

SOCIAAL PLAN ESSITY

1 december 2023 tot en met 31 december 2027

Partijen bij dit Sociaal Plan zijn:

- Essity Holding Netherlands B.V., gevestigd te Zeist, en de aangesloten ondernemingen:
- Essity Operations Hoogezand B.V., gevestigd te Hoogezand;
- Essity Operations Gennep B.V., gevestigd te Gennep;
- Essity Operations Suameer B.V., gevestigd te Bergum;
- Essity Netherlands B.V., gevestigd te Zeist;
- Essity Operations Cuijk B.V., gevestigd te Cuijk;
- Essity Operations Assen B.V., gevestigd te Assen.

en

- Unicharm Mölnlycke B.V., gevestigd te Hoogezand, en de aangesloten ondernemingen:
- Unicharm Mölnlycke Baby B.V., gevestigd te Hoogezand;
- Unicharm Mölnlycke Incontinence B.V., gevestigd te Hoogezand.

en

- BSN Medical IPM C.V., gevestigd te Amsterdam.

en

- Novioscan B.V., gevestigd te Nijmegen.

gezamenlijk als partij aan werkgeverszijde, hierna te noemen “Essity”, of “de Essity-bedrijven” enerzijds

en

CNV Vakmensen te Utrecht

FNV Procesindustrie te Utrecht

gezamenlijk als partij aan werknemerszijde, hierna te noemen “Vakverenigingen”, anderzijds

de partijen aan werkgeverszijde en werknemerszijde hierna gezamenlijk te noemen “cao-partijen”.

Inhoud

SOCIAAL PLAN ESSITY	1
1 december 2023 tot en met 31 december 2027.....	1
1. ALGEMENE BEPALINGEN	5
2. WERKINGSSFEER	5
3. WERKINGSDUUR EN AANMELDING ALS CAO	5
4. DEFINITIES.....	6
5. HARDHEIDSCLAUSULE	8
6. BOVENTALLIGHEID	9
6.1. Boventalligheid	9
6.2. Interne herplaatsing	10
6.3. Overig boventallig	10
7. BOVENTALLIG MET INTERNE HERPLAATSING	10
7.1. Weigering passende arbeidsplaats	10
7.2. Om - en bijscholing.....	11
7.3. Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing.....	11
7.4. Herplaatsing binnen Essity	12
8. OVERIG BOVENTALLIG.....	12
8.1. Opzegtermijn	13
8.2. Vrijstelling van werk	13
8.3. Plaatsmakersregeling	13
9. OUTPLACEMENT	13
9.1. Inhoud outplacement.....	14
9.2. Aanvang en duur outplacement	14
9.3. Voortzetten outplacement.....	14
9.4. Om- en bijscholing.....	14
9.5. Periodieke evaluatie.....	15
9.6. Sollicitatiebezoek	15
9.7. Niet naleven afspraken.....	15
9.8. Referentie	15
9.9. Getuigschrift	15
9.10. Jubileumuitkering	15
9.11. Tijdelijk ruimere vergoeding bij extra reiskosten	16
10. FINANCIËLE VOORZIENINGEN	16
10.1. Beëindigingsvergoeding	16
10.2. Maximumvergoeding (aftopping)	17
10.3. Uitkering beëindigingsvergoeding.....	17
10.4. Langer in dienst en verrekening met de beëindigingsvergoeding ..	18
11. TOETSINGSCOMMISSIE	18
11.1. Doel	18
11.2. Samenstelling	18
11.3. Taken en bevoegdheden	18

12.	ARBEIDSVOORWAARDEN	19
13.	SLOTBEPALINGEN	19
13.1.	Eindafrekening	19
13.2.	Bedrijfseigendommen	19
13.3.	Vergoeding voor advieskosten	19
13.4.	Parttime werknemer	20
13.5.	Pensioen	20
13.6.	Verstrekken van inlichtingen	20
13.7.	Aanpassing	20
13.8.	Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO)	20

1. ALGEMENE BEPALINGEN

Dit Sociaal Plan is bedoeld voor alle Essity-bedrijven (ongeacht of de naam Essity in de bedrijfsnaam terug komt) zoals genoemd in de definitie van werkgever in dit Sociaal Plan en voor alle werknemers als genoemd in de werkingssfeerbepaling van dit Sociaal Plan ongeacht of zij onder één van de cao's van de Essity-bedrijven vallen of niet en dus een zogeheten 'buiten (of boven) cao-er' zijn.

2. WERKINGSFEER

Dit Sociaal Plan is bedoeld om de sociale en financiële gevolgen op te vangen van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (beheerst door Nederlands recht) met één of meer van de Essity-bedrijven als bedoeld in dit Sociaal Plan die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan – en dus uiterlijk op 31 december 2027 – een schriftelijke mededeling van boventalligheid wegens reorganisatie/bedrijfseconomische omstandigheden ontvangen als bedoeld in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan als gevolg van uitvoeringsbesluiten die door de directie worden genomen in het kader van de adviesprocedure ex artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden. In geval van een algehele sluiting van een locatie van de werkgever dan treden partijen met elkaar in overleg.

De in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn erop gericht om werknemers zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden, onder andere door interne en externe bemiddeling.

Het Sociaal Plan is *niet* van toepassing op:

- werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of personen die werkzaam zijn als uitzend/inleenkracht, stagiair of gedetacheerden;
- de werknemer van wie om andere redenen (zoals ontslag wegens toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (wanprestatie), wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of wegens gewichtige redenen, waaronder (een) dringende reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- de werknemer van wie het dienstverband eindigt vóór de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan (op initiatief van werkgever of van de werknemer);
- de werknemer die vóór de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan zijn arbeidsovereenkomst met werkgever heeft beëindigd, ook al ligt de einddatum van de arbeidsovereenkomst na de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan.

Waar in dit Sociaal Plan sprake is van "hij" of "hem" omvat tevens een verwijzing naar "zij" en "haar" en "die / hen / hun".

3. WERKINGSDUUR EN AANMELDING ALS CAO

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 december 2023 en eindigt van rechtswege, en dus zonder dat opzegging of enige andere (beëindigings)handeling vereist is, op 31 december 2027.

Ingegane rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken.

Het Sociaal Plan zal als cao worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op grond van artikel 4 van de Wet op de Loonvorming. De afspraken in dit Sociaal Plan vervangen eerdere Sociale Plannen (ongeacht de benaming en ongeacht of die wel of niet als cao waren aangemeld) van de Essity-bedrijven, zodat deze geen nawerking hebben, ook niet voor zover deze eerdere cao-bepalingen gunstiger waren voor de werknemer.

Dit Sociaal Plan werkt niet na. Ook niet voor zover deze eerdere cao-bepalingen gunstiger waren voor de werknemer.

4. DEFINITIES

a. Werkgever: één van de hieronder genoemde rechtspersonen:

- Essity Holding Netherlands B.V., gevestigd te Zeist, en de aangesloten ondernemingen;
- Essity Operations Hoogezand B.V., gevestigd te Hoogezand;
- Essity Operations Gennep B.V., gevestigd te Gennep;
- Essity Operations Suameer B.V., gevestigd te Bergum;
- Essity Netherlands B.V., gevestigd te Zeist;
- Essity Operations Cuijk B.V., gevestigd te Cuijk;
- Essity Operations Assen B.V., gevestigd te Assen.

en

- Unicharm Mölnlycke B.V., gevestigd te Hoogezand, en de aangesloten ondernemingen;
- Unicharm Mölnlycke Baby B.V., gevestigd te Hoogezand;
- Unicharm Mölnlycke Incontinence B.V., gevestigd te Hoogezand.

en

- BSN Medical IPM C.V., gevestigd te Amsterdam.

en

- Novioscan B.V., gevestigd te Nijmegen.

b. **Werknemer:** Iedere persoon die op de ingangsdatum van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst is van een onderneming die als werkgever in de zin van dit Sociaal Plan wordt aangemerkt en die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een schriftelijke mededeling ontvangt als bedoeld in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan.

c. **Vakvereniging:** De bij dit Sociaal Plan betrokken vakverenigingen, te weten FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen.

- d. Leeftijd: De leeftijd van de werknemer op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
- e. Bruto maandinkomen: Het bruto maandsalaris op de Einddatum, naar rato vermeerderd met de vakantietoeslag, dertiende maand, ploegentoeslag, consignatietoeslag (voor zover de consignatiedienst in het dienstrooster is opgenomen) en een persoonlijke toeslag.
- f. Passende functie: Een functie die naar het oordeel van de werkgever zoveel mogelijk aansluit bij de huidige of binnen maximaal 6 maanden te verwerven capaciteiten, kennis en ervaring van de werknemer en die minimaal is ingedeeld in dezelfde salarisschaal of maximaal één salarisschaal lager of hoger. Bij de beoordeling of sprake is van een passende functie zal rekening gehouden worden met aantal arbeidsuren, onregelmatigheid en reistijd. In voorkomende gevallen zal de afbouwregeling voor salaris en ploegentoeslag uit de geldende cao (of buiten-cao dan wel arbeidsvoorwaarden regeling) van toepassing zijn op werknemers die onder deze cao/regeling vallen. Voor maximale reistijd wordt uitgegaan van 1,5 uur per dag enkele reis op basis van openbaar vervoer. Er kan een non-concurrentie en/of relatiebeding van toepassing zijn op de passende functie.
- g. Uitwisselbare functie: Een uitwisselbare functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien: a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. Deze factoren worden in onderlinge samenhang beoordeeld. Het gaan om functies die over en weer uitwisselbaar zijn. Voor de definitie van uitwisselbare functie zijn Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van het UWV leidend.
- h. Boventalligheid: Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats naar het oordeel van werkgever komt te vervallen wegens bedrijfsorganisatorische omstandigheden als bedoeld in de UWV Uitvoeringsregels.
- i. Boventalligheidsverklaring: De schriftelijke bevestiging aan de werknemer dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen met ingang van de datum van feitelijke boventalligheid.

- j. Datum feitelijke boventalligheid:
De datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer vervalt.
- k. Einddatum: De datum waarop de arbeidsovereenkomst met werkgever eindigt.
- l. Beëindigingsvergoeding:
Het bruto bedrag dat werkgever aan de werknemer betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgever. De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in Hoofdstuk 10.
- m. Herplaatsingsgesprek: Tijdens dit gesprek bespreken werknemer en werkgever de beschikbaarheid van de werknemer.
- n. Cao: De vigerende cao die op de arbeidsovereenkomst van de werknemer is. NB voor sommige werknemers is er geen cao van toepassing.
- o. Vaststellingsovereenkomst:
Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. BW gesloten tussen werkgever en de werknemer waarbij is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin de gemaakte afspraken m.b.t. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zijn vastgelegd. Bij beëindiging op initiatief van de werkgever wordt altijd een vaststellingsovereenkomst aangeboden.
- p. Dienstjaren: Het aantal opgebouwde dienstjaren wordt gebaseerd op de eerste datum indiensttreding bij de werkgever en/of haar rechtsvoorgangers inclusief eventuele tijdelijke dienstverbanden met een maximale onderbreking van 3 maanden. Bij de bepaling van het aantal dienstjaren wordt een eventuele uitzend/inleen/detacheer-periode bij werkgever direct voorafgaande aan indiensttreding meegenomen. De werknemer levert hier zelf bewijs van aan.

5. HARDHEIDSCLAUSULE

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties of in die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, kan de betrokken werknemer de Toetsingscommissie schriftelijk verzoeken de toepassing van dit Sociaal Plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. De Toetsingscommissie brengt een bindend advies uit.

6. BOVENTALLIGHEID

6.1. Boventalligheid

Bij het vaststellen van boventalligheid van de werknemer doen *onder andere* de volgende situaties zich voor:

- de functie van de werknemer vervalt;
- de functie van de werknemer blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer werknemers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie. – in welk geval via de bepalingen van de Ontslagregeling waaronder het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald;
- de functie wordt verplaatst naar een andere locatie en de betrokken werknemer volgt de functie niet, omdat de reistijd toeneemt en de reistijd huisadres – standplaatsadres enkele reis met het openbaar vervoer meer bedraagt dan 1,5 uur.

Indien directe plaatsing in dezelfde of een onderling uitwisselbare functie mogelijk is, vindt plaatsing volgens het principe “werknemer volgt werk” plaats. Deze werknemer wordt niet boventallig verklaard. Het derde punt onder 6.1 zoals hierboven verwoord, vormt een uitzondering daarop.

Iedere werknemer die boventallig verklaard wordt, zal daarover zo spoedig mogelijk worden geïnformeerd door de eigen manager en de betrokken HR-manager/adviseur. In dat gesprek komt ten minste aan de orde, waarom en wanneer de functie komt te vervallen (datum feitelijke boventalligheid) en wordt er duidelijkheid gegeven over of er al dan niet herplaatsingsmogelijkheden bestaan binnen de organisatie. Het gesprek zal schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd.

Bij het bepalen welke werknemers boventallig worden zal de werkgever de criteria van de Ontslagregeling¹ en de uitvoeringsregels van UWV² die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden toepassen. Het gaat hierbij om de regels zoals die luiden op het moment dat dit Sociaal Plan wordt overeengekomen dan wel de criteria zoals die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan gaan luiden als de genoemde Ontslagregeling of de Uitvoeringsregels wijzigen. Voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt met inachtneming van de hier genoemde regelgeving een objectieveerbare peildatum vastgesteld.

¹ De Ontslagregeling zoals die geldt op het moment waarop dit Sociaal Plan is overeengekomen is: Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling), gepubliceerd in de Staatscourant van 11 mei 2015, nr. 12685 (www.overheid.nl).

² De uitvoeringsregels van UWV over ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden zoals die gelden op het moment waarop dit Sociaal Plan is overeengekomen: Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen, UWV, september 2020 (www.uwv.nl).

6.2. Interne herplaatsing

De huidige arbeidsplaats komt te vervallen, maar de werkgever kan de werknemer een andere passende functie binnen de Essity-bedrijven aanbieden. Daarbij kunnen zich de volgende drie situaties voordoen:

- a. herplaatsing in een andere passende functie met dezelfde salarisindeling in de functiegroep;
- b. herplaatsing in een andere passende functie met lagere salarisindeling in de functiegroep;
- c. herplaatsing in een andere passende functie met een hogere salarisindeling in de functiegroep.

Op deze werknemer is hoofdstuk 7 van toepassing.

De werkgever onderzoekt ook de mogelijkheden tot herplaatsing van de werknemer elders binnen de groep van bedrijven waartoe de Essity-bedrijven horen. Dan kan ook een functie in het buitenland betreffen, tenzij de werknemer tijdens het herplaatsingsgesprek aangeeft geen functie in het buitenland te willen bekleden.

6.3. Overig boventallig

De huidige arbeidsplaats komt te vervallen en de werkgever kan de werknemer geen andere passende functie aanbieden binnen de Essity-bedrijven aanbieden en ook niet binnen de groep van bedrijven waartoe de Essity-bedrijven behoren (in Nederland en in het buitenland).

In de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 6.1 van dit Sociaal Plan wordt door de werkgever de beoogde einddatum aan de werknemer bekend gemaakt. In een aanvullend gesprek zal de motivatie van boventalligheid worden aangegeven. Ook worden met de werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over continuering van de werkzaamheden tot de einddatum en over overdracht van werkzaamheden.

Op deze werknemer zijn de hoofdstukken 8 tot en met 10, 12 en 13 van toepassing.

7. BOVENTALLIG MET INTERNE HERPLAATSING

De huidige arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen, maar de werkgever kan de werknemer een andere passende arbeidsplaats binnen de Essity-bedrijven aanbieden. Alvorens dit aan de werknemer voor te leggen, zal de werkgever te allen tijde een algehele toelichting op de reorganisatie geven waarbij de organisatiewijziging en de functionele gevolgen hiervan worden uitgelegd.

De eigen manager en betrokken HR-manager/adviseur blijven voor de werknemer het eerste aanspreekpunt in het kader van interne herplaatsing. Ook nadat de boventalligheid is vastgesteld, kunnen er nieuwe functies beschikbaar komen op de standplaats van de werknemer of daarbuiten. De betrokken HR-manager/adviseur staat in nauw contact met "Talent Acquisition/Recruitment" (landelijke afdeling Werving en Selectie) die interne vacatures publiceren.

7.1. Weigering passende arbeidsplaats

Indien aan de boventallig verklaarde werknemer een passende functie wordt aangeboden, mag hij gedurende 14 kalenderdagen het aanbod in beraad nemen.

De werknemer laat schriftelijk aan de werkgever binnen deze 14 kalenderdagen weten of hij al dan niet instemt met het aanbod.

Indien de werknemer het aanbod van een passende arbeidsplaats weigert, zal de werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder dat de werknemer recht kan doen gelden op enige bepaling van dit Sociaal Plan.

Indien de werknemer van oordeel is dat de aangeboden arbeidsplaats niet passend is, of indien de werknemer van oordeel is dat als gevolg van specifieke omstandigheden in redelijkheid niet van hem mag worden verwacht dat hij de functie gaat uitoefenen, kan hij dit voorleggen aan de toetsingscommissie. Dit kan tot uiterlijk 14 kalenderdagen nadat de werknemer heeft laten weten dat hij niet instemt met het aanbod voor een passende functie van de werkgever. Indien vervolgens de toetsingscommissie tot het oordeel komt dat de aangeboden interne herplaatsing niet passend is, worden hoofdstuk 8 t/m hoofdstuk 10, 12 en 13 van toepassing op deze werknemer.

Indien de werknemer het aanbod voor een passende arbeidsplaats weigert en de toetsingscommissie komt tot het oordeel dat de arbeidsplaats wel passend is, heeft de werknemer een bedenktijd van 7 kalenderdagen na dagtekening van het oordeel van de toetsingscommissie om het aanbod alsnog te accepteren. Indien de werknemer blijft weigeren, zal de werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder dat de werknemer recht kan doen gelden op enige bepaling van dit Sociaal Plan.

7.2. Om - en bijscholing

Indien een werknemer de aangeboden andere arbeidsplaats accepteert, zal - indien de werkgever dit nodig acht - tijdig en voor rekening van de werkgever om- en bijscholing plaatsvinden. De werknemer is verplicht om volledige medewerking te verlenen aan de scholingsactiviteiten. De werknemer wordt bij het aanbod van de passende functie op de hoogte gesteld van de vereiste om- en bijscholing. Om- en bijscholing kan binnen redelijkheid tijdens werktijd plaatsvinden, bijvoorbeeld voor het volgen van (verplichte) lessen.

Indien binnen uiterlijk 6 maanden blijkt dat buiten de schuld van de werknemer de gewenste scholingsactiviteiten en daarmee plaatsing in de passende functie naar het oordeel van de werkgever niet het gewenste resultaat oplevert, is artikel 6.3 (Overig boventallig) op deze werknemer van toepassing, waarbij de werkgever wel het voorbehoud maakt dat de mobiliteitsinspanningen mogelijk op een andere manier worden vormgegeven.

7.3. Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

Als de werknemer in het kader van interne herplaatsing wordt geplaatst in een lager of in een hoger ingedeelde functie, gelden de betreffende bepalingen van de cao die op de arbeidsovereenkomst van de werknemer van toepassing is voor werknemers die onder de betreffende cao vallen. Ook de afbouwregelingen voor ploegen- en consignatietoelage uit de betreffende cao zijn in voorkomend geval van toepassing. Voor werknemers op wie geen cao van toepassing is, gelden de afspraken uit de individuele

arbeidsovereenkomst en/of uit de arbeidsvoorwaardenregeling die van toepassing is.

7.4. Herplaatsing binnen Essity

De werknemer die binnen de Essity-bedrijven (dat zijn bedrijven die vallen onder de definitie van werkgever in dit Sociaal Plan) in Nederland een passende functie accepteert, komt niet in aanmerking voor de financiële regelingen zoals bedoeld in dit Sociaal Plan, maar hij heeft recht op de vergoedingen en regelingen die gelden bij overplaatsing binnen Essity. Anciënniteit wordt bij herplaatsing in een van de Essity-bedrijven meegenomen.

Indien herplaatsing van een boventallige werknemer binnen de Essity-bedrijven in Nederland binnen 6 maanden buiten schuld van de werknemer naar het oordeel van de werkgever geen succes blijkt te zijn, is de situatie als omschreven in artikel 6.3 (Overig boventallig) op deze werknemer van toepassing, waarbij de werkgever wel het voorbehoud maakt dat de mobiliteitsinspanningen mogelijk op een andere manier worden vormgegeven.

8. OVERIG BOVENTALLIG

De huidige arbeidsplaats komt te vervallen en de werkgever kan de werknemer geen andere passende arbeidsplaats aanbieden.

Vervallen arbeidsplaats

De werkgever bepaalt wanneer de arbeidsplaats van de werknemer vervalt (datum feitelijke boventalligheid). Tot de einddatum zal de werkgever het bruto maandinkomen aan de werknemer doorbetalen. De werknemer zal tot de einddatum de gebruikelijke werkzaamheden moeten verrichten, tenzij de werknemer daarvan door de werkgever wordt vrijgesteld.

Vaststellingsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer zal eindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst (beëindigingsovereenkomst). In de vaststellingsovereenkomst zal worden bepaald dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt op initiatief van de werkgever en dat de werknemer ter zake van de beëindiging geen verwijt kan worden gemaakt. Er geldt voor de werknemer een wettelijke bedenkttermijn van twee weken, te rekenen vanaf de dag na de ondertekening. Deze termijn wordt in de overeenkomst vermeld. Indien de werknemer een beroep doet op deze bedenkttermijn en de overeenkomst ongedaan maakt, start de werkgever een ontslagprocedure bij UWV.

Ontslagprocedure

Indien de werknemer niet meewerkt aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst, start de werkgever een ontslagprocedure bij UWV. In geval van een ontslagprocedure wordt de proceduretijd in mindering gebracht op de opzegtermijn, waarbij in elk geval minimaal een opzegtermijn van 1 maand zal resteren. In dat geval heeft de werknemer ook recht op de beëindigingsvergoeding zoals omschreven in hoofdstuk 10 van het Sociaal Plan.

Als de werknemer intern wordt herplaatst voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst, komen de reeds gemaakte afspraken in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen. In

onderling overleg wordt opvolging gegeven aan reeds lopende scholingsafspraken.

8.1. Opzegtermijn

De einddatum wordt zodanig vastgesteld, dat de werkgever de voor de werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn in acht neemt. De (fictieve) opzegtermijn begint te lopen op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, althans op de 1^e van de eerstvolgende maand.

8.2. Vrijstelling van werk

De werkgever kan de werknemer, voordat de arbeidsovereenkomst formeel is beëindigd, geheel of gedeeltelijk vrijstellen van werk. In dat geval behoudt de werknemer de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de reiskostenvergoeding, verlofopbouw (wettelijke-, bovenwettelijke-, ADV- en seniorendagen) en eventuele onkostenvergoedingen die verband houden met het uitoefenen van de functie. De werknemer dient zich in dat geval tot de einddatum beschikbaar te houden om op eerste verzoek, de werkzaamheden te hervatten.

8.3. Plaatsmakersregeling

De werknemer van wie de arbeidsplaats niet vervalt als gevolg van een schriftelijke mededeling, maar die door beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever plaats maakt voor een andere werknemer van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen als gevolg van de hiervoor bedoelde schriftelijke mededeling, kan een verzoek hiervoor indien bij werkgever.

Uitsluitend werkgever bepaalt of het verzoek wordt gehonoreerd. De betreffende werknemer die plaats maakt komt in aanmerking voor een eenmalige vergoeding ter hoogte van 50% van de in artikel 10 genoemde beëindigingsvergoeding.

De plaatsmakende werknemer wordt op zijn verzoek niet aan de voor hem geldende opzegtermijn gehouden. Als werkgever het verzoek honoreert, beëindigen de werkgever en de plaatsmakende werknemer de arbeidsovereenkomst van de plaatsmakende werknemer met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst.

Voor het overige is het Sociaal Plan niet van toepassing op de plaatsmakende werknemer.

9. OUTPLACEMENT

De werkgever stelt de werknemer die boventallig wordt en niet herplaatst kan worden, in de gelegenheid een traject bij een extern outplacementbureau te volgen. Dit traject heeft tot doel een professionele bemiddeling van werk naar werk te verzorgen. De werkgever heeft hiervoor samen met de (Centrale) Ondernemingsraad een of meerdere externe bureaus geselecteerd. De kosten van het traject komen voor rekening van werkgever en bedragen maximaal € 5.000,- exclusief btw per outplacementtraject. De werknemer die niet (volledig) van de diensten van het outplacementbureau gebruik maakt, komt in plaats daarvan niet in aanmerking voor (financiële) compensatie. De contactgegevens van de outplacementbureaus worden in de bijlage genoemd.

9.1. Inhoud outplacement

De werknemer wordt door het outplacementbureau begeleid ten aanzien van:

- onderkennen van de eigen wensen en mogelijkheden;
- sollicitatietraining (schrijven sollicitatiebrieven, opstellen curriculum vitae, gesprekstraining);
- arbeidsmarktoriëntatie;
- externe bemiddeling.

Het outplacementbureau heeft inzicht in vacatures in de regio en zal de betrokken werknemer daarvan op de hoogte stellen.

9.2. Aanvang en duur outplacement

De traject start zo spoedig mogelijk na de schriftelijke mededeling als bedoeld in hoofdstuk 6 en vindt maximaal gedurende een periode van 6 maanden plaats. Deelname aan het traject is vrijwillig, echter indien de werknemer hiervoor kiest wordt zijn volledige medewerking verwacht aan het outplacement-traject. De werknemer dient binnen 14 kalenderdagen na de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 6.3 aan de werkgever schriftelijk kenbaar te maken of hij gebruik wenst te maken van de diensten van het outplacementbureau. De werknemer die niet van de diensten van het outplacementbureau gebruik maakt, komt daarvoor op geen enkele manier in aanmerking voor (financiële) compensatie.

De duur van het traject kan in individuele situaties en op advies van het outplacementbureau eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 3 maanden.

9.3. Voortzetten outplacement

Wanneer een boventallige werknemer bij een andere werkgever in dienst treedt, maar die samenwerking buiten de schuld van de werknemer geen succes blijkt te zijn, kan de werknemer opnieuw van de diensten van het outplacementbureau gebruik maken voor de voor hem geldende resterende periode.

9.4. Om- en bijscholing

Teneinde de kansen van externe herplaatsing te vergroten, zullen werknemers desgevraagd worden ondersteund bij om- en bijscholing, die gericht moet zijn op het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. Indien hieraan kosten zijn verbonden zal de werkgever de in redelijkheid te maken kosten vergoeden tot een maximum totaalbedrag van € 4.000,- exclusief btw. Er kan tot de einddatum een aanvraag worden ingediend (via de afdeling HR) met betrekking tot om- en bijscholing. De werknemer die niet (volledig) van het budget om- en bijscholing gebruik maakt, komt in plaats daarvan niet in aanmerking voor (financiële) compensatie

Indien een boventallige medewerker dit budget niet toereikend vindt, mag hij in overleg met de werkgever een deel van zijn beëindigingsvergoeding uitruilen tegen een extra vergoeding voor om- en bijscholing, mits de eindafrekening nog niet heeft plaatsgevonden. Dit is maatwerk. Indien het budget niet of niet geheel benut wordt, vindt er geen uitbetaling plaats van het niet benutte gedeelte.

Op gemotiveerd verzoek kan de werkgever, in geval sprake is van een reëel en direct uitzicht van de werknemer op een arbeidsovereenkomst buiten Essity, voor een daarvoor noodzakelijke opleiding afwijken van genoemd maximum.

Werknemers die al voor het moment van de schriftelijke mededeling als bedoeld in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan bezig waren met een opleiding, kunnen deze afronden (“Diploma in zicht”). De kosten hiervan maken geen onderdeel uit van bovengenoemd budget.

Naast om- en bijscholing vergoedt de werkgever – op advies van het outplacementbureau – de kosten voor aanvraag van een Erkenning Verworven Competenties (EVC) diplomatraject mits dit traject voor de einddatum kan worden afgerond.

9.5. Periodieke evaluatie

De werkgever evalueert het sociaal plan jaarlijks met de vakorganisaties en medezeggenschap waarbij zowel outplacement als andere aspecten van het sociaal plan aan bod komen. Een eventuele schriftelijke rapportage van de toetsingscommissie kan hier onderdeel van zijn.

9.6. Sollicitatiebezoek

Verlof voor sollicitatiebezoek, deelnemen aan psychologische en medische onderzoeken binnen Nederland zullen in beginsel in werktijd plaatsvinden, tot een maximum van 10 werkdagen. De werkgever kan de werknemer vragen om aan te tonen dat hij daadwerkelijk heeft deelgenomen aan de door hem aangegeven sollicitatieactiviteiten.

9.7. Niet naleven afspraken

De werkgever gaat ervan uit dat de werknemer de gemaakte afspraken in het kader van artikelen 9.1 tot en met 9.6 naleeft. Indien de werknemer deze niet naleeft dan kan de werknemer van artikelen 9.1 tot en met artikelen 9.6 onmiddellijk worden uitgesloten.

9.8. Referentie

De werkgever zal op verzoek van de werknemer referentie verstrekken over het functioneren van de werknemer.

9.9. Getuigschrift

De werknemer ontvangt op zijn verzoek een getuigschrift van de werkgever.

9.10. Jubileumuitkering

Indien de werknemer binnen een jaar na de einddatum aanspraak zou maken op een jubileumuitkering, betaalt de werkgever de (bruto) jubileumuitkering uit met de eindafrekening van de werknemer.

Overige elementen uit de jubileumregeling zijn niet van toepassing.

9.11. Tijdelijk ruimere vergoeding bij extra reiskosten

Indien de reistijd van de werknemer door het aanvaarden van een passende functie binnen de Essity-bedrijven toeneemt, past de werkgever de landelijke Essity regeling over reiskostenvergoeding toe met dien verstande dat gedurende maximaal 24 maanden de reiskosten worden vergoed tegen € 0,21 per kilometer (of een hoger fiscaal onbelast te vergoeden kilometervergoeding) tot een maximum van 100 kilometer enkele reis per dag (op basis van de ANWB-routeplanner, snelste route). Gedurende de hier genoemde periode geldt voor de werknemer voor wat betreft deze vergoeding dan niet het maximum van 35 kilometer enkele reis per dag. Na afloop van voornoemde 24 maanden, geldt de locatie gebonden reiskostenregeling. Voor de extra reistijd vindt geen compensatie plaats.

10. FINANCIËLE VOORZIENINGEN

10.1. Beëindigingsvergoeding

De boventallige werknemer ontvangt bij de eindafrekening een éénmalige bruto beëindigingsvergoeding, met inachtneming van de in 10.2 genoemde aftopping, met een ondergrens van 3 bruto maandsalarissen. De beëindigingsvergoeding wordt berekend door de uitkomst van de berekening van de voor de werknemer geldende wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW (rekening houdend met de wettelijke maximering) te vermenigvuldigen met een factor. Die factor is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op de einddatum.

Leeftijd op de einddatum	Factor
Tot en met 44 jaar	1,5
45 tot en met 54 jaar	2,0
55 jaar en ouder	2,3

De wettelijke transitievergoeding wordt geacht volledig te zijn inbegrepen in deze beëindigingsvergoeding als bedoeld in dit Sociaal Plan. Er is geen sprake van cumulatie van de beëindigingsvergoeding op grond van dit Sociaal Plan en de wettelijke transitievergoeding.

Indien de uitkomst van de berekening van de beëindigingsvergoeding lager uitvalt dan het bedrag dat de werknemer op grond van de wettelijke transitievergoeding zou ontvangen ten gevolge van de aftopping, dan ontvangt de werknemer die lagere vergoeding met een ondergrens van 3 bruto maandsalarissen.

De vergoeding zal zonder aftopping als bedoeld in artikel 10.2 van dit Sociaal Plan nooit hoger zijn dan € 230.000,- bruto.

10.2. Maximumvergoeding (aftopping)

De beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomensderving van de werknemer tot aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de einddatum (datum einde arbeidsovereenkomst) met een ondergrens van 3 maandsalarissen. De vergoeding zal na aftopping als bedoeld in dit artikel nooit hoger zijn dan € 230.000,- bruto.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens (100%) vanaf de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd tot de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachte inkomsten van de werknemer na de einddatum tot de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt uitgegaan van het volgende:

- De werknemer ontvangt de eerste 2 maanden een WW-uitkering van 75%, en vervolgens van 70% van het voor de werknemer geldende bruto (gemaximeerde) uitkeringsdagloon, gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW.
- De werknemer ontvangt vervolgens 14 maanden een PAWW-uitkering van 70% van het voor de werknemer geldende bruto (gemaximeerde) uitkeringsdagloon, mits de werknemer hier collectief aan deelneemt.
- De werknemer ontvangt daarna een IO(A)W-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon. Dat betekent dat de werkgever rekening houdt met een IO(A)W-uitkering voor een alleenstaande ongeacht de daadwerkelijke burgerlijke staat.

Werknemers bij wie een aftoppingskorting op de beëindigingsvergoeding wordt toegepast, ontvangen boven op de beëindigingsvergoeding een bedrag ter grootte van maximaal € 5.000,- bruto in verband met gemiste pensioenopbouw. Dit bedrag wordt als volgt berekend: aftoppingskorting minus de met de werknemer in verband met de beëindiging van het dienstverband overeengekomen om-, bijschollings- en outplacementkosten, gemaximeerd tot € 5.000,- bruto.

10.3. Uitkering beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding wordt binnen één maand na de Einddatum, zoals overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst dan wel binnen één maand nadat de arbeidsovereenkomst door opzegging is geëindigd, uitgekeerd. Op de beëindigingsvergoeding zullen de gebruikelijke inhoudingen worden gedaan.

Indien de werknemer mocht overlijden voor het moment van uitbetaling van de beëindigingsvergoeding, betaalt de werkgever de vergoeding uit aan de nabestaanden. De werkgever kan voordat hij tot uitbetaling overgaat, om een verklaring van erfrecht vragen, zodat hij de betaling op de juiste wijze kan afwickelen.

10.4. Langer in dienst en verrekening met de beëindigingsvergoeding

Als de werknemer op de einddatum jonger is dan 60 jaar en 4 maanden en daardoor geen IOW-uitkering kan ontvangen, kunnen de werkgever en de werknemer afspreken dat hij nog maximaal drie maanden in dienst blijft, zodat hij wel in aanmerking kan komen voor deze uitkering. In dat geval wordt het bruto inkomen van de werknemer over die periode in mindering gebracht op de bruto beëindigingsvergoeding en geldt de minimale vergoeding van 3 bruto maandsalarissen niet.

11. TOETSINGSCOMMISSIE

11.1. Doel

Voor de looptijd van het Sociaal Plan zal een landelijke Toetsingscommissie worden ingesteld. Deze Toetsingscommissie zal toezien op de juiste uitvoering van het Sociaal Plan en adviseren in die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet. Werknemers die van oordeel zijn dat het Sociaal Plan in hun specifieke geval onjuist wordt toegepast, kunnen de Toetsingscommissie verzoeken een bindend advies uit te brengen. Ook de werkgever kan situaties voor advies voorleggen aan de Toetsingscommissie.

11.2. Samenstelling

De landelijke Toetsingscommissie wordt samengesteld uit 5 personen: 2 personen zullen worden benoemd door de Centrale Ondernemingsraad, 2 personen zullen worden benoemd door de directie van werkgever en 1 persoon (die voorzitter zal zijn) zal worden benoemd door hiervoor genoemde personen. De personen worden in de bijlage genoemd.

11.3. Taken en bevoegdheden

- a. De Toetsingscommissie zal op schriftelijk verzoek van hetzij de werknemer, hetzij de werkgever in individuele gevallen adviseren met betrekking tot de uitvoering van (onderdelen van) dit Sociaal Plan.
- b. De Toetsingscommissie brengt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 14 dagen na ontvangst van het verzoek bindend advies uit aan de werkgever. Deze termijn kan, indien noodzakelijk voor een zorgvuldige behandeling, worden verlengd met maximaal 1 maand.
- c. In alle gevallen brengt de werkgever het besluit, met redenen omkleed, schriftelijk ter kennis van de werknemer.
- d. De leden van de Toetsingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.
- e. Kosten
Eventuele kosten die de Toetsingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak (bijv. het eventueel inhuren externe deskundigheid) komen in overleg voor rekening van de werkgever.

12. ARBEIDSVOORWAARDEN

De rechten, plichten en arbeidsvoorwaarden voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst blijven onverkort van toepassing tot de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Voor zover de arbeidsovereenkomst een non-concurrentiebeding bevat, zal werkgever deze op verzoek van de werknemer laten vervallen per de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst inclusief het aan dat beding gekoppelde boetebeding. Indien het beding voor de werkgever om gewichtige redenen in stand blijft, geldt dit eveneens voor het aan dat beding gekoppelde boetebeding.

Het geheimhoudingsbeding zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst blijft ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst onverkort van kracht inclusief het daaraan gekoppelde boetebeding.

Een eventuele terugbetalingsverplichting van de werknemer met betrekking tot door de werkgever betaalde studiekosten komt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het kader van dit Sociaal Plan te vervallen.

13. SLOTBEPALINGEN

13.1. Eindafrekening

De werknemer ontvangt binnen één maand na de Einddatum een eindafrekening. Bij deze eindafrekening zal in ieder geval worden betrokken opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen, pro rata vakantiegeld, pro rata dertiende maand en pro rata bonus (over het afgelopen en/of lopende bonusjaar) gebaseerd op de target uitkering. Een en ander volgens de cao die op de arbeidsovereenkomst van de werknemer van toepassing is dan wel de individuele arbeidsvoorwaarden en de wet. Ten aanzien van het levensfaseverlof geldt het volgende: levensfaseverlof wordt opgebouwd tot de Einddatum. Het tegoed aan verlofdagen dat is opgebouwd in het kalenderjaar waarin de Einddatum valt, maar – om welke reden dan ook – niet is opgenomen, wordt samen met het eventuele tegoed aan gespaarde verlofdagen uit voorgaande jaren uitbetaald.

13.2. Bedrijfseigendommen

De aan de werknemer ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen en documenten (schriftelijk en elektronisch) van werkgever dienen op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst te worden ingeleverd. Het is de werknemer niet toegestaan kopieën achter te houden.

13.3. Vergoeding voor advieskosten

Als de boventallige werknemer juridisch - en/of financieel advies wil inwinnen, draagt de werkgever bij in de kosten tot een bedrag van maximaal € 750,- exclusief btw voor het juridisch advies en maximaal € 750,- exclusief btw voor het financieel advies. De vergoeding vindt plaats op declaratiebasis, waarbij de werknemer een factuur dient te verstrekken aan de werkgever.

13.4. Parttime werknemer

Werknemers die werkzaam zijn op basis van een parttime arbeidsovereenkomst zullen naar rato van hun parttime percentage in aanmerking komen voor de financiële voorzieningen die op grond van dit Sociaal Plan worden toegekend, tenzij deze voorzieningen al gekoppeld zijn aan het parttime percentage, met uitzondering van het budget voor opleiding (9.4) en juridisch en/of financieel advies (13.3).

13.5. Pensioen

Per de Einddatum eindigt de deelname van de werknemer aan de pensioenregeling. De werknemer ontvangt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een premievrije polis overeenkomstig de bepalingen van het voor de werknemer geldende pensioenreglement.

13.6. Verstrekken van inlichtingen

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan verplicht zich de noodzakelijke inlichtingen tijdig en naar waarheid te verstrekken.

13.7. Aanpassing

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan. Dit geldt ook indien de uitgangspunten waaronder partijen dit Sociaal Plan zijn aangegaan dermate veranderd zijn dat onverkorte uitvoering van dit Sociaal Plan niet langer van werkgever gevergd kan worden.

13.8. Wet Melding Collectief Ontslag (WMO)

Cao-partijen komen overeen dat indien een melding in het kader van de Wet Melding collectief ontslag aan de orde is, wordt afgezien van de maand wachttijd ex artikel 5a van deze wet. De vakverenigingen zullen hiertoe een verklaring afgeven aan UWV.

Aldus overeengekomen te Zeist op

- Essity Holding Netherlands B.V., gevestigd te Zeist, en de aangesloten ondernemingen:
- Essity Operations Hoogezand B.V., gevestigd te Hoogezand;
- Essity Operations Gennep B.V., gevestigd te Gennep;
- Essity Operations Suameer B.V., gevestigd te Bergum;
- Essity Netherlands B.V., gevestigd te Zeist;
- Essity Operations Cuijk B.V., gevestigd te Cuijk;
- Essity Operations Assen B.V., gevestigd te Assen.

en

- Unicharm Mölnlycke B.V., gevestigd te Hoogezand, en de aangesloten ondernemingen:

- Unicharm Mölnlycke Baby B.V., gevestigd te Hoogezand;
- Unicharm Mölnlycke Incontinence B.V., gevestigd te Hoogezand.

en

- BSN Medical IPM C.V., gevestigd te Amsterdam.

en

- Novioscan B.V., gevestigd te Nijmegen.

R. van Sintemaartensdijk

FNV Procesindustrie

CNV Vakmensen

BIJLAGE

Leden toetsingscommissie:

1. (namens COR)
2. (namens COR)
3. (namens directie)
4. (namens directie)
5. (voorzitter)

Schriftelijk verzoek in te dienen bij lid .. (tevens secretaris van Toetsingscommissie).

Outplacementbureaus:
contactgegevens