

SOCIAAL PROTOCOL

GLASSOLUTIONS NEDERLAND B.V.

Artikel 1	Algemeen
------------------	-----------------

Artikel 1.1. Werkings sfeer boventallige werknemers

Artikelen 1 t/m 7 en 10 van onderhavig Sociaal Protocol zijn van toepassing op werknemers die in dienst zijn bij Glassolutions B.V. (hierna 'Glassolutions') voor onbepaalde tijd van wie de functie als gevolg van een belangrijke organisatorische wijziging, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden gedurende de looptijd van dit sociaal plan komt te vervallen en met wie het dienstverband om bedrijfseconomische redenen zal worden beëindigd.

Dit protocol is niet van toepassing als de arbeidsovereenkomst eindigt om een andere reden dan een bedrijfseconomische reden in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub a Burgerlijk Wetboek, bijvoorbeeld maar niet beperkt tot op grond van disfunctioneren, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, wegens een dringende reden of wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 1.2 Werkings sfeer geraakte werknemers

Artikelen 1 en 7 t/m 10 van onderhavig Sociaal Protocol zijn van toepassing op werknemers wier functie als gevolg van de organisatorische wijziging genoemd onder artikel 1.1. van onderhavig Sociaal Protocol niet vervalt maar wier arbeidsplaats dientengevolge wordt gewijzigd.

Artikel 1.3. Geldigheidsduur

Dit protocol treedt in werking op 1 juni 2020 en is geldig tot 1 juni 2021.

Artikel 1.4. Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in wet- en/of regelgeving vóór 1 juni 2021 die hun weerslag hebben op bepalingen van dit Protocol, zijn partijen gerechtigd gedurende de looptijd van dit Sociaal Protocol tussentijdse herziening aan de orde stellen, indien zulks noodzakelijk is om de doelstelling van dit Sociaal Protocol in overeenstemming te brengen met deze nieuwe wet en/of regelgeving.

Artikel 1.5 Begeleidingscommissie

Na inwerkingtreding van dit Sociaal Protocol zal een begeleidingscommissie (hierna de 'Begeleidingscommissie') worden aangesteld die toeziet op de juiste uitvoering van de afspraken en bedoelingen zoals vastgelegd in dit Sociaal Protocol. De Begeleidingscommissie heeft tot taak de aan haar voorgelegde individuele kwesties te toetsen aan dit Sociaal Protocol. De Begeleidingscommissie bestaat uit twee leden, waarvan een werkgeversvertegenwoordiger van de HR-afdeling van Glassolutions en één vertegenwoordiger uit de OR van Glassolutions. Indien de Begeleidingscommissie toetst en aan de hand daarvan een aanbeveling doet, moet zij dit altijd gemotiveerd doen. Glassolutions kan de aanbeveling, met redenen omkleed, naast zich neerleggen.

Artikel 2.	Boventalligheid
-------------------	------------------------

Artikel 2.1 Aankondiging boventalligheid

Zo snel mogelijk nadat Glassolutions een definitieve beslissing heeft genomen over de reorganisatie, zal zij de werknemers informeren of hun functie komt te vervallen. De werknemer ontvangt in elk geval een schriftelijke boventalligheidsverklaring met vermelding van de datum waarop de functie daadwerkelijk komt te vervallen. Een kopie van dit protocol zal worden bijgesloten.

Boventallige werknemers kunnen vervolgens aanspraak maken op de voorzieningen zoals opgenomen in dit protocol onder de daarin gestelde voorwaarden.

Artikel 2.2. Vaststellen boventalligheid

Om vast te stellen welke werknemer boventallig wordt, hanteert Glassolutions de Uitvoeringsregels UWV Bedrijfseconomisch ontslag 2019 (hierna: 'Uitvoeringsregels UWV').

Als een functie komt te vervallen, niet terugkeert in de nieuwe organisatie en niet uitwisselbaar is met een (nieuwe) functie in de organisatie, wordt de werknemer op de functie boventallig. Bij het vaststellen van de boventalligheid wordt het afspiegelingsbeginsel conform Uitvoeringsregels UWV toegepast, unieke functies uitgezonderd. Dat betekent dat werknemers per categorie uitwisselbare functies in vijf leeftijdsgroepen worden ingedeeld: van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Of een functie uitwisselbaar is met een andere functie, hangt op grond van de Uitvoeringsregels UWV af van de volgende factoren:

- de salarisschaal van de functie;
- functie-inhoud: verantwoordelijkheden en taken;
- voor de functie is hetzelfde kennis- en ervaringsniveau vereist: functie-eisen opleidingsniveau moeten dus vergelijkbaar zijn.
- benodigde competenties.

Nadat is vastgesteld binnen welke leeftijdsgroep een ontslag valt, wordt binnen die leeftijdsgroep vastgesteld wat de duur van het dienstverband is. Werknemers met het kortste dienstverband zullen als boventallig worden aangemerkt.

Het afspiegelen binnen uitwisselbare functies, dient volgens de Uitvoeringsregels UWV binnen één bedrijfsvestiging te geschieden. Om vast te stellen welke locaties samen (of afzonderlijk) als bedrijfsvestiging kwalificeren, moet rekening worden gehouden met de criteria zoals vastgelegd in de Uitvoeringsregels UWV. Glassolutions heeft aan de hand daarvan besloten om binnen de volgende vier bedrijfsvestigingen het afspiegelingsbeginsel toe te passen: Noordwest (Den Helder, Amsterdam en Soest), Noord Oost (Groningen, Emmen, Almelo en Zwolle), Zuidwest (Rijswijk en Ridderkerk) en Zuidoost (Arnhem).

Artikel 3 Onderzoek passende functie

Artikel 3.1. Herplaatsing

Als een werknemer boventallig is verklaard en daarvan een aanzegging heeft ontvangen, wordt tevens medegedeeld of er voor de werknemer een passende functie voorhanden is binnen de groep waartoe Glassolutions behoort. Bij de beoordeling of een andere functie passend is, wordt aansluiting gezocht bij de criteria uit de Uitvoeringsregels UWV. Passend in de zin van die regeling zijn functies die aansluiten bij:

- De opleiding;
- Ervaring; en
- Capaciteiten;

van de werknemer.

Indien herplaatsing in een passende functie mogelijk is zal dit schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd.

Artikel 3.2 Herplaatsing niet mogelijk

Indien geen passende functie kan worden aangeboden, is artikel 4 van toepassing.

Artikel 4. Beëindiging dienstverband

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werknemer die niet herplaatst kan worden, wordt beëindigd met inachtneming van de voor Glassolutions geldende opzegtermijn.

De beëindiging wordt geëffectueerd:

- A. met wederzijds goedvinden door middel van een beëindigingsovereenkomst; of
- B. doordat Glassolutions de arbeidsovereenkomst opzegt nadat zij voor deze beëindiging toestemming heeft gekregen van het UWV.

Bij een beëindiging na verkregen toestemming van het UWV wordt, conform de wettelijke regels daaromtrent, de proceduretijd op de opzegtermijn in mindering gebracht.

Indien de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt zal Glassolutions de opzegtermijn in acht nemen bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst (hierna: de 'Einddatum').

Procedure beëindiging

Indien geen passende functie kan worden aangeboden, ontvangt werknemer een voorstel tot beëindiging met wederzijds goedvinden, middels een beëindigingsovereenkomst. De inhoud van de beëindigingsovereenkomst komt overeen met dit protocol. Indien de werknemer de overeenkomst niet binnen 10 kalenderdagen nadat de werknemer het voorstel heeft ontvangen, heeft getekend, zal Glassolutions de aanvraag tot toestemming voor ontslag bij het UWV voortzetten.

Artikel 5. Beëindigingsvergoeding

Artikel 5.1 Berekening beëindigingsvergoeding

Mits niet uitgezonderd van enige overige bepaling van dit protocol ontvangt de werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, een eenmalige bruto beëindigingsvergoeding.

Berekening beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding zoals hieronder beschreven:

- De transitievergoeding is per jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan 1/3 van het huidige maandsalaris (naar rato).

Huidige maandsalaris

Het huidige maandsalaris bestaat uit het laatstverdiende bruto maandsalaris, inclusief 8% vakantiegeld, pro rata dertiende maand uitkering en een eventuele gemiddelde bonus (berekend over 2017, 2018, 2019).

Maximale transitievergoeding

De transitievergoeding is maximaal EUR 83.000,- bruto of een bedrag gelijk aan ten hoogste het jaarsalaris van de werknemer als dat hoger is dan EUR 83.000,- bruto.

Artikel 5.2 Totale en maximale beëindigingsvergoeding

De totale beëindigingsvergoeding is de wettelijke transitievergoeding zoals hiervoor weergegeven

- vermenigvuldigd met factor 1,3 OF
- vermeerderd met twee kale bruto maandsalarissen (exclusief vakantiegeld en overige emolumenten)

afhankelijk van welke vergoeding het meest gunstig uitpakt voor werknemer.

De beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 5.2 wordt toegekend indien de arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden middels een beëindigingsovereenkomst. Eindigt de arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden middels een beëindigingsovereenkomst, dan is artikel 5.3. van dit protocol van toepassing.

Indien de werknemer binnen 6 maanden nadat de arbeidsovereenkomst middels wederzijds goedvinden is geëindigd, alsnog kan worden herplaatst binnen Glassolutions of binnen de groep waartoe Glassolutions behoort, maakt werknemer niet langer aanspraak op de beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 5.2 van dit Sociaal Protocol. Indien deze vergoeding al is betaald zal deze door Glassolutions worden teruggevorderd.

Artikel 5.3 Beëindiging zonder wederzijds goedvinden

Indien de werknemer gebruik maakt van de wettelijke bedenktijd of wanneer de arbeidsovereenkomst na toestemming van het UWV eindigt, ontleent de werknemer geen rechten aan de inhoud van dit protocol. Meer specifiek heeft de werknemer dan geen aanspraak op de beëindigingsvergoeding zoals genoemd in artikel 5.2 maar slechts op de wettelijke transitievergoeding.

Artikel 5.4 Uitbetaling beëindigingsvergoeding

De beëindigingsvergoeding wordt uiterlijk betaald in de maand volgende op de Einddatum.

Artikel 6 Overige (financiële) voorzieningen

Artikel 6.1 Outplacement- of scholingsbudget

Werknemers krijgen de beschikking over een outplacement- of scholingsbudget van maximaal EUR 2.000 ex BTW. Dit budget is binnen redelijke grenzen vrij te besteden bij een erkend outplacementbureau dan wel voor eventuele andere (om)scholing gericht op het vinden van werk elders. Wel dient de partij van de keuze van de werknemer een op naam van Glassolutions gestelde factuur te laten opstellen die vervolgens rechtstreeks door Glassolutions zal worden betaald. De factuur van het outplacementbureau of het scholingsinstituut dient uiterlijk 6 maanden na de Einddatum door Glassolutions te zijn ontvangen, bij gebreke waarvan de factuur voor eigen rekening van de werknemer komt.

Artikel 6.2 Kosten rechtsbijstand

Glassolutions stelt een budget van maximaal EUR 750,- inclusief kantoorkosten, exclusief BTW ter beschikking aan de werknemer voor het inwinnen van juridisch advies. Werknemer dient daartoe uiterlijk op de Einddatum een onkostendeclaratie in te dienen voorzien van een gespecificeerde declaratie van de juridisch adviseur.

Artikel 7 Overige bepalingen

Artikel 7.1 Vrijstelling werkzaamheden

Na een deugdelijke overdracht van werkzaamheden, in overeenstemming met de instructies Glassolutions kan werknemer per 1 augustus 2020 worden vrijgesteld van werkzaamheden onder behoud van salaris en vakantiegeld. Eventuele onkostenvergoedingen en/of reiskostenvergoedingen zullen worden stopgezet gedurende de periode van vrijstelling.

Indien de werknemer ervoor kiest om tot de Einddatum door te werken, behoudt hij/zij zijn/haar aanspraak op eventuele onkostenvergoedingen en/of reiskostenvergoedingen.

Artikel 7.2 Positief getuigschrift

De werknemer heeft de mogelijkheid een positief getuigschrift en positieve referenties te ontvangen.

Artikel 7.3 verval non-concurrentiebeding

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal een met de werknemer overeengekomen non-concurrentiebeding komen te vervallen. Overige bedingen uit de arbeidsovereenkomst en/of het personeelsreglement van Glassolutions, die bedoeld zijn hun werking te hebben na beëindiging van het dienstverband, zoals bijvoorbeeld een geheimhoudingsbeding, blijven onverkort gehandhaafd.

Artikel 7.4 Eindafrekening

Binnen één maand na de Einddatum van het dienstverband vindt een gebruikelijke eindafrekening welke behelst de pro rata vakantietoelage en het netto equivalent van de beëindigingsvergoeding.

Artikel 8. Vrijwillig vertrek

Artikel 8.1 Registratie

Werknemers bedoeld in artikel 1.2. van onderhavig Sociaal Protocol krijgen de mogelijkheid om hun interesse kenbaar te maken voor een vrijwillig vertrek middels een beëindiging met wederzijds goedvinden. Vanaf het moment dat Glassolutions deze mogelijkheid aanbiedt krijgt deze werknemers een kalenderweek de tijd om zich als zodanig te registreren.

Artikel 8.2 Managementbeslissing

Het management van Glassolutions zal vervolgens bepalen of aan werknemers genoemd onder artikel 8.1. van dit protocol een regeling wordt aangeboden op basis van onderhavig Sociaal Protocol. Zij zal zich daarbij baseren op de sociaal maatschappelijke positie van de geïnteresseerde werknemer (zoals de reistijdtoename, eventuele beperkte mobiliteit, zorg voor gezinsleden, gezondheidsbeperkingen, etc.) en op zijn/haar (on)misbaarheid voor de continuïteit van het bedrijfsproces en zich laten adviseren door de Begeleidingscommissie.

Artikel 9. Verhuiskosten, reiskosten en werken vanuit huis

Artikel 9.1 Verhuiskosten

Werknemers genoemd in artikel 1.2. van onderhavig Sociaal Protocol, die wegens de wijziging van hun standplaats zoals genoemd in artikel 1.2. van onderhavig Sociaal Protocol besluiten om te verhuizen naar de plaats van de nieuwe arbeidsplaats hetzij een andere locatie in Nederland (maximaal 10 kilometer van de nieuwe standplaats) met als doel om op bereisbare afstand van deze plaats te gaan wonen, kunnen aanspraak maken op een vergoeding voor verhuiskosten. Daarbij geldt als vereiste dat de reistijdvermindering van de werknemer ten opzichte van zijn/haar initiële woonplaats minimaal 50% moet zijn.

Als de werknemer verhuisdiensten ontvangt, maakt hij/zij aanspraak op een vergoeding van kosten voor inpakken, verhuizing en verzekering door Glassolutions tot een maximum van EUR 5.000, - ex BTW per huishouden voor zover mogelijk onder de alsdan geldende fiscale wetgeving. Het verhuisbedrijf factureert rechtstreeks aan Glassolutions na voorafgaande schriftelijke goedkeuring van Glassolutions.

Artikel 9.2 Reiskosten woon-werkverkeer

Werknemer wiens reistijd voor woon-werkverkeer, als gevolg van de wijziging van zijn standplaats zoals genoemd in artikel 1.2. van dit protocol, langer wordt, kan aanspraak maken op een additionele reiskostenvergoeding. In beginsel is de thans bij Glassolutions geldende reiskostenregeling van kracht. De extra reiskosten die de werknemer als gevolg van de wijziging van standplaats maakt, zullen door Glassolutions conform de geldende reiskostenregeling en onder de alsdan geldende fiscale regelgeving worden gedekt.

Artikel 9.3 Werken vanuit huis

Glassolutions zal zich inspannen om ten aanzien van werknemers bedoeld in artikel 9.2. van dit protocol, te onderzoeken of een mogelijkheid tot (gedeeltelijk) thuiswerken bestaat.

Artikel 10 Hardheidsclausule

In gevallen waarin onverkorte toepassing van dit protocol in een individueel geval leidt tot een evident onbillijke situatie, zal Glassolutions kunnen overwegen om in een voor de werknemer gunstige zin af te wijken van dit protocol. Toepassing van de hardheidsclausule is ter discretie van Glassolutions.

In situaties waarin dit protocol niet voorziet, zullen partijen in de geest van dit protocol daarover overleggen en tot een oplossing komen.

[Plaats], [datum],

Glassolutions Nederland B.V.
Namens deze: Ulrich Feindt

FNV **CNV**
[Naam] [Naam]