Sociaal Plan

Sluiting fabriek Hoogdonk

Xella Kalkzandsteenfabriek Hoogdonk BV

Datum: december 2021

De besloten vennootschap **Xella Kalkzandsteenfabriek Hoogdonk BV**, gevestigd te 5757 PJ Liessel aan de Hoogdonkseweg 15, te dezer zake bevoegd vertegenwoordigd door de heer R.C.E.M. Jorissen.

Aanleiding:

Productielocatie Hoogdonk welke behoort tot de Xella groep, zal per 1 januari 2022 tijdelijk sluiten. De sluiting is op dit moment voor een periode van 2 tot 4 jaar voorzien. Indien de afzet toeneemt, zal een nieuw Businessplan worden geformuleerd voor heel Xella. In dit plan zullen ook de noodzakelijke investeringen voor locatie Hoogdonk in kaart worden gebracht. Voor Xella betreft het daarom een sluiting, maar voor communicatie en duidelijkheid naar medewerkers, gaan wij uit van een permanente sluiting, zodat een heropening gezien wordt als een meevaller.

De redenen voor de sluiting van Hoogdonk zijn opgenomen in het voorgenomen besluit van 30 september 2021, dat inmiddels conform artikel 25 WOR ter advisering is voorgelegd aan de OR.

Gedurende de tijd dat locatie Hoogdonk is gesloten, kunnen binnen deze locatie geen werkzaamheden worden verricht. Xella heeft daarom gekeken of medewerkers die werkzaam zijn op locatie Hoogdonk naar een andere locatie kunnen worden herplaatst.

Voor de medewerkers die op dit moment werkzaam zijn op de locatie in Hoogdonk, wordt volledig ingezet op baanbehoud. Alle medewerkers die thans zijn verbonden aan locatie Hoogdonk, kunnen hun werkzaamheden voortzetten op de locatie Xella Kalkzandsteenfabriek De Hazelaar B.V. gevestigd in Koningsbosch (hierna 'De Hazelaar') en daar in een voor hen passende functie worden herplaatst.

De locatie Hoogdonk en de locatie De Hazelaar liggen op circa 1 uur reisafstand van elkaar verwijderd. Voor (een deel van) de medewerkers zal de overplaatsing onder meer een toename van de reistijd tot gevolg hebben. Om aan de sociale gevolgen van de overplaatsing voor deze groep medewerkers tegemoet te komen, zijn partijen het onderstaande overeengekomen.

De medewerkers die onder dit Sociaal Plan vallen, kunnen kiezen uit twee mogelijkheden:

1. Regeling voortzetting werkzaamheden binnen De Hazelaar, dit is volledig gericht op baanbehoud en vormt het uitgangspunt van dit Sociaal Plan.
2. Begeleiding bij het vinden van een andere werkgever in de omgeving van Hoogdonk door middel van outplacement en beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een vaststellingsovereenkomst.

Werkingssfeer en looptijd:

Dit Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst met Xella Kalkzandsteenfabriek Hoogdonk BV en die werkzaam zijn op de locatie Hoogdonk.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de medewerker met wie om andere redenen dan voornoemde sluiting van de locatie Hoogdonk de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, waaronder beëindiging wegens (dis)functioneren, wanprestatie, twee jaren arbeidsongeschiktheid en/of een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2022 en blijft zijn werking behouden zolang de sluiting van de locatie in Hoogdonk voortduurt. Partijen kunnen de uitvoering van dit Sociaal Plan gedurende de looptijd evalueren en zo nodig tussentijds wijzigen.

1. Regeling voortzetting werkzaamheden binnen De Hazelaar

1.1 Vervoer:

Xella draagt zorg voor het vervoer van de medewerkers. Dit betekent concreet dat Xella zorgdraagt voor een vervoersmiddel (Bus(sen) en chauffeur. Daarvan uitgaande dat het grootste gedeelte van de medewerkers meegaan naar De Hazelaar. Indien dit aantal minimaal is, zal per ploeg of medewerker naar passende oplossingen worden gezocht. Ook als tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan de groep kleiner wordt, heeft Xella de mogelijkheid om naar andere passende mogelijkheden te kijken. Dit zal altijd in overleg met de desbetreffende medewerkers gebeuren.

Xella zorgt voor de planning met betrekking de locatie van waar het vervoersmiddel zal vertrekken. Medewerkers die niet op het afgesproken tijdstip op de aangewezen locatie aanwezig zijn, zijn zelf verantwoordelijk voor hun vervoer naar hun werkplek en tijdig aankomen op de werkplek. Deze medewerkers hebben in dat geval geen recht op de door hun gemaakte kosten.

Xella investeert in middelen om het vervoer te kunnen organiseren. Dit betekent dat Xella alleen bij hoge uitzondering en na overleg en uitdrukkelijke toestemming toestaat dat men met eigen vervoer reist.

1.2 Reizen met eigen vervoer:

In uitzonderingsgevallen kan door Xella aan medewerkers toestemming worden verleend om, in plaats van met het door Xella geregelde vervoer, met eigen vervoer te reizen. In de gevallen dat toestemming is verleend om met eigen vervoer te reizen, ontvangt medewerker een reiskostenvergoeding van EUR 0,28 per kilometer, rekening houdend met de bestaande fiscale reiskostenvergoeding van EUR 0,19 netto en EUR 0,09 bruto).

1.3 Dagvergoeding woon-werk:

Alle medewerkers behouden hun huidige woon-werk dagvergoeding, tenzij de situatie van de medewerker wijzigt, doordat hij bijvoorbeeld verhuist.

1.4 Compensatie extra reistijd:

Voor medewerkers van de locatie Hoogdonk, heeft de overstap naar locatie De Hazelaar mogelijk tot gevolg dat de reistijd woon-werk wordt vergroot. Voor de medewerkers waarbij dit aan de orde is, vergoedt Xella de reistijd van woonadres naar fabriek Hoogdonk + de reistijd van Hoogdonk naar De Hazelaar volgens routeplanner "routenet".

Bijgaand een voorbeeld voor de berekening van de extra reisuren:

Voorbeeld: vergoeden reistijd woonadres naar Hoogdonk + Hoogdonk - De Hazelaar

Postcode 5759 AD*- 5757 PJ	reistijd 0.17
Postcode 5757 PJ- 6104 RA	reistijd 1:10
Vergoeden enkele reis	reistijd 1.27
Vergoeden heen en terugreis	reistijd 1.27 * 2= 2.54

*Let op: eerste postcode is fictief

In dit voorbeeld bedraagt de reistijdvergoeding 2 uur en 54 minuten. De reistijd wordt niet als overuren aangemerkt.

Het uitgangspunt is dat men op tijd moet vertrekken om ook op tijd op het werk/ lees locatie De Hazelaar te kunnen zijn. Als medewerkers onverhoopt op de heenreis in de file komen en daardoor later starten, dan hoeft deze tijd niet ingehaald te worden. Eventuele vertraging in het verkeer ligt daarmee in de risicosfeer van de werkgever. Dit geldt alleen voor de heenreis. Als de medewerker op de terugreis in de file komt, dan ligt dit in de risicosfeer van de medewerker

1.5 Tijd voor tijd

Als gevolg van de langere reistijd is Xella zich bewust dat balans tussen reizen/werken en privé moeilijker wordt. Xella biedt naast het laten uitbetalen van de reistijdvergoeding volgens het bruto uurloon, ook de mogelijkheid de reistijdvergoeding als "tijd voor tijd" in te zetten. Met medewerkers wordt in een individueel gesprek:

- besproken in welke diensten zij het liefst willen werken (bijvoorbeeld weekenddiensten, 3 ploegendienst, 2 ploegendienst, dagdienst, zoveel mogelijk rekening houdend met hun huidige dag/ ploegendienst)
- de verwachtingen afgestemd, bijvoorbeeld wat de mogelijkheden zijn ten aanzien van de weekenddiensten of invulling van 5 ploegendiensten (een kort cyclus 5 ploegendienst).
- besproken hoe de opname van tijd voor tijd voor een kwartaal kan worden ingepland, zodat deze tijd ook daadwerkelijk kan worden opgenomen.

In afwijking van de algemene regeling, verwijzend naar de bestaande verlofmemo, wordt aangaande de opbouw tijd voor tijd, voor de medewerkers van Hoogdonk het volgende afgesproken:

De tijd voor tijd uren die door dit Sociaal Plan worden opgebouwd, dienen in het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd te worden opgenomen. Niet opgenomen tijd voor tijd uren worden aan het einde van het kalenderjaar uitbetaald. Het is niet mogelijk om de tijd voor tijd uren mee te nemen naar een volgend kalenderjaar.

Bovenstaande compensatie is alleen van toepassing bij gewerkte dagen en zal niet worden uitgekeerd of opgebouwd bij verlof of afwezigheid.

1.6 Waardering voor keuze De Hazelaar

Voor medewerkers die met ons mee willen naar De Hazelaar en die na 6 maanden na overplaatsing nog bij ons in dienst zijn, ontvangen een bonus van 1 bruto maandsalaris (inclusief vaste toeslagen). Er volgt nog een extra bonus na 1 jaar na overplaatsing van 0,5 bruto maandsalaris (inclusief vaste toeslagen).

1.7 Bezoek huisarts en/of specialistenbezoek:

De hoofdregel is dat medewerkers dergelijke afspraken zoveel als mogelijk buiten werktijd plannen. Als dit niet mogelijk is, dan dienen de afspraken zoveel als mogelijk aan het begin of het einde van de werkdag te worden gepland. In dat geval zal medewerker geen gebruik kunnen maken van het door Xella geregelde vervoer per auto of bus. Medewerker zal in dat geval gebruik moeten maken van eigen vervoer. In dat geval krijgt medewerker een vergoeding voor de reiskosten van EUR 0,28 per kilometer (binnen de fiscale grenzen). Beschikt de medewerker niet over eigen vervoer dan dient medewerker gebruik te maken van het openbaar vervoer, hiervoor ontvangt medewerker een vergoeding op basis van de daadwerkelijke reiskosten openbaar vervoer (tweede klasse). Declareren dient plaats te vinden via Insite. Van medewerker wordt verwacht dat hij voor het verdere vervoer van/naar De Hazelaar zoveel als mogelijk gebruik maakt van het door Xella geregelde vervoer.

De medewerker dient de leidinggevende zo snel als mogelijk te informeren dat er een bezoek aan de arts en/of specialist is gepland en of de medewerker diezelfde dag nog op het werk verschijnt.

1.8 Verhuisfaciliteiten:

Indien een medewerker besluit om in verband met de sluiting van de locatie in Hoogdonk dichter bij de locatie De Hazelaar te gaan wonen, dan ontvangt medewerker daarvoor een eenmalige vergoeding. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de fiscale regels zoals verwoord door de Belastingdienst, verwijzend naar het handboek loonheffingen voor het jaar 2021, paragraaf 22.1.5 De regels van de Belastingdienst schrijven voor dat een medewerker binnen 2 jaar na het aanvaarden van een betrekking moet zijn verhuisd om in aanmerking te komen voor een vergoeding. Xella maakt hier een uitzondering en stelt de regeling open voor maximaal 5 jaar. Voor de bepaling of iemand recht heeft op een vergoeding en hoe hoog de vergoeding dan is, wordt telkens gekeken naar de regels die op dat moment gelden. De huidige vrijgestelde fiscale vergoeding voor het jaar 2021 is vastgesteld op 7.750 EURO.

1.9 Overnachtingen:

In het geval de medewerker op verzoek van of in overleg met de leidinggevende in de buurt van de locatie De Hazelaar dient te overnachten, dan komen de kosten van logies (dus alleen overnachtingskosten) voor rekening van Xella.

Xella is van mening dat de reistijden binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid vallen. Daarnaast zet Xella een vervoersmiddel (Bus) en chauffeur in. Medewerkers die op eigen verzoek en dus vrijwillig gebruik willen maken van de mogelijkheid om in de buurt van de locatie De Hazelaar te overnachten, ontvangen van Xella een vergoeding overeenkomstig de reiskostenvergoeding die zij zouden hebben

gehad indien de medewerker heen en weer zou moeten reizen. De vergoeding wordt gegeven als een dagvergoeding.

Voorbeeld:

Stel een medewerker verdient 2.500 euro en moet 70 kilometer reizen (enkele reis) EN rijdt normaal met eigen vervoer

De vergoeding is dan:
2x uurloon = 16 EUR x 2 = 32
70km x 2 x 0,28 EUR = 39,20 (waarvan 26.60 netto en 12,60 bruto)
Totale vergoeding: = 71,20 EUR per dag.

De vergoeding is dan 26,60 netto en 44,60 bruto. Indien de medewerker gewoonlijk reist met door Xella georganiseerd vervoer, dan wordt niet de KM vergoeding betaald, maar alleen 2 x het uurloon.

1.10 Bijzondere privéomstandigheden:

Xella heeft begrip voor het feit dat de sluiting van de locatie Hoogdonk impact kan hebben op de privé situatie van de medewerkers. Xella roept medewerkers die hierin problemen ondervinden op om in gesprek te gaan met hun leidinggevende om te bekijken of er tijdelijke oplossingen kunnen worden gevonden. Het gaat hier vooral om het geven van ruimte aan medewerkers om een structurele oplossing te vinden voor hun situatie. Daarvoor wordt in het algemeen een 'aanpassingstermijn' van maximaal 2 maanden redelijk geacht.

1.11 Arbeidsvoorwaarden:

De medewerkers worden, zoveel als mogelijk, herplaatst in gelijkwaardige functies met behoud van loon. Indien dit onverhoopt niet lukt en medewerker op een lagere functie wordt herplaatst, wordt het loon niet aangepast. Ook alle vaste persoonlijke toeslagen zoals bijvoorbeeld PT-Orba blijven ongewijzigd, alsmede de opgebouwde anciënniteit. Medewerkers behouden het recht op hun huidige arbeidsvoorwaarden, behoudens het geval hierover met instemming van medewerker andere afspraken worden gemaakt.

Uitzonderingen op bovenstaande zijn de toeslagen die worden betaald conform Artikel 7 lid 4 en Artikel 10 (bijzondere beloningen) van de cao zoals bijvoorbeeld, maar niet uitputtend, aanpassing arbeidsduur naar meer uren dan de standaard 36 (artikel 7 lid 4), ploegentoeslagen (artikel 10) en consignatie. Deze toeslagen worden aangepast/voortgezet/gestopt indien dit in de nieuwe situatie niet (meer) past en/of daartoe aanleiding geeft. Voor de extra ploegentoeslag zal de Hazelaarregeling worden toegepast. Op basis van het huidige 3 ploegenrooster zal de extra vergoeding worden vergoed op basis van daadwerkelijke gewerkte uren gedurende de vrijdagnacht. (00.00-07.00 uur) (artikel 10 lid 2 d)

Bij herplaatsing in een hogere functie zal het loon overeenkomstig die functie naar boven worden aangepast.

ADV opbouw zal worden toegepast conform de personeelsregeling van De Hazelaar.

1.12 Onvoorziene omstandigheden:

Het kan voorkomen dat een medewerker in een functie is herplaatst die hem niet bevalt, of het werk of de situatie waarin hij zit, niet ziet zitten. In dergelijke gevallen zal Xella in gesprek gaan met deze medewerker ten einde een oplossing te zoeken.

2.Vrijwillige vertrekregeling.

Ondanks dat Xella primair inzet op baanbehoud, wil Xella de medewerker ook mogelijk maken een andere werkomgeving te vinden in de buurt van de huidige werkplek Hoogdonk. Xella is bereid de medewerker daarbij te ondersteunen door het aanbieden van een externe begeleiding in de vorm van outplacement in combinatie met een vaststellingsovereenkomst.

2.1 Kenbaar maken keuze:

Medewerkers hebben de eerste 6 maanden na overplaatsing naar De Hazelaar de mogelijkheid om van de vrijwillige vertrekregeling gebruik te maken.

2.2 Outplacement:

Onderdeel van de vrijwillige vertrekregeling is begeleiding in de vorm van outplacement. Het doel van deze begeleiding is om de medewerker op basis van een individueel mobiliteitsplan persoonlijke, doelgerichte, en praktische ondersteuning te bieden om zich te bewegen op de arbeidsmarkt teneinde een duurzame nieuwe dienstbetrekking buiten Xella te vinden.

Op basis van een intakegesprek en aan de hand van een vragenlijst geeft de loopbaancoach een "Advies afstand arbeidsmarkt" af. Op basis van dit advies wordt door de loopbaancoach de "Categorie afstand tot de arbeidsmarkt" en het daarbij aansluitende budget als volgt vastgesteld.

De maximale begeleidingsperiode bedraagt 6 maanden en het budget voor deze ondersteuning zal maximaal EUR 3.500,- (exclusief BTW) per medewerker bedragen.

2.3 Vergoeding:

Indien medewerker kiest voor de vrijwillige vertrekregeling, dan zal werkgever aan medewerker de wettelijke transitievergoeding (factor 1) ex artikel 7:673 BW (basis 2021) vergoeden.

Voor het berekenen van de transitievergoeding wordt het brutosalaris, inclusief 8 % vakantietoeslag, vaste toeslagen en vaste eindejaarsuitkering (3%) als basis gehanteerd.

Kiest een medewerker niet voor outplacement dan wordt de transitievergoeding verhoogd met het bedrag van EUR 3.500,- bruto.

2.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst:

Indien medewerker voor de vrijwillige vertrekregeling kiest dan wordt een beëindigingsovereenkomst opgesteld in de vorm van een vaststellingsovereenkomst. Er wordt vanuit gegaan dat medewerker gedurende het dienstverband werkzaamheden blijft verrichten.

In deze vaststellingsovereenkomst worden de volgende onderwerpen vastgelegd:

a. Beëindigingsdatum, waarbij de geldende opzegtermijn in acht wordt genomen.
b. Reguliere afwikkeling van het dienstverband en afspraken rondom eindafrekening.
c. Uitbetaling van de in artikel 2.3 van deze Sociaal Plan bedoelde vergoeding.
d. Positief getuigschrift

e. Tegemoetkoming in juridische kosten (inclusief juridische ondersteuning van de vakbond) van maximaal EUR 500,- (exclusief BTW, inclusief kantoorkosten).
f. De kosten voor outplacement van een bedrag van maximaal EUR 3.500,- (exclusief BTW), indien hier gebruik van wordt gemaakt.
g. Indien de medewerker een andere baan heeft gevonden vóór de overeengekomen beëindigingsdatum en ervoor kiest eerder uit dienst te gaan, ontvangt de medewerker naast de vergoeding zoals genoemd in artikel 2.3 van deze Sociaal Plan, een extra vergoeding ter hoogte van 50% van het bruto maandsalaris over de resterende maanden van de niet genoten opzegtermijn ten gevolge van het eerder uitdiensttreden van medewerker. Deze extra bruto vergoeding wordt gezamenlijk met de vergoeding in artikel 2.3 uitbetaald.

3. Terugkeerregeling

Medewerkers hebben de mogelijkheid om binnen een jaar na uitdiensttreding terugkeer te keren naar Xella. Wij beoordelen dan welke werkzaamheden het best passend zijn in relatie tot vacatures. De medewerker hoeft de transitievergoeding niet terug te betalen en zal volgens de dan geldende arbeidsvoorwaarden (waaronder het opnieuw opbouwen van dienstjaren) in dienst treden.

4.Heropening locatie Hoogdonk:

Dit Sociaal Plan blijft van kracht zolang de medewerkers werkzaam zijn op de locatie De Hazelaar in Koningsbosch.

Op het moment dat de locatie Hoogdonk in de toekomst weer wordt geopend, dan hebben alle medewerkers die onder dit Sociaal Plan vallen het recht weer terug te keren naar de locatie Hoogdonk. Vanaf dat moment vervalt dit Sociaal Plan.

5. Wijziging omstandigheden:

Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen die bij de totstandkoming van dit Sociaal Plan niet zijn voorzien, verplichten partijen zich om daar over opnieuw met elkaar in overleg te treden teneinde tot een passende oplossing te komen.

Hoewel dit Sociaal Plan met de grootst mogelijke zorg is opgesteld en zo zorgvuldig mogelijk wordt toegepast, kan zich een situatie voordoen waarvoor in het Sociaal Plan nog niets is geregeld of dat de toepassing leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele medewerker. Als een dergelijke situatie zich voordoet, gaat Xella in gesprek met de betreffende medewerker om tot een passende oplossing te komen. Dit kan betekenen dat voor de medewerker in gunstige zin wordt afgeweken van het bepaalde in het Sociaal Plan. Hieraan kunnen echter geen rechten worden ontleend door andere medewerkers.

Aldus overeengekomen en akkoord d.d. ....03 januari 2022....

Namens Xella Nederland bv

Namens FNV

Namens CNV Willem Timmer Bestuurder CNV Vakmensen