

# Sociaal plan

Power Plant Rotterdam BV

Versie 23 december 2021

21 januari 2022

**Partijen bij deze overeenkomst zijn:**

Power Plant Rotterdam B.V., gevestigd te Rotterdam enerzijds en FNV Publiek Belang, gevestigd te Utrecht en CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, elk voor de Werknemers anderzijds.

**Partijen nemen bij het sluiten van de overeenkomst het volgende in overweging:**

- Dit Sociaal Plan is overeengekomen door de Sociale partners en is van toepassing op werknemers van Power Plant Rotterdam B.V. wier arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van de sluiting van Power Plant Rotterdam B.V.
- Uitgangspunt van het Sociaal plan is 'van werk naar werk begeleiding'. Werkgever biedt Werknemer de mogelijkheid gebruik te maken van de diensten van de Stichting Mobiliteitscentrum Kolenketen (MCKR). Het doel hiervan is het vinden en accepteren van een nieuwe baan.
- Ingangsdatum van dit Sociaal Plan wordt bepaald door de datum waarop Power Plant Rotterdam B.V. de subsidie definitief heeft geaccepteerd en dienovereenkomstig hetgeen in de subsidiebeschikking is bepaald voor het definitief stoppen met de productie van elektriciteit uit kolen en biomassa.
- De looptijd van dit Sociaal Plan wordt afgesproken voor 1 jaar en zal van rechtswege aflopen. De definitieve data van dit Sociaal Plan zal door partijen worden vastgesteld na besluit sluiting.
- Dit Sociaal Plan heeft nawerking. Dat betekent dat werknemers wier arbeidsplaats is vervallen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan ook na afloop van het Sociaal Plan hun aanspraken behouden.
- Dit Sociaal Plan voldoet aan de wettelijke, fiscale en sociale regelgeving en zal worden aangemeld bij SZW

## **Artikel 1. Definities**

**a) Werkgever**

Power Plant Rotterdam BV.

**b) Werknemer(s)**

Iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor een van de onderdelen van Power Plant Rotterdam B.V.

**c) Flexkracht**

Werknemers die permanent werkzaam zijn bij Power Plant Rotterdam B.V. die in dienst zijn bij een derde partij (bijvoorbeeld kantine en bewakingsmedewerkers) als opgesomd in *[bijlage 1 op later tijdstip te bepalen]*.

**d) Tijdelijke arbeidskrachten**

Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract welke van rechtswege verlopen aan het einde van de contractperiode.

**e) Boventallig(heid)**

De Werknemer in dienst bij de Werkgever wiens functie of arbeidsplaats bij de Werkgever komt te vervallen en aan wie dit schriftelijk is bevestigd.

**f) RVU toets**

Op ontslagregelingen met het karakter van een vervroegde uittreding past de fiscus een naheffing toe van 52% bovenop de normale belasting over de beëindigingsregeling. Deze naheffing dient door de Werkgever te worden betaald. Om te beoordelen of de ontslagregeling niet zal worden aangemerkt als een RVU regeling, is een kwalitatieve toets geïntroduceerd.

**g) Transitievergoeding**

De transitievergoeding op grond van artikel 7:673 e.v. van het Burgerlijk Wetboek.

**h) Ontslagvergoeding**

Het bruto bedrag dat Werkgever aan de Werknemer betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met Power Plant Rotterdam B.V. De ontslagvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in dit Sociaal Plan.

**i) Bovenwettelijke WW-uitkering**

De aanvulling op de WW-uitkering zoals bedoeld in de CAO PLb ('Aanvulling WW uitkering bij werkloosheid als gevolg van bedrijfssluiting', CAO PLb art. 9.2 B).

**j) Na-wettelijke WW-uitkering**

De periode van de (verlengde) na-wettelijke WW-uitkering zoals bedoeld in de CAO PLb ('Aanvulling WW-uitkering bij werkloosheid als gevolg van bedrijfssluiting', CAO PLb art. 9.2 A en 9.2B).

**k) Schaalsalaris**

Het bruto basissalaris behorend bij de functie.

**l) Salaris (maand)**

Het Schaalsalaris per maand op datum Boventalligheid (eventueel vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage) en vermeerderd met, indien van toepassing:

- 10% regiotoeslag (tot een maximum van EUR 500);
- 8% vakantietoeslag;
- Ploegentoeslag (gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van 12 maanden van datum Boventalligheid);
- Wacht en storingsdiensten (gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van 12 maanden van datum Boventalligheid);
- Variabele beloning (gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van 12 maanden van datum Boventalligheid);
- 4,5% eindejaarsuitkering
- Vaste toeslagen in het kader van afbouwregelingen.

Voor medewerkers die korter dan 12 maanden werkzaam zijn op datum Boventalligheid, zullen bovenstaande toeslagen (indien van toepassing), pro rata worden omgerekend als zijnde 12 maanden genoten.

**m) Dienstjaren**

De jaren, waarbij een periode van een half jaar en 1 dag telt als een heel dienstjaar, direct voorafgaand aan de Boventallig verklaring waarin de Werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest bij de Werkgever en diens rechtsvoorganger(s) en de periode dat sprake was van opvolgend werkgeverschap conform de wet. Dit betreft ook de jaren dat Werknemer werkzaam is geweest bij Werkgever via een deta-vast constructie.

**n) Werkbegeleiding**

De periode waarin de Werknemer door een door de Werkgever ingeschakelde derde partij wordt begeleid bij het vinden van nieuw werk. Deze periode start vanaf het moment dat de Werknemer Boventallig wordt en duurt ten hoogste 3 jaar.

**o) Stichting Mobiliteitscentrum Kolenketen (MCKR)**

De Stichting Mobiliteitscentrum Kolenketen Rotterdam is een samenwerkingsverband van de vakbonden en het UWV waarbij Werknemer professionele begeleiding krijgt bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming van de Werkgever en/of het verbeteren van zijn positie op de arbeidsmarkt. De werkwijze van de Stichting Mobiliteitscentrum Kolenketen staat beschreven in bijlage 2. De bemiddeling van werk naar werk van de Werknemer zal worden uitgevoerd door de Stichting Mobiliteitscentrum Kolenketen.

**p) Sociale partners**

De partijen die het sociaal plan hebben ondertekend, zijnde Power Plant Rotterdam B.V. enerzijds en vakorganisaties FNV Publiek Belang en CNV Publieke Diensten anderzijds.

**q) Sociaal plan**

Dit door partijen ondertekende document. Voor zover begrippen/definities niet in dit hoofdstuk of dit sociaal Plan zijn gedefinieerd gelden de definities in de Cao PLb.

**Artikel 2. Werkingsfeer en werkingsduur**

**a) Werkingsduur/looptijd**

Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum waarop Werkgever de subsidie definitief heeft geaccepteerd en eindigt één jaar later zonder dat opzegging is vereist. Twee maanden voor het eindigen van de looptijd van dit Sociaal plan komen de Sociale Partners overeen en delen mee of en zo ja, voor hoelang het Sociaal plan wordt verlengd. Voor de Werknemer die na de looptijd van dit Sociaal Plan Boventallig wordt verklaard vanwege de afronding van de activiteiten na sluiting van de centrale, zal dit Sociaal Plan nawerken. Dat betekent dat deze Werknemer recht houdt op dit Sociaal Plan ook nadat de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken.

**b) Werkingsfeer**

Dit Sociaal plan is van toepassing op de Werknemer met een arbeidsovereenkomst. Rechten die op grond van dit Sociaal Plan zijn verkregen tijdens de looptijd van het Sociaal Plan blijven van kracht en heeft daarmee de wettelijke nawerking.

De Werknemer kan rechten aan dit Sociaal Plan ontlelen vanaf het moment dat hij Boventallig is verklaard (artikel 3 van dit Sociaal Plan) of vanaf het moment dat gebruik mag maken van de vrijwillig vertrekregeling (artikel 5 van dit Sociaal Plan). Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst welke eindigt van rechtswege gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing indien de Werknemer geen gebruik wenst te maken van dit Sociaal Plan en het dienstverband wordt beëindigd door middel van een ontslagprocedure via het UWV met dien verstande dat de Werkgever de wettelijke transitievergoeding aanvult tot minimum van 35% van het loon dat de Werknemer gedurende de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de beëindiging van de dienstbetrekking uit de dienstbetrekking heeft genoten.

**c) Uitbreiding werkingsfeer**

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Flexkracht van wie de opdracht stopt in verband met de beëindiging van de werkzaamheden van Werkgever, dit met uitzondering van de werk naar werkbegeleiding in artikel 4 (a tot en met c) van dit

Sociaal Plan. De Flexkracht komt hiermee in aanmerking voor ondersteuning en begeleiding bij het zoeken naar ander werk, maar de Flexkracht ontvangt geen financiële tegemoetkoming of andere vergoeding zoals bedoeld in artikel 4 (c, d, e of f). De Flexkracht als opgesomd in *[bijlage 1 op later tijdstip te bepalen]* komt hiervoor in aanmerking.

**d) Wijziging**

Wanneer zich gedurende de looptijd van het Sociaal Plan volgens één van de partijen aan dit Sociaal Plan bijzondere omstandigheden voordoen die aanleiding zijn om onderdelen uit dit Sociaal Plan te heroverwegen, zal hierover overleg plaatsvinden tussen partijen bij dit Sociaal Plan.

**e) Hardheidsclausule**

In uitzonderlijke gevallen waarin het Sociaal Plan naar het oordeel van de Sociale Partners niet, onvoldoende of niet in redelijkheid voorziet, zullen de Sociale Partners (ten gunste van de Werknemer) besluiten tot een van het Sociaal Plan afwijkende, individueel passende regeling.

**Artikel 3. Procedure bij beëindiging dienstverband**

**a) De procedure bij boventalligheid bij sluiting**

De Werkgever stelt vast welke functies in het kader van een sluiting wanneer komen te vervallen en welke functies nog (tijdelijk) behouden blijven vanwege nog uit te voeren (noodzakelijke)werkzaamheden. Zodra de subsidietoekenning wordt geaccepteerd door Werkgever zal een plan worden opgemaakt waaruit duidelijk zal worden welke functies noodzakelijk zijn voor een veilige uitbedrijfstelling.

Bij de selectie van de Werknemers wier functies nog (tijdelijk) behouden blijven vanwege de nog uit te voeren noodzakelijke werkzaamheden wordt gekeken naar de daartoe noodzakelijke competenties. Bij sluiting van Power Plant Rotterdam BV zal aan betrokken Werknemers -na afronding van de door hen uitgevoerde noodzakelijke werkzaamheden- een mededeling Boventalligheid worden gedaan. De ondernemingsraad zal na het besluit tot sluiting periodiek op de hoogte worden gesteld van de stand van zaken.

**b) Mededeling Boventalligheid**

De Werknemer wordt na mondeling en schriftelijke mededeling Boventalligheid aangemeld bij het MCKR (artikel 4 van het Sociaal Plan). De Werknemer wordt vanaf datum boventalligheid vrijgesteld van werkzaamheden, en draagt hij waar nodig taken over. In bijlage 3 van dit Sociaal plan heeft de Werkgever een *voorlopig* tijdspad opgenomen met betrekking tot de procedure van sluiting, aanmelding bij het MCKR en uiteindelijke uitdiensttreding.

Het Salaris van de Werknemer wordt doorbetaald voor een periode van maximaal 12 maanden. Reiskosten ten behoeve van sollicitaties en activiteiten in het kader van het werkbegeleidingstraject (zie verder artikel 4 Sociaal Plan) worden conform de regeling

van de Werkgever vergoed. De in de periode van vrijstelling opgebouwde vakantie- en verlofdagen worden bij het einde van het dienstverband als opgenomen beschouwd.

**c) Vastlegging afspraken in vaststellingsovereenkomst**

De afspraken, waaronder de eindafrekening, worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst, welke door de Werknemer dient te worden ondertekend. Indien de Werknemer de vaststellingsovereenkomst niet of niet tijdig (binnen vier weken) na ontvangst ondertekent en retour stuurt, wordt ervan uitgegaan dat de Werknemer geen gebruik wil maken van het Sociaal plan. De Werkgever zal dan een ontslagaanvraag indienen bij UWV. De Werknemer kan in dit geval geen beroep meer doen op de aanspraken zoals opgenomen in dit Sociaal plan.

**Artikel 4. Werkbegeleiding en Ontslagvergoeding**

**a) Begeleiding door Stichting Mobiliteitscentrum Kolenketen (MCKR)**

De Werknemer krijgt professionele begeleiding bij het zoeken naar een nieuwe arbeidsplaats buiten de onderneming van de Werkgever en/of het verbeteren van zijn positie op de arbeidsmarkt. De bemiddeling van werk naar werk van de Werknemers zal worden uitgevoerd door het MCKR. De werkwijze van het MCKR staat beschreven in bijlage 2. De Werkgever zal het MCKR voorzien van een lijst met Bovenallige Werknemers en Flexkrachten. Werknemer en Flexkracht zullen zich zelf voor de bemiddeling aanmelden.

**b) Budget begeleiding**

Hiertoe wordt een overeenkomst gesloten tussen Werkgever en het MCKR.

**c) Aanbod begeleiding**

Het aanbod begeleiding wordt opgesteld op basis van een intake (voorlichting en besluit deelname door de deelnemer) en onderzoek (wensen en kansen arbeidsmarkt, opleidingsmogelijkheden). In dit aanbod aan de deelnemer zijn de volgende onderdelen opgenomen:

- Mobiliteits- en loopbaanadvies en de daaraan verbonden begeleiding;
- Opleidingsadvies- en studiebegeleiding\*;
- Financieel advies;
- Materiële ondersteuning;
- financiële tegemoetkoming op het inkomen zoals bedoeld in artikel 4d van dit Sociaal Plan.

\*Onder Opleidingsadvies- en studiebegeleiding wordt verstaan de deelname aan een opleiding en/of cursus (inschrijfgeld, deelname kosten, leermiddelen, studiebegeleiding verstrekt door de opleidingsinstituut).

**d) De financiële tegemoetkoming en duur van Werkbegeleiding**

- Het traject van Werkbegeleiding zal 3 jaar duren na datum mededeling Bovenalligheid en vindt plaats onder begeleiding van de MCKR.

- De Werknemer blijft het eerste jaar in dienst van de Werkgever en is vrijgesteld van werkzaamheden. Het Salaris van de Werknemer alsook genoemd in artikel 3b wordt doorbetaald exclusief de onkostenvergoedingen, zoals woonwerkvergoedingen of de prestatiebonus in de zin van artikel 1.6 cao PLb voor een periode van maximaal 12 maanden.
- Na het eerste jaar eindigt de arbeidsovereenkomst en ontvangt Werknemer indien van toepassing in afwijking van artikel 9.2B cao PLb, de eerste 24 maanden een aanvulling op zijn WW-uitkering tot 100% van het laatste verdiende Salaris. De aanvulling eindigt op de datum waarop Werknemer geen recht meer heeft op een WW-uitkering. Vanaf dat moment stopt de aanvulling.
- Indien van toepassing, ontvangt Werknemer daarna met in achtneming van art. 9.2B CAO PLb een na-wettelijke WW-uitkering tot 85% van het laatste verdiende Salaris over maximaal EUR 85.000 bruto per jaar.
- Als Werknemer elders in dienst treedt en een lager salaris gaat ontvangen dan zijn huidige Salaris, komt hij in aanmerking voor een aanvulling op het nieuwe lagere salaris. Het nieuwe lagere salaris wordt dan aangevuld tot het niveau van het huidige Salaris van Werknemer. Deze aanvulling stopt uiterlijk 36 maanden na datum Boventalligheid of op de datum dat Werknemer geen recht meer heeft op een WW-uitkering. Vanaf dat moment stop de aanvulling. Gaat Werknemer minder uren werken dan voorheen bij Werkgever, dan is deze aanvulling pro rata (dus in lijn met deze kleinere arbeidsurenomvang).

#### e) Ontslagvergoeding

De Werknemer ontvangt een Ontslagvergoeding. De hoogte van deze vergoeding bedraagt maximaal 48 maanden Salaris en wordt berekend door middel van onderstaande formule en wordt eenmalig vastgesteld aan de hand van de leeftijd op het moment van de mededeling Boventalligheid.

De formule luidt **A x B x C**, waarbij:

- **A** = het aantal op hele jaren afgeronde dienstjaren bij Werkgever, waarbij de dienstjaren worden vermenigvuldigd met een factor afhankelijk van de leeftijd van de medewerker op het moment van de mededeling Boventalligheid. Deze factor is:
  - tot 45 jaar voor 1
  - vanaf 45 tot 55 jaar voor 1,5
  - vanaf 55 jaar voor 2
- **B** = het Salaris per maand zoals gedefinieerd onder artikel 1L
- **C** = de correctiefactor waarbij de factor 1,8 is

Dienstjaren worden afgerond op hele dienstjaren, waarbij een periode van een half jaar en 1 dag telt als een heel dienstjaar.

Ongeacht de uitkomst van de berekening van de individuele vergoeding, geldt voor de werknemer een minimum van 100% van het loon, zoals gedefinieerd in artikel 1 sub L, dat de Werknemer gedurende de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de

beëindiging van de dienstbetrekking uit de dienstbetrekking heeft genoten. Op de Ontslagvergoeding wordt in mindering gebracht het door de Werknemer ontvangen Salaris gedurende de periode waarin hij is vrijgesteld van werk. Indien de Werknemer ander werk vindt voor de einddatum van het dienstverband zal de Werknemer het dienstverband beëindigen tegen het moment dat dat andere werk aanvangt, en ontvangt hij de Ontslagvergoeding minus het reeds door hem ontvangen Salaris nadat hij was vrijgesteld van werk.

Ook indien de werknemer besluit om te stoppen met de 'Werkbegeleidingsperiode' ontvangt hij de Ontslagvergoeding minus het reeds door hem ontvangen Salaris nadat hij was vrijgesteld van werk, mits de arbeidsovereenkomst op dat moment met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. Als gevolg van het besluit van de Werknemer om te stoppen met de 'Werkbegeleidingsperiode' vervalt op dat moment ook het recht op de eventuele aanvulling op zijn WW-uitkering. De ontslagvergoeding wordt dan vastgesteld volgens de volgende formule: Ontslagvergoeding = berekening formule minus ontvangen Salaris (maximaal 12 maanden) tijdens de Werkbegeleidingsperiode.

Werknemer ontvangt in aanvulling op de Ontslagvergoeding ook een vergoeding voor zijn opzegtermijn. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de aantal maanden opzegtermijn van Werknemer (als bedoeld in artikel 7:672 BW). De vergoeding wordt door Werkgever als bruto uitkering uitbetaald bij einde dienstverband. Ter illustratie, als Werknemer een opzegtermijn heeft van twee maanden, dan ontvangt Werknemer een bruto uitkering van twee maanden Salaris.

Tot slot ontvangt Werknemer een succesbonus als hij een nieuwe baan aanvaardt elders of indien hij geen gebruik meer wenst te maken van de diensten van het MCKR. Deze succesbonus bedraagt in beginsel EUR 15.000 bruto. De succesbonus is bedoeld als stimulans om tijdig een nieuwe baan te vinden en daarom gaat vanaf datum Boventalligheid per 12 maanden EUR 5.000 bruto van deze succesbonus af tot een minimum van EUR 5.000 bruto. Dat betekent dat Werknemer, ook na 36 maanden begeleiding, nog steeds een succesbonus ontvangt van EUR 5.000 bruto. Deze succesbonus wordt door het MCKR uitbetaald.

Alle mogelijke resterende of overige aanspraken van Werknemer, inclusief de Transitievergoeding, worden door de Werkgever geacht te zijn voldaan zodra de Ontslagvergoeding is betaald.

#### **f) 60+ regeling**

Voor Werknemers die Boventallig zijn verklaard en de leeftijd hebben bereikt van 60 jaar en ouder zal, indien dat door de betrokken Werknemer wordt gewenst, individueel bekeken worden of vervroegd uitreden financieel mogelijk is. Bij het onderzoeken van deze mogelijkheden kan de betrokken Werknemer gebruik maken van de diensten van de MCKR. Middelen die hiervoor beschikbaar zijn;

- i. Ontslagvergoeding, wettelijke opzegtermijn, succesbonus;
- ii. Budget bovenwettelijk en na-wettelijke WW;
- iii. Vroegpensioen ABP.

Voorwaarde voor het gebruik maken van de 60+ regeling is dat deze niet wordt aangemerkt als een Regeling voor vervroegde uittreding (RVU).

## **Artikel. 5: Vrijwillig vertrekregeling**

### **Procedure**

Naast de procedure van bemiddeling van werk naar werk, zoals opgenomen in artikel 4 van het Sociaal plan, stelt Werkgever uiterlijk een maand nadat de Werkgever de subsidie definitief heeft geaccepteerd, een vrijwillig vertrekregeling open waarvan de Werknemer bij een sluiting van Power Plant Rotterdam BV na acceptatie van de subsidie gebruik kan maken.

- a) De Werknemer dient daarvoor schriftelijk een verzoek in bij de Werkgever. Het schriftelijk verzoek kan ingediend worden tot uiterlijk het moment waarop de Werknemer Boventallig wordt verklaard (als bedoeld in artikel 3 van dit Sociaal plan). Ter discretie van de Werkgever en mits de continuïteit van de werkzaamheden voor de afbouw van de centrale niet in het geding komen zal de Werknemer in staat worden gesteld gebruik te maken van de vrijwillig vertrekregeling.
- b) **Vergoeding**  
Met de Werknemer die gebruik maakt van de vrijwillig vertrekregeling wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Hierbij wordt aan de Werknemer de Ontslagvergoeding en de wettelijke opzegtermijn toegekend als toegelicht in artikel 4e van het Sociaal plan. Werknemer ontvangt hierbij een succesbonus van EUR 25.000 bruto. De Werkgever zal er naar streven om binnen 30 dagen, maar in overleg met werknemer indien deze hierom verzoekt, maximaal 60 dagen na uitdiensttreding van de Werknemer de Ontslagvergoeding uitbetalen aan de Werknemer
- c) **Overige bepalingen**
  - Als de Werknemer kiest voor de vrijwillig vertrekregeling, heeft de Werknemer geen recht op Werkbegeleiding en de daarbij behorende financiële ondersteuning (artikel 4 van dit Sociaal Plan).
  - Deelname aan de vrijwillig vertrekregeling is uitsluitend mogelijk indien deze door de belastingdienst niet wordt aangemerkt als een RVU, een regeling voor vervroegde uittreding.

## **Artikel. 6: Algemene bepalingen**

### **a) Getuigschrift**

De Werknemer ontvangt van de Werkgever bij het uit dienst treden een door de Werkgever opgesteld getuigschrift

**b) Postcontractuele bepalingen**

De Werkgever ontslaat de Werknemer bij het einde van het dienstverband uit zijn verplichtingen uit hoofde van een non-concurrentiebeding en/of relatiebeding. De Werknemer blijft ook na het einde van de arbeidsovereenkomst gebonden aan verplichtingen die volgen uit de geheimhoudingsbepalingen van de cao PLb en/of een in het kader van de arbeidsovereenkomst overeengekomen geheimhoudingsbeding, tenzij de Werknemer en Werkgever hierover afwijkende afspraken maken.

**c) Informatieverstrekking**

De Werknemer zal zijn medewerking verlenen bij het aanlevering van de relevante gegevens die nodig zijn voor de uitvoering van het Sociaal Plan.

**d) Vergoedingen / fiscaliteit**

Alle in het sociaal plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld. De Werkgever zal te allen tijde de (wettelijk) verplichte inhoudingen doen. Vergoedingen worden alleen onbelast uitgekeerd wanneer dit niet leidt tot extra kosten voor de Werkgever – met uitzondering van de kosten voor juridisch of fiscaal advies die voor vergoeding in aanmerking komen op basis van het sociaal plan.

**e) Juridische kosten**

Indien de Werknemer zich laat adviseren door een (juridisch of fiscaal) adviseur, vergoedt de Werkgever de als gevolg hiervan door de Werknemer daadwerkelijk gemaakte kosten eenmalig tot een maximum van EUR 750 inclusief BTW en inclusief eventuele bijkomende kosten. Het hieruit voortvloeiende bedrag zal worden voldaan na ontvangst van een op naam van de Werknemer gestelde gespecificeerde declaratie van de juridisch of fiscaal adviseur.

**f) Studiekosten**

Eventuele op het moment van Boventalligheid (of moment van vrijwillig vertrek) bestaande vorderingen die de Werkgever op de Werknemer heeft die verband houden met het volgen van een opleiding/studie, worden kwijtgescholden. Dit is ook zo in de situatie dat reeds voor de te volgen opleiding/studie is betaald en deze voortduurt na het einde van de arbeidsovereenkomst.

**g) Bedrijfseigendommen**

**Laatste werkdag:**

Uiterlijk op de laatste werkdag voor de datum van Boventalligheid (of datum aankondiging vrijwillig vertrek) levert de Werknemer alle aan hem, in het kader van de arbeidsovereenkomst, ter beschikking gestelde zaken en/of bescheiden in goede staat in bij de Werkgever, met uitzondering van zijn laptop\*, tenzij hierover met de Werkgever afwijkende afspraken zijn gemaakt. Dit is inclusief alle (kopieën van) gegevens met betrekking tot de organisatie van de Werkgever zoals offertes, klantenlijsten e.d., al dan niet vervat op gegevensdragers. Hetzelfde geldt voor de leaseauto, mobiele telefoon, OV-(abonnement)kaart, toegangspas, credit card etc.

\*De Werknemer die Boventallig is verklaard mag gebruik blijven maken van zijn laptop met het oog op zijn sollicitatieactiviteiten. De Werkgever is gerechtigd ertoe over te gaan de Werknemer toegang tot e-mail en intranet te ontfeggen.

**Laatste dag van dienstverband:**

Uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband levert de Werknemer alle dan nog in zijn bezit zijnde bedrijfseigendommen in, waaronder in ieder geval zijn laptop.

**h) Verzekeringen/regelingen**

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst eindigen alle verzekeringen en/of regelingen, waaraan de Werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst deelneemt. Ten minste twee maanden voor het beëindigen van het dienstverband zal de Werkgever de Werknemer informeren welke verzekeringen/regelingen het hier betreft.

**i) Vaststellingsovereenkomst**

In de vaststellingsovereenkomst worden de afspraken tussen Werkgever en Werknemer vastgelegd waarin onder andere de reden en datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst staan vermeld. In de overeenkomst wordt tevens de hoogte van de Ontslagvergoeding en wijze van begeleiding vastgelegd.

**j) Eindafrekening**

Niet opgenomen tijd voor tijd uren, de bijkomende vakantietoeslag en eventuele pro rata bonusuitkering en jubileumuitkering als bedoeld in artikel 4.9 en 4.10 cao PLb zullen worden uitbetaald bij de eindafrekening. Met uitzondering van de in de periode van vrijstelling opgebouwde vakantie- en verlofdagen worden bij het einde van het dienstverband als opgenomen beschouwd als bedoeld in artikel 3 en 4.

**k) Boetes**

Eventueel nog te betalen (met onder meer de leaseauto veroorzaakte) boetes zullen door de Werkgever bij de Werknemer in rekening worden gebracht, waarbij de Werknemer gehouden is deze rekening direct aan de Werkgever te betalen. Zo nodig worden de boetes verrekend met de eindafrekening.

**Artikel. 7: Bezwaarprocedure**

De Werkgever richt voor zijn organisatie een procedure in die het mogelijk maakt voor de Werknemer om bezwaar te maken tegen de toepassing en/of wijze van uitvoering van het Sociaal Plan. De bezwarencommissie bestaat uit een door werkgever 1 aangewezen lid, een door de vakverenigingen 1 aangewezen lid en 1 door die leden onafhankelijk aangewezen voorzitter en dragen bij hun aantreden zorg voor het initiëren van een reglement.

Aldus overeengekomen te Rotterdam op:

|                                                       |                                                                         |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Power Plant Rotterdam<br>B.V.,<br>Partij te enerzijde | De in aanmerking komende<br>vakorganisaties,<br>partij te andere zijde, |
| .....<br>T. Duijn<br>Plantmanager                     | .....<br>FNV Publiek Belang,<br>R. Cornelisse                           |
|                                                       | .....<br>CNV Publieke Diensten,<br>A. Zwaagstra                         |