

ENVALIOR B.V.

# Sociaal plan

1 oktober 2024 tot en met 31 maart 2029

Inhoud	
<b>1. Werkings sfeer</b>	<b>3</b>
<b>2. Definities en leeswijzer</b>	<b>3</b>
<b>3. Werking</b>	<b>3</b>
<b>4. Procedure</b>	<b>4</b>
4.1 Boventaligheid	4
4.2 Passende functie	4
4.3 Aanzegging boventaligheid en boventaligheidsdatum	4
4.4. Vertrekstimulering	4
<b>5. Beëindigingsvergoeding, beëindiging arbeidsovereenkomst en begeleiding</b>	<b>5</b>
5.1 Beëindigingsvergoeding	5
5.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst	5
5.3 Begeleiding van werk naar werk	5
5.4 Budget	6
5.5 Uitzendkrachten en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	6
5.6 Vacatures	6
<b>6. Overige bepalingen</b>	<b>7</b>
6.1 Ziektekostenverzekering	7
6.2 Dienstjubileum	7
6.3 Leaseauto	7
6.4 Fietsplan	7
6.5 Opleidingskosten	7
6.6 Opties	7
6.7 Vergoeding voor juridisch advies	7
6.8 Woon-werkverkeer	7
6.9 Vergoeding voor verhuiskosten	8
6.10 Verlof	8
6.11 Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhouding	8
6.12 Plaatsmakersregeling	8
6.13 Overig	8
<b>7. Hardshipclausule</b>	<b>9</b>

## 1. Werkingsfeer

Dit sociaal plan treedt in de plaats van het “Sociaal Plan Envalior B.V. geldig van 1 april 2018 tot en met 31 maart 2029”.

Het sociaal plan is van toepassing op de medewerker aan wie is medegedeeld dat zijn arbeidsplaats vervalst door een reorganisatie.

Het sociaal plan is alleen van toepassing bij boventalligheid, dus *niet* als om een andere reden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zoals disfunctioneren (fase 2 en 3 van de regeling Performance Improvement Plan), een verstoorde arbeidsverhouding, (langdurige) arbeidsongeschiktheid of een andere (dringende) reden.

De (financiële) vergoedingen en voorzieningen van het sociaal plan hebben tot doel een compensatie te geven bij ontslag en de transitie naar ander werk te vergemakkelijken. Ze worden aangemerkt als gelijkwaardige voorzieningen. Dit betekent dat de medewerker geen recht heeft op een andere (wettelijke transitie-) vergoeding of voorziening dan opgenomen in het sociaal plan.

Uitzendkrachten en degenen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vallen niet onder de werkingssfeer van het sociaal plan met uitzondering van 5.5.

## 2. Definities en leeswijzer

ENVALIOR:	Envalior B.V.
vakorganisaties:	de vakorganisaties met wie dit sociaal plan is overeengekomen.
Medewerker:	degenen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ENVALIOR.
cao:	de geldende collectieve arbeidsovereenkomst van ENVALIOR.
jaarinkomen:	het bruto jaarinkomen zoals gedefinieerd in de cao.
datum aanzegging:	dagtekening van de schriftelijke aanzegging met de ingangsdatum boventalligheid (boventalligheidsdatum).
boventalligheidsdatum:	de datum waarop de arbeidsplaats vervalst en de boventalligheid ingaat.
opzegtermijn:	in dit sociaal plan is de opzegtermijn voor ENVALIOR en de medewerker 3 maanden. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden tegen elke kalenderdag.

Waar in het sociaal plan hij of hem staat, wordt ook zij en haar bedoeld.

Alle genoemde bedragen en vergoedingen zijn bruto tenzij anders aangegeven.

## 3. Werking

Het sociaal plan heeft een looptijd van 1 oktober 2024 tot en met 31 maart 2029 en eindigt van rechtswege zonder nawerking.

Het sociaal plan is alleen van toepassing als de boventalligheidsdatum ligt binnen de looptijd van het sociaal plan.

Bij ingrijpende (wettelijke) wijzigingen die van invloed (kunnen) zijn op het sociaal plan, treden ENVALIOR en de vakorganisaties in overleg over eventuele aanpassing van het sociaal plan.

## 4. Procedure

### 4.1 Boventalligheid

Een medewerker wordt boventallig door een reorganisatie als de arbeidsplaats (functie) vervalt om bedrijfseconomische redenen/maatregelen.

Van boventalligheid is sprake als:

- a. de functie van de medewerker vervalt of
  - b. de functie van de medewerker blijft bestaan maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert of
  - c. voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) meer medewerkers beschikbaar zijn dan het aantal beschikbare formatieplaatsen in de nieuwe organisatie of
  - d. de functie van de medewerker zodanig ingrijpend wijzigt dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie maar van een nieuwe niet uitwisselbare functie of
  - e. voor een (nieuwe) niet uitwisselbare functie meer medewerkers kwalificeren dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie
- én*
- f. geen sprake is van een directe voorzienbare interne herplaatsing.

### 4.2 Passende functie

ENVALIOR onderzoekt voor boventallige medewerkers de mogelijkheden voor interne herplaatsing.

Een functie is niet passend als:

- deze meer dan één C-schaal lager is
- de nieuwe woon-werk afstand meer dan 75 km enkele reis op basis van de ANWB-routeplanner (snelste route) is.

Als de passende functie één C-schaal lager is, geldt de Aanvullingsregeling volgens de cao.

Indien de medewerker een passende functie bij ENVALIOR weigert, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd zonder toepassing van het sociaal plan.

### 4.3 Aanzegging boventalligheid en boventalligheidsdatum

ENVALIOR informeert de medewerker in een individueel gesprek over de boventalligheid. ENVALIOR bevestigt de boventalligheidsdatum schriftelijk aan de medewerker.

De periode tussen de datum aanzegging en de boventalligheidsdatum is 3 maanden. In deze periode is de medewerker voor 40% vrijgesteld van werk. Vanaf de boventalligheidsdatum is de medewerker volledig vrijgesteld van werk.

### 4.4. Vertrekstimulering

De medewerker kan tussen de datum aanzegging en de boventalligheidsdatum de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn beëindigen. In dat geval ontvangt de medewerker naast de beëindigingsvergoeding een vertrekstimuleringsuitkering.

Deze vertrekstimuleringsuitkering bedraagt:

- 3/12 van het jaarinkomen bij beëindiging in maand 1
- 2/12 van het jaarinkomen bij beëindiging in maand 2
- 1/12 van het jaarinkomen bij beëindiging in maand 3.

## 5. Beëindigingsvergoeding, beëindiging arbeidsovereenkomst en begeleiding

### 5.1 Beëindigingsvergoeding

De boventallige medewerker ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding gelijk aan **A x B**, waarbij

**A** = het aantal gewogen dienstjaren bij (de rechtsvoorgangers van) ENVALIOR:

- 0,5 maand per dienstjaar tot de leeftijd van 35 jaar
- 1 maand per dienstjaar vanaf de leeftijd 35 tot 45 jaar
- 1,5 maand per dienstjaar vanaf de leeftijd 45 tot 55 jaar en
- 2 maanden per dienstjaar vanaf de leeftijd 55 jaar

**B** = 1/12 deel van het jaarinkomen

Dienstjaren worden niet afgerond. De exacte diensttijd bepaalt de uitkomst van A.

Peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding is de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

De beëindigingsvergoeding is minimaal 4/12 van het jaarinkomen.

De beëindigingsvergoeding is nooit hoger dan de totale som van het jaarinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

### 5.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst

De boventallige medewerker met 20 of meer dienstjaren op de boventaligheidsdatum heeft aan het einde van de opzegtermijn de mogelijkheid om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met 3 maanden uit te stellen. Per maand uitstel wordt 1/12 van het jaarinkomen in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding. Deze uitstelbepaling eindigt definitief op 31 maart 2026.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn gerekend vanaf de boventaligheidsdatum. De beëindiging vindt in beginsel plaats door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze ontvangt de medewerker in de periode tussen de datum aanzegging en de boventaligheidsdatum. Als de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet of niet tijdig ondertekent, zal ENVALIOR om toestemming voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verzoeken bij het UWV.

### 5.3 Begeleiding van werk naar werk

Zodra een (voorgenomen) reorganisatie gecommuniceerd kan worden, informeert ENVALIOR de betrokken medewerkers. De medewerker kan vanaf dat moment naar de ENVALIOR employment & reintegration specialist voor informatie en begeleiding.

De employment & reintegration specialist biedt van werk naar werk begeleiding aan, zowel intern als extern ENVALIOR, inclusief de noodzakelijke opleiding en scholing vanaf datum aanzegging. De boventallige medewerker kan - via de employment & reintegration specialist - kiezen voor een extern bemiddelingsbureau.

De begeleiding door de employment & reintegration specialist is niet gekoppeld aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst maar aan het traject van werk naar werk.

#### 5.4 Budget

De boventallige medewerker krijgt een budget van maximaal € 7.000,- (excl. btw) ter beschikking. Dit budget kan de medewerker in overleg met de employment & reintegration specialist inzetten voor:

- externe scholing en opleiding (gericht op het vinden van ander werk)
- externe bemiddeling
- financiële advisering.

ENVALIOR vergoedt de gemaakte en betaalde kosten tegen overlegging van originele facturen op basis van declaratie achteraf. Degene die zijn budget (geheel of gedeeltelijk) niet besteedt, kan het budget niet laten uitbetalen. Een afwijzing van de inzet van (een deel van) het budget, wordt door de employment & reintegration specialist schriftelijk en gemotiveerd bevestigd.

Indien betrokkene afziet van ondersteuning door en via de employment & reintegration specialist kan geen aanspraak gemaakt worden op het budget.

#### 5.5 Uitzendkrachten en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Een uitzendkracht of degene met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zich eveneens wenden tot de employment & reintegration specialist voor informatie en begeleiding.

Indien als gevolg van een reorganisatie de inlening van de uitzendkracht voortijdig wordt beëindigd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd, krijgt betrokkene een budget van maximaal € 3.000,- (excl. btw) voor opleidingskosten gericht op het vinden van ander werk.

ENVALIOR vergoedt de gemaakte en betaalde kosten tegen overlegging van originele facturen op basis van declaratie achteraf. Degene die zijn budget (geheel of gedeeltelijk) niet besteedt, kan het budget niet laten uitbetalen. Een afwijzing van de inzet van (een deel van) het budget, wordt door de employment & reintegration specialist schriftelijk en gemotiveerd bevestigd.

Indien betrokkene afziet van ondersteuning door en via de employment & reintegration specialist kan geen aanspraak gemaakt worden op het budget.

#### 5.6 Vacatures

Boventallige medewerkers hebben bij gelijke geschiktheid voorrang op vacatures bij ENVALIOR.

Als de medewerker binnen 6 maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst opnieuw in dienst treedt bij ENVALIOR kan in redelijkheid en billijkheid een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de beëindigingsvergoeding overeengekomen worden. Indien hiervan sprake is, kan tevens de diensttijd (anciënniteit) geheel of gedeeltelijk worden hersteld.

## 6. Overige bepalingen

### 6.1 Ziektekostenverzekering

De medewerker die deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van ENVALIOR kan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het lopende kalenderjaar deelname voortzetten tegen dezelfde premies en voorwaarden.

### 6.2 Dienstjubileum

De medewerker die binnen 12 maanden gerekend vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst zijn 25-, 40-, of 50-jarig dienstjubileum zou hebben bereikt, ontvangt de betreffende bruto jubileumuitkering bij de eindafrekening.

### 6.3 Leaseauto

De medewerker die een leaseauto ter beschikking heeft, levert deze uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst in. Eventuele kosten of boete voor vervroegde beëindiging van het leasecontract zijn voor rekening van ENVALIOR. Alle overige kosten blijven voor rekening van de medewerker.

### 6.4 Fietsplan

De medewerker die in het kader van het ENVALIOR-Fietsplan een fiets heeft verkregen, is vrijgesteld van de terugbetalingsverplichting.

### 6.5 Opleidingskosten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervalt een overeengekomen terugbetalingsverplichting voor vergoede opleidingskosten. Reeds toegezegde vergoedingen, betaalt ENVALIOR aan de medewerker (of aan het opleidingsinstituut).

### 6.6 Opties

De medewerker heeft tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst de mogelijkheid om de toegekende opties uit te oefenen. Daarna vervalt het optierecht zonder recht op enige vergoeding.

### 6.7 Vergoeding voor juridisch advies

ENVALIOR vergoedt de door de medewerker gemaakte en betaalde kosten voor juridisch advies tot een maximum van € 750,- (incl. kantoorkosten excl. btw) tegen overlegging van een originele factuur op basis van declaratie achteraf.

### 6.8 Woon-werkverkeer

Gedurende de periode dat de medewerker volledig is vrijgesteld van werk ontvangt hij geen tegemoetkoming woon-werkverkeer.

### 6.9 Vergoeding voor verhuiskosten

Alleen als een nieuwe werkgever verhuiskosten niet vergoedt, verstrekt ENVALIOR een tegemoetkoming hiervoor van maximum 2/12 van het jaarinkomen tot het fiscale maximum. Om hiervoor in aanmerking te komen dient in ieder geval een verklaring van de nieuwe werkgever te worden overlegd dat er geen verhuiskostenregeling is.

### 6.10 Verlof

Het openstaand saldo vakantie- en verlofuren wordt op de boventalligheidsdatum vastgesteld. Dit saldo betaalt ENVALIOR bij de eindafrekening.

Nog op te bouwen vakantie- en/of verlofuren over de periode vanaf de boventalligheidsdatum tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst worden geacht in die periode te zijn opgenomen.

### 6.11 Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhouding

Een concurrentiebeding en/of relatiebeding vervalt na de einddatum van de arbeidsovereenkomst. De geheimhoudingsverplichting blijft onverminderd van kracht.

### 6.12 Plaatsmakersregeling

Een medewerker die niet boventallig is verklaard, kan in aanmerking komen voor een beëindigingsvergoeding als de medewerker de arbeidsovereenkomst met ENVALIOR op eigen verzoek opzegt én dit ontslag leidt tot benoeming van een boventallige medewerker die nog in dienst is.

Toepassing van de plaatsmakersregeling vereist de expliciete goedkeuring van ENVALIOR.

De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt per de eerste van de maand volgend op de goedkeuring van het verzoek (zonder inachtneming van de opzegtermijn) beëindigd via een vaststellingsovereenkomst met toekenning van de beëindigingsvergoeding waarbij deze vergoeding gemaximeerd wordt op 1,25 x jaarinkomen.

### 6.13 Overig

De medewerker is verplicht alle noodzakelijke gegevens te verstrekken. Als de medewerker onjuiste en/of onvolledige gegevens verstrekt en/of oneigenlijk gebruik of misbruik van de voorzieningen maakt, kan ENVALIOR de medewerker uitsluiten van het sociaal plan. ENVALIOR kan dan ook alle betaalde vergoedingen en voorzieningen terugvorderen.

Als bij toepassing van het sociaal plan een beroep kan worden gedaan op financiële voorzieningen (van overheidswege of anders) is de medewerker verplicht hieraan mee te werken.

## 7. Hardshipclausule

In die gevallen waarin de toepassing van het sociaal plan leidt tot individueel onbillijke situaties, kan de medewerker via een vakorganisatie (mits daarbij aangesloten) of via ENVALIOR aan de hardshipcommissie schriftelijk verzoeken de toepassing van het sociaal plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid.

De medewerker kan zijn (gemotiveerde) weigering voor een passende functie ter toetsing voorleggen aan de hardshipcommissie (zie 4.2). De boventallige medewerker met minder dan 20 dienstjaren op de boventalligheidsdatum kan de hardshipcommissie verzoeken om de uitstelbepaling (zie 5.2) toe te passen. Ook kan de medewerker afwijzingen door een employment & reintegration specialist over het inzetten van het budget (zie 5.3) voorleggen aan de hardshipcommissie. De hardshipcommissie neemt binnen 10 werkdagen na ontvangst van het verzoek een beslissing.

De hardshipcommissie bestaat uit 2 door ENVALIOR aangewezen leden en 2 uit en door de vakorganisaties aangewezen leden.

De hardshipcommissie geeft een advies aan ENVALIOR over een verzoek van een medewerker om toepassing van de hardshipclausule. Bij een meerderheidsadvies zal ENVALIOR het advies opvolgen. In de overige situaties beslist ENVALIOR.

De procedure bij de hardshipcommissie heeft geen opschortende werking met uitzondering van de toetsing van een passende functie.

Overeengekomen en getekend februari 2025

Envalior B.V.

FNV

Vakbond De Unie

Synergo VHP

CNV