

SOCIAAL PLAN

APOTEX NEDERLAND B.V.

(LEIDEN)

1 januari 2020 – 31 december 2020

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3
2. DEFINITIES	4
3. LOOPTIJD	6
4. WERKINGSSFEER	6
5. HARDHEIDSCLAUSULE	6
6. PROCEDURE BIJ BOVENTALLIGHEID	6
7. VAN WERK NAAR WERK	7
8. EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	9
9. FINANCIËLE VOORZIENINGEN	10
10. EINDAFREKENING	12
11. OPLEIDINGSKOSTEN	13
12. JUBILEUMREGELING	13
13. ZORGVERZEKERING	13
14. PENSIOEN	13
15. EIGENDOMMEN	13
16. KOSTEN JURIDISCHE of FINANCIËLE BIJSTAND	13
17. WIJZIGING	14
18. INFORMATIEVERSTREKKING	14
19. FISCALE AFWIKKELING	14
20. TOEPASSING SOCIAAL PLAN	14
Bijlage 1 Begeleidingscommissie	16

Sociaal Plan Apotex Nederland BV

Dit Sociaal Plan is overeengekomen tussen:

de werkgever:

Apotex Nederland B.V. te Leiden, statutair gevestigd te Leiden; als de partij ter ener zijde;

en

vakverenigingen:

CNV Vakmensen te Utrecht en FNV, gevestigd te Utrecht als partijen ter andere zijde;

(verder: aangeduid als “de Vakverenigingen”)

De Werkgever en de Vakverenigingen hierna gezamenlijk ook wel aangeduid als “Partijen”.

1. INLEIDING

Apotex Nederland B.V., daarin geadviseerd door Aurobindo Pharma B.V., haar 100% aandeelhouder, althans Aurobindo Pharma Ltd., (concern verband), heeft besloten om per 1 september 2020 over te gaan tot sluiting van de gehele vestiging van Apotex Nederland B.V. te Leiden, waardoor alle arbeidsplaatsen komen te vervallen. Het betreft alle operationele- en ondersteunende ondernemings activiteiten, hoe ook genaamd. Tengevolge van deze sluiting komen alle arbeidsplaatsen van Apotex Nederland B.V. in Leiden te vervallen.

Apotex Nederland B.V. hecht grote waarde aan het zorgvuldig en respectvol begeleiden van de werknemers die hun arbeidsplaats verliezen.

Dit Sociaal Plan heeft tot doel oplossingen voor de werknemers te bieden voor de gevolgen van de sluiting van Apotex Nederland B.V.. Hierbij ligt de nadruk op het actief bemiddelen van werknemers naar een arbeidsplaats buiten Apotex Nederland B.V. en tevens het opvangen van de financiële gevolgen van het komen te vervallen van de arbeidsplaatsen.

Partijen beschouwen het als hun collectieve verantwoordelijkheid om te streven naar behoud van werkgelegenheid van de betrokken werknemers, zij het buiten de onderneming van Apotex Nederland B.V.. Partijen gaan hierbij uit van het uitgangspunt "Van Werk naar Werk". Hiertoe wordt samengewerkt met één of meerdere mobiliteitsbureaus. Apotex Nederland B.V. zal zich maximaal inspannen om een herplaatsing te realiseren, en daarbij haar werknemers in staat te stellen gebruik te maken van opleiding, scholing, outplacement en/of ondersteuning bij de start van een eigen onderneming.

Uitgangspunt van Apotex Nederland B.V. is dat de productie doorgang vindt tot 1 september 2020. Waar in dit Sociaal Plan wordt gesproken over “hij”, “werknemer”, en “zijn” dient vanzelfsprekend ook “zij”, “werkneemster” en “haar” te worden gelezen.

2. DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Aanzegging** De schriftelijke mededeling die aan de Werknemer is gedaan, inhoudende dat zijn arbeidsplaats als gevolg van de sluiting van de ondernemings activiteit van Werkgever is vervallen en (met in achtneming van de opzegtermijn) de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt (Aanzegbrief). De Aanzegging zal uiterlijk per 1 maart 2020 worden gedaan.
- b. **Aanzegbrief** De brief waarmee Werkgever aan Werknemer bevestigt dat en op welk moment zijn functie komt te vervallen.
- c. **Beëindigingsvergoeding** De beëindigingsvergoeding die aan de Werknemer wordt uitgekeerd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van sluiting. Onder beëindigingsvergoeding wordt verstaan een uitkering ineens van de Werkgever aan de Werknemer ter compensatie van alle feitelijke en potentiële materiële en immateriële gevolgen die ontstaan als gevolg van het beëindigen van het dienstverband.
- d. **Begeleidingscommissie** De begeleidingscommissie, bestaande uit 3 leden waarbij 1 lid van Werkgeverszijde en 1 lid van Werknemerszijde, die samen een onafhankelijk derde lid benoemen die tevens de rol van voorzitter zal hebben. De begeleidingscommissie toetst de naleving van het Sociaal Plan. Daarbij kan zij een zwaarwegend advies geven aan de algemeen directeur van de Werkgever over de uitvoering van de regels van dit Sociaal Plan, als nader uitgewerkt in dit Sociaal Plan. Indien er een unaniem besluit is genomen dan geeft de Begeleidingscommissie een bindend advies over de uitvoering van de regels van dit Sociaal Plan. (Bijlage 1).
- e. **Boventaligheid** Van boventaligheid is sprake wanneer het duidelijk en definitief is dat een arbeidsplaats naar het oordeel van de Werkgever zal komen te vervallen wegens bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen waarvoor de ondernemingsraad om advies is gevraagd als omschreven in dit Sociaal Plan. Van de boventaligheid wordt door de Werkgever schriftelijk mededeling gedaan aan de Werknemer.
- f. **CAO** De overeengekomen Collectieve Arbeidsvereenkomst tussen Apotex Nederland B.V. te Leiden, het CNV en de FNV, met een looptijd van 1 december 2018 tot 1 december 2020.
- g. **Dienstjaren** Het aantal ononderbroken dienstjaren dat de Werknemer tot het einde van het dienstverband in dienst is geweest bij de Werkgever (en haar rechtsvoorgangers) waarbij meetelt de inleenperiode in dezelfde functie van maximaal twee jaren aaneengesloten en direct voorafgaand aan het dienstverband bij de Werkgever (of diens rechtsvoorganger) ten behoeve van de berekening van de beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 9 van dit Sociaal Plan. Bij discussie over de inleenperiode ligt de bewijslast bij de Werknemer. Het totale aantal dienstjaren wordt afgerond op hele jaren waarbij een half jaar plus een dag, naar boven wordt afgerond.
- h. **Dienstverband** De onafgebroken periode die de Werknemer in dienst is per de datum van de

beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bij Werkgever of diens rechtsvoorganger(s).

- i. **Dienstverband voor bepaalde tijd** Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zij hebben echter wel recht op de wettelijke transitievergoeding en kwijtschelding van terugbetaling van opleidingskosten.
- j. **Eenmalige Toeslag** De eenmalige toeslag wordt berekend volgens de formule $A \times B \times C$. Daarbij is (A) het aantal gewogen Dienstjaren. Voor het berekenen van het aantal gewogen dienstjaren worden Dienstjaren tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar vermenigvuldigd met 0,5; Dienstjaren tussen de leeftijd van 35 tot en met 44 worden vermenigvuldigd met 1; Dienstjaren tussen de leeftijd van 45 tot en met 54 jaar worden vermenigvuldigd met 1,5 en Dienstjaren vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar worden vermenigvuldigd met 2. (B) is het Bruto schaalsalaris vermeerderd met een aantal componenten (zie 9.1) en de Correctiefactor (C) is 1. Ervan uitgaande dat de uitkomst van de formule $A \times B \times C$ hoger is dan de transitievergoeding wordt op de uitkomst van de formule $A \times B \times C$ de transitievergoeding in mindering gebracht. De uitkomst van deze som is de eenmalige toeslag.
- k. **Einddatum** De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de Werknemer eindigt.
- l. **Schaalsalaris**
 - (a) Het (bruto) maandsalaris, zoals bepaald in de CAO, of
 - (b) Het (bruto) maandsalaris, van degenen die buiten de CAO schalen vallen.
- m. **Rechtsvoorganger** De (rechts)persoon van wie de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen krachtens overeenkomst of van rechtswege op de Werkgever zijn overgegaan, zoals bedoeld in artikel 7:662 BW.
- n. **Rolling-forecast** Een van periode tot periode door Apotex Nederland B.V. schriftelijk afgegeven indicatie van het beëindigen van nader benoemde activiteiten.
- o. **Sociaal Plan** Dit Sociaal Plan van Apotex Nederland B.V. d.d. 1 januari 2020, van toepassing voor de Werknemers ten gevolge van de sluiting van Apotex Nederland B.V., waartoe de Ondernemingsraad van Apotex Nederland B.V. advies is gevraagd en gegeven (dd. 11-11-2019) op grond van art. 25 lid 1 Wet op de Ondernemings Raden (WOR), als overeengekomen tussen Apotex Nederland B.V. en de vakverenigingen. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven ook na afloop van de werkingsduur van kracht (nawerking).
- p. **Transitievergoeding** De wettelijke transitievergoeding, zoals bedoeld in artikel 7:673 – 7:673 a t/m e BW die sinds 1 juli 2015 in het Burgerlijk Wetboek is verankerd inclusief de maximering genoemd in artikel 7:673 lid 2 BW. De Transitievergoeding is in 2020 wettelijk gemaximeerd tot een bedrag van € 82.000 bruto dan wel een Bruto Jaarsalaris indien het Bruto Jaarsalaris hoger is dan € 82.000 bruto.
- q. **Werkgever** Apotex Nederland B.V.
- r. **Werknemer** Iedere Werknemer (m/v) die op datum van inwerkingtreding van dit Sociaal Plan in dienst is van Werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3. LOOPTIJD

3.1 Dit Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 met dien verstande dat er nawerking plaatsvindt van eenmaal in gegane regeling(en).

4. WERKINGSSFEER

4.1 Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke Werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met Werkgever voor onbepaalde tijd (beheerst door Nederlands recht) en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van de sluiting, waarvoor advies is gevraagd aan de Ondernemingsraad op grond van artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Dit Sociaal Plan is in algemene zin niet van toepassing op werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in specifieke zin is op hen wel van toepassing hetgeen bepaald is in de arikel 9.5 en 11.1 of personen die werkzaam zijn als inleen-kracht. Evenmin is dit Sociaal Plan van toepassing op gedetacheerden en werknemers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeids- overeenkomst eindigt en waarbij een traject is opgestart ten aanzien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een opzegging op initiatief van Werknemer zelf (met uitzondering van Artikel 9.4)- het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd).

5. HARDHEIDSCLAUSULE

5.1 Wanneer de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties zal Werkgever, al dan niet op verzoek van Werknemer, in voor Werknemer positieve zin van dit Sociaal Plan afwijken. Een afwijzende beslissing van Werkgever wordt door Werkgever deugdelijk gemotiveerd en kan door Werknemer worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie.

6. PROCEDURE BIJ BOVENTALLIGHEID

6.1 Boventalligheid Bij het vaststellen van boventalligheid zullen de regels van Burgerlijk Wetboek (BW), de Ontslagregeling* en de uitvoeringsregeling van UWV die geldt bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen** worden gevolgd.

* Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102290, tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling), Staatscourant 11 mei 2015 nr. 12685, incl. mutaties per 1 juli 2016 en eventuele toekomstige wijzigingen binnen de looptijd van dit Sociaal Plan

** Versie juli 2016 en eventuele toekomstige wijzigingen binnen de looptijd van dit Sociaal Plan. Mocht er enige wijziging plaatsvinden zal eerst overleg met de vakverenigingen plaatsvinden.

6.2 Communicatie boventalligheid en de individuele Aanzegging De Werknemer die als gevolg van de sluiting boventallig wordt, zal van die boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk, op de hoogte worden gesteld. Vanaf dit moment doch uiterlijk 1 maart 2020 kunnen Werknemers gebruik maken van collectieve faciliteiten van het Sociaal Plan.

Zodra de vaststellingsovereenkomst is getekend kunnen Werknemers gebruik maken van de individuele faciliteiten van het sociaal plan waaronder individuele outplacementbegeleiding.

Tevens worden Werknemers geïnformeerd wanneer de individuele Aanzegging plaatsvindt.

Individuele Aanzegging

In de schriftelijke bevestiging van de Aanzegging wordt onder meer vermeld hoeveel gewogen dienstjaren de Werknemer heeft opgebouwd en op welke Beëindigingsvergoeding hij recht heeft op grond van dit Sociaal Plan. Bij de aanzegging ontvangt Werknemer:

- informatie over een aan te bieden functie, buiten de onderneming van Apotex Nederland B.V. indien deze beschikbaar is;
- informatie over beschikbare vacatures;
- informatie over de mogelijkheid van een outplacement-traject;
- een concept vaststellingsovereenkomst.

7. VAN WERK NAAR WERK

7.1 Mobiliteitsbegeleiding en scholing

- a. Werkgever zal voor Werknemer begeleiding verzorgen op het gebied van externe herplaatsing/outplacement. Begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe functie buiten de organisatie van Werkgever vindt plaats door middel van mobiliteitsbegeleiding via het mobiliteitsbureau.
- b. Op basis van een intakegesprek wordt door het mobiliteitsbureau met de Werknemer een actieplan opgesteld waarin voor zover nodig tevens afspraken worden vastgelegd ten aanzien van om-, her- of bijscholing.

De duur

- a. De duur van de mobiliteitsbegeleiding is zes maanden. Doel is de Werknemer te ondersteunen met individueel maatwerk, gericht op het vinden van een andere baan of het starten van bijvoorbeeld een eigen onderneming.
- b. Na positief advies van het mobiliteitsbureau kan dit in individuele situaties worden verlengd.

Aanvang

De individuele mobiliteitsbegeleiding kan aanvangen zodra de vaststellingsovereenkomst is ondertekend en definitief van kracht is geworden.

Scholing

Werkgever zal na een (schriftelijk) gemotiveerd verzoek van Werknemer met positief advies van het mobiliteitsbureau, besluiten of en tot welk bedrag de betrokken Werknemer een budget voor een scholingstraject ontvangt. Verzoeken dienen bij de Werkgever te worden ingediend vóór afloop van het outplacementtraject van de betrokken Werknemer.

7.2 Vergoeding kosten mobiliteitsbegeleiding en scholing

De werkgever stelt als vergoeding van kosten t.b.v. mobiliteitsbegeleiding een bedrag van maximaal EUR 2.500,- (excl. BTW) per Werknemer ter beschikking.

De werkgever stelt als vergoeding van kosten t.b.v. scholing voor individuele trajecten bedragen, voorzover toegekend en toepasselijk, na advies van het mobiliteitsbureau in dat kader, van maximaal EUR 1.750,- (excl. BTW) per Werknemer ter beschikking.

Onder scholingstraject kan ook vallen een te doorlopen EVC traject (mbo, HBO), outplacement- en sollicitatietraining.

De Werknemer verricht zijn reguliere werkzaamheden, tot de datum beëindiging dienstverband, ook tijdens de opzegtermijn. Uitgangspunt is dat de productie normaal doorgang vindt tot de Einddatum van 1 september 2020.

Indien het mobiliteitstraject dan al is aangevangen krijgt Werknemer tijdens deze periode binnen redelijke grenzen en na toestemming van zijn leidinggevende betaald verlof voor het volgen van het mobiliteitstrajet waaronder sollicitaties, met een maximum van gemiddeld een dag per week (bij een fulltime dienstverband).

Indien het werk dit toelaat kan Werkgever Werknemer eerder vrijstellen van werkzaamheden dan de datum van feitelijke boventalligheid.

Inzake outplacement en scholing komt er een vooraf vastgesteld totaal bedrag zodat, indien er geld overblijft, in individuele gevallen (in overleg met het outplacement bureau en/of het projectteam mobiliteit) de maximum bedragen voor andere individuele gevallen overschreden kunnen worden.

Voor deze individuele gevallen wordt hierbij vastgelegd dat het totale budget voor de outplacement/scholingskosten wordt vastgesteld op basis van het totaal aantal medewerkers per 1-1-2020 waarop het sociaal plan van toepassing is.

7.3 Projectteam Mobiliteit

Doelstelling

Werkgever zal een projectteam oprichten dat zich tot taak stelt de externe herplaatsing en mobiliteitsverbetering van de boventallige Werknemer te bevorderen. Dit projectteam zal bestaan uit een manager van Werkgever en een HR adviseur, alsmede uit de betrokken werknemer van het mobiliteitsbureau.

Het doel van het projectteam is om erop toe te zien dat de Medewerker in het kader 'Van Werk naar Werk' actief wordt bemiddeld naar een arbeidsplaats, functie, buiten de Werkgever, door het actief ondersteunen van de boventallige Werknemer bij de oriëntatie op de externe arbeidsmarkt (door het outplacement bureau) en het stimuleren/ondersteunen waar nodig vanuit de Werkgever (manager/HR)

Taken, verantwoordelijkheden en werkwijze Projectgroep

Het projectteam geeft uitvoering aan de volgende activiteiten:

- Het toezien op de juiste uitvoering van de in het kader van de werk-naar-werk gemaakte afspraken in dit Sociaal Plan;
- Stimuleren/ondersteunen van Werknemer vanuit de Werkgever's organisatie.

8. EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Algemeen/procedure

- a) De arbeidsovereenkomst wordt, bij voorkeur met wederzijds goedvinden, middels een vaststellingsovereenkomst beëindigd onder de voorwaarden als in dit Sociaal Plan beschreven. Daartoe zal de Werkgever bij de aanzegging een vaststellingsovereenkomst ter ondertekening aan de Werknemer voorleggen. Indien de Werknemer de aangeboden vaststellingsovereenkomst niet voor accord ondertekent, zal de Werkgever het UWV verzoeken toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst, met in achtneming van de opzegtermijn, op te zeggen (zie ook f).
- b) Bij bepaling van de Einddatum van de arbeidsovereenkomst zal rekening worden gehouden met de (fictieve) opzegtermijn die voor Werkgever in individuele situaties geldt.
- c) Werknemer zal uiterlijk binnen een maand nadat de vaststellingsovereenkomst van kracht is geworden schriftelijk aangeven of en in welke mate hij gebruik wenst te maken van outplacement begeleiding.
- d) Werknemer dient uiterlijk binnen 10 werkdagen na dagtekening van de aanzegging een vaststellingsovereenkomst voor akkoord te tekenen, waarbij de gemaakte afspraken worden vastgelegd. De arbeidsovereenkomst wordt in dat geval met wederzijds goedvinden beëindigd per de 1e van de maand volgend op de (fictieve) opzegtermijn, danwel op de overeengekomen datum, waarbij toepasselijk is de later in de tijd gelegen datum .

Voorbeeld: als Werknemer A de vaststellingsovereenkomst tekent op 15 mei 2020 en er geldt een (fictieve) opzegtermijn voor hem van 2 maanden, dan zal de arbeidsovereenkomst eindigen per 31 juli 2020.

- e) In de vaststellingsovereenkomst zal de wettelijke bedenkttermijn van 2 weken worden vermeld. De bedenkttermijn vangt aan op de dag na de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. Binnen die termijn kan Werknemer, desgewenst zonder opgaaf van redenen, schriftelijk aan Werkgever laten weten dat hij de (getekende) vaststellingsovereenkomst ontbindt. De rechten en plichten die in de vaststellingsovereenkomst zijn opgenomen, vervallen dan volledig. De Werknemer die inhoudelijk verweer voert bij het UWV behoudt wel de aanspraken op de voorzieningen in dit Sociaal Plan.
- f) Het staat de Werknemer vrij te besluiten inhoudelijk verweer te voeren tegen de voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de Werknemer de aangeboden vaststellingsovereenkomst niet wenst te ondertekenen, zal Werkgever het UWV om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen.

9. FINANCIËLE VOORZIENINGEN

9.1 Beëindigingsvergoeding

Bij beëindiging van het dienstverband middels de Beëindigingsovereenkomst of UWV procedure heeft de Werknemer recht op een eenmalige bruto Beëindigingsvergoeding. De Beëindigingsvergoeding heeft tot doel de Werknemer tegemoetkoming aan te bieden voor de mogelijke financiële gevolgen die de Werknemer in de komende jaren kan ondervinden ten gevolge van de beëindiging van het dienstverband. De Beëindigingsvergoeding wordt berekend op basis van de Transitievergoeding vermeerderd met de Eenmalige Toeslag. De Eenmalige Toeslag bestaat uit het aantal gewogen Dienstjaren (A) x Bruto schaalsalaris (B) x de Correctiefactor (C) minus de Transitievergoeding. De alzo berekende Beëindigingsvergoeding kan maximaal € 100.000,= (bruto) zijn. De beëindigingsvergoeding kan hoger uitvallen dan € 100.000,= (bruto) echter alleen in die gevallen dat het jaarsalaris hoger is dan € 82.000,= (bruto) alsdan is de maximale vergoeding één jaarsalaris (bruto). Zie ook de toelichting*.

In formule-vorm:

$$\text{Beëindigingsvergoeding} = TV + ((A \times B \times C)) - TV$$

waarbij:

TV = Transitievergoeding

A = aantal gewogen Dienstjaren

B = Bruto schaalsalaris

C = Correctiefactor

In deze formule wordt het Bruto schaalsalaris vermeerderd met:

- Vaste ploegentoeslag
- Persoonlijke toeslag, incl. functietoeslag
- Individuele toeslag
- 13e maand (ook wel gratificatie genoemd) (8%)
- Structureel overwerk
- Vakantiegeld (8 %)

*Toelichting:

Jaarsalaris	Uitkomst Beëindigingsvergoeding	Beëindigingsvergoeding na aftopping
Lager dan 82.000	Lager dan 100.000	Geen effect
Lager dan 82.000	Hoger dan 100.000	Aftopping op 100.000
Hoger dan 82.000	Lager dan 100.000	Geen effect
Hoger dan 82.000 maar lager dan 100.000	Lager dan 100.000	Geen effect
Hoger dan 82.000 maar lager dan 100.000	Tussen de 82.000 en 100.000	Geen effect
Hoger dan 82.000 maar lager dan 100.000	Hoger dan 100.000	Aftopping op 100.000
Hoger dan 100.000	Lager dan 100.000	Geen effect
Hoger dan 100.000	Hoger dan 100.000	Maximaal 1 bruto jaarsalaris

9.2 Inkomstenderving

Medewerkers die (bijna) tegen hun aow-datum aan zitten kunnen nooit meer krijgen dan hun maximale inkomstenderving.

Onder inkomstenderving in de zin van deze bepaling wordt begrepen het verschil tussen:

(i) het Bruto schaalsalaris (vermeerderd met de in art .1 genoemde componenten) van de Werknemer maal het aantal maanden gelegen tussen de Einddatum en de dag waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt; en

(ii) de te verwachten inkomsten van de Werknemer na de Einddatum tot de dag waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt uitgegaan van het volgende:

(i) de Werknemer ontvangt 75% gedurende de eerste 2 maanden en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongereleerde uitkering op basis van de Werkloosheidswet; en

(ii) de Werknemer ontvangt daarna, tot de dag waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.

9.3 Vrijstelling werkzaamheden

- a. Werkgever zal Werknemer vrijstellen zodra de werkzaamheden daadwerkelijk vervallen en indien en in zoverre de productie doorgang vindt tot de sluitingsdatum
- b. Op het moment dat Werknemer wordt vrijgesteld van de verplichting zijn werkzaamheden uit te voeren, gebeurt dit met behoud van het bruto schaalsalaris en overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van die emolumenten en/of faciliteiten die verband houden met de uitoefening van de functie, te weten onder andere:
 - vaste kostenvergoeding;
 - leaseauto (uiterlijke inleverdatum is datum conform de van toepassing zijnde beëindigingsovereenkomst of datum ontslagvergunning UWV);
 - vergoeding reiskosten woon-werkverkeer;
 - vergoeding zakelijke reiskosten.
- c. In overleg komen Werkgever en Werknemer samen tot afspraken inzake de vergoeding van (reis)kosten die Werknemer dient te maken in het kader van zijn outplacement-traject voor zover de arbeidsovereenkomst nog voortduurt.
- d. Tijdens de periode van vrijstelling als hier bedoeld, houdt Werknemer zich wel beschikbaar voor het geven van informatie en het beantwoorden van vragen. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever is het Werknemer niet toegestaan voor een andere werkgever te gaan werken tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst met Werkgever.

- e. Indien er over de periode van boventalligheid tot de Einddatum sprake is van vrijstelling van werk, worden over die periode geen verlofrechten opgebouwd.
- f. Opgebouwde vakantierechten vóór de datum van boventalligheid zullen bij de eindafrekening worden uitbetaald.
- g. Opgebouwde vakantierechten ná de datum van boventalligheid worden opgenomen als het werk het toelaat, anders worden deze uitbetaald.

9.4 VOORTIJDIG VERTREK

In afwijking van voorgaande heeft de Werknemer na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst bij een voortijdig vertrek - dat wil zeggen een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de Werknemer tegen een eerdere datum dan de Einddatum - recht op een voortijdige vertrekvergoeding.

Apotex biedt een compensatie aan medewerkers die eerder (vanaf 1 mei 2020) dan hun beëindigingsdatum uit dienst gaan. Zij ontvangen een brutobedrag van EUR 2.500,-.

9.5 Vergoeding voor Werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd

- a) De Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, heeft alleen recht op de wettelijke transitievergoeding, derhalve zonder vermenigvuldigingsfactor. Het vorenstaande kent ook toepassing als die Werknemer nog in zijn proeftermijn loopt.
- b) Voor die categorie werknemers als hier bepaald in sub a., zijn de overige bepalingen van het Sociaal Plan, niet van toepassing m.u.v. terugbetaling studiekosten.

10. EINDAFREKENING

10.1

- a. Op de Einddatum stelt Werkgever een eindafrekening op en zal voor correcte afhandeling hiervan zorgdragen.
- b. De eindafrekening betreft een (pro rata) vergoeding voor:
 - 1. opgebouwde niet opgenomen verlofdagen (indien van toepassing),
 - 2. het (pro rata) vakantiegeld
- c. Voor Werknemers met een leaseauto die gekozen hebben voor een variabele eigen bijdrage voor privégebruik geldt normaal gesproken dat bij uitdiensttreding het bedrag over de resterende looptijd van het leasecontract via de eindafrekening wordt verrekend. In het kader van een einde van de arbeidsovereenkomst waarop dit Sociaal Plan van toepassing is, zal voor Werknemers die onder deze regeling vallen deze verrekening niet plaatsvinden.
- d. In geval er bij Werknemer nog sprake is van een openstaand loonbeslag zal dit, afhankelijk van de hoogte van het nog openstaande bedrag, geheel of gedeeltelijk met de eindafrekening worden verrekend.

11. OPLEIDINGSKOSTEN

11.1

Aan Werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met toepassing van dit Sociaal Plan en met wie terugbetalingafspraken zijn gemaakt ten aanzien van opleidingskosten, zal het op de Einddatum openstaande restantbedrag aan opleidingskosten worden kwijtgescholden. Het hier bepaalde is ook van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

12. JUBILEUMREGELING

12.1

Indien Werknemer binnen 6 maanden na de Einddatum, conform de CAO, aanspraak zou hebben op een jubileumuitkering, wordt deze uitkering betaald per de Einddatum.

13.ZORGVERZEKERING

13.1

De Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst met Werkgever eindigt en deelnemer is aan de collectieve ziektekostenverzekering van Werkgever, kan gebruik blijven maken van de door Werkgever aangeboden collectieve korting tot einde van het kalenderjaar waarin de Einddatum valt.

14. PENSIOEN

14.1

Per de Einddatum eindigt de deelname van Werknemer aan de pensioenregeling.

15. EIGENDOMMEN

15.1

Werknemers die zaken van Werkgever in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van Werkgever, zoals laptops, mobiele telefoons, (lease)auto's etc., dienen deze uiterlijk op de laatste werkdag voor de Einddatum in goede staat in te leveren.

16. KOSTEN JURIDISCHE of FINANCIËLE BIJSTAND

16.1

Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden middels een vaststellingsovereenkomst is Werkgever bereid een bijdrage aan juridische bijstand ter toetsing van de vaststellingsovereenkomst te betalen (exclusief BTW, maar inclusief eventuele kantoorkosten) of, voor het inwinnen van een financieel advies van een gecertificeerd bureau. Werkgever ontvangt daarvoor van de betrokken adviseur van Werknemer een op naam van Werkgever gestelde declaratie. Het vorenstaande is niet van

toepassing indien de juridische en/of financiële bijstand wordt vergoed door een rechtsbijstandverzekeraar.

De maximum-vergoeding voor juridisch en/of financieel advies tezamen is EUR 750,- (excl. BTW).

17. WIJZIGING

17.1

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten voor Werkgever, zullen partijen tijdig in overleg treden over aanpassing van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing onder de nieuwe wetgeving.

18. INFORMATIEVERSTREKKING

18.1

Werknemer op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich om Werkgever alle ter zake doende inlichtingen tijdig en naar waarheid te verstrekken die voor een juiste toepassing van het Sociaal Plan noodzakelijk zijn.

Het opzettelijk niet verstrekken van inlichtingen, het geven van onjuiste of onvolledige inlichtingen of het niet doorgeven van belangrijke wijzigingen tijdens de duur van het Sociaal Plan kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen. Het bovenstaande is eveneens van toepassing indien de Werknemer niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichtingen om medewerking te verlenen aan de herplaatsingsinspanningen, respectievelijk het actief zoeken naar ander werk.

19. FISCALE AFWIKKELING

19.1

Waar sprake is van betalingen volgens het Sociaal Plan gaat het - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld - altijd om bruto bedragen c.q. vergoedingen c.q. betalingen. Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden door de Werkgever slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet en voor zover dat geen extra kosten voor de Werkgever met zich brengt.

20. TOEPASSING SOCIAAL PLAN

20.1

Bij verschil van mening en/of onduidelijkheid over de toepassing van dit Sociaal Plan en in onvoorziene gevallen, beslist Werkgever. Tegen de gemotiveerde beslissing van Werkgever staat de mogelijkheid van bezwaar open bij de Begeleidingscommissie. De procedure als bedoeld in bijlage 1 bij het Sociaal Plan is van toepassing.

20.2

Indien de Werknemer voorts rechten kan ontlenen aan een CAO bepaling die ook in dit Sociaal Plan is vastgelegd, dan prevaleert de bepaling in het Sociaal Plan, met voorbijgaan aan de bepaling in de CAO.

Het Sociaal Plan is overeengekomen door de bevoegde vertegenwoordigers van Partijen te

Leiden, 23 december 2019

Apotex Nederland B.V.
Namens haar :

drs. M.J.L.E. Niël
(director)

CNVVakmensen.nl
Namens haar :

(P. Bloemendaal)

(P. Fortuin)

FNV
Namens haar:
(Petra van 't Hof)

Bijlage 1 Begeleidingscommissie

1. Doel

Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld om de toepassing van het Sociaal Plan te begeleiden.

2. Samenstelling

De Begeleidingscommissie bestaat uit 3 leden, waarvan 1 lid vertegenwoordigt de werknemers, 1 lid vertegenwoordigt de Werkgever die samen een derde lid benoemen die tevens de voorzitter wordt.

3. Taken en bevoegdheden

- het uitoefenen van toezicht op de naleving van het Sociaal Plan Apotex Nederland B.V.;
- het (on)gevraagd adviseren over onderwerpen, zoals uitgewerkt in het Sociaal Plan, dan wel in individuele gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, welke door Werknemers, Werkgever en/of leidinggevenden aan haar ter advisering worden voorgelegd;
- het op verzoek van boventalligen behandelen van klachten over de uitvoering van het Sociaal Plan;
- het recht om Werknemer, Werkgever en/of leidinggevende te horen teneinde een inzicht te krijgen in de voorgenomen beslissingen over beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- het recht om binnen de onderneming van Werkgever alle informatie in te winnen die voor haar oordelingsvorming van belang is. Dat recht wordt slechts beperkt door de Algemene Verordening Persoonsgegevens (AVG -privacy-regelgeving);
- het periodiek bespreken, zo noodzakelijk, van de voortgang van de verschillende individuele bemiddelings- en/of begeleidings- trajecten;
- het voorstellen van specifieke maatregelen in bijzondere gevallen, bijvoorbeeld door toepassing van de in het Sociaal Plan vastgelegde hardheidsclausule;
- voor de Begeleidingscommissie leden geldt een geheimhoudingsverplichting als het handelt om Werknemers die betrokken zijn bij ontslag;
- als een bezwaar door Werknemer en/of Werkgever wordt voorgelegd aan de rechter, dan wordt het bezwaar niet ook in behandeling genomen door de Begeleidingscommissie. Indien alreeds in behandeling genomen, voordat de rechter is benaderd, dan wordt de behandeling door de Begeleidingscommissie gestaakt.

4. Status uitspraak

Het advies aan de Werkgever is bindend, tenzij de Werkgever zwaarwegende argumenten heeft om van dit advies af te wijken. Indien de Werkgever het advies geheel, gedeeltelijk, ter zijde legt, zal de uitvoering door de Werkgever van zijn beslissing niet eerder plaatsvinden dan nadat er een gesprek heeft plaatsgevonden tussen Begeleidingscommissie en de Werkgever. De Werkgever is er alsdan toe gehouden om kenbaar te maken welke belangen verhinderen om uitvoering te geven aan het door de Begeleidingscommissie gegeven advies. Werkgever zal zijn beslissing schriftelijk aan

betrokken Werknemer motiveren. Zulks laat onverlet dat betrokken Werknemer het recht behoudt om juridische stappen te nemen.

5. Secretariaat

Het secretariaat van de Begeleidingscommissie wordt gevoerd door mevr. M. van 't Veld, Manager a.i. van de afdeling Human Resources van Apotex Nederland B.V..

6. Procedure

algemeen

De Begeleidingscommissie vergadert zo vaak als de Begeleidingscommissie zulks noodzakelijk acht. De Voorzitter is verantwoordelijk voor het opstellen, voeren, van de agenda. De vergadering kan alleen dan doorgaan als alle leden van de aangestelde Begeleidingscommissie leden aanwezig zijn. Het bijwonen kan fysiek zijn, of door middel van een call/skype verbinding.

specifiek

De Begeleidingscommissie formuleert binnen 2 weken na ontvangst van een schriftelijk ingediende klacht en/of verzoek, haar advies. De Werkgever en de betrokken Werknemer worden schriftelijk (dan wel per e-mail) en gemotiveerd in kennis gesteld van het advies.

7. Kosten

De kosten voortvloeiend uit de activiteiten van de Begeleidingscommissie komen voor rekening van Werkgever, zulks na overleg met diezelfde Werkgever.

8. In- en externe adviseurs

De Begeleidingscommissie kan één of meerdere deskundigen uitnodigen met het oog op de behandeling van een bepaald onderwerp. Over de kosten daarvan, zal voorafgaand aan de uitnodiging, overleg plaatsvinden met de Werkgever.