

CONCEPT Versie 4 06 06 2020 Regeling Opvang Sociale Gevolgen

1. Werkingsfeer

- 1.1 Deze regeling Opvang Sociale Gevolgen is van toepassing op werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Spanbeton in dienst zijn. De regeling ziet op de opvang van de sociale gevolgen die voortvloeien uit de voorgenomen reorganisatie (ii) zoals nader weergegeven in de adviesaanvraag d.d. 10 april 2020.

2. Werkingsduur

- 2.1 Deze regeling Opvang Sociale Gevolgen treedt in werking op de datum waarop deze regeling door partijen wordt ondertekend en loopt af op 30 juni 2021. Rechten en plichten voortvloeiend uit deze regeling, die tijdens de looptijd van de regeling zijn ontstaan, zullen echter ook nadat de looptijd van deze regeling is verstreken worden gerespecteerd.

3. Boventalligheid

- 3.1 Spanbeton zal bij de bepaling van de boventalligheid en bij de bepaling van de volgorde voor ontslag het afspiegelingsbeginsel toepassen conform het bepaalde in de Ontslagregeling van het UWV. Daarnaast zullen er een aantal specifieke functiegroepen en "unieke" functies vervallen.
- 3.2 Spanbeton zal werknemers van wie de functie als gevolg van de in artikel 1.1. genoemde reorganisatie komt te vervallen hieromtrent schriftelijk informeren (De aanzegging), waarbij de werknemer tevens zal worden geïnformeerd over de gevolgen die het verval van de functie voor de werknemer heeft.
- 3.3 Vanaf het moment dat de werknemer door werkgever schriftelijk is aangezegd, is sprake van boventalligheid.

4. Interne herplaatsing

- 4.1 Spanbeton zal voor wat betreft haar herplaatsingsverplichting handelen conform de Ontslagregeling van het UWV en de bijbehorende Uitvoeringsregeling Ontslag om bedrijfseconomische redenen.
- 4.2 Indien mogelijk wordt aan de werknemer van wie de functie vervalt een passende functie aangeboden.



- 4.3 Onder een passende functie zoals genoemd in artikel 4.2 wordt verstaan een functie die naar het oordeel van werkgever aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van werknemer. Een functie kan alleen passend zijn indien de functie maximaal één salarisschaal hoger of lager is gewaardeerd dan de functie die de werknemer laatstelijk vervulde.
- 4.4 Een functie kan tevens als passende functie worden beschouwd indien werknemer voor de functie binnen een maximale termijn van 6 maanden al dan niet met behulp van scholing geschikt te maken zal zijn.
- 4.5 Bij de beoordeling van de vraag of sprake is van een passende functie zal rekening worden gehouden met de arbeidsduur (de functie is passend als de nieuwe arbeidsduur maximaal 10% afwijkt van de huidige arbeidsduur), eventuele onregelmatigheid en reistijd, waarbij de ontslagregels van het UWV bepalend zijn bij de beoordeling van de reistijd.
- 4.6 Indien werknemer wordt geplaatst in een passende functie bij Spanbeton, komt hij niet in aanmerking voor de financiële en andere voorzieningen, zoals opgenomen in deze regeling Opvang Sociale Gevolgen. Werknemer behoudt ingeval van plaatsing in een passende functie bij Spanbeton, die in een lagere salarisschaal is ingedeeld, zijn oorspronkelijke salaris, inclusief de bij de oorspronkelijke salarisschaal behorende doorgroeimogelijkheden. Indien werknemer wordt geplaatst in een functie met een hogere salarisschaal, ontvangt deze het daarbij passende salaris.
- 4.7 Indien de boventallige werknemer een passende functie weigert, zonder dat daarvoor een gegronde reden is, kan werknemer geen aanspraak maken op de voorzieningen van deze regeling Opvang Sociale Gevolgen. In dat geval zal Spanbeton de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn beëindigen, waarbij het uitgangspunt van Spanbeton is dat werknemer geen aanspraak kan maken op enige beëindigingsvergoeding.
- 4.8 Indien Spanbeton en werknemer van mening verschillen over de vraag of de werknemer gegronde redenen heeft om een passende functie te weigeren, zal Spanbeton de situatie voorleggen aan de hierna te noemen Begeleidingscommissie, welke commissie zal adviseren over de vraag of al dan niet sprake is van een gegronde reden om de passende functie te weigeren. Het advies van de Begeleidingscommissie is een zwaarwegend advies. Indien Spanbeton van dit advies afwijkt dient zij deze afwijking schriftelijk met argumenten te onderbouwen. Indien de werknemer het niet eens is met het advies van de Begeleidingscommissie, dan staat het hem vrij zijn zaak aanhangig te maken bij de kantonrechter.

5. Plaatsing bij VBI

- 5.1 Er zal onderzocht worden of er plaatsingsmogelijkheden zijn bij één van de VBI vestigingen. Indien een werknemer geplaatst kan worden in een passende functie (4.3, 4.4 & 4.5) bij één van de VBI-vestigingen zal dit geschieden onder de contractvoorwaarden van de betreffende werkgever en zullen de bij de betreffende VBI-vestiging geldende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. Werknemer zal bij indiensttreding bij VBI een

contract voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen, waarbij de anciënniteit opgebouwd bij Spanbeton zal worden meegenomen.

In geval van plaatsing bij VBI zal de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Spanbeton worden overgedragen aan VBI, waarbij per de datum van overdracht de arbeidvoorwaarden gelden zoals hierboven genoemd (5.1). Ter voorkoming van misverstanden de werknemer kan in dit geval geen aanspraak maken op de voorzieningen van deze regeling Opvang Sociale gevolgen. Indien de boventallige werknemer om gegronde redenen (o.a. in verband met sociale omstandigheden) de door VBI aangeboden functie niet kan aanvaarden, zal de boventallige werknemer alsnog in aanmerking komen voor de onderhavige regeling. Indien partijen geen overeenstemming kunnen bereiken over de redenen voor afwijzing van de werknemer, zal dit ter beoordeling worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie.

6. Externe bemiddeling

6.1 Spanbeton zal de werknemer van wie de functie vervalt en voor wie geen passende functie beschikbaar is, ondersteunen bij het vinden van een baan elders. Spanbeton biedt werknemer daartoe een mobiliteitspakket aan en stelt daarvoor een mobiliteitsbudget van maximaal € 3.000,--, te vermeerderen met BTW, ter beschikking. Voornoemd budget kan

worden aangewend voor:

- begeleiding van werk naar werk met behulp van een outplacementbureau dat door Spanbeton in overleg met de Ondernemingsraad wordt geselecteerd;
- ondersteuning bij het opstarten van een eigen bedrijf op een door de werknemer voor te stellen en door Spanbeton goed te keuren wijze;
- kosten voor (om)scholing;

6.2 De werknemer van wie de functie komt te vervallen en voor wie geen passende functie beschikbaar is, kan vanaf de dag waarop het verval van de functie is aangezegd en schriftelijk aan hem is bevestigd aanspraak maken op het mobiliteitspakket. Hij dient binnen vier weken nadat de aanzegging schriftelijk aan hem is bevestigd aan te geven of hij van dit pakket wel of geen gebruik wenst te maken.

6.3 De werknemer kan zelf kiezen voor welke van de hierboven genoemde activiteiten c.q. kosten hij het mobiliteitsbudget wil inzetten, met dien verstande dat nooit meer dan een totaalbedrag van € 3.000,--, te vermeerderen met BTW, door Spanbeton wordt vergoed. Indien met de activiteiten naar keuze niet het totale budget van € 3.000,-- wordt opgesoupeerd, wordt het resterende bedrag niet aan de werknemer als vergoeding uitgekeerd. Het budget van € 3.000,-- is een gelabeld mobiliteitsbudget.

6.4 Betaling van de kosten/activiteiten geschiedt uitsluitend op factuurbasis, na overlegging van de desbetreffende gespecificeerde facturen, die minimaal voorzien moeten zijn van een BTW- en KVK-nummer.

- 6.5 Voor externe bemiddelingsactiviteiten, die niet buiten werktijd kunnen plaatsvinden, zoals het volgen van een opleiding of het volgen van een sollicitatiegesprek, zal werknemer met behoud van salaris naar redelijkheid worden vrijgesteld van werk, een en ander uitsluitend na uitdrukkelijke toestemming van de leidinggevende. De activiteiten c.q. kosten waarvoor het mobiliteits-budget kan worden ingezet moeten voor of uiterlijk op 30 juni 2021 gedeclareerd zijn. Facturen met een datum liggend na 30 juni 2021 zullen door Spanbeton niet meer worden voldaan.

7. Rechtsbijstand

- 7.1 Spanbeton vergoedt de eventuele door werknemer te maken kosten van rechtsbijstand tot een bedrag van maximaal € 500,-- (inclusief kantoorkosten) en te vermeerderen met BTW. Betaling geschiedt op basis van een door de rechtsbijstandsverlener op naam van de werknemer gestelde gespecificeerde factuur.

8. Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 8.1 Spanbeton zal de arbeidsovereenkomst met de werknemer voor wie geen herplaatsingsmogelijkheden zijn beëindigen. Spanbeton zal daartoe een UWV-procedure opstarten onder gelijktijdige aanbieding van een vaststellingsovereenkomst gebaseerd op de in de adviesaanvraag aangegeven bedrijfseconomische ontslagredenen. De werknemer dient de vaststellingsovereenkomst uiterlijk binnen 8 werkdagen na ontvangst daarvan te ondertekenen en aan Spanbeton te retourneren.
- 8.2 Indien de werknemer zijn medewerking verleent aan een vaststellingsovereenkomst, zal het bij het UWV ingediende verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen door Spanbeton worden ingetrokken nadat de bedenktijd van 14 dagen is verstreken.
- 8.3. Indien de werknemer echter geen medewerking wil verlenen aan een vaststellingsovereenkomst, zal de UWV-procedure worden doorgezet. Werknemer behoudt in dit geval wel zijn rechten zoals opgenomen in deze regeling.
- 8.4 Werknemer zal, te rekenen vanaf acht weken vóór de einddatum van de arbeidsovereenkomst, één dag per week vrijgesteld worden van de verplichting om te werken met behoud van salaris en al hetgeen waarop werknemer op basis van de bestaande arbeidsovereenkomst aanspraak heeft.

9. Opzegtermijn

- 9.1 Spanbeton zal zowel indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst als indien de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging na verkregen toestemming van het UWV de voor werknemer geldende opzegtermijn respecteren. Indien de UWV-procedure is doorlopen zal op die opzegtermijn de

proceduretijd als door het UWV aangegeven in mindering worden gebracht, met dien verstande dat er tenminste altijd één maand opzegtermijn zal resteren.

10. Plaatsmakersregeling

- 10.1 Een werknemer, die niet boventallig verklaard is, kan vrijwillig plaats maken voor een boventallig verklaarde werknemer, indien dit niet leidt tot een wijziging in boventalligheid van andere betrokken werknemers. In dat geval is er (indien althans voldaan wordt aan de hierna te noemen voorwaarde) sprake van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de plaatsmaker op diens verzoek en wordt de boventallig verklaarde werknemer herplaatst in de functie van de plaatsmaker.
- 10.2 De hiervoor genoemde Plaatsmakersregeling kan alleen aan de orde zijn als (de directie van) Spanbeton daarmee schriftelijk instemt. In dat geval zal het dienstverband van de plaatsmaker worden beëindigd op basis van een vaststellingsovereenkomst. De plaatsmaker heeft aanspraak op een voor hem/haar geldende 'Oude Transitievergoeding' (zoals gedefinieerd in artikel 11.1) maal 0.75 per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Met dien verstande dat de aan de plaatsmaker toegekende vergoeding nooit hoger kan/zal zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De aan de plaatsmaker aan te bieden vaststellingsovereenkomst zal uiterlijk binnen een week na aanbieding door de plaatsmaker dienen te worden ondertekend en aan Spanbeton geretourneerd.
- 10.3 De plaatsmaker heeft buiten het in artikel 10.2 van deze regeling gestelde overigens geen recht op de voorzieningen van deze regeling Opvang Sociale Gevolgen.

11. Financiële voorzieningen

- 11.1 De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op basis van een vaststellingsovereenkomst en die niet wordt herplaatst zoals bedoeld in artikel 4 en 5, (en waar geen sprake is van artikel 4.7) heeft aanspraak op een vergoeding gelijk aan een transitievergoeding op basis van de berekenwijze zoals die in 2019 wettelijk gold ('Oude Transitievergoeding') vermenigvuldigd met factor 1.15. Voorwaarde om aanspraak te kunnen maken op genoemde vergoeding is dat de vaststellingsovereenkomst niet binnen de daarvoor geldende termijn van veertien dagen wordt ontbonden.
- 11.2 De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd nadat daartoe toestemming is verleend door het UWV, heeft aanspraak op een vergoeding gelijk aan een transitievergoeding op basis van de berekenwijze zoals die in 2019 wettelijk gold ('Oude Transitievergoeding') vermenigvuldigd met factor 1.15.
- 11.3 Voorzover het budget van € 3.000,-- van het mobiliteitspakket wordt aangewend voor transitie- en/of inzetbaarheidskosten, zullen deze kosten niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Dat zelfde geldt voor de eventuele bijdrage in de kosten van rechtsbijstand.

- 11.4. De in lid 1 en 2 genoemde vergoedingen worden binnen één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst aan werknemer uitgekeerd. Dit zal gebeuren op de door werknemer aan te geven wijze, op voorwaarde dat deze betalingswijze fiscaal is toegestaan en niet zal leiden tot meerkosten aan de zijde van Spanbeton.

12. Voorrang boventallige werknemer bij toekomstige vacatures

- 12.1 Indien bij werkgever binnen 6 maanden te rekenen vanaf de datum waarop de ontslagvergunning (toestemming van het UWV) is verkregen danwel de vaststellingsovereenkomst is getekend, een vacature ontstaat voor het werk dat de ontslagen werknemer verrichtte, zal deze vacature met voorrang aan de betreffende werknemer worden aangeboden. In het geval er meerdere kandidaten zijn die op grond van dit artikel aanspraak kunnen maken op de betreffende vacature zal deze als eerste worden aangeboden aan de werknemer die op basis van het afspiegelingsbeginsel als laatste voor ontslag in aanmerking kwam.
- 12.2 Voorwaarden voor het aanbieden van in lid 1 genoemde vacature is dat het moet gaan om structurele werkzaamheden. Met andere woorden het betreffen geen werkzaamheden tijdens ziek en piek. Onder ziek wordt verstaan het tijdelijk vervangen van een zieke en/of zwangere werknemer. Onder piek wordt verstaan het tijdelijk opvangen van pieken in de productie. Indien deze werkzaamheden 26 weken of langer duren of wanneer werkgever bij aanvang van de werkzaamheden vermoedt dat deze werkzaamheden 26 weken of langer zullen gaan duren, dan dient werkgever deze functie met voorrang aan te bieden aan de ontslagen werknemer.

13. Eindafrekening en afwikkeling dienstverband

- 13.1 Spanbeton verstrekt werknemer binnen één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst een eindafrekening. Eveneens binnen één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst zal dienovereenkomstig financieel worden afgewikkeld.
- 13.2 De door werknemer tot aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst opgebouwde vakantie- en verlofuren dienen voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen. Alleen als de medewerker niet door de werkgever in de gelegenheid is gesteld de genoemde uren op te nemen, zal het eventuele restant ter gelegenheid van de eindafrekening aan werknemer worden uitgekeerd.
- 13.3 Per de einddatum van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname van werknemer aan de bij Spanbeton geldende pensioenregeling. Spanbeton zal conform haar contractuele en/of wettelijke verplichtingen de pensioenregeling ten behoeve van werknemer afwickelen.
- 13.4 Met ingang van de einddatum eindigt de deelname van werknemer aan alle overige al dan niet collectieve verzekeringen en/of regelingen waaraan werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst met Spanbeton deelneemt.

13.5 Per de einddatum van de arbeidsovereenkomst komt een eventueel non-concurrentiebeding te vervallen.

13.6 Spanbeton zal werknemer desgewenst een getuigschrift verstrekken en referenties in lijn met dit getuigschrift.

14. Begeleidingscommissie

14.1 Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld die zal toezien op de juiste uitvoering van artikel 4 en artikel 5 van deze regeling Opvang Sociale Gevolgen. Werknemers die van oordeel zijn dat artikel 4 of artikel 5 van deze regeling Opvang Sociale Gevolgen in hun specifieke geval onjuist wordt toegepast, kunnen de Begeleidingscommissie verzoeken een advies uit te brengen. Ook Spanbeton kan situaties voor advies voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

14.2 De Begeleidingscommissie zal bestaan uit drie personen. Eén lid zal worden benoemd door de Ondernemingsraad; één lid zal worden benoemd door de directie van Spanbeton en één lid (de Voorzitter) zal een door genoemde tweeledige gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke derde partij zijn.

14.3 Het advies van de Begeleidingscommissie is voor Spanbeton niet bindend, maar geldt als een zwaarwegend advies. Indien Spanbeton afwijkt van het advies van de commissie zal zij dit dienen te beargumenteren.

15. Hardheidsclausule

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

d.d.....

FNV Procesindustrie

d.d.....

CNV Vakmensen

d.d.....

Spanbeton B.V.

.....

De heer A. Gündüz

Bestuurder

.....

De heer P. Bloemendaal

Bestuurder

.....

De heer E.N. van der Meer

Managing Director

