



SOCIAAL PLAN 2012 -2013

Inleiding

De winstgevendheid van SCA Consumer Goods Europe staat sterk onder druk doordat de volumegroei stagneert en de grondstofprijzen enorm zijn gestegen. Dit is aanleiding geweest voor een onderzoek naar de mogelijkheden voor kostenbesparingen door dichterbij de markt en/of in lage lonen landen te produceren. Deze plannen zouden een significante negatieve impact hebben op de personele omvang, waardoor de locatie Hoogezand minimaal 7 productiemachines zou verliezen. SCA Hoogezand heeft naar aanleiding hiervan haar Compelling Business Needs opgesteld: lage kosten in combinatie met end-to-end oplossingen met als doel de positie van Hoogezand te verstevigen. Specifiek voor de productieprocessen betekent dat het fors verhogen van de machine efficiency en het verhogen van de productiviteit per medewerker. Met minder medewerkers aan de lijn moet meer productie worden gedraaid. Van de aanwezige medewerkers wordt een bepaald niveau van kennis, competenties en vaardigheden verwacht. Dit heeft vooral betrekking op het analyseren van processen, organiseren, coördineren, proactief opereren, het beheersen van de productie- en verpakkingsprocessen en het vervangen van de MOP. Verwachtingen die het niveau van de operator overtreffen. Helaas zien we ons dan ook genoodzaakt om de operatorfunctie te laten vervallen. Parallel aan dit sociaal plan hebben we hiervoor een adviesaanvraag ingediend bij de ondernemingsraad.

Uitgangspunten sociale en financiële consequenties

Over de sociale gevolgen van deze maatregelen is met de vakorganisaties diverse keren overleg gevoerd. De uitkomsten van dit overleg zijn in dit sociaal plan vastgelegd.

Doel van het onderhavige sociaal plan is het opvangen van de negatieve sociale en financiële gevolgen voor de werknemers van de voorgenomen maatregelen. Belangrijk uitgangspunt van dit sociaal plan is dat werknemers daarbij de nodige ondersteuning krijgen om een nieuwe arbeidsplaats te vinden, intern dan wel extern.

Dit sociaal plan zal worden aangemeld als CAO.

Sociaal Plan SCA Hygiene Products Hoogezand BV/Unicharm Mölnlycke BV

1. Definities

Bemiddelingsbureau:	Randstad HR Solutions.
CAO:	de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden-CAO van SCA Hygiene Products Hoogezand BV/Unicharm Mölnlycke BV.
Dienstjaren:	Het aantal jaren dat de werknemer in dienst is geweest van de werkgever op de datum waarop zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt. Bij het vaststellen van het aantal dienstjaren wordt een periode van 6 maanden of minder afgerond naar beneden en wordt een periode van meer dan 6 maanden afgerond naar boven. Wanneer de werknemer binnen een termijn van twee maanden na ondertekening van dit Sociaal Plan schriftelijk aantoonst dat hij in de periode voorafgaand aan het dienstverband bij werkgever via een uitzendbureau of detacheringsbureau werkzaamheden bij werkgever heeft verricht, zal de onafgebroken periode worden meegeteld bij de bepaling van het aantal dienstjaren.
Laatst verdiende maandsalaris:	het bruto schaalsalaris volgens de definitie van de van toepassing zijnde CAO, zoals deze geldt op de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever.
Laatst verdiende maandinkomen:	het laatstverdiende maandsalaris, vermeerderd met ploegentoeslag, persoonlijke toeslag, bruto CAO-uitkering, consignatietoeslag (indien er sprake is van roostermatige consignatie), vakantietoeslag en een evenredig deel van de eindejaarsuitkering, zoals dit geldt op datum einde arbeidsovereenkomst bij de werkgever.
Leeftijd:	de leeftijd die de werknemer heeft op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
Ontslagdatum:	de dag waarop de arbeidsovereenkomst met werkgever is geëindigd.
Passende functie:	een functie die naar het oordeel van de werkgever zoveel mogelijk aansluit bij de huidige of binnen maximaal zes maanden te verwerven capaciteiten, kennis en ervaring van de werknemer en die is ingedeeld in dezelfde salarisschaal of maximaal één salarisschaal lager of hoger. Tevens zal bij de beoordeling of sprake is van een passende functie rekening worden gehouden met baanomvang, onregelmatigheid en reistijd. In voorkomende gevallen zal de afbouwregeling voor salaris en ploegentoeslag uit de CAO van toepassing zijn.
Reorganisatie	een belangrijke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden (binnen de organisatie) die leidt tot wijziging van functie(s), herplaatsing van werknemers en/of boventalligverklaring, met gevolgen voor de rechtspositie van de werknemer.
Uitwisselbare functies	Functies met verschillende benamingen, die naar aard,

Sociaal Plan SCA Hygiene Products Hoogezand BV/Unicharm Mölnlycke BV

inhoud, functieniveau, benodigde competenties, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn, en ter uitvoering van het Ontslagbesluit als dezelfde functie kunnen worden beschouwd.

UWV: Uitvoeringinstituut Werknemers Verzekeringen.

Vakorganisaties: FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

Werkgever: SCA Hygiene Products Hoogezand BV/Unicharm Mölnlycke BV.

Werknemer: Iedere man of vrouw die op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht in dienst van werkgever en valt onder de werkingssfeer van dit sociaal plan.

2. Werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op werknemers die op de ingangsdatum van dit sociaal plan (1 oktober 2012) in dienst zijn van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en aan wie door de directie van de werkgever schriftelijk bekend is gemaakt dat hun arbeidsplaats komt te vervallen in het kader van de reorganisatie waarover op 25 september 2012 advies is gevraagd aan de ondernemingsraad van SCA Hygiene Products BV/Unicharm Mölnlycke BV in Hoogezand.

Dit sociaal plan is ook van toepassing op werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds wordt beëindigd op grond van de genoemde reorganisaties. Hierbij zal de werknemer maximaal in dezelfde positie worden gebracht als ware de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd, hetgeen betekent dat de periode van bemiddeling tot dat moment is beperkt. Ook zullen eventuele beëindigingsvergoedingen nooit meer kunnen bedragen dan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen in de periode tussen de ontslagdatum en het moment dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zou zijn geëindigd.

Dit sociaal plan is niet van toepassing op de werknemer met wie om andere redenen dan de reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Het sociaal plan is een CAO en is door partijen als zodanig aangemeld bij de Directie Uitvoeringstaken en Arbeidsvoorwaardenwetgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als CAO heeft het sociaal plan een standaardkarakter.

Indien bepalingen in dit sociaal plan conflicteren met bepalingen in de arbeidsvoorwaarden- CAO van werkgever, prevaleren de bepalingen in dit sociaal plan.

Waar in dit plan sprake is van "hij" dient ook "zij" te worden gelezen.

3. Werkingsduur

Het sociaal plan geldt vanaf 1 oktober 2012 en eindigt van rechtswege op 31 december 2013. Rechten voortvloeiend uit dit sociaal plan, ontstaan tijdens de werkingsduur, blijven ook na 31 december 2013 van kracht.

4. Verplichtingen van partijen

Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of bevorderen, waaronder mede begrepen staking en uitsluiting, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst. Partijen verbinden zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te zullen komen.

Indien tijdens de werkingsduur van dit sociaal plan wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen in overleg treden om na te gaan of aanpassing van het sociaal plan noodzakelijk wordt geacht. Uitgangspunt zal zijn dat de financiële consequenties voor SCA Hygiene Products Hoogezand BV/Unicharm Mölnlycke BV budgetneutraal dienen te zijn.

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 geest van dit sociaal plan en de redelijkheid en billijkheid. Het verzoek van de werknemer om toepassing van de hardheidsclausule zal door de werkgever voor advies worden voorgelegd aan de toetsingscommissie. De werkgever kan vervolgens na advies van de toetsingscommissie besluiten

om ten gunste van de werknemer van dit sociaal plan af te wijken.

6. Toetsingscommissie

6.1 *Toetsingscommissie*

Er wordt een toetsingscommissie ingesteld die erop toeziet dat dit sociaal plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

6.2 *Samenstelling*

De toetsingscommissie bestaat uit drie leden, waarvan één door de werkgever aan te wijzen, één door de ondernemingsraad en vakorganisaties aan te wijzen en één onafhankelijk lid dat in gezamenlijk overleg zal worden aangewezen. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter.

6.3 *Taak en werkwijze*

De commissie adviseert de werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit sociaal plan. De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de werknemer dan wel de werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een advies. De commissie bepaalt haar eigen werkwijze. Indien de commissie een unaniem advies aan de werkgever uitbrengt zal de werkgever overeenkomstig besluiten

6.4 *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.

6.5 *Kosten*

Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak komen - binnen redelijke grenzen- voor rekening van de werkgever.

7. Verval van de arbeidsplaats en procedure beëindigen arbeidsovereenkomst

7.1 *Procedure bij beëindiging arbeidsovereenkomst*

De procedure met betrekking tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vangt aan op het moment dat betrokken werknemer schriftelijk is ingelicht omtrent het vervallen van zijn arbeidsplaats en op een zodanig moment dat het einde van de arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk samenvalt met het vervallen van de arbeidsplaats.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal in beginsel plaatsvinden via een vaststellingsovereenkomst. Hierin 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. In voorkomende gevallen zal een procedure bij UWV of de kantonrechter worden gevolgd.

Het kan zijn dat de reorganisatie gefaseerd moet plaatsvinden. Daarbij kan het zijn dat voorafgaand aan de reorganisatie al duidelijk is van welke werknemers in welke fase de arbeidsplaats komt te vervallen. Werkgever zal dan aan alle werknemers van wie de arbeidsplaats komt te vervallen mededelen dat, en wanneer dat het geval zal zijn. Bij een gefaseerde reorganisatie kan er dus enige tijd liggen tussen de mededeling dat de arbeidsplaats komt te vervallen, en het tijdstip waarop dat het geval zal zijn.

Bij de mededeling dat de arbeidsplaats komt te vervallen zal ook worden meegedeeld wanneer de bemiddelingsactiviteiten (zie artikel 9) kunnen worden gestart, en wanneer de procedure tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst aan zal vangen.

7.2 Opzegtermijn bij beëindiging arbeidsovereenkomst

De opzegtermijn bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het kader van dit sociaal plan bedraagt voor zowel werkgever als werknemer 1 maand. In afwijking van artikel 7:672 lid 1 BW kan worden opgezegd tegen elke dag van de maand. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de opzegtermijn worden bekort.

8. Interne herplaatsing

8.1 Inspanningsverplichting werkgever

De werkgever zal zich inspannen om de boventallig verklaarde werknemer voor zover mogelijk een passende functie aan te bieden binnen de eigen organisatie. Indien aan de werknemer een passende functie wordt aangeboden, mag hij gedurende vijf werkdagen het aanbod in beraad nemen.

8.2 Bezwaar/weigering passende functie

De werknemer treedt na ten hoogste vijf werkdagen in overleg met de werkgever indien hij niet akkoord gaat met het aanbod van een passende functie. Indien dit niet leidt tot overeenstemming kan de werknemer bezwaar indienen tegen het aanbod van een passende functie bij de toetsingscommissie zoals genoemd in artikel 6. Na het advies van de toetsingscommissie zal de werkgever de werknemer schriftelijk meedelen of het aanbod al dan niet wordt gehandhaafd. Wordt het aanbod voor de passende functie door de werkgever gehandhaafd, dan heeft de werknemer vijf werkdagen om het aanbod in beraad te nemen. Indien de werkgever het eerdere aanbod voor een passende functie intrekt, herleeft de situatie alsof de betreffende functie niet is aangeboden.

Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de verdere toepassing van de voorziening uit dit Sociaal Plan. De werkgever zal overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

9. Bemiddelingsprocedure tijdens en na afloop van de arbeidsovereenkomst

De werkgever stelt de werknemer die boventallig wordt in de gelegenheid een outplacementtraject te volgen. Dit outplacementtraject heeft tot doel een professionele bemiddeling van werk naar werk te realiseren, te verzorgen door het bemiddelingsbureau. De kosten van de bemiddeling komen voor rekening van werkgever.

Het bemiddelingsbureau zal werkgever, vakorganisaties en OR maandelijks informeren over de voortgang en het resultaat van haar bemiddelingsactiviteiten.

Bij deze reorganisatie vervalt de operatorfunctie. De functies van operator en 1^e operator zijn niet uitwisselbaar en de betrokken operators voldoen niet aan de eisen die aan een 1^e operator gesteld worden. Mocht echter een operator van mening zijn dat hij wel aan de eisen voldoet, dan kan er, nadat er een gesprek met de leidinggevende heeft plaatsgevonden, in overleg met het bemiddelingsbureau een assessment georganiseerd worden.

9.1 Inhoud externe bemiddeling

De werknemer wordt door het bemiddelingsbureau optimaal begeleid ten aanzien van:

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

Het bemiddelingsbureau heeft inzicht in vacatures in de regio en zal de betrokken werknemer daarvan op de hoogte stellen. Dat kan er toe leiden dat het bemiddelingsbureau werknemers nog

in de periode die ligt tussen de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 7.1 en het vervallen van de arbeidsplaats op al dan niet tijdelijke basis kan detacheren bij een andere werkgever. De werkgever zal hieraan zijn medewerking verlenen.

9.2 Aanvang, duur en einde bemiddeling

De bemiddeling start op de datum die is vastgelegd in de schriftelijke mededeling als bedoeld in artikel 7.1. De werknemer dient binnen twee weken nadat betrokken werknemer schriftelijk is ingelicht over het vervallen van zijn arbeidsplaats, schriftelijk kenbaar te maken of hij gebruik wenst te maken van de diensten van het bemiddelingsbureau. Indien hij van bemiddeling afziet ontvangt hij daarvoor geen financiële compensatie.

De duur van de bemiddeling is 6 maanden en kan ook voortduren nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De aanspraak van de werknemer op bemiddeling eindigt zodra hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een tijdelijke baan met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd elders heeft aanvaard.

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

Deelname aan de bemiddeling is vrijwillig, echter indien de werknemer hiervoor kiest wordt zijn volledige medewerking verwacht aan de bemiddelingsactiviteiten. Bij onvoldoende medewerking kan de werknemer van de bemiddelingsactiviteiten worden uitgesloten.

9.3 Hernieuwde deelneming

De werknemer die tijdens de periode van bemiddeling een nieuwe baan elders heeft gevonden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, en die vanwege de niet verlenging daarvan binnen 6 maanden opnieuw onvrijwillig werkloos wordt, kan voor maximaal de resterende looptijd van de aanvullingsperiodes opnieuw aan de bemiddeling deelnemen.

9.4 Om- en bijscholing

Om 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. De werkgever beoordeelt, na advies van het bemiddelingsbureau, of een hierboven bedoeld verzoek tot om- of bijscholing wordt gehonoreerd.

9.5 Sollicitatiebezoek

Verlof voor sollicitatiebezoek, deelnemen aan psychologische en medische onderzoeken binnen Nederland zal 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. De redelijkerwijs te maken reiskosten in verband met sollicitaties, om- en bijscholing en outplacementactiviteiten, worden door de werkgever vergoed op basis van de interne regeling reiskosten.

9.6 Referentie

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

9.7 Getuigschrift

De werknemer ontvangt op verzoek een getuigschrift van de werkgever.

10. Ontslagvergoeding

De boventallige werknemer komt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever in aanmerking voor een eenmalige bruto ontslagvergoeding. Deze ontslagvergoeding bestaat uit: een vergoeding afgeleid van de kantonrechterformule (KRF, voor berekening zie 10.1), en

- een betaling ter hoogte van drie maal het laatst verdiende maandinkomen¹.

10.1 Berekening KRF

Deze vergoeding is gelijk aan $A \times B \times C$, waarbij:

- A. Staat voor de dienstjaren op de datum einde dienstverband, waarbij de dienstjaren:
- tot de leeftijd van 35 jaar voor 0,5 tellen;
 - van de leeftijd van 35 jaar tot de leeftijd van 45 jaar voor 1 tellen;
 - van de leeftijd van 45 jaar tot de leeftijd van 50 jaar voor 1,5 tellen;
 - vanaf de leeftijd van 50 jaar voor 2 tellen.
- B. Staat voor beloning, zijnde het laatst verdiende maandinkomen;
- C. Staat voor de correctiefactor en is gesteld op 1,05.

De ontslagvergoeding is niet van toepassing op de werknemers aan wie een aanbod is gedaan tot interne herplaatsing en die dat aanbod hebben geaccepteerd, op werknemers die elders binnen de SCA organisatie nationaal of internationaal een nieuwe functie gaan uitoefenen of op de werknemer die een aanbod voor een passende functie weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is (artikel 8.2).

10.2 Anti-cumulatie

De ontslagvergoeding 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 maandinkomens (100%) vanaf de ontslagdatum tot de eerste van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en de te verwachten inkomsten van de werknemer na de ontslagdatum tot de eerste van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde heeft bereikt.

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

- 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 loongerelateerde uitkering krachtens de WW.
- De werknemer ontvangt daarna een IOAW of IOW-uitkering van 70% van het wettelijk bruto minimumloon.

10.3 Pensioen

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.

11. Overige financiële voorzieningen

11.1 Niet gevierd dienstjubileum

Dienstjubilea die vallen binnen één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst zullen worden gehonoreerd. Bij een dienstjubileum wordt de gebruikelijke uitkering gedaan, waarbij rekening zal worden gehouden met hetgeen voor de loonheffing eventueel niet als loon hoeft te worden aangemerkt. De uitkering zal geschieden op het moment dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

11.2 Zorgverzekering

De werkloze werknemer kan de collectieve verzekering tegen ziektekosten op vrijwillige basis continueren op basis van dan gebruikelijke voorwaarden. De volledige premie dient door de

¹ Bij de berekening wordt uitgegaan van de hoogte van de ploegentoeslag in de maand voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij deze lager is dan de ploegentoeslag in september 2012. In dat geval wordt gerekend met de ploegentoeslag in september 2012.

werknemer zelf aan de verzekeraar te worden voldaan.

11.3 Studietoelagen

In geval van studie-toelagen die gemaakt zijn voor de inwerkingsperiode van dit sociaal plan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen de betreffende studie te voltooien. Kosten in verband met deze studie behoeven door de betreffende werknemer niet terugbetaald te worden.

12. Algemene voorwaarden bij de financiële vergoedingen

12.1 Overheids- en andere voorzieningen

De werkgever en werknemer zijn verplicht een beroep te doen op, en hun medewerking te verlenen aan, het verkrijgen van sociale verzekeringen, subsidies, (pre)pensioen, subsidies voor scholing et cetera.

12.2 Verstrekken van inlichtingen

De werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit sociaal plan, verplicht zich aan de werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen heeft uitsluiting van deze regeling tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

12.3 Methode vaststelling bedragen

De (bruto) bedragen die nodig zijn voor de in deze regeling opgenomen voorzieningen worden vastgesteld op basis van de wettelijke uitkeringen en inkomensgegevens zoals deze gelden per datum einde dienstverband. Deze bedragen worden na vaststelling niet meer gewijzigd.

12.4 Fiscale afwikkeling

Alle in dit sociaal plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en sociale wetgeving zich hiertegen niet verzet.

12.5 Juridisch en financieel advies

De werkgever faciliteert dat werknemers met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de gelegenheid worden gesteld juridisch en/of financieel advies in te winnen. Werkgever vergoedt daartoe de kosten van het advies, na overlegging van de nota, tot een maximum van in totaal € 600,- (excl. BTW).

13. Overige bepalingen

13.1 Vakantie-uren

De werknemer met wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld zijn tegoed aan vakantie in overleg op te nemen. Een eventueel restant aan vakantie- en tijd-voor-tijd-uren zal worden verrekend.

13.2 Eindafrekening

De werknemer ontvangt binnen één maand na het einde van de arbeidsovereenkomst een eindafrekening. Bij deze eindafrekening worden in ieder geval betrokken de ontslagvergoeding, de te verrekenen vakantie- en tijd-voor-tijd-uren, pro rata vakantiegeld en dertiende maand.

13.3 Parttimer / gedeeltelijke arbeidsongeschikte

De werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst zal naar rato van zijn parttime percentage in aanmerking komen voor de financiële voorzieningen in dit sociaal plan, tenzij de vergoeding al gekoppeld is aan het parttime percentage. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal naar

Sociaal Plan SCA Hygiene Products Hoogezand BV/Unicharm Mölnlycke BV

rato van zijn arbeidsgeschiktheidspercentage in aanmerking komen voor de financiële voorzieningen in dit sociaal plan.

Aldus overeengekomen op 4 december 2012 te Hoogezand.

Eenzijds:

SCA Hygiene Products Hoogezand BV/Unicharm Mölnlycke BV

M.J.B. Andela

en anderzijds:

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

D. Heinen

J. Twerda