

Sociaal Plan Vlastuin 2020

Inhoudsopgave

Inleiding en toepassingsbereik

Hoofdstuk 1: Definities, hardheidsclausule en alternatieve regeling oudere werknemer

Hoofdstuk 2: Plaatsmakersregeling

Hoofdstuk 3: Voorzieningen

Hoofdstuk 4: Informatieverstrekking

Hoofdstuk 5: Begeleidingscommissie

Inleiding en toepassingsbereik

Onder Vlastuin Group BV, gevestigd te Kesteren, vallen o.m. de volgende vennootschappen:

Vlastuin Rolling Equipment BV
Vlastuin Bedum BV
Vlastuin Diensten BV
Vlastuin Metal BV
D-TEC Parts BV
D-TEC Products BV

Daarnaast is de vennootschap D-TEC Trailers Benelux BV (DTB), welke geen onderdeel uitmaakt van de groep, betrokken in de onderhavige reorganisatie.

De directie van Vlastuin Group BV en de daarin gelieerde vennootschappen alsmede DTB heeft vastgesteld dat op basis van de bedrijfseconomische situatie ten aanzien van orders en werkvoorraad nadere maatregelen met het oog op de continuïteit van de Vlastuin Group onvermijdelijk zijn, waartoe door de Ondernemingsraad ook in positieve zin is geadviseerd. In dat kader is, na raadpleging en overleg met zowel de Ondernemingsraad als de vakcentrales FNV, CNV en RMU overeenstemming bereikt omtrent een Sociaal Plan, dat bedoeld is ter opvang van de nadelige gevolgen van de reorganisatie binnen de Vlastuingroup en DTB voor de bij de inkrimping betrokken personeelsleden.

Het Sociaal Plan heeft als ingangsdatum 1 augustus 2020. Zij geldt alleen voor werknemers die op deze datum in dienst zijn en aan wie binnen de periode vanaf 1 augustus 2020 tot 1 augustus 2021 schriftelijk is meegedeeld dat hun arbeidsplaats komt te vervallen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Partijen zullen niet afwijken van dit Sociaal Plan..

Indien sprake zal zijn van toekomstige wijzigingen in wet- of regelgeving, welke gevolgen kunnen hebben voor de uitvoering van dit Sociaal Plan, dan zullen partijen tijdig in overleg treden over een eventuele wijziging van dit Sociaal Plan.

Voor de voornoemde werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd geldt het Sociaal Plan in zijn geheel. Werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd kunnen in aanmerking komen voor alle onderdelen van dit Sociaal Plan, met uitzondering van het gestelde onder art. 3.4.

Namens Vlastuin Group BV alsmede alle gelieerde vennootschappen alsmede namens D-TEC Trailers Benelux BV:

De heer G. van Vlastuin, algemeen directeur

Namens FNV, de heer H. Chaaby

Namens CNV Vakmensen, de heer G. van Cuijk

Namens de Reformatorisch Maatschappelijke Unie, de heer J. Honders

Hoofdstuk 1 Definities, hardheidsclausule en alternatieve regeling oudere werknemer

Artikel 1: definities

Werkgever: onder werkgever wordt in dit Sociaal Plan verstaan de vennootschap waarbij de boventallig verklaarde werknemer laatstelijk in dienst is.

Werknemer: de medewerker met een arbeidscontract voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst van een van de vennootschappen binnen de Vlastuin Group , zoals opgesomd onder *Inleiding*, die onderdeel uitmaken van de reorganisatie.

Bedrijfseconomische redenen: de ontslagredenen op basis waarvan werknemers boventallig worden verklaard (werkvermindering, financiële redenen). Deze ontslagredenen staat geheel los van inzet en functioneren, welke bij dit ontslag niet ter discussie staan.

Afspiegelingscriterium: het door de wetgever en UWV bepaalde criterium op grond waarvan wordt bepaald welke werknemers boventallig moeten worden verklaard, afhankelijk van de indeling in leeftijdsgroep en duur dienstverband.

Loon: het bruto maandsalaris waar de werknemer laatstelijk recht op had, vermeerderd met vakantiegeld en eventueel met de werknemer afgesproken overige vaste toeslagen. Tot het loon dat als grondslag wordt genomen voor de berekening van de transitievergoeding behoren de vaste en variabele looncomponenten zoals voorgeschreven in het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (*Stcrt. 2019, 53103*).

Transitievergoeding: de ontslagvergoeding waarop wettelijk aanspraak bestaat bij ontslag, welke wordt berekend op basis van duur dienstverband en hoogte van het laatstverdiende loon.

Ontslagaanvraag: de procedure bij UWV waarbij om toestemming wordt verzocht de arbeidsovereenkomst eenzijdig op te zeggen dan wel het ontslagverzoek bij de kantonrechter indien UWV het verzoek afwijst.

VSO of vaststellingsovereenkomst: de overeenkomst waarin werkgever en werknemer afspraken maken over ontslag met wederzijds goedvinden.

Opzegtermijn: de termijn die gelegen is tussen datum opzegging en definitieve ontslagdatum. Deze termijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband (en wordt fictieve opzegtermijn genoemd indien het ontslag via een vaststellingsovereenkomst wordt geregeld).

Outplacementbudget: het bedrag dat door werkgever ter beschikking wordt gesteld om via een bureau te besteden aan begeleiding naar ander werk, ondersteuning bij sollicitatie activiteiten of om- en bijscholing.

Passende functie: een functie die qua inhoud en niveau zoveel mogelijk aansluit op de functie die door betrokken werknemer werd vervuld. Dit wil zeggen zoveel mogelijk aansluitend bij de huidige functie-inhoud en het hiervoor benodigde werk- en denkniveau en waarvan de functieschaal gelijk is aan of maximaal een schaal verschilt met de huidige functieschaal.

Daarnaast worden onder meer de volgende aspecten in aanmerking genomen:

1. Benodigde vooropleiding
2. Benodigde werkervaring
3. Benodigde bekwaamheden
4. Aantal arbeidsuren
5. Arbeidspatroon
6. Reistijd woon- werkverkeer maximaal 1 uur per dag

Detaching: tewerkstelling bij een werkgever buiten de Vlastuin Group, onder voortzetting van het bestaande dienstverband met werkgever.

Proefplaatsing: tijdelijke plaatsing bij of buiten de Vlastuin Group gericht op de mogelijkheid tot definitieve tewerkstelling. Tijdens proefplaatsing wordt het bestaande dienstverband met werkgever onverkort voortgezet.

Artikel 2: hardheidsclausule.

In gevallen, waarin toepassing van dit Sociaal Plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, zal de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin. Indien een verschil van mening bestaat tussen werkgever en werknemer over de toepassing wordt dit voorgelegd aan de begeleidingscommissie.

Artikel 3: maatwerkoplossing Overgangsregeling VPL

Met het oog op de Overgangsbepalingen VPL (pensioenfonds PMT) wordt voor een specifieke groep oudere werknemers een maatwerkoplossing geboden. Deze maatwerkoplossing geldt voor werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1973 en die sinds 1 januari 1999 onafgebroken (of met een maximale onderbreking zoals toegestaan op grond van de overgangsregeling VPL) werkzaam zijn bij een werkgever in de Metaal en Techniek en vanaf 31 december 1998 onafgebroken (of met een maximaal toegestane onderbreking) deelnemer zijn aan de PMT. Vanwege het eindigen van de overgangsaanspraken op 31 december 2020, maakt werkgever voor deze werknemers de uitzondering dat zij een maatwerkoplossing krijgen aangeboden waardoor zij op 31 december 2020 nog in dienst zijn en de datum uit dienst naar (op zijn vroegst) 1 januari 2021 wordt verlengd.

Artikel 4: alternatieve regeling oudere werknemer

Werkgever zal los van al hetgeen in dit Sociaal Plan is opgenomen, met de werknemers die tot de groep boventallig verklaarde werknemers behoren en ouder zijn dan 63 jaar, in overleg treden omtrent de toepassing van het Generatiepact. Daarnaast zal werkgever medewerking verlenen aan overleg omtrent de mogelijkheden en wensen met betrekking tot eventuele vervroegde afvloeiing. Werkgever verklaart bereid te zijn in voorkomend geval afspraken te maken met deze categorie werknemers en zich in te willen spannen financieel te investeren in een eventuele regeling ten aanzien van vervroegde afvloeiing, binnen de kaders van hetgeen redelijk, proportioneel en haalbaar is. Werknemers die interesse tonen in deze optie zullen worden gewezen op de mogelijkheid van advies via de werknemersconsulenten van de betrokken vakcentrales en/of het PMT.

Hoofdstuk 2 Plaatsmakersregeling

Een werknemer die niet boventallig is en door vrijwillig vertrek plaatsmaakt voor een boventallig verklaarde collega, kan aanspraak maken op een plaatsmakersregeling.

De werknemer die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient daartoe een verzoek in bij de werkgever. Werkgever beslist positief op dit verzoek tenzij zwaarwegende redenen zich daartoe verzetten. Een geschil van mening hierover kan worden voorgelegd bij de begeleidingscommissie.

Een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd indien het vertrek van de desbetreffende werknemer als gevolg heeft dat een boventallig werknemer zijn arbeidsplaats behoudt.

Tevens geldt als voorwaarde dat de boventallige werknemer eerst instemt met de benoeming van de functie van de plaatsmaker.

De werknemer die plaats maakt heeft recht op een vergoeding vastgesteld op 50% van de vergoeding van de boventallige werknemer.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

De werknemers die in het kader van de reorganisatie boventallig worden verklaard en van wie om die reden het dienstverband komt te eindigen komen voor de volgende regelingen c.q. tegemoetkomingen in aanmerking.

Artikel 1: herplaatsingsinspanningen

1. Werkgever zet capaciteit aan (deskundige) menskracht en middelen in om boventallige werknemers binnen het netwerk van de Vlastuin Group, al dan niet via detachering, indien mogelijk extern te herplaatsen. Werkgever zal geen ontslagaanvraag indienen jegens een werknemer zonder te onderzoeken of de mogelijkheid bestaat tot interne of externe herplaatsing. Interne herplaatsing kan bij gebleken geschiktheid plaatsvinden indien een vacature bestaat voor een passende functie, waarvan de functieschaal gelijk is aan of maximaal een schaal verschilt met de huidige functieschaal.
2. Werkgever onderzoekt voorts de mogelijkheden voor externe herplaatsing. Indien die mogelijkheid niet direct kan worden gerealiseerd, maar pas na een (proef)periode van detachering zal werkgever hieraan medewerking verlenen. Gedurende deze detachering blijft het dienstverband met werknemer onverkort in stand onder behoud van bestaande arbeidsvoorwaarden en anciënniteit.
3. Werkgever zal ook tijdens een periode van detachering of proefplaatsing toezicht houden op de ontwikkeling en scholing van werknemer en daarin voorzien indien en voor zover de inlener die faciliteiten niet biedt.
4. Werkgever neemt in dit kader de verplichting op zich voor tenminste 30% van het totaal aantal boventallig verklaarde werknemers een in- of externe herplaatsingsmogelijkheid in een vergelijkbare functie te realiseren.

Artikel 2: opzegtermijn

In geval van ontslag (ongeacht of het ontslag plaatsvindt op basis van wederzijds goedvinden dan wel opzegging of ontbinding) zal werkgever rekening houden met de voor werkgever geldende (fictieve) opzegtermijn. Gedurende deze opzegtermijn zal het aan werknemer toekomende salaris volledig worden doorbetaald, ook indien daar geen werkzaamheden tegenover staan.

Voorafgaand aan de opzegtermijn zal werkgever werknemer informeren:

- Of werknemer in die periode geheel of gedeeltelijk vrijgesteld zal worden van werk;
- Of werknemer in die periode gedetacheerd/collegiaal uitgeleend wordt c.q. kan worden;
- Of werknemer in die periode zijn eigen dan wel aan te wijzen passende werkzaamheden blijft verrichten.

Artikel 3: vrijstelling ten behoeve van sollicitatiedoeleinden

Werkgever zal medewerking verlenen aan redelijke verzoeken van werknemer om tijdens werkuren onder doorbetaling vrijgesteld te worden ten behoeve van sollicitatiegesprekken. Indien een werknemer in de gelegenheid wordt gesteld bij een andere werkgever "mee te lopen" of gedurende enige tijd op proef ingezet te worden voorafgaand aan een eventueel aanbod van een arbeidsovereenkomst, zal werkgever werknemer voor die uren en dagen vrijstellen van de verplichting tot werkzaamheden.

Artikel 4: van werk naar werk-traject

1. Onverminderd het bepaalde in art. 1 van dit hoofdstuk worden werknemers met een vast dienstverband die geen concreet zicht op ander werk hebben of in aanmerking komen voor detachering c.q. proefplaatsing met zicht op een dienstverband elders, in de gelegenheid gesteld kenbaar te maken of behoefte bestaat aan begeleiding die, indien door de individuele boventallig verklaarde werknemer gewenst, o.a. omvat:
 - a. Een (individueel) intakegesprek;
 - b. Sollicitatiehulp (schriftelijk, verbaal);
 - c. Een begeleidingstraject waar vacature acquisitie deel van uit maakt, intern dan wel extern;
 - d. Een scholingstraject indien dat ten behoeve van de arbeidsmarktpositie in overleg met de werknemer noodzakelijk geacht wordt, waarbij eerst de eventueel beschikbare bedrijfstakopleidingsfaciliteiten worden aangewend en daarna, bij nog resterende scholingskosten (na overlegging van een offerte en nota), de werkgever een bijdrage in de kosten levert.
2. Voor de bepaling van de omvang van het voornoemde begeleidingstraject wordt een budget toegekend van € 80.000,- aan externe kosten.

3. Met boventallige werknemers die op basis van de inventarisatie tijdig kenbaar hebben gemaakt gebruik te willen maken van externe begeleiding zal een individueel maatwerktraject worden aangeboden.
4. Indien het budget niet toereikend is voor de totale behoefte aan begeleiding kan werkgever een maximum van € 3.500,- per werknemer instellen en wordt aan oudere medewerkers dan wel medewerkers met een objectief vaststelbare afstand tot de arbeidsmarkt voorrang verleend.

Artikel 5: ontslagvergoeding

1. De boventallig verklaarde werknemer die op die grond ontslagen wordt (ongeacht de wijze van ontslag) komt met inachtneming van het volgende in aanmerking voor een bruto schadeloosstellingsbedrag ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding welke op grond van art. 7:673 BW op hem of haar van toepassing is.
2. Aan de boventallig verklaarde werknemer die instemt met een aangeboden vaststellingsovereenkomst wordt in aanvulling op het voorgaande lid een aanvullende vergoeding toegekend ter hoogte van 80% van de voor hem of haar geldende transitievergoeding. De transitievergoeding en de gezamenlijke vergoeding zullen tezamen niet meer bedragen dan de inkomstenderving (incl. emolumenten waaronder werkgevers- en werknemersdeel pensioenpremie) voor de werknemer over de periode tussen de ontslagdatum en de datum waarop de werknemer AOW-gerechtigd wordt.
3. Een aan werknemer toegekend outplacementbudget ingevolge art. 4 van dit hoofdstuk zal niet in mindering worden gebracht op deze vergoeding.
4. Indien een werknemer als gevolg van inspanningen zijdens werkgever succesvol intern of extern herplaatst wordt (of kan worden, maar een passend aanbod daartoe afwijst), is werkgever maximaal de transitievergoeding als bedoeld onder lid 1 verschuldigd.
5. Als de werknemer van mening is dat een detacheringsvoorstel qua aard van het werk, functieniveau of reisafstand niet redelijk is, kan hij de kwestie voorleggen aan de begeleidingscommissie. Als de begeleidingscommissie van mening is dat het voorstel onredelijk is, dan mag de werknemer het voorstel afwijzen zonder gevolgen voor de factor 1.8 Transitievergoeding.

Een boventallig verklaarde werknemer die na tenminste 12 maanden detachering of proefplaatsing niet intern of extern kan worden herplaatst en alsnog ontslagen wordt op grond van bedrijfseconomische omstandigheden (ongeacht de wijze van ontslag) ontvangt de wettelijke transitievergoeding welke op grond van art. 7:673 BW op hem of haar van toepassing is.

6. Indien de detachering of proefplaatsing eindigt door (aanwijsbaar) toedoen van de werknemer zelf, ongeacht de duur daarvan, vervalt de aanspraak op factor 1.8 transitievergoeding.
7. De (oudere) werknemer met wie werkgever definitieve afspraken heeft gemaakt omtrent vervroegde afvloeiing als bedoeld in art. 2.4 heeft geen aanspraak op een transitievergoeding, tenzij de in het kader van de met deze werknemer getroffen regeling gedane financiële investering door werkgever lager is dan de aan deze werknemer toekomende transitievergoeding. In die situatie wordt de gedane investering aangevuld tot het bedrag van de aan werknemer toekomende transitievergoeding.
8. In geval van overlijden van een boventallig verklaarde werknemer na ondertekening van een vaststellingsovereenkomst doch voorafgaand aan de ontslagdatum, zal de met deze werknemer overeengekomen vergoeding worden uitgekeerd aan diens nabestaanden.

Artikel 6: diversen

1. De werknemer zal niet worden gehouden aan een op hem of haar rustend (non)concurrentiebeding. Geheimhoudingsbedingen blijven wel van kracht.
2. Van studiekostenterugbetalingsregelingen zal door de werkgever geen gebruik worden gemaakt. Een bij einde dienstverband bestaande studieschuld zal worden kwijtgescholden.
3. De boventallig verklaarde werknemer ontvangt een positief getuigschrift omtrent diens vakbekwaamheid, inzet en functioneren. Op verzoek zal werkgever ook positieve referenties verstrekken aan potentiële werkgevers.
4. De werkgever zal binnen 26 weken na verlening van de ontslagvergunning door het UWV dan wel de datum van de uitspraak door de kantonrechter, geen nieuwe werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat werkgever de ontslagen werknemer in de gelegenheid heeft gesteld diens vroegere werkzaamheden opnieuw te gaan verrichten.
5. Indien een boventallig verklaarde werknemer gedurende een periode van detachering of proefplaatsing dan wel gedurende de opzegtermijn jubileert en in aanmerking zou zijn gekomen voor enige gratificatie ter zake indien deze werknemer niet boventallig zou zijn verklaard, wordt deze gratificatie alsnog verstrekt.

6. Werknemers van wie het dienstverband wordt beëindigd in het kader van dit Sociaal Plan en die binnen één jaar na datum uitdiensttreding een dienstjubileum bereiken, ontvangen alsnog de bij dat dienstjubileum behorende gratificatie volgens de cao.

Hoofdstuk 4 Informatieverstrekking

1. Werkgever zal rondom reorganisatie, boventalligverklaring, herplaatsingsinspanningen en ontslag de werknemer op adequate wijze voorzien van alle relevante informatie. Werkgever is bereid en beschikbaar tot verschaffen van nadere toelichting c.q. het beantwoorden van vragen op individueel niveau.
2. De werknemer die een beroep doet op enige bepaling van de (financiële) voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich aan werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens, waaronder tevens zijn begrepen de bewijsstukken, nodig om de (financiële) voorzieningen te kunnen berekenen/verstrekken, naar waarheid te verstrekken.
3. Het opzettelijk verstrekken van onjuiste inlichtingen, dan wel misbruik maken van de geboden regeling, zal uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg kunnen hebben.

Hoofdstuk 5 Begeleidingscommissie

1. Ten behoeve van het zoveel mogelijk in goede banen leiden van alle processen de reorganisatie betreffende, is er een begeleidingscommissie, waarin zowel de betrokken vakbonden als ook de werkgever beiden een lid aanwijzen voorgezeten door een in overleg tussen deze beide leden aan te wijzen voorzitter.
2. De begeleidingscommissie heeft tot taak het op verzoek van een werknemer of de werkgever een oordeel geven over de uitvoering/toepassing van het Sociaal Plan dan wel te bemiddelen in ontstane geschillen die verband houden met dit Sociaal Plan.
3. Indien de begeleidingscommissie tot een eensluidend advies is gekomen, zullen werknemer en werkgever zich bij oordeel als bindend aansluiten, behoudens de situatie zoals geregeld in art.7:904 Burgerlijk Wetboek.