

Sociaal Plan

**Eaton Industries
(Netherlands) B.V.**

Locatie Hengelo

*Looptijd 24 april 2017– 31 januari 2019
1^e Verlenging 1 februari 2019 – 31 januari 2021
2^e Verlenging 1 februari 2021 – 31 januari 2026*

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 De directie van Eaton Industries (Netherlands) B.V. verder te noemen “**Werkgever**”, en de vertegenwoordigers van de Vakverenigingen, hebben op 24 april 2017 overeenstemming bereikt over het onderhavige Sociaal Plan, dat is bedoeld ter vermindering van de eventuele gevolgen van boventalligheid als gevolg van economische, technische en/of organisatorische redenen voor werknemers van Werkgever met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In januari 2019 is overeenstemming bereikt over de verlenging van het Sociaal Plan, met een looptijd van 1 februari 2019 tot en met 31 januari 2021. Op 25 november 2020 is overeenstemming bereikt over een tweede verlenging van het Sociaal Plan, met een looptijd van 1 februari 2021 tot en met 31 januari 2026.

1.2 Toepassing

Het Sociaal Plan is binnen de werkingsfeer van de cao's in de Metalektro uitsluitend van toepassing op de werknemers van Eaton Industries (Netherlands) B.V. – locatie Hengelo, die tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst zijn van Werkgever en die als direct gevolg van de onder 1.1. genoemde redenen boventallig worden verklaard en die niet van de werking van dit Sociaal Plan zijn uitgezonderd (“**Boventallige Werknemer**”).

Afspraken met Boventallige Werknemers die in het kader van eerdere sociaal plannen gemaakt zijn vóór 24 april 2017 blijven, voor zover mogelijk, in stand.

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 en/of ernstig verwijtbaar hebben gehandeld/nagelaten in de zin van artikel 7:673 BW;
- Werknemers met wie om andere dan op grond van de redenen zoals bedoeld in artikel 1.1 (bijvoorbeeld: tekortkoming in de nakoming, twee jaar arbeidsongeschiktheid of disfunctioneren) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- Werknemers met een tijdelijk dienstverband;
- Inleenkrachten waaronder uitzendkrachten en gedetacheerden;
- Statutair-bestuurders in de zin van boek 2 van het BW;
- Personen die werkzaamheden verrichten voor Eaton Industries (Netherlands) B.V., anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst.

1.4 Datum inwerkingtreding en looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking getreden op 24 april 2017 en heeft een looptijd tot en met 31 januari 2026. Het Sociaal Plan eindigt derhalve van rechtswege zonder voorafgaande opzegging per 1 februari 2026.

1.5 Definities

Behalve waar in dit Sociaal Plan anders wordt bepaald of door de context anders wordt vereist, hebben de woorden en uitdrukkingen met een hoofdletter de betekenis die daaraan in dit artikel is toegekend.

Aanzegdatum	De datum dat de Boventallige Werknemer door Werkgever wordt geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst beëindigd zal worden.
-------------	---

Opzegdatum	De datum dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd door de Werkgever met instemming van de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst of met toestemming van het UWV.
Bruto maandsalaris	Het bruto basissalaris per maand vermeerderd met de bruto vakantiebijslag per maand en indien van toepassing vermeerderd met (a) de vaste bruto ploegentoeslag per maand, (b) de bruto functie(garantie)-toeslag per maand, en (c) de bruto SAO-toeslag per maand, zoals dat van toepassing is op de Beëindigingsdatum.
Oud bruto maandsalaris	Het bruto maandsalaris dat de Boventallige 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 Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst en de Werkgever eindigt.
Begeleidingscommissie	De in artikel 1.12 en bijlage 1 bedoelde commissie.
Beoordelingscommissie	De in artikel 1.13 en bijlage 2 bedoelde commissie.
Dienstjaren	Het aantal dienstjaren bij Werkgever krachtens arbeidsovereenkomst (inclusief eventuele leer-arbeidsovereenkomsten voorafgaande aan een vast dienstverband) tussen de Boventallige Werknemer (die niet kan worden herplaatst) en de Werkgever op de Beëindigingsdatum. Een aantoonbare uitzendperiode/detacheringsperiode direct hieraan voorafgaand wordt meegenomen in het aantal dienstjaren.
Functiesalaris	Het bruto maandsalaris (basissalaris) dat de Boventallige Werknemer per maand gaat verdienen na herplaatsing in een nieuwe passende functie.
Sociaal Plan	Het onderhavige tussen de Werkgever en de Vakverenigingen op 24 april 2017, met 1 ^e verlenging op 9 januari 2019 en met 2 ^e verlenging op 25 november 2020 overeengekomen Sociaal Plan.
Vakverenigingen	FNV, CNV Vakmensen, De Unie, VHP2.
Werkgever	Eaton Industries (Netherlands) B.V. en haar rechtsvoorgangers
Boventallige Werknemer	De werknemer aan wie is medegedeeld dat als gevolg van economische, technische en/of organisatorische redenen zijn arbeidsplaats zal komen te vervallen.

Opzegtermijn	De door de Werkgever en de Boventallige Werknemer in acht te nemen termijn die ingaat op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de Werkgever of Boventallige Werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt. De voor de Werkgever en Boventallig Werknemer geldende opzegtermijn is vastgelegd in artikel 7:672 BW. Afwijkende opzegtermijnen zijn enkel van toepassing indien en voor zover deze zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Vaststellingsovereenkomst	Een door de Werkgever en Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst gemaakte overeenkomst in de zin van artikel 7:900 BW en verder die tot doel heeft de arbeidsovereenkomst op initiatief van de Werkgever te beëindigen en waarin de wijze waarop en de voorwaarden waaronder dit gebeurt, is opgenomen.

1.6 Overleg

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

Tussentijdse wijzigingen van dit Sociaal Plan zijn enkel mogelijk met wederzijdse schriftelijke instemming van alle betrokken Partijen bij dit Sociaal Plan. Wijzigingen kunnen worden voorgesteld indien zich naar de mening van één der partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp in dat geval zullen partijen nader overleg plegen. Hieronder wordt mede verstaan veranderingen in wet- en regelgeving.

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 individuele gevallen, waarin toepassing van de regeling zou leiden tot een evident onbillijke situatie, zal de Werkgever de situatie onderzoeken en kan de Werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de Boventallige Werknemer gunstige zin waarbij de Begeleidingscommissie een zwaarwegend advies geeft, met dien verstande dat de Beëindigingsvergoeding, in voorkomend geval vermeerderd met de Aanvullende Vergoeding, nooit meer kan bedragen dan €123.716,- bruto. Indien het besluit van Werkgever afwijkt van het advies van de Begeleidingscommissie, zal Werkgever dit motiveren. In het geval van een unaniem advies van de Begeleidingscommissie, zal dit advies doorslaggevend zijn. In alle overige gevallen is de beslissing van Werkgever doorslaggevend.

1.8 (Semi-)overheidsvoorzieningen

Partijen respectievelijk betrokken Boventallige 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 Boventallige Werknemer.

- 1.9 Verstrekken van inlichtingen
De Boventallig 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 of Boventallige Werknemer wordt gebruikt, wordt ook Werkneemster of Boventallige Werkneemster bedoeld.
- 1.11 Kosten Sociaal Plan
De financiële gevolgen van eventuele wijzigingen in wet- en/of regelgeving zullen niet leiden tot een toename van de kosten voortvloeiende uit het Sociaal Plan. Mocht dit toch het geval zijn dan zullen partijen met elkaar in overleg treden. Dit geldt ook voor wijzigingen in de fiscale wet- en/of regelgeving.
- 1.12 Begeleidingscommissie
De commissie die is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan en tot taak heeft erop toe te zien en aan mee te werken dat de belangen van de Boventallige Werknemers, met inachtneming van het in dit Sociaal Plan bepaalde, goed worden behartigd. Zie verder bijlage 1.
- 1.13 Beoordelingscommissie
De commissie die is ingesteld om een bindend Advies te geven aan de Werkgever bij een geschil tussen Werkgever en Werknemer over gegronde of ongegronde redenen voor het afwijzen van een aanbod van een passende functie (artikel 3.5) en/of het terugkomen op de aanstelling c.q. niet slagen van de herplaatsing (artikel 3.7). Zie verder bijlage 2.

Hoofdstuk 2 Algemene voorwaarden

2.1 Beëindiging dienstverband

Zodra Werkgever, indien van toepassing conform de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag, gerechtigd is tot uitvoering over te gaan van een aanpassing van het personeelsbestand als gevolg van de redenen zoals bedoeld in artikel 1.1. van dit Sociaal Plan, zullen de arbeidsovereenkomsten worden beëindigd.

Deze beëindiging zal plaatsvinden middels een Vaststellingsovereenkomst of een UWV procedure.

De voorkeur van Werkgever gaat uit naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels vastlegging van de beëindigingsafspraken 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 Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst, geen (ernstig) 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 fictieve opzegtermijn die Werkgever ten aanzien van de Boventallig Werknemer die niet kan worden herplaatst in acht had moeten nemen, indien Werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig met toestemming van het UWV (zonder korting van de proceduretijd) zou hebben opgezegd.

De Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst of die op basis van redelijke gronden een passende functie niet heeft aanvaard, zal na de Aanzegdatum worden verzocht de vaststellingsovereenkomst binnen 3 kalenderweken ondertekend te retourneren. De Boventallige Werknemer heeft het recht binnen 14 dagen na het tot stand komen daarvan, zonder opgaaf van redenen te ontbinden door een schriftelijke aan Werkgever gerichte verklaring.

Indien de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst de Vaststellingsovereenkomst niet binnen bovenstaande termijn heeft ondertekend en aan Werkgever geretourneerd, zal Werkgever het UWV verzoeken toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Bij een beëindiging via een UWV procedure wordt de door de Werkgever in acht te nemen opzegtermijn verkort met de proceduretijd bij het UWV zoals bedoeld in artikel 7:672 lid 4 BW, met dien verstande dat een termijn van ten minste 1 maand resteert.

Indien de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst gedurende de (fictieve) opzegtermijn vrijgesteld wordt van werkzaamheden, behoudt de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst tot de Beëindigingsdatum wel zijn recht op loon.

Indien de Boventallige Werknemer niet instemt met de Vaststellingsovereenkomst en Werkgever genoodzaakt is de UWV procedure te volgen en het UWV toestemming geeft om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen, zullen de loonkosten die gemaakt zijn tussen de Beëindigingsdatum met toestemming van het UWV en de Beëindigingsdatum die was vastgesteld in de

Vaststellingsovereenkomst in mindering worden gebracht op de Beëindigingsvergoeding.

2.2 Beëindiging dienstverband na aanzegging

Ingeval de Bovenallige Werknemer die niet kan worden herplaatst zelf de arbeidsovereenkomst eerder wil beëindigen dan de Beëindigingsdatum genoemd in de Vaststellingsovereenkomst, zal dit worden toegestaan, mits de datum van beëindiging in overleg met de Werkgever wordt vastgesteld ("**Eerdere Beëindigingsdatum**"). In geval van een Eerdere Beëindigingsdatum, ontvangt de Bovenallige Werknemer die niet kan worden herplaatst een uitkering ineens ter grootte van de helft van het bruto maandsalaris inclusief vakantiebijslag over de periode tussen de Eerdere Beëindigingsdatum en de Beëindigingsdatum zoals verwoord in de Vaststellingsovereenkomst, waarbij artikel 6.1. van toepassing blijft.

2.3 Sollicitatiebezoek en -kosten

Het salaris gedurende verzuim voor sollicitatiebezoek binnen de regio (Nederland en grensgebied Duitsland) vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, zal naar redelijkheid worden doorbetaald, bij voorkeur op vertoon van een schriftelijke 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 op vertoon van bewijs van het sollicitatiebezoek. Eventuele vergoedingen van de bezochte nieuwe werkgever worden hierbij verrekend.

2.4 Pensioen

De deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds eindigt per de Beëindigingsdatum.

2.5 Vrijstelling van werk

Indien de Werkgever dit op grond van bijzondere omstandigheden nodig acht, kan de Bovenallige Werknemer die niet kan worden herplaatst 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 de Bovenallige Werknemer ter beschikking gestelde leaseauto moet 3 maanden na ingangsdatum vrijstelling van werk of uiterlijk op de Beëindigingsdatum 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 de Bovenallige Werknemer die niet kan worden herplaatst gedurende de periode van vrijstelling van werk reeds een vakantie heeft 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 Beëindigingsdatum als vervallen worden beschouwd.

Daarentegen zal de overeengekomen geheimhoudingsplicht ten aanzien van alle daarvoor in aanmerking komende feiten en gegevens door de Bovenallige Werknemer tijdens het dienstverband verkregen inclusief een eventueel overeengekomen boetebeding, onverminderd van toepassing blijven.

- 2.7 Beslissersbonus
Wanneer een Boventallige Werknemer die niet herplaatst kan worden of die op basis van redelijke gronden een passende functie niet kan aanvaarden, bereid is om op verzoek van de Werkgever binnen de gestelde termijn – zie art. 2.1 - een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen en het dienstverband met Werknemer daardoor een einde heeft genomen, ontvangt de werknemer hiervoor een eenmalige snelle beslissersbonus van €1.287,50 bruto.
- 2.8 Wijkers- c.q. plaatsmakersregeling
Een werknemer die niet op grond van economische, technische en/of organisatorische redenen voor ontslag in aanmerking komt en bereid is om de arbeidsovereenkomst met Werkgever te beëindigen ten gunste van een Boventallige Werknemer die voorgedragen is of zou worden voor ontslag op grond van economische, technische en/of organisatorische redenen, ontvangt een beëindigingsvergoeding van 3 bruto maandsalarissen indien Werkgever schriftelijk instemt met deze indeplaatsstelling en de plaatsmaker geen beroep doet op de bedenktijd zoals bedoeld in artikel 7:670b lid 2 BW.
- 2.9 Studiekostenregeling
Eventuele bedragen die de Boventallige Werknemer die niet herplaatst kan worden bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aan de Werkgever verschuldigd is uit hoofde van een studiekostenregeling, worden door Werkgever volledig kwijtgescholden.
- 2.10 Jubileumuitkering
Indien de Boventallige Werknemer die niet herplaatst kan worden binnen 4 maanden na de Beëindigingsdatum recht zou hebben op een jubileumuitkering, ontvangt de Boventallige Werknemer een bruto pro rata bedrag van deze jubileumuitkering, waarbij de Beëindigingsdatum voor de berekening van dit bedrag in acht wordt genomen met dien verstande dat de Beëindigingsvergoeding, in voorkomend geval vermeerderd met de Aanvullende Vergoeding, nooit meer kan bedragen dan €123.716,- bruto.
- 2.11 Employability protocol
In samenspraak met de Vakverenigingen zal er een zogenaamd Employability protocol worden opgezet waarbij het uitgangspunt is het behoud van zoveel mogelijk werkgelegenheid met dien verstande dat werknemers van Werkgever extra gestimuleerd worden zich te blijven ontwikkelen ten einde ook elders binnen de organisatie te kunnen worden ingezet mocht hun functie komen te vervallen.

Hoofdstuk 3 Herplaatsing

3.1 Herplaatsing

De Werkgever zal onderzoeken of herplaatsing van de Boventallige Werknemer conform de wet en meer in het bijzonder conform de Ontslagregeling in een passende functie binnen zijn organisatie mogelijk is. Voor de Boventallige Werknemer die wordt herplaatst in een functie buiten de huidige standplaats gelden de lokale verhuisregelingen conform het op dat moment geldende personeelshandboek van Werkgever. De voorzieningen opgenomen in hoofdstuk 4 en 5 van dit Sociaal Plan zijn niet van toepassing op (i) een Boventallige Werknemer die herplaatst kan worden of (ii) een Boventallige Werknemer die niet op basis van redelijke gronden een passende functie niet aanvaardt.

3.2 Aanbod

De werknemer op wie artikel 3.1 van toepassing is zal een herplaatsingsaanbod krijgen bij Werkgever.

Indien er meerdere werknemers zijn voor een functie worden deze in de gelegenheid gesteld dit schriftelijk kenbaar te maken. Sollicitatieproces zal verlopen conform de Interne Werving en Selectie procedure (HR 30206). Vervolgens worden werknemers schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld van het resultaat. Werkgever zal beoordelen welke werknemer het meest geschikt is voor de nieuwe functies aan de hand van de functieprofielen, functie-eisen en competenties.

Als een deel van de werkzaamheden van de oude functie wordt voortgezet en er zijn meerdere geschikte kandidaten voor de functie dan, zal de kandidaat die op grond van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking zou komen als eerste in de gelegenheid worden gesteld om die nieuwe functie – na sollicitatie – te aanvaarden.

Overige plaatsingsmogelijkheden welke op een later tijdstip ontstaan, worden niet eerder schriftelijk binnen de onderneming door de Werkgever bekendgemaakt, onder vermelding van functieprofiel, functie-eisen en competenties, dan wanneer is vastgesteld dat er geen werknemer, waarop artikel 3.1 van toepassing is, herplaatst kan worden in deze functie.

De Begeleidingscommissie zal in bovenstaand proces een toezichthoudende rol krijgen.

3.3 Passende functie

Een functie is passend wanneer deze aansluit bij de kennis, opleiding, ervaring en capaciteiten van de Boventallige Werknemer. Tevens is de functie passend wanneer een Boventallige Werknemer binnen een termijn van 4 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 de Boventallige Werknemer en/of Werkgever is een groter verschil bespreekbaar.

3.4 Bedenktijd

Nadat de Boventallige Werknemer schriftelijk door Werkgever is geïnformeerd over de aan de passende functie verbonden arbeidsvoorwaarden en eventuele scholing, krijgt de Boventallige Werknemer 14 werkdagen bedenktijd om te beslissen of hij het aanbod voor de passende functie aanvaardt.

3.5 Afwijzen van het aanbod

Indien er naar het oordeel van Werkgever gegronde redenen zijn voor het afwijzen van het aanbod van een passende functie door de Bovenallige Werknemer, en er geen andere herplaatsingsmogelijkheid is, zal het dienstverband worden beëindigd. Voor de Bovenallige Werknemer die gegronde redenen heeft en waarvan het dienstverband wordt beëindigd, is hoofdstuk 4 en 5 van dit Sociaal Plan van toepassing. Beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden volgens de procedure genoemd in artikel 2 van dit Sociaal Plan.

Indien Werkgever en Werknemer een geschil hebben over gegronde of ongegronde redenen voor het afwijzen van het aanbod van een passende functie door de Werknemer zullen partijen hun geschil kenbaar maken bij de Beoordelingscommissie en aan een bindend advies onderwerpen (bijlage 2). Partijen leggen zich neer bij het bindend advies. Indien de Beoordelingscommissie aangeeft dat er sprake is van ongegronde redenen voor het afwijzen van een passende functie door de Werknemer, dan zijn bij beëindiging van het dienstverband hoofdstuk 4 en 5 van dit Sociaal Plan niet van toepassing.

3.6 Scholing

Scholing bij herplaatsing van een Bovenallige Werknemer wordt verder met de partijen bij dit Sociaal Plan geregeld in het Employability protocol (zie artikel 2.11). Indien de Bovenallige 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 de Bovenallige Werknemer de noodzakelijke scholing vaststellen waarna Werkgever hierover besluit. Deze scholing zal voor rekening van Werkgever plaatsvinden.

De Bovenallige Werknemer heeft een inspanningsverplichting om mee te werken aan zijn/haar ontwikkeling om aan de gestelde functie-eisen en competenties te gaan voldoen.

3.7 Terugkomen op herplaatsing

Indien Werkgever en/of de Werknemer binnen drie maanden na herplaatsing terugkomt op de aanstelling, dat de herplaatsing niet is geslaagd en er geen andere herplaatsingsmogelijkheid voorhanden is, zal vastgesteld moeten worden of de redenen voor het niet slagen van de herplaatsing gegrond of ongegrond zijn.

Voor de Werknemer die gegronde redenen heeft en waarvan het dienstverband wordt beëindigd, is hoofdstuk 4 en 5 van dit Sociaal Plan van toepassing. Beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden volgens de procedure genoemd in artikel 2 van dit Sociaal Plan.

Indien Werkgever en Werknemer een geschil hebben over deze gegronde of ongegronde redenen voor het niet slagen van de herplaatsing zullen partijen hun geschil kenbaar maken bij de Beoordelingscommissie en aan een bindend advies onderwerpen (bijlage 2). Partijen leggen zich neer bij het Bindend advies. Indien de Beoordelingscommissie aangeeft dat er sprake is van ongegronde redenen voor het niet slagen van de herplaatsing, dan zijn bij beëindiging van het dienstverband hoofdstuk 4 en 5 van dit Sociaal Plan niet van toepassing.

3.8 Arbeidsvoorwaarden

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

Indien de Boventallige Werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep, wordt de Boventallige Werknemer ingedeeld op het Oude bruto maandsalaris binnen de nieuwe salarisgroep wanneer zijn nieuwe bruto salaris in de passende functie waar hij wordt herplaatst lager is dan het maximum van de nieuwe salarisgroep met een eventuele functiegarantie toeslag.

Afbouwregeling

Indien de Boventallige Werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en het oude bruto maandsalaris ligt hoger dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt de Boventallige 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 op dat moment geldende Personeelshandboek van Werkgever. Op de persoonlijke toeslag zijn eventuele collectieve CAO verhogingen van toepassing.

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 Boventallige Werknemer. Dit kan betekenen dat daardoor de persoonlijke toeslag volledig komt te vervallen.

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

3.9 Uitsluiting

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

Hoofdstuk 4 Externe bemiddeling

4.1 Procedure

De in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn erop gericht via bemiddeling Boventallige Werknemers die niet voor herplaatsing in aanmerking komen of die een passende functie op basis van redelijke gronden niet heeft aanvaard, te ondersteunen bij het zoeken van een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming.

De verantwoordelijkheid voor de bemiddeling berust bij de Werkgever en de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst of die op basis van redelijke gronden een passende functie niet heeft aanvaard. Werkgever stelt voor om het gecontracteerde outplacementbureau Lee Hecht Harrison (waar Werkgever op Europees niveau een contract mee heeft afgesloten) en het Outplacement bureau Stichting Metalektro Personeelsdiensten (MEPD) verantwoordelijk te laten zijn voor de uitvoering van het Outplacement proces. De betreffende Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst of die op basis van redelijke gronden een passende functie niet heeft aanvaard, heeft de mogelijkheid om voor één van bovengenoemde bureaus te kiezen dan wel met een voorstel te komen voor een ander bureau. De kosten van de bemiddeling komen voor rekening van Werkgever, indien en voor zover deze niet gedragen worden door andere instanties.

Op verzoek van de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst of die op basis van redelijke gronden een passende functie niet heeft aanvaard, kan deze 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.

4.2 Toepassingsfeer

De bemiddeling zoals bedoeld in dit hoofdstuk is van toepassing op de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst of op basis van redelijke gronden een passende functie niet heeft aanvaard en die binnen 14 werkdagen na de Aanzegdatum aan heeft gegeven gebruik te willen maken van bemiddeling zoals bedoeld in dit hoofdstuk.

4.3 Bemiddelingsduur

Het uitgangspunt voor de voorgestelde bemiddeling voor de werknemer zoals bedoeld in artikel 4.2 is maximaal 12 maanden. Na de Aanzegdatum, wordt in overleg met de betrokken werknemer zoals bedoeld in artikel 4.2 bepaald wanneer de bemiddeling start. Uitgangspunt is dat de bemiddeling zo spoedig mogelijk na Aanzegdatum start.

4.4 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 zoals bedoeld in artikel 4.2 wordt verwacht dat hij zich actief zal inzetten om de bemiddeling te doen slagen.

4.5. Scholing

Teneinde de kansen van bemiddeling te vergroten, kunnen de werknemers zoals bedoeld in artikel 4.2 worden ondersteund middels scholing.

Wanneer scholing wenselijk is de arbeidsmarktpositie van een werknemer zoals bedoeld in artikel 4.2 te bevorderen en zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten heeft hij het recht een voorstel te doen onder overlegging van nota's en/of offertes. Werkgever zal wanneer hier geen inhoudelijke argumenten tegen zijn, dit voorstel honoreren mits dit niet leidt tot meerkosten voor de Werkgever.

De administratieve afwikkeling en betaling van deze scholing vindt plaats via de Werkgever door overhandiging van een factuur door de werknemer zoals bedoeld in artikel 4.2 op naam van Werkgever.

4.6 Kosten

De kosten van scholing en/of outplacement, zoals bedoeld in artikel 4.1, 4.3. en 4.5, van dit Sociaal Plan zal voor Werkgever niet meer bedragen dan €11.072,50 inclusief BTW per werknemer zoals bedoeld in artikel 4.2. Een werknemer zoals bedoeld in artikel 4.2 heeft het recht om gebruik te maken van zowel scholing als outplacement, mits voornoemd bedrag niet wordt overschreden. Indien de werknemer zoals bedoeld in artikel 4.2 geen gebruik wenst te maken van scholing en/of outplacement zoals bedoeld in artikel 4.1, 4.3 en 4.5 van dit Sociaal Plan, ontvangt de werknemer zoals bedoeld in artikel 4.2 geen vervangend bedrag.

Hoofdstuk 5 Financiële vergoeding

5.1 Beëindigingsvergoeding

De Werkgever zal aan de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst of die op basis van redelijke gronden een passende functie niet heeft aanvaard, bij het einde van het dienstverband een eenmalige uitkering verstrekken, die gebaseerd is op het bruto maandsalaris, dienstjaren en de leeftijd van deze werknemer. Met deze uitkering wordt beoogd de Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst in een passende functie of die een passende functie op basis van redelijke gronden niet heeft aanvaard een tegemoetkoming te verstrekken voor de achteruitgang in inkomen die mogelijkerwijs zal ontstaan door de beëindiging van het dienstverband.

De uitkering is gebaseerd op de laatstelijk geldende kantonrechtelijke formule: $A \times B \times C$.

A staat daarbij voor de gewogen dienstjaren die de betreffende werknemer zoals bedoeld in dit hoofdstuk aaneengesloten in dienst is geweest, waarbij de dienstjaren tot 35 jaar tellen voor $\frac{1}{2}$; van 35 tot 45 jaar voor 1; vanaf 45 tot 55 jaar voor $1\frac{1}{2}$ en vanaf 55 jaar voor 2. Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de diensttijd 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, dat bestaat uit de volgende componenten: het bruto maandsalaris vermeerderd met de bruto vakantietoeslag per maand en indien van toepassing vermeerderd met (a) de vaste bruto ploegentoeslag per maand, (b) de bruto functieggarantie-toeslag per maand, en (c) de bruto SAO-toeslag per maand, zoals dat van toepassing is op de peildatum.

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

Als peildatum voor het vaststellen van de diensttijd, de beloning en de leeftijd geldt de datum dat het dienstverband daadwerkelijk eindigt (Beëindigingsdatum).

De beëindigingsvergoeding op grond van bovenstaande formule ("**Beëindigingsvergoeding**") zal nooit meer bedragen dan de laagste van de volgende maxima (i) de inkomstenderving van werknemer zoals bedoeld in dit hoofdstuk 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 en (ii) € 123.716,- bruto.

Boventallige Werknemers van 62 jaar en ouder die niet kunnen worden herplaatst of die een passende functie op basis van redelijke gronden niet heeft aanvaard die worden afgetopt ontvangen naast de Beëindigingsvergoeding een aanvullende vergoeding van 20% van de totale te ontvangen bruto WW-uitkering ("**Aanvullende Vergoeding**"), met dien verstande dat het totaal bedrag van de Aanvullende Vergoeding plus de Beëindigingsvergoeding is gemaximeerd op €123.716,- bruto. In voorkomende gevallen waarbij de Beëindigingsvergoeding met de Aanvullende Vergoeding lager is dan de wettelijke transitievergoeding zal Werkgever de wettelijke transitievergoeding (artikel 7:673 BW) toepassen.

In dit artikel is onder andere de aftopping van de Beëindigingsvergoeding beschreven. In aanvulling hierop is het volgende van toepassing: ook indien een Boventallige Werknemer die niet kan worden herplaatst of die op basis van

redelijke gronden een passende functie niet heeft aanvaard de keuze maakt om eerder dan de te verwachten pensioneringsdatum met (vroeg)pensioen te gaan en/of geen gebruik maakt van de werkloosheidsvoorziening (zoals onder andere WW, IOW en IOAW) zal de vaststelling van de inkomstenderving voor de Beëindigingsvergoeding plaatsvinden zoals gesteld in artikel hierboven. Daarbij wordt er bij de berekening van de Beëindigingsvergoeding vanuit gegaan dat de betreffende werknemer wel aanspraak zou hebben gemaakt op de werkloosheidsvoorziening(en) en deze aan de betreffende 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 dit artikel.

- Onder de inkomstenderving als bedoeld in artikel 6.1. wordt verstaan het verschil tussen:
 - (a) het bruto salaris dat de betreffende werknemer zou hebben verdiend in de periode gelegen tussen de Beëindigingsdatum en de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum als bedoeld in artikel 6.1.

en

de inkomsten die de betreffende werknemer ontvangt uit hoofde van de werkloosheidsvoorzieningen waarop de betreffende werknemer aanspraak kan doen gelden in de periode gelegen tussen de Beëindigingsdatum en de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum als bedoeld in artikel 6.1, waaronder in elk geval worden verstaan de WW, IOAW en IOW inclusief de daarover verschuldigde vakantiebijslag; en rekening houdend met inkomsten vanuit arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, zoals de WIA.

- 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 6.1. bij uitwerking van beloning (onderdeel B van de ABC formule).
Vermenigvuldigd met:
 - (2) Het aantal maanden gelegen tussen de Beëindigingsdatum en de te verwachten pensioneringsdatum als bedoeld in dit artikel hieronder.

Onder de redelijkerwijs te verwachten pensioneringsdatum wordt in dit verband verstaan: de AOW-gerechtigde leeftijd die voor de betreffende 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 Boventallige Werknemers aan dit Sociaal Plan kunnen ontlenen. Eventuele wijzigingen kunnen dus geen extra financiële verplichtingen voor Werkgever opleveren.

In alle vergoedingen wordt, voor zover van toepassing, de transitievergoeding conform artikel 7:673 BW inbegrepen.

5.2 Betaling van de Beëindigingsvergoeding

De uitkering zal plaatsvinden tegelijkertijd met de salarisbetaling in de maand volgend op de Beëindigingsdatum. Werkgever is bereid mee te werken aan uitbetaling van de Beëindigingsvergoeding en, indien van toepassing, de Aanvullende Vergoeding op voor de Boventallige Werknemer zoals bedoeld in artikel 5.1 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.

5.3 Kosten Juridische bijstand

Op vertoon van een op naam van de Boventallige Werknemer gestelde factuur, vergoedt Werkgever de kosten voor rechtsbijstand in het kader van de beoordeling van herplaatsing en/of de Vaststellingsovereenkomst van de Boventallige Werknemer tot een maximum van €515,- (vijfhonderd en vijftien) inclusief kantoorkosten en exclusief BTW. De administratieve afwikkeling en betaling zal plaatsvinden via de binnen Werkgever geldende declaratieregeling. De Boventallige Werknemer betaalt zelf de factuur en declareert de factuur via de Werkgever.

Akkoord, 24 april 2017

Eaton Industries (Netherlands) B.V.,




J. Kaler

M. Hummelink

Namens vakbonden,

FNV, A. Dries

CNV Vakmensen, F.E. ten Broeke

CNV Vakmensen, P. Fortuin

De Unie, S. Holterman

De Unie, R. Castellein

VHP2, L. Oithuis

24 april 2017



16

Betreft: Addendum Sociaal Plan Eaton Industries Hengelo

date: 9-1-2019
our ref.: Soc. plan addendum
phone: +31 62055 8092
e-mail: erikstolwerk@eaton.com

Het Sociaal Plan van Eaton Industries van 24 april 2017 heeft een looptijd van 24 april 2017 tot en met 31 januari 2019, met de optie tot verlenging.

Eaton Industries is met de vakbonden overeengekomen dat het Sociaal Plan van 24 april 2017 met twee jaar wordt verlengd.

Nadere afspraken bij deze verlenging zijn:

1. De looptijd van de verlenging is van 1 februari 2019 tot en met 31 januari 2021.
2. In overeenstemming met de vakverenigingen is verlenging van dit Sociaal plan na 31 januari 2021 mogelijk.
3. De genoemde bedragen in het Sociaal Plan, te weten de beslissersbonus, de maximale beëindigingsvergoeding, kosten scholing en/of outplacement en kosten juridische bijstand zullen per 1 februari 2019 worden verhoogd met 3%.
4. Een eventuele CAO-verhoging voor 2020 zal worden doorgevoerd in de bij punt 3 genoemde vergoedingen van het Sociaal plan in 2020.

Er zal geen sprake zijn van een automatische koppeling tussen het Sociaal Plan en de CAO.

Voor akkoord, 9 januari 2019

Eaton Industries (Netherlands) B.V. ,

Namens de vakbonden,

J. Kolar



M. Hummelink



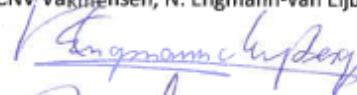
E. Stolwerk



FNV, H. Zebel



CNV Vakmensen, N. Engmann-van Eijbergen



De Unie, S. Holterman



VHP2, L. Olthuis



Betreft: Addendum Sociaal Plan Eaton Industries Hengelo

date: 25 november 2020
our ref.: Soc. plan addendum
phone: +31 62055 8092
e-mail: erikstolwerk@eaton.com

Het oorspronkelijke Sociaal Plan van Eaton Industries van 24 april 2017 had een looptijd van 24 april 2017 tot en met 31 januari 2019, met de optie tot verlenging.

Op 9 januari 2019 is een verlenging van het oorspronkelijke sociaal plan met de vakbonden overeengekomen van twee jaar. Hierdoor werd de looptijd van 1 februari 2019 tot en met 31 januari 2021.

Op 25 november 2020 is Eaton Industries met de vakbonden overeengekomen dat het oorspronkelijke sociaal plan wederom zal worden verlengd, na instemming van de vakbondsleden, ditmaal met vijf jaar. Hierdoor wordt de looptijd van 1 februari 2021 tot en met 31 januari 2026.

De afspraken bij deze verlenging zijn:

1. De looptijd van het sociaal plan de verlenging is van 1 februari 2021 tot en met 31 januari 2026.
2. De genoemde bedragen in het Sociaal Plan, te weten de beslissersbonus, de maximale beëindigingsvergoeding, kosten scholing en/of outplacement en kosten juridische bijstand zullen worden aanpast op basis van de komende cao-verhogingen.

Er zal geen sprake zijn van een automatische koppeling tussen het Sociaal Plan en de CAO.

Voor akkoord, 9 december 2020

Eaton Industries (Netherlands) B.V.,

D.W. Rees

M. Hummelink

E. Stolwerk

Namens de vakbonden,

FNV, A. van der Schuur

CNV Vakmensen, E. Jonker

CNV Vakmensen, R. Pellis

De Unie, E. Werger

VHP2, L. Oithuis

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 een reorganisatie betrokken werknemers optimaal worden behartigd.
3. De Begeleidingscommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de Werkgever met betrekking tot het uitvoeren van het Sociaal Plan.

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

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

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

4. De commissie bestaat uit in totaal 5 leden die bestaat uit twee door de Werkgever aangewezen personeelsleden, alsmede twee door de ondernemingsraden aangewezen personeelsleden. Zij kiezen gezamenlijk 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 Werkgever 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.

Bijlage 2 Beoordelingscommissie

Indien Werkgever en Werknemer een geschil hebben over gegronde of ongegronde redenen zoals beschreven in artikel 3.5 en 3.7 van dit Sociaal Plan zullen partijen hun geschil kenbaar maken bij de beoordelingscommissie en aan een bindend advies onderwerpen. Hiertoe zullen Werkgever en Vakverenigingen ieder een adviseur aanwijzen, die tezamen een derde adviseur zullen benoemen, welke als voorzitter van de adviseurs optreedt. Partijen verklaren zich zonder voorbehoud bij het Bindend Advies te zullen neerleggen. De kosten van dit Bindend Advies worden door de Werkgever gedragen. Het Bindend Advies moet binnen 1 maand tot stand komen.

De adviseurs die het Bindend Advies uitbrengen zijn verplicht tot geheimhouding van alle particulier en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.