
SOCIAAL PLAN

Hutten Business Catering B.V.



HUTTEN BUSINESS CATERING B.V.

Reorganisatie COVID-19 2020-2021

Overeengekomen met de vakbonden op ...september 2020.

INLEIDING EN ACHTERGROND

COVID-19 (oftewel: 'Corona') heeft geleid tot aanzienlijke maatschappelijke gevolgen voor de economie en de werkgelegenheid. Bij Hutten Business Catering is de omzet sinds de door onze overheid genomen maatregelen in de strijd tegen COVID-19 in het tweede en derde kwartaal van 2020 sterk gedaald, naar geen tot weinig inkomsten. Hutten Business Catering B.V. verwacht dat deze crisis en de gevolgen daarvan helaas nog een ruime tijd zal voortduren, waardoor Hutten Business Catering niet anders kan dan haar organisatiestructuur aan te passen.

Om die reden kunnen gedwongen ontslagen niet uitgesloten worden. De vakorganisaties en Hutten Business Catering B.V. hebben samen gesprekken gevoerd om te komen tot een pakket aan maatregelen om de gevolgen voor de werknemers van Hutten Business Catering B.V. die voor ontslag in aanmerking komen zoveel als mogelijk te verzachten. Een en ander uiteraard binnen de mogelijkheden van Hutten Business Catering B.V.

INHOUDSOPGAVE

1	Definities	3
2	Algemene bepalingen	4
3	Begeleidingscommissie	5
4	Boventalligheid.....	6
5	Herplaatsing.....	7
6	Beëindigingsvergoeding en eindafrekening.....	8
7	Ontslagcommissie Hutten.....	9
8	Hardheidsclausule	9
9	Overige bepalingen.....	10

Bijlagen

Bijlage 1 Reglement Ontslagcommissie Hutten

DE ONDERGETEKENDEN:

1. **Hutten Business Catering B.V.**, de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, met statutaire zetel te Veghel en als bezoekadres Mountbattenweg 2, 5466 AX Veghel, ingeschreven bij de KvK onder nummer 16072044 (de “**Werkgever**” of “**Hutten**”);
2. **CNV Vakmensen.**
3. **De Unie.**
4. **FNV Catering.**

hierna afzonderlijk ook wel aangeduid als “**Partij**” en gezamenlijk als “**Partijen**”.

OVERWEGEN ALS VOLGT:

- Dat als gevolg van COVID-19 een herstructurering van Hutten onvermijdelijk is;
- Dat dit voor Hutten betekent dat arbeidsplaatsen verloren zullen gaan;
- Dat hiertoe op 27 augustus 2020 een adviesaanvraag ex artikel 25 WOR aan de Ondernemingsraad van Hutten is voorgelegd;
- Dat dit Sociaal Plan beoogt om passende maatregelen te treffen om de nadelige gevolgen voor de werknemers zoveel mogelijk te beperken.

KOMEN HET VOLGENDE OVEREEN:

1 Definities

1.1 In deze Overeenkomst gelden de volgende definities:

Afspiegelingsbeginsel: dit beginsel betekent dat, op grond van artikel 11 van de Ontslagregeling, per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar. Afspiegeling vindt plaats per locatie;

Artikel: een artikel van deze Overeenkomst;

Begeleidingscommissie: de begeleidingscommissie zoals beschreven in artikel 3 van dit Sociaal Plan;

Boventallige werknemer: de werknemer wiens arbeidsplaats - met toepassing van het afspiegelingsbeginsel – komt te vervallen als gevolg van de reorganisatie waarop het Sociaal Plan van toepassing is;

Bijlage: een bijlage bij deze Overeenkomst;

BW: Burgerlijk Wetboek;

CAO: de meest recente versie van de CAO Contractcatering;

Einddatum: de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt als opgenomen in een beëindigingsovereenkomst of na opzegging door Hutten of de werknemer;

Fte (full-time equivalent): dit drukt een functie uit in het aantal arbeidsuren per week. De grootte van één formatieplaats is gelijk aan een voltijds dienstverband (40 uur);

Maandsalaris: is één bruto maandsalaris te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en eventuele bruto toeslagen.

Ontslagcommissie Hutten: een onafhankelijke en onpartijdige ontslagcommissie zoals bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW. Deze ontslagcommissie vervangt de rol van het UWV in die situaties dat Hutten op grond van artikel 7:671a lid 1 BW een verzoek tot toestemming tot opzegging van een arbeidsovereenkomst met een boventallige werknemer wenst te doen;

Overeenkomst: deze Overeenkomst, ofwel het Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan zal conform artikel 4 Wet op de Loonvorming als cao worden aangemeld bij het ministerie van SZW;

Passende functie: een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor de werknemer binnen een afzienbare termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn);

Peildatum afspiegelingsbeginsel: de datum waarop Hutten het personeelsbestand heeft vastgesteld, te weten de datum van het reorganisatiebesluit van de bestuurder. Het personeelsbestand op deze datum is bepalend voor de afspiegeling;

Standplaats: de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;

Toestemming: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW;

Transitievergoeding: de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW;

Uitwisselbare functies: functies die met elkaar vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie en de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en die gelijkwaardig zijn als het gaat om het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning;

Vakorganisaties/Vakbonden: de bij de ondertekenende partijen genoemde organisaties, te weten FNV Catering, CNV Vakmensen en De Unie;

Vervallen functie: een functie die vóór de onderhavige reorganisatie voorkwam in de structuur van Hutten, maar die niet terugkomt in de nieuwe structuur van Hutten (na de reorganisatie);

Werkgever: Hutten Business Catering B.V.;

Werknemer: de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met Hutten.

2 Algemene bepalingen

2.1 Uitgangspunten

- 2.1.1 Zowel Hutten als de werknemer spannen zich in om in alle redelijkheid en billijkheid en te goeder trouw mee te werken aan de uitvoering van dit Sociaal Plan.

- 2.1.2 Hutten draagt er zorg voor dat het Sociaal Plan voor de werknemers beschikbaar wordt gesteld, elektronisch dan wel op papier.
- 2.1.3 Onverlet rechten en bevoegdheden die de medezeggenschap kan ontleen aan toepasselijke wet- en regelgeving (waaronder de WOR), zal Hutten met vakorganisaties een intensief en goed overleg voeren over de inhoudelijke aspecten van reorganisatieplannen en de daarbij gehanteerde overwegingen.
- 2.1.4 Partijen zien toe op de naleving van het onderhavige Sociaal Plan.
- 2.1.5 Indien gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan aantoonbaar sprake is van onvoorziene economisch zwaarwegende omstandigheden waardoor het onderhavige Sociaal Plan niet meer toereikend is, treden partijen met elkaar in overleg.
- 2.1.6 Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken van werknemers, wordt tevens bedoeld werkneemsters. Daar waar wordt gesproken van 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'.
- 2.1.7 De arbeidsovereenkomst van de werknemer is de basis van dit Sociaal Plan.

2.2 Werkingssfeer

- 2.2.1 Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van Hutten Business Catering B.V. die op 1 oktober 2020 werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst en wiens arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een bedrijfseconomische reden voortvloeiend uit de COVID-19-crisis en de financiële gevolgen daarvan.

2.3 Looptijd

- 2.3.1 Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 oktober 2020 en loopt tot 1 januari 2022. Uiterlijk 1 oktober 2021 treden partijen in overleg over een eventuele verlenging van de looptijd van dit Sociaal Plan.

3 Begeleidingscommissie

- 3.1.1 Als waarborg voor een correcte uitvoering van dit Sociaal Plan zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld door de bestuurder voor het betreffende Hutten bedrijfssonderdeel indien zich een situatie voordoet waarin dit Sociaal Plan wordt toegepast.
- 3.1.2 Deze Begeleidingscommissie bestaat uit drie leden. Hiervan wordt één lid aangewezen door de Ondernemingsraad en één lid door Hutten. Daarnaast wordt door beide tezamen een onafhankelijke voorzitter benoemd, die als functie een HR-functie bekleedt.
- 3.1.3 De Begeleidingscommissie heeft als taak:
- Het toezien op de uitvoering van het Sociaal Plan en in het bijzonder de correcte uitvoering van de individuele begeleiding van de werknemers op basis van de gemaakte afspraken in het Sociaal Plan;
 - Het op verzoek van de werknemer uitbrengen van een advies aan de bestuurder met betrekking tot de toepassing van dit Sociaal Plan in individuele gevallen;
 - Het op verzoek van Hutten adviseren van de bestuurder over de medewerking van een werknemer bij de uitvoering van bepalingen in dit Sociaal Plan;
 - Het gevraagd of ongevraagd adviseren van de bestuurder over de toepassing van de hardheidsclausule (zie artikel 8).

- 3.1.4 Besluiten worden altijd bij meerderheid van stemmen genomen.
- 3.1.5 Indien de bestuurder afwijkt van het advies van de Begeleidingscommissie dient hij hiervoor zwaarwegende argumenten te hebben en dient hij zijn beslissing schriftelijk te motiveren.
- 3.1.6 Van een advies afwijkende beslissing wordt binnen 14 dagen gemeld aan de Begeleidingscommissie.
- 3.1.7 Bij de uitoefening van de taken als hiervoor omschreven worden persoonlijke gegevens uitsluitend aan de Begeleidingscommissie verstrekt wanneer de betrokken werknemer daarmee instemt. Dit geldt eveneens ten aanzien van de gegevens over de betreffende werknemer die de Begeleidingscommissie aan de bestuurder verstrekt.
- 3.1.8 De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij als zodanig kennis nemen.

4 Boventalligheid

4.1 Informatie en aanzegging

- 4.1.1 Na afronding van de adviesprocedure door middel van een definitief besluit door de directie van Hutten, wordt de boventallig werknemer mondeling geïnformeerd over de individuele gevolgen. Deze mededeling wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd door middel van een aanzegging.
- 4.1.2 De aanzegging bevat in ieder geval:
 - (a) De datum waarop en de reden waarom de werknemer boventallig is geworden;
 - (b) De einddatum van het dienstverband (indien de werknemer niet herplaatst wordt);
 - (c) Het vervolg van het proces, waarvan een gesprek met de HR-afdeling onderdeel zal zijn;
 - (d) Dit Sociaal Plan als bijlage;
 - (e) Een beëindigingsovereenkomst conform de voorwaarden in dit Sociaal Plan als bijlage.
- 4.1.3 Boventallig is de werknemer wiens arbeidsplaats – met toepassing van het afspiegelingsbeginsel – komt te vervallen als gevolg van de reorganisatie waarop het Sociaal Plan van toepassing is. Voor wat betreft het afspiegelingsbeginsel geldt dat wordt afgespiegeld per locatie van Hutten, zoals bedoeld in artikel 1.1. Dit sluit goed aan op de praktijk waarbij werknemers qua verleden, werkwijze, klantgedrag en reisbeweging aan deze locatie gekoppeld zijn.
- 4.1.4. Voor de regiokrachten geldt dat wordt afgespiegeld per regiopool. De verschillende regiopools worden alle aangemerkt als aparte locaties voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel als bedoeld in artikel 1.1. De verschillende regiopools zijn: Limburg, Brabant-Oost, Brabant-West, Utrecht/Amsterdam, Den Haag/Rotterdam en Oost-Nederland.

4.2 Procedure beëindiging dienstverband

- 4.2.1 Hutten start na de aanzegging de procedure tot beëindiging van het dienstverband. Het uitgangspunt is dat dit in eerste instantie door middel van een beëindigingsovereenkomst

geschiedt en pas in tweede instantie door middel van een inhoudelijke ontslagprocedure via de Ontslagcommissie.

- 4.2.2 De werknemer kan bezwaar maken tegen het ontslag, waarna een inhoudelijke ontslagprocedure via de Ontslagcommissie (zie artikel 7) worden gevolgd, waarbij gestreefd wordt naar tijdige opzegging.
- 4.2.3 Het is Hutten toegestaan om een procedure bij de Ontslagcommissie te starten, zonder eerst te proberen een regeling te treffen. Hutten kan alleen gebruik maken van deze bevoegdheid in dit stadium indien werknemer direct (binnen een week) bezwaar maakt tegen het ontslag na de aanzegging.

4.3 Opzegtermijn

- 4.3.1 Indien er een beëindigingsovereenkomst wordt gesloten, wordt de voor Hutten geldende opzegtermijn in het kader van dit sociaal plan gerespecteerd.
- 4.3.2 Indien Hutten een procedure start bij de ontslagcommissie, zal de doorlooptijd van deze procedure in mindering worden gebracht op de wettelijke opzegtermijn waarbij minimaal één maand opzegtermijn overblijft.

5 Herplaatsing

5.1 Passend werk

- 5.1.1 Hutten tracht boventallige werknemers te herplaatsen binnen de gehele organisatie van Hutten. Hutten heeft een mobiliteitscentrum opgericht waarin naast Hutten Business Catering B.V. de beschikbare vacatures binnen Hutten Service Kantoor B.V., Hutten Hospitality B.V., Hutten Catering B.V., Verspillingsfabriek B.V. en Hutten Food Care B.V., zijn gepubliceerd. Hutten spant zich in om een boventallige werknemer te herplaatsen binnen een van deze entiteiten wanneer er sprake is van een passende functie.
- 5.1.2 Een passende functie is een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor de werknemer binnen een afzienbare termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). Hierbij in aanmerking nemende dat:
 - (a) De functie vacant dient te zijn (een nog niet permanent ingevulde functie/vacature);
 - (b) De functie maximaal één functieschaal lager, gelijke functieschaal, of maximaal één functieschaal hoger is;
 - (c) Een functie wordt niet passend geacht indien de reistijd woon-/werkverkeer meer dan 1,0 uur (enkele reis) bedraagt, tenzij de huidige reistijd reeds meer dan 1,0 uur (enkele reis) bedraagt. In dat geval is de grens de huidige reistijd.
 - (d) Het verschil in loon bedraagt maximaal 10% van het huidige basisuurloon ten opzichte van het basisuurloon in de passende functie;
 - (e) Andere werktijden en/of roostervrije dagen zijn geen reden om een passende functie te weigeren.
- 5.1.3 Indien er sprake is van een passende functie van één functieschaal lager geldt de volgende regeling: Het salaris bestaat uit een basissalaris conform de functieschaal van de passende functie, vermeerderd met een toeslag voor het verschil met het huidige basissalaris. Bij een cao-

indexering zal het basissalaris met deze indexering worden verhoogd en de toeslag met een gelijk bedrag worden verminderd.

- 5.1.4 Indien een werknemer, nadat zorgvuldig met hem is overlegd over zijn mogelijkheden toch een passend aanbod weigert of blijft weigeren, zal over een door de bestuurder te nemen beslissing in deze advies worden gevraagd aan de Begeleidingscommissie.

5.2 Budget voor outplacement, coaching en/of scholing

- 5.2.1 Hutten stelt een budget ter beschikking aan de werknemer ter hoogte van € 1.250,00 ex btw. De werknemer kan deze gebruiken voor een outplacementtraject, coaching en/of scholing.
- 5.2.2 De werknemer mag zelf bepalen waarvoor het budget wordt ingezet (outplacement, coaching en/of scholing), maar het traject dient bij te kunnen dragen aan verbetering van de arbeidsmarktpositie van de werknemer. Alvorens te starten aan het traject, dient de werknemer toestemming van Hutten te verkrijgen.
- 5.2.3 De werknemer dient uiterlijk twee maanden na aanzegging – en na goedkeuring van Hutten – te starten met een dergelijk outplacementtraject, coaching en/of scholing.
- 5.2.4 De kosten (tot een maximum van € 1.250,00 ex btw) worden vergoed na overlegging van een factuur op naam van Hutten. Een en ander dient te geschieden vóór het einde van het dienstverband.

5.3 Budget voor juridische kosten

- 5.3.1 Hutten draagt bij in de juridische kosten van werknemer die niet verzekerd is voor rechtsbijstand (Werk en Inkomen), voor een bedrag van maximaal € 500,= inclusief kantoorkosten, exclusief btw. Dit bedrag zal door Hutten aan werknemer worden vergoed na overlegging van de betreffende factuur en betalingsbevestiging.

6 Beëindigingsvergoeding en eindafrekening

6.1 Algemeen

- 6.1.1 De werknemer die niet herplaatsbaar is gebleken en die heeft voldaan aan zijn verplichtingen uit het Sociaal Plan, heeft in verband met de beëindiging van zijn dienstverband recht op een bruto Beëindigingsvergoeding conform dit artikel.

6.2 Hoogte vergoeding

- 6.2.1 De beëindigingsvergoeding is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding.
- 6.2.2 De beëindigingsvergoeding wordt als volgt berekend:
1. De werknemer ontvangt 1/3^e maandsalaris voor elk volledig kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd;
 2. De werknemer ontvangt daarnaast een evenredig deel aan vergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst. Dit kan als volgt worden berekend: (brutosalaris ontvangen over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12).

6.2.3 De beëindigingsvergoeding zoals in dit artikel beschreven is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding. Er wordt dus niet óók nog een transitievergoeding betaald.

6.2.4 De beëindigingsvergoeding wordt vermeerderd met de factor 1,3 indien de beëindigingsovereenkomst wordt getekend voor 1 november 2020. De beëindigingsvergoeding wordt vermeerderd met de factor 1,15 indien de vaststellingsovereenkomst wordt getekend na 1 november 2020 maar uiterlijk 1 december 2020.

6.3 Opzegtermijn

6.3.1 De opzegtermijnen conform artikel 7:672 lid 2 BW bedragen:

- een maand, indien het dienstverband minder dan 5 jaar heeft geduurd;
- twee maanden, indien het dienstverband 5 jaar of langer, maar minder dan 10 jaar heeft geduurd;
- drie maanden, indien het dienstverband 10 jaar of langer, maar minder dan 15 jaar heeft geduurd;
- vier maanden, indien het dienstverband 15 jaar of langer heeft geduurd, waarbij op al deze opzegtermijnen in mindering wordt gebracht de duur van de procedure bij de Ontslagcommissie, mits minimaal één maand resteert.

6.4 Eindafrekening

6.4.1 Tot en met de ontslagdatum zal door Hutten aan de werknemer het salaris, vaste en overeengekomen looncomponenten worden voldaan. Aan het einde van het dienstverband zal een eindafrekening worden opgemaakt.

6.5 Betaling

6.5.1 Betaling van de eindafrekening en de Beëindigingsvergoeding vindt plaats uiterlijk aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het dienstverband eindigt.

7 Ontslagcommissie Hutten

7.1 Taak Ontslagcommissie Hutten

7.1.1 De Ontslagcommissie Hutten is gedurende de looptijd van het Sociaal Plan bevoegd om in plaats van het UWV toestemming te geven of te onthouden aan Hutten om de arbeidsovereenkomst met een werknemer op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Het reglement van de Ontslagcommissie Hutten is opgenomen als bijlage 1.

8 Hardheidsclausule

8.1.1 Indien een strikte toepassing van de in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen in een individueel geval tot een situatie leidt, waardoor de werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan Hutten van deze maatregelen in voor de werknemer positieve zin afwijken. Een beslissing over de toepassing hiervan is, gehoord de Begeleidingscommissie, uitsluitend voorbehouden aan de bestuurder. Toepassing van de hardheidsclausule, schept geen precedent.

9 Overige bepalingen

9.1 Postcontractuele bedingen

- 9.1.1 Hutten zal de aangezegde werknemer niet houden aan een (eventueel) non-concurrentiebeding en/of relatiebeding. De overige postcontractuele bedingen en daarop van toepassing zijnde boetebedingen blijven na de ontslagdatum uitdrukkelijk van kracht, tenzij Hutten en de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders overeenkomen.

9.2 Herindiensttreding bij Hutten

- 9.2.1 Indien de werknemer aansluitend aan of binnen zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst opnieuw bij Hutten, of een daaraan gelieerde onderneming in dienst treedt, wordt het dienstverband voor wat betreft het begrip anciënniteit geacht ononderbroken te zijn geweest. In dat geval komt de aanspraak op de beëindigingsvergoeding als bedoeld in artikel 6 te vervallen en dient deze, indien reeds uitbetaald, volgens de navolgende staffel te worden terugbetaald:

- Bij indiensttreding binnen 1 maand na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt 80% van 11/12 deel van de bruto vergoeding terugbetaald;
- Bij indiensttreding na 1 maand maar binnen 2 maanden 80% van 10/12 deel;
- Bij indiensttreding na 2 maanden, maar binnen 3 maanden 80% van 9/12 deel, etc.

Indien de medewerker na 6 maanden terugkeert bij Hutten, en de medewerker heeft hierdoor geen recht op de initiële anciënniteitsdatum, is de terugbetalingsregeling van de beëindigingsvergoeding niet van toepassing.

Voorbeeldberekening terugbetaling:

Betaalde transitievergoeding was €5.000 (= 100%, 12/12e deel).

Terugkeer binnen 1 maand na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst = 80% van 11/12e deel transitievergoeding terugbetalen.

1/12e deel = € 416,67, 11 x € 416,67 = € 4.583,33

€ 4.583,33 x 80% = € 3.666,67 terugbetalen.

Terugkeer binnen 3 maand na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst = 80% van 9/12e deel transitievergoeding terugbetalen.

1/12e deel = € 416,67 , 9 x € 416,67 = € 3.750,00

€ 3.750,00 x 80% = € 3.000,00 terugbetalen.

9.3 Vrijstelling van werkzaamheden

- 9.3.1 De aangezegde werknemer zal in beginsel tot en met de ontslagdatum werkzaam blijven, tenzij hij door Hutten geheel of gedeeltelijk wordt vrijgesteld van werk.

Partijen hebben dit Sociaal Plan voor akkoord ondertekend opseptember 2020:

Hutten Business Catering B.V.

Door: B. Hutten
bestuurder

CNV Vakmensen

Door: K. Huntjens (bestuurder)
en P. Fortuin (voorzitter)

De Unie

Door: E. Geurts (senior belangenbehartiger)
en R. Castelein (voorzitter)

FNV Catering

Door: E. Vlek (bestuurder)

Bijlage 1

Reglement Ontslagcommissie Hutten

Hoofdstuk 1: algemene bepalingen

Artikel 1: definities

Naast de in artikel 1 van het Sociaal Plan genoemde definities, worden in dit Reglement de volgende definities gehanteerd:

Commissie: de Ontslagcommissie Hutten;

Ontslagregeling: de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding;

Toestemming: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW;

Verzoek: een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW;

Artikel 2: taken van de Commissie

De Commissie heeft de taak om een verzoek van Hutten tot opzegging van de arbeidsovereenkomst van een boventallige werknemer te toetsen aan de (wettelijke) criteria zoals in het Sociaal Plan opgenomen en is bevoegd om – in plaats van het UWV- aan Hutten toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW.

Artikel 3: samenstelling van de Commissie

3.1 De partijen bij het Sociaal Plan benoemen zes commissieleden. Deze worden benoemd voor de duur van de looptijd van het Sociaal Plan. Een aftredend lid blijft bevoegd een verzoek te behandelen dat reeds was ingediend vóór het einde van de zittingsperiode. Een aftredend lid kan onmiddellijk worden herbenoemd. De leden van de Ontslagcommissie Hutten worden als volgt benoemd:

- (a) Twee leden worden benoemd door de werkgeversvereniging(en);
- (b) Twee leden worden benoemd door de werknemersvereniging(en);
- (c) Twee leden, die als voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter(s) fungeren, worden gezamenlijk benoemd door de partijen bij het Sociaal Plan.

3.1 De Commissie bestaat bij de behandeling van een Verzoek steeds uit één lid dat is benoemd conform artikel 2.2 sub a, één lid dat is benoemd conform artikel 2.2 sub b en één lid dat is benoemd conform artikel 2.2 sub c. De voorzitter, dan wel bij diens verhindering, de plaatsvervangend voorzitter, bepaalt welke commissieleden in de commissie zitting hebben.

- 3.2 De Commissie is zodanig samengesteld dat zij beschikt over de specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de taak van de commissie. Dat wil zeggen dat elk lid van de commissie minimaal één van de volgende kennisgebieden heeft:
- (a) kennis op het gebied van het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder;
 - (b) kennis van het arbeidsproces en bedrijfseconomische processen;
 - (c) kennis van de financiële verslaglegging van bedrijfsresultaten;
 - (d) kennis van het bedrijf van Hutten en/of de sector waarin deze opereert.
- 3.3 De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter(s) van de Commissie zijn onafhankelijk van Hutten en van de partijen bij dit Sociaal Plan. Beiden dragen in elk geval de titel mr. en/of LL.M. en hebben aantoonbare deskundigheid op het gebied van arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder.
- 3.4 Ieder lid van de Commissie dient onafhankelijk en zonder last of ruggenspraak te functioneren. Het is commissieleden verboden als gemachtigde op te treden ten overstaan van de Commissie of zich via procespartijen te mengen in een procedure waarin zij niet als commissielid optreden.
- 3.5 Commissieleden stellen het secretariaat van de commissie terstond na hun benoeming in kennis van hun eventuele nevenfuncties. Op verzoek van (één van) de partijen bij een geschil wordt een lijst met de nevenfuncties van de behandelende commissieleden toegezonden.
- 3.6 Het lidmaatschap van een commissielid eindigt:
- (a) Krachtens een daartoe strekkend besluit van de partijen bij dit Sociaal Plan gezamenlijk;
 - (b) Door het verstrijken van de termijn waarvoor dit lid is benoemd;
 - (c) Door de schriftelijke opzegging van het commissielidmaatschap door dit lid;
 - (d) Op het moment van het overlijden van dit lid.

Artikel 4: verschoning

- 4.1 Een lid van de Commissie neemt geen plaats in de Commissie, indien de Commissie een verzoek behandelt waarbij dit lid op enigerlei wijze persoonlijk of zakelijk betrokken is of is geweest of waarbij dit lid een persoonlijk of zakelijk belang heeft.
- 4.2 Ieder lid heeft te allen tijde het recht zich bij de behandeling van een verzoek te verschonen vanwege een omstandigheid als bedoeld in artikel 4.1.
- 4.3 Ingeval van verschoning van een commissielid wordt deze vervangen door een ander commissielid dat op dezelfde wijze is benoemd als het lid dat zich heeft verschoond.
- 4.4 Indien op het moment van verschoning het verzoek reeds in behandeling is genomen, wordt de behandeling hiervan direct geschorst totdat een vervangend lid is aangewezen. Hutten en de betrokken werknemer worden in dat geval schriftelijk op de hoogte gesteld van de schorsing en de aanwijzing van een vervanger. De vervanging dient plaats te vinden binnen veertien dagen.

Artikel 5: wraking

- 5.1 De voorzitter kan worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onafhankelijk- of onpartijdigheid.
- 5.2 De andere leden kunnen worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over de onpartijdigheid van het lid of over het functioneren zonder last of ruggespraak.
- 5.3 De wrakende partij brengt het wrakingsverzoek, onder opgave van redenen, onverwijld ter kennis van de Commissie.
- 5.4 Als gevolg van het wrakingsverzoek wordt de behandeling van de zaak geschorst. De andere twee leden van de Commissie beslissen, na het horen van het gewraakte lid, zo spoedig mogelijk of het wrakingsverzoek wordt gehonoreerd. Bij staking van de stemmen wordt het wrakingsverzoek gehonoreerd.
- 5.5 De beslissing op een wrakingsverzoek wordt zo spoedig mogelijk genomen en voorzien van een motivering aan beide procespartijen en het commissielid wiens wraking is verzocht, medegedeeld. De beslissing wordt eerst mondeling medegedeeld aan het gewraakte lid, de werknemer en Hutten en vervolgens schriftelijk bevestigd.
- 5.6 Een volgend wrakingsverzoek met betrekking tot hetzelfde commissielid wordt niet in behandeling genomen, tenzij feiten of omstandigheden worden voorgedragen die pas na het eerdere wrakingsverzoek aan de wrakende partij bekend zijn geworden.

Artikel 6: secretariaat

- 6.1 De partijen bij dit Sociaal Plan stellen een secretariaat in dat de Commissie ondersteunt. De kosten van het secretariaat worden betaald door Hutten.
- 6.2 De partijen bij dit Sociaal Plan benoemen gezamenlijk een of meerdere personen als secretaris. Zij besluiten eveneens waar het secretariaat van de Commissie is gevestigd.
- 6.3 Een secretaris is geen lid van de Commissie en heeft geen stem in de besluitvorming van de Commissie.
- 6.4 De Commissie bepaalt de taak en werkwijze van het secretariaat.

Artikel 7: vergoedingsregeling en kostenverdeling

- 7.1 De kosten van de Commissie komen ten laste van Hutten.
- 7.2 De procespartijen betalen zelf de kosten van hun eventuele gemachtigden en deskundigen.
- 7.3 Als de Commissie een deskundige aanwijst, komen de kosten hiervan voor rekening van Hutten.

Artikel 8: geheimhouding

- 8.1 De commissieleden die betrokken zijn bij de behandeling van een verzoek zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij in hun hoedanigheid als commissielid kennis nemen.
- 8.2 Het verspreiden van de persoonsgegevens buiten de Commissie is uitsluitend met toestemming van de werknemer en Hutten toegestaan, tenzij de Commissie op grond van een wettelijke verplichting gehouden is de persoonsgegevens aan derden te verstrekken.

Een dossier ter zake een verzoek blijft in het bezit van de secretaris en wordt gedurende vijf jaar (of korter, indien dat wettelijk is bepaald) na de uitspraak van de Commissie bewaard en daarna vernietigd.

Hoofdstuk 2: de procedure

Artikel 9: indiening van het verzoek

- 9.1 Het verzoek wordt gedaan door indiening van een verzoekschrift, inclusief eventuele bijlagen, bij het secretariaat van de Commissie. Hutten geeft daarbij tevens haar verhinderdata voor de daaropvolgende zes weken op met het oog op een eventuele mondelinge behandeling van het verzoek.
- 9.2 Het verzoekschrift bevat in elk geval de volgende gegevens:
 - (a) Naam en adresgegevens van Hutten;
 - (b) Naam en adresgegevens van de werknemer op wie het verzoek betrekking heeft;
 - (c) De dagtekening;
 - (d) Een omschrijving van de bedrijfseconomische reden voor het verzoek;
 - (e) Een toelichting waarom de werknemer in aanmerking komt voor ontslag op grond van de toepasselijke regels zoals opgenomen in het Sociaal Plan.
- 9.3 De commissie bevestigt Hutten zo spoedig mogelijk de ontvangst van het verzoek, waarbij tevens wordt medegedeeld welke commissieleden het verzoek zullen behandelen.
- 9.4 Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek geeft de Commissie Hutten de gelegenheid het verzoek aan te vullen binnen acht dagen na dagtekening van de mededeling hiervan. Deze termijn kan door de Commissie worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

Artikel 10: verweer, een eventuele zitting en het verder verloop procedure

- 10.1 Na ontvangst van een volledig verzoek doet de Commissie de werknemer hiervan mededeling, onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek en met bijsluiting van een afschrift van het verzoek, inclusief eventuele bijlagen. Daarbij informeert de Commissie de werknemer tevens welke commissieleden het verzoek zullen behandelen.

- 10.2 De werknemer wordt door de Commissie in de gelegenheid gesteld om binnen veertien dagen na dagtekening van de mededeling schriftelijk verweer te voeren. In het verweerschrift vermeldt de werknemer zijn verhinderdata voor de daaropvolgende vier weken met het oog op een eventuele mondelinge behandeling van het verzoek.
- 10.3 De Commissie informeert de werknemer en Hutten schriftelijk binnen acht dagen na ontvangst van het verweer dan wel het verlopen van de termijn voor indiening van het verweer over het verdere verloop van de procedure. De Commissie kan beide partijen verzoeken binnen een door de Commissie te bepalen termijn aanvullende gegevens of bescheiden te verstrekken of hen de gelegenheid geven schriftelijk op elkaars standpunten te reageren. De Commissie kan, al dan niet in aanvulling hierop, ook een mondelinge behandeling van het verzoek gelasten.
- 10.4 Een mondelinge behandeling vindt in ieder geval plaats indien beide partijen hierom verzoeken.
- 10.5 De oproeping voor de mondelinge behandeling wordt ten minste acht dagen voor de zitting verstuurd door het secretariaat, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de door beide partijen opgegeven verhinderdata.
- 10.6 Tijdens de zitting krijgen Hutten en de werknemer de gelegenheid hun standpunten toe te lichten en nader te reageren op elkaars standpunten. De Commissie bepaalt de zittingsorde.
- 10.7 De zitting is besloten. De werknemer en Hutten kunnen zich laten bijstaan door hun gemachtigde. De Commissie kan ook, op verzoek van één of beide partijen getuigen en deskundigen op de zitting horen. Een dergelijke verzoek moet minstens acht dagen voor de zitting worden gedaan onder gelijktijdige verzending hiervan aan de wederpartij. Indien deze zich tegen het verzoek wenst te verzetten, dient hij binnen vier dagen hierop te reageren.
- 10.8 Een partij die zonder gegronde reden aan de oproeping geen gevolg heeft gegeven, kan zich niet later op zijn afwezigheid beroepen om alsnog een mondelinge toelichting te kunnen geven. Of sprake is van een gegronde reden wordt vastgesteld door de Commissie. De Commissie mag uit het niet verschijnen van een partij de conclusies trekken die de Commissie geraden acht.
- 10.9 De Commissie kan bepalen dat na de zitting nog een schriftelijke ronde noodzakelijk is of Hutten of de werknemer in de gelegenheid stellen een nadere standpuntbepaling te sturen. Indien een partij een nadere gelegenheid krijgt stukken in te brengen, krijgt de wederpartij telkens gelegenheid binnen acht dagen op die stukken te reageren.
- 10.10 De in dit artikel gestelde termijnen kunnen ambtshalve door de Commissie of op verzoek van één partij of beide partijen gezamenlijk worden verlengd indien naar het oordeel van de Commissie bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken. Een eerste gezamenlijk verzoek tot uitstel wordt altijd gehonoreerd.

Artikel 11: beslissing op het verzoek

- 11.1 De Commissie beslist uiterlijk veertien dagen na ontvangst van het verweerschrift dan wel uiterlijk veertien dagen na de zitting of laatste schriftelijke ronde over het verzoek.
- 11.2 De Commissie is alleen bevoegd op een verzoek te beslissen indien zij bij de beraadslaging voltallig betrokken is.
- 11.3 De beraadslaging van de Commissie is niet openbaar en mededelingen die zijn gedaan tijdens de beraadslaging zijn geheim. De Commissie beslist bij meerderheid van stemmen.

11.4 De Commissie betreft in haar oordeel in ieder geval:

- (a) Het gestelde in of krachtens artikel 7:671a BW;
- (b) De Ontslagregeling met uitzondering van paragraaf 4;
- (c) De in het Sociaal Plan gestelde ontslagcriteria.

11.5 De beslissing van de Commissie kan inhouden:

- (a) Een uitspraak dat de Commissie onbevoegd is of dat Hutten in haar verzoek niet ontvankelijk is;
- (b) Een uitspraak dat toestemming wordt gegeven aan Hutten om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen;
- (c) Een uitspraak dat de toestemming aan Hutten wordt onthouden om de arbeidsovereenkomst met Hutten op te zeggen.

11.6 Indien uit een verzoek of tijdens de behandeling daarvan blijkt dat een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 tot en met 4, en lid 10 BW, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, geeft de Commissie geen toestemming tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop de Commissie beslist op het verzoek.

11.7 De beslissing op het verzoek wordt gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan Hutten en de werknemer onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek is ontvangen.

11.8 De beslissing bevat een motivering, waarin in elk geval wordt vastgelegd:

- (a) wat de relevante feiten zijn;
- (b) wat de kern van het verzoek is;
- (c) wat de kern van het verweer is;
- (d) of eventuele ontvankelijkheidsverweren slagen of falen;
- (e) wat de inhoudelijke beoordeling door de Commissie is;
- (f) of sprake is van een opzegverbod of een andere omstandigheid die in de weg staat aan de verzochte toestemming; en
- (g) welke beslissing is genomen.

11.9 Een door de Commissie verleende toestemming voor opzegging is geldig gedurende vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek.

11.10 De in artikel 11.1 gestelde termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit naar het oordeel van de Commissie noodzakelijk maken. De werknemer en Hutten ontvangen daarvan bericht.

Artikel 12: intrekking verzoek

Hutten kan een ingediend verzoek schriftelijk, of ter zitting mondeling, intrekken. Deze intrekking wordt door de Commissie schriftelijk aan Hutten en de betreffende werknemer(s) bevestigd.

Artikel 13: ontslagbescherming commissieleden

Commissieleden die een arbeidsovereenkomst hebben met Hutten genieten dezelfde ontslagbescherming als de medewerkers die worden genoemd in artikel 7:670 lid 10 BW.

Artikel 14: vrijwaring commissieleden

De partijen bij dit Sociaal Plan vrijwaren de commissieleden hoofdelijk voor eventuele aanspraken en vorderingen van Hutten, werknemers en eventuele andere derden, voor zover de vordering voortvloeit uit de behandeling van een bij de Commissie ingediend verzoek en geen sprake is van handelen of nalaten dat te wijten is aan opzet of grove schuld van het commissielid.

Artikel 15: vrijwaring commissieleden

- 15.1 De procedure verloopt in beginsel digitaal. Alle correspondentie kan gestuurd worden naar: ontslagcommissie@hutten.nl.
- 15.2 Er is een digitaal formulier beschikbaar dat Hutten kan gebruiken bij het indienen van een verzoek. Er is tevens een digitaal formulier beschikbaar dat de werknemer kan gebruiken als verweer.
- 15.3 De Commissie stelt een partij op diens verzoek in de gelegenheid schriftelijke stukken in te dienen. De Commissie stelt in een dergelijk geval vast welk (post)adres moet worden gebruikt.

Artikel 16: gecombineerde behandeling

- 16.1 Hutten kan de Commissie vragen om meerdere verzoeken, gericht op toestemmingen om verschillende arbeidsovereenkomsten op te mogen zeggen, gecombineerd te behandelen. De gecombineerde behandeling moet worden verzocht in het verzoekschrift, dat dan bestaat uit een algemeen deel en een individueel deel per afzonderlijke werknemer. Het deel dat op afzonderlijke werknemers betrekking heeft wordt uitsluitend aan de betreffende werknemers doorgestuurd.
- 16.2 De werknemers op wie het verzoek betrekking heeft, worden elk individueel in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren tegen het verzoek, alsook tegen het gezamenlijk behandelen daarvan.
- 16.3 Indien tot een zitting wordt overgegaan, kan de Commissie het verzoek en de verweren tijdens één zitting behandelen. Het oordeel van de Commissie wordt voor iedere werknemer afzonderlijk op schrift gesteld. De Commissie draagt er zorg voor dat afzonderlijke verweren van individuele werknemers de aandacht krijgen die zij verdienen in de motivering van de individuele beslissing.

- 16.4 De Commissie kan een verzoek van Hutten dat ziet op meerdere opzeggingen van arbeidsovereenkomsten splitsen, indien de Commissie dat geraden acht. Dit besluit kan de Commissie nemen tijdens elk moment van de procedure.

Artikel 17: rapportage Commissie

- 17.1 Indien door de partijen bij dit Sociaal Plan gewenst, zal de Commissie de geanonimiseerde uitspraken van de Commissie, tezamen met een samenvatting, aan de partijen bij dit Sociaal Plan verstrekken..
- 17.2 Eenmaal per jaar stelt de Commissie een jaarverslag op omtrent de door haar behandelde verzoeken op grond van artikel 7:671a BW. Hierin vermeldt de Commissie in elk geval (i) hoeveel verzoeken zijn ingediend, (ii) hoeveel verzoeken tot toestemming zijn toegewezen, (iii) wat de gemiddelde doorlooptijd is van een verzoek. Het jaarverslag wordt gestuurd naar de partijen bij dit Sociaal Plan.