

Sociaal Plan Concentrix

1 JULI 2021 – 31 DECEMBER 2021





INHOUD

1.	INLEIDING	3
2.	ALGEMENE BEPALINGEN	4
2.1	Definities	4
2.2	Werkings sfeer	5
2.3	Looptijd	6
2.4	Verlenging	6
3.	BOVENTALLIGHEID	7
3.1	Vaststelling boventalligheid	7
3.2	Aanzegging boventalligheid	7
4.	INTERNE HERPLAATSING	8
4.1	Aanbod passende functie	8
4.2	Selectie meest geschikte kandidaat	8
4.3	Aanvaarding passende functie	8
4.4	Evaluatie interne herplaatsing	9
4.5	Arbeidsvoorwaarden na interne herplaatsing	9
4.6	Vrijwillige vertrekregeling	9
5.	BEËINDIGING	10
5.1	Beëindigingsvoorstel	10
5.2	Aanvaarding beëindigingsvoorstel	10
5.3	Wettelijk bedenkrecht	10
5.4	Weigering beëindigingsvoorstel	10
5.5	Beëindiging met toestemming UWV	11
5.6	Plaatsmakersregeling	11
6.	EXTERNE HERPLAATSING	12
6.1	Outplacement	12
6.2	Sollicitatiefaciliteiten	13
6.3	Eerder aanvaarden extern dienstverband	13
7.	BEËINDIGINGSVERGOEDING	14
7.1	Formule	14
7.2	Maximale beëindigingsvergoeding	14
7.3	Minimale beëindigingsvergoeding	15
8.	OVERIGE BEËINDIGINGSVOORWAARDEN	16
8.1	Opzegtermijn	16
8.2	Vrijstelling van werkzaamheden	16
8.3	Inleveren bedrijfseigendommen	16
8.4	Betaling FNV vakbondscontributie	17
8.5	Kosten van deskundig advies	17
8.6	Verhuiskosten	17
8.7	Niet-opgenomen vakantiedagen	17
8.8	Eindafrekening	17
8.9	Getuigschrift en referenties	18
8.10	Terugkeerregeling	18
8.11	Overlijdensuitkering	18
9.	POST-CONTRACTUELE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	19
9.1	Voortzetting deelname pensioenregeling	19



9.2	Voortzetting deelname ziektekostenregeling	19
9.3	Arbeidsongeschiktheid	19
9.4	Concurrentiebeding	20
9.5	Geheimhouding	20
9.6	Overige post-contractuele verplichtingen	20
10.	SLOTBEPALINGEN	21
10.1	Brutobedragen	21
10.2	Fiscale afwikkeling	21
10.3	Verschaffen van inlichtingen	21
10.4	Antimisbruikbepaling	21
10.5	Hardheidsclausule	21
10.6	Uitleg Sociaal plan	22
10.7	Schriftelijke bevestiging besluitvorming	22
10.8	Bezwarencommissie	22
10.9	Onvoorziene gevallen	22
10.10	Gewijzigde omstandigheden	22
10.11	Wijzigingen in wet- en regelgeving	23
10.12	Wijzigingen en aanvullingen Sociaal plan	23
10.13	Aanmelding als cao	23
10.14	Nawerking	23
10.15	Slotoverweging	23
11.	ONDERTEKENING	24
BIJLAGE A.	REGLEMENT BEZWARENCOMMISSIE	25



1. INLEIDING

Concentrix ziet zich als gevolg van de opheffing van het Dell Nordics en Dell Basic account als gevolg van beëindiging contract genoodzaakt om kostenbesparende maatregelen te nemen, ook in de personele sfeer.

Dit betekent dat functies binnen Concentrix komen te vervallen en boventalligheid zal ontstaan. Om de gevolgen van boventalligheid voor de betrokken werknemers op te vangen, is Concentrix met de vakbond FNV onderhavig Sociaal Plan overeengekomen.

Het is de ambitie van partijen om werknemers zoveel mogelijk te herplaatsen in een passende functie bij Concentrix. Het Sociaal Plan bevat voorzieningen ter verwezenlijking van deze ambitie.

Indien herplaatsing in een passende functie bij Concentrix niet mogelijk is, streeft Concentrix naar herplaatsing in een passende functie bij een andere werkgever en naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer. In dat geval voorziet dit Sociaal Plan in een financiële regeling.



2. ALGEMENE BEPALINGEN

2.1 Definities

In dit Sociaal Plan hebben de onderstaande termen de volgende betekenis:

Aanzegging: De mededeling aan de werknemer dat zijn functie en/of arbeidsplaats komt te vervallen.

Arbeidsovereenkomst: De arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd als bedoeld in artikel 7:610 van het BW.

Beëindigingsvergoeding: De eenmalige bruto beëindigingsvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan, berekend conform de formule ter bepaling van de hoogte van de transitievergoeding, zoals deze met ingang van 1 januari 2020 geldt, met een vermenigvuldigingsfactor van 2, te vermeerderen met vakantietoeslag.

Bezwarencommissie: De commissie die desgevraagd adviseert over de uitvoering van dit Sociaal Plan, zoals bedoeld in artikel 10.8 van dit Sociaal Plan.

Boventallige werknemer: De werknemer wiens functie en/of arbeidsplaats komt te vervallen.

BW: Burgerlijk Wetboek

Hij, hem en zijn. Daar waar in de tekst van dit Sociaal Plan wordt gesproken van 'hij', 'zijn' en 'hem' wordt – indien van toepassing – ook 'zij' en 'haar' bedoeld.

Ondernemingsraad: De ondernemingsraad van Concentrix.

Ontslagregeling: Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding.

Outplacementbureau: Implicit HR Solutions, het outplacementbureau dat namens Concentrix werknemers die boventallig zijn en niet intern herplaatst kunnen worden, professioneel kan begeleiden naar een passende functie bij een andere werkgever.

Passende functie: Een functie die (a) aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de boventallige werknemer dan wel (b) waarvoor de boventallige werknemer binnen een redelijke termijn (die ten minste gelijk is aan de wettelijke opzegtermijn als bedoeld in art. 7:672 van het BW) geschikt kan worden gemaakt

Een functie is in ieder geval niet passend indien deze meer dan één (1) salarisschaal lager of hoger is ingedeeld dan de functie die de boventallige werknemer laatstelijk vervulde.

Een functie die voldoet aan de bovenstaande definitie en op die grond dus passend is, zal als niet passend worden beschouwd indien de vervulling daarvan, naar het oordeel van de werknemer, op grond van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden niet van de werknemer kan worden gevergd.



Plaatsmakersregeling: De regeling als bedoeld in artikel 5.7 van dit Sociaal Plan, waarbij een niet-boventallige werknemer de gedwongen beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een wél boventallige werknemer voorkomt door 'plaats te maken'.

Sociaal Plan: Onderhavig Sociaal Plan, zoals overeengekomen op 25 Juni 2021 tussen Concentrix en FNV.

Standplaats: De plaats waar een werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht

Transitievergoeding: De vergoeding geregeld in art. 7:673 e.v. van het BW en bijbehorende besluiten.

Vaststellingsovereenkomst: De overeenkomst (als bedoeld in artikel 7:670b juncto artikel 7:900 van het BW, tussen de werkgever en de werknemer, conform de voorwaarden van dit Sociaal Plan.

Vrijwillige vertrekregeling: De regeling als bedoeld in artikel 4.7 van dit Sociaal Plan, die een boventallige werknemer die intern herplaatsbaar is de mogelijkheid biedt om vrijwillig te vertrekken.

Werkgever: Concentrix International Europe B.V., gevestigd te Amsterdam.

Werknemer: De persoon die (1) een arbeidsovereenkomst heeft met de rechtspersoon die in het kader van dit Sociaal Plan heeft te gelden als de werkgever en (2) wiens functie tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan komt te vervallen en (3) uit dien hoofde tijdens de looptijd van het Sociaal Plan schriftelijk boventallig wordt verklaard. Daar waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken van 'de werknemer' dient in voorkomende gevallen 'de werknemster' te worden gelezen.

Werknemersvereniging: Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna te noemen FNV)

2.2 Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan is opgesteld om de nadelige gevolgen op te vangen, die voortvloeien uit het besluit om arbeidsplaatsen te laten vervallen, ten gevolge van het feit dat de opdrachtgever DELL haar overeenkomst met Concentrix ten aanzien van de Nordics activiteiten op 26 april 2021 heeft opgezegd en het besluit om arbeidsplaatsen te laten vervallen, ten gevolge van het feit dat de opdrachtgever DELL haar overeenkomst met Concentrix ten aanzien van de DELL Basic activiteiten op 27 mei 2021 heeft opgezegd.
2. Het Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers van Concentrix, waarvoor als gevolg van de reorganisatie nadelige gevolgen ontstaan, dan wel het dienstverband wordt beëindigd.



Dit Sociaal Plan is dus niet van toepassing op een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst om een andere reden dan boventalligheid eindigt of wordt beëindigd, zoals (maar niet uitsluitend) in het geval van:

- Ontslag op staande voet;
- Ontslag tijdens de proeftijd;
- Disfunctioneren;
- Verwijtbaar handelen;
- Verstoorde arbeidsverhouding;
- Twee jaar of langer ziekte/arbeidsongeschiktheid;
- (Pre)pensioen of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Opzegging of ontslagname door de werknemer.

2.3 Looptijd.

Dit Sociaal Plan kent een looptijd van 6 maanden, en treedt in werking op 1 Juli 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2021 zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging vereist is.

Rechten die de werknemer tijdens de looptijd van het Sociaal Plan heeft verkregen, blijven van kracht ook nadat de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken.

2.4 Verlenging

Uiterlijk 1 maand vóór het verstrijken van de looptijd van dit Sociaal Plan, zal door de partijen die het Sociaal Plan hebben ondertekend worden gezien of verlenging, al dan niet in gewijzigde vorm, noodzakelijk of wenselijk is. Werkgever neemt op tijd contact op met het FNV.



3. BOVENTALLIGHEID

3.1 Vaststelling boventalligheid

De boventalligheid van de werknemer wordt door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de geldende wet- en regelgeving (zoals de Ontslagregeling).

3.2 Aanzegging boventalligheid

Tijdens een persoonlijk gesprek wordt de werknemer geïnformeerd over zijn boventalligheid, hetgeen hem schriftelijk wordt bevestigd in een aanzeggingsbrief die tijdens het persoonlijke gesprek wordt overhandigd.

Tijdens dit gesprek informeert de werkgever de boventallige werknemer welke van de onderstaande twee situaties op hem van toepassing zijn:

- A. Interne herplaatsing: de werknemer is boventallig, maar er is voor de werknemer een passende functie beschikbaar bij de werkgever. In deze situatie is hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan op de werknemer van toepassing.
- B. Beëindiging arbeidsovereenkomst: de werknemer is boventallig en er is geen passende functie voor hem beschikbaar bij de werkgever. In deze situatie zijn de hoofdstukken 5 t/m 9 van dit Sociaal Plan op hem van toepassing. De boventallige werknemer ontvangt tijdens vorenbedoeld gesprek ook een exemplaar van het Sociaal Plan met een mondeling toelichting daarop.



4. INTERNE HERPLAATSING

4.1 Aanbod passende functie

Indien de boventallige werknemer door de werkgever schriftelijk een passende functie wordt aangeboden, ontvangt hij bij dat aanbod in ieder geval:

- Een omschrijving van de functie-inhoud;
- De indeling van de functie in een functiegroep;
- Een overzicht van de bij de functie behorende, primaire arbeidsvoorwaarden;
- De eventuele eisen tot her-, om- of bijscholing.

Als voor een goede vervulling van de passende functie scholing van de boventallige werknemer vereist is, komen de kosten daarvan voor rekening van de werkgever.

4.2 Selectie meest geschikte kandidaat

Indien meerdere boventallige werknemers voor dezelfde passende functie in aanmerking komen, wordt bij gelijke geschiktheid de werknemer met de meeste tijd in dienst bij Concentrix het aanbod tot herplaatsing wordt gedaan. Zoals wordt omschreven in het ontslagbesluit van het UWV

4.3 Aanvaarden passende functie

Nadat de boventallige werknemer een passende functie is aangeboden door de werkgever, heeft hij 14 dagen de tijd na datum aanzegbrief/ beëindigingsgesprek om schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken of hij de functie aanvaardt en eventueel: dan wel van de vrijwillige vertrekregeling als bedoeld in artikel 4.7 van dit Sociaal Plan gebruik wil maken. Tenzij de werknemer daarvoor – naar het oordeel van werkgever – een redelijke grond had, zal de werknemer die het aanbod tot herplaatsing niet-tijdig schriftelijk heeft aanvaard, van de werking van het Sociaal Plan worden uitgesloten.



4.4 Evaluatie interne herplaatsing

Indien de boventallige werknemer door de werkgever in een passende functie wordt herplaatst, zullen de werkgever en de werknemer de vervulling van de passende functie na de eerste 2 maanden evalueren.

Indien blijkt dat de boventallige werknemer ongeschikt is voor de passende functie, dan kan de werkgever de werknemer alsnog een beëindigingsvoorstel in de zin van de hoofdstukken 5 e.v. van dit Sociaal Plan doen toekomen. Bij een eventueel verschil van inzicht, wordt het voorgelegd aan de bezwarencommissie.

4.5 Arbeidsvoorwaarden na interne herplaatsing

Voor een boventallige werknemer die een passende functie aanvaardt waarbij een ander arbeidsvoorwaardenpakket hoort, zal – onder de navolgende voorwaarden – dit nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket gaan gelden.

A. Beloning

Indien een boventallige werknemer een passende functie aanvaardt die lager is ingeschaald dan de functie die hij laatstelijk vervulde, zal het salaris van de werknemer worden ingepast in het salaris/de salarisschaal die bij de nieuwe functie hoort. In dat geval ontvangt de werknemer een persoonlijke toeslag over het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Deze persoonlijke toeslag zal niet worden verminderd als het salaris stijgt.

B. Geen beëindigingsvergoeding

Als na twee maanden en na de evaluatie (zie 4.4) een passende functie succesvol blijkt, dan kan een boventallige werknemer geen aanspraak meer maken op enige vergoeding uit dit Sociaal Plan.

4.6 Vrijwillige vertrekregeling

De werknemer die boventallig is in de zin van artikel 3 lid 2 onder a van dit Sociaal Plan kan kiezen voor een vrijwillig vertrek.

Vrijwillig vertrek vindt plaats op de basis van de voorwaarden die – conform de hoofdstukken 7 t/m 9 van dit Sociaal Plan – gelden voor beëindiging, met dien verstande dat een 'vrijwillig vertrekkende' recht heeft op 120% van de beëindigingsvergoeding, als bedoeld in hoofdstuk 7.



5. BEËINDIGING

5.1 Beëindigingsvoorstel

Bij de aanzeggingsbrief als bedoeld in artikel 3.2 van dit Sociaal Plan doet de werkgever de boventallige medewerker in de zin van artikel 3.2 onder b een – in een schriftelijke vaststellingsovereenkomst neergelegd – voorstel, welk voorstel strekt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de boventallige werknemer met wederzijds goedvinden. Dit beëindigingsvoorstel is gebaseerd op het bepaalde in de hoofdstukken 6 t/m 9 van dit Sociaal Plan.

5.2 Aanvaarding beëindigingsvoorstel

Binnen 14 dagen na dagtekening van de aanzeggingsbrief dient de boventallige werknemer de werkgever schriftelijk te informeren of hij het beëindigingsvoorstel aanvaardt (of niet).

5.3 Wettelijk bedenkrecht

Indien de boventallige werknemer na de aanvaarding van het beëindigingsvoorstel gebruik maakt van zijn wettelijke bedenkrecht ex artikel 7:670b lid 2 BW, dan kan hij geen rechten en/of aanspraken meer ontlenen aan het bepaalde in dit Sociaal Plan.

Een eventueel reeds gestart outplacementtraject als bedoeld in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan zal worden beëindigd per het moment waarop de boventallige werknemer gebruik maakt van zijn wettelijke bedenkrecht ex artikel 7:670b lid 2 BW.

5.4 Beëindiging met toestemming UWV

Indien de werknemer niet instemt met het beëindigingsvoorstel zal de werkgever het UWV verzoeken hem toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst van de boventallige werknemer op te zeggen (dan wel nadien de kantonrechter verzoeken deze arbeidsovereenkomst te ontbinden).

5.5 Plaatsmakersregeling

Na aanzegging van boventaligheid in de zin van artikel 3 lid 2 onder b van dit Sociaal Plan binnen een bepaalde functie kan de werkgever ervoor kiezen om een plaatsmakersregeling open te stellen voor niet-boventallige werknemers die werkzaam zijn in dezelfde functie.

De betrokken werknemers worden schriftelijk door de werkgever van de openstelling van de plaatsmakersregeling op de hoogte gesteld.



Op de plaatsmakersregeling kan alleen een beroep worden gedaan wanneer het effect daarvan is dat een boventallige werknemer in de zin van artikel 3 lid 2 onder b van dit Sociaal Plan door het vertrek van de 'plaatsmaker' in dienst kan blijven.

'Plaatsmaken' vindt plaats op basis van de voorwaarden die – conform de hoofdstukken 7 t/m 9 van dit Sociaal Plan – gelden voor beëindiging, met dien verstande dat een plaatsmaker recht heeft op 100% van de beëindigingsvergoeding, als bedoeld in hoofdstuk 7.

In het voorgaande ligt besloten dat een plaatsmaker geen aanspraak kan maken op het bepaalde in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan.

De toepassing van de plaatsmakersregeling staat ter discretie van de werkgever. De werkgever kan een beroep op deze regeling bijvoorbeeld weigeren wanneer de plaatsmaker naar zijn oordeel over belangrijke kennis en/of vaardigheden beschikt.

De werkgever is te allen tijde bevoegd om de openstelling van de plaatsmakersregeling te beëindigen.

Extra maandsalaris voor werknemers die "plaats maken" en akkoord gaan met een onderlinge vaststellingsovereenkomst (dit extra maandsalaris komt bovenop de normale opzegtermijn)



6. EXTERNE HERPLAATSING

6.1 Outplacement

De werkgever biedt aan de boventallige werknemer als bedoeld in artikel 3.2 onder b van dit Sociaal Plan, bemiddeling aan door het outplacementbureau Implicit HR Solutions (ter waarde van maximaal €1.000 (exclusief btw). Deze bemiddeling is gericht op het vinden van een passende functie bij een andere werkgever.

Het outplacementbureau kan de boventallige werknemer de gewenste ondersteuning aanbieden bij onder meer:

- Het opstellen van een curriculum vitae;
- Het solliciteren;
- Het benaderen van de arbeidsmarkt, uitzendorganisaties en het UWV;
- Het adviseren over om-, her- en bijscholingsmaatregelen, inclusief het daarvoor benodigde budget.

Indien het naar het oordeel van het outplacementbureau nodig is dat de werknemer in het kader van de outplacement een kortdurende, beroepsgerichte opleiding volgt, dan zal die opleiding door de werkgever aan de werknemer worden aangeboden. De kosten van deze opleiding – waarvoor de werkgever op voorhand van het outplacementbureau een concrete en allesomvattende kostenopgave dient te ontvangen – zullen door de werkgever worden gedragen, tot een bedrag van maximaal €1.000.

De periode van outplacement zal maximaal 3 maanden bedragen.

Het outplacementtraject neemt een aanvang binnen 1 maand nadat de boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel van de werkgever als bedoeld in artikel 5.1 van dit Sociaal Plan heeft aanvaard. De werkgever heeft Implicit HR solutions geselecteerd als outplacementbureau. Indien de werknemer gebruik maakt van de diensten van een ander outplacementbureau, dan moet dit minimaal 1 maand van tevoren bij de werkgever worden aangegeven.

Her-, om- en bijscholing

1. Indien een werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor herplaatsing in een passende functie elders, dan zal deze scholing geschieden op kosten van werkgever tot een maximaal bedrag van €1.000.
2. De vaststelling van de opleiding(en) geschiedt in overleg met de werknemer.
3. Opleidingen zullen, voor zover mogelijk, plaatsvinden in de normale werktijd of anders in werktijd worden gecompenseerd.



6.2 Sollicitatiefaciliteiten

De werkgever verstrekt de boventallige werknemer op diens schriftelijke verzoek alle gegevens die uit hoofde van zijn sollicitaties bij een andere werkgever van belang zijn.

De werkgever zal de werknemer, binnen redelijke grenzen, op diens schriftelijke verzoek verlof verlenen om tijdens werktijd sollicitatieactiviteiten te ontplooiën, mits de werknemer kan aantonen dat het verlof wordt verzocht voor sollicitatiedoeleinden.

Gedurende het sollicitatieverlof zal de werkgever het salaris van de werknemer doorbetalen, mits het verlof voorafgaand door de leidinggevende van de werknemer is goedgekeurd.

Reiskosten voor sollicitatiebezoeken in Nederland worden op declaratie (met deugdelijke specificatie) en na overlegging van de uitnodiging vergoed (2e klasse openbaar vervoer of € 0,19 per kilometer bij gebruik eigen auto), voor zover deze kosten niet al worden vergoed door het bedrijf waar wordt gesolliciteerd.

6.3 Eerder aanvaarden extern dienstverband

Indien een werknemer eerder dan het wettelijk opzegtermijn een extern dienstverband heeft, dan belemmert de werkgever hem niet om eerder de externe dienstverband te aanvaarden, met behoud van alle rechten en vergoedingen uit het Sociaal Plan



7. BEËINDIGINGSVERGOEDING

7.1 Formule

Indien de boventallige werknemer in de zin van artikel 3 lid 2 onder b van dit Sociaal Plan het aan hem aangeboden beëindigingsvoorstel tijdig aanvaardt, zal de werkgever hem als onderdeel van dat voorstel een eenmalige – bruto – beëindigingsvergoeding betalen, waarvan de hoogte wordt berekend aan de hand van de met ingang van 1 januari 2020 geldende transitievergoeding, als bedoeld in art. 7:673 e.v. van het BW, vermenigvuldigd met factor 2.

Bij de berekening van deze vergoeding zullen de volgende looncomponenten in aanmerking worden genomen:

- Het 'kale' bruto maandsalaris, te vermeerderen met:
- De vakantietoeslag;
- Structurele looncomponenten (allowances)

Deze transitievergoeding is ten tijde van de totstandkoming van het Sociaal Plan gemaximeerd op € 84.000 bruto of, indien dit hoger is, één bruto jaarsalaris.

7.2 Maximale beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving van de boventallige werknemer tot aan het moment waarop hij de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (hierbij wordt uitgegaan van de AOW-gerechtigde leeftijd op de dag waarop de arbeidsovereenkomst van de boventallige werknemer eindigt).

Onder 'inkomstenderving' in de zin van dit artikel wordt verstaan het verschil tussen:

- Enerzijds het bruto maandsalaris dat de werknemer gedurende de periode vanaf de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben ontvangen; en
- Anderzijds de te verwachten inkomsten van de werknemer gedurende de periode vanaf de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst tot het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

Ten aanzien van de te verwachten inkomsten als hiervoor bedoeld, wordt uitgegaan van de volgende fictie

- De werknemer ontvangt de eerste twee (2) maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende dagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet (voor de bepaling van het hier bedoelde recht wordt uitgegaan van de Werkloosheidswet, zoals deze geldt voor de betrokken werknemer op de dag waarop zijn arbeidsovereenkomst eindigt).



- De werknemer, die daarvoor de geldende leeftijd heeft, ontvangt daarna een IO(A)W-uitkering (zoals deze geldt voor de betrokken werknemer op de dag waarop zijn arbeidsovereenkomst eindigt).

7.3 Minimale beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding zal nooit lager zijn dan half maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag voor medewerkers die zijn aangenomen tussen 1 januari 2021 en 1 juli 2021, en nooit lager dan 1 maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag voor medewerkers die eerder dan 1 januari 2021 zijn aangenomen.



8. OVERIGE BEËINDIGINGSVOORWAARDEN

8.1 Opzegtermijn

De werkgever zal bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, de wettelijke opzegtermijn of anders in de arbeidsovereenkomst overeengekomen, in acht nemen.

8.2 Vrijstelling van werkzaamheden

De werkgever besluit of, en – zo ja – per wanneer, de boventallige werknemer na de aanzegging wordt vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.

Vrijstelling van werkzaamheden vindt plaats met behoud van het bruto maandsalaris en overige uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsvoorwaarden.

Vanaf het moment van vrijstelling heeft de boventallige werknemer echter geen recht meer op een eventuele onregelmatigheidstoeslag, overwerktoeslag en evenmin op reis- en onkostenvergoedingen (hoe ook genaamd).

De werknemer dient zich beschikbaar te houden om op eerste verzoek van de werkgever de werkzaamheden te hervatten.

Ingeval van hervatting informeert de werkgever de werknemer ten minste 7 dagen voor aanvang daarvan. En heeft dan weer recht op een eventuele onregelmatigheidstoeslag, overwerktoeslag en op reis- en onkostenvergoedingen (hoe ook genaamd).

8.3 Inleveren bedrijfseigendommen

De boventallige werknemer is verplicht uiterlijk 1 dag vóór het einde van de arbeidsovereenkomst alle eigendommen van werkgever die in het kader van die overeenkomst in zijn bezit zijn gesteld (zoals sleutels, pasjes, een mobiele telefoon met toebehoren, een laptop met toebehoren e.d.) in goede staat en tijdens kantooruren bij de werkgever in te leveren.

De boventallige werknemer is evenzeer verplicht 1 dag vóór het einde van de arbeidsovereenkomst alle (afschriften van) correspondentie, (aan)tekeningen en overige bedrijfsbescheiden (informatie op elektronische gegevensdragers daaronder begrepen) in goede staat en tijdens kantooruren aan de werkgever te retourneren, zonder daarvan kopieën te bewaren.

Ingeval de boventallige werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden (zie artikel 8.2 van dit Sociaal Plan), dient hij alle bedrijfseigendommen en bedrijfsbescheiden uiterlijk 1 dag vóór de datum van vrijstelling in goede staat en tijdens kantooruren bij de werkgever in te leveren.

Zodra alle eigendommen zijn ingeleverd is de werknemer dan ook vrijgesteld van werkzaamheden.



8.4 Betaling FNV vakbondscontributie

De werknemers, die per 1 Juli 2021 lid zijn van de vakbond FNV die vallen onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan, ontvangen van de werkgever één jaar contributie over de periode t/m 1 Juli 2022. De werkgever zal de contributie van de werknemers vooruit aan de vakbond betalen.

8.5 Kosten van deskundig advies

Werkgever vergoedt de kosten van deskundig advies tot een bedrag van €1.000 (exclusief btw) op basis van een op naam van de boventallige werknemer gestelde, door deze ter declaratie bij de werkgever in te dienen, factuur. Werknemer is zelf verantwoordelijk voor betaling van de factuur aan diens adviseur(s).

8.6 Verhuiskosten

Verhuiskosten te dekken voor werknemers die, binnen 3 maanden na beëindiging van het arbeidscontract met Concentrix moeten terugkeren naar Scandinavië of ander land van herkomst, voor een maximum bedrag van €1.200.

8.7 Niet-opgenomen vakantiedagen

Niet-opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

8.8 Eindafrekening

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een eindafrekening opgesteld van hetgeen de werkgever ingevolge de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is verschuldigd en/of hetgeen de werknemer aan de werkgever is verschuldigd.

Binnen één (1) kalendermaand na het einde van de arbeidsovereenkomst wordt op basis van deze eindafrekening, waarvan de werknemer een specificatie ontvangt, tot financiële afwikkeling overgegaan.

En eventueel:

De eindafrekening ziet uitsluitend op:

- Salaris
- De pro rata, tot het einde van de arbeidsovereenkomst opgebouwde vakantietoelage
- Het batig saldo aan niet-opgenomen vakantiedagen
- overige financiële componenten zoals overeengekomen in dit Sociaal Plan



8.9 Getuigschrift en referenties

De werkgever zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, of zoveel eerder als de boventallige werknemer hem daarom verzoekt (en inwilliging van dit verzoek voor werkgever mogelijk is), aan de werknemer een (waar nodig uitgebreid) positief/neutraal getuigschrift verstrekken.

De werkgever zal, indien de werknemer hierom heeft verzocht dan wel daarvoor toestemming heeft gegeven, desgevraagd aan derden positieve/neutrale referenties verstrekken met betrekking tot zijn functioneren.

8.10 Terugkeerregeling

Mochten er in de toekomst – in de periode tot 31 december 2021 – relevante vacatures ontstaan bij de werkgever, dan zal de werkgever de boventallige werknemer in de zin van artikel 3 lid 2 onder b van dit Sociaal Plan van wie de arbeidsovereenkomst conform het beëindigingsvoorstel van de werkgever is geëindigd hierover informeren. Bij gelijke geschiktheid van kandidaten zal de werkgever de boventallige werknemer met voorrang aannemen.

8.11 Overlijdensuitkering

Indien de boventallige werknemer binnen een jaar na het einde van zijn arbeidsovereenkomst overlijdt, ontvangen zijn nagelaten betrekkingen de uitkering bij overlijden genoemd in artikel 7:674 van het BW van de werkgever, een en ander onder aftrek van door derden (uitvoeringsinstanties daaronder begrepen) dienaangaande uit te keren bedragen.



9. POST-CONTRACTUELE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

9.1 Voortzetting deelname pensioenregeling

De (eventuele) deelname van de boventallige werknemer aan een pensioenregeling en daarmee samenhangende regelingen eindigt per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Tot de einddatum zal werkgever de overeengekomen pensioenverplichtingen jegens werknemer nakomen.

Concentrix zal navragen welke werknemer er de voorkeur aan geeft dat het opgebouwde pensioen kapitaal wordt uitbetaald en Concentrix zal samenwerken met ABN AMRO (pensioenuitvoerder) om dit uit te betalen aan de werknemer, zodra dit wordt toegestaan binnen de Nederlandse wetgeving.

9.2 Voortzetting deelname ziektekostenregeling

De boventallige werknemer van wie de arbeidsovereenkomst ten einde komt, kan tot 1 januari van het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt op de huidige polisvoorwaarden verzekerd blijven onder het collectieve contract dat de werkgever heeft afgesloten met OHRA.

9.3 Arbeidsongeschiktheid

Indien een boventallige werknemer ziek is op het moment dat zijn arbeidsovereenkomst eindigt en om die reden in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Ziektewet, dient hij zich strikt te houden aan de voorschriften en richtlijnen die ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid door of namens het UWV zijn of worden uitgevaardigd en actief mee te werken aan herstel en werkhervatting, onder meer door indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld passende arbeid te verrichten, in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen en geen eisen te stellen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

De boventallige werknemer is gehouden de werkgever op de hoogte te houden van de activiteiten die hij ter zake ontplooit en van hervatting, herstel of beëindiging van de Ziektewetuitkering (onder opgave van redenen) terstond schriftelijk aan de werkgever mededeling te doen.

De hiervoor omschreven verplichtingen gelden ook in de situatie waarin de boventallige werknemer zich binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziekmeldt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet. In dat geval heeft de werknemer daarnaast de verplichting de werkgever terstond van deze ziekmelding op de hoogte te stellen.



9.4 Concurrentiebeding

Indien de werkgever met een boventallige werknemer een concurrentiebeding is overeengekomen, komt dit beding per de einddatum van de arbeidsovereenkomst te vervallen.

9.5 Geheimhouding

De boventallige werknemer blijft ook na het einde van zijn arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk gebonden aan de geheimhoudingsverplichtingen en de daaraan verbonden boetes, zoals die uit zijn arbeidsovereenkomst en/of de daarop toepasselijke CAO voortvloeien.

Ook indien op de arbeidsovereenkomst van de boventallige werknemer geen geheimhoudingsbeding van toepassing is, is de werknemer tot geheimhouding verplicht van alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend is geworden of nog bekend wordt over werkgever, zijn producten, productontwikkelingen en productieprocessen. Gegevens die tot het publieke domein behoren en dus bij het publiek bekend zijn, vallen niet onder het bereik van deze geheimhoudingsverplichting.

9.6 Overige post-contractuele verplichtingen

De overige voor de boventallige werknemer geldende post-contractuele verplichtingen (zoals, doch niet beperkt tot de verplichtingen voortvloeiende uit een eventueel overeengekomen relatiebeding, ronselbeding of een beding over intellectuele eigendomsrechten, een en ander met inbegrip van een eventueel boetebeding) **komen (evenzeer) te vervallen.**



10. SLOTBEPALINGEN

10.1 Brutobedragen

Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, zijn alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen en bedragen bruto.

10.2 Fiscale afwikkeling

De werkgever zal de in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen aan de boventallige werknemer voldoen met inachtneming van de wettelijke (en contractueel) verplichte inhoudingen door overmaking van het netto-equivalent van de vergoeding op het bij de werkgever bekende bankrekeningnummer van de werknemer.

10.3 Verschaffen van inlichtingen

De werknemer die een beroep doet op de (financiële) voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich om op verzoek van de werkgever de daarvoor noodzakelijke inlichtingen, gegevens en bescheiden te verstrekken.

10.4 Antimisbruikbepaling

Bij het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, gegevens en bescheiden alsmede bij gebleken misbruik of oneigenlijk gebruik van de (financiële) voorzieningen van dit Sociaal Plan, kunnen deze voorzieningen eenzijdig door de werkgever worden gestaakt en/of worden teruggevorderd.

In dat geval zal de werknemer geen rechten en/of aanspraken meer aan het Sociaal Plan kunnen ontlenen en de werkgever het UWV om toestemming vragen de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen (dan wel nadien de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden).

10.5 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan naar het oordeel van de meerderheid van de leden van de bezwarencommissie leidt tot een evident onbillijke uitkomst kan de werkgever – op schriftelijk verzoek van de werknemer – in een voor de werknemer gunstige zin van dit Sociaal Plan afwijken.

Aan een dergelijke afwijking kunnen door andere werknemers die onder het Sociaal Plan vallen geen rechten en/of aanspraken worden ontleend.



10.6 Uitleg Sociaal Plan

Bij verschil van mening en/of onduidelijkheid over de inhoud van dit Sociaal Plan, beslist de werkgever over de uitleg van die inhoud.

10.7 Schriftelijke bevestiging besluitvorming

Werkgever zal de besluiten die hij ter uitvoering van het Sociaal Plan neemt, voor zover die betrekking hebben op een individuele werknemer, schriftelijk en gemotiveerd aan de betreffende werknemer bevestigen.

Een werknemer die zich met een dergelijk besluit niet kan verenigen, kan zich tot de bezwarencommissie wenden.

10.8 Bezwarencommissie

Werkgever stelt een bezwarencommissie in, die desgevraagd in individuele gevallen adviseert over de uitvoering van dit Sociaal Plan.

Het reglement van deze commissie is opgenomen als **Bijlage A** bij dit Sociaal Plan.

10.9 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, zal overleg tussen werkgever en de vakbond FNV waarmee dit Sociaal Plan is overeengekomen plaatsvinden, gericht op het maken van voor alle partijen aanvaardbare aanvullende afspraken.

Indien tussen werkgever en vakbond FNV verschil van inzicht ontstaat over voormelde aanvullingen, zullen zij in eerste instantie trachten dit verschil van inzicht in goed onderling overleg weg te nemen.

10.10 Gewijzigde omstandigheden

Ingeval van ingrijpende wijzigingen in de omstandigheden, die bij onverkorte instandhouding van het Sociaal Plan tot onaanvaardbare collectieve gevolgen leiden, zullen werkgever en de vakbond FNV waarmee dit Sociaal Plan is overeengekomen tijdig met elkaar in overleg treden over eventuele aanvullingen en/of wijzigingen van dit Sociaal Plan.

Indien tussen werkgever en vakbond FNV verschil van inzicht ontstaat over voormelde aanvullingen en/of wijzigingen, zullen zij in eerste instantie trachten dit verschil van inzicht in goed onderling overleg weg te nemen.



10.11 Wijzigingen in wet- en regelgeving

De inhoud van dit Sociaal Plan is gebaseerd op de thans geldende wet- en regelgeving. Indien daarin wijzigingen optreden die van invloed zijn op hetgeen in dit Sociaal Plan is overeengekomen, zullen werkgever en vakbond FNV tijdig opnieuw met elkaar in overleg treden over voor alle partijen aanvaardbare wijzigingen en/of aanvullingen van het Sociaal Plan.

Indien tussen werkgever en vakbond FNV verschil van inzicht ontstaat over voormelde aanvullingen en/of wijzigingen van het Sociaal Plan, zullen zij in eerste instantie trachten dit verschil van inzicht in goed onderling overleg weg te nemen.

10.12 Wijzigingen en aanvullingen Sociaal Plan

Uitsluitend door middel van een schriftelijke, door werkgever en vakbond FNV ondertekende verklaring kan dit Sociaal Plan worden gewijzigd en/of worden aangevuld

10.13 Aanmelding als cao

Dit Sociaal Plan zal overeenkomstig het bepaalde in artikel 4 van de Wet op de Loonvorming door de werkgever als CAO worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder toezending van een kopie-exemplaar aan de ondernemingsraad en vakbonden waarmee deze CAO is afgesloten.

10.14 Nawerking

Deze cao zal geen nawerking hebben.

10.15 Slotoverweging

Concentrix is zich ervan bewust dat de bepalingen van dit Sociaal Plan niet opwegen tegen het verlies van de arbeidsovereenkomst. Concentrix hoopt evenwel dat de daarin opgenomen voorwaarden de nadelige financiële gevolgen van de beëindiging enigszins kunnen ondervangen.



11. ONDERTEKENING

Aldus overeengekomen en ondertekend op 25 Juni 2021 te Amsterdam:

De besloten vennootschap Concentrix International Europe B.V., statutair gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudende te 1014 BA Amsterdam, aan Kabelweg 43, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar bestuurder:

De heer Harald Erdmann,

Functie: Associate Site Director

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Erdmann", written over a horizontal line.

En:

De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3543 AS) Utrecht, aan de Hertogswetering 159, krachtens volmacht van haar bestuurders vertegenwoordigd door:

Mevrouw Elly Heemskerk, hierna te noemen: FNV;

DocuSigned by:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Elly Heemskerk", written over a horizontal line.

D47FF99485E14AA...



BIJLAGE A. REGLEMENT BEZWARENCOMMISSIE

1. INSTELLING BEZWARENCOMMISSIE

1.1 Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een bezwarencommissie worden ingesteld.

2. SAMENSTELLING BEZWARENCOMMISSIE

2.1 De bezwarencommissie bestaat uit 5 leden, van wie er 2 worden aangewezen door de werkgever en 2 door de vakbond in overleg met de ondernemingsraad. Deze 4 leden benoemen vervolgens unaniem een vijfde lid, dat optreedt als voorzitter.

2.2 Er zullen geen leden benoemd worden, die onder de werking van dit Sociaal Plan vallen.

3. TAKEN BEZWARENCOMMISSIE

3.1 De bezwarencommissie brengt op verzoek van werkgever of werknemer advies uit over de uitvoering van dit Sociaal Plan in individuele gevallen

3.2 De bezwarencommissie zal niet adviseren over:

- A. Het besluit en de mededeling (met motivering) van de werkgever dat de functie en/of de arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen;
- B. Het (wel of niet) aanbieden van een (in een vaststellingsovereenkomst neergelegd) beëindigingsvoorstel door de werkgever aan de werknemer;
- C. Het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV door de werkgever, dan wel het (nadien) verzoeken om ontbinding bij de kantonrechter door de werkgever.

4. NIET-ONTVANKELIJKHEID

4.1 Indien een werknemer zich niet kan verenigen met een besluit ter uitvoering van het Sociaal Plan, dient hij zijn standpunt schriftelijk voor te leggen aan werkgever, en wel binnen veertien (14) kalenderdagen nadat de werkgever zijn besluit kenbaar heeft gemaakt.

4.2 De werkgever verplicht zich om hierop binnen veertien (14) kalenderdagen inhoudelijk en schriftelijk te reageren.

4.3 De werkgever kan de werknemer vóór het verstrijken van deze termijn uitnodigen voor een persoonlijk gesprek indien dit naar zijn oordeel opportuun en bevorderlijk is voor het vinden van een eventuele, passende oplossing. De werknemer zal een dergelijke uitnodiging aanvaarden.



4.4 Indien werkgever en werknemer onderling niet tot een passende oplossing kunnen komen, komt de bezwarencommissie bijeen nadat werknemer of werkgever de commissie daarom schriftelijk heeft verzocht.

4.5 In een dergelijk verzoek is de werknemer pas ontvankelijk wanneer hij aan het bepaalde in de artikelen 4.1 en 4.3 heeft voldaan.

5. PROCEDURE

5.1 Na ontvangst van een schriftelijk verzoek, neemt de bezwarencommissie het verzoek zo spoedig mogelijk in behandeling en laat hij de procedure van hoor en wederhoor en gegevensverstrekking aanvangen.

5.2 Werknemer en werkgever kunnen zich gedurende die procedure door een gemachtigde laten bijstaan.

6. KOSTEN

6.1 Eventuele kosten van de werknemer voor bijstand komen niet in aanmerking voor een vergoeding door de werkgever.

7. HOOR EN WEDERHOOR

7.1 De bezwarencommissie kan werknemer en werkgever zo nodig horen en/of in de gelegenheid stellen hun standpunten schriftelijk (nader) toe te lichten.

7.2 Zittingen van de bezwarencommissie zijn besloten.

8. GEGEVENSVERSTREKKING

8.1 Werkgever en werknemer zijn verplicht alle door de bezwarencommissie gevraagde inlichtingen en gegevens te verstrekken.

8.2 Op verzoek van werkgever en werknemer stelt de bezwarencommissie partijen en hun eventuele gemachtigden in de gelegenheid alle op de zaak betrekking hebbende stukken in te zien.

9. DESKUNDIGE BIJSTAND

9.1 De bezwarencommissie kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten zijn verbonden, worden deze kosten door de werkgever gedragen mits die redelijk zijn en er daarover – vooraf – overeenstemming is bereikt.



10. ADVIES

- 10.1 Een schriftelijk, gemotiveerd advies van de bezwarencommissie volgt in beginsel binnen veertien (14) dagen na ontvangst van het verzoek daartoe.
- 10.2 De bezwarencommissie kan deze termijn eenmalig met 14 dagen verlengen. Over een verlenging zullen werkgever en werknemer schriftelijk worden geïnformeerd.
- 10.3 De bezwarencommissie streeft in haar besluitvorming ten aanzien van haar advies naar unanimiteit, maar kan – indien unanimiteit niet mogelijk blijkt – ook besluiten met meerderheid van stemmen.
- 10.4 De beraadslagingen van de bezwarencommissie zijn besloten

11. BESLISSING WERKGEVER

- 11.1 Indien de bezwarencommissie unaniem advies uitbrengt, volgt de werkgever dit advies.
- 11.2 Bij een meerderheidsadvies volgt de werkgever het advies van de bezwarencommissie – tenzij zwaarwegende belangen, welke ter beoordeling van de werkgever zijn, zich daartegen verzetten.

12. BEROEP

Tegen de beslissing van de werkgever als bedoeld in artikel 11 van deze Bijlage staat geen beroep open bij de bezwarencommissie. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de beslissing van de werkgever op het advies van de bezwarencommissie, kan hij zich wenden tot de bevoegde Nederlandse rechter.

13. GEHEIMHOUDING

De leden van de bezwarencommissie zijn tot geheimhouding verplicht van alle gegevens en inlichtingen die hen bij de uitoefening van hun taak ter kennis komen.