geboren in de jaren 1950 t/m 1953 hebben de volgende keuze:

1. Suppletie op de bruto WW-uitkering, IOW-uitkering, IOAW-uitkering of maandsalaris bij een werkgever binnen of buiten Fokker Technologies; zie art. 32

2. Gebruik maken van de mogelijkheid vervroegd met pensioen te gaan zonder gebruik te maken van WW, in dat geval zal werkgever het VEP surplus deel inkopen (indien van toepassing).

Artikel 4c. Boventallige medewerkers geboren in 1954 of later hebben de volgende keuze:

1. Begeleiding van werk naar werk in combinatie met een suppletie op de bruto WW uitkering of lager loon elders; zie art. 33
2. Financiële afvloeiingsregeling; zie art. 34

Artikel 5. Begeleidingscommissie

Indien tussen de werkgever en één of meer werknemers verschil van mening ontstaat over toepassing en/of interpretatie van het Sociaal Plan en/of de daarbij behorende nadere regelingen en afspraken, zullen zij zich inspannen dit geschil door overleg te regelen.

In geval dit niet mogelijk blijkt te zijn, kan het geschil worden onderworpen aan het advies van een daartoe in te stellen commissie.

De commissie is samengesteld uit een gelijk aantal door de werkgever (2) en door de ondernemingsraad (2) benoemde leden. De leden kiezen uit hun midden een voorzitter en een secretaris. De werkwijze van de commissie is vastgesteld bij reglement (bijlage I).

Een en ander laat onverlet het recht van zowel de werkgever als de individuele medewerkers om zich tot een bevoegde Kantonrechter te wenden.

Artikel 6. Overleg

Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zonedig regelmatig overleg te plegen. 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. Dit geldt ook in geval van wijzigingen in wet- en regelgeving die invloed hebben op de inhoud van dit Sociaal Plan. Eventuele overheidsmaatregelen die consequenties hebben voor de regeling en/of de daarop gebaseerde aanvullingen kunnen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg.

Artikel 7. Hardheidsclausule

In onvoorziene gevallen, waarin toepassing van het onderhavige Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

Artikel 8. 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. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede het misbruik maken van de geboden regelingen heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg.

Artikel 9. Definities

a. Bruto salaris

Hieronder wordt verstaan het maandsalaris (per datum uitdiensttreding) vermeerderd met de, voor de werknemer geldende toeslagen. Hierbij geldt dat alle vaste onderdelen van het loon meetellen, te weten: vakantietoeslag, ploegentoeslag, afbouwtoeslag Sociaal Plan (van voor 2014), persoonlijke toeslag, SAO- toeslag, functietoeslag en functiehuistoeslag. Onkostenvergoeding, individuele bonussen en overige vergoedingen, zoals voor EHBO, BHV en consignatiedienst tellen niet mee als vaste onderdelen van het loon. Ook (de waarde van) een lease-auto is geen vast onderdeel van het bruto salaris. In geval van twijfel, zal de WW norm gelden, oftewel; onderdelen die ook in het WW dagloon worden meegenomen worden beschouwd als vaste onderdelen van het loon. Maximering van de WW is hierop niet van toepassing.

b. Diensttijd

Het aantal dienstjaren bij de werkgever en/of daarmee verbonden ondernemingen en zijn rechtsvoorgangers, dat de werknemer ten tijde van het benoemen van boventalligheid (zie peildatum in verband met afspiegeling) dan wel het beëindigen van het dienstverband (in verband met suppletie of bepaling ontslagvergoeding) heeft. Perioden waarin de werknemer het dienstverband heeft onderbroken in het kader van zorgverlof worden als diensttijd meegerekend.

Onder “rechtsvoorgangers” worden, anders dan de juridische status daarvan, tevens beschouwd de jaren welke werknemer voor het faillissement van Fokker Aircraft Corporation, aaneengesloten werkzaam is geweest binnen één van de Fokker bedrijven. Ook in geval van een maximale onderbreking van 6 maanden ten tijde van het faillissement (1996) worden de “Fokkerdienstjaren” in dit Sociaal Plan als dienstjaren gezien.

De tijd welke werknemer als inleenkracht of uitzendkracht werkzaam is geweest bij werkgever of haar rechtsvoorgangers, wordt binnen dit Sociaal Plan niet als dienstjaren meegerekend.

Bij de bepalingen van de diensttijd wordt een termijn van zes maanden of meer als een vol jaar beschouwd. Een termijn korter dan zes maanden wordt buiten beschouwing gelaten.

c. Leeftijd

De leeftijd die de werknemer ten tijde van het beëindigen van het dienstverband tussen hem en de werkgever bereikt heeft. Bij de bepaling van de leeftijd wordt een termijn van 6 maanden of meer als een vol jaar beschouwd; een termijn korter dan 6 maanden wordt buiten beschouwing gelaten.

Ook bij het aspect leeftijd gelden 2 criteria:

- peildatum in verband met afspiegeling;
- werkelijke datum uitdiensttreding in verband met termijn van suppletie.

d. Suppletie

Onder suppletie wordt verstaan de aanvulling op het nieuwe bruto salaris of op de bruto wettelijke uitkeringen, die de werknemer zal ontvangen met het (de) ingevolge dit Sociaal Plan vastgestelde percentage(s) en over de in dit Sociaal Plan vastgestelde periode. (art.33)

e. Suppletieperiode

Voor de berekening van de suppletieperiode wordt uitgegaan van de leeftijd en het aantal dienstjaren van de werknemer. Als peildatum voor de berekening van de suppletie geldt de datum van einde dienstverband.

f. Passende functie

Een functie waarvoor de medewerker beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om deze naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel waarvoor de medewerker binnen een termijn van 6 maanden om-, her- of bijgeschoold kan worden én die hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande uitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee functie/salarisniveaus lager zijn dan de oude functie.

Voor het bepalen van het functieniveau zal gebruik worden gemaakt van de bestaande functiewaardingsystemen ISF en HAY. Voor nog niet gewogen functies en nieuwe functies wordt een indicatieve weging afgegeven.

Een reistijd woon-/werkverkeer enkele reis van één uur wordt als aanvaardbaar geacht. De reistijd wordt gemeten op basis van het systeem Routenet (snelste route). Mogelijke files of fileverwachting worden hierin niet meegerekend.

In geval van reizen per openbaar vervoer, geldt de reistijd conform het OV reisschema.

Uitzendwerkzaamheden worden niet als passend beschouwd.

Indien detachering door werkgever de noodzakelijk 'brug' vormt om een duurzame herplaatsing in een passende functie te bereiken, dan wordt deze tijdelijke detachering als passend beschouwd. Een detachering zal in de regel maximaal 6 maanden bedragen en kan eenmalig met 6 maanden worden verlengd.

g. Boventalligen

Werknemers zijn boventallig als definitief is vastgesteld en schriftelijk is medegedeeld dat zij door afspiegeling boventallig raken, dan wel hun functie vervalt, of zodanig verandert

dat niet verwacht kan worden dat zij de gewijzigde functie binnen een periode van zes maanden redelijkerwijs kunnen uitoefenen.

B. ALGEMENE VOORWAARDEN

Artikel 10. Beëindiging dienstverband

De werkgever zal de werknemer die als boventallig wordt aangemerkt informeren zodra hij de wettelijke procedure start om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Op dat moment zal de werkgever zorgdragen voor adequate externe begeleiding en ondersteuning voor de eerste opvang van deze werknemers.

Vergunningen tot opzegging van de arbeidsovereenkomsten zullen in beginsel worden aangevraagd bij het UWV divisie WERKbedrijf (UWV) afdeling juridische dienstverlening. Tevens bestaat de mogelijkheid een werknemer een beëindigingsovereenkomst, welke zal kwalificeren als een vaststellingsovereenkomst, ter ondertekening voor te leggen.

Op het moment dat het UWV aanvragen niet in behandeling neemt, of indien een opzegverbod van toepassing is, kunnen deze aanvragen worden omgezet in een verzoekschrift strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, als gevolg van gewichtige redenen, bestaande uit een verandering van omstandigheden, dat wordt ingediend bij de bevoegde kantonrechter.

Artikel 11. Vrijstelling van werk

Het oriënteren op een nieuwe werkkring vereist veel tijd en aandacht. Derhalve worden werknemers waarvan het dienstverband zal worden beëindigd, zoveel als mogelijk, direct na aanzegging vrijgesteld van arbeid teneinde zich volledig te kunnen richten op het vinden van een nieuwe werkkring.

Partijen realiseren zich echter dat er binnen de organisatie van werkgever functies en/of afdelingen zijn waar beëindiging van het dienstverband niet direct mogelijk is. Met betreffende medewerkers zal individueel de einddatum alsmede het moment van vrijstelling van werkzaamheden, worden bepaald.

Vrijstelling van werk geschiedt met behoud van salaris en overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van die emolumenten of faciliteiten, die verband houden met de uitoefening van de functie (zoals bijvoorbeeld woon-werkvergoeding en onkosten- of representatievergoedingen). Vakantie-uren en ADV uren worden tijdens vrijstelling van werk niet opgebouwd.

Artikel 12. Inschrijving bij het UWV

Werknemers voor wie, ten gevolge van de reorganisatie, ontslag zal worden aangevraagd zullen zich direct nadat zij hiervan bericht hebben ontvangen, als werkzoekende laten inschrijven bij het UWV in hun woonomgeving en deze inschrijving niet ongedaan maken

voordat zij passend werk hebben aanvaard.

Artikel 13. Opzegtermijn

De werkgever zal als minimale opzegtermijn in acht nemen de termijn die hij ingevolge de individuele arbeidsovereenkomst, de CAO Metalektro, dan wel het Burgerlijk Wetboek in acht moet nemen.

Wenst de werknemer, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn te beëindigen omdat hij/zij een nieuwe dienstbetrekking kan aanvaarden of een eigen bedrijf wil starten, dan zal de werkgever hieraan zijn medewerking verlenen.

Voor de boventallige werknemer van wie in het kader van de reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, geldt dat partijen in het kader van deze CAO Sociaal Plan krachtens artikel 7:672 leden 5 en 7 BW, overeenkomen dat de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn, voor zover deze langer is dan 1 maand, wordt verkort met 1 maand.

Artikel 14. Begeleiding/Bemiddeling

Direct na aanzegging wordt, afhankelijk van de individuele keuze (zie art 4 Uitgangspunten) betrokken werknemer passende begeleiding/bemiddeling geboden. Dit traject bestaat onder andere uit: opvang, voorlichting, intakegesprek, loopbaanbegeleiding, coaching, outplacement, sollicitatietraining, persoonlijk ontwikkelingsplan, plan van aanpak en tevens daadwerkelijke job-search en (mogelijk) detacheren.

Voor het bemiddelingstraject zullen de volgende 2 instanties worden ingeschakeld:

- Stichting Metalektro Personeelsdiensten
- Randstad HR Solutions

Beide instanties zullen spoedig na aanzegging informatiebijeenkomsten organiseren waarna iedere werknemer vrij is in zijn keuze voor één van deze bureaus.

Outplacement bij een derde/andere organisatie is niet toegestaan.

Daar spoedig na de aanzegging gestart zal worden met individuele begeleiding/bemiddeling, dient iedere werknemer zijn keuze binnen één week na de informatiebijeenkomst, te melden bij de afdeling HR.

Werkgever en VV laten werknemers volledig vrij in hun keuze en zullen hierop dus ook geen invloed uitoefenen.

Begeleiding/bemiddeling duurt tot maximaal het einde van de individuele suppletieperiode. Zie de artikelen 32 en 33 waarbij de volgende uitgangspunten gelden:

- werknemers worden zoveel mogelijk bemiddeld in de eigen regio;
- voor werknemers die een definitieve werkkring (dienstverband voor onbepaalde tijd of een tijdelijk dienstverband voor minimaal één jaar) aanvaard hebben, eindigt de bemiddeling door Randstad HR Solutions en/of Stichting Metalektro;

Werknemers die kiezen voor een ontslagvergoeding (zie art 5 Uitgangspunten) komen niet in aanmerking voor begeleiding, bemiddeling, outplacement.

Artikel 15. Passende functie

Bij het bepalen of een functie passend is, zal primair worden uitgegaan van de functiegeschiktheid van de betrokken werknemer in relatie tot de bij de betreffende functie behorende functiebeschrijving en functie-eisen. Voor de definitie van passende functie, wordt verwezen naar art. 9f.

Ingeval van twijfel bij passende functies **binnen** de organisatie van werkgever of Fokker Technologies, ligt het besluit bij de werkgever. Wel kan de begeleidingscommissie worden gevraagd hierover te adviseren (zie bijlage 1).

Indien een werknemer die boventallig wordt verklaard, geplaatst kan worden in een passende functie binnen de organisatie van werkgever of een andere organisatie binnen Fokker Technologies, gelden per ingangsdatum van deze nieuwe functie de bij die functie behorende arbeidsvoorwaarden. Wel zal, indien sprake is van een lager bruto maandsalaris, de suppletierегeling (art. 33b en art. 33d) van toepassing zijn.

Dit geldt ook voor de boventallige werknemer die na sollicitatie binnen de organisatie van werkgever of Fokker Technologies wordt geplaatst in een nieuwe functie.

Indien een werknemer tot tweemaal toe een passende functie binnen Fokker Technologies weigert, zal dit leiden tot uitsluiting van het Sociaal Plan. In dat geval zal vooraf de begeleidingscommissie om haar zienswijze worden gevraagd.

Ingeval van twijfel bij passende functies **buiten** werkgever of Fokker Technologies, ligt het besluit uiteraard bij de “nieuwe” werkgever. Indien er in dat geval sprake is van functieongeschiktheid, kan Randstad HR Solutions en/of Stichting Metalektro worden gevraagd een ontwikkelingstraject te adviseren. Indien de termijn om functiegeschikt te worden meer tijd vergt dan een half jaar is er geen sprake van functiegeschiktheid.

Indien een werknemer een dienstbetrekking elders aanvaardt, is art. 33c en/of 33e van dit Sociaal Plan van toepassing.

Artikel 16. Detachering

Voor de werknemer die boventallig wordt verklaard zal:

- gekeken worden naar de mogelijkheden om zolang het dienstverband nog bestaat, tot detachering over te gaan, welke tot doel heeft de kans op nieuw werk te vergroten;
- Indien detachering niet mogelijk is, zal waar mogelijk vrijstelling van werkzaamheden worden verleend.

Artikel 17. Sollicitatiegegevens

Alle voor de werknemer van belang zijnde gegevens worden op zijn verzoek aan een door hem aan te wijzen derde verstrekt, zonder nadere toelichting omtrent de persoon van de werknemer, tenzij de werknemer zulks uitdrukkelijk schriftelijk verzoekt.

Ook zullen de van belang zijnde werknemersgegevens door werkgever worden verstrekt aan Randstad HR Solutions en/of Stichting Metalektro, met als doel de kans op het vinden van een passende functie elders te verhogen.

Artikel 18. Reiskosten in verband met sollicitatiebezoek

Reiskosten in verband met sollicitatiebezoeken, afgelegd tijdens het dienstverband met de werkgever worden, tegen overlegging van oproep- en vervoersbewijzen, op basis van de kortste, dan wel de meest praktische route - een en ander ter beoordeling van de werkgever - met het openbaar vervoer naar het 2e klas tarief vergoed, een en ander voor zover dit niet reeds geschiedt door de onderneming waar wordt gesolliciteerd. De vergoeding betreft uitsluitend sollicitatiebezoeken in Nederland en België.

In het geval dat reizen met openbaar vervoer niet mogelijk blijkt, zullen de reiskosten worden vergoed tegen € 0,19 per kilometer.

Artikel 19. Hervatting rechten Sociaal Plan

Indien de arbeidsovereenkomst welke de werknemer is aangegaan met een nieuwe werkgever buiten Fokker Technologies Holding B.V. binnen de proeftijd of binnen een termijn van 6 maanden volledig buiten zijn schuld wordt beëindigd, dan kan de werknemer opnieuw een beroep doen op begeleiding door Randstad HR Solutions en/of Stichting Metalektro.

De periode van bemiddeling is gelijk aan de periode genoemd in artikel 33 onder aftrek van de reeds gebruikte periode voor aanvang nieuwe arbeidsovereenkomst.

Artikel 20. Referenties

De werkgever zal desgevraagd zo positief mogelijke referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer.

Artikel 21. Getuigschrift

De werknemer ontvangt desgevraagd een (persoonlijk) getuigschrift van de werkgever.

Artikel 22. Eindafrekening

De werknemer zal binnen een maand na het eindigen van de arbeidsovereenkomst de wettelijke eindafrekening ontvangen.

Artikel 23. Herindiensttreding

In het geval er bij werkgever in de toekomst vacatures ontstaan, staat het de boventallige werknemer vrij zijn interesse in deze vacature kenbaar te maken. Dat geldt ook voor werknemers die hebben gekozen voor de ontslagvergoeding.

In het eerste jaar na uitdiensttreding genieten deze werknemers, bij gelijke geschiktheid, de voorkeur bij het invullen van de vacature. Ook na dat eerste jaar staat het eenieder vrij te reageren op vacatures, de voorkeurpositie is dan niet langer van toepassing.

In geval van herindiensttreding gelden de correcte en bij de vacature passende arbeidsvoorwaarden. Van een uitzondering of compensatie zal dan geen sprake zijn. Wel is ook in deze situatie, voor zover (nog) van toepassing, de suppletieregeling conform art. 33 b en 33 d van dit sociaal plan, van toepassing.

C. OVERIGE REGELINGEN

Artikel 24. Vakantiedagen, ADV, Compensatie-uren en Flexuren

Bij uitdiensttreding wordt het restant “bovenwettelijke” vakantie-uren, Compensatie-uren en Flexuren, ongeacht of de werknemer wordt vrijgesteld, uitbetaald.

Uitbetaling zal plaatsvinden in drie gelijke termijnen: bij uitdiensttreding, bij de salarisbetaling van april 2015 en bij de salarisbetaling van juli 2015.

Daar er van uit wordt gegaan dat de in 2014 opgebouwde “wettelijke” vakantie-uren, in overleg, voor einde dienstverband zijn opgenomen, worden deze bij uitdiensttreding als opgenomen beschouwd. Ook het saldo ADV uren wordt als opgenomen beschouwd.

In het geval een werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden, dan worden tijdens deze periode van vrijstelling geen vakantie-uren en ADV-uren opgebouwd.

In het geval een werknemer tijdens de periode van vrijstelling met vakantie gaat, worden de betrokken dagen in mindering gebracht op het bestaande vakantiesaldo.

Artikel 25. Verhuiskosten

Aan werknemers die voor het einde van de voor hen geldende suppletieduur willen verhuizen tengevolge van het aanvaarden van een nieuwe werkkring, komen in aanmerking voor de in dit artikel genoemde verhuiskosten, onder de volgende voorwaarden:

- de verhuizing vindt plaats binnen de voor de werknemer geldende suppletieperiode;
- de huidige woning is gelegen buiten een straal van 40 km van de standplaats van de werknemer uit hoofde van zijn nieuwe functie;
- de nieuwe woning dient gelegen te zijn binnen een straal van 10 kilometer van de nieuwe standplaats.

Onder toepassing van de genoemde voorwaarden kunnen de volgende vergoedingen worden verstrekt:

- transportkosten en -verzekering
- inrichtingskosten ter grootte van het op datum dagtekening geldende fiscaal vrijgesteld maximum.
- tweemaal reiskosten van het gezin naar de nieuwe woonplaats op basis van openbaar vervoer of € 0,19 per kilometer.

Genoemde verstrekkingen zullen voor zover mogelijk netto worden uitbetaald.

De door de nieuwe werkgever vergoede bedragen worden in mindering gebracht op genoemde vergoedingen.

Artikel 26. Bijdrage in de kosten rechtsbijstand

Werknemers waarvan het dienstverband wordt beëindigd, worden in de gelegenheid gesteld zich juridisch te laten bijstaan. Indien mogelijk, dient de betrokken werknemer eerst zijn eigen rechtsbijstandverzekering aan te spreken. Niet verzekerden ontvangen een bijdrage in de werkelijke kosten van maximaal € 750,00 exclusief btw. tegen overlegging van de originele factuur. Leden van een vakbond kunnen ook een factuur van de eigen bijdrage voor juridische ondersteuning indienen, welke dan ook valt onder deze regeling.

Werknemers die kiezen voor een ontslagvergoeding (zie art 4 Uitgangspunten en art. 34 financiële afvloeiingsregeling) komen niet in aanmerking voor een bijdrage in de kosten van rechtsbijstand.

Artikel 27. Studiekosten

Eventuele reeds overeengekomen en/of reeds aangevangen studies, waarvoor door de werkgever een vergoeding voor de kosten is toegezegd, zullen conform de eerder gemaakte afspraken kunnen worden voltooid. Eventuele afspraken, die indertijd zijn gemaakt met betrekking tot terugbetaling van reeds ontvangen vergoeding bij vertrek van de werknemer, komen te vervallen.

Artikel 28. Fietsenplan

Een eventuele restschuld (bij uitdiensttreding) van het Fokker fietsenplan, zal bij een herplaatsing binnen Fokker Technologies doorlopen. Bij een plaatsing buiten Fokker Technologies, wordt de restschuld verrekend met de eindafrekening, conform geldende fiscale richtlijnen.

Artikel 29. Non-Concurrentiebeding en Geheimhouding

Een eventueel overeengekomen non-concurrentiebeding komt, bij een werknemer wiens dienstverband wordt beëindigd, te vervallen. Een overeengekomen geheimhoudingsbeding

blijft te allen tijde van toepassing. Bij herplaatsing binnen Fokker Technologies kan uiteraard een nieuw non-concurrentie beding worden overeengekomen.

Artikel 30. Jubileumuitkering

De werknemer waarvan de dienstbetrekking eindigt en die in het jaar van uitdiensttreding een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou vieren behoudt het recht op de voor hem geldende jubileumuitkering.

Werkgever zal onderzoeken of een netto uitkering fiscaal (deels) mogelijk is.

Artikel 31. Voorlichting

De werkgever zal er voor zorgdragen dat iedere werknemer, individueel of in groepsbijeenkomsten, desgewenst wordt geïnformeerd omtrent fiscale, sociaal-verzekeringsrechtelijke- alsmede pensioenaangelegenheden.

D. SUPPLETIEREGELINGEN en FINANCIËLE VOORZIENINGEN

Artikel 32. Suppletie regeling voor boventallige medewerkers geboren in de jaren 1950 t/m 1953

De bruto WW, IOAW of IOW uitkering of het bruto maandsalaris bij een werkgever binnen of buiten Fokker Technologies, wordt tot ingangsdatum AOW maandelijks aangevuld tot 85% van het oude bruto maandsalaris. De maandelijkse bruto aanvulling bedraagt maximaal 20% van het oude bruto maandsalaris. De WW, IOAW of IOW uitkering wordt daartoe omgerekend van een 4-wekelijkse uitkering naar een maanduitkering.

Daar gedurende de IOAW of IOW uitkeringsperiode maandelijkse suppletie niet langer mogelijk is, wordt het gehele suppletiebedrag over de periode van aanvang IOAW of IOW tot ingangsdatum AOW éénmalig uitgekeerd bij aanvang IOAW/IOW uitkering.

Geen recht op aanvulling bestaat indien deze in mindering wordt gebracht op de WW, IOAW of IOW uitkering, of leidt tot uitsluiting van betrokkene van de WW, IOAW of IOW uitkering.

Indien continuering van pensioenopbouw mogelijk is en de werknemer kiest voor vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw bij PME, dan zal de werkgever 50% van de werknemersbijdrage gedurende maximaal 3 jaar, voor haar rekening nemen en als koopsom uitbetalen. De PME regeling is daarbij van toepassing.

Deze medewerkers kunnen daarnaast op vrijwillige basis gebruik maken van outplacement.

Artikel 33. Suppletieregeling voor boventallige medewerkers geboren in 1954 of later:

Artikel 33a. Aanvulling op de WW uitkering

De bruto WW uitkering wordt gedurende de suppletieperiode maandelijks aangevuld tot 90% van het oude bruto maandsalaris. De maandelijks bruto aanvulling bedraagt maximaal 20% van het oude bruto maandsalaris. De WW uitkering wordt daartoe omgerekend van een 4-wekelijkse uitkering naar een maanduitkering.

De duur van de aanvulling wordt berekend als omschreven in artikel 33d.

Geen recht op aanvulling bestaat indien deze in mindering wordt gebracht op de WW uitkering, of leidt tot uitsluiting van betrokkene van de WW uitkering.

Artikel 33b. Aanvulling op salaris nieuwe werkgever binnen Fokker Technologies

Het bij de nieuwe werkgever te verdienen bruto maandsalaris wordt gedurende de suppletieperiode aangevuld tot 100% van het oude bruto maandsalaris. De maandelijks bruto aanvulling bedraagt maximaal 20% van het oude bruto maandsalaris.

De duur van de aanvulling wordt berekend als omschreven in artikel 33d, echter verminderd met de eventuele periode van werkloosheid, gerekend vanaf de datum waarop het dienstverband is beëindigd.

De anciënniteit van werknemer zoals die geldt op de datum van uitdiensttreding wordt overgenomen door de nieuwe werkgever binnen Fokker Technologies, tenzij daartussen een periode van meer dan 3 maanden ligt.

Artikel 33c. Aanvulling op salaris nieuwe werkgever buiten Fokker Technologies

Het bij de nieuwe werkgever te verdienen bruto maandsalaris wordt gedurende de aanvullingsperiode aangevuld tot 90% van het oude bruto maandsalaris. De maandelijks bruto aanvulling bedraagt maximaal 20% van het oude bruto maandsalaris.

De duur van de aanvulling wordt berekend als omschreven in artikel 33d, echter verminderd met de eventuele periode van werkloosheid, gerekend vanaf de datum waarop het dienstverband is beëindigd.

Artikel 33d. Schema van aanvulling

Som van de leeftijd en de helft van het aantal dienstjaren	Duur van de aanvulling in maanden
Tot 30 punten	4 maanden
van 30 tot 35 punten	6 maanden
van 35 tot 40 punten	9 maanden
van 40 tot 45 punten	12 maanden
van 45 tot 50 punten	16 maanden
van 50 tot 55 punten	20 maanden
55 punten of meer	24 maanden

In de berekende som zal een half punt naar boven worden afgerond.

De periode gedurende welke de werknemer aanspraak heeft op aanvulling, vangt aan bij het einde van het dienstverband en zal nooit langer zijn dan de periode dat de betrokken werknemer recht heeft op de wettelijke uitkeringen ingevolge de WW.

De periode van suppletie eindigt tevens bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of het moment waarop werknemer zijn (vroeg-) pensioenuitkering laat ingaan.

Artikel 33e. Uitkering bij verkorte suppletie-periode

Indien de werknemer voor het einde van de suppletie-periode een functie elders (buiten Fokker Technologies) accepteert of besluit een eigen bedrijf te starten, en suppletie nióet langer nodig is, eindigt (conform art. 33 a – c) de suppletie. In dat geval zal de helft (50%) van het restant van het maximale suppletie-bedrag als eenmalige bruto uitkering aan werknemer worden uitbetaald.

Artikel 34. Financiële afvloeiingsregeling

Artikel 34a. Algemeen

Indien de werknemer niet bij werkgever of binnen Fokker Technologies kan worden herplaatst en de boventallige werknemer niet kiest voor begeleiding van werk naar werk in combinatie met een suppletie op de bruto WW uitkering of lager loon elders, ontvangt de werknemer, geboren in 1954 of later (zie art. 4c) een ontslagvergoeding wegens de gederfde inkomsten en als aanvulling op eventueel lager te verdienen inkomen dan wel eventueel al of niet op korte termijn te ontvangen werkloosheids- of andere sociale uitkeringen. Dit met uitzondering van de werknemer die tot tweemaal toe een passende functie bij werkgever of binnen Fokker Technologies Holding zonder gegronde reden afwijst. Deze werknemer heeft geen recht op een ontslagvergoeding.

Werknemers die kiezen voor de financiële ontslagvergoeding, komen niet in aanmerking voor vergoeding van kosten van outplacement en/of juridische bijstand.

Artikel 34b. Berekening van de bruto ontslagvergoeding

De ontslagvergoeding wordt conform de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters zoals deze gelden vanaf 1 januari 2009 (nieuwe Kantonrechtersformule) berekend, met de volgende opmerkingen/wijzigingen;

- voor de berekening van het aantal dienstjaren geldt de definitie van artikel 9.b van dit Sociaal Plan;
- bij de berekening van het aantal dienstjaren geldt 6 maanden plus één of meer dagen als een vol dienstjaar en dus geldt 6 maanden minus één of meer dagen niet als een dienstjaar. Het minimaal aantal dienstjaren is één jaar.
- als peildatum voor de berekening van de ontslagvergoeding geldt de datum van uitdiensttreding.
- voor het bruto maandsalaris geldt de definitie van art 9.a van dit Sociaal Plan
- de correctiefactor (C-factor) is 0,5.

Artikel 34c. Betaling in termijnen

De ontslagvergoeding wordt in 3 gelijke termijnen uitbetaald;

- eerste termijn: in de maand volgend op de uitdiensttreding
- tweede termijn: gelijktijdig met de salarisbetaling van april 2015
- derde termijn: gelijktijdig met de salarisbetaling van juli 2015

Artikel 34d. De wijze van betaling van de ontslagvergoeding

Met de medewerker zal worden afgestemd op welke wijze hij de ontslagvergoeding wenst te ontvangen dan wel te besteden. De werkgever zal in alle redelijkheid zijn medewerking verlenen aan een door de medewerker gewenste fiscaal gunstige uitbetaling mits deze niet in strijd is met de wet- en/of regelgeving en niet tot gevolg heeft dat voor de werkgever de kosten meer belopen dan het bedrag van de bruto vergoeding als berekend conform het hiervoor gestelde.

Artikel 35. Plaatsmakersregeling

De werknemer die niet boventallig is en door zijn vrijwillig vertrek plaats maakt voor een boventallig verklaarde collega, kan aanspraak maken op de plaatsmakersregeling.

De werknemer die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient daartoe een verzoek in bij de werkgever. Een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende medewerker ertoe leidt dat een andere boventallige werknemer binnen hetzelfde leeftijdscohort, in het kader van uitwisselbare functies, zijn arbeidsplaats hierdoor behoudt. Indien sprake is van een ander leeftijdscohort, zal worden onderzocht of het verzoek desondanks (juridisch en/of fiscaal) kan worden gehonoreerd.

De medewerker die een plaatsmakersverzoek indient en dit verzoek wordt gehonoreerd, ontvangt een vergoeding ten bedrage van 50% van de maximale suppletie of

ontslagvergoeding die van toepassing zou zijn geweest voor de boventallige en aangezegde werknemer, met een maximum van de maximale suppletie of ontslagvergoeding zoals de werknemer zelf gekregen zou hebben indien hij/zij boventallig zou zijn verklaard.

De werknemer wiens aanspraak op dit artikel wordt gehonoreerd heeft geen aanspraak op de overige voorzieningen uit dit Sociaal Plan, dus ook niet op begeleiding/bemiddeling/outplacement of juridische bijstand.

De werknemer die gebruik wenst te maken van dit artikel neemt zelf ontslag. Afspraken tussen werkgever en werknemer aangaande de plaatsmakersregeling kunnen worden vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst welke zal kwalificeren als vaststellingsovereenkomst ter vaststelling van wederzijdse rechten en plichten.

E. GESCHILLEN

Indien tussen werkgever en de v.v. 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.

Aldus overeengekomen te Hoofddorp, 2 mei 2014

FNV Bondgenoten	CNV Vakmensen	VHP2
Mw. A. van Uffelen	Dhr. A. Bot	Dhr. C. Vaandrager

Fokker Services B.V.
P. Somers, President

Fokker Services B.V.
G. Reijnen, Director HR

Bijlage 1.

REGLEMENT BEGELEIDINGSCOMMISSIE

1. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad een begeleidingscommissie instellen om de uitvoering van het Sociaal Plan te begeleiden en binnen dat plan de belangen van de betrokken individuele werknemers te behartigen.
2. Voor de duur van de uitvoering van het Sociaal Plan bestaat de commissie uit twee door de werkgever aangewezen leden en twee door de ondernemingsraad aangewezen leden, die een goede afspiegeling zijn van de organisatie. Deze kiezen uit hun midden een voorzitter en een secretaris. Zowel de voorzitter als de secretaris kunnen de begeleidingscommissie bijeen roepen.
3. De commissie brengt in individuele gevallen desgevraagd advies uit aan de werknemer of aan de werkgever met betrekking tot de toepassing van het Sociaal Plan
4. De commissie brengt advies uit aan de werkgever, nadat de werknemer zich schriftelijk tot de commissie heeft gewend met een verzoek aangaande de redelijkheid van een ten aanzien van de werknemer genomen beslissing inzake de uitvoering van het Sociaal Plan.
5. De commissie brengt haar adviezen binnen een termijn van drie weken na het tijdstip van aanvragen daarvan uit. In bijzondere gevallen kan deze termijn met maximaal één week worden verlengd. De betreffende werknemer ontvangt van dit advies geen kopie noch informatie.
Ook in geval van verschil van inzicht ten aanzien van het begrip “passende functie”, brengt de commissie haar advies uit aan de werkgever.
6. De commissie neemt geen klachten in behandeling dan nadat zij zich ervan heeft vergewist, dat via de normale hiërarchische weg geen overeenstemming is bereikt.
7. De werkgever beslist na kennis te hebben genomen van het advies van de commissie. Van meerderheidsadviezen zal door de werkgever niet worden afgeweken. De werkgever zal haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan de betrokken werknemer en in kopie aan de commissie, een en ander binnen een periode van drie weken na ontvangst van het advies van de commissie
8. De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijk gegevens, die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.