

Sociaal Plan

Apollo Tyres (NL) B.V.
&
Apollo Tyres (Europe) B.V.

1 december 2021 tot en met 31 maart 2025

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Definities	4
3	Werkingsfeer en looptijd	7
4	Hardheidsclausule	8
5	Algemene bepalingen.....	9
6	Herplaatsing	10
7	Beëindigingsregeling	12
8	Overige bepalingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst	15
9	Ondertekening	17
	Bijlage 1 – De vaststellingsovereenkomst	18
	Bijlage 2 – De begeleidingscommissie Sociaal Plan	22

1 INLEIDING

Apollo Vredestein B.V., de rechtsvoorganger van Apollo Tyres (NL) B.V., is op 10 juli 2020 met haar ondernemingsraad een werkgarantie overeengekomen. Deze werkgarantie is aan dit sociaal plan gehecht als **bijlage 3** en geldt tot 1 april 2025.

Voor de werknemers van Apollo Tyres (NL) B.V. die niet onder de werkgarantie vallen zijn Apollo Tyres (NL) B.V., FNV en CNV in gesprek gegaan over een sociaal vangnet indien Apollo Tyres (NL) B.V. besluit in de periode tussen 1 december 2021 en 31 maart 2025 te reorganiseren, met ingrijpende gevolgen voor bestaande functies.

Die gesprekken hebben geleid tot onderhavig sociaal plan. Dit sociaal plan is derhalve van toepassing op werknemers die niet vallen onder de werkgarantie, voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij Apollo Tyres (NL) B.V. en wier functie komt te vervallen of ingrijpend wordt gewijzigd in het kader van een reorganisatie.

Op het moment van het tot stand komen van dit sociaal plan is voorzienbaar dat werknemers van Apollo Tyres (NL) B.V. - wegens het aanpassen van de bedrijfsstructuur van de gehele Apollo Tyres organisatie en het correct alloceren van de bedrijfskosten - gedurende de looptijd van dit sociaal plan formeel in dienst zullen treden bij Apollo Tyres (Europe) B.V. Om die reden wordt het sociaal plan tevens van toepassing verklaard op werknemers die niet vallen onder de werkgarantie, voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij Apollo Tyres (Europe) B.V. en wier functie komt te vervallen of ingrijpend wordt gewijzigd in het kader van een reorganisatie.

2 DEFINITIES

In dit sociaal plan worden verschillende definities gebruikt. Deze definities luiden als volgt:

Begeleidingscommissie:

Werkgever stelt een begeleidingscommissie in om een correcte naleving van het Sociaal Plan te waarborgen. De regeling met betrekking tot de Begeleidingscommissie en haar taken is opgenomen in **bijlage 2**.

Boventallig c.q. Boventaligheid:

Een Werknemer is Boventallig c.q. van Boventaligheid is sprake wanneer een arbeidsplaats naar het oordeel van Werkgever geheel of gedeeltelijk komt te vervallen wegens bedrijfseconomische c.q. organisatorische redenen zoals omschreven in dit Sociaal Plan en dit schriftelijk aan de betreffende Werknemer is medegedeeld.

Cao:

De vigerende collectieve arbeidsovereenkomst 'cao Apollo Vredestein' met een looptijd van 1 april 2021 tot en met 31 maart 2023.

Dienstjaren/duur dienstverband:

De onafgebroken volledig gewerkte jaren die Werknemer op de Einddatum in dienst is bij Werkgever of diens rechtsvoorganger(s) waarbij meetelt de inleenperiode aaneengesloten en direct voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst bij Werkgever of diens rechtsvoorganger(s). Werkgever zal dit in zijn administratie onderzoeken en op een juiste wijze toepassen. Bij verschil van mening zal Werknemer dit aantonen door middel van deugdelijke bewijsstukken.

Einddatum:

De datum waarop het dienstverband van Werknemer eindigt.

Looptijd:

Dit Sociaal Plan geldt vanaf 1 november 2021 tot en met 31 maart 2025.

Maandinkomen:

Het vaste bruto maandsalaris van Werknemer zoals dat op het moment van het aanzeggen van Boventaligheid wordt voorzien op de Einddatum, vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, eventueel persoonlijke toeslagen en structurele toeslagen als ploegentoeslag, consignatietoeslag, toeslag bij bereiken maximum salarisgroep cao en toeslag bezwarende werkomstandigheden.

Indien geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen wordt het vaste bruto maandsalaris van Werknemer berekend door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Opzegtermijn:

De termijn die door Werkgever in acht moet worden genomen bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst, met een minimum van een maand. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst, of door het gebruik, een andere dag daarvoor is aangewezen. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Outplacement:

Het begeleiden van Werknemers naar een functie buiten de onderneming van Werkgever, al dan niet door de inzet van een outplacementbureau op kosten van Werkgever.

Passende Functie:

Een Passende Functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van Werknemer en niet meer afwijkt dan één salarisschaal (naar boven of beneden) dan de huidige functie van Werknemer. Bij de vaststelling van een Passende Functie wordt onder andere rekening gehouden met de door Werknemer eerder vervulde functies, de eerder opgedane kennis en ervaring, een eventueel roosterpatroon en eventuele bijzondere persoonlijke omstandigheden.

Partijen:

De Partijen die dit Sociaal Plan hebben ondertekend.

Peildatum:

De Peildatum is gelijk aan de datum waarop de boventalligheid aan de Werknemers wordt aangezegd.

Sociaal Plan:

Het onderhavige Sociaal Plan.

Vaststellingsovereenkomst:

Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. Burgerlijk Wetboek, gesloten tussen Werkgever en Werknemer waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op een bepaalde datum wordt beëindigd en waarin Werkgever en Werknemer de afspraken opnemen die gelden bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De Vaststellingsovereenkomst die in onderhavige reorganisatie wordt gebruikt is aan dit Sociaal Plan gehecht als **bijlage 1**.

Werkdagen:

Indien in dit Sociaal Plan wordt gesproken van Werkdagen wordt bedoeld op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdag. Zaterdag en zondag maken derhalve geen onderdeel uit van de definitie Werkdagen in het kader van dit Sociaal Plan en de daarin genoemde termijnen.

Werkgever:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Apollo Tyres (NL) B.V. en de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Apollo Tyres (Europe) B.V.

Werknemer:

De persoon die op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Werkgever werkzaam is en valt onder de werkingssfeerbepaling van dit Sociaal Plan.

3 WERKINGSSFEER EN LOOPTIJD

- 3.1 Het Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer die (i) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Werkgever, (ii) niet onder de Werkgarantie valt en (iii) die Boventaligheid wordt aangezegd als direct gevolg van een reorganisatie waarvoor de ondernemingsraad adviesrecht toekomt.
- 3.2 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 uitzendkracht of gedetacheerden en werknemers met wie om andere dan bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen (zoals bijvoorbeeld disfunctioneren) de arbeidsovereenkomst eindigt. Voorts is het Sociaal Plan niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens verwijtbaar handelen c.q. een dringende reden, een opzegging op initiatief van Werknemer of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- 3.3 De afspraken uit het Sociaal Plan zijn niet individueel onderhandelbaar.
- 3.4 Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 december 2021 en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging vereist is, uiterlijk op 31 maart 2025.
- 3.5 Het Sociaal Plan heeft geen nawerking. Er kunnen dan ook na het verstrijken van de looptijd geen rechten en plichten worden ontleend aan het Sociaal Plan.
- 3.6 Zowel Werkgever, Werknemer als de bij het Sociaal Plan betrokken vakorganisaties zijn gehouden alle verplichtingen die voortvloeien uit een juiste toepassing van het Sociaal Plan, zowel naar de letter als naar de geest, getrouw na te komen. Dit houdt onder andere in dat zowel van de zijde van Werkgever als Werknemer volledige en actieve medewerking wordt verleend ten aanzien van her- en overplaatsing, bij- en omscholing, het deelnemen aan het outplacementtraject, het zoeken naar een werkkring elders, enzovoorts.
- 3.7 Waar in het Sociaal Plan wordt gesproken van "hem" of "zijn" dient ook "zij" of "haar" gelezen te worden.

4 HARDHEIDSCLAUSULE

- 4.1 Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie zal Werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van Werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal Werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

5 ALGEMENE BEPALINGEN

- 5.1 De Werknemer die Boventallig is als gevolg van een reorganisatie wordt hiervan in een gesprek in kennis gesteld. Tijdens dit gesprek wordt met Werknemer een afspraak gemaakt voor een herplaatsingsgesprek en wordt aan Werknemer een overzicht van vacatures overhandigd. Vervolgens wordt door Partijen eerst vastgesteld of Werknemer binnen de organisatie van Werkgever kan worden herplaatst, alvorens aan Werknemer een beëindigingsvoorstel wordt gedaan. Werknemer wordt niet vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.
- 5.2 Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen zoals opgenomen in het Sociaal Plan, verplicht zich op verzoek van Werkgever de noodzakelijke inlichtingen, gegevens en bescheiden tijdig te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen, alsmede het maken van misbruik van de geboden regelingen, zal uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan tot terugvordering van ten onrechte genoten vergoedingen, al dan niet indirect, leiden.
- 5.3 Werkgever heeft de mogelijkheid om, naar eigen inzicht, onder door Werkgever vast te stellen voorwaarden (zoals de functie categorie en/of het leeftijdscohort) en gedurende zekere tijd, voor een reorganisatie een plaatsmakersregeling open te stellen. Indien Werkgever daartoe besluit geeft dit Werknemers die niet als boventallig zijn aangewezen de mogelijkheid om plaats te maken voor een boventallige Werknemer. Het besluit om een individueel verzoek tot plaatsmaken te honoreren of af te wijzen komt, zonder precedentwerking, toe aan de directie van Werkgever. De Werknemer die plaatsmaakt voor een andere Werknemer maakt geen aanspraak op enige voorziening uit het Sociaal Plan, maar uitsluitend op een eenmalige uitkering ter grootte van 50 procent van de beëindigingsvergoeding zoals omschreven in hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan, gemaximeerd op de beëindigingsvergoeding waarop de Boventallige Werknemer voor wie de niet-Boventallige Werknemer (de plaatsmaker) plaatsmaakt recht had gehad. De eenmalige uitkering wordt binnen één maand na het eindigen van de arbeidsovereenkomst aan de plaatsmaker uitgekeerd.
- 5.4 Waar sprake is van betalingen volgens dit Sociaal Plan gaat het – tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – om bruto bedragen, vergoedingen en/of betalingen. Werkgever zal zorgdragen voor de wettelijk verplichte inhoudingen. Vergoedingen worden door Werkgever slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor Werkgever met zich brengt.
- 5.5 Indien tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden voordoen (zoals relevante wetwijzigingen) en die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan zullen Partijen tijdig in overleg treden over wijziging van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle Partijen aanvaardbare oplossing.

6 HERPLAATSING

- 6.1 Zoals uiteengezet in artikel 5.1 van het Sociaal Plan wordt tijdens het aanzeggesprek met Werknemer een afspraak gemaakt voor een herplaatsingsgesprek. Dit gesprek vindt op de kortst mogelijke termijn plaats, maar niet voordat tenminste 48 uur is verstreken om Werknemer in staat te stellen zich op het herplaatsingsgesprek voor te bereiden. Daartoe ontvangt Werknemer in het aanzeggesprek een overzicht met vacatures.
- 6.2 Tijdens het herplaatsingsgesprek bespreken Werkgever en Werknemer aan de hand van het overzicht met vacatures welke Passende Functies binnen de organisatie van Werkgever beschikbaar zijn. Werknemer dient tijdens dit gesprek te laten weten op welke Passende Functie hij wenst te solliciteren. Van het herplaatsingsgesprek wordt een verslag opgesteld.
- 6.3 Indien Werknemer besluit te solliciteren op een Passende Functie wordt Werknemer uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, tenzij directe plaatsing in de Passende Functie opportuun is. Werknemer zal worden vrijgesteld van werk voor het voeren van een sollicitatiegesprek. Indien er vacatures zijn en meerdere Werknemers solliciteren op dezelfde vacature dan ontvangt de, naar de mening van Werkgever, meest geschikte Werknemer van Werkgever een herplaatsingsaanbod. Zo nodig dient Werkgever zich te verantwoorden voor zijn keuze.
- 6.4 Indien een Werknemer weigert te solliciteren op een Passende Functie en er daardoor geen sollicitatiegesprek plaatsvindt, staat het Werkgever vrij desalniettemin een herplaatsingsaanbod voor een Passende Functie te doen. Uitgangspunt van het Sociaal Plan is immers het voorkomen van werkloosheid.
- 6.5 Werknemer krijgt zeven Werkdagen de tijd om een herplaatsingsaanbod te overwegen en te accepteren. Indien Werknemer het herplaatsingsaanbod aanvaardt, is Werknemer niet langer Boventallig en kunnen derhalve geen verdere rechten worden ontleend aan dit Sociaal Plan.
- 6.6 Indien Werknemer een herplaatsingsaanbod voor een Passende Functie zonder gegronde reden (ter beoordeling van Werkgever) niet (tijdig) aanvaardt, wordt Werknemer uitgesloten van de werking van dit Sociaal Plan en zal Werkgever aan UWV toestemming verzoeken de arbeidsovereenkomst met Werknemer te mogen opzeggen. Het weigeren van een Passende Functie kan gevolgen hebben voor het recht van Werknemer op de transitievergoeding (artikel 7:673 BW) en/of een WW-uitkering.
- 6.7 Indien Werknemer meent dat geen sprake is van een Passende Functie en het hem derhalve vrij zou staan een herplaatsingsaanbod van Werkgever af te wijzen, legt Werknemer de vraag of al dan niet sprake is van een Passende Functie voor aan de Begeleidingscommissie.

- 6.8 Bij gebreke van mogelijkheden om Werknemer in een Passende Functie te herplaatsen (danwel omdat er geen Passende Functies beschikbaar zijn, danwel omdat de sollicitatie van Werknemer wordt afgewezen) ontvangt Werknemer een beëindigingsvoorstel in lijn met hoofdstuk 7 van het Sociaal Plan.

7 BEËINDIGINGSREGELING

7.1 Indien Werknemer niet in een Passende Functie kan worden herplaatst conform hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan, ontvangt Werknemer een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Dit voorstel is vervat in een Vaststellingsovereenkomst, verwezen wordt naar **bijlage 1** bij dit Sociaal Plan.

7.2 Het in artikel 7.1 van dit Sociaal Plan omschreven beëindigingsvoorstel omvat een beëindigingsvergoeding. De beëindigingsvergoeding wordt als volgt berekend:

Werknemer maakt aanspraak op de wettelijke transitievergoeding (artikel 7:673 BW), zoals die geldt sinds 1 januari 2020. De transitievergoeding wordt berekend volgens de daartoe bij wet en regelgeving bepaalde criteria.

Bovenop de transitievergoeding ontvangt Werknemer (eventueel) een aanvullende vergoeding. Deze aanvullende vergoeding is gelijk aan de uitkomst van de kantonrechtersformule (zoals die was neergelegd in de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters per 1 januari 2009) met correctiefactor 0,7, verminderend met de transitievergoeding. Anders gezegd: de aanvullende vergoeding is gelijk aan het (eventueel positieve) verschil tussen de transitievergoeding en de kantonrechtersformule met correctiefactor 0,7.

Het totaalbedrag van de beëindigingsvergoeding waarop Werknemer aanspraak maakt zal derhalve nooit meer bedragen dan de uitkomst van de kantonrechtersformule met correctiefactor 0.7 en nooit minder bedragen dan de wettelijke transitievergoeding.

7.3 De beëindigingsvergoeding (zoals omschreven in artikel 7.2 van het Sociaal Plan) zal nooit meer bedragen dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving van Werknemer vanaf de Einddatum tot de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd. De inkomstenderving wordt daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van het bruto Maandinkomen vanaf de Einddatum tot de dag waarop Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten en ontvangen inkomsten van Werknemer na de Einddatum tot de dag waarop Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt daarbij rekening gehouden met loongerelateerde uitkeringen krachtens de WW, een IOAW of IOW uitkering.

7.4 Het beëindigingsvoorstel voorziet tevens in:

- a) een correcte eindafwikkeling van het dienstverband conform hoofdstuk 8 van het sociaal plan;
- b) een bijdrage in de kosten rechtsbijstand van Werknemer, op voorwaarden dat Werknemer geen rechtsbijstandsverzekering heeft, tot een maximumbedrag van € 500,- exclusief BTW te voldoen, mits Werkgever rechtstreeks een factuur op zijn naam ontvangt waaruit duidelijk blijkt dat de juridische kosten zien op

geleverde diensten ten behoeve van Werknemer in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De gemachtigde is gehouden zijn of haar factuur binnen 14 dagen na de Einddatum aan Werkgever te zenden. Werkgever zal binnen 14 dagen na ontvangst van de factuur tot betaling overgaan. Deze bepaling is eveneens van toepassing op Werknemers die zich laten bijstaan door ene jurist in dienst van een vakbond;

- c) een scholings- en outplacementbudget van € 2.500 ex btw, onder de voorwaarden:
- dat het scholingsbudget dient te worden gebruikt voor het vergroten van de bestaande kennis en vaardigheden dan wel het aanleren van nieuwe kennis met als doel de arbeidsmarktpositie van Werknemer te verbeteren of de kans op interne herplaatsing te vergroten. Werkgever vergoedt de kosten van scholing mits Werkgever dienaangaande rechtstreeks een factuur op zijn naam ontvangt. Voorwaarde voor de vergoeding van de scholingskosten is dat Werkgever de factuur vóór de Einddatum heeft ontvangen; en
 - dat het outplacementbudget enkel kan worden gebruikt bij een door Werkgever aan te wijzen organisatie.

Indien Werknemer niet tijdig gebruik maakt van het scholings- en outplacementbudget komt dit budget te vervallen en kan hierop geen beroep meer worden gedaan. Indien Werknemer geen gebruik wenst te maken van het aangeboden scholings- en outplacementbudget, dan wordt geen vervangend c.q. aanvullend bedrag aan Werknemer uitbetaald. Ook indien werknemer tijdens de duur van een scholings- of outplacementtraject niet langer van de scholing of outplacement gebruik wil maken of een andere baan vindt bestaat geen aanspraak op vergoeding van het resterende deel van het scholings- en outplacementbudget; en

- d) voor Werknemers die binnen twaalf maanden na de Einddatum aanspraak zouden maken op een jubileumuitkering, wordt deze uitkering betaald per de Einddatum, tenzij een (eventuele) nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de bij Werkgever opgebouwde diensttijd meeneemt.

7.5 Indien Werknemer akkoord wenst te gaan met het beëindigingsvoorstel (als omschreven in artikel 7.1 van dit Sociaal Plan) dan dient Werknemer de daartoe ontvangen Vaststellingsovereenkomst binnen zeven Werkdagen na ontvangst van het beëindigingsvoorstel ondertekend te retourneren aan een door Werkgever persoon of afdeling.

7.6 Indien Werknemer het beëindigingsvoorstel niet binnen zeven Werkdagen na ontvangst van het beëindigingsvoorstel accepteert komt het beëindigingsvoorstel te vervallen en kan hierop geen beroep meer worden gedaan. Werkgever zal dan bij UWV een verzoek indienen om toestemming te verlenen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met Werknemer. Werknemer wordt in dat geval uitgesloten van de voorzieningen in dit Sociaal Plan en kan daarop geen beroep meer doen. Wel stelt Werkgever ook bij een

beëindiging van de arbeidsovereenkomst na verkregen toestemming van UWV aan Werknemer het in artikel 7.4 sub c van dit Sociaal Plan genoemde scholings- en outplacementbudget ter beschikking om de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken.

- 7.7 Indien Werknemer (nog) niet bereid is om het beëindigingsvoorstel te accepteren omdat bij Werknemer gerede twijfel is ontstaan of het door Werkgever gevolgde proces bij de vaststelling van Boventaligheid van Werknemer juist is, heeft Werknemer het recht om een gemotiveerd verzoek tot een beoordeling van het door Werkgever gevolgde proces in te dienen bij de Begeleidingscommissie. Het oordeel van de Begeleidingscommissie kan Werknemer vervolgens betrekken bij zijn besluit om het beëindigingsvoorstel te accepteren (conform artikel 7.5 Sociaal Plan) of af te wijzen en de UWV procedure af te wachten (conform artikel 7.6 Sociaal Plan). Werknemer dient zijn verzoek aan de Begeleidingscommissie binnen twee Werkdagen na ontvangst van het beëindigingsvoorstel te doen. Na ontvangst van het oordeel van de Begeleidingscommissie heeft Werknemer vervolgens vijf Werkdagen de tijd om het beëindigingsvoorstel al dan niet (alsnog) te accepteren.

8 OVERIGE BEPALINGEN BIJ BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

- 8.1 Indien de arbeidsovereenkomst tussen Werknemer en Werkgever in het kader van de reorganisatie eindigt op grond van een Vaststellingsovereenkomst of na verkregen toestemming van UWV, dan zal de arbeidsovereenkomst op correcte wijze worden afgewikkeld. Dit houdt in:
- a. betaling van het salaris tot de Einddatum;
 - b. uitbetaling van vakantietoeslag opgebouwd tot de Einddatum van de arbeidsovereenkomst;
 - c. uitbetaling van de tot de Einddatum opgebouwde, maar niet-genoten vakantierechten;
 - d. Werkgever verstrekt op korte termijn aan Werknemer een specificatie van de eindafrekening;
 - e. de bedragen zoals in dit hoofdstuk vermeld, zullen uiterlijk één (1) maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitgekeerd;
 - f. Werkgever zal de verplichtingen uit hoofde van de pensioenregeling en eventuele verzekeringen nakomen tot de einddatum. Werkgever wikkelt daarna op grond van zijn verplichtingen de pensioenregeling en eventuele verzekeringen af.
- 8.2 Werknemer zal uiterlijk op de Einddatum alle aan hem ter beschikking gestelde roerende zaken, zoals laptop, telefoon, leaseauto, sleutels, documenten (zowel soft- als hardcopy), enzovoorts inleveren bij Werkgever.
- 8.3 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zullen eventuele studiekosten worden kwijtgescholden. Lopende studieafspraken zullen zoveel mogelijk worden geëerbiedigd, met de kanttekening dat de inzet en begeleiding van leermeesters en dergelijke binnen de onderneming van Werkgever mogelijk niet langer mogelijk is.
- 8.4 Werknemer ontvangt op eerste verzoek een positief getuigschrift van Werkgever, in overeenstemming met artikel 7:656 BW.
- 8.5 Overeengekomen concurrentiebedingen en/of relatiebedingen komen te vervallen.
- 8.6 Werknemer zal volledige geheimhouding in acht nemen over alles wat hem over Werkgever en aan Werkgever gelieerde ondernemingen bekend is en waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Werknemer is verplicht alle redelijk te achten maatregelen te treffen om te voorkomen dat derden, die geen kennis behoren te dragen van gegevens die betrekking hebben op Werkgever en aan Werkgever gelieerde ondernemingen, de gelegenheid wordt geboden van deze gegevens kennis te nemen.

8.7 De verplichting tot geheimhouding duurt voort na het einde van de arbeidsovereenkomst van Werknemer.

9 ONDERTEKENING

Apollo Tyres (NL) B.V.

Apollo Tyres (Europe) B.V.

Naam:

Functie: Bestuurder

Datum: _____

Plaats: _____

Naam:

Functie: Bestuurder

Datum: _____

Plaats: _____

FNV

CNV Vakmensen.nl

Naam: Dino Djulbic

Functie: Bestuurder

Datum: _____

Plaats: _____

Naam: Ellen Jonker

Functie: Bestuurder

Datum: _____

Plaats: _____

BIJLAGE 1 – DE VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

PARTIJEN:

1. de besloten vennootschap [**APOLLO TYRES (NL) B.V. of APOLLO TYRES (EUROPE) B.V.**], statutair gevestigd te Enschede, rechtsgeldig vertegenwoordigd door **de heer S. Sarkar**, hierna te noemen: **Werkgever**;

en

2. [**de heer/mevrouw**] [**NAAM**], geboren op [**datum**], wonende te ([**postcode**]) [**plaats**] aan het adres [**adres**], hierna te noemen: **Werknemer**;

gezamenlijk te noemen: **Partijen**;

NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:

- a. Werknemer is sinds [**datum**] in dienst bij Werkgever;
- b. Werknemer werkt als [**functie**];
- c. Werknemer verdient € [**bedrag**] bruto per maand exclusief vakantiegeld en overige emolumenten;
- d. Werkgever wil de arbeidsovereenkomst met Werknemer beëindigen vanwege bedrijfseconomische c.q. bedrijfsorganisatorische omstandigheden. Partijen hebben onderzocht of Werknemer elders binnen de organisatie een andere passende functie kan vervullen, maar Partijen hebben geconstateerd dat er geen passende functie beschikbaar is noch in de nabije toekomst beschikbaar zal komen;
- e. Partijen kunnen geen verwijt worden gemaakt van de ontstane situatie en er is geen sprake van een dringende reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 en 7:678 BW;
- f. Werknemer is door Werkgever volledig geïnformeerd over de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- g. Werknemer heeft de gevolgen van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst door middel van deze overeenkomst zorgvuldig afgewogen en heeft de mogelijkheid gehad zich van juridische bijstand te voorzien;
- h. Partijen hebben vervolgens een regeling bereikt over de wijze waarop en de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt en wensen deze regeling schriftelijk vast te leggen.

EN HEBBEN DE VOLGENDE AFSPRAKEN GEMAAKT:

1. De arbeidsovereenkomst tussen Partijen eindigt met wederzijds goedvinden per [**datum**] (de 'Einddatum').
2. Werkgever betaalt Werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst zoals in artikel 1 omschreven, binnen één maand na de Einddatum een vergoeding van € [**bedrag**] bruto (de 'Beëindigingsvergoeding'). De transitievergoeding wordt geacht bij dit bedrag te zijn inbegrepen.

3. Werkgever draagt zorg voor een correcte eindafwikkeling en verstrekt Werknemer daarvan in de maand na de Einddatum een eindafrekening. Een correcte eindafwikkeling houdt het volgende in:
 - a. betaling van het salaris en vaste emolumenten tot de Einddatum;
 - b. betaling van het tot de Einddatum opgebouwde vakantiegeld;
 - c. de netto vaste onkostenvergoeding wordt niet betaald over de periode dat Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden;
 - d. Werkgever betaalt de opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen uiterlijk één maand na de Einddatum aan Werknemer; en
 - e. Werknemer heeft uit hoofde van de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan ten opzichte van Werkgeefster geen andere (financiële) aanspraken dan wat in deze overeenkomst is vastgelegd.
4. Onkosten die nog niet vergoed zijn, worden door Werknemer zo spoedig mogelijk maar in ieder geval vóór de Einddatum op de gebruikelijke wijze aan Werkgever voorgelegd en worden daarna afgewikkeld in overeenstemming met de bestaande regels en procedures. Werknemer gaat ermee akkoord dat hij vanaf de dag dat hij is vrijgesteld geen verdere zakelijke onkosten meer maakt.
5. Behoudens voor zover in deze overeenkomst anders is bepaald levert Werknemer de in het kader van zijn functievervulling door Werkgever aan hem ter beschikking gestelde zaken op het kantoor van Werkgever in uiterlijk op de laatste werkdag van Werknemer. Tot deze datum maakt Werknemer op de gebruikelijke wijze gebruik van deze zaken, wat betekent dat dit gebruik niet tot meer kosten voor Werkgever leidt dan het gemiddelde van de kosten die Werknemer in de drie maanden voorafgaand aan de datum van ondertekening van deze overeenkomst in dat verband heeft gemaakt.
6. Werknemer ontvangt op verzoek een getuigschrift als bedoeld in artikel 7:656 BW.
7. Met ingang van de Einddatum eindigt de deelname van Werknemer aan de pensioenregeling en daarmee samenhangende regelingen. Werkgever wikkelt op grond van zijn verplichtingen de pensioenregeling van Werknemer af.
8. Met ingang van de Einddatum zullen eventuele verzekeringen die Werknemer via Werkgever heeft lopen worden beëindigd.
9. Indien Werknemer geen rechtsbijstandsverzekering heeft, vergoedt Werkgever de kosten van rechtsbijstand tot een maximumbedrag van € 500,- exclusief BTW, mits Werkgever rechtstreeks een factuur op zijn naam ontvangt waaruit duidelijk blijkt dat de juridische kosten zien op geleverde diensten ten behoeve van Werknemer in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De gemachtigde is

gehouden zijn factuur binnen 14 dagen na de Einddatum aan Werkgever te zenden. Werkgever zal binnen 14 dagen na ontvangst van de factuur tot betaling overgaan.

10. Werkgever vergoedt de kosten van scholing of een outplacementtraject tot een maximumbedrag van € 2.500 exclusief BTW, mits Werkgever dienaangaande rechtstreeks een factuur op zijn naam ontvangt. Voorwaarde voor de vergoeding van deze kosten is dat Werkgever de factuur vóór de Einddatum heeft ontvangen.
11. Partijen gedragen zich ten opzichte van de andere partij naar de eisen van het normale maatschappelijke verkeer en onthouden zich van het doen van negatieve mededelingen over elkaar en/of uitlatingen die op enigerlei wijze schadelijk kunnen zijn voor (de goede naam van) de andere partij ook op social media. Daarnaast onthouden Partijen zich van het doen van (of medewerking verlenen aan) enige publicatie over de andere partij zonder schriftelijke toestemming van die andere partij.
12. Werknemer is zich bewust van de op hem rustende geheimhoudingsplicht omtrent de onderneming van Werkgever en alle aan Werkgever gelieerde ondernemingen en verklaart geheimhouding te betrachten, ook na afloop van de arbeidsovereenkomst.
13. Partijen betrachten jegens derden geheimhouding met betrekking tot de inhoud van deze overeenkomst en laten zich tegenover derden, daaronder begrepen (voormalige) medewerkers van Werkgever, niet uit omtrent de aard en/of de inhoud van deze overeenkomst, tenzij een wettelijke bepaling daartoe zou dwingen, in welk geval Partijen eerst overleggen.
14. Werknemer verplicht zich uiterlijk op de Einddatum, dan wel zoveel eerder indien Werknemer bij een nieuwe Werkgever in dienst treedt, zijn social media (LinkedIn, Facebook, Twitter, e.d.) aan te passen zodat daaruit ondubbelzinnig blijkt dat Werknemer niet langer bij Werkgever werkzaam is.
15. Werknemer wordt ontslagen uit een eventueel concurrentiebeding en/of relatiebeding.
16. Partijen verlenen elkaar na effectuering van bovengenoemde afspraken over en weer finale kwijting wat betreft alle rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en de beëindiging daarvan, tenzij daarvan in deze overeenkomst expliciet is afgeweken.
17. Tussen Partijen is alles besproken en uitonderhandeld en er zijn geen verdere onderwerpen die Partijen, al dan niet in de onderhandelingen naar voren gebracht door een partij, buiten deze overeenkomst wensen te laten. Deze overeenkomst bevat dan ook alle huidige wederzijdse en de enige verplichtingen van Partijen vanaf de datum van het ondertekenen van deze overeenkomst en vervangt eerdere

mondelijke of schriftelijke overeenkomsten en/of conceptovereenkomsten, onderhandelingen, toezeggingen en correspondentie. Partijen komen overeen dat deze bepaling eveneens geldt voor eventuele afspraken gemaakt met andere aan Werkgever gelieerde ondernemingen.

18. Uitgangspunt van deze overeenkomst is dat de arbeidsovereenkomst niet anders eindigt dan op grond van deze overeenkomst. Deze overeenkomst laat echter onverlet het recht van Werkgever de arbeidsovereenkomst voor de Einddatum te beëindigen wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW, artikel 7:685 BW of op grond van artikel 7:686 BW. In geval van ontslag wegens dringende reden kan Werknemer geen rechten ontlenen aan deze overeenkomst. Aan de overeenkomst komt dan geen enkel rechtsgevolg toe.
19. De onderhavige overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:900 BW en 7:902 BW.
20. Werkgever wijst Werknemer op het recht om deze overeenkomst door een schriftelijke verklaring aan Werkgever te ontbinden (zonder opgaaf van redenen) binnen een termijn van 14 dagen na het bereiken van overeenstemming over deze overeenkomst, als bedoeld in artikel 7:670b BW.
21. Na afloop van de in het voorgaande artikel genoemde termijn van 14 dagen doen Partijen afstand van het recht de geldigheid van deze overeenkomst in of buiten rechte aan te tasten.
22. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Voor akkoord:

Voor akkoord:

[Apollo Tyres (NL) B.V.] **OF**
[Apollo Tyres (Europe) B.V.]
De heer S. Sarkar
Datum:

[de heer/mevrouw] [naam werknemer]
Datum:

BIJLAGE 2 – DE BEGELEIDINGSKOMMISSIE SOCIAAL PLAN

1. De Begeleidingscommissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, wat tot uitdrukking komt in de samenstelling van de Begeleidingscommissie.
2. De Begeleidingscommissie heeft tot taak erop toe te zien en eraan mee te werken dat de belangen van de direct bij de reorganisatie betrokken individuele, Boventallige werknemers optimaal worden behartigd.
3. De Begeleidingscommissie volgt de uitvoering van het Sociaal Plan en richt zich op de begeleiding van de Boventallige werknemers en denkt daarbij mee in het belang van Werknemer.
4. De Begeleidingscommissie bestaat uit drie leden, te weten:
 - één lid aangewezen door de CNV of FNV, niet zijnde een werknemer die als Boventallig is aangewezen;
 - één lid aangewezen door Werkgever; en
 - één onafhankelijk lid, gekozen door de overige twee leden, die niet verbonden is aan of betrokken is bij CNV, FNV en Werkgever.

De drie leden wijzen uit het midden van de leden van de Begeleidingscommissie een voorzitter aan.

5. In voorkomende gevallen komt de Begeleidingscommissie regelmatig bijeen en zo spoedig mogelijk nadat Werknemer of Werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om advies. De Begeleidingscommissie komt bijeen op eigen initiatief.
6. De Begeleidingscommissie geeft een bindend advies, zonder dat daarmee de gang naar UWV of de rechter wordt belemmerd.
7. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de Begeleidingscommissie.
8. De Begeleidingscommissie wordt ontbonden op de einddatum van dit Sociaal Plan, dan wel zoveel later als zij haar werkzaamheden heeft afgerond.