



**BRITISH AMERICAN
TOBACCO**
NIEMEYER

Sociaal Plan

BAT NIEMEYER 2020-2024

Groningen, 24 februari 2020



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Doelstelling en werkingssfeer	3
Hoofdstuk 2	Werkingsduur	4
Hoofdstuk 3	Definities	4
Hoofdstuk 4	Hardheidsclausule	5
Hoofdstuk 5	Begeleidingscommissie	5
Hoofdstuk 6	Overleg	6
Hoofdstuk 7	Boventaligheid	6
Hoofdstuk 8	Boventalig met interne herplaatsing	8
Hoofdstuk 9	Boventalig zonder interne herplaatsing	9
Hoofdstuk 10	Bemiddeling	10
Hoofdstuk 11	Algemene voorwaarden bij de financiële voorzieningen	12
Hoofdstuk 12	Beëindigingsvergoeding	12
Hoofdstuk 13	Overige financiële voorzieningen	14
Hoofdstuk 14	Overige bepalingen	14
	Ondertekening	15

Hoofdstuk 1 Doelstelling en werkingsfeer

1.1 Inleiding

In het kader van het Project Gruno ziet de directie van Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V., hierna te noemen: British American Tobacco Niemeyer (BAT Niemeyer) zich genoodzaakt aanpassingen door te voeren in haar organisatie. Als gevolg van gewijzigde omstandigheden en vooruitzichten is een herstructurering noodzakelijk die een vermindering van arbeidsplaatsen bij BAT Niemeyer tot gevolg heeft.

Ook na het Project Gruno, zal BAT Niemeyer zich voortdurend moeten aanpassen aan de snel wijzigende bedrijfseconomische, technologische en marktontwikkelingen, waardoor ook in de toekomst aanpassing van de organisatie nodig zal zijn.

Het Sociaal Plan BAT Niemeyer 2020-2024 is bedoeld om de negatieve sociale en financiële gevolgen van de herstructurering Gruno en alle reorganisaties die daarna volgen, inclusief gedeeltelijke of gehele sluiting van de vestiging in Groningen, voor de betrokken werknemers zo goed mogelijk op te vangen.

Dit Sociaal Plan is een overeenkomst tussen BAT Niemeyer enerzijds en FNV Voedingsindustrie, Vereniging Eigen Personeel BAT Niemeyer en CNV Vakmensen anderzijds.

Dit Sociaal plan zal bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden aangemeld als cao overeenkomstig artikel 4 van de Wet op de Loonvorming. Dit Sociaal Plan heeft een standaardkarakter, zodat afwijking ten voordele of ten nadele van de werknemer niet aan de orde is, behoudens een afwijking op grond van de hardheidsclausule in dit Sociaal Plan.

Waar in dit plan sprake is van 'werknemer' en 'hij' kan ook 'werkneemster' en 'zij' worden gelezen.

1.2 Werkingsfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer als gedefinieerd in hoofdstuk 3:

- met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,
- op wie de cao voor BAT Niemeyer van toepassing is of van wie de cao voor BAT Niemeyer in zijn individuele arbeidsovereenkomst de cao voor BAT Niemeyer (deels) van toepassing is verklaard én
- aan wie gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan door de directie van BAT Niemeyer via een persoonlijke brief schriftelijk bekend is gemaakt dat zijn arbeidsplaats om bedrijfseconomische redenen (waaronder ook wordt verstaan een gedeeltelijke of gehele sluiting van de vestiging in Groningen) is komen te vervallen of komt te vervallen, waardoor hij boventallig is geworden of wordt.

Dit Sociaal Plan is voorts in beginsel alleen van toepassing op de werknemer die in dit kader een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst getekend heeft. Deze vaststellingsovereenkomst is gebaseerd op dit Sociaal Plan en dient binnen vier weken na ontvangst te zijn ondertekend door de werknemer en deze zal hierop niet terugkomen binnen de wettelijke termijn van twee weken na de aanvaarde schikking.

Dit Sociaal Plan is ook van toepassing op de werknemer als gedefinieerd in hoofdstuk 3 van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd *tussentijds* wordt beëindigd op grond van bedrijfseconomische redenen.

Het Sociaal Plan is *niet* van toepassing op:

- de werknemer van wie om andere redenen dan bedrijfseconomische reden (zoals ontslag wegens verwijtbare tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst (wanprestatie), het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd, wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, om (een) dringende reden(en)) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- de werknemer die vóór of op de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan al definitieve afspraken met werkgever met betrekking tot de ingangsdatum van zijn pensionering heeft gemaakt;
- de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt vóór de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan (op initiatief van BAT Niemeyer of van de werknemer);
- de werknemer die vóór de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan zijn arbeidsovereenkomst met BAT Niemeyer heeft beëindigd, ook al ligt de einddatum van de arbeidsovereenkomst na de inwerkingtredingdatum van dit Sociaal Plan.

Hoofdstuk 2 Werkingsduur

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 maart 2020 en eindigt op 29 februari 2024 van rechtswege, dus zonder dat enige opzegging is vereist. Dit Sociaal Plan kent geen nawerking en vervangt alle eerdere sociale plannen. Na 29 februari 2024 kunnen er geen aanspraken meer ontstaan op de voorzieningen en bepalingen uit dit Sociaal Plan.

Rechten en plichten uit dit Sociaal Plan die zijn ontstaan voor 29 februari 2024 blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken.

Hoofdstuk 3 Definities

- Werkgever : Koninklijke Theodorus Niemeyer B.V. (BAT Niemeyer) te Groningen.
- Werknemer : Iedere natuurlijke persoon in dienst van werkgever, die valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen wegens bedrijfseconomische reden. Na de fusie van BAT Niemeyer met BAT International (Holdings) B.V. zullen (alleen) de werknemers van de divisie Operations als werknemer in de zin van dit Sociaal Plan kunnen kwalificeren.
- Vakverenigingen : De vakverenigingen betrokken bij dit Sociaal Plan, te weten FNV Voedingsindustrie, de Vereniging Eigen Personeel BAT Niemeyer en CNV Vakmensen.
- Beëindigingsdatum : De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt.
- Basissalaris : Bruto salaris per maand van de werknemer, conform de salarisschalen van de cao voor BAT Niemeyer.
- Bruto jaarinkomen : 12 maal het voor de werknemer geldende basissalaris, inclusief persoonlijke toeslag en ploegentoeslag (voor zover van toepassing) en vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering geldend per de beëindigingsdatum.

SOCIAAL PLAN BAT NIEMEYER 2020-2024

- Bruto maandinkomen : 1/12 (één twaalfde deel) van het voor de werknemer geldende bruto jaarinkomen.
- Dienstjaren : Het aantal ononderbroken jaren in dienst bij werkgever per de beëindigingsdatum, waarbij geldt dat een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar. Als de werknemer dit aantoont, zal bij het vaststellen van het aantal dienstjaren een ononderbroken periode waarin de werknemer direct voorafgaande aan zijn dienstverband met werkgever heeft gewerkt op basis van een uitzend- of detacheringsovereenkomst, worden meegeteld.
- Leeftijd : Leeftijd van de werknemer per de beëindigingsdatum.
- Vaststellingsovereenkomst : Een overeenkomst tussen werkgever en werknemer waarin is opgenomen dat deze partijen met wederzijds goedvinden, maar op initiatief van de werkgever, bepalen dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt. In de overeenkomst wordt de aanleiding daartoe opgenomen, alsmede de voorwaarden die gelden met betrekking tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 4 Hardheidsclausule

In gevallen waarin de toepassing van het Sociaal Plan op individueel niveau zou leiden tot een kennelijk onredelijke situatie, kan de werkgever op verzoek van de betreffende werknemer van deze bepalingen afwijken in voor de betrokken werknemer gunstige zin. Anderen dan de betreffende werknemer kunnen aan een dergelijke afwijking geen rechten ontlenen.

Hoofdstuk 5 Begeleidingscommissie

Er zal met betrekking tot het toezicht op de uitvoering van dit Sociaal Plan een begeleidingscommissie worden ingesteld.

5.1 Samenstelling

De begeleidingscommissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen leden alsmede één lid namens de ondernemingsraad van BAT Niemeyer en één lid namens de vakvereniging. De leden van de commissie zijn werkzaam binnen BAT Niemeyer. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter.

5.2 Taak en werkwijze

De commissie adviseert de werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan.

De commissie heeft niet de bevoegdheid te beoordelen c.q. te adviseren of een werknemer al dan niet boventallig is.

De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de werknemer dan wel de werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. De commissie hanteert het principe van hoor en wederhoor. Voor het overige bepaalt de commissie haar eigen werkwijze.

De uitspraak wordt gedaan binnen twee weken na ontvangst van het schriftelijk verzoek. Indien de commissie tot een meerderheidsbesluit komt, zal de werkgever overeenkomstig besluiten. In het geval dat de stemmen staken, zullen de leden van de begeleidingscommissie gezamenlijk een vertrouwenspersoon aanwijzen die in onderhavige kwestie een beslissende stem heeft.

Het secretariaat van de begeleidingscommissie wordt verzorgd door de afdeling Human Resources.

5.3 Geheimhouding

De leden van de commissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

5.4 Kosten

Eventuele kosten die de begeleidingscommissie in redelijkheid maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen voor rekening van de werkgever. Waar nodig treedt de begeleidingscommissie daarover vooraf in overleg met werkgever.

Hoofdstuk 6 Overleg

Partijen verklaren zich bereid om over de toepassing van dit Sociaal Plan en over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig, (regelmatig) overleg te plegen.

Voorstellen voor tussentijdse wijzigingen kunnen worden voorgelegd indien zich naar de mening van één van de partijen wezenlijke veranderingen voordoen ten aanzien van een in dit Sociaal Plan geregeld onderwerp.

Indien tussen werkgever en een of meer van de betrokken vakverenigingen verschil van mening ontstaat over de algemene toepassing en/of wijziging van het Sociaal Plan zullen partijen dit geschil in eerste aanleg in goed overleg trachten op te lossen en wel in de geest van het Sociaal Plan.

Hoofdstuk 7 Boventalligheid

7.1 Ontslagselectie

De werkgever bepaalt of er sprake is van boventalligheid van een werknemer. De werknemer zal van die boventalligheid zowel mondeling als schriftelijk op de hoogte worden gesteld (aanzegging). Deze is afhankelijk van het moment dat de werkzaamheden van de werknemer eindigen volgens het vigerende transitieplan.

Bij het vaststellen van boventalligheid van de werknemer kunnen zich onder andere de volgende situaties voordoen:

- de unieke functie van de werknemer vervalt;

- de functie van de werknemer blijft bestaan, maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert als gevolg van wijzigingen in de organisatie dan wel het inkrimpen van activiteiten en voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) zijn meer werknemers beschikbaar dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie. Boventalligheid wordt vastgesteld via de bepalingen van de Ontslagregeling waaronder het afspiegelingsbeginsel.
- de functie van de werknemer wijzigt en die wijziging is zodanig ingrijpend dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie, maar van een nieuwe functie die niet uitwisselbaar is met de oude/ functie (passende functie).

De vestiging van BAT Niemeyer te Groningen wordt in het kader van de ontslagselectie beschouwd als bedrijfsvestiging in de zin van artikel 1d. van de Ontslagregeling.

7.2. Boventallig met interne herplaatsing

De werkgever zal zich tot de beëindigingsdatum inspannen voor de boventallige werknemer werk te vinden in een vacante, passende, interne functie. Na schriftelijke boventalligheidsverklaring worden de vacatures open gesteld en dient de boventallige medewerker op het daarvoor bestemde formulier aan te geven voor welke vacature hij belangstelling heeft c.q. naar welke vacature hij solliciteert. De boventallige kan ook direct aangegeven geen belangstelling te hebben voor de openstaande vacatures. Werkgever selecteert vervolgens op basis van geschiktheid de medewerker die in aanmerking komt voor de vacante functie. Indien er meer boventallige werknemers kandidaat zijn voor dezelfde passende functie(s), zal een sollicitatieprocedure plaatsvinden. Hierbij wordt rekening gehouden met de herplaatsingsvolgorde zoals door het UWV weergegeven:

1. Re-integratiekandidaten (conform wet- en regelgeving UWV);
2. Boventallige werknemers uit de uitwisselbare functiegroep waar de vacature is ontstaan: de boventallige werknemer die in de afspiegelingsberekening als laatste als boventallige is aangemerkt wordt eerst geplaatst;
3. Boventallige werknemers voor wie de vrijgekomen formatieruimte een passende functie is: selectie op basis van geschiktheid. Bij gelijke geschiktheid wordt de boventallige werknemer met het langste dienstverband als eerste geplaatst;
4. Mochten er geen boventallige werknemers zijn voor wie de functie een uitwisselbare of passende functie is, dan komen vervolgens andere geïnteresseerde boventallige werknemers in aanmerking: selectie op basis van geschiktheid. Bij gelijke geschiktheid wordt de boventallige werknemer met het langste dienstverband als eerste geplaatst.
5. Overige interne respectievelijk (in het uiterste geval) externe sollicitanten: op basis van geschiktheid.

Op de boventallige werknemer die in aanmerking komt voor herplaatsing is hoofdstuk 8 van toepassing.

7.3. Boventallig zonder interne herplaatsing

De boventallige werknemer die niet binnen de organisatie kan worden herplaatst, wordt door werkgever schriftelijk geïnformeerd over de beoogde beëindigingsdatum. 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 9 tot en met 14 van toepassing.

7.4 Plaatsmakersregeling

De werknemer die *niet* boventallig is, maar het dienstverband met werkgever wil beëindigen met als gevolg dat een boventallige werknemer zijn baan kan behouden, kan bij werkgever een verzoek indienen de status te krijgen van "plaatsmaker" in de zin van dit Sociaal Plan. Uitsluitend werkgever bepaalt of

een verzoek kan worden gehonoreerd en onder welke voorwaarden. Werkgever zal in ieder geval de volgende uitgangspunten hanteren:

- De boventallige werknemer dient zich schriftelijk bereid te verklaren zich door een plaatsmakende werknemer te laten vervangen in eenzelfde functiegroep (en binnen hetzelfde leeftijdscohort in de zin van de Ontslagregeling).
- De plaatsmakende werknemer dient de voorafgaande goedkeuring van werkgever te krijgen om te worden gekwalificeerd als plaatsmakende werknemer.
- Een werknemer kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een collega indien zij onderling uitwisselbare functies bekleeden.
- Een werknemer kan zich alleen aanbieden als plaatsmaker voor een collega indien zij in dezelfde leeftijdscohort zitten.
- Een werknemer zal niet als plaatsmaker kunnen vertrekken als hij of zij voor de organisatie essentiële vaardigheden, kennis en/of ervaring bezit.
- De plaatsmakende werknemer zal binnen 5 werkdagen na de goedkeuring door werkgever van zijn status als plaatsmakende werknemer overgaan tot ondertekening van een vaststellingsovereenkomst, waarbij de beëindigingsdatum wordt vastgesteld op de beëindigingsdatum van de boventallige werknemer, voor wie de plaatsmakende werknemer plaats maakt.
- De plaatsmakende werknemer heeft alleen recht op 75% van de ontslagvergoeding in de zin van Hoofdstuk 12 van dit Sociaal Plan (berekend op de voor de plaatsmakende werknemer geldende situatie) en niet op andere regelingen dan wel voorzieningen in dit Sociaal Plan.
- Deze plaatsmakersregeling is niet van toepassing in het geval van daaraan (mogelijk) verbonden kostenverhogende fiscale gevolgen (samenhangend met een Regeling Vervroegde Uittreding), en en ander uitsluitend te bepalen door werkgever.

Hoofdstuk 8 Boventallig met interne herplaatsing

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

8.1 *Passende functie*

Bij de herplaatsing past BAT Niemeyer de vigerende Ontslagregeling en de vigerende UWV uitvoeringsregels die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen, toe. Een passende functie is volgens deze regelgeving een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker (artikel 9.3 Ontslagregeling).

8.2 *Weigering passende functie*

Indien aan de boventallig verklaarde werknemer een passende functie wordt aangeboden, mag hij gedurende 5 werkdagen het aanbod in beraad nemen. De werknemer laat binnen 5 werkdagen schriftelijk aan de werkgever weten of hij al dan niet instemt met het aanbod. Het uitgangspunt is dat de werknemer een passende functie aanvaardt. Weigering van een aanbod voor een passende functie kan voor de werknemer gevolgen hebben voor wat betreft zijn eventuele recht op een werkloosheidsuitkering op grond van de werkloosheidswet (WW).

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. De werknemer komt in deze situatie mogelijk wel in aanmerking voor de wettelijke transitievergoeding.

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 5 werkdagen nadat de werknemer het aanbod voor een passende functie van de werkgever heeft ontvangen. Indien vervolgens de begeleidingscommissie tot het oordeel komt dat de aangeboden functie niet passend is, worden hoofdstuk 9 t/m hoofdstuk 14 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 5 werkdagen na dagtekening van het oordeel van de begeleidingscommissie 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. De werknemer komt in deze situatie mogelijk wel in aanmerking voor de wettelijke transitievergoeding.

8.3 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.

8.4 Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

Als de werknemer in het kader van interne herplaatsing wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, gelden de bepalingen van artikel 12.2 respectievelijk 12.3 van de cao van BAT Niemeyer. Bij een herplaatsing in een hoger ingedeelde functie geldt het bepaalde in artikel 12.1 van de cao.

Hoofdstuk 9 Boventallig zonder interne herplaatsing

De arbeidsplaats vervalst en de werkgever kan de werknemer geen andere passende functie aanbieden.

9.1 Vervallen arbeidsplaats

De werkgever bepaalt wanneer de arbeidsplaats van de werknemer vervalst of zodanig wijzigt dat dit met verval gelijk te stellen is. Tot de beëindigingsdatum zal de werkgever het salaris en de daarbij behorende emolumenten 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. Dit laat onverlet het wettelijk recht van de werknemer tot verweer.

Ontslagprocedure

Naast de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst (beëindigingsovereenkomst) bestaat ook de mogelijkheid dat BAT Niemeyer een ontslagprocedure opstart. In dat geval kan de werknemer geen aanspraak maken op het Sociaal Plan.

9.2. Opzegtermijn

De beëindigingsdatum wordt zodanig vastgesteld, dat de werkgever de geldende (fictieve) opzegtermijn in acht heeft genomen.

Indien de werknemer verweer voert in de ontslagprocedure bij het UWV, zal de duur van de UWV procedure (zijnde de datum van ontvangst van de ontslagaanvraag door het UWV tot en met de datum van de beschikking van het UWV) volledig in mindering worden gebracht op de opzegtermijn, met dien verstande dat de opzegtermijn tenminste een (1) maand zal zijn (artikel 7:672 lid 4 BW).

9.3 Vrijstelling van werk

De werkgever kan de werknemer, voor de beëindigingsdatum, vrijstellen van werk. In dat geval behoudt de werknemer de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de reiskostenvergoeding en eventuele emolumenten die verband houden met het uitoefenen van de functie. De vrijstelling van werk zal schriftelijk aan de werknemer worden bevestigd. De werknemer dient zich in dat geval tot de beëindigingsdatum beschikbaar te houden om op eerste verzoek van werkgever, de werkzaamheden te hervatten.

9.4 Eerder vertrek

In voorkomende gevallen kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden besloten de arbeidsovereenkomst met werknemer op een eerder moment te beëindigen dan genoemd in de schriftelijke mededeling als bedoeld in 7.3. Werkgever en werknemer maken dan tevens afspraken over de voorwaarden die gelden met betrekking tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 10 Bemiddeling

10.1 Bemiddelingsbudget

De werkgever stelt de werknemer die boventallig wordt en niet intern herplaatst kan worden, in de gelegenheid een outplacementtraject te volgen. Dit outplacementtraject heeft tot doel een professionele bemiddeling van werk naar werk door een bemiddelingsbureau, welke wordt bepaald door de werkgever. Voor project Gruno heeft de werknemer de keuze tussen de bureaus Impact of MENEA. De kosten van de bemiddeling komen tot een maximum van € 4.000,- excl. BTW per boventallige werknemer voor rekening van werkgever. Betaling zal geschieden na ontvangst van een op naam van BAT Niemeyer gestelde declaratie van het bemiddelingsbureau.

10.2 Informatievoorziening

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

Financieel advies

Ook wordt betrokkenen de mogelijkheid geboden om individueel begeleid te worden door een onafhankelijk financieel adviseur, welke wordt bepaald door de werkgever. Voor project Gruno is dat het bureau Onafhankelijk Financieel Adviseurs. Doel van deze begeleiding is werknemers onafhankelijk advies te geven over de financiële aspecten bij boventalligheid. De kosten van dit individueel advies zijn tot een maximum van € 500,- (inclusief btw) voor rekening van werkgever.

Juridisch advies

De werknemer kan bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding van maximaal € 500,- (inclusief btw) declareren ten behoeve van juridisch advies. De factuur dient op naam van de werknemer te worden gesteld en rechtstreeks naar BAT Niemeyer gezonden te worden.

De werknemer die niet van de mogelijkheid van het individuele begeleiding door een financieel en/of juridisch adviseur gebruik maakt, komt op geen enkele manier in aanmerking voor (financiële) compensatie.

10.3 Aanvang en duur bemiddeling

De bemiddeling start zo spoedig mogelijk na de schriftelijke mededeling als bedoeld in hoofdstuk 8 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 een week na de ontslagaanzegging aan de werkgever schriftelijk kenbaar te maken of hij gebruik wenst te maken van de diensten van het bemiddelingsbureau en bij welk van de aangeboden bemiddelingsbureaus. De werknemer die niet van de diensten van het bemiddelingsbureau gebruik maakt, komt op geen enkele manier in aanmerking voor (financiële) compensatie.

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

10.4 Voortzetten bemiddeling

Wanneer een boventallige werknemer bij een andere werkgever in dienst treedt, maar die samenwerking blijkt binnen een periode van 6 maanden na indiensttreding en buiten de schuld van de werknemer om geen succes te zijn, kan de werknemer de door BAT Niemeyer aangeboden outplacementbegeleiding vervolgen voor de voor hem geldende resterende bemiddelingsperiode met een maximum van 6 maanden.

Voortzetting van de outplacementbegeleiding voor de resterende bemiddelingsperiode is eveneens mogelijk als een eventuele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij een andere werkgever niet wordt verlengd.

De werknemer die in één van de hiervoor geschetste situaties belandt en die van deze faciliteit gebruikt wenst te maken, dient zich bij werkgever te melden, die daarover na consultatie van het bemiddelingsbureau een beslissing neemt. De resterende bemiddelingsperiode bedraagt in deze situatie maximaal 6 maanden.

10.5 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 tot een maximum van € 2.500 excl. BTW vergoeden. De werkgever beoordeelt, na advies van het bemiddelingsbureau, of een hierboven bedoeld verzoek tot om- of bijscholing wordt gehonoreerd. In het bevestigende geval dient de factuur binnen 6 maanden na de start van de scholing te worden ingediend.

10.6 Sollicitatiebezoek

Verlof voor sollicitatiebezoek, deelnemen aan psychologische en medische onderzoeken binnen Nederland kan in beginsel in werktijd plaatsvinden. De werkgever kan de werknemer vragen om aan te tonen dat hij daadwerkelijk heeft deelgenomen aan het door hem aangegeven sollicitatieactiviteiten. Bij gebreken misbruik vindt onmiddellijk uitsluiting van het Sociaal Plan plaats.

10.7 Referenties

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

10.8 Getuigschrift

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

Hoofdstuk 11 Algemene voorwaarden bij de financiële voorzieningen

11.1 Overheids- en andere voorzieningen

De werknemer en de werkgever zijn verplicht medewerking te verlenen aan het verkrijgen van sociale uitkeringen. Indien de werkgever aanspraak wenst te maken op een subsidie, dient de werknemer daar zijn medewerking aan te verlenen.

11.2 Verstrekken van inlichtingen

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

Hoofdstuk 12 Beëindigingsvergoeding

12.1 Beëindigingsvergoeding

De werknemer als bedoeld in hoofdstuk 9 komt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking voor een beëindigingsvergoeding zoals hierna is omschreven. De wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW vormt de basis en daarmee de bodem van de beëindigingsvergoeding. De wettelijke transitievergoeding is gemaximeerd en bedraagt in 2020 maximaal € 83.000,- bruto of 1 bruto jaarsalaris indien dat hoger is dat € 83.000,-.

De wettelijke transitievergoeding wordt aangevuld tot de uitkomst van onderstaande berekening in artikel 12.2 welke is afgeleid van de zogeheten kantonrechtersformule (KRF) zoals die is vastgesteld door de landelijke Kring van Kantonrechters en gold op 1 januari 2009. De beëindigingsvergoeding vormt een adequate financiële schadeloosstelling en zal in de vorm van een éénmalige bruto uitkering worden meegenomen in de eindafrekening.

12.2 Berekening

De beëindigingsvergoeding is gelijk aan $A \times B \times C$, waarbij:

- A. staat voor de dienstjaren op de beëindigingsdatum, waarbij de dienstjaren:
- tot het 35e levensjaar voor 0,5 tellen;
 - van het 35e levensjaar tot 45e levensjaar voor 1 tellen;
 - van het 45e levensjaar tot 55e levensjaar voor 1,5 tellen;
 - vanaf het 55e levensjaar voor 2 tellen.
- B. staat voor beloning, zijnde het bruto maandinkomen zoals bedoeld in hoofdstuk 3.
- C. staat voor de correctiefactor en is gesteld op 1,35.

Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding wordt het maandinkomen als bedoeld onder B eerst vermenigvuldigd met 1,037. Deze verhoging is bedoeld als compensatie voor de in het verleden gemiste cao-loonsverhogingen van totaal 3,7%.

De beëindigingsvergoeding (inclusief de hiervoor bedoelde compensatie van 3,7%) zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd, vast te stellen per de beëindigingsdatum, maar nooit lager dan het totaalbedrag van de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW, rekening houdend met het van tijd tot tijd geldende wettelijk maximum (€ 83.000 per 2020 of een (1) bruto jaarsalaris).

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als het verschil tussen de som van de bruto maandinkomens die de werknemer ontvangen zou hebben als zijn arbeidsovereenkomst niet zou zijn geëindigd, te rekenen vanaf de eerste dag na einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt én de te verwachten te ontvangen inkomsten vanaf de dag van de einddatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Bij de uitkomst van deze som wordt de werkgeversbijdrage voor de pensioenopbouw over de dervingsperiode opgeteld. Hierbij geldt dat het bruto maandinkomen van de werknemer bij deze berekening wordt gesteld op 100% van het bruto maandinkomen zoals gedefinieerd in dit Sociaal Plan.

Ten aanzien van de verwachte inkomsten wordt uitgegaan van de volgende (fictieve) situatie:

- De werknemer ontvangt gedurende de eerste 2 maanden 75% en vervolgens 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op een loongerelateerde werkloosheidsuitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).
- De werknemer ontvangt daarna, tot de AOW-gerechtigde leeftijd, een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.

De wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW wordt geacht volledig te zijn inbegrepen in de totale ontslagvergoeding waarop de werknemer op grond van dit Sociaal Plan recht heeft. De totale Beëindigingsvergoeding zal dan ook nooit lager zijn dan de wettelijke transitievergoeding en zal nooit kunnen cumuleren met de wettelijke transitievergoeding.

12.3 Tekenbonus

De werknemer als bedoeld in hoofdstuk 9 ontvangt bij wijze van tekenbonus tevens een éénmalige bruto uitkering ter grootte van twee (2) bruto maandinkomens geldend op de beëindigingsdatum, op voorwaarde dat de werknemer de vaststellingsovereenkomst binnen 14 kalenderdagen na dagtekening van de vaststellingsovereenkomst ondertekend retourneert aan de werkgever én hij deze vaststellingsovereenkomst niet ontbindt binnen de wettelijke bedenkttermijn als bedoeld in artikel 7:670b lid 2 BW. Uitbetaling vindt in dat geval plaats tegelijk met de beëindigingsvergoeding.

Hoofdstuk 13 Overige financiële voorzieningen

13.1 Studies en opleidingen

Lopende studiekostenverplichtingen zullen door BAT Niemeyer worden vergoed, tenzij de nieuwe werkgever de kosten vergoedt. De werknemer dient zijn nieuwe werkgever daar in ieder geval om te verzoeken. Indien de werknemer een opleiding heeft gevolgd waarbij in geval van vertrek een zogeheten terugbetaalovereenkomst is overeengekomen, worden de daaruit voortvloeiende verplichtingen kwijtgescholden.

13.2 Geldleningen/voorschotten

Door de werkgever verstrekte geldleningen en voorschotten worden bij de eindafrekening verrekend. Daarbij zal zoveel mogelijk worden voorkomen dat de werknemer in betalingsmoeilijkheden zal komen. Indien nodig kan een individuele terugbetalingsregeling worden getroffen.

13.3 Pensioenvoorzieningen

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

13.4 Jubileumuitkering

Indien de werknemer bij voortgezet dienstverband binnen 1 jaar na de beëindigingsdatum in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering, ontvangt hij deze bij de eindafrekening. Het betreft in dit geval een bruto uitkering en het gebruikelijke dienstjubileum geschenk. Voor wat betreft de bruto uitkering zal rekening worden gehouden met hetgeen voor de loonheffing eventueel niet als loon hoeft te worden aangemerkt.

Hoofdstuk 14 Overige bepalingen

14.1 Vakantierechten

Het per de beëindigingsdatum openstaande saldo aan niet opgenomen vakantie- en compensatie-uren wordt met de eindafrekening uitbetaald.

14.2 Fiscale consequenties

Alle bedragen/vergoedingen genoemd in dit Sociaal Plan zijn bruto, tenzij anders vermeld.

14.3 Ontheffing concurrentiebeding

De werknemer van wie zijn arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen wordt beëindigd, wordt niet gehouden aan een eventueel voor hem geldend non-concurrentiebeding.

De geheimhoudingsclausule en de daaraan verbonden boeteclausule uit de arbeidsovereenkomst blijft onverminderd van kracht tijdens en na het einde van de arbeidsovereenkomst.

14.4 Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO)

Vakverenigingen en werkgever komen overeen dat wordt afgezien van de maand wachttijd in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag. De vakverenigingen zullen hiertoe een verklaring afgeven aan UWV.

Ondertekening

Aldus overeengekomen en opgemaakt op 24 februari 2020.

British American Tobacco Niemeyer B.V.

FNV Voedingsindustrie

Vereniging Eigen Personeel BAT Niemeyer

CNV Vakmensen