

SOCIAAL PLAN NOVOFERM NEDERLAND B.V.
2021-2023

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities
Artikel 2	Algemene uitgangspunten
Artikel 3	Overleg en procedures
Artikel 4	Alternatieve werkgelegenheid
Artikel 5	Werknemers met wie het dienstverband als gevolg van maatregelen betreffende de vestiging Roermond beëindigd moet worden
Artikel 6	Juridisch en/of financieel advies
Artikel 7	Financiële regelingen
Artikel 8	Aanvullende regelingen
Artikel 9	Hardheidsclausule
Artikel 10	Begeleidingscommissie
Artikel 11	Geschillen
Artikel 12	Looptijd van de Sociaal Plan
Artikel 13	Mogelijkheid tot tussentijdse wijziging

Novoform Nederland B.V. als partij ter ene zijde, verder te noemen “Novoform”,

en

FNV, Utrecht

CNV Vakmensen, Utrecht

verder te noemen “de vakverenigingen”, als partij ter andere zijde, zijn het volgende Sociaal Plan overeengekomen:

Artikel 1. Definities

Werkgever:	Novoform Nederland B.V.
Werknemer:	Iedere werknemer in dienst van werkgever met een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd bij Novoform Nederland B.V. werkzaam in de vestiging Roermond.
Vakverenigingen:	FNV en CNV Vakmensen
Leeftijd:	De leeftijd van de werknemer bij einde dienstverband, waarbij de opzegtermijn voor het bepalen van de leeftijd wordt meegenomen.
Maandsalaris:	Conform de definitie van "maandsalaris" in het besluit "Loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding 2019", met uitzondering van het bedoelde maandsalaris in artikel 5 (vergoeding resterende maandsalarissen in opzegtermijn).
Maandsalaris art. 5:	Het "kale" bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag van 8% en zonder overige toeslagen en emolumenten.
Dienstjaren:	Als dienstjaren gelden de jaren gelegen tussen de aanvang van het dienstverband en het einde van het dienstverband, waarbij de opzegtermijn wordt meegenomen. De dienstjaren van het dienstverband voor bepaalde tijd in dienst van Novoform Nederland B.V. (en rechtsvoorgangers), de periode waarin sprake is geweest van een stageovereenkomst en de periode die gewerkt is als uitzendkracht voorafgaand aan een dienstverband met Novoform Nederland B.V. tellen met inachtneming van het bovenstaande mee als het gaat om het bepalen van de dienstjaren. Voor de beoordeling van een onderbreking van dienstjaren door uitdiensttreding, gelden de van toepassing zijnde wettelijke regelingen.
Transitievergoeding:	De transitievergoeding als bedoeld in art. 7:673 BW

Artikel 2. Algemene uitgangspunten

Dit Sociaal Plan beoogt de sociale gevolgen van de gedeeltelijke sluiting van de vestiging van Novoferm Nederland B.V. te Roermond en de aanpassing van de organisatie aldaar voor werknemers zo goed mogelijk op te vangen. Het Sociaal Plan is er vooral op gericht om de werknemers zo veel mogelijk aan een andere, nieuwe werkkring te helpen. Daarnaast bevat het Sociaal Plan afspraken om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Het Sociaal Plan bevat enerzijds bepalingen betreffende het overleg en de in acht te nemen procedures, zoals opgenomen in art. 3 en anderzijds zijn er afspraken over concrete arbeidsvoorwaarden, zoals in de artikelen 4, 5 en 7 weergegeven.

Artikel 3. Overleg en procedures

3.1 Sociaal Plan

In verband met de gedeeltelijke sluiting van de vestiging Roermond, de aanpassing van de organisatie aldaar en de beëindiging van meerdere arbeidsovereenkomsten wordt dit Sociaal Plan toegepast. Overleg over het Sociaal Plan vindt plaats tussen de Vakverenigingen en Novoferm Nederland B.V.

3.2 Afschrift Advies OR aan vakverenigingen

De werkgever is verplicht ten aanzien van het voorgenomen besluit tot gedeeltelijke sluiting van de vestiging Roermond en de aanpassing van de organisatie op grond van de WOR advies te vragen aan de Ondernemingsraad. De werkgever zal een afschrift van het adviesverzoek aan de vakverenigingen sturen.

3.3 Aanvraag ontslagvergunning

Indien werkgever een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV, dan zal hij, nadat het UWV de ontslagvergunning heeft verleend, de arbeidsovereenkomst opzeggen, rekening houdend met de resterende opzegtermijn, zoals vastgesteld conform artikel 7:672 lid 5 BW.

Artikel 4. Alternatieve werkgelegenheid

Inspanningsverplichting werkgever en werknemer

Werkgever alsmede werknemer zullen zich inspannen om extern ander (passend) werk te vinden. Outplacement, evenals om-, her- of bijscholing kan daarbij een hulpmiddel zijn, indien de werknemer dit wenst. In artikel 8 wordt verder beschreven hoe een dergelijk hulpmiddel concreet ingezet kan worden, evenals afspraken over vorm en duur.

Artikel 5. Werknemers met wie het dienstverband als gevolg van maatregelen betreffende de vestiging Roermond beëindigd moet worden

De werknemer die zijn baan verliest als gevolg van de gedeeltelijke sluiting en aanpassing van de organisatie binnen de vestiging Roermond zal daarover mondeling door de directeur en de HR manager van Novoferm worden geïnformeerd. Dit gesprek zal schriftelijk worden bevestigd, waarbij de werkgever de werknemer een afschrift van dit Sociaal Plan zal overhandigen. Novoferm heeft de wens om het dienstverband door middel van een zogenaamde beëindigingsovereenkomst te beëindigen.

In verband hiermee zal tijdens dit gesprek een beëindigingsovereenkomst worden voorgelegd, welke Novoferm uiterlijk 10 werkdagen na de ontslagaanzegging getekend voor akkoord retour wenst te hebben ontvangen. Na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst heeft werknemer de mogelijkheid zijn beslissing te herroepen binnen 14 dagen; deze bepaling wordt in de beëindigingsovereenkomst expliciet vermeld.

Indien de werknemer niet met de beëindigingsovereenkomst instemt dan wel niet binnen 10 werkdagen hierop reageert, zal Novoferm vanaf het moment van weigering c.q. na verloop van voornoemde 10 werkdagen, een ontslagvergunning aanvragen door middel van een aanvraag bij het UWV .

Als de werknemer langer in dienst is dan op grond van de einddatum zoals opgenomen in de beëindigingsovereenkomst van dit artikel, dan wordt de beëindigingsvergoeding zoals in artikel 7.1.1 aangegeven verlaagd met het bruto maandsalaris over de periode van die overschrijding. Dit kan zich onder meer voordoen als er een beëindigingsprocedure dient te worden opgestart bij de rechter of het UWV, omdat de werknemer weigert de aan hem/haar aangeboden beëindigingsovereenkomst te tekenen. Verleent het UWV een ontslagvergunning dan blijft in dit geval het Sociaal Plan van toepassing op werknemer.

5.1 Inschrijving UWV; aanvraag WW

Werknemers aan wie ontslag is aangezegd zullen, indien zij aanspraak willen maken op een ww- uitkering:

- a) zich, direct nadat zij deze mededeling hebben ontvangen, als werkzoekende moeten laten inschrijven bij de daarvoor aangewezen instantie in hun regio, en deze inschrijving niet ongedaan maken voordat zij een passende dienstbetrekking hebben aanvaard; begeleiding bij de online inschrijving bij het UWV zal worden geboden door Novoferm en/of de externe partij die door Novoferm zal worden aangesteld in het traject van werk-naar - werk (artikel 8).
- b) tijdig, dat wil zeggen voor ingang van de feitelijke werkloosheid, een werkloosheids-uitkering moeten aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

- c) Voldoen aan alle overige verplichtingen die voor hen voortvloeien uit de werkloosheidswetten.

5.2 Sollicitatiebezoek

Werknemers aan wie ontslag is aangezegd, zullen voor zover nodig met behoud van salaris, vrijaf kunnen nemen voor het afleggen van sollicitatiebezoeken. Voor alle werknemers die, mits aantoonbaar, reiskosten hebben voor sollicitatiebezoek kunnen deze reiskosten declareren tegen de standaard vergoeding van € 0,19 p/km en max. 50 km enkele reis.

Artikel 6. Juridisch en/of financieel advies

Aan werknemers aan wie ontslag is aangezegd, zal desgewenst een marktconforme vergoeding worden toegekend voor het inwinnen van juridisch advies en/of voor het inwinnen van financieel advies bij één van de vakverenigingen op dit gebied, dan wel bij een andere juridische en/of financieel adviseur.

De maximale totale bijdrage van Novoferm hiervoor bedraagt € 1.250,-- exclusief BTW (inclusief kantoorkosten) per werknemer. Betaling door de werkgever geschiedt aan de adviserende instantie na ontvangst van een rekening die op naam is gesteld van de werknemer, direct te factureren aan werkgever.

Artikel 7. Financiële regelingen

Indien geen andere passende werkzaamheden binnen een andere juridische entiteit van Novoferm wordt gevonden en overgegaan zal moeten worden tot (gedwongen) beëindiging van de arbeidsovereenkomst, geldt het volgende.

7.1.1 Uitkering bij einde dienstverband

Berekening beëindigingsvergoeding

Werkgever berekent de transitievergoeding volgens de methodiek van de wettelijke transitievergoeding zoals bepaald in artikel 7:673 BW. De datum in dienst, de datum uit dienst, en het salaris van werknemer bepalen de hoogte van de transitievergoeding.

- a. Het salaris voor de berekening van de transitievergoeding is het bruto maandsalaris plus vakantiegeld, plus de gemiddelde vaste looncomponenten (o.a. ploegen- en overwerktoeslag) betaald in de 12 maanden voorafgaand aan de beëindigingsdatum, plus de gemiddelde variabele looncomponenten (evt. winstdeling, bonusuitkering) betaald in de 3 jaar voorafgaand aan de beëindigingsdatum, zulks conform het Besluit Loonbegrip Vergoeding Aanzegtermijn en Transitievergoeding.

- b. Werknemer heeft aanspraak op de bruto wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met de factor 2,0 met een maximum van € 168.000,-- bruto.
- c. Werkgever brengt kosten voor outplacement en scholing, tot een bedrag van € 2.500 (incl. BTW), niet in mindering op de transitievergoeding. Voor zover de kosten voor outplacement en opleiding voornoemde € 2.500 (incl. BTW) te boven gaan worden deze in mindering gebracht op de transitievergoeding.

De beëindigingsvergoeding zal nimmer hoger zijn dan de verwachte inkomensderving tot aan de eerst mogelijke datum waarop de werknemer de mogelijkheid heeft met pensioen dan wel prepensioen te gaan en rekening houdende met eventuele inkomensvervangende (sociale) uitkeringen waarbij wordt uitgegaan van de wettelijke maximale duur hiervan. De beëindigingsvergoeding zal daarbij nooit minder bedragen dan de bij datum einde dienstverband geldende wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW e.v. (met correctiefactor 1).

De werknemer kan, naast de beëindigingsvergoeding op basis van dit Sociaal Plan, geen aanvullende aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW. De in dit Sociaal Plan opgenomen vergoedingen en voorzieningen worden door partijen gekwalificeerd als gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 7:673b BW.

Een eventuele wettelijke of door een rechter toegekende vergoeding (hieronder mede begrepen, doch niet beperkt tot een transitievergoeding) in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, strekt in mindering op de aanspraken in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in dit Sociaal Plan. Ter zake vindt geen cumulatie plaats.

7.1.2. Betaling

De werkgever zal de bruto-beëindigingsvergoeding als bedrag ineens aan de daarvoor in aanmerking komende werknemer voldoen en wel in de maand na de datum waarop de arbeidsovereenkomst van deze werknemer tot een einde is gekomen.

7.1.3. Specifieke uitkeringen

Tekenbonus

Enkel indien de werknemer binnen 10 werkdagen na dagtekening van het voorstel schriftelijk instemt met het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, de beëindigingsovereenkomst voor akkoord ondertekent en de bedenktijd ex art. 7:670b BW is verstreken zonder dat werknemer van dit recht tot ontbinding gebruik heeft gemaakt, ontvangt de werknemer een eenmalige tekenpremie van € 1.000,-- bruto, welke zal worden betaald bij de eindafrekening van het dienstverband.

Blijfbonus

Werknemers die door werkgever schriftelijk worden verzocht langer in dienst te blijven om mee te werken aan het afwikkelen van de productie, de ontmanteling van het machinepark, en/of het opleveren van het huidige bedrijfsgebouw, zullen, indien zij aan dit verzoek voldoen en gedurende deze (verlengde) periode ook daadwerkelijk als zodanig werkzaam blijven, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een eenmalige blijfbonus ontvangen van € 2.000 bruto, welke zal worden betaald bij de eindafrekening van het dienstverband.

Spijtoptanten regeling

Indien een werknemer die voor ontslag in aanmerking komt een werkkring elders binnen Novoferm aanvaard en binnen een periode van maximaal 6 maanden blijkt dat deze werknemer om hem of haar moverende redenen de functie niet wil of kan uitvoeren, zal deze alsnog kunnen kiezen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst en komt hij/zij alsdan in aanmerking voor de krachtens 7.1.1 vast te stellen uitkering, terwijl ook art. 5.2 van toepassing zal zijn.

Postcontractuele verplichtingen

De op werknemer rustende geheimhoudingverplichting, alsmede de in de arbeidsovereenkomst opgenomen intellectuele eigendomsbepalingen, blijven ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst onverkort van kracht, alsmede de boetebepalingen die hieruit voortvloeien.

Werknemer wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontheven uit zijn verplichtingen uit hoofde van zijn non-concurrentiebeding en relatiebeding.

7.1.4 Openstaande studieschulden

Openstaande individuele studieschulden (voor opleidingen aangevangen voor de totstandkoming van dit Sociaal Plan) komen te vervallen, ook als de opleiding voortduurt na het beëindiging van het dienstverband.

Bij het einde van het dienstverband blijft de afspraak over een toegezegde of gestarte opleiding geldig na afloop van het dienstverband, ook als de toegezegde opleiding nog niet is gestart of afgerond op de beëindigingsdatum.

Artikel 8. Aanvullende regelingen

Traject van werk naar werk

De werknemer die voor ontslag in aanmerking komt wordt loopbaanbegeleiding, scholing of outplacement als faciliteit aangeboden, dan wel kan hij hierom verzoeken, om zodoende meer mogelijkheden te hebben om elders een passende baan te vinden.

De kosten van deze loopbaanbegeleiding, scholing en/of outplacementtraject komen tot een bedrag van € 2.500,-- (inclusief BTW) voor rekening van werkgever, onder voorwaarde dat er overeenstemming bestaat tussen werknemer en werkgever over de voorwaarden, einddatum van de arbeidsovereenkomst en de kosten van het traject.

Getuigschrift en referenties

Werknemer ontvangt bij beëindiging van het dienstverband een positief getuigschrift. Werkgever geeft desgevraagd zo positief mogelijke referenties over het functioneren van werknemer.

Jubilea

De voor ontslag in aanmerking komende werknemer die binnen 12 maanden na het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering indien hij/zij in dienst was gebleven, ontvangt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst doch vóór de dag van het jubileum een bedrag gelijk aan de jubileumuitkering. Het bedrag is bruto en wordt uitbetaald onder inhouding van loonbelasting en premies-werknemersverzekeringen, tenzij de Belastingdienst oordeelt dat inhouding hiervan niet hoeft plaats te vinden.

Kosten lidmaatschap FNV dan wel CNV

Werkgever zal, overeenkomstig de hierop van toepassing zijnde fiscale regelingen, tot vergoeding over gaan van het lidmaatschap van de FNV dan wel CNV, over het jaar 2021, onder voorwaarde dat de betreffende werknemer op de datum van ondertekening van dit Sociaal Plan lid is van een van deze vakbonden.

Artikel 9. Hardheidsclausule

Algemeen

Wanneer voor (individuele) werknemers de toepassing van dit Sociaal Plan tot objectief vast te stellen onbillijke of onvoorziene situaties leidt, kan de werknemer een beroep doen op de in dit artikel vervatte hardheidsclausule.

Deze hardheidsclausule houdt in dat de werkgever - al dan niet op verzoek van de werknemer - in voor de werknemer positieve zin kan afwijken van de bepalingen van dit Sociaal Plan. Een beroep op de hardheidsclausule wordt in behandeling genomen volgens de in hieronder beschreven procedure.

Toepassen hardheidsclausule

Een beroep op de hardheidsclausule houdt in dat de werknemer aan de werkgever verzoekt in voor de werknemer gunstige zin af te wijken van het Sociaal Plan.

In het verzoek van de werknemer licht de werknemer toe tot welke onbillijke of onvoorziene situatie toepassing van het Sociaal Plan leidt en hoe de werkgever daaraan tegemoet kan komen.

De werkgever kan op basis van deze hardheidsclausule ook op eigen initiatief ten gunste van de werknemer afwijken van het Sociaal Plan.

Als de werkgever afwijzend of afwijkend beslist op het verzoek van de werknemer motiveert de werkgever zijn beslissing deugdelijk.

Als de werknemer het niet eens is met deze beslissing kan de werknemer de beslissing van de werkgever aan de begeleidingscommissie voorleggen en de begeleidingscommissie verzoeken de beslissing van de werkgever te toetsen aan de redelijkheid en de billijkheid.

Artikel 10. Begeleidingscommissie

De begeleidingscommissie bestaat uit een lid aangesteld van werkgeverszijde en een lid aangesteld van werknemerszijde door de Ondernemingsraad. Deze twee leden kiezen samen een derde lid die tevens voorzitter zal zijn.

De begeleidingscommissie heeft tot taak toe te zien op en mee te werken aan een zodanige toepassing van de Sociaal Plan, dat de belangen van de betrokkenen zowel naar de letter als de geest zo goed mogelijk worden behartigd.

Verzoeken aan de begeleidingscommissie dienen schriftelijk en met redenen omkleed worden ingediend bij de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie komt zo vaak bijeen als door haarzelf nodig wordt geacht voor een goede uitoefening van haar taken.

Bij het vormen van haar oordeel baseert de begeleidingscommissie zich op informatie zoals die door werkgever, werknemer, en indien nodig door anderen aan haar ter kennis wordt gesteld. Werknemer heeft recht op inzage van de hiervoor bedoelde informatie. Werknemer wordt, indien hij dat wenst, door de begeleidingscommissie in de gelegenheid gesteld daarop zijn zienswijze te geven.

De begeleidingscommissie kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Extra kosten daarvan worden door werkgever vergoed.

De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen en waarvan zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kunnen vermoeden.

De begeleidingscommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen. Indien de begeleidingscommissie tot een oordeel is gekomen, zal zij in de regel haar besluit binnen 10 werkdagen na ontvangst van het schriftelijk verzoek schriftelijk aan de betrokken werknemer en werkgever meedelen.

Artikel 11. Geschillen

Indien tussen de werkgever en de vakverenigingen een geschil rijst omtrent de uitleg van deze overeenkomst, zullen partijen trachten dit verschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Eerst wanneer gebleken is dat in dit overleg het geschil niet tot een oplossing kan worden gebracht, kunnen de werkgever en/of de vakverenigingen zowel tezamen als ieder afzonderlijk dit geschil aan de rechter voorleggen.

Artikel 12. Looptijd van het Sociaal Plan

Dit Sociaal Plan is aangegaan voor de periode van 1 april 2021 tot 1 juni 2023. Deze overeenkomst eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

Dit Sociaal Plan wordt op grond van artikel 4 Wet op de Loonvorming aangemeld als cao en heeft geen nawerking. Op deze CAO is de regeling zoals vervat in art. 7:673b BW van toepassing.

Rechten en plichten die voortvloeien uit de toepassing van dit Sociaal Plan of het gevolg zijn van het uitlopen en/of afhandelen van in gang gezette processen, blijven van kracht voor de individuele medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing was.

Artikel 13. Mogelijkheid tot tussentijdse wijziging

Indien (a) in het stelsel van sociale zekerheid ingrijpende wijzigingen worden aangebracht, (b) andere ingrijpende overheids- c.q. wettelijke maatregelen worden genomen, voor zover deze betrekking hebben op dit Sociaal Plan, dan wel (c) in geval van ingrijpende wijzigingen in de omstandigheden die bij onverkorte instandhouding van dit Sociaal Plan tot onaanvaardbare collectieve en/of bedrijfseconomische gevolgen leiden, is elk der partijen bij dit Sociaal Plan gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst aanvullingen en/of wijzigingen in dit Sociaal Plan voor te stellen, gericht op het vinden van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing.