

SOCIAAL PLAN

SCA Hygiene Products Cuijk BV

Partijen bij dit Sociaal Plan zijn:

SCA Hygiene Products Cuijk BV te Cuijk

en

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

FNV te Utrecht

Inhoud

1.	ALGEMENE BEPALINGEN	5
2.	WERKINGSSFEER	5
3.	WERKINGSDUUR	6
4.	DEFINITIES	6
5.	HARDHEIDSCLAUSULE.....	7
6.	BOVENTALLIGHEID.....	7
6.1.	Boventalligheid.....	7
6.2.	Boventallig met interne herplaatsing	8
6.3.	Overig boventallig	8
7.	BOVENTALLIG MET INTERNE HERPLAATSING	8
7.1.	Weigering passende arbeidsplaats	8
7.2.	Om - en bijscholing.....	9
7.3.	Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing	9
7.4.	Herplaatsing elders binnen SCA	9
8.	OVERIG BOVENTALLIG	10
8.1.	Opzegtermijn	10
8.2.	Vrijstelling van werk.....	10
8.3.	Plaatsmakersregeling	10
9.	Bemiddeling.....	11
9.1.	Informatievoorziening.....	11
9.2.	Inhoud externe bemiddeling	11
9.3.	Aanvang en duur bemiddeling.....	11
9.4.	Voortzetten bemiddeling.....	12
9.5.	Om- en bijscholing.....	12
9.6.	Periodieke evaluatie	12
9.7.	Sollicitatiebezoek.....	12
9.8.	Niet naleven afspraken.....	13
9.9.	Referentie	13
9.10.	Getuigschrift	13
10.	FINANCIËLE VOORZIENINGEN	13
10.1.	Ontslagvergoeding	13
10.2.	Maximum vergoeding.....	13
10.3.	Uitkering vergoeding	14
11.	BEGELEIDINGSCOMMISSIE	14
11.1.	Doel.....	14
11.2.	Samenstelling.....	14
11.3.	Taken en bevoegdheden.....	14
12.	ARBEIDSVoorwaarden.....	15
13.	SLOTBEPALINGEN	15

13.1.	Eindafrekening.....	15
13.2.	Bedrijfseigendommen	16
13.3.	Vergoeding voor advieskosten.....	16
13.4.	Parttime werknemer	16
13.5.	Pensioen	16
13.6.	Verstreken van inlichtingen	16
13.7.	Aanpassing	16
13.8.	Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO).....	16
13.9.	Jubileumuitkering	17



1. ALGEMENE BEPALINGEN

De werkgever heeft met de vakvereniging in het kader van het bereikte akkoord over de nieuwe cao van SCA Hygiene Products Cuijk BV, afgesproken dat het bestaande Sociaal Plan wordt verlengd tot en met 31 december 2018. Deze herziening vindt plaats tegen gelijkblijvende kosten. Als gevolg van nieuwe wetgeving zijn tekstuele herzieningen noodzakelijk. Een gezamenlijke werkgroep van werkgever en de vakvereniging heeft samen naar de tekst van het Sociaal Plan gekeken en afspraken gemaakt over de wijzigingen. Deze versie van het Sociaal Plan bevat alle overeengekomen wijzigingen en geldt gedurende de in dit Sociaal Plan aangegeven looptijd.

2. WERKINGSSFEER

Dit Sociaal Plan is bedoeld om de sociale en financiële gevolgen op te vangen van werknemers die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een schriftelijke mededeling van boventalligheid wegens reorganisatie/bedrijfseconomische redenen ontvangen als bedoeld in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan als gevolg van:

- a) de Compelling Business Needs (CBN) Cuijk op basis van uitvoeringsbesluiten die door de directie van SCA Hygiene Products Cuijk BV worden genomen in het kader van de adviesprocedure ex artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden.
- b) andere dan de onder 2 a genoemde uitvoeringsbesluiten die door de directie van SCA Hygiene Products Cuijk BV worden genomen in het kader van de adviesprocedure ex artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden..

De in dit Sociaal Plan opgenomen maatregelen zijn er op gericht om werknemers zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden, onder andere door interne en externe bemiddeling.

Het Sociaal Plan is *niet* van toepassing op:

- de werknemer van wie om andere redenen (zoals ontslag wegens toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (wanprestatie), wegens arbeidsongeschiktheid of wegens gewichtige redenen, waaronder (een) dringende reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- de werknemer van wie het dienstverband eindigt vóór de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan (op initiatief van werkgever of van de werknemer);
- de werknemer die vóór de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan zijn arbeidsovereenkomst met werkgever heeft beëindigd, ook al ligt de einddatum van de arbeidsovereenkomst na de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan;
- de werknemer met een centrale en/of Europese functie, die zijn werkplek weliswaar in Cuijk heeft, maar waarvan het grootste deel van zijn functie werkzaamheden betreffen voor locaties buiten Cuijk en Nederland.

Waar in dit Sociaal Plan sprake is van "hij" of "hem" dient ook "zij" respectievelijk "haar" te worden gelezen.

3. WERKINGSDUUR

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 september 2016 en eindigt van rechtswege, en dus zonder dat opzegging of enige andere (beëindigings)handeling vereist is, op 31 december 2018.

Ingegane rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken. Het Sociaal Plan zal als cao worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op grond van artikel 4 van de Wet op de Loonvorming.

4. DEFINITIES

- | | | |
|----|---------------------|---|
| a. | Werkgever: | SCA Hygiene Products Cuijk BV, te Cuijk |
| b. | Werknemer: | Iedere man of vrouw die op de ingangsdatum van dit Sociaal Plan voor onbepaalde tijd in dienst is van de werkgever en die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een schriftelijke mededeling ontvangt als bedoeld in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan. |
| c. | Vakvereniging: | De bij dit Sociaal Plan betrokken vakvereniging, te weten FNV en CNV Vakmensen.nl. |
| d. | Leeftijd: | De leeftijd van de werknemer op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. |
| e. | Dienstjaren: | Het aantal volle jaren dat de werknemer op de Beëindigingsdatum ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever of een rechtsvoorganger van de werkgever tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, waarbij een periode van 6 maanden of meer wordt afgerond naar boven en een periode van minder dan 6 maanden wordt afgerond naar beneden. |
| f. | Bruto maandinkomen: | Het bruto maandsalaris op de Beëindigingsdatum, naar rato vermeerderd met de vakantietoeslag, een eventuele dertiende maand, ploegentoeslag, consignatietoeslag (voor zover de consignatiedienst in het dienstrooster is opgenomen) en een persoonlijke toeslag. |
| g. | Passende functie: | Een functie binnen SCA Hygiene Products Cuijk BV die naar het oordeel van de werkgever zoveel mogelijk aansluit bij de huidige of binnen maximaal 6 maanden te verwerven capaciteiten, kennis en ervaring van de werknemer en die minimaal is |

ingedeeld in dezelfde salarisschaal of maximaal één salarisschaal lager of hoger. Bij de beoordeling of sprake is van een passende functie zal rekening gehouden worden met baanomvang, onregelmatigheid en reistijd. In voorkomende gevallen zal de afbouwregeling voor salaris en ploegentoeslag uit de geldende cao van toepassing zijn op werknemers die onder deze cao vallen.

- h. Boventalligheid: Het moment waarop de arbeidsplaats van de werknemer vervalt.
- i. Beëindigingsdatum: De datum waarop de arbeidsovereenkomst met werkgever eindigt.
- j. Ondernemingsraad (OR): De ondernemingsraad die actief is binnen de onderneming van de werkgever.

5. HARDHEIDSCLAUSULE

In die gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties of in die gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, kan de betrokken werknemer de werkgever schriftelijk verzoeken de toepassing van dit Sociaal Plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid. De werkgever zal het verzoek van de werknemer voor advies voorleggen aan de Begeleidingscommissie. Werkgever kan na advies van de Begeleidingscommissie besluiten om ten gunste van de werknemer van dit Sociaal Plan af te wijken.

6. BOVENTALLIGHEID

6.1. Boventalligheid

Bij het bepalen welke werknemers boventallig worden zal de werkgever de criteria van de Ontslagregeling¹ en de uitvoeringsregels van UWV² die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen zoals die luiden op het moment dat dit Sociaal Plan wordt overeengekomen dan wel de criteria zoals die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan gaan luiden als de genoemde Ontslagregeling of de uitvoeringsregels wijzigen, toepassen. Voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt met inachtneming van de hier genoemde regelgeving een objectieveerbare peildatum vastgesteld.

¹ De Ontslagregeling zoals die geldt op het moment waarop dit Sociaal Plan is overeengekomen is: 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), gepubliceerd in de Staatscourant van 11 mei 2015, nr. 12685 (www.overheid.nl).

² De uitvoeringsregels van UWV over ontslag wegens bedrijfseconomische redenen zoals die gelden op het moment waarop dit Sociaal Plan is overeengekomen: Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen, UWV, juli 2016 (www.uwv.nl).

De werkgever zal de werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk meedelen welke van de onderstaande situaties (6.2 of 6.3) op hem van toepassing is. Het communicatieplan hierover wordt afgestemd met de Ondernemingsraad.

6.2. Boventallig met interne herplaatsing

De huidige arbeidsplaats komt te vervallen, maar de werkgever kan de werknemer een andere passende functie binnen de eigen organisatie aanbieden. Daarbij kunnen zich de volgende drie situaties voordoen:

- a. herplaatsing in een andere passende functie met dezelfde salarisindeling in de functiegroep;
- b. herplaatsing in een andere passende functie met lagere salarisindeling in de functiegroep;
- c. herplaatsing in een andere passende functie met een hogere salarisindeling in de functiegroep.

Op deze werknemer is hoofdstuk 7 van toepassing.

6.3. Overig boventallig

De huidige arbeidsplaats komt te vervallen en de werkgever kan de werknemer geen andere passende functie binnen de eigen organisatie aanbieden.

In de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 6.1 van dit Sociaal Plan wordt door de werkgever de beoogde beëindigingsdatum aan de werknemer bekend gemaakt. In een aanvullend gesprek zal de motivatie van boventalligheid worden aangegeven. Ook worden met de werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over continuering van de werkzaamheden tot de beëindigingsdatum en over overdracht van werkzaamheden.

Op deze werknemer zijn de hoofdstukken 8 tot en met 10, 12 en 13 van toepassing.

7. BOVENTALLIG MET INTERNE HERPLAATSING

De huidige arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen, maar de werkgever kan de werknemer een andere passende arbeidsplaats binnen de eigen organisatie aanbieden.

7.1. Weigering passende arbeidsplaats

Indien aan de boventallig verklaarde werknemer een passende functie wordt aangeboden, mag hij gedurende 10 kalenderdagen het aanbod in beraad nemen. De werknemer laat schriftelijk aan de werkgever binnen deze 10 kalenderdagen weten of hij al dan niet instemt met het aanbod.

Indien de werknemer het aanbod van een passende arbeidsplaats weigert, zal de werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder dat de werknemer recht kan doen gelden op enige bepaling van dit Sociaal Plan.

Indien de werknemer van oordeel is dat de aangeboden arbeidsplaats niet passend is, of indien de werknemer van oordeel is dat als gevolg van specifieke omstandigheden in redelijkheid niet van hem mag worden verwacht dat hij de functie gaat uitoefenen, kan hij dit voorleggen aan de begeleidingscommissie. Dit kan tot uiterlijk 10 kalenderdagen nadat de werknemer heeft laten weten dat hij niet instemt met het

aanbod voor een passende functie van de werkgever. Indien vervolgens de begeleidingscommissie tot het oordeel komt dat de aangeboden interne herplaatsing niet passend is, worden hoofdstuk 8 t/m hoofdstuk 10, 12 en 13 van toepassing op deze werknemer.

Indien de werknemer het aanbod voor een passende arbeidsplaats weigert en de begeleidingscommissie komt tot het oordeel dat de arbeidsplaats wel passend is, heeft de werknemer een bedenktijd van 7 kalenderdagen na dagtekening van het oordeel van de begeleidingscommissie om het aanbod alsnog te accepteren. Indien de werknemer blijft weigeren, zal de werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zonder dat de werknemer recht kan doen gelden op enige bepaling van dit Sociaal Plan.

7.2. Om - en bijscholing

Indien een werknemer de aangeboden andere arbeidsplaats accepteert, zal - indien de werkgever dit nodig acht - tijdig en voor rekening van de werkgever om- en bijscholing plaatsvinden. De werknemer is verplicht om volledige medewerking te verlenen aan de scholingsactiviteiten. De werknemer wordt bij het aanbod van de passende functie op de hoogte gesteld van de vereiste om- en bijscholing. Indien binnen uiterlijk 6 maanden blijkt dat buiten de schuld van de werknemer de gewenste scholingsactiviteiten en daarmee plaatsing in de passende functie naar het oordeel van de werkgever niet het gewenste resultaat oplevert, is artikel 6.3 (Overig boventallig) op deze werknemer van toepassing, waarbij de werkgever wel het voorbehoud maakt dat de mobiliteitsinspanningen mogelijk op een andere manier worden vormgegeven.

7.3. Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

Als de werknemer in het kader van interne herplaatsing wordt geplaatst in een lager of in een hoger ingedeelde functie, gelden de betreffende bepalingen van de cao die op de werkgever van toepassing is voor werknemers die onder deze cao vallen. Ook de afbouwregelingen voor ploegen- en consignatietoeslag uit de cao zijn in voorkomend geval van toepassing. Voor werknemers op wie niet de cao van toepassing is, gelden de afspraken uit de individuele arbeidsovereenkomst.

7.4. Herplaatsing elders binnen SCA

De werknemer die elders binnen de SCA bedrijven in Nederland een passende functie accepteert, komt niet in aanmerking voor de financiële regelingen zoals bedoeld in dit Sociaal Plan, maar hij heeft recht op de vergoedingen en regelingen die gelden bij overplaatsing binnen SCA. Anciënniteit wordt bij herplaatsing in een van de aan SCA Hygiene Products Cuijk B.V. gelieerde bedrijven (dat zijn bedrijven die vallen onder SCA Hygiene Products Nederland B.V.) meegenomen.

Indien herplaatsing van een boventallige werknemer elders binnen de SCA bedrijven in Nederland binnen 6 maanden buiten schuld van de werknemer naar het oordeel van de werkgever geen succes blijkt te zijn, is de situatie als omschreven in artikel 6.3 (Overig boventallig) op deze werknemer van toepassing, waarbij de werkgever wel het voorbehoud maakt dat de mobiliteitsinspanningen mogelijk op een andere manier worden vormgegeven.

8. OVERIG BOVENTALLIG

De huidige arbeidsplaats komt te vervallen en de werkgever kan de werknemer geen andere passende arbeidsplaats binnen de eigen organisatie aanbieden.

Vervallen arbeidsplaats

De werkgever bepaalt wanneer de arbeidsplaats van de werknemer vervalt. Tot de beëindigingsdatum zal de werkgever het bruto maandinkomen aan de werknemer doorbetalen. De werknemer zal tot de beëindigingsdatum de gebruikelijke werkzaamheden moeten verrichten, tenzij de werknemer daarvan door de werkgever wordt vrijgesteld.

Vaststellingsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer zal eindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst (beëindigingsovereenkomst). In de vaststellingsovereenkomst zal worden bepaald dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt op initiatief van de werkgever en dat de werknemer ter zake van de beëindiging geen verwijt kan worden gemaakt.

Ontslagprocedure

Indien de werknemer niet meewerkt aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst, zal de werkgever een ontslagprocedure starten bij UWV of de kantonrechter.

8.1. Opzegtermijn

De gesprekken en schriftelijke mededeling over boventalligheid als bedoeld in hoofdstuk 6 worden gehouden ten minste 6 weken voor het vervallen van de functie. De beëindigingsdatum wordt zodanig vastgesteld, dat de werkgever de voor de werknemer geldende (fictieve) opzegtermijn in acht neemt.

8.2. Vrijstelling van werk

De werkgever kan de werknemer, voordat de arbeidsovereenkomst formeel is beëindigd, vrijstellen van werk. In dat geval behoudt de werknemer de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de reiskostenvergoeding en eventuele onkostenvergoedingen die verband houden met het uitoefenen van de functie. De werknemer dient zich in dat geval tot de beëindigingsdatum beschikbaar te houden om op eerste verzoek, de werkzaamheden te hervatten.

8.3. Plaatsmakersregeling

De werknemer van wie de arbeidsplaats niet vervalt als gevolg van een schriftelijke mededeling, maar die door beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever plaats maakt voor een andere werknemer van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen als gevolg van de hiervoor bedoelde schriftelijke mededeling, kan, ter uitsluitende beoordeling van werkgever, in aanmerking komen voor een eenmalige vergoeding ter hoogte van 50% van de in artikel 10 genoemde ontslagvergoeding.

Werknemers die naar het oordeel van werkgever onmisbaar zijn, bijvoorbeeld vanwege specifieke kennis of ervaring, komen niet voor deze regeling in aanmerking. De plaatsmakende werknemer wordt niet aan de voor hem geldende opzegtermijn gehouden.

Voor het overige is de plaatsmakende werknemer uitgesloten van voorzieningen van dit Sociaal Plan.

9. Bemiddeling

De werkgever stelt de werknemer die boventallig wordt en niet herplaatst kan worden, in de gelegenheid een traject bij een intern Mobiliteitscentrum te volgen. Dit traject heeft tot doel een professionele bemiddeling van werk naar werk te verzorgen. De werkgever heeft hiervoor het bureau GITP geselecteerd. De kosten van de bemiddeling komen voor rekening van werkgever. Het Mobiliteitscentrum wordt ingericht op de locatie van de werkgever.

9.1. Informatievoorziening

De begeleiding door het Mobiliteitscentrum start met het collectief geven van informatie over de financiële en juridische aspecten van de boventalligheidsverklaring. Ook zal het Mobiliteitscentrum dan informatie verstrekken over de bemiddelingsactiviteiten. Hiervoor worden algemene presentaties gehouden.

9.2. Inhoud externe bemiddeling

De werknemer wordt door het Mobiliteitscentrum begeleid ten aanzien van:

- onderkennen van de eigen wensen en mogelijkheden;
- sollicitatietraining (schrijven sollicitatiebrieven, opstellen curriculum vitae, gesprekstraining);
- arbeidsmarktoriëntatie e.d.

Het Mobiliteitscentrum heeft inzicht in vacatures in de regio en zal de betrokken werknemer daarvan op de hoogte stellen.

9.3. Aanvang en duur bemiddeling

De bemiddeling start zo spoedig mogelijk na de schriftelijke mededeling als bedoeld in hoofdstuk 6 en vindt maximaal gedurende een periode van 6 maanden plaats. Deelname aan de bemiddeling is vrijwillig, echter indien de werknemer hiervoor kiest wordt zijn volledige medewerking verwacht aan de bemiddelingsactiviteiten. De werknemer dient binnen 10 kalenderdagen na de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 6.3 aan de werkgever schriftelijk kenbaar te maken of hij gebruik wenst te maken van de diensten van het Mobiliteitscentrum. De werknemer die niet van de diensten van het Mobiliteitscentrum gebruik maakt, komt daarvoor op geen enkele manier in aanmerking voor (financiële) compensatie.

Indien de werknemer naar het oordeel van zijn begeleider in het Mobiliteitscentrum onvoldoende meewerkt aan de externe bemiddeling, kan hij van verdere deelname aan het Mobiliteitscentrum worden uitgesloten. De werknemer kan hiertegen bezwaar maken bij de Begeleidingscommissie die de werkgever adviseert.

De duur van de bemiddeling kan in individuele situaties en op advies van het Mobiliteitscentrum eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 3 maanden.

9.4. Voortzetten bemiddeling

Wanneer een boventallige werknemer bij een andere werkgever in dienst treedt, maar die samenwerking buiten de schuld van de werknemer om geen succes blijkt te zijn, kan de werknemer opnieuw van de diensten van het Mobiliteitscentrum gebruik maken voor de voor hem geldende resterende bemiddelingsperiode.

9.5. Om- en bijscholing

Teneinde de kansen van bemiddeling te vergroten, zullen werknemers desgevraagd worden ondersteund bij om- en bijscholing, die gericht moet zijn op het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. Indien hieraan kosten zijn verbonden zal de werkgever de in redelijkheid te maken kosten vergoeden tot een maximum van 2500,- EUR (exclusief BTW). De werkgever beoordeelt, na advies van de begeleider van het Mobiliteitscentrum, of een hierboven bedoeld verzoek tot om- of bijscholing wordt gehonoreerd.

Op gemotiveerd verzoek van de begeleider van het Mobiliteitscentrum kan de werkgever, in geval sprake is van een reëel en direct uitzicht van de werknemer op een arbeidsovereenkomst buiten SCA, voor een daarvoor noodzakelijke opleiding afwijken van genoemd maximum. In dat geval zal wel sprake zijn van een terugbetalingsregeling voor het bedrag boven de 2500,- EUR, indien deze opleiding niet wordt afgerond. De terugbetalingsregeling wordt in overleg met de werkgever voorafgaand aan de aanvang van de opleiding schriftelijk vastgesteld. De werkgever zal voor deze situaties een apart budget creëren. In het geval de werknemer het oneens is met de beslissing van de werkgever kan hij zijn bezwaar kenbaar maken bij de Begeleidingscommissie, die de werkgever daarover zal adviseren.

Werknemers die al voor het moment van de schriftelijke mededeling als bedoeld in hoofdstuk 6 van dit Sociaal Plan bezig waren met een opleiding, kunnen deze afronden. De kosten hiervan maken geen onderdeel uit van bovengenoemd budget.

9.6. Periodieke evaluatie

Maandelijks zal vanuit het Mobiliteitscentrum de stand van zaken van haar activiteiten aan werkgever worden gerapporteerd. Vakverenigingen en Ondernemingsraad ontvangen deze rapportage.

9.7. Sollicitatiebezoek

Verlof voor sollicitatiebezoek, deelnemen aan psychologische en medische onderzoeken binnen Nederland zal in beginsel in werktijd plaatsvinden, tot een maximum van 10 werkdagen. De werkgever kan de werknemer vragen om aan te tonen dat hij daadwerkelijk heeft deelgenomen aan het door hem aangegeven sollicitatieactiviteiten.

9.8. Niet naleven afspraken

Niet naleven van de gemaakte afspraken door de werknemer in het kader van de artikelen 9.1 tot en met 9.7 of in geval van gebleken misbruik, kunnen gevolgen hebben voor de toepassing van dit Sociaal Plan, waarbij onmiddellijke uitsluiting van deelname aan dit Sociaal Plan een mogelijkheid is.

9.9. Referentie

De werkgever zal op verzoek van de werknemer referentie verstrekken over het functioneren van de werknemer.

9.10. Getuigschrift

De werknemer ontvangt op zijn verzoek een getuigschrift van de werkgever.

10. FINANCIËLE VOORZIENINGEN

10.1. Ontslagvergoeding

De werknemer heeft per de Beëindigingsdatum recht op een vergoeding op basis van de kantonrechtersformule: $A \times B \times C$. De vergoeding zal worden berekend aan de hand van het aantal Dienstjaren en de Leeftijd van de werknemer, waarbij:

- (i) de Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- (ii) de Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 jaar tellen voor 1,0;
- (iii) de Dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 jaar tellen voor 1,5; en
- (iv) de Dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2,0.

Het aldus vastgestelde aantal dienstjaren zal worden vermenigvuldigd met het Bruto Maandinkomen, waarop vervolgens correctiefactor 1,1 wordt toegepast. De wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW wordt geacht volledig te zijn inbegrepen in de vergoeding als bedoeld in dit Sociaal Plan. Indien de uitkomst van de berekening van de vergoeding lager uitvalt dan het bedrag dat de werknemer op grond van de wettelijke transitievergoeding zou ontvangen, dan ontvangt de werknemer het bedrag van de wettelijke transitievergoeding. Er is dan ook geen sprake van cumulatie van de vergoeding op grond van dit Sociaal Plan en de wettelijke transitievergoeding.

10.2. Maximum vergoeding

De vergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomensderving van de werknemer tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinko-

mens (100%) vanaf de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachte inkomsten van de werknemer na de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt

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

- De werknemer ontvangt de eerste 2 maanden een WW-uitkering van 75%, en vervolgens van 70% van het voor de werknemer geldende bruto uitkeringsdagloon, gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op de loongerelateerde uitkering krachtens de WW.
- De werknemer ontvangt daarna een IOAW-uitkering van 100% van het wettelijk bruto minimumloon.

10.3. Uitkering vergoeding

De vergoeding wordt binnen één maand na de Beëindigingsdatum, zoals overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst, uitgekeerd. Op de vergoeding zullen de gebruikelijke inhoudingen worden gedaan. De werkgever zal desgevraagd medewerking verlenen aan de door de werknemer aan te geven wijze van betaling van de vergoeding, mits die wijze fiscaal aanvaardbaar is en niet tot extra kosten voor de werkgever leidt.

11. BEGELEIDINGSCOMMISSIE

11.1. Doel

Voor de looptijd van het Sociaal Plan zal een Begeleidingscommissie worden ingesteld. Deze Begeleidingscommissie zal toezien op de juiste uitvoering van het Sociaal Plan en adviseren in die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet. Werknemers die van oordeel zijn dat het Sociaal Plan in hun specifieke geval onjuist wordt toegepast, kunnen de Begeleidingscommissie verzoeken een advies uit te brengen. Ook de werkgever kan situaties voor advies voorleggen aan de Begeleidingscommissie.

11.2. Samenstelling

De Begeleidingscommissie wordt samengesteld uit 3 personen: 1 persoon zal worden benoemd door de Ondernemingsraad, 1 persoon zal worden benoemd door de directie van werkgever en 1 persoon (die voorzitter zal zijn) zal worden benoemd door hiervoor genoemde personen.

11.3. Taken en bevoegdheden

- a. De Begeleidingscommissie zal op schriftelijk verzoek van hetzij de werknemer, hetzij de werkgever in individuele gevallen adviseren met betrekking tot de uitvoering van (onderdelen van) dit Sociaal Plan.
- b. De Begeleidingscommissie brengt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 14 dagen na ontvangst van het verzoek advies uit aan de werkgever. Deze termijn kan, indien noodzakelijk voor een zorgvuldige behandeling, worden verlengd met maximaal 1 maand. De werkgever zal een

unaniem advies van de Begeleidingscommissie opvolgen. In andere gevallen neemt de werkgever een beslissing en zullen de leden van de Begeleidingscommissie en de werknemer worden geïnformeerd over deze beslissing.

- c. In alle gevallen brengt de werkgever haar besluit, met redenen omkleed, schriftelijk ter kennis van de werknemer. Van deze mededeling ontvangt de Begeleidingscommissie een afschrift.
- d. De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.
- e. Kosten
Eventuele kosten die de Begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak (bijv. het eventueel inhuren externe deskundigheid) komen in overleg voor rekening van de werkgever.

12. ARBEIDSVOORWAARDEN

De rechten, plichten en arbeidsvoorwaarden voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst blijven onverkort van toepassing tot de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Voor zover de arbeidsovereenkomst een non-concurrentiebeding bevat, zal werkgever deze op verzoek van de werknemer laten vervallen per de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst. Indien het beding in stand blijft, geldt dit eveneens voor het aan dat beding gekoppelde boetebeding.

Het geheimhoudingsbeding zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst blijft ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst onverkort van kracht inclusief het daaraan gekoppelde boetebeding.

Een eventuele terugbetalingsverplichting van de werknemer met betrekking tot door de werkgever betaalde studiekosten komt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het kader van dit Sociaal Plan te vervallen.

13. SLOTBEPALINGEN

13.1. Eindafrekening

De werknemer ontvangt binnen één maand na de Beëindigingsdatum een eindafrekening. Bij deze eindafrekening zal in ieder geval worden betrokken opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen, pro rata vakantiegeld en (indien van toepassing) dertiende maand. Ten aanzien van het levensfaseverlof geldt het volgende: levensfaseverlof wordt opgebouwd tot de Beëindigingsdatum. Het tegoed aan verlofdagen dat is opgebouwd in het kalenderjaar waarin de Beëindigingsdatum valt, maar – om welke reden dan ook - niet is opgenomen, wordt samen met het eventuele tegoed aan gespaarde verlofdagen uit voorgaande jaren uitbetaald.

13.2. Bedrijfseigendommen

De aan de werknemer ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen en documenten (schriftelijk en elektronisch) van werkgever dienen op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst te worden ingeleverd. Het is de werknemer niet toegestaan kopieën achter te houden.

13.3. Vergoeding voor advieskosten

De werkgever betaalt aan de werknemer bij de eindafrekening een eenmalige bruto vergoeding ter hoogte van 500,- EUR. De werknemer kan dit bedrag gebruiken om advies in te winnen.

13.4. Parttime werknemer

Werknemers die werkzaam zijn op basis van een parttime arbeidsovereenkomst zullen naar rato van hun parttime percentage in aanmerking komen voor de financiële voorzieningen die op grond van dit Sociaal Plan worden toegekend, tenzij deze voorzieningen al gekoppeld zijn aan het parttime percentage, met uitzondering van het budget voor opleiding (9.5) en juridisch advies (13.3).

13.5. Pensioen

De werknemer ontvangt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een premievrije polis overeenkomstig de bepalingen van het voor de werknemer geldende pensioenreglement.

13.6. Verstreken van inlichtingen

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan verplicht zich de noodzakelijke inlichtingen tijdig en naar waarheid te verstrekken.

13.7. Aanpassing

Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan. Dit geldt ook indien de uitgangspunten waaronder partijen dit Sociaal Plan zijn aangegaan dermate veranderd zijn dat onverkorte uitvoering van dit Sociaal Plan niet langer van werkgever geveerd kan worden.

13.8. Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO)

Vakverenigingen en werkgever komen overeen dat indien de melding in het kader van de Wet Melding collectief ontslag aan de orde is, wordt afgezien van de maand wachttijd in het kader van deze wet. De vakverenigingen zullen hiertoe een verklaring afgeven aan UWV.

13.9. Jubileumuitkering

Indien de werknemer binnen een jaar na de Beëindigingsdatum in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering, ontvangt hij deze in het kader van de eindafrekening. Het betreft een bruto uitkering, die, voor zover dat fiscaal is toegestaan, zo veel mogelijk netto zal worden uitgekeerd.

Aldus overeengekomen te Cuijk op

SCA Hygiene Products Cuijk BV

J. Fassbender

FNV

G. Hompe

CNV Vakmensen.nl

J. Kraan

