

SOCIAAL PLAN SCHIPHOL NEDERLAND B.V.

Paraaf

Royal Schiphol Group
Postbus 7501, 1118 ZG Schiphol, Nederland
020 601 9111
Royal Schiphol Group N.V.
KvK Amsterdam 34029174
NL11 ABNA 0621 8441 79

Inleiding

Naar aanleiding van de veranderde situatie als gevolg van de COVID '19 pandemie, zijn wij genoodzaakt onze organisatie aan te passen en in te krimpen. Verder wensen wij de organisatie te verbeteren, met als doel om een robuuste en efficiënte organisatie neer te zetten: Project Reset – adapt & improve.

Helaas zullen er als gevolg van deze reorganisatie ook gedwongen ontslagen vallen. Met de **Vakbonden** heeft Schiphol passende afspraken gemaakt over de negatieve gevolgen die een **Medewerker** van Schiphol – waaronder ook de niet cao gebonden Medewerker (NCM) - kan ondervinden als gevolg van de reorganisatie. Deze staan beschreven in dit **Sociaal Plan**.

De looptijd van dit Sociaal Plan hangt samen met de beschreven reorganisatie en de gevolgen van de COVID '19 pandemie. Het Sociaal Plan gaat derhalve in per datum ondertekening en blijft van toepassing op ontslagen in verband met de aan COVID '19 gerelateerde crisis. Het sociaal plan eindigt in ieder geval uiterlijk op 31 december 2022.

Inhoudsopgave

1. Reorganisatieproces op hoofdlijnen
2. Proces herplaatsing
3. Beëindiging van het dienstverband
4. Voorwaarden beëindiging dienstverband
5. Plaatsmakersregeling
6. Toetsing en bezwaar
7. Slotbepalingen

Bijlagen:

- A. Definities
- B. Gevolgen arbeidsvoorwaarden herplaatsing
- C. Model beëindigingsovereenkomst
- D. Stroomschema reorganisatie

1. REORGANISATIEPROCES OP HOOFDLIJNEN

In dit hoofdstuk worden de verschillende stappen in het reorganisatieproces op hoofdlijnen besproken. In de volgende hoofdstukken worden de verschillende onderwerpen nader uitgewerkt.

Artikel 1.1 Vaststellen vervallen arbeidsplaatsen

Als **Medewerker** van Schiphol kan jouw arbeidsplaats bij Schiphol komen te vervallen als gevolg van de reorganisatie. In de volgende situaties kan jouw arbeidsplaats komen te vervallen:

- Jouw functie(groep) komt geheel te vervallen.
- Je functie blijft bestaan, maar de functie(groep) wordt ingekrompen. In dat geval wordt op basis van de wettelijke regelingen vastgesteld van wie de arbeidsplaats komt te vervallen.

Artikel 1.2 Plaatsmakersregeling

Voorafgaand aan de bekendmaking van het verval van arbeidsplaatsen, worden alle Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de gelegenheid gesteld een verzoek in te dienen om hun arbeidsplaats vrijwillig af te staan en zo plaats te maken voor een ander (zie hoofdstuk 5 Plaatsmakersregeling). De Plaatsmakersregeling wordt opengesteld van 15 november 2020 tot 1 december 2020. Uiterlijk 14 december 2020 word je op de hoogte gesteld of dit verzoek wordt gehonoreerd.

Artikel 1.3 Informeren vervallen arbeidsplaats

Als jouw arbeidsplaats komt te vervallen, zal Schiphol je hierover in december 2020 in een persoonlijk gesprek informeren. Je wordt per de ingangsdatum van de nieuwe organisatie (1 maart 2021) boventallig (de **Boventalligheidsdatum**). Je ontvangt een schriftelijke bevestiging van deze beslissing en de Boventalligheidsdatum. Tot de Boventalligheidsdatum blijf je jouw reguliere werkzaamheden verrichten.

Artikel 1.4 Herplaatsingskandidaat

Vanaf het moment dat Schiphol je heeft geïnformeerd over het verval van jouw arbeidsplaats word je **Herplaatsingskandidaat** (zie hoofdstuk 2 Proces Herplaatsing).

Artikel 1.5 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Als je per de Boventalligheidsdatum niet wordt herplaatst binnen Schiphol, eindigt jouw arbeidsovereenkomst bij Schiphol (zie hoofdstuk 3 Beëindiging van het dienstverband). De voorwaarden van beëindiging van de arbeidsovereenkomst staan beschreven in dit Sociaal Plan (zie hoofdstuk 4 Voorwaarden beëindiging dienstverband).

2. PROCES HERPLAATSING

Als je Herplaatsingskandidaat wordt, onderzoekt Schiphol samen met jou in hoeverre herplaatsing in een **Passende Functie** binnen Schiphol mogelijk is. Als gevolg van de reorganisatie kunnen ook nieuwe functies ontstaan die mogelijk passend zijn. In dit hoofdstuk wordt het proces van herplaatsing beschreven. Verder worden de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen bij herplaatsing beschreven.

Artikel 2.1 Proces herplaatsing

1. Nadat je bent geïnformeerd over het verval van je arbeidsplaats word je in de gelegenheid gesteld om jouw interesse in een vacature bij Schiphol kenbaar te maken door middel van een belangstellingsregistratie. Bij de belangstellingsregistratie kun je aangeven of sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in het herplaatsingsproces.

2. Schiphol inventariseert de door Herplaatsingskandidaten opgegeven voorkeuren en richt een sollicitatietraject in. Schiphol selecteert de meest geschikte kandidaat. Deze wordt herplaatst per 1 maart 2021. Als je niet wordt geselecteerd, word je geïnformeerd over de afwijzing en de reden daarvan.
3. Als je wordt herplaatst binnen Schiphol, ontvang je een schriftelijke bevestiging van herplaatsing (het **Herplaatsingsbesluit**). In het Herplaatsingsbesluit worden de arbeidsvoorwaarden van je **Nieuwe Functie** vermeld (zie artikel 2.3).
4. Als je niet bent geplaatst, kun je tot de Einddatum in aanmerking blijven komen voor Passende Functies binnen Schiphol. Schiphol kan jou daartoe eenzijdig een Passende Functie ter herplaatsing voorleggen. Als je dit aanbod niet binnen een week afwijst, dan word je herplaatst in de betreffende functie per de ingangsdatum van deze functie. Zodra deze datum bekend is word je geïnformeerd over de voor jou geldende ingangsdatum.

Artikel 2.2 Rechten en plichten herplaatsing

1. Een herplaatsing dient aan het minimale vereiste te voldoen dat de herplaatsingsmogelijkheid een Passende Functie betreft. Een Passende Functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Medewerker of een functie die binnen een Redelijke Termijn passend te maken is, zo nodig door middel van scholing. Een functie die meer dan 1 salarisschaal naar boven of naar beneden afwijkt van de huidige functie van de Medewerker wordt in beginsel geacht niet passend te zijn.
2. Eventuele her-, om- of bijscholingskosten die noodzakelijk zijn om een functie goed uit te kunnen voeren, komen voor rekening van Schiphol.
3. Als meerdere Medewerkers zich kwalificeren voor een functie, beslist Schiphol welke Herplaatsingskandidaat wordt geplaatst.
4. Bij een vacature voor een Passende Functie binnen Schiphol heeft een Herplaatsingskandidaat voorrang op iedere niet-herplaatsingskandidaat.

Artikel 2.3 Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen herplaatsing

Herplaatsing heeft mogelijk gevolgen voor jouw arbeidsvoorwaarden. De schaal waarin jouw **Nieuwe Functie** is ingedeeld kan in een andere salarisschaal zijn ingedeeld dan de schaal behorend bij jouw huidige functie. Bij Herplaatsingen in het kader van dit Sociaal Plan gelden de voorwaarden zoals opgenomen in regeling D.3 Regeling Interne Mobiliteit van de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V. In **bijlage B** is een kopie van deze tabel opgenomen.

3. BEÏNDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

Als je per de Boventalligheidsdatum niet wordt herplaatst binnen Schiphol, word je op 1 maart 2021 boventallig. Je werkzaamheden komen per die datum te vervallen.

Schiphol start dan het traject tot beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst. Schiphol zal je daartoe een Beëindigingsovereenkomst voorleggen waarmee jouw dienstverband bij Schiphol per de **Einddatum** (1 augustus 2021) eindigt (zie hoofdstuk 4 Voorwaarden beëindiging dienstverband). De standaard beëindigingsovereenkomst is in **bijlage C** opgenomen.

In dit hoofdstuk wordt het proces van beëindiging van het dienstverband nader beschreven.

Artikel 3.1 Proces beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Je ontvangt uiterlijk in februari 2021 een Beëindigingsovereenkomst waarmee jouw arbeidsovereenkomst bij Schiphol wordt beëindigd op de Einddatum.

2. In de Beëindigingsovereenkomst zijn de voorwaarden opgenomen waaronder jouw arbeidsovereenkomst met Schiphol tot een einde komt (zie hoofdstuk 4 Voorwaarden beëindiging dienstverband).
3. De beëindiging door middel van de Beëindigingsovereenkomst heeft tot doel een ontslagprocedure bij het UWV te voorkomen.
4. Indien je de Beëindigingsovereenkomst uiterlijk binnen twee weken na ontvangst hebt ondertekend en geretourneerd én geen gebruik maakt van het recht tot ontbinding van de Beëindigingsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:670b lid 2 BW, maak je aanspraak op een tekenpremie ter hoogte van € 750,- bruto. De tekenpremie wordt bij de financiële eindafrekening van het dienstverband voldaan.
5. Indien je de aangeboden Beëindigingsovereenkomst niet uiterlijk binnen twee weken na ontvangst hebt ondertekend en geretourneerd óf indien je na het verstrijken van deze termijn gebruik hebt gemaakt van het recht tot ontbinding als bedoeld in artikel 7:670b lid 2 BW, zal Schiphol de procedure in gang zetten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst via het UWV. Schiphol kan jou in dat geval vanaf de Boventalligheidsdatum oproepen tijdelijke werkzaamheden te verrichten (in afwijking van hetgeen hierna in artikel 3.2 is opgenomen). Schiphol zal de arbeidsovereenkomst na verkregen toestemming van het UWV opzeggen. De arbeidsovereenkomst eindigt dan dus niet met wederzijds goedvinden, maar je maakt wel aanspraak op de **Beëindigingsvergoeding** (maar niet op het Loopbaanbegeleidingstraject). Bij het bepalen van de datum waarop de arbeidsovereenkomst als gevolg van de opzegging eindigt wordt de proceduuretijd van de UWV-procedure conform artikel 7:672 lid 6 BW in mindering gebracht op de opzegtermijn (waarbij altijd één maand opzegtermijn resteert). Dit betekent dus dat de arbeidsovereenkomst bij verkregen toestemming van het UWV ook voor 1 augustus 2021 kan eindigen. Als uitgangspunt geldt dat het doorlopen van de UWV-procedure nooit financieel voordeel mag opleveren ten opzichte van de beëindiging met wederzijds goedvinden. Dit betekent dat wanneer je langer in dienst bent dan de 1 augustus 2021 (zoals genoemd in artikel 4.1 van dit Sociaal Plan), de bruto Beëindigingsvergoeding zoals vastgesteld in dat artikel wordt verlaagd met het Bruto Maandsalaris over de periode van die overschrijding.

Artikel 3.2 Rechten en plichten vanaf Boventalligheidsdatum

Vanaf de Boventalligheidsdatum ben je vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van jouw salaris inclusief emolumenten (met uitzondering van de situatie zoals beschreven in artikel 3.1 lid 5 van dit sociaal plan). Per de Boventalligheidsdatum heb je geen recht meer op vergoeding woon-werkverkeer en (vaste) onkostenvergoeding.

4. VOORWAARDEN BEËINDIGING DIENSTVERBAND

In dit hoofdstuk worden de voorwaarden waaronder jouw arbeidsovereenkomst bij Schiphol met wederzijds goedvinden tot een einde komt nader beschreven. Om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan jouw persoonlijke behoeften, heb je daarbij een aantal keuzemogelijkheden rondom de Einddatum, Beëindigingsvergoeding en het Loopbaanbegeleidingstraject.

Artikel 4.1 Beëindigingsovereenkomst

In de Beëindigingsovereenkomst zijn de afspraken met betrekking tot de beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst opgenomen. In de Beëindigingsovereenkomst worden onder meer voorwaarden opgenomen met betrekking tot:

- De Einddatum;
- De Beëindigingsvergoeding;
- Het loopbaanbegeleidingstraject/her- om- en bijscholingstraject;

- De financiële eindafrekening van het dienstverband.

Hieronder worden de verschillende elementen nader toegelicht.

- De Einddatum

Jouw arbeidsovereenkomst eindigt vijf maanden na de Boventalligheidsheidsdatum. Als je boventallig wordt per 1 maart 2021, is de Einddatum dus 1 augustus 2021. Zoals beschreven in artikel 3.2 hoef je in de tussengelegen periode geen werkzaamheden te verrichten, maar behoud je wel recht op je salaris. Aansluitend aan de Einddatum kun je in aanmerking komen voor een WW-uitkering, mits je aan alle vereisten voor het verkrijgen van een WW-uitkering voldoet.

- De Beëindigingsvergoeding

Bij de beëindiging van het dienstverband maak je aanspraak op een Beëindigingsvergoeding. De Beëindigingsvergoeding is gebaseerd op jouw **Dienstjaren** bij Schiphol. De Beëindigingsvergoeding wordt als volgt berekend :

Over de eerste tien dienstjaren:

0,6 **Bruto Maandsalarissen** per gewerkt Dienstjaar;

Over het 11^e tot en met het 20^{ste} Dienstjaar:

0,9 Bruto Maandsalarissen per gewerkt Dienstjaar;

Over de Dienstjaren vanaf het 20^{ste} Dienstjaar:

1,8 Bruto Maandsalarissen per gewerkt Dienstjaar.

Werk je bijvoorbeeld 22 jaar bij Schiphol en is je bruto maandsalaris € 3.000,- dan is je Beëindigingsvergoeding $(10 \times 0,6 + 10 \times 0,9 + 2 \times 1,8 = 18,6 \times € 3.000,-) € 55.800,-$ bruto.

Het Bruto Maandsalaris wordt berekend conform de geldende regelingen voor de berekening van de wettelijke [transitievergoeding](#) (art. 7:673 BW).

Gedeeltes van Dienstjaren worden naar rato berekend. Bij de berekening van de Beëindigingsvergoeding wordt uitgegaan van het salaris van februari 2021.

Minimale en maximale Beëindigingsvergoeding

De Beëindigingsvergoeding bedraagt nooit meer dan € 166.000,- bruto.

De totale Beëindigingsvergoeding (inclusief de eventuele aanvullende vergoeding zoals opgenomen in artikel 4.2 Versneld vertrek) vermeerderd met een eventueel te ontvangen WW-uitkering (indien die wordt aangevraagd) bedraagt nooit meer dan het salaris dat je zou hebben ontvangen bij voortzetting van jouw arbeidsovereenkomst op basis van het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag over de periode vanaf de Einddatum tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De Beëindigingsvergoeding bedraagt echter nooit minder dan de wettelijke [transitievergoeding](#) (7:673 BW).

Medewerkers met een contract voor bepaalde tijd ontvangen in geen geval een hogere Beëindigingsvergoeding dan het salaris dat ze zouden ontvangen bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst tot het einde van de overeengekomen bepaalde tijd op basis van het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag over de periode van de Einddatum tot de afloop van het contract voor bepaalde tijd.

Indiensttredingsdatum gelegen voor 1 april 2010 (met uitzondering van NCM)

Indien je voor 1 april 2010 in dienst bent getreden bij Schiphol, heb je mogelijk rechten opgebouwd op basis van de Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid zoals genoemd in artikel 3.5 van de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V. (**Regeling bovenwettelijke WW**). Je kunt er in dat geval ook voor kiezen om in plaats van aanspraak te maken op een Beëindigingsvergoeding eventuele rechten op basis van de Regeling bovenwettelijke WW te behouden. Kies je voor de Beëindigingsvergoeding, dan vervallen je eventuele rechten op basis van de Regeling bovenwettelijke WW.

- Het Loopbaanbegeleidingstraject/her- om- bijscholingstraject
Onderdeel van de Beëindigingsovereenkomst is een loopbaanbegeleidingstraject via Job Transfer Hub), om de kans op het vinden van een andere baan buiten Schiphol te vergroten. Je kunt ervoor kiezen geen gebruik te maken van deze mogelijkheid. In dat geval ontvang je, naast de Beëindigingsvergoeding, een aanvullende vergoeding ter hoogte van € 5.000,- bruto.
- Financiële eindafrekening van het dienstverband
Bij de eindafrekening worden eventuele tegoeden uit hoofde van de arbeidsovereenkomst afgerekend (bijvoorbeeld de opgebouwde vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget, het saldo van de opgebouwde en niet-genoten vakantiedagen per 1 maart 2021). Het eventuele recht op een uitkering op grond van de participatieregeling of de regeling STI (NCM) over het kalenderjaar 2021 vervalt.

Artikel 4.2 Juridisch, financieel en pensioenadvies

Indien jouw arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, maak je aanspraak op een budget voor juridisch advies van maximaal € 750,- ex BTW. Eventueel financieel advies kun je inwinnen via het loopbaanbegeleidingstraject via Job Transfer Hub. Voor het inwinnen van pensioenadvies kun je het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget aanwenden.

Artikel 4.3 Informatieplicht Schiphol

Schiphol verstrekt je rond de Einddatum van jouw dienstverband informatie over (onder meer) het aanvragen van een WW-uitkering en de beëindiging van deelname aan de pensioenregeling.

Artikel 4.4 Versneld vertrek

Je kunt aangeven jouw dienstverband versneld te willen beëindigen (bijvoorbeeld omdat je een baan elders hebt gevonden). In dat geval wordt de Einddatum aangepast naar die eerdere datum (de einddatum wordt in principe niet op een eerdere datum gesteld dan 1 maart 2021, tenzij Schiphol hiervoor in een individueel geval akkoord voor geeft). Naast de Beëindigingsvergoeding maak je aanspraak op een aanvullende vergoeding ter hoogte van het bruto maandsalaris (zoals bedoeld in art. 5.4 lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V.), vermeerderd met vakantietoeslag, exclusief andere toeslagen, voor iedere hele maand dat de arbeidsovereenkomst eerder eindigt dan de Einddatum.

Artikel 4.5 Latere Einddatum

1. Je kunt er ook voor kiezen om de voor jou geldende Einddatum op een later moment te stellen dan de Einddatum die voor jou geldt met inachtneming van de fictieve opzegtermijn. De Einddatum kan echter nooit op een latere datum worden gesteld dan 31 december 2021. Wanneer je gebruik maakt deze mogelijkheid, blijf je dus nog enige tijd in dienst van Schiphol, maar je hoeft geen werkzaamheden meer te verrichten. De **Loonkosten** per maand langer in dienst worden dan in mindering gebracht op de Beëindigingsvergoeding.

Paraaf

2. In de periode dat je langer in dienst blijft, bouw je geen rechten op in het kader van de participatieregeling of regeling STI. Het opgebouwde vakantiedagensaldo na 1 maart 2021 tot de Einddatum wordt geacht te zijn genoten en wordt dus ook niet uitbetaald.
3. Onder Loonkosten in de zin van dit artikel wordt verstaan: het bruto salaris (zoals bedoeld in art. 5.4 lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V.) vermeerderd met vakantietoeslag en – indien van toepassing - eindejaarsuitkering, vermeerderd met 40% werkgeverslasten).
4. Als je op de Boventalligheidsdatum 64 jaar of ouder bent, kan de Einddatum in het kader van de regeling zoals opgenomen in dit artikel ook op een latere datum dan 31 december 2021 worden gesteld (maar uiterlijk op de AOW-datum).
5. Indien jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van de Plaatsmakersregeling (zie hoofdstuk 5 Plaatsmakersregeling), kun je geen gebruik maken van de mogelijkheid de Einddatum op een later moment te stellen.

Artikel 4.6 Detachering

1. Als je op de Boventalligheidsdatum binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kun je Schiphol verzoeken om te worden gedetacheerd naar een derde partij. Schiphol stemt in beginsel met een dergelijk verzoek in, mits de inlenende partij bereid is minimaal 80% van de Loonkosten voor zijn rekening te nemen. Tijdens de detachering houd je recht op jouw reguliere arbeidsvoorwaarden, inclusief emolumenten. In de periode dat je langer in dienst blijft, bouw je echter geen rechten op in het kader van de participatieregeling of regeling STI. Mocht de detacheringsovereenkomst eerder eindigen dan het moment dat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan treed je met Schiphol in overleg over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de geest van dit Sociaal Plan, met dien verstande dat de periode dat je langer in dienst bent gebleven op grond van de detacheringsconstructie in mindering wordt gebracht op de Beëindigingsvergoeding. De Beëindigingsvergoeding kan echter nooit minder bedragen dan de voor jou geldende wettelijke transitievergoeding (zoals opgenomen in artikel 7:673 BW).

Artikel 4.7 Terugkeerregeling

1. Als na de Einddatum, maar vóór 31 december 2021 een vacature voor jouw (oude) Functie ontstaat, zal Schiphol jou actief een aanbod tot wederindiensttreding doen onder de volgende voorwaarden:
 - Schiphol biedt jou een nieuwe arbeidsovereenkomst aan onder de arbeidsvoorwaarden die golden op de Einddatum.
 - Indien je op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst was, biedt Schiphol jou een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan. Indien je op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst was, wordt aan de hand van de wettelijke ketenregeling (artikel 7:668a BW) bepaald of jou een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangeboden.
 - Je hoeft de Beëindigingsvergoeding niet terug te betalen aan Schiphol. In de Beëindigingsvergoeding is de wettelijke transitievergoeding verdisconteerd (zie ook artikel 7.1 van dit Sociaal Plan). Jouw vorige dienstverband bij Schiphol is daarmee dus afgerekend. Indien de nieuwe arbeidsovereenkomst op enig moment tot een einde komt en je dan aanspraak maakt op een transitievergoeding (op grond van artikel 7:673 BW), geldt dat de nieuwe indiensttredingsdatum wordt gebruikt voor de berekening van de transitievergoeding. Wanneer een je aanspraak hebt gemaakt op de Regeling bovenwettelijke WW in plaats van een Beëindigingsvergoeding, worden de in de periode van onderbreking genoten rechten op grond van deze regeling in mindering gebracht op jouw eventuele toekomstige rechten op de Regeling bovenwettelijke WW.

2. Indien er meerdere Medewerkers werkzaam waren in de Functie waarin een vacature ontstaat, wordt aan de hand van het omgekeerde **Afspiegelingsbeginsel** bepaald welke Medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.
3. Bij extern opengestelde vacatures die ontstaan ná 31 december 2021, heb je bij gelijke geschiktheid gedurende de looptijd van dit sociaal plan voorrang boven andere externe kandidaten.

5. PLAATSMAKERSREGELING

Schiphol stelt alle Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de gelegenheid voorafgaand aan de bekendmaking van het verval van arbeidsplaatsen hun bereidheid kenbaar te maken om hun arbeidsplaats vrijwillig af te staan om zo plaats te maken voor een ander. Met de Plaatsmakersregeling beoogt Schiphol zoveel mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen, door Medewerkers financieel te stimuleren om vrijwillig hun arbeidsovereenkomst met Schiphol te beëindigen. In dit hoofdstuk wordt de Plaatsmakersregeling toegelicht.

Artikel 5.1 Openstelling en reikwijdte

De Plaatsmakersregeling wordt opengesteld van 15 november 2020 tot 1 december 2020. Schiphol bepaalt naar eigen inzicht of en hoeveel Medewerkers gebruik kunnen maken van de Plaatsmakersregeling. Schiphol informeert de Medewerker uiterlijk op 14 december 2020 of het verzoek gehonoreerd wordt.

Artikel 5.2 Beoordeling verzoek

Deelname aan de Plaatsmakersregeling is geheel vrijwillig en op verzoek van de Medewerker. Beoordeling van het verzoek vindt in beginsel plaats op basis van de op dat moment bekende of verwachte inkrimping en verval van functies bij Schiphol. Schiphol kan ook om andere (bedrijfseconomisch gerelateerde) redenen besluiten in te stemmen met een dergelijk verzoek. Het verzoek wordt in ieder geval afgewezen indien jouw arbeidsplaats als gevolg van de reorganisatie komt te vervallen (en je dus geen plaats maakt voor een andere Medewerker). Indien de belangstelling binnen een functie(groep) groter is dan het aantal beschikbare plaatsen, zullen per functie(groep), de verzoeken worden goedgekeurd in volgorde van **Dienstjaren** bij Schiphol op de **Peildatum** (de Medewerker met de meeste Dienstjaren gaat voor). Het accorderen van het individuele verzoek op grond van de Plaatsmakersregeling is volledig ter discretie van Schiphol. Het is dus ook mogelijk dat Schiphol een verzoek van een Medewerker afwijst. In dat geval komt het dienstverband van de Medewerker niet op grond van de Plaatsmakersregeling tot een einde.

Artikel 5.3 Voorwaarden

Indien je gebruik kunt maken van de Plaatsmakersregeling, geldt het volgende:

- Je blijft in beginsel tot de ingangsdatum van de nieuwe organisatie op 1 maart 2021 jouw reguliere werkzaamheden verrichten (zie ook artikel 4.2 Versneld vertrek).
- Per 1 maart 2021 ben je tot de Einddatum vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.
- Je ontvangt een Beëindigingsovereenkomst waarmee jouw dienstverband wordt beëindigd. De voorwaarden van beëindiging zijn opgenomen in hoofdstuk 4 Voorwaarden beëindiging dienstverband. In afwijking op de voorwaarden van beëindiging zoals opgenomen in hoofdstuk 4, geldt het volgende:
 - o Je maakt aanspraak op een **Plaatsmakersbonus** ter hoogte van € 10.000,- bruto. De Plaatsmakersbonus wordt bij de Financiële Eindafrekening voldaan.
 - o Je doet afstand van eventuele WW-rechten (inclusief eventuele bovenwettelijke WW-rechten), maar maakt wel aanspraak op het loopbaanbegeleidingstraject via Job Transfer Hub (of een aanvullende vergoeding ter hoogte van € 5.000,- bruto)

óf

je doet geen afstand van eventuele WW-rechten (maar wel van eventuele bovenwettelijke WW-rechten, maar maakt geen aanspraak op het loopbaanbegeleidingstraject via Job Transfer Hub (of een aanvullende vergoeding ter hoogte van € 5.000,- bruto).

6. TOETSING EN BEZWAAR

Artikel 6.1 De Bezwarencommissie

1. Zolang het Sociaal Plan van kracht is, zal een **Bezwarencommissie** actief zijn (bezwarencommissie@schiphol.nl).
2. De bezwarencommissie bestaat uit:
 - De HR-Directeur;
 - Een door de HR-Directeur te benoemen secretaris;
 - een lid benoemd namens de OR;
 - een lid benoemd namens de vakbonden;
 - een onafhankelijk vierde lid te benoemen door de drie overige leden (niet zijnde de secretaris).

De commissie benoemt uit haar midden de voorzitter. Ieder commissielid heeft het recht zich te laten vertegenwoordigen door een plaatsvervanger.
3. De Bezwarencommissie is verantwoordelijk voor:
 - a. Het beoordelen van de wijze van toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval;
 - b. Het adviseren omtrent de inzet van de hardheidsclausule.
4. Je kunt in de volgende gevallen een bezwaar indienen bij de Bezwarencommissie:
 - a. Indien je je niet kunt vinden in het besluit van Schiphol over de vraag of sprake is van een Passende Functie;
 - b. Indien je je niet kunt vinden in de wijze waarop het Sociaal Plan in jouw geval wordt toegepast.
 - c. Indien jij of Schiphol van mening is dat jouw situatie vraagt om toepassing van de hardheidsclausule.,
5. Indien je een bezwaar indient op grond van artikel 6.1 lid 4 sub a en b van dit sociaal plan dien je binnen 14 kalenderdagen nadat Schiphol een besluit heeft genomen de Bezwarencommissie schriftelijk gemotiveerd om een uitspraak vragen (waarbij je tevens specifiek kan verzoeken om mondeling te worden gehoord). Schiphol ontvangt van dit verzoek gelijktijdig een kopie. De Bezwarencommissie beslist uiterlijk binnen 14 kalenderdagen en na het horen van Schiphol op het bezwaar en motiveert deze beslissing schriftelijk of stelt zo nodig een andere termijn vast. De Bezwarencommissie kan besluiten je te horen.
6. Indien je een bezwaar indient op grond van artikel 6.1 lid 4 sub c van dit sociaal plan dan dien jij of Schiphol de Bezwarencommissie schriftelijk gemotiveerd om een uitspraak te verzoeken. De wederpartij ontvangt van dit verzoek gelijktijdig een kopie. Vanaf het moment van ontvangst van deze motivering heeft de wederpartij gedurende 7 kalenderdagen de gelegenheid zijn zienswijze al dan niet mondeling in te brengen. Na ommekomst van deze termijn doet de Bezwarencommissie uiterlijk binnen 14 kalenderdagen een uitspraak.

7. SLOTBEPALINGEN

Artikel 7.1 Anticumulatie Beëindigingsvergoeding en transitievergoeding

De wettelijke transitievergoeding (zoals bedoeld in artikel 7:673 BW) is verdisconteerd in de Beëindigingsvergoeding. Een Medewerker heeft dan ook nooit recht op een Beëindigingsvergoeding én transitievergoeding.

Paraaf

Artikel 7.2 Hardheidsclausule afwijking Sociaal Plan, aanvullend recht.

Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke en/of onvoorziene situatie, kan Schiphol, eventueel na advies van de Bezwarencommissie afwijken van het Sociaal Plan ten gunste van de Medewerker. Daarbij worden de gevolgen van deze afwijking voor andere Medewerkers mede in ogenschouw genomen.

Artikel 7.3 Afwijking Sociaal Plan en aanvullend recht

Wanneer Schiphol en de Vakbonden gezamenlijk oordelen dat toepassing van dit Sociaal Plan in zijn algemeenheid tot onaanvaardbare uitkomsten leidt, in geval van tussentijds wijzigingen in wet- en regelgeving, als een van de partijen de indruk heeft dat het Sociaal Plan op elementen niet juist wordt uitgevoerd, dan wel wanneer onvoorziene omstandigheden daartoe aanleiding geven, zal nader overleg tussen Schiphol en de Vakbonden plaatsvinden over eventueel te wijzigen afspraken. Daar waar het Sociaal Plan niet in voorziet, geldt de toepasselijke wet- en regelgeving, dan wel de redelijkheid en billijkheid.

Aldus getekend te Schiphol op _____ 2020.

Schiphol Nederland B.V.

Vereniging Personeel Schiphol

H.L. Kuijten – Koenen

N. van der Meer

Directeur Human Resources

Voorzitter

FNV

CNV

T. Schrijver

J. Schot

Bestuurder

Bestuurder

Paraaf

Bijlage A: DEFINITIES VAN GEBRUIKTE TERMEN

Afspiegelingsbeginsel: Op grond van de Ontslagregeling en uitvoeringsregels door UWV gehanteerde systematiek om de ontslagvolgorde vast te stellen bij het verval van gelijkblijvende of uitwisselbare functies.

Beëindigingsovereenkomst: Vaststellingsovereenkomst op grond waarvan de arbeidsovereenkomst tussen een Medewerker en Schiphol op de Einddatum tot een einde komt.

Beëindigingsvergoeding: Een uitkering van Schiphol aan de Medewerker ter compensatie van de feitelijke en potentiële materiële en immateriële schade die ontstaat als gevolg van het beëindigen van het dienstverband.

Bezwarencommissie: Commissie waar een Medewerker bezwaar kan indienen in het kader van dit sociaal plan. .

Boventalligheidsdatum: De startdatum van de nieuwe organisatie (1 maart 2021) en daarmee de datum waarop de werkzaamheden (en dus ook de arbeidsplaats) komen te vervallen.

Bruto Maandsalaris: Het Bruto Maandsalaris wordt berekend conform de geldende regelingen voor de berekening van de wettelijke transitievergoeding (art. 7:673 BW).

Dienstjaren: Het aantal dienstjaren bij Schiphol en/of daarmee verbonden ondernemingen en zijn rechtsvoorgangers, dat de Medewerker ten tijde van het beëindigen van het dienstverband heeft. Een voorafgaande periode op basis van een uitzendovereenkomst in dezelfde functie wordt meegerekend. Onderbrekingen van het dienstverband van niet meer dan zes maanden worden buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het aantal dienstjaren.

Einddatum: Einddatum van de arbeidsovereenkomst van de Medewerker op grond van dit Sociaal Plan.

Functie: Het geheel aan overeengekomen werkzaamheden zoals deze door de Medewerker worden verricht.

Herplaatsing: Plaatsing van een Medewerker in een passende functie als gevolg van de reorganisatie.

Herplaatsingskandidaat: De Medewerker die is geïnformeerd over het verval van zijn/haar arbeidsplaats, maar die nog niet boventallig is.

Herplaatsingsbesluit: Schriftelijke bevestiging van herplaatsing, waarin onder meer de arbeidsvoorwaarden van de Nieuwe Functie worden vermeld.

Herplaatsingsproces: Selectieproces in het kader van Herplaatsing.

Loonkosten: Het bruto salaris (zoals bedoeld in art. 5.4 lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V.) vermeerderd met vakantietoeslag en – indien van toepassing - eindejaarsuitkering, vermeerderd met 40% werkgeverslasten).

Medewerker: De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met Schiphol Nederland B.V.

Nieuwe Functie: Functie waarin de Medewerker per de Boventalligheidsdatum of een nader te bepalen datum wordt herplaatst.

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

Passende functie: Een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van Medewerker of een functie die binnen een Redelijke Termijn passend te maken is, zo nodig door middel van scholing. Een functie die meer dan 1 salarisschaal naar boven of naar beneden afwijkt van de huidige functie van de Medewerker wordt in beginsel geacht niet passend te zijn.

Peildatum: 1 januari 2021

Plaatsmakersbonus: Eenmalige uitkering van € 5.000,- bruto aan de Medewerker waarvan het dienstverband op grond van de Plaatsmakersregeling wordt beëindigd.

Plaatsmakersregeling: Regeling op grond waarvan het dienstverband van een niet-boventallige Medewerker wordt beëindigd om zo gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen.

Redelijke Termijn: De termijn zoals genoemd in artikel 10 Ontslagregeling en de UWV Uitvoeringsregels.

Regeling bovenwettelijke WW: Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid zoals genoemd in artikel 3.5 van de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V.

Reorganisatie: De aanpassing van de organisatie van Schiphol en de gevolgen daarvan voor de functies en arbeidsplaatsen binnen Schiphol.

Schiphol: Schiphol Nederland B.V.

Sociaal Plan: Sociaal Plan Schiphol Nederland B.V. van [datum]

Uitvoeringsregels: De geldende UWV Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Vakbonden: CNV, FNV, Vereniging Personeel Schiphol.

BIJLAGE B: GEVOLGEN ARBEIDSVOORWAARDEN HERPLAATSING

Arbeids-voorwaarden	Naar functie met hogere salarisschaal	Naar functie met lagere salarisschaal op verzoek werknemer, vanwege gebleken ongeschiktheid voor de functie of een andere aan werknemer te verwijten reden	Naar passende functie met lagere salarisschaal op verzoek van de werkgever (bijvoorbeeld bij reorganisatie of organisatieaanpassing) of na herwaardering functie
Salaris	Nieuwe salarisschaal, eventueel eerst aanloopschaal.	Nieuwe salarisschaal op basis van het laatstgenoten salaris, met als maximum het schaalmaximum van de nieuwe schaal.	Nieuwe salarisschaal op basis van het laatstgenoten salaris plus eventuele garantietoelage. Een niet-geïndexeerde garantietoelage voor het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het laatstgenoten salaris inclusief eventuele garantietoelage. Er zijn pas contractloonsstijgingen en salarisverhogingen mogelijk als het nieuwe schaalmaximum hoger is dan het salaris inclusief niet-geïndexeerde garantietoelage.
Salarisperspectief	Van de nieuwe salarisschaal.	Van de nieuwe salarisschaal.	Van de nieuwe salarisschaal.
Variabele beloning	Aanpassen aan nieuwe functie. of Toekennen als in nieuwe functie van toepassing.	Aanpassen aan nieuwe functie. of Intrekken als in nieuwe functie niet van toepassing.	Aanpassen aan nieuwe functie(waardering). of Afkopen als in lagere functie niet van toepassing.
Leaseauto / Leaseauto-vergoeding	Aanpassen aan nieuwe functie. of Toekennen als in nieuwe functie van toepassing.	Aanpassen aan nieuwe functie. of Intrekken als in nieuwe functie niet van toepassing.	Aanpassen aan nieuwe functie. of Nog twee jaar gebruikmaken van bestaande leasefaciliteiten als in nieuwe functie niet van toepassing.
Onkostenvergoeding/ Mobiele telefoon	Aanpassen aan nieuwe functie. of Toekennen als in nieuwe functie van toepassing.	Aanpassen aan nieuwe functie. of Intrekken als in nieuwe functie niet van toepassing.	Aanpassen aan nieuwe functie. of Intrekken als in nieuwe functie niet van toepassing.
(Afbouw) rooster-toelage	Toekennen als van toepassing bij nieuwe functie.	Toekennen als van toepassing bij nieuwe functie.	Toekennen als van toepassing bij nieuwe functie.
Beschikbaarheids-toelage	Toekennen als van toepassing bij de nieuwe functie. of Intrekken of verminderen als dat van toepassing is bij de nieuwe functie.	Toekennen als van toepassing bij de nieuwe functie. of Intrekken of verminderen als dat van toepassing is bij de nieuwe functie.	Toekennen als van toepassing bij de nieuwe functie. of Intrekken of verminderen als dat van toepassing is bij de nieuwe functie.
Garantietoelage	(Gedeeltelijk) handhaven voor zover de hogere salarisschaal ontoereikend is om het gegarandeerd salaris te realiseren.	Handhaven, niet-geïndexeerd.	Handhaven, niet-geïndexeerd.
Functietoelage	Beëindigen	Beëindigen	Beëindigen

BIJLAGE C: MODEL BEEINDIGINGSOVEREENKOMST

DE ONDERGETEKENDEN:

1. de besloten vennootschap **SCHIPHOL NEDERLAND B.V.** statutair gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, kantoorhoudende aan de Evert van de Beekstraat 202, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw H.L. Kuijten - Koenen (Directeur Human Resources), hierna te noemen: "Werkgever",

en

2. de heer/mevrouw **NAAM**, wonende te (postcode) [woonplaats] aan het adres [adres] hierna te noemen: "Werknemer",

hierna gezamenlijk te noemen: "Partijen",

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- A. Werknemer vanaf [datum] bij Werkgever in dienst is, laatstelijk in de functie van [functie];
- B. Werkgever, mede vanwege de (financiële) gevolgen van de coronacrisis voor Werkgever, genoodzaakt is de onderneming van Werkgever te reorganiseren. Als gevolg van deze reorganisatie is de arbeidsplaats van Werknemer komen te vervallen;
- C. Partijen, gelet op het genoemde onder B, onderkennen dat er een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW bestaat voor beëindiging van de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst, alsmede dat er geen andere passende functie voor Werknemer voor handen is binnen de organisatie van Werkgever en deze ook niet binnen afzienbare tijd te verwachten is;
- D. Als gevolg van het genoemde onder B Werkgever Werknemer te kennen heeft gegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Er is geen sprake van een dringende reden waarvan Werknemer een verwijt kan worden gemaakt. De arbeidsovereenkomst wordt niet beëindigd op initiatief van Werknemer;
- E. Ook Werknemer naar aanleiding van het bovenstaande tot de conclusie is gekomen dat continuering van de arbeidsovereenkomst niet langer zinvol is;
- F. Werkgever Werknemer heeft gewezen op de consequenties van beëindiging van het dienstverband, Werknemer de tijd heeft gekregen om zich te beraden en Werkgever Werknemer heeft aangeraden juridisch advies in te winnen;
- G. Partijen gesproken hebben over een oplossing in der minne en overeenstemming hebben bereikt over een beëindigingsregeling, die zij schriftelijk wensen vast te leggen in deze overeenkomst;
- H. Werknemer het recht heeft om de onderhavige overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na wederzijdse ondertekening te ontbinden door middel van een schriftelijke aan Werkgever gerichte verklaring.

Paraaf

VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

1. De arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer eindigt met wederzijds goedvinden per 1 augustus 2021 (hierna: "de Einddatum").
2. Werknemer is vanaf 1 maart 2021 tot de Einddatum vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.
3. Tot de Einddatum ontvangt Werknemer zijn reguliere salaris en emolumenten. Werknemer zal in deze periode evenwel geen aanspraak meer kunnen maken op enige onkostenvergoeding (met inbegrip van de vergoeding kosten woon-werkverkeer). Per de Einddatum worden alle personeelsvoorzieningen en regelingen (waaronder de pensioenregeling) waarvan Werknemer gebruik maakt beëindigd en vindt een eindafrekening plaats van de tot 1 maart 2021 opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen, de vakantietoeslag, [optioneel binnen-cao: eindejaarsuitkering], het eventueel resterende Duurzaam Inzetbaarheidsbudget en [de participatieuitkering over 2019/uitkering op grond van de Variabele beloningsregeling (STI) over 2019]. Voor het overige wordt de arbeidsovereenkomst geacht deugdelijk te zijn afgerekend.

4. *Bij aanspraak Beëindigingsvergoeding (art. 4.1 sociaal plan)*
In verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal Werkgever een vergoeding aan Werknemer betalen van € [bedrag] bruto (hierna: "de Beëindigingsvergoeding"). De Beëindigingsvergoeding strekt tot aanvulling op een eventuele uitkering krachtens sociale zekerheidswetgeving dan wel een elders te verdienen lager salaris en/of eventueel pensioenverlies. Indien de arbeidsovereenkomst vóór de Einddatum eindigt, anders dan door middel van deze overeenkomst, bijvoorbeeld als gevolg van het overlijden van Werknemer dan wel opzegging van de arbeidsovereenkomst door Werkgever vanwege een dringende reden in de zin der wet, is Werkgever de Beëindigingsvergoeding niet verschuldigd. Naast de in dit artikel genoemde Vergoeding heeft Werknemer geen recht op enige andere (wettelijke en/of contractuele) vergoeding in verband met het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Toevoegen bij werknemers in dienst getreden voor 1 april 2010 (geen NCM)

Door ondertekening van deze overeenkomst doet Werknemer afstand van mogelijke aanspraken die hij heeft of in de toekomst zou kunnen hebben op een bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid, zoals opgenomen in artikel 3.5 lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V.

OF

Bij behouden eventuele aanspraken Regeling bovenwettelijke WW (art. 4.1 sociaal plan)

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst heeft Werknemer geen recht op enige (wettelijke of contractuele) Beëindigingsvergoeding. Werknemer doet geen afstand van mogelijke aanspraken die hij heeft of in de toekomst zou kunnen hebben op een bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid, zoals opgenomen in artikel 3.5 lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V.

5. *Bij gebruik loopbaanbegeleidingstraject Job Transfer Hub*
Werkgever zal Werknemer in de gelegenheid stellen om een loopbaanbegeleidingstraject te volgen via Job Transfer Hub. Werkgever draagt de kosten voor dit loopbaanbegeleidingstraject.

OF

Bij geen gebruik loopbaanbegeleidingstraject

Werknemer maakt geen gebruik van het loopbaanbegeleidingstraject via Job Transfer Hub. In plaats daarvan voldoet Werkgever bij de eindafrekening een aanvullende vergoeding aan Werknemer ter hoogte van € 5.000,- bruto.

6. Werkgever zal in de door Werknemer te maken kosten van juridische bijstand bijdragen tot een bedrag van maximaal € 750,- exclusief BTW. Vergoeding van de kosten zoals bedoeld in dit artikel zal slechts plaatsvinden indien de declaratie, voorzien van een specificatie en onder vermelding van kostenplaatsnummer [ntb], per e-mail wordt toegezonden aan Werkgever (via invoices@schiphol.nl) als volgt:

De heer/mevrouw [naam]
p/a Schiphol Nederland B.V.
Afdeling D/HR/CB
Accounting House, locatiecode 99-99
Postbus 7501
1118 ZG SCHIPHOL

7. Werknemer dient alle aan hem in het kader van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen en/of bescheiden welke toebehoren aan Werkgever (waaronder in ieder geval de Schipholpas) uiterlijk de laatste feitelijke werkdag direct in te leveren bij Werkgever. Werknemer dient de mobiele telefoon met toebehoren uiterlijk op de Einddatum bij Werkgever in te leveren. Onder bedrijfseigendommen wordt mede verstaan software en bestanden, alle passen, sleutels en/of toegangscode's en alle kopieën van voornoemde zaken. Het is Werknemer ook niet toegestaan kopieën te maken van bestanden. Werknemer wordt per 1 maart 2021 de toegang tot het bedrijfsnetwerk van Werkgever ontzegd.
8. Werknemer kan tot de Einddatum gebruik blijven maken van de leaseauto. Werknemer dient de leaseauto met toebehoren uiterlijk de dag voor de Einddatum te retourneren.
9. Indien Werknemer voor de Einddatum intern binnen de organisatie van Werkgever een functie wordt aangeboden en Werknemer aanvaardt deze, vervalt al hetgeen is bepaald in deze overeenkomst. Werknemer kan dan ook geen aanspraak meer maken op betaling van de in deze overeenkomst genoemde Vergoeding(en).
10. Werkgever is bereid op verzoek van Werknemer een positief geformuleerd getuigschrift te verstrekken. Schiphol is tevens bereid als referent op te treden.
11. Partijen zullen zo in onderling overleg afspraken maken over de wijze waarop het vertrek van Werknemer zal worden gecommuniceerd.
12. Werknemer verplicht zich uiterlijk op de Einddatum zijn social media (LinkedIn, Facebook, Twitter, e.d.) aan te passen zodat daaruit ondubbelzinnig blijkt dat Werknemer niet langer bij Werkgever werkzaam is.

13. *Binnen-cao*

Het geheimhoudingsbeding zoals opgenomen in artikel 2.11 van de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V. blijft na uitdiensttreding onverkort van toepassing en is mede van toepassing op de wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

OF

NCM

Het geheimhoudingsbeding zoals opgenomen in artikel 15 van de NCM Arbeidsvoorwaardenregeling Schiphol Nederland B.V., inclusief het daarin opgenomen boetebeding, blijft na uitdiensttreding onverkort van toepassing en is mede van toepassing op de wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

14. Partijen betrachten jegens derden geheimhouding met betrekking tot de inhoud van deze overeenkomst en laten zich tegenover derden, daaronder begrepen (voormalige) werknemers van Werkgever, niet uit omtrent de aard en/of de inhoud van deze

overeenkomst, tenzij een wettelijke bepaling daartoe zou dwingen, in welk geval Partijen eerst overleggen. Niettegenstaande het voorgaande is het Werknemer wel toegestaan een kopie van deze overeenkomst aan het UWV te verstrekken ten behoeve van de aanvraag van een eventuele uitkering krachtens socialezekerheidswetgeving.

15. Partijen verbinden zich nadrukkelijk om zich jegens derden (daaronder begrepen werknemers in dienst van Werkgever) niet negatief over elkaar uit te laten. Partijen onthouden zich van het doen van (of medewerking verlenen aan) enige publicatie over de andere partij zonder schriftelijke toestemming van die andere partij.
16. Partijen stellen vast dat zij met het bovenstaande alle tussen hen af te wikkelen kwesties definitief hebben geregeld. In de onderhandelingen hebben zij alle relevante over en weer bestaande respectievelijk geclaimde rechten en verplichtingen, alsook eventuele kwesties en geschillen daarover, ter sprake gebracht en in de inhoud van de onderhavige vaststellingsovereenkomst uitonderhandeld. Een en ander betekent dat Partijen elkaar, behoudens voor zover betreft de nakoming van de hiervoor in deze overeenkomst omschreven rechten en verplichtingen, finale kwijting verlenen.
17. Deze overeenkomst en alle eventueel daaruit voortvloeiende of daarmee verband houdende geschillen wordt beheerst door Nederlands recht.
18. Deze overeenkomst geldt als vaststellingsovereenkomst in de zin van art. 7:900 BW e.v.

Aldus overeengekomen op _____, in tweevoud opgemaakt en ondertekend door Partijen

.....
SCHIPHOL NEDERLAND B.V.

Namens deze:
mevrouw H.L. Kuijten - Koenen
Directeur Human Resources

.....
[naam werknemer]

BIJLAGE D: STROOMSCHEMA REORGANISATIE

