

#1581627

SOCIAAL PLAN

Arjowiggins Security B.V. te Ugchelen

5 december 2013 tot 1 juli 2014

De ondergetekenden,

1. Arjowiggins Security B.V. te Ugchelen, hierna te noemen: “**AWS**”
en
2. FNV Bondgenoten
De Unie
CNV Vakmensen
hierna gezamenlijk te noemen “**de vakorganisaties**”

verklaren hierbij samen het navolgende Sociaal Plan te hebben gesloten.

Inhoud

1. Inleiding	4
2. Definities	6
3. Algemeen	7
3.1 Werkingsduur/looptijd.....	7
3.2 Werkings sfeer	7
3.3 Informatieverstrekking door medewerker	7
3.4 Fiscale afwikkeling	8
3.5 Wijziging.....	8
3.6 Hardheidsclausule.....	8
4. Boventalligheid	8
4.1 Aanzegging boventalligheid	8
4.2 Opzegtermijnen	8
5. Van werk naar werk	8
5.1 Externe herplaatsing/outplacement.....	8
6. Beëindiging dienstverband	9
6.1 Procedure.....	9
6.2 Beëindigingsregeling	9
7. Overige bepalingen	11
7.1 Getuigschrift.....	11
7.2 Opleidingen.....	11
7.3 Pensioen.....	11
7.4 Eigendommen	11
7.5 Collectieve ziektekostenverzekering.....	11
7.6 Vakbondscontributie.....	11
8. Begeleidingscommissie	11
8.1 Doelstelling en samenstelling	11
8.2 Werkwijze en advies	12
8.3 Geheimhouding.....	12

1. Inleiding

AWS en de vakorganisaties hebben op 5 december overeenstemming bereikt over dit Sociaal Plan dat is bedoeld om de negatieve sociale en financiële gevolgen zo goed mogelijk op te vangen voor de betrokken medewerkers als gevolg van de sluiting van de afdelingen Facilities en Sorteren.

Dit Sociaal Plan wordt aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid teneinde de status van collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de cao te verkrijgen.

Waar in dit plan gesproken wordt van “hem” of “zijn” dient ook “zij” of “haar” gelezen te worden.

Achtergrond

In 2010 heeft AWS besloten tot automatisering van (een deel van) haar productieproces. Deze automatisering behelst de plaatsing van de nieuwe robotlijnen. Als gevolg van dat besluit zijn de afdelingen Inpakken & Expeditie en de ST-straat, na het doorlopen van het adviestraject, per 1 januari 2012 opgeheven. De voor deze afdelingen werkzame personen, alsmede de Vernietiger en de Heftruckchauffeur, zijn als gevolg van dit besluit boventallig verklaard en tijdelijk geplaatst in de functie van Algemeen Medewerker binnen de tijdelijk opgerichte afdeling Facilities. In dezelfde periode is de afdeling POA opgeheven en zijn de voor die afdeling werkzame medewerkers geplaatst als Algemeen Medewerker in de afdeling Facilities. Begin juli 2013 zijn nog meer medewerkers geplaatst als Algemeen Medewerker in de afdeling Facilities.

Het oprichten van de tijdelijke afdeling Facilities had (destijds) meerdere doelen. De oprichting van de afdeling Facilities was vooral bedoeld om de Algemeen Medewerkers, al dan niet met ondersteuning door of vanuit AWS, te begeleiden naar ander werk binnen maar vooral buiten AWS. Daarnaast zou de afdeling Facilities zich (tijdelijk) bezig gaan houden met allerlei toenmalige voorkomende werkzaamheden, zoals transport, schoonmaken, invallen bij het bleken, magazijnwerk bij de afdeling Maintenance en andere voorkomende werkzaamheden.

In de afgelopen periode van ruim 2 jaar heeft AWS veel inspanningen verricht om de Algemeen Medewerkers (elders) te herplaatsen. Er zijn afspraken gemaakt over her-, om- en bijscholing: diverse medewerkers zijn ook daadwerkelijk gestart met het volgen van opleidingen of cursussen ter verbetering van hun arbeidsmarktpositie.

Inmiddels zijn de werkzaamheden van de afdeling Facilities grotendeels opgedroogd, en bestaat geen noodzaak de afdeling Facilities te laten voortbestaan. Daarnaast speelt een rol dat AWS genoodzaakt is kosten te besparen.

Afdeling Sorteren

Het inspectiesysteem op de oude snijmachines kon niet alle onvolkomenheden in het papier waarnemen. Met de komst van een nieuw inspectiesysteem (Incore) op onze nieuwe snijmachines in de instelling van de robotlijnen is behoudens aanloopproblemen geen nieuw sorteerwerk meer ontstaan.

Daarnaast is ook onze nieuwe lamineermachine uitgerust met Incore en te gebruiken voor het sorteren indien er een specifiek probleem uitgesorteerd moet worden dat in eerste instantie wel door de nieuwe snijmachines is doorgelaten.

Het voorgaande heeft tot gevolg dat de werkzaamheden van de afdeling Sorteren feitelijk niet meer bestaan.

2. Definities

Cao:	de vigerende collectieve arbeidsovereenkomst van AWS.
Dienstjaren:	de onafgebroken volledig gewerkte jaren die de medewerker op de einddatum in dienst is bij AWS of diens rechtsvoorganger(s) waarbij meetelt de inleenperiode aaneengesloten en direct voorafgaand aan het dienstverband bij AWS of diens rechtsvoorganger (s). In het kader van de afronding voor de berekening van de beëindigingsvergoeding in artikel 6 wordt een periode van zes maanden en een dag of meer wordt beschouwd als een volledig dienstjaar.
Aanzegging:	de schriftelijke bevestiging van de mededeling aan de medewerker dat diens arbeidsplaats komt te vervallen.
Einddatum:	datum waarop het dienstverband tussen AWS en de medewerker eindigt.
Leeftijd:	de leeftijd van de medewerker per de einddatum.
Medewerker:	iedere medewerker (m/v) die werkzaam is bij AWS op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Salaris:	het maandsalaris zoals vermeld in bijlage II in de cao, vermeerderd met vakantietoeslag, eventuele ploegentoeslag, consignatietoeslag, eindejaarsuitkering en vaste persoonlijke toeslag.
Vakorganisaties:	elk van de partijen als genoemd op pagina 2.
Vaststellingsovereenkomst:	een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 e.v. BW, gesloten tussen AWS en de boventallige medewerker waarmee de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, op een bepaalde datum wordt beëindigd en waarin AWS en de boventallige medewerker de afspraken die gelden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst opnemen.

Overige begrippen: voor zover begrippen / definities niet in dit hoofdstuk of Sociaal Plan zijn gedefinieerd, gelden de definities in de cao.

3. Algemeen

3.1 Werkingsduur/looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 5 december en eindigt op 30 juni 2014 zonder dat opzegging is vereist. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven ook na afloop van de werkingssfeer van kracht als deze voor afloop van dit Sociaal Plan zijn ontstaan. Nawerking van dit Sociaal Plan is uitgesloten, na 30 juni 2014 kunnen er geen aanspraken meer ontstaan op de voorzieningen uit het Sociaal Plan.

3.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met AWS voor onbepaalde tijd en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van de sluiting van de afdelingen Facilities en Sorteren. Dit Sociaal Plan is dus niet van toepassing op:

- medewerkers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- personen die als uitzend- of inleenkracht en/of gedetacheerden werken;
- medewerkers met wie om andere dan voornoemde reden de arbeidsovereenkomst eindigt (bijvoorbeeld als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de medewerker zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en/of zoveel eerder eindigt als gevolg van afspraken tussen AWS en de medewerker).

Een medewerker die boventallig is verklaard en op eigen initiatief eerder vertrekt dan de Einddatum komt in aanmerking voor de beëindigingsvergoeding zoals genoemd in artikel 6.

3.3 Informatieverstrekking door medewerker

De medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, verplicht zich om AWS alle ter zake doende inlichtingen tijdig en naar waarheid te verstrekken die voor een juiste toepassing van dit 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 dit Sociaal Plan kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van dit Sociaal Plan tot gevolg hebben en kan leiden tot terugvordering van de inmiddels betaalbaar gestelde bedragen.

3.4 Fiscale afwikkeling

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

3.5 Wijziging

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

3.6 Hardheidsclausule

Als toepassing van dit Sociaal Plan in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke situatie kan AWS van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de medewerker.

4. Boventalligheid

4.1 Aanzegging boventalligheid

De medewerker van wie de arbeidsplaats komt te vervallen wordt in een aanzegginggesprek van de boventalligheid op de hoogte gebracht en ontvangt vervolgens een schriftelijke bevestiging daarvan (de Aanzegging).

4.2 Opzegtermijnen

In afwijking van de wettelijke termijnen en/ of tussen partijen geldende andere (cao)afspraken geldt een wederzijdse opzegtermijn van twee maanden. De medewerker die conform cao aanspraak maakt op het overgangsrecht op grond van de Wet flexibiliteit en zekerheid behoudt deze aanspraak.

5. Van werk naar werk

AWS streeft er primair naar om de boventallige medewerker van werk naar werk te begeleiden. AWS gaat er vanuit dat medewerkers dan ook bereid zijn hun volledige medewerking te verlenen aan externe herplaatsing.

5.1 Externe herplaatsing/outplacement

AWS biedt de boventallige medewerker outplacementbegeleiding aan voor de duur van zes maanden, met mogelijkheid tot verlenging van drie maanden. Werkgever,

vakbonden en ondernemingsraad selecteren gezamenlijk een outplacementbureau. De bemiddeling start zo spoedig mogelijk na de aanzegging.

Op basis van een intakegesprek wordt door het outplacementbureau met de medewerker een actieplan opgesteld waarin voor zover nodig afspraken worden vastgelegd ten aanzien van om-, her- of bijscholing. Het opleidingsbudget waar de medewerker gedurende het outplacementtraject gebruik van kan maken bedraagt € 1.000 (duizend EURO).

6. Beëindiging dienstverband

6.1 Procedure

Het heeft de voorkeur van AWS de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, middels een vaststellingsovereenkomst te beëindigen. De medewerker zal een beëindigingsvoorstel ontvangen van AWS, met onder meer de voorwaarden als hierna beschreven.

In voorkomende gevallen en/of indien de medewerker niet instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden, zal AWS de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden dan wel het UWV om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen.

6.2 Beëindigingsregeling

De beëindigingsregeling die AWS de boventallige medewerker zal aanbieden, zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:

(a) Einddatum

Bij de bepaling van de einddatum van het dienstverband zal, indien de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst eindigt, rekening worden gehouden met de (fictieve) opzegtermijn die voor AWS in individuele situaties geldt.

(b) Beëindigingsvergoeding

Ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een boventallig verklaarde medewerker op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, wordt aan de medewerker een eenmalige beëindigingsvergoeding voldaan. Die vergoeding wordt berekend aan de hand van de Kantonrechttersformule zoals die is vastgelegd in de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechtters en geldt vanaf 2009.

Bij de berekening van de vergoeding zal worden uitgegaan van het aantal gewogen dienstjaren (A) vermenigvuldigd met het bruto salaris (B) en vermenigvuldigd met een correctiefactor (C).

- (A) De dienstjaren worden als volgt gewogen (waarbij in het kader van de afronding geldt dat een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar):
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5;
 - dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.
- (B) Voor de definitie van het salaris zie de definitie in hoofdstuk 2.
- (C) De correctiefactor wordt in het kader van dit Sociaal Plan vastgesteld op 1.

Anticumulatie

De beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto salarissen (100%) vanaf de einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten inkomsten van de medewerker na de einddatum tot de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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

- De medewerker 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 loongerelateerde uitkering krachtens de WW.

(c) Vrijstelling van werkzaamheden

In beginsel wordt een boventallige medewerker vanaf de Aanzegging tot de einddatum vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden onder doorbetaling van het Salaris.

Met ingang van 1 januari 2014 worden tijdens de periode van vrijstelling van werk geen vakantie- of verlofdagen opgebouwd.

(d) Eindafrekening

Per de einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen een maand na de einddatum de vakantie toeslag, de eindejaarsuitkering en de resterende vakantiedagen pro rata aan de medewerker worden uitbetaald op het bij AWS bekende bankrekeningnummer van de medewerker.

7. Overige bepalingen

7.1 Getuigschrift

Medewerker ontvangt op het eerste verzoek een zo positief mogelijk getuigschrift.

7.2 Opleidingen

Werkgever zal naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid de medewerker die aan een opleiding is begonnen in de gelegenheid stellen deze opleiding, dan wel een op zichzelf staande module van deze opleiding af te ronden.

7.3 Pensioen

Per de einddatum eindigt de deelname van de medewerker aan de pensioenregeling.

7.4 Eigendommen

Medewerkers die zaken van AWS in bruikleen hebben gekregen of andere zaken in hun bezit hebben die eigendom zijn van AWS, zoals sleutels en pasjes, dienen deze uiterlijk op de werkdag voor de einddatum in goede staat in te leveren.

7.5 Collectieve ziektekostenverzekering

Medewerkers kunnen op vrijwillige basis gedurende het lopende jaar 2014 deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering. Is sprake van vooruitbetaalde jaarpremie door AWS voor de collectieve ziektekostenverzekering dan wordt een eventueel restant met de eindafrekening of beëindigingsvergoeding verrekend.

7.6 Vakbondscontributie

AWS is bereid aan de vakorganisaties voor ieder vakbondslid waarmee het dienstverband wordt beëindigd een eenmalige bijdrage te voldoen ter hoogte van de contributie voor 18 maanden (per individuele medewerker).

8. Begeleidingscommissie

8.1 Doelstelling en samenstelling

De Begeleidingscommissie is ingesteld om toe te zien op een juiste toepassing van het Sociaal Plan, hetgeen zijn uitdrukking vindt in de samenstelling.

De Begeleidingscommissie heeft tot taak er op toe te zien en er aan mee te werken dat de belangen van de direct bij de reorganisatie betrokken medewerkers optimaal worden behartigd.

Aan de Begeleidingscommissie kunnen niet worden voorgelegd:

1. de mededeling dat de arbeidsplaats komt te vervallen;
2. het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV;
3. het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter.

De Begeleidingscommissie bestaat uit vier leden, te weten:

- twee leden aangewezen door de vakorganisaties, niet zijnde medewerkers die voor ontslag zullen worden voorgedragen;
- twee leden aangewezen door AWS.

De vier leden wijzen uit het midden van de leden van de Begeleidingscommissie een voorzitter aan.

8.2 Werkwijze en advies

In voorkomende gevallen komt de Begeleidingscommissie bijeen zo spoedig mogelijk nadat de medewerker of AWS een schriftelijk verzoek heeft gedaan om advies.

De Begeleidingscommissie brengt schriftelijk advies uit aan de Managing Director. Het advies zal uiterlijk binnen twee weken aan alle betrokkenen bekend worden gemaakt. Een unaniem advies geldt als zwaarwegend voor de werkgever. Afwijking van een unaniem advies wordt door de werkgever schriftelijk met motivatie bevestigd aan de vakorganisaties.

Eventuele kosten, die de Begeleidingscommissie maakt in verband met het uitoefenen van haar taak komen binnen redelijke grenzen voor rekening van AWS.

8.3 Geheimhouding

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen ter kennis komen bij de uitoefening van hun werkzaamheden in het kader van de Begeleidingscommissie.

De Begeleidingscommissie beëindigt haar werkzaamheden op de einddatum van dit Sociaal Plan.

Ondertekening

Dit Sociaal Plan is overeengekomen in Ugchelen op 5 december 2013.

Arjowiggins Security B.V te Ugchelen.

D.J. Mulder
Managing Director

FNV Bondgenoten

M. Razoux Schultz-Helbig
Bestuurder

De Unie

E. Werger
Bestuurder

CNV Vakmensen

N. Engmann-van Eijbergen
Bestuurder