



Doorlopend sociaal plan

Van 2 maart 2021 tot 2 maart 2026

Ondergetekenden

Helvoet Rubber & Plastic Technologies B.V. gevestigd te Tilburg,
eveneens kantoor houdende te Hellevoetsluis
Hierna te noemen: 'werkgever'

En

FNV, gevestigd te Utrecht
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
Hierna te noemen: 'vakorganisaties'

Verklaren afzonderlijk en gezamenlijk, hierna te noemen: partijen, dat zij met ingang van 2 maart 2021 dit doorlopend sociaal plan zijn overeengekomen.

Aldus overeengekomen te Hellevoetsluis op 15 december 2020

Inhoudsopgave sociaal plan

1. Inleiding
 2. Definities en begripsbepalingen
 3. Looptijd
 4. Werkingssfeer en informatieverstrekking
 5. Vaststellen boventalligheid en aanzegging
 6. Herplaatsing
 7. Plaatsmakersregeling
 8. Belangstelling
 9. Verhuiskostenregeling
 10. Outplacementtraject
 11. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst
 12. Juridische en Financiële ondersteuning
 13. Ontslagvergoeding
 14. Vrijstelling van werkzaamheden
 15. Eindafrekening dienstverband en bepalingen
 16. Overige bepalingen
 17. Zwaar weer clause
 18. Hardheidsclausule
 19. Begeleidingscommissie
 20. Rechtskeuze
- Ondertekening

1. Inleiding

Dit doorlopend sociaal plan is tot stand gekomen naar aanleiding van het beëindigen van een significant deel van de rubberproductie en het inwerkingtreden van het aangepaste automatiseringssysteem bij Helvoet Nederland. Partijen hebben de in dit plan opgenomen procedures en regelingen voor een langere periode afgesproken en van toepassing verklaard. Dit plan is van toepassing als gedurende de looptijd van dit plan de komende jaren sprake is van een reorganisatie als gevolg van bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen.

Dit doorlopend sociaal plan is bedoeld om de nadelige gevolgen van een reorganisatie voor medewerkers, in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk te beperken en op te vangen.

Voor alle betrokkenen is het uitgangspunt van dit sociaal plan dat voor zoveel mogelijk medewerkers werk wordt behouden door interne of door externe herplaatsing. Partijen spreken gezamenlijk af dat zij zich tot het uiterste zullen inspannen om te voorkomen dat medewerkers in een situatie terechtkomen dat zij een beroep moeten doen op een Sociale Zekerheidsuitkering.

Helvoet verbindt zich om steeds de principes van openheid, zorgvuldigheid en respect te hanteren en steeds te zoeken naar een oplossing, voor iedereen die direct bij een reorganisatie betrokken is. Daarbij is een grote rol weggelegd voor de afdeling HR die verantwoordelijk is voor een zorgvuldige toepassing van dit doorlopende sociaal plan.

Waar in dit doorlopend sociaal plan wordt gesproken over “hij”, “medewerker” en “zijn” dient vanzelfsprekend ook “zij”, “medewerkster” en “haar” te worden gelezen.

2. Definities en begripsbepalingen

De definities en begripsbepalingen in dit doorlopend plan worden in alfabetische volgorde weergegeven.

Aanzegging

Mondelinge en schriftelijke mededeling van de werkgever aan de werknemer, over het boventallig verklaren en/of de mogelijkheid tot herplaatsing bij werkgever.

Afspiegelingsbeginsel

Het principe waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen medewerkers die een gelijke aanspraak hebben en in aanmerking komen voor een uitwisselbare functie. Deze medewerkers worden in vijf-leeftijdsgroepen ingedeeld. Binnen een leeftijdsgroep van de categorie uitwisselbare functies wordt de medewerker met het kortste dienstverband het eerst boventallig. De afspiegeling binnen elke categorie uitwisselbare functies moet zodanig plaatsvinden, dat de procentuele leeftijdsopbouw voor en na de afspiegeling (de verhouding van het aantal medewerkers in elk van de leeftijdsgroepen) zoveel mogelijk gelijk blijft. De leeftijdsgroepen zijn:

- Van 15 tot 25 jaar;
- Van 25 tot 35 jaar;
- Van 35 tot 45 jaar;
- Van 45 tot 55 jaar;
- Van 55 jaar en ouder.

De rekenmethode conform de beleidsregels Ontslagzaak UWV worden toegepast.

Boventallige Medewerker

De medewerker van wie de functie komt te vervallen en waarvoor geen uitwisselbare of passende functie beschikbaar is en daarom niet herplaatst kan worden bij werkgever.

Bruto maandsalaris

Het salaris dat met de medewerker is overeengekomen.

Bruto maandinkomen

De som van de bruto salariscomponenten per maand;

- schaalsalaris
- oververdiensde of beoordelingstoelage
- ploegentoeslag
- eventuele persoonlijke toeslag (uitgezonderd persoonlijke toeslag waarover geen eindejaaruitkering of vakantietoelage wordt opgebouwd)
- vakantietoelage
- eindejaarsuitering

Overwerkverdiensden en of eventuele jaarlijkse uitkeringen vallen niet onder de definitie van bruto maandinkomen.

Functie

Het samenstel van taken en verantwoordelijkheden die de medewerker in opdracht van werkgever verricht.

Functieniveau

De zwaarte die op basis van het toegepaste functiewaarderingssysteem is toegekend en op basis waarvan de functie in een loonschaal is ingedeeld.

Medewerker

Alle medewerkers in dienst van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Passende functie

Een beschikbare functie bij werkgever die in voldoende mate aansluit bij de opleiding, werkervaring en persoonlijke capaciteiten van de medewerker en gelet op functie-inhoud, kennis en vaardigheden en vereiste competenties, reisafstand, salaris en arbeidsomvang als passend aangemerkt wordt. Als passend wordt ook verstaan als de medewerker binnen een periode van 1 tot maximaal 2 maanden door om-, her- of bijscholing kan worden opgeleid om aan de vereiste eisen voor de functie in te voldoen. Een functie kan maximaal een functieniveau hoger, gelijk of lager hebben om aangemerkt te worden als passend.

Reorganisatie

Elke wijziging in de organisatie van werkgever als gevolg waarvan functies en/of arbeidsplaatsen komen te vervallen.

Uitwisselbare functie

Functies die met in achtneming van artikel 13 van het Ontslagbesluit uitwisselbaar zijn met een andere functie als deze functies naar inhoud van de functie, de vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar zijn en naar niveau van de functie en de daarbij behorende beloning gelijkwaardig zijn.

Werkgever

Helvoet Rubber & Plastic Technologies B.V.

3. Looptijd

Dit sociaal plan treedt in werking op 2 maart 2021. Dit plan wordt aangemerkt als een doorlopend sociaal plan. Dit plan wordt voor de duur van 5 jaar afgesloten en eindigt van rechtswege op 2 maart 2026.

Rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit sociaal plan is verstreken. Partijen verplichten zich om voor het einde van dit doorlopend sociaal plan voortijdig, binnen een ½ jaar voor beëindiging, met elkaar in gesprek te gaan.

Dit sociaal plan wordt na ondertekening door partijen als cao aangemeld bij het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

4. Werkingsfeer en informatieverstrekking

Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op de Boventallige Medewerker die in dienst is van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die van de werkgever een schriftelijke aanzegging heeft ontvangen bedoeld in artikel 5 van dit doorlopend plan.

Dit doorlopend sociaal plan is niet van toepassing op de medewerker: waarvan arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd of om andere redenen wordt beëindigd (bijvoorbeeld: ontslag op staande voet, einde van rechtswege, het bereiken van de AOW gerechtigde- of de pensioengerechtigde leeftijd, langdurige arbeidsongeschiktheid, etc.);

Informatieverstrekking

De medewerker die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit plan verplicht zich aan de werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. De medewerker die de plicht tot informatieverstrekking aantoonbaar niet, niet tijdig of niet volledig nakomt, wordt beargumenteerd uitgesloten van toepassing van bepalingen en voorzieningen dit doorlopend sociaal plan.

5. Vaststellen boventalligheid en aanzegging

Vaststellen boventalligheid

Een medewerker wordt boventallig als zijn functie als gevolg van een reorganisatie komt te vervallen of de arbeidsplaats verloren gaat door inkrimping van de formatieruimte of wijziging van de functie-inhoud en er geen uitwisselbare of passende functie beschikbaar is.

Bij het bepalen van de boventalligheid volgt werkgever de wettelijke bepalingen, zoals deze op dat moment gelden en bepaald in het Burgerlijk Wetboek (BW) en die nader uitgewerkt zijn in het Ontslagbesluit en de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen (UWV).

Ontslagvolgorde

Als binnen de groep van uitwisselbare functies meer medewerkers dan de beschikbare arbeidsplaatsen zijn, geldt het afspiegelingsbeginsel zoals opgenomen in het Ontslagbesluit en de

Beleidsregels Ontslagtaak van het UWV. Op basis van dit afspiegelingsbeginsel wordt vastgesteld welke medewerker boventallig wordt verklaard.

Boventallige medewerkers hebben voorrang op vacatures van passende functies. Als voor een passende functie meerdere boventallige medewerkers bij gebleken geschiktheid in aanmerking komen, dan wordt de medewerker met het langste dienstverband als eerste geplaatst. De medewerker met het kortste dienstverband wordt dan boventallig.

Aanzegging

De medewerker die boventallig is verklaard, wordt op de kortst mogelijk termijn mondeling en schriftelijk door de werkgever nadat hierover door de werkgever een besluit is genomen middels een aanzegging, geïnformeerd.

In de aanzegging wordt ten minste het volgende (indien van toepassing) vermeld:

Bij boventalligheid:

- De ingangsdatum van boventalligheid
- De datum van beëindiging van het dienstverband als er geen interne herplaatsing mogelijkheid is of op korte termijn (maximaal ½ jaar) voorzienbaar is

Bij interne herplaatsing.

Als de boventallige medewerker kan worden herplaatst bij werkgever dan bevat de aanzegging tevens een toewijzing voor deze functie, waarin opgenomen:

- De datum van herplaatsing in een passende functie
- De arbeidsvoorwaardelijke effecten bij herplaatsing.

Medewerkers waarvan de functie vervalt en die op de datum van de aanzegging een opleiding volgen, worden in staat gesteld deze opleiding af te ronden. Deze medewerkers gaan mee in de regels van herplaatsing in een passende functie. Indien zij na beëindiging van de opleiding niet geplaatst zijn in hun eigen functie, noch herplaatst in een passende functie, wordt hun dienstverband beëindigd met inachtneming van de regelingen van dit doorlopend sociaal plan.

6. Herplaatsing

Herplaatsing passende functie

Uitgangspunt is dat eerst zal worden bekeken of een boventallige medewerker kan worden herplaatst op een passende functie bij werkgever. Een passende functie is:

- Een functie in dezelfde of maximaal één salarisschaal lager of hoger dan de eigen functie;
- Een toename van de reistijd op basis van openbaar vervoer tot een maximum van een uur enkele reis

Voor de medewerker die intern wordt herplaatst in een passende functie die een niveau lager is ingeschaald gelden de afspraken uit de voor de medewerker van toepassing zijnde cao. Voor de Helvoet cao is dat artikel 6 lid 5a. Voor de cao kunststof- rubber- en lijmindustrie is dat artikel 5.1 lid 7b.

Deze herplaatsing vindt plaats voor onbepaalde tijd, zonder proeftijdbepaling en met behoud van anciënniteit.

Bezwaar plaatsing in een passende functie

Als een medewerker het niet eens is met de herplaatsing in een passende functie kan deze medewerker hiertegen binnen 20 werkdagen (4 weken) schriftelijk, gemotiveerd bezwaar indienen bij de afdeling HR. Zie verder artikel 19 van dit sociaal plan. Als de begeleidingscommissie de bezwaren van de medewerker ongegrond acht kan de medewerker de toewijzing voor de functie alsnog accepteren binnen een termijn van 5 werkdagen.

Als de medewerker de aangeboden functie blijft weigeren dan wordt dit aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen/nalaten als bedoeld in art. 7:673 BW en kan de medewerker geen aanspraak maken op vergoedingen en voorzieningen zoals opgenomen in dit doorlopend sociaal plan.

7. Plaatsmakersregeling

Als boventalligheid is vastgesteld kan een medewerker die niet boventallig is verklaard op eigen initiatief de werkgever verzoeken zijn functie beschikbaar te stellen voor een boventallige medewerker. Deze medewerker wordt plaatsmaker genoemd. Als gevolg daarvan kan de genoemde boventallige medewerker gebruik maken van deze plaatsmakersregeling. Voorwaarde is wel dat de functie die vrijgemaakt wordt door de plaatsmaker passend dient te zijn voor de boventallige medewerker en deze boventallige medewerker hiervoor direct inzetbaar is. Als dit niet het geval is dan is toepassing van deze regeling niet aan de orde. Kortom het moet een boventalligheidsissue oplossen.

De werkgever beslist welke boventallige medewerker gebruik kan maken van de plaatsmakersregeling.

De plaatsmaker van wie het verzoek door de werkgever wordt gehonoreerd en wiens functie is aanvaard door een boventallige medewerker ontvangt een vergoeding. De hoogte van deze vergoeding is maximaal de geldende transitievergoeding voor de plaatsmaker met de neutrale factor 1 doch nooit meer dan de vergoeding die de boventallige medewerker waarvoor de plaatsmaker plaats maakt zou hebben ontvangen. De plaatsmaker en de boventallige medewerker kunnen geen verdere aanspraak maken op dit doorlopend sociaal plan.

Het gevolg is dat bij het honoreren van dit verzoek het gedwongen ontslag van de boventallige medewerker hierdoor niet doorgaat.

8. Belangstelling

Boventallige medewerkers die interesse hebben in een vacante functie kunnen hun belangstelling kenbaar maken bij de werkgever. De medewerker zal dan op basis van vrijwilligheid in de gelegenheid worden gesteld om te solliciteren voor deze functie.

Indien meerdere boventallige medewerkers belangstelling hebben voor dezelfde functie bepaalt de werkgever welke boventallige medewerker voor de functie in aanmerking komt. Bij de keuze spelen de volgende criteria een rol:

- Kennis, ervaring en competenties,
- De arbeidsomvang,
- De reistijd van de Medewerker,
- De lengte van het dienstverband.

Een assessment kan onderdeel uitmaken van de selectieprocedure.

Als de boventallige medewerker voor een vacante functie wordt geselecteerd, dan gelden de arbeidsvoorwaarden behorende bij de functie vanaf het moment dat de functie wordt vervuld. Partijen komen een aanvulling op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeen met behoud van anciënniteit.

9. Verhuiskostenregeling

De medewerker die bij een werkgever in het kader van dit Sociaal Plan wordt herplaatst en er is sprake van een definitieve plaatsing, dan kan hij, als wordt voldaan aan onderstaande voorwaarden, in aanmerking komen voor een belastingvrije (netto) verhuiskostenvergoeding van € 7.750,-.

Voorwaarden:

- de medewerker verhuist binnen een periode van 2 jaar na de definitieve plaatsing
- de standplaats van de medewerker wijzigt (Hellevoetsluis dan wel Tilburg)
- de medewerker vooraf en tijdig overleg met de werkgever voert over de toepassing van deze regeling
- voldaan wordt aan de door de fiscus gestelde voorwaarden met betrekking tot de reisafstanden.
- de medewerker gaat binnen een straal van 20 km wonen van de nieuwe standplaats
- de medewerker zijn reisafstand met 50% gaat verminderen (oude en nieuwe standplaats)

10. Outplacementtraject

De boventallige medewerker wordt uitgenodigd voor een intakegesprek met het outplacementbureau van Passus Advies. Op basis van dit gesprek worden vervolgspraken gemaakt en kan de boventallige medewerker gebruik maken van het outplacementaanbod van Passus Advies.

Passus Advies ondersteunt de boventallige medewerker bij het vinden van ander werk. De werkgever biedt hiervoor een mobiliteitstraject aan. Dit traject komt voor rekening van werkgever. De duur van het traject is in eerste aanleg voor de duur van 3 maanden. Op basis van het advies van Passus Advies kan deze periode nadat hierover eerst overleg en afstemming heeft plaats gevonden met de afdeling HR verlengd worden met wederom 3 maanden. Als na deze beide periode de boventallige medewerker nog geen andere functie buiten werkgever heeft gevonden bestaat de mogelijkheid (wederom op advies van Passus Advies en nadat hierover afstemming en overleg met de afdeling HR heeft plaatsgevonden) deze periode nog te verlengen met eveneens 3 maanden.

11. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Aan de boventallige medewerker wordt ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst (vso) aangeboden. In deze vaststellingsovereenkomst worden de wederzijdse rechten en verplichtingen zoals beschreven in dit doorlopend sociaal plan bevestigd.

Voor de boventallige medewerker die geen gebruik wenst te maken voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een vso wordt een verzoek tot ontslag bij het UWV ingediend. Op deze medewerker is dit doorlopend plan van toepassing.

Voor het vaststellen van de beëindigingsdatum wordt rekening gehouden met de voor de werkgever geldende (fictieve) opzegtermijn tenzij anders in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Deze bedraagt:

- | | |
|--------------------------------------------------------|------------|
| - Minder dan 5 jaar werkzaam: | 1 maand; |
| - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar werkzaam: | 2 maanden; |
| - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar werkzaam: | 3 maanden; |
| - 15 jaar of langer werkzaam: | 4 maanden. |

12. Juridische en financiële ondersteuning

Medewerker wordt in de gelegenheid gesteld, om, op kosten van de werkgever, advies in te winnen bij Advema B.V. over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarmee wordt medewerker uitdrukkelijk in de gelegenheid gesteld om bekend te worden met de juridische, sociaal verzekeringsrechtelijke, fiscale- en pensioengevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en met die kennis de gevolgen daarvan te aanvaarden.

Advema B.V. adviseert daarbij uitdrukkelijk alleen de medewerker zonder dat werkgever daarvan inhoudelijk in kennis gesteld wordt. Werkgever heeft over deze ondersteuning bindende afspraken met Advema B.V. gemaakt.

13. Ontslagvergoeding

De boventallige medewerker kan aanspraak maken op een ontslagvergoeding:

- Als er voor deze boventallige medewerker geen passende functie voorhanden of voorzienbaar is.
- Waardoor deze boventallige medewerker niet kan worden herplaatst bij werkgever.

Transitievergoeding en correctiefactor

De ontslagvergoeding is gelijk aan de transitievergoeding ex artikel 7:673 lid 2. Burgerlijk Wetboek. De hoogte van de transitievergoeding is gelijk aan 1/3 van het bruto maandinkomen van elk heel dienstjaar bij werkgever. Voor de (resterende) duur korter dan 1 heel jaar, wordt de transitievergoeding naar rato berekend. Bijvoorbeeld 6 maanden (= 1/2 jaar) geeft een transitievergoeding van $1/2 * 1/3$ bruto maandinkomen.

De transitievergoeding kent een maximum. De maximale transitievergoeding met factor 1 voor 2021 is € 84.000 of het jaarsalaris als dat hoger is. Dit maximumbedrag wordt jaarlijks aangepast aan de ontwikkeling van de contractlonen.

Op de transitievergoeding voor de boventallige medewerker op basis van bovenstaande formule wordt een correctiefactor van 1,6 toegepast. Het maximumbedrag zoals hierboven genoemd wordt hierdoor ook met eenzelfde factor verhoogd.

De ontslagvergoeding wordt uitbetaald een maand na het einde van het dienstverband.

De boventallige medewerker die herplaatst wordt bij werkgever heeft geen recht op een ontslagvergoeding.

14. Vrijstelling van werkzaamheden

Als een medewerker wordt vrijgesteld van werkzaamheden dan vindt indien van toepassing het gesprek of de gesprekken met Advema B.V. en het outplacementtraject via Passus Advies in werktijd plaats.

Incidentele vrijstelling van werkzaamheden

Gedurende de tijd (bijvoorbeeld een dag(deel)) waarin de boventallige medewerker activiteiten in het kader van sollicitaties elders heeft, kan deze medewerker vrijgesteld worden van werk bij werkgever. Dit dient altijd te gebeuren in overleg en na goedkeuring van de leidinggevende. Medewerker behoudt zijn recht op loon en overige emolumenten.

Langdurige vrijstelling van werkzaamheden

Werkgever heeft de mogelijkheid om de medewerker langdurig (bijvoorbeeld vanaf een bepaalde datum tot aan datum van beëindiging van werkzaamheden) vrij te stellen van werk. Dit wordt altijd schriftelijk bevestigd. In dat geval behoudt de medewerker tijdens de periode van vrijstelling zijn recht op loon en emolumenten, met uitzondering van reiskostenvergoeding(en). Vanaf vrijstelling van werk van een maand worden geen vakantiedagen opgebouwd. Mocht de medewerker in de periode van vrijstelling van werkzaamheden toch worden opgeroepen dan zal de opbouw van verlofdagen worden hervat vanaf de eerste dag van vrijstelling van werkzaamheden.

15. Eindafrekening dienstverband en bepalingen

Uiterlijk 1 maand nadat de arbeidsovereenkomst van de boventallige medewerker is geëindigd, zal de werkgever de eindafrekening aan de medewerker doen toekomen en aan hem uitbetalen. De eindafrekening bestaat ook uit de reservering voor vakantietoelage, eindejaarsuitkering en eventuele uitbetaling/ inhouding van de waarde van het saldo vakantiedagen.

Als de medewerker waarmee een opleidingsovereenkomst is gesloten nog opleidingsschulden heeft in het kader van een terugbetalingsregeling, dan hoeft hij die niet meer te voldoen. Er vindt derhalve geen verrekening plaats.

Als de medewerker schulden heeft, zoals een lening bij werkgever of vakantierechten in de min, dan worden deze wel verrekend bij de eindafrekening.

Het eventueel met de medewerker in de arbeidsovereenkomst overeengekomen concurrentiebeding komt te vervallen per einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Het geheimhoudingsbeding blijft, zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst, onverkort van kracht.

De werkgever verstrekt de medewerker – zodra deze medewerker daarom verzoekt – een getuigschrift. Als de medewerker daarom verzoekt worden ook referenties aan derden vertrekt.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname van de medewerker aan eventuele collectieve verzekeringen zoals ANW-hiaat of WIA-verzekering.

De medewerker dient alle bedrijfseigendommen van de werkgever die nog in zijn bezit zijn (waaronder sleutels, toegangspas/badge) uiterlijk op de einddatum waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd af te geven bij de leidinggevende of HR.

Beide partijen verklaren tenslotte bij de eindafrekening dat zij niets meer van elkaar te vorderen hebben (met uitzondering van indien van toepassing eventuele beroepsziekten). Dit heet 'finale kwijting'.

16. Overige bepalingen

Voor eventuele geschillen over de interpretatie van bepalingen in dit doorlopend sociaal plan zal in overleg tussen de partijen bij dit plan een oplossing worden gezocht.

Alle aanspraken op basis van dit plan zijn bruto aanspraken tenzij anders vermeld of in een van de cao's opgenomen waar inhoudingen op zullen plaatsvinden.

17. Zwaar weer clause

Als zich omstandigheden voordoen die bij de totstandkoming van dit doorlopend sociaal plan niet waren voorzien, waardoor van werkgever in alle redelijkheid niet verlangd kan worden zich te houden aan dit doorlopend sociaal plan, treden partijen met elkaar in overleg om zo nodig te komen tot wijzigingen en/of aanvullingen (in de vorm van een addendum) bij dit doorlopend sociaal plan.

Dit kan ook het geval zijn als er sprake is van wijzigingen in wet- en regelgeving die leiden tot gevolgen en situaties die partijen niet hebben bedoeld en niet waren voorzien.

18. Hardheidsclausule

Indien en voor zover toepassing van dit doorlopend sociaal plan in een individueel geval zal leiden tot een individueel evident onbillijke situatie die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, kan de Werkgever van deze bepalingen afwijken ten gunste van de medewerker. De werkgever vraagt hierover advies aan de begeleidingscommissie. Aan een dergelijke afwijking kunnen anderen dan de betreffende medewerker geen rechten ontleen.

In die gevallen waarin dit doorlopend plan niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van dit doorlopend plan.

19. Begeleidingscommissie

Er kan in voorkomend geval een begeleidingscommissie worden ingesteld.

Deze commissie bestaat uit drie leden

- Eén door de werkgever aangewezen lid,
- Eén door de gezamenlijke vakorganisaties gezamenlijk aangewezen lid en
- Eén door beide voornoemde leden aan te wijzen onafhankelijk lid tevens voorzitter. Als de stemmen staken dan beslist de voorzitter.

De begeleidingscommissie geeft een bindend advies over individuele klachten van de medewerkers naar aanleiding van uitvoering van dit doorlopend sociaal plan.

De medewerker dient zijn klacht(en) schriftelijk in bij HR. De medewerker dient dit binnen 20 werkdagen, nadat hij bekend is geraakt met een besluit op grond van dit doorlopend sociaal plan, te doen. HR stuurt dit binnen 1 werkdag door naar de leden van de begeleidingscommissie. Anonieme klachten kunnen niet in behandeling worden genomen.

De begeleidingscommissie dient op zijn beurt binnen twee weken na ontvangst van het schriftelijke bezwaar zijn advies uit te hebben gebracht aan werkgever. Indien werkgever het advies niet overneemt zal zij gemotiveerd aangeven waarom zij afwijkt van het advies.

20. Rechtskeuze

Op dit doorlopend sociaal plan is het Nederlandse recht van toepassing.

Ondertekening

Namens de directie van Helvoet B.V.
te Hellevoetsluis op 15 december 2020

De heer E. de Jonge

Mevrouw C. Bolder

Namens FNV
te Hellevoetsluis op 15 december 2020

De heer H. Zendman

Namens CNV Vakmensen
te Hellevoetsluis op 15 december 2020

Mevrouw N. Abelskamp

De heer P. Fortuin