



Sociaal Plan
Apollo Vredestein B.V.

De ondergetekenden,

1. Apollo Vredestein B.V., gevestigd te Enschede, hierna te noemen "**AVBV**"

En

2. FNV
CNV Vakmensen, hierna te noemen de vakorganisaties

verklaren hierbij samen het navolgende Sociaal plan te hebben gesloten.

INHOUDSOPGAVE

- 1. Inleiding- preambule**
- 2. Definities**
- 3. Algemeen**
 - 3.1 Werkingsduur/looptijd**
 - 3.2 Werkings sfeer**
 - 3.3 Wijziging**
 - 3.4 Informatieverstrekking**
 - 3.5 Hardheidsclausule**
- 4. Procedure**
 - 4.1 Boventalligheid**
 - 4.2 Aanzegging boventalligheid**
- 5. Van werk naar werk**
 - 5.1 Interne herplaatsing**
 - 5.1.1. Passende functie**
 - 5.1.2. Aanbod**
 - 5.2 Externe herplaatsing/outplacement**
 - 5.2.1. De duur**
 - 5.2.2. Het budget voor outplacement**
 - 5.2.3. Het budget voor scholing**
- 6. Beëindiging arbeidsovereenkomst**
 - 6.1 Procedure**
 - 6.2 Beëindigingsregeling**
 - 6.3 Extra vergoeding**
 - 6.4 Extra vergoeding bij eerder vertrek**
 - 6.5 Plaatsmakersregeling**
- 7. Overige bepalingen**
 - 7.1 Sollicitatieverlof**
 - 7.2 Jubileumregeling**
 - 7.3 Zorgverzekering**
 - 7.4 Bijdrage juridische kosten**
 - 7.5 Pensioen**
 - 7.6 Eigendommen**
 - 7.7 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen**
 - 7.8 Eindafrekening**
- 8. Ondertekening**

Bijlage I: Begeleidingscommissie

Bijlage II: Standplaatswijziging

1. Inleiding - preambule

Apollo Vredestein B.V. maakt onderdeel uit van Apollo Tyres Ltd uit India. Apollo Tyres Ltd is een multinational met kantoren en productielocaties in onder meer India en Nederland. Wij zijn een jonge, ambitieuze en dynamische organisatie die trots is op haar unieke identiteit.

Apollo Vredestein B.V. is gevestigd in Nederland en ontwikkelt, produceert en verkoopt hoogwaardige banden onder de merknamen Apollo en Vredestein, waarvoor het bedrijf beschikt over een uitgebreid internationaal netwerk van eigen vestigingen in Europa en Noord-Amerika. Het merk Vredestein bestaat al ruim honderd jaar en heeft zich in die periode ontwikkeld tot een hoogwaardig merk in de bandenindustrie. Onder deze merknaam verkopen wij onder andere personenwagenbanden, banden voor agrarische en industriële toepassingen en banden voor tweewielers.

Apollo Vredestein B.V. staat voor voortdurende innovatie en het maximaal benutten van competenties. Dit alles is gericht op verbetering van de bedrijfsprestaties en op het ontplooiën van talent. Onze kracht is hierbij een integrale benadering, korte communicatielijnen en een informele, open cultuur. Daarmee is Apollo Vredestein B.V. in staat regelmatig nieuwe producten te lanceren. Medewerkers krijgen gerichte scholing en binnen het bedrijf is er volop mogelijkheid tot ontwikkeling en door groei.

In Nederland werken circa 1400 werknemers, verdeeld over twee locaties te weten Enschede en Amsterdam.

In dit plan zijn de sociale, financiële en organisatorische maatregelen opgenomen die de nadelige gevolgen opvangen voor de werknemers die te maken krijgen met aanpassingen van de organisatie van Apollo Vredestein B.V.

Dit Sociaal Plan heeft het uitgangspunt 'Van werk naar werk'. Het Sociaal Plan heeft tot doel actief te bemiddelen naar een nieuwe functie, zo mogelijk binnen de organisatie. Indien deze mogelijkheid niet aanwezig is, wordt ook actief bemiddeld naar een nieuwe functie buiten Apollo Vredestein B.V. Partijen beschouwen het als hun collectieve verantwoordelijkheid om te streven naar behoud van werkgelegenheid voor de betrokken werknemers. Bij herplaatsing dan wel bij uitdiensttreding is in het Sociaal Plan opgenomen hoe in feitelijke nadelige gevolgen tegemoet wordt gekomen.

Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over "hij", "werknemer" en "zijn" dient vanzelfsprekend ook "zij", "werkneemster" en "haar" te worden gelezen.

2. Definities

Afspiegelingsbeginsel	De regel voor het bepalen van de ontslagvolgorde volgens de Ontslagregeling en de uitvoeringsregelingen bij Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.
Beëindigingsvergoeding	Het bruto bedrag dat AVBV aan de werknemer betaalt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met AVBV. De beëindigingsvergoeding wordt berekend conform de bepalingen in artikel 6.2.
Boventalligheid	Van boventalligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats naar het oordeel van AVBV komt te vervallen wegens bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen. Van de boventalligheid wordt door AVBV schriftelijk mededeling gedaan aan de werknemer.
Bruto maandsalaris	De som van het schaalsalaris en een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in de cao
Bruto maandinkomen	het bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, eventueel persoonlijke toeslagen en structurele toeslagen: overwerk, ploegentoeslag, consignatietoeslag, toeslag bij bereiken maximum salarisgroep cao, toeslag bezwarende werkomstandigheden.
Cao	de vigerende cao Apollo Vredestein B.V.
Datum feitelijke boventalligheid	De datum waarop de arbeidsplaats van de werknemer vervalt.
Dienstjaren	Het aantal volledige jaren dat de werknemer ononderbroken in dienst van AVBV (en diens rechtsvoorganger) heeft gewerkt. De totale dienstdaag wordt afgerond op hele jaren, waarbij een half jaar plus 1 dag naar boven wordt afgerond.
Dienstverband	De onafgebroken periode die de werknemer in dienst is per de peildatum van de afspiegeling, bij AVBV of diens rechtsvoorganger(s) inclusief de uitzend/inleenperiode (bij dezelfde werkzaamheden) schriftelijk aan te tonen door de werknemer - te hanteren bij de afspiegeling conform de Ontslagregeling.
Einddatum	Datum van einde van de arbeidsovereenkomst.

Leeftijd	De leeftijd van de werknemer op de peildatum ten behoeve van het afspiegelingsbeginsel conform de Ontslagregeling of per de Einddatum ten behoeve van de berekening voor de vergoeding ex artikel 6.2.
MiHo regeling	De MiHo regeling zoals deze geldt binnen AVBV.
Opzegtermijn	De overeengekomen opzegtermijn zoals opgenomen in artikel 6.2.
Vakbonden	FNV, CNV Vakmensen
Werknemer	De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor AVBV werkzaam is.
Werkgever	Apollo Vredestein B.V., statutair gevestigd te Enschede.

3. Algemeen

3.1 Werkingsduur/looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2016 en eindigt op 30 juni 2021 van rechtswege zonder dat opzegging is vereist. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven ook na afloop van de werkingsduur van kracht. Dit Sociaal Plan werkt niet na (nawerking is uitgesloten).

3.2 Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan wie schriftelijk is medegedeeld dat hij boventallig is verklaard als gevolg van organisatorische wijzigingen, die direct of indirect verband houden met bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen waarvoor gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan (uiterlijk op 30 juni 2021) een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad van AVBV voor een organisatiewijziging binnen AVBV is ingediend. Dit Sociaal Plan vervangt alle voorgaande Sociale Plannen, regelingen en eerdere afspraken tussen partijen over reorganisaties en/of veranderprocessen tussen partijen.

Het Sociaal Plan is niet van toepassing op personen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als uitzend/inleenkracht of gedetacheerden en werknemers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (bijvoorbeeld - maar niet beperkt tot - als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de werknemer zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en/of zoveel eerder eindigt als gevolg van afspraken tussen AVBV en de werknemer).

3.3 Wijziging

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor AVBV zullen partijen in overleg treden over aanpassing van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing, waarbij kostenneutraliteit als uitgangspunt dient.

3.4 Informatieverstrekking

Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de duur van dit Sociaal Plan kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van dit Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het bovenstaande is eveneens van toepassing indien de werknemer niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichtingen om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen, respectievelijk het actief zoeken naar ander werk, een en ander ter beoordeling van AVBV na consultatie met het outplacementbureau.

3.5 Hardheidsclausule

Als toepassing van dit Sociaal plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie, dit ter beoordeling door AVBV, kan AVBV van het Sociaal plan afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal plan niet voorziet, zal AVBV handelen in de geest van het Sociaal plan (zonder precedentwerking van haar besluit voor andere situaties).

4. Procedure

4.1 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 het Ontslagregeling waaronder het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde wordt bepaald;
- de functie van de werknemer wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude functie.

Indien plaatsing in eenzelfde uitwisselbare functie mogelijk is, vindt plaatsing volgens het principe “werknemer volgt werk” plaats. Deze werknemers worden *niet* boventallig verklaard.

4.2 Aanzegging boventalligheid

De werknemer die als gevolg van de organisatiewijzigingen boventallig wordt, zal van die boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk op de hoogte worden gesteld. Tevens wordt daarbij de datum van feitelijke boventalligheid meegedeeld.

5. Van werk naar werk

AVBV streeft er primair naar om de boventallige werknemer van werk naar werk te begeleiden.

5.1 Interne herplaatsing

AVBV zal zich inspannen voor de boventallige werknemer werk te vinden in een vacante, passende interne functie. Indien er meer boventallige werknemers kandidaat zijn voor dezelfde passende functie(s), zal een sollicitatieprocedure plaatsvinden. Indien er meer dan één boventallige werknemer gelijk geschikt blijkt te zijn, wordt de boventallige werknemer met de meeste dienstjaren in de vacature benoemd. Als er geen geschikte boventallige werknemer is, kan AVBV de functie aanbieden aan een interne kandidaat en in het uiterste geval als er geen geschikte interne kandidaat is, aan een externe kandidaat.

5.1.1 Passende functie

Er is sprake van een passende functie indien voldaan wordt aan de onderstaande elementen:

- Functie die wat betreft functie-inhoud, (salaris)niveau en arbeidsomstandigheden gelijkwaardig is aan de vervallen functie.
 - Hierbij wordt rekening gehouden met eerder vervulde functies, de eerder opgedane kennis en ervaring (mate van geschiktheid), het eventuele roosterpatroon (inclusief deeltijdvariaties), eventuele bijzondere persoonlijke omstandigheden en de kwaliteiten en competenties van de werknemer.
 - Een passende functie is maximaal één functiegroep beneden of boven de oorspronkelijke functiegroep.
 - Passend wat betreft de functie-inhoud is ook als de werknemer geschikt te maken is voor de functie, zo nodig na het volgen van een kortlopende opleiding van maximaal 6 maanden.

Mocht de passende functie een lager schaalsalaris kennen dan het huidige schaalsalaris van de werknemer dan geldt het volgende.

Bij indeling in een lagere salarisschaal wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder het oorspronkelijk salaris ligt. Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het nieuwe salaris, wordt het verschil tussen het oude en nieuwe bruto schaalsalaris uitgedrukt in een Persoonlijke Toeslag (PT) en deze wordt afgebouwd conform cao artikel 7.6.b (herindeling in een lagere salarisschaal).

Bijlage II is van toepassing indien er sprake is van verplaatsing tussen standplaats Amsterdam en standplaats Enschede. De standplaatswijziging gaat in met ingang van datum aanvang werkzaamheden op de andere standplaats.

5.1.2 Aanbod

Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan de werknemer gedaan. De werknemer wordt verzocht uiterlijk binnen twee weken na dagtekening van dat schriftelijke aanbod de passende functie al dan niet schriftelijk te accepteren. Het geplaatst worden in een passende functie leidt ertoe dat de rechten en verplichtingen die zijn vastgelegd in een eventueel al afgesloten beëindigingsovereenkomst niet in werking treden dan wel de opzegging ongedaan wordt gemaakt.

Indien de werknemer een passende functie aangeboden krijgt en deze weigert, heeft hij het recht om de begeleidingscommissie te verzoeken om haar oordeel te geven over de vraag of de functie zoals deze door de werkgever is aangeboden als passend is aan te merken. Indien de begeleidingscommissie van mening is dat er sprake is van een passende functie, dan zullen de consequenties met de betrokken werknemer worden besproken. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan zal de werknemer die een aanbod tot herplaatsing in een passende functie heeft afgewezen worden uitgesloten van de voorzieningen van dit Sociaal plan en zal AVBV een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten.

Is de begeleidingscommissie van mening dat geen sprake is van een passende functie, dan maakt de werknemer aanspraak op de inhoud van het sociaal Plan.

Indien AVBV dit voor de goede vervulling van een passende functie noodzakelijk acht, wordt de werknemer in staat gesteld om tijdig en voor rekening van AVBV om, her- en bijscholing te volgen. Van de werknemer wordt volledige medewerking aan deze scholingsactiviteiten verwacht.

Proefperiode

De werknemer die het aanbod tot herplaatsing heeft aanvaard, kan binnen 3 maanden na zijn benoeming alsnog op zijn besluit terugkomen. Indien de motieven hiervoor door de begeleidingscommissie redelijk worden geacht, komt de werknemer bij een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst alsnog in aanmerking voor de beëindigingsregeling.

5.2 Externe herplaatsing/outplacement

Indien intern geen passende functie voor de werknemer voorhanden is, zal AVBV voor de werknemer begeleiding verzorgen op het gebied van externe herplaatsing/outplacement.

Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe functie buiten AVBV vindt plaats door middel van outplacementbegeleiding via het door de werkgever na overleg met de vakbonden en ondernemingsraad gekozen bureau.

Op basis van een intakegesprek wordt door het outplacementbureau met de werknemer een actieplan opgesteld waarin voor zover nodig afspraken worden vastgelegd ten aanzien van om-, her- of bijscholing (of assessment en andere mogelijkheden om de werknemer te helpen van werk naar werk).

5.2.1 De duur

De duur van de outplacementbegeleiding is 6 maanden. Op aangeven van het outplacementbureau kan deze periode met maximaal 6 maanden worden verlengd. Doel is de werknemer te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming.

5.2.2 Het budget voor outplacement begeleiding

AVBV faciliteert professionele outplacementbegeleiding per boventallige werknemer die de begeleiding nodig heeft in het vinden van een nieuwe baan. Hiervoor is een budget van €2.500,= ex BTW gereserveerd per werknemer. Het budget is voor de boventallige werknemer niet inwisselbaar voor een uitkering in geld. Het totaalbedrag voor outplacement wordt door AVBV beheerd.

Aanvang

De outplacementbegeleiding vindt zo veel als mogelijk plaats voor de feitelijke boventaligheidsdatum in overleg met AVBV, de bemiddeling start nadat de boventaligheid is bevestigd.

5.2.3 Het budget voor scholing

De boventallige werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid tot her-, om- of bijscholing. Uitgangspunt hierbij is het vergroten van de bestaande kennis en vaardigheden dan wel het aanleren van nieuwe kennis met als doel de arbeidsmarktpositie te verbeteren of de kans op interne herplaatsing te vergroten. De kosten van het cursusgeld, de boeken, reis- en parkeerkosten worden volledig vergoed tot maximaal € 1.200,= excl. BTW. De studietijd c.q. examentijd is gedurende het dienstverband in de tijd van de werkgever.

In geval er verschil van mening is tussen werkgever en de werknemer over de te volgen opleiding, zal een advies worden ingewonnen bij het outplacement bureau.

Indien de werknemer geen gebruik maakt van opleidingen dan bestaat ook geen aanspraak op de vergoeding van de opleiding. Werknemer zal het verzoek tot scholing en de hoogte van de kosten vooraf voor een schriftelijk akkoord aan de werkgever voorleggen. De aanvraag voor deze opleidingen bij opleidingsinstituten zal via werkgever plaats vinden.

Alle opleidingen die zijn aangevangen of aangevraagd voor het eventuele einde van het dienstverband lopen door na het eventuele einde van de arbeidsovereenkomst. Studieboeken worden vergoed indien deze zijn aangevraagd voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

EVC (Erkenning verworven competenties)

Indien de boventallige werknemer geen startkwalificatie heeft voor de arbeidsmarkt, zal deze in de gelegenheid worden gesteld zijn competenties via EVC te certificeren.

6. Beëindiging arbeidsovereenkomst

6.1 Procedure

De arbeidsovereenkomst met AVBV wordt beëindigd bij voorkeur middels een vaststellingsovereenkomst. Het moment van einde van de arbeidsovereenkomst zal zoveel mogelijk samenvallen met het moment waarop de arbeidsplaats feitelijk vervalst.

In voorkomende gevallen en/of indien de werknemer niet instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden, zal AVBV het UWV om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen.

Indien de huidige arbeidsplaats vervalst en de werknemer boventallig is verklaard, dan komt de werknemer in aanmerking voor een financiële voorziening als in dit artikel omschreven indien de werknemer niet intern kan worden herplaatst.

Als de werknemer wordt herplaatst voor de Einddatum, komen de reeds gemaakte afspraken respectievelijk regelingen in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te vervallen. In onderling overleg wordt opvolging gegeven aan reeds lopende scholingsafspraken.

6.2 Beëindigingsregeling

De beëindigingsregeling die AVBV de werknemer zal aanbieden, zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

(a) Einddatum

Bij bepaling van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de (fictieve) opzegtermijn mits partijen overeenstemming bereiken.

In geval van een UWV-ontslagprocedure wordt de proceduretijd in mindering gebracht op de opzegtermijn, waarbij in elk geval minimaal een opzegtermijn van 1 maand zal resteren.

(b) Beëindigingsvergoeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een boventallig verklaarde werknemer op of na de datum feitelijke boventalligheid en op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, wordt een bruto beëindigingsvergoeding uitgekeerd. De bruto beëindigingsvergoeding wordt enerzijds berekend aan de hand van de transitievergoeding zoals deze vanaf 1 juli 2015 geldt. De transitievergoeding wordt vastgesteld en berekend aan de hand van de wettelijke bepalingen.

Daarnaast geldt dat bovenop de transitievergoeding op grond van dit Sociaal Plan een bruto aanvulling wordt uitgekeerd als bedrag ineens.

De hoogte van deze aanvulling is afhankelijk van het verschil tussen het bedrag van de transitievergoeding en de uitkomst van de Kantonrechtersformule zoals die is vastgelegd in de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters (versie 1 januari 2009), waarbij correctiefactor 1 wordt toegepast.

Het totaalbedrag van de transitievergoeding en de aanvulling zal derhalve nooit meer bedragen dan de uitkomst van de Kantonrechtersformule met correctiefactor 1.

De uitkomst van de Kantonrechtersformule wordt op de hieronder staande wijze en rekening houdend met de zogeheten 'aftopping' als bedoeld in dit artikel onder (c) van dit Sociaal Plan, vastgesteld.

Berekeningswijze Kantonrechtersformule

Bij de berekening van de (fictieve) vergoeding zal worden uitgegaan van het aantal gewogen dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto maandinkomen (B) en vermenigvuldigd met een correctiefactor (C).

- (A) De dienstjaren worden als volgt gewogen (waarbij in het kader van de afronding geldt dat een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar):
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.
- (B) Voor de definitie van het bruto maandinkomen zie de definitie in artikel 2.
- (C) De correctiefactor wordt in het kader van dit Sociaal Plan vastgesteld op 1.

Andere eventueel overeengekomen beloningselementen c.q. vergoedingen komen niet tot uitkering en zullen niet worden betrokken in de B factor.

(c) Maximale vergoeding

De totale beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de Einddatum (datum einde arbeidsovereenkomst), maar niet lager dan het totaalbedrag van de transitievergoeding.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens (100%) vanaf de Einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten te ontvangen inkomsten van de werknemer na de Einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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

- De werknemer ontvangt 75% gedurende de eerste 2 maanden en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW.
- De werknemer ontvangt daarna, tot de AOW-gerechtigde leeftijd, een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.

6.3 Extra vergoeding

Indien de werknemer binnen 7 werkdagen na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst deze voor akkoord getekend retour zendt, de werknemer geen gebruik maakt van zijn herroepingsrecht en de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt, zal naast de beëindigingsvergoeding van artikel 6.2, één bruto schaalsalaris worden toegekend.

6.4 Extra vergoeding bij eerder vertrek

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de boventallige werknemer voordat de arbeidsovereenkomst eindigt door de tussen partijen gesloten beëindigingsovereenkomst of opzegging, maakt de werknemer aanspraak op een extra vergoeding ter hoogte van 50% van het bruto maandsalaris over de resterende opzegtermijn.

6.5 Plaatsmakersregeling

De werknemer die niet de status van boventalligheid heeft maar de arbeidsovereenkomst met werkgever wil beëindigen en door beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever plaats maakt voor een andere werknemer - binnen dezelfde functiegroep en binnen hetzelfde leeftijdscohort - van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen, kan een schriftelijk verzoek tot toekenning van de vergoedingsregeling voor plaatsmakers richten aan de directie die in alle individuele gevallen beslist en die bij een positief besluit ook de condities bepaalt.

Indien AVBV dit verzoek honoreert heeft de plaatsmaker recht op een eenmalige uitkering bij einde arbeidsovereenkomst ter grootte van de beëindigingsvergoeding te berekenen volgens ex artikel 6.2 op basis van een C factor van 0,5 maar niet hoger dan de beëindigingsvergoeding van degene voor wie deze werknemer plaatsmaakt. De plaatsmaker heeft geen aanspraken op enig andere voorziening uit dit Sociaal plan.

7. Overige bepalingen

7.1 Sollicitatieverlof

Tot de datum van feitelijke boventalligheid verricht de werknemer werkzaamheden. De werknemer zal binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof krijgen voor het volgen van het outplacement traject waaronder sollicitaties en eventuele psychologische en medische onderzoeken.

7.2 Jubileumregeling

Indien de werknemer binnen twaalf maanden na de Einddatum aanspraak zou hebben op een jubileumuitkering, wordt deze uitkering betaald per de Einddatum, tenzij een (eventuele) nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de bij AVBV opgebouwde diensttijd meeneemt.

7.3 Zorgverzekering

Werknemers van wie gedwongen (via ontslag door reorganisatie) de arbeidsovereenkomst met AVBV eindigt en deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering van AVBV, kunnen gebruik blijven maken van de door AVBV aangeboden collectieve korting tot einde van het kalenderjaar

waarin de Einddatum valt. Indien de werknemer deel gaat nemen aan een collectieve ziektekostenverzekering bij een nieuwe werkgever vervalt dit aanbod.

7.4 Bijdrage juridische kosten

Op vertoon van een op naam van werknemer gestelde factuur, vergoedt werkgever de kosten voor rechtsbijstand van werknemer tot een maximum van € 500,= inclusief kantoorkosten en exclusief BTW. Deze bepaling is eveneens van toepassing op werknemers die zich laten bijstaan door een jurist in dienst van een vakbond.

7.5 Pensioen

Per de Einddatum eindigt de deelname van de werknemer aan de pensioenregeling.

7.6 Eigendommen

Werknemers die zaken van AVBV in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van AVBV, zoals laptops, mobiele telefoons, (lease-)auto's, etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor de Einddatum in goede staat in te leveren.

7.7 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De volgende terugbetalingsverplichtingen komen bij einde arbeidsovereenkomst te vervallen:

- restant eigen bijdragen leaseauto;
- opleidings- en /of studiekosten.

7.8 Eindafrekening

Per de Einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen een maand na de Einddatum de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering als ook eventueel resterende vakantiedagen aan de werknemer worden uitbetaald op het bij AVBV bekende bankrekeningnummer van de werknemer.

Openstaande schulden als ook een negatief vakantiesaldo van en leningen/ voorschotten aan de werknemer worden door AVBV verrekend bij de eindafrekening en komen in mindering op de uitbetaling waaronder ook begrepen voorschotten op afdrachten van AVBV aan onder meer de fiscus.

Op geschillen die voortvloeien en/of verband houden met dit Sociaal Plan is Nederlands recht van toepassing.

8. Ondertekening

Aldus overeengekomen te [],

Apollo Vredestein B.V.

FNV

CNV Vakmensen

C.M. Heimann
Directeur / Bestuurder

L. Makkinje
Bestuurder

G. van Dijk
Bestuurder

BIJLAGE 1 Begeleidingscommissie

Samenstelling

De commissie bestaat in totaal uit drie personen. Vanuit de onderneming 1 persoon, vanuit de vakbond 1 persoon en vanuit de Ondernemingsraad 1 persoon.

Taak en werkwijze

De commissie adviseert in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan. De commissie bepaalt haar eigen werkwijze. De commissie brengt, zo mogelijk twee weken na de ontvangst van een schriftelijk verzoek om een uitspraak (van de werknemer dan wel AVBV), haar advies schriftelijk uit aan AVBV.

Advies

AVBV deelt uiterlijk één week na het door de commissie uitgebrachte advies haar beslissing ter zake schriftelijk mee aan de betrokken werknemer. Het advies van de commissie geldt als zwaarwegend advies aan AVBV waarvan deze alleen op zwaarwegende gronden kan afwijken.

Indien AVBV besluit tot afwijking van het advies van de commissie zal zij haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis aan de betrokken werknemer brengen. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.

Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

Kosten

Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen – binnen redelijke grenzen – voor rekening van AVBV.

BIJLAGE II Standplaatswijziging

1. Verhuiskostenvergoeding

Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan de werknemer die tijdens de looptijd van het Sociaal plan wordt herplaatst in het werkgebied (standplaats) Amsterdam of het werkgebied (standplaats) Enschede.

1.1. Compensatie verhuizing

Werknemers met een arbeidsovereenkomst en salaris conform een van de salarisschalen in de cao en MiHo regeling van AVBV, die worden herplaatst in de regio Amsterdam, ontvangen vanaf de datum van feitelijke vestiging een toelage van 5% op hun bruto maandinkomen (uitgezonderd eventuele bonussen). Deze toelage wordt een vast onderdeel van het inkomen indien de werknemer 2 jaren na de vestiging nog werkzaam is op het EA kantoor te Amsterdam.

1.2 Vergoedingsregeling verhuiskosten

De werknemer die meer dan 25 kilometer van de standplaats Amsterdam of standplaats Enschede woont en verhuist naar een woonplaats, binnen een periode van 12 maanden na de standplaatswijziging, waardoor de afstand tussen de nieuwe woning en het werk ten minste 60% minder wordt, heeft recht op de volgende verhuiskostenvergoeding:

- vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel (inclusief inpakken en uitpakken) naar de nieuwe woning (op basis van facturen).
- ondersteuning van de werknemer bij het vinden van een huurhuis, inclusief bruto vergoeding van een eventueel verschuldigde makelaarscourtage. Indien van toepassing behoort een voorschot op de borg en / of huur tot de mogelijkheden – deze zal in gelijke termijnen worden ingehouden op het salaris indien door de werkgever voorgesloten. Een en ander met goedkeuring van de werkgever en onder overlegging van facturen.
- herinrichtingskosten, zoals aansluiten van telefoon, gas en elektriciteit, schilderwerk en behangen (12% van het jaarsalaris tot aan het huidige fiscale maximum dat de belastingdienst heeft vastgesteld op € 7.750,-).

1.3. Buitengewoon verlof

Degenen die voor een vergoeding van verhuiskosten in aanmerking komen, kunnen in goed overleg met hun leidinggevende buitengewoon verlof aanvragen voor oriëntatie in de nieuwe woonplaats en verhuizing, met een maximum van 5 werkdagen.

1.4. Koopwoning

Werknemers die hun eigen huis verkopen om te verhuizen naar de omgeving van Amsterdam of Enschede op verzoek van werkgever ontvangen een eenmalige bruto vergoeding ter compensatie van de aankoop van de nieuwe woning en andere bijkomende kosten, ter grootte van 10% van de verkoopprijs van de verkochte woning. Voorwaarde is dat het huis wordt gekocht binnen 12 maanden na de standplaatswijziging en minimaal een gelijkwaardige waarde vertegenwoordigt ten opzichte van de huidige woning. De aan- en verkoopakte dient te worden overlegd.

1.5. Terugbetaling bij einde dienstverband

Indien het dienstverband van een werknemer die een van bovenstaande vergoedingen heeft ontvangen, op diens eigen verzoek of als gevolg van aan hem zelf te wijten feiten en omstandigheden, dan wel op staande voet wegens een dringende reden, binnen een periode van twee jaar na de datum van verhuizing wordt beëindigd, zal hij een evenredig deel van de door hem ontvangen vergoeding, exclusief de transportkosten, moeten terugbetalen. Het terug te betalen bedrag neemt maandelijks met 1/24e deel af.

2. Reis-, verblijfskosten- en reistijdvergoeding

Indien werknemer niet mee wil of kan verhuizen naar Amsterdam of Enschede, wordt de mogelijkheid geboden om heen en weer te reizen (met verblijf in Amsterdam of Enschede).

2.1. Verblijf in de standplaats

Van de fulltime werknemer wordt verwacht dat hij doorgaans minimaal 3 werkdagen achtereenvolgend in Amsterdam of Enschede verblijft tenzij de werknemer reist op verzoek en ten behoeve van werkgever. De overnachting (inclusief ontbijt en een vergoeding voor de avondmaaltijd van € 15,-) in Amsterdam of Enschede wordt door de werkgever de eerste 12 maanden na de standplaatswijziging vergoed op basis van de door de werkgever geselecteerde accommodaties. Met de parttime medewerker worden op maat afspraken gemaakt in de geest van deze regeling.

2.2. Reisafstand van minder dan 40 kilometer

Indien de werknemer na standplaatswijziging wordt geconfronteerd met een extra reisafstand (berekening volgens Routenet-methode op basis van de kortste autoroute) van maximaal 40 kilometer enkele reis, worden alle effecten in termen van reiskosten afgewikkeld analoog aan de regeling in de geldende cao Apollo Vredestein B.V.

2.3. Aanvullende vergoeding bij reisafstand woon-werkverkeer van méér dan 40 kilometer

Indien de werknemer na standplaatswijziging wordt geconfronteerd met een reisafstand (berekening volgens Routenet-methode op basis van de kortste autoroute) van méér dan 40 kilometer enkele reis, treedt de onderstaande aanvullende regeling in werking.

Als aanvulling ontvangt de werknemer gedurende 12 maanden € 0,19 over het op de volgende wijze te berekenen aantal kilometers per gemaakte reis woon-werkverkeer

(Kilometers enkele reis nieuw) minus (Kilometers enkele reis oud) = Kilometerbasis extra vergoeding

- De aanvulling wordt maandelijks uitgekeerd samen met het salaris.
- Het staat de werknemer vrij om deze vergoeding aan te wenden voor welke vorm van vervoer dan ook. Ook indien de werknemer geen of weinig vervoerskosten maakt, blijft de vergoeding in stand (denk aan openbaar vervoer, carpoolen).

De werknemer kan (na overleg en toestemming van de werkgever) kiezen voor een NS jaar - of maandkaart 2^e klas in welk geval de aanvullende vergoeding vervalt.

2.4. Reistijd = (deels) werktijd

De werknemers die vallen onder de cao AVBV en MiHo regeling (tot en met schaal 12) zonder een lease auto en die daadwerkelijk meer dan een uur per dag extra gaan reizen, komen in aanmerking voor een (gedeeltelijke) compensatie in werktijd van de extra reistijd tot een maximum van een uur per gemaakte (enkele) reis. De vergoeding voor de totale extra reistijd bedraagt maximaal 4 uur per week gedurende de eerste zes maanden na de standplaatswijziging en bedraagt gedurende de tweede aansluitende periode van zes maanden na de standplaatswijziging maximaal 2 uur per week.

2.5 Wijziging besluit

Mocht gedurende twee maanden na de standplaatswijziging blijken dat het de werknemer om zwaarwegende persoonlijke en/of medische redenen niet lukt te reizen, zullen werkgever en werknemer in overleg treden voor afloop van de periode van twee maanden. Als er geen passende functie beschikbaar is, wordt overgegaan tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig het Sociaal Plan.