

Sociaal plan

Swissport Amsterdam B.V.



Looptijd: 21 december 2020 tot en met 30 juni 2021

Inhoud

1.	Algemeen.....	4
1.1	Reden voor sociaal plan	4
1.2	Maatregelen	4
1.2.1	Ontslag.....	4
1.2.2	Minder uren werken	5
1.2.3	Zelfde uren, meer dagen werken.....	6
1.3	Doel sociaal plan.....	6
1.4	Werkingsfeer sociaal plan	7
1.5	Wijzigingen.....	7
1.6	Samenwerking Ondernemingsraad/FNV.....	7
1.6.1	Evaluatie	7
1.6.2	Luchthavenpool	7
1.6.3	Stagiaires	8
1.7	Definities.....	8
1.8	Looptijd en werkingsfeer sociaal plan	11
1.9	Medewerking uitvoering	12
1.10	Vaststelling boventalligen.....	12
1.11	Herplaatsingsmogelijkheid in eigen functie.....	12
1.12	Herplaatsingsmogelijkheid in alternatieve functie	12
1.13	Verlies arbeidsuren	13
2.	Boventallige medewerker	14
2.1	Algemeen.....	14
2.2	Outplacement	14
2.2.1	Bemiddeling	14
2.2.2	Wederzijdse inspanning	14
2.3	Interne vacaturegarantie	15
2.4	Ontslagvergoeding	15
2.5	Beëindigingsregeling	15
2.6	Afwikkeling van de arbeidsovereenkomst	16
2.6.1	Vakantietoeslag	16
2.6.2	Vakantiedagen	16
2.6.3	Pensioen	16
2.6.4	Schipholpas.....	16
2.6.5	Inleveren van eigendommen	16
2.6.6	Concurrentiebeding.....	17
2.6.7	Relatiebeding	17
2.6.8	Geheimhoudingsbeding	17
2.6.9	Getuigschrift en referenties	17
2.7	Gevolgen niet accepteren voorstel.....	17
3.	Minder uren werken	18
3.1	Algemeen.....	18

3.2	Generatiepact	18
3.3	Vergoeding bij verlies arbeidsuren	19
3.4	Vergoeding bij acceptatie alternatieve functie	19
3.5	Geen vaste (vrije) dagen	20
3.6	Regeling wijziging arbeidsomvang	20
4.	Zelfde uren, meer dagen werken	21
4.1	Algemeen	21
4.2	Geen vaste (vrije) dagen	21
5.	Slotbepalingen	22
5.1	Hardheidsclausule	22
5.2	Begeleidingscommissie	22
5.3	Exemplaar sociaal plan	22

1. Algemeen

1.1 Reden voor sociaal plan

Het aantal passagiersvluchten dat dagelijks vanaf Schiphol vertrekt is door de coronacrisis drastisch gedaald. Eén van de gevolgen daarvan is dat de afdeling 'Groundhandling' van Swissport Amsterdam aanzienlijk minder passagiersvluchten hoeft te verwerken dan zij deed vóór de coronacrisis. Op dit moment verwerkt Swissport Amsterdam gemiddeld slechts 30% van het aantal passagiersvluchten, ten opzichte van dezelfde periode in het voorgaande jaar. Swissport Amsterdam heeft niet voldoende werk om al haar medewerkers op de afdeling 'Groundhandling' aan het werk te houden, voor het aantal uren dat is overeengekomen in hun arbeidsovereenkomst. Onduidelijk is wanneer de vraag naar het verwerken van passagiersvluchten door Swissport Amsterdam weer op hetzelfde niveau zal zijn als vóór de coronacrisis. Onduidelijk is zelfs wanneer het aantal passagiersvluchten dat vertrekt vanaf Schiphol en daarmee automatisch ook de vraag naar de werkzaamheden van Swissport Amsterdam überhaupt zal toenemen.

Het is noodzakelijk dat Swissport Amsterdam haar verlies beperkt, zodat zij kan blijven bestaan. Swissport Amsterdam hoopt dat de markt over twee jaar weer min of meer op het niveau van 2019 is. Swissport Amsterdam moet nú maatregelen treffen die ervoor zorgen dat zij in ieder geval de komende twee jaar kan doorkomen.

De overheid heeft een NOW3 (steunmaatregel voor werkgelegenheid) opengesteld, maar deze is verre van voldoende om het verwachte verlies van Swissport Amsterdam voor 2021 substantieel te temperen. Swissport Amsterdam heeft daarom de hele onderneming doorgelicht en daar waar mogelijk zijn al maatregelen genomen om kosten te besparen. Toch is het onvermijdelijk dat Swissport Amsterdam ook op de personeelskosten moet besparen. De hoeveelheid werk is door de coronacrisis drastisch afgenomen, waardoor een wijziging in de personele bezetting noodzakelijk is om verdere kosten te besparen.

In deze reorganisatie treft Swissport Amsterdam drie maatregelen om een eventueel faillissement te voorkomen: ontslag van medewerkers, vermindering van de uren van medewerkers en flexibel inroosteren.

1.2 Maatregelen

1.2.1 Ontslag

Een aantal arbeidsplaatsen komt structureel te vervallen. Dat betreft functies van specialisten, zoals: Supervisors, Team Leaders, Resource Coordinators, Turnaround Coordinators, Load Controllers, Editors, Duty Managers en Trainers. Medewerkers die het betreft zullen te horen krijgen dat zij boventallig zijn. Swissport Amsterdam garandeert dat zij deze medewerkers een andere vacature binnen Swissport Amsterdam zal aanbieden. Als medewerkers willen, kunnen zij dus in dienst blijven van Swissport Amsterdam. De aangeboden functie en daarbij behorende arbeidsvoorwaarden zullen niet op hetzelfde niveau zijn als de functie van medewerker die komt te vervallen.

Kiest een medewerker niet voor de aangeboden vacature, dan zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. Swissport Amsterdam biedt medewerkers waarvan hun

arbeidsovereenkomst wordt beëindigd een regeling die de nadelige effecten van het verlies van hun baan verzacht. Wat die regeling precies inhoudt is beschreven in hoofdstuk 2 van dit sociaal plan.

1.2.2 Minder uren werken

De meeste medewerkers kunnen hun baan behouden. Wat wel gaat wijzigen is het aantal uren dat medewerkers kunnen werken voor Swissport Amsterdam. Dat betekent dat zowel medewerkers met een voltijd dienstverband uren inleveren, als medewerkers met een deeltijd dienstverband.

Veel vluchten komen op hetzelfde moment binnen en moeten ook op hetzelfde moment afgehandeld worden. Op één dag zijn twee duidelijke pieken zichtbaar: één in de ochtend en één in de avond. Tijdens deze pieken heeft Swissport Amsterdam veel medewerkers nodig om de vluchten op tijd af te handelen. Buiten die twee piekmomenten heeft Swissport Amsterdam niet genoeg werk om haar medewerkers aan het werk te houden. Als medewerkers op meerdere plekken tegelijk zouden kunnen zijn, dus twee verschillende vluchten op twee verschillende plekken zouden kunnen afhandelen, dan zou Swissport Amsterdam niet veel hoeven veranderen. Helaas is dat niet mogelijk. Medewerkers kunnen maar op één plek tegelijk zijn. Daarom heeft Swissport Amsterdam relatief veel medewerkers nodig, maar die medewerkers kunnen minder uren per dag werken.

Swissport Amsterdam heeft met veel medewerkers een arbeidsovereenkomst voor een vast aantal arbeidsuren, bijvoorbeeld 38 uur per week. Medewerkers hebben recht op werk en loon voor de arbeidsuren die zij met Swissport Amsterdam zijn overeengekomen. Swissport Amsterdam heeft over het algemeen niet genoeg werk om medewerkers gedurende aaneengesloten diensten van acht uur aan het werk te houden, maar wel gedurende bijvoorbeeld zes uur per dag. Dat betekent dat veel medewerkers een groot deel van hun dienst niets te doen hebben. Ook voor de tijd dat medewerkers niets te doen hebben, moet Swissport Amsterdam het loon betalen.

Swissport Amsterdam heeft laten berekenen hoe zij de diensten het beste kan indelen en vervolgens hoe zij haar medewerkers het beste over die diensten kan verdelen. Een wijziging van de diensten blijkt noodzakelijk. Na de wijziging duren de diensten gemiddeld maximaal zes uur. Diensten van acht uur zijn niet langer standaard. Voor de verdeling van de diensten over medewerkers heeft dat tot gevolg dat medewerkers minder uren gaan werken en dus arbeidsuren zullen verliezen. Medewerkers die arbeidsuren verliezen, verliezen maximaal 30% van hun arbeidsuren en minimaal vijf arbeidsuren. Dat medewerkers minimaal vijf arbeidsuren verliezen, heeft te maken met de voorwaarden die het UWV stelt aan een WW-uitkering.

In de praktijk betekent dat dat medewerkers met een arbeidsovereenkomst van 38 uur per week, een arbeidsovereenkomst van bijvoorbeeld 26,6 uur per week krijgen. Het aantal uren zal zijn afgestemd op het werk dat medewerkers doen. Zo kan Swissport Amsterdam medewerkers kortere diensten aanbieden. Dat zorgt ervoor dat Swissport Amsterdam alle medewerkers in de pieken kan indelen. In plaats van acht uur per dag, werken medewerkers dan zes uur per dag. Medewerkers zullen hierdoor niet op minder dagen hoeven werken.

Doordat Swissport Amsterdam de arbeidsuren van medewerkers vermindert, kan Swissport Amsterdam medewerkers indelen op de momenten dat zij ook nodig zijn.

Swissport Amsterdam realiseert zich dat de wijziging van het aantal uren nadelige gevolgen heeft voor het inkomen van medewerkers. Medewerkers kunnen een WW-uitkering aanvragen voor de verloren arbeidsuren. Daarnaast zal Swissport Amsterdam de nadelige gevolgen verzachten door medewerkers een financiële vergoeding te bieden voor het verlies van arbeidsuren.

1.2.3 Zelfde uren, meer dagen werken

Uit de berekening die Swissport Amsterdam heeft laten maken volgt ook dat van een groep medewerkers de arbeidsuren niet hoeven te worden gewijzigd. Deze medewerkers beschikken al over het juiste aantal arbeidsuren. Omdat Swissport Amsterdam ook deze medewerkers voornamelijk zal indelen op de piekmomenten, kan het wel voorkomen dat medewerkers op meer dagen worden ingezet dan voorheen om het overeengekomen aantal arbeidsuren te halen. Medewerker zal maximaal één dag per week méér worden ingezet. Het rooster zal worden afgestemd op het werkaanbod en zal tijdig (conform cao) worden vastgesteld.

Swissport Amsterdam realiseert zich dat deze wijziging gevolgen heeft voor medewerkers die voorheen op vaste dagen werkten. Deze medewerkers ondervinden geen financieel nadeel, maar van hen wordt wel meer flexibiliteit gevraagd met betrekking tot het invullen van het rooster. Swissport Amsterdam zal daarom een overgangperiode hanteren, zodat medewerkers de tijd hebben hun privésituatie hierop aan te passen, indien nodig. Mocht deze wijziging onoverkomelijke problemen opleveren voor medewerkers, die niet zijn op te lossen in de overgangperiode, dan kunnen zij zich melden bij de HR-afdeling van Swissport Amsterdam (zie paragraaf 5.1).

Vanaf 1 april 2021 zullen alle medewerkers flexibel worden ingedeeld. In de praktijk betekent dat dat een medewerker die voorheen bijvoorbeeld 24 uur werkte, verdeeld over drie dagen (diensten van acht uur), nu 24 uur zal werken verdeeld over vier dagen (diensten van zes uur).

1.3 Doel sociaal plan

Dit sociaal plan dient ertoe de reorganisatie binnen Swissport Amsterdam zo zorgvuldig mogelijk te laten verlopen. Het belangrijkste doel van dit sociaal plan is medewerkers die boventallig zijn geworden, te begeleiden van werk naar werk. Dat kan zowel ander werk binnen Swissport Amsterdam, als daarbuiten zijn. Swissport Amsterdam wil medewerkers daarin begeleiden en biedt -voor zover het om ander werk buiten Swissport Amsterdam gaat- outplacement aan om de kansen op ander werk te vergroten. Daarnaast biedt Swissport Amsterdam een extra financiële compensatie aan boventallige medewerkers die 55 jaar of ouder zijn. Ook biedt Swissport Amsterdam medewerkers die 55 jaar of ouder zijn en arbeidsuren verliezen, de keuze voor een generatiepact (zie paragraaf 3.2).

Swissport Amsterdam vindt het van belang dat op zorgvuldige wijze afscheid genomen wordt van haar medewerkers, waar dit ten gevolge van de reorganisatie onvermijdelijk is.

Ook vindt Swissport Amsterdam het belangrijk dat medewerkers duidelijk worden voorgelicht over de gevolgen van de reorganisatie, waaronder eventueel ook ontslag; helderheid is belangrijk in moeilijke situaties als deze.

Swissport Amsterdam heeft de Ondernemingsraad op 7 december 2020 gevraagd te adviseren over het voorgenomen besluit tot reorganisatie. De Ondernemingsraad heeft hierover positief geadviseerd.

1.4 Werkingsfeer sociaal plan

Medewerkers in dienst van Swissport Amsterdam op de afdeling 'Groundhandling' vallen onder de werkingssfeer van dit sociaal plan. Opzegging en beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens andere redenen dan genoemd in dit sociaal plan blijven mogelijk: bijvoorbeeld in geval van opzegging in proeftijd, op grond van disfunctioneren, dringende reden, langdurige arbeidsongeschiktheid (na 104 weken), beëindiging van rechtswege wegens bepaalde duur, prepensioen en AOW-gerechtigde leeftijd. Dit sociaal plan is in deze gevallen niet van toepassing.

1.5 Wijzigingen

Als tijdens de looptijd van dit sociaal plan wijzigingen in wetgeving of cao, dan wel onvoorziene omstandigheden hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijziging van dit sociaal plan.

Swissport Amsterdam is gerechtigd een of meer uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsvoorwaarde(n) te wijzigen in de gevallen als vermeld in artikel 7:613 BW (dat wil zeggen: als Swissport Amsterdam bij deze wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van medewerker dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken). Het minder uren werken of hetzelfde aantal uren werken op meer dagen wordt door Swissport Amsterdam en FNV aangemerkt als een zwaarwichtig belang.

1.6 Samenwerking Ondernemingsraad/FNV

1.6.1 Evaluatie

Swissport Amsterdam zal op regelmatige basis in overleg treden met de Ondernemingsraad over de gang van zaken in het algemeen en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid in het bijzonder.

Swissport Amsterdam zal vóór 31 juli 2021 met FNV afspraken maken over de inspanningen die Swissport Amsterdam zal ondernemen om de arbeidsuren uit te breiden zodra de markt weer aantrekt.

1.6.2 Luchthavenpool

Swissport Amsterdam zal zich samen met FNV en andere belanghebbenden op Schiphol (zoals bijvoorbeeld Luchthaven Community Schiphol) inspannen om te komen tot een luchthavenpool van flexwerkers. De luchthavenpool heeft dient ertoe te voorzien in de behoefte van flexibele arbeid van de werkgevers die zijn gevestigd op Schiphol.

1.6.3 Stagiaires

Swissport Amsterdam laat stagiaires geen formatieplaats innemen in de bezetting gedurende de looptijd van dit sociaal plan. Stagiaires worden boven de formatie gepland, uitzonderlijke situaties (zoals bijvoorbeeld ziekte en plotselinge afwezigheid) daargelaten.

Stagiaires kunnen na hun stage reageren op openstaande vacatures. Swissport Amsterdam zal gedurende de looptijd van dit sociaal plan echter eerst boventallige medewerkers en medewerkers die arbeidsuren verliezen de kans geven de functie te accepteren en daarna pas voormalig stagiaires en externen.

De Ondernemingsraad zal deze procedure bewaken.

1.7 Definities

In dit sociaal plan hebben de hierna genoemde definities de volgende betekenis:

Swissport Amsterdam

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid: 'Swissport Amsterdam B.V.'.

Medewerker

De persoon die op of na de ingangsdatum van dit sociaal plan in dienst is van Swissport Amsterdam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Waar in dit sociaal plan wordt gesproken van 'medewerker' of 'hij', wordt steeds ook de vrouwelijke medewerker bedoeld.

Boventallige medewerker

De medewerker van wie de functie komt te vervallen wegens reorganisatie en voor wie binnen een redelijke termijn¹ herplaatsing in een passende functie niet mogelijk is.

Verlies van arbeidsuren

De situatie waarin medewerker zijn baan behoudt, maar minder uren gaat werken.

Het verlies van arbeidsuren heeft geen effect op de datum van indiensttreding, ketenregeling of datum voor jubileum van medewerker.

Zelfde uren, meer dagen werken

De situatie waarin medewerker zijn baan en het aantal arbeidsuren behoudt, maar deze arbeidsuren over meer dagen worden verdeeld.

Bruto maandsalaris

Onder het bruto maandsalaris wordt verstaan het basissalaris te vermeerderen met:

- vakantietoeslag waar medewerker binnen twaalf maanden aanspraak op zou hebben bij (ongewijzigde) voortzetting van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door twaalf en
- de overeengekomen vaste looncomponenten (bijvoorbeeld persoonlijke toeslagen) verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment van schriftelijke aanzegging ontslag of verlies van arbeidsuren, gedeeld door twaalf en

¹ Dit is de termijn als bedoeld in artikel 7:669 BW. De redelijke termijn is gelijk aan de voor Swissport Amsterdam geldende wettelijke opzegtermijn.

- de overeengekomen variabele looncomponenten (bijvoorbeeld variabele ORT, overwerk) verschuldigd in 2019 (als medewerker in 2019 geen volledig jaar heeft gewerkt, in de twaalf maanden vanaf de datum van indiensttreding) gedeeld door twaalf.

Het getal waardoor het bedrag aan verschuldigde looncomponenten wordt gedeeld, wordt naar rato aangepast als het moment van schriftelijke aanzegging ontslag of verlies van arbeidsuren korter was dan de hierboven genoemde periode.

Variabele arbeidsomvang

Als geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen, moet het bruto uurloon worden vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand:

- in het jaar 2019 of
- als medewerker in 2019 geen volledig jaar heeft gewerkt, in de twaalf maanden vanaf de datum van indiensttreding of
- als de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan twaalf maanden, gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst tot aan het moment dat medewerker als boventallig wordt aangemerkt.

Bruto jaarsalaris

Twaalf keer het bruto maandsalaris.

Inkomensverlies

Het verschil tussen het oude bruto jaarsalaris en het nieuwe bruto jaarsalaris, gedeeld door twaalf.

Mobiliteit en outplacement

Alle activiteiten die gericht zijn op ondersteuning bij het verwerven van een functie binnen dan wel buiten de organisatie van Swissport Amsterdam.

Transitievergoeding

De wettelijke transitievergoeding zoals beschreven in artikel 7:673 BW. Deze bedraagt één derde bruto maandsalaris per gewerkt dienstjaar en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

Ontslagvergoeding

De vergoeding die Swissport Amsterdam aan medewerker betaalt bij instemming met beëindiging van de arbeidsovereenkomst of verlies van arbeidsuren. Dit betreft steeds een bruto bedrag, waarop loonheffing wordt ingehouden.

Einddatum

De laatste dag van de arbeidsovereenkomst.

Uitvoeringsregels

De meest recente versie van de 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen' van het UWV.

Afspiegelingsbeginsel

In die gevallen waarin het aantal arbeidsplaatsen in een functie wordt gereduceerd wordt de ontslagvolgorde bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Dat wil zeggen: medewerkers werkzaam op die uitwisselbare functies worden ingedeeld in vijf leeftijdscategorieën en zij komen vervolgens naar de verhouding tussen die categorieën voor ontslag in aanmerking. Daarbij geldt dat de laatst binnengekomen medewerker binnen een leeftijdscategorie als eerste wordt ontslagen.

Voorbeeld: er zijn 100 arbeidsplaatsen en daarvan moeten er 20 komen te vervallen. Binnen elke leeftijdscategorie zijn 20 medewerkers werkzaam. Dat betekent dat er binnen elke categorie vier medewerkers moeten worden ontslagen. Wie dat zijn, wordt bepaald door het dienstjarenbeginsel (last in, first out). De peildatum voor afspiegeling is 1 januari 2021.

Uitwisselbaarheid functies

Bij het bepalen van de ontslagvolgorde geldt dat het afspiegelingsbeginsel per uitwisselbare functie wordt toegepast. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie als:

- de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor die functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
- het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Uitgangspunt is dat de functieomschrijving die op medewerker van toepassing is bepalend is voor de plaatsing van medewerker binnen een functiegroep. Als de functiebenaming/-omschrijving in de arbeidsovereenkomst niet (geheel) overeenkomt met de feitelijke situatie, is de feitelijke situatie bepalend voor de plaatsing in de betreffende functiegroep. Een functiegroep is een groep met verschillende functiebenamingen/functies die samen één groep onderling uitwisselbare functies vormen waarbinnen de afspiegeling plaatsvindt. De functies moeten vergelijkbaar of gelijkwaardig zijn. Medewerker moet vrijwel direct inzetbaar zijn in de andere functie.

De bepaling van uitwisselbaarheid van de functies vindt plaats door de HR Afdeling van Swissport Amsterdam. De Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels worden toegepast. Als medewerker het niet eens is met het besluit omtrent de uitwisselbaarheid kan medewerker zich met zijn bezwaar richten tot de begeleidingscommissie.

Passende functie

Voor boventallige medewerkers zal gekeken worden of deze binnen Swissport Amsterdam of, als hier geen mogelijkheden toe zijn, binnen de Swissport-groep herplaatst kunnen worden in een passende vacature. Swissport Amsterdam zal medewerker attent maken op passende vacatures en herplaatsingsmogelijkheden in de organisatie en deze waar mogelijk actief aanbieden aan medewerker. Van medewerker wordt op zijn beurt verwacht dat hij zich positief opstelt, actief solliciteert op (interne) vacatures en ingaat op redelijke voorstellen van Swissport Amsterdam.

Wat wordt verstaan onder passende functie

Van een passende functie is sprake wanneer deze qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de oude functie (of binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). Onder passende functie wordt in dit sociaal plan verstaan:

- een functie, die wat betreft aard, inhoud, plaats in de organisatie, benodigde kennis, vaardigheden, resultaten, salarisoniveau en eventueel eerder vervulde functie(s), in redelijkheid aan medewerker kan worden opgedragen, waarbij eventuele benodigde opleiding niet langer dan zes maanden duurt en een inwerkperiode niet langer dan drie maanden en de medewerker tot voltooiing van de opleiding minstens 60% van de functie-inhoud kan vervullen;
- het salaris van een passende functie mag niet te zeer afwijken van de oorspronkelijke functie. Onder een passend en redelijk salarisoniveau wordt verstaan: een verschil van niet meer dan één functieniveau conform de Swissport Amsterdam salaristabel. Het verschil in salaris wordt bepaald exclusief secundaire arbeidsvoorwaarden en eventuele onkostenvergoeding. Voor de beoordeling van de passendheid wordt uitsluitend het basissalaris in acht genomen. Het is te allen tijde ter beoordeling van Swissport Amsterdam of de medewerker geschikt is voor de functie. Swissport Amsterdam dient (on)geschiktheid te motiveren;
- de functie zal zoveel mogelijk in lijn liggen met de oorspronkelijke functie, functie-eisen en de arbeidsomvang (aantal uren per maand) enerzijds en anderzijds met ervaring, kennis, voorkeuren en ambitie alsmede ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerker.

Alternatieve functie

Een functie die niet valt onder het begrip uitwisselbare of passende functie, maar die medewerker bereid is te vervullen, is een alternatieve functie. Als voor een boventallige medewerker geen passende functie beschikbaar is, biedt Swissport Amsterdam een alternatieve functie aan. Deze functie is op een lager niveau en voor minder arbeidsuren dan de functie die medewerker vervult (en die komt te vervallen). Boventallige medewerkers krijgen inzicht in de bestaande vacatures binnen Swissport Amsterdam.

Als medewerker de alternatieve functie weigert, wordt beëindiging van het dienstverband nagestreefd. Medewerker is niet verplicht de alternatieve functie te accepteren. Als medewerker de alternatieve functie niet accepteert, behoudt medewerker zijn rechten op grond van dit sociaal plan.

Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing

Als medewerker een passende of alternatieve functie met lagere salarisschaal en kleinere arbeidsomvang accepteert, dan wordt hij ingeschaald in de nieuwe lagere salarisschaal. Medewerker ontvangt een vergoeding, die wordt berekend over het inkomensverlies (zie paragraaf 3.4).

1.8 Looptijd en werkingsfeer sociaal plan

Dit sociaal plan heeft een looptijd van 21 december 2020 tot en met 30 juni 2021 en heeft geen nawerking.

De bij dit sociaal plan betrokken partijen kunnen in overleg treden om te bepalen of dit sociaal plan verlengd wordt en zo ja, onder welke condities. Verlenging geschiedt niet van rechtswege maar dient door betrokken partijen schriftelijk te worden bevestigd.

Elke medewerker van Swissport Amsterdam, die tijdens de looptijd van dit sociaal plan als boventallig wordt aangemerkt, kan aanspraak maken op de voorzieningen van dit sociaal plan.

1.9 Medewerking uitvoering

Van alle betrokkenen wordt verwacht dat zij in redelijkheid hun medewerking verlenen aan het uitvoeren van de maatregelen die in dit sociaal plan zijn opgenomen.

Medewerker die een beroep doet op de (financiële) voorzieningen van dit sociaal plan, verplicht zich aan Swissport Amsterdam 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 dit sociaal plan tot gevolg en kan leiden tot terugvordering van inmiddels betaalde bedragen.

1.10 Vaststelling boventalligen

Medewerker van wie de arbeidsplaats door de reorganisatie komt te vervallen wordt boventallig verklaard. Vaststelling van boventalligheid vindt plaats volgens de criteria van de Uitvoeringsregels.

De boventalligheid zal in een individueel gesprek bevestigd worden. Swissport Amsterdam zal de boventalligheid zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen een week na het gesprek, schriftelijk aan medewerker bevestigen.

De volgende onderwerpen komen in de e-mail aan de medewerker aan de orde:

- datum van boventalligheid;
- aangeboden passende of alternatieve functie;
- van toepassing zijnde faciliteiten;
- informatie over outplacementbureau.

1.11 Herplaatsingsmogelijkheid in eigen functie

Een boventallige medewerker wordt zonder twijfel geschikt geacht voor een functie, als er een vacature komt voor een functie die medewerker vóór het vervallen van de arbeidsplaats heeft vervuld. Die functie wordt dan aangeboden aan de boventallige medewerker. Als meerdere boventallige medewerkers voor deze functie in aanmerking komen, wordt het omgekeerde afspiegelingsbeginsel toegepast om te bepalen aan welke medewerker de functie wordt aangeboden. Medewerker dient deze functie te aanvaarden. Als medewerker deze niet aanvaardt, verliest medewerker aanspraak op dit sociaal plan.

1.12 Herplaatsingsmogelijkheid in alternatieve functie

Aan iedere boventallige medewerker wordt een alternatieve functie aangeboden. Als medewerker de alternatieve functie aanvaardt, blijft medewerker in dienst van Swissport Amsterdam. Medewerker heeft aanspraak op een ontslagvergoeding. De hoogte van de ontslagvergoeding is afhankelijk van het inkomensverlies.

Als medewerker de alternatieve functie niet aanvaardt, eindigt de arbeidsovereenkomst en houdt medewerker aanspraak op dit sociaal plan.

1.13 Verlies arbeidsuren

Medewerkers verliezen maximaal 30% van hun arbeidsuren. Medewerkers kunnen een WW-uitkering aanvragen voor de arbeidsuren die ze verliezen. Eén van de voorwaarden die het UWV stelt voor het toekennen van een WW-uitkering, is dat medewerker minimaal vijf uur van het werk per week verliest. Medewerkers zullen om die reden minimaal vijf arbeidsuren verliezen. Zo kunnen zij aanspraak maken op een WW-uitkering, indien gewenst.

Voor een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor 38 uur (voltijd) betekent dit dat hij een arbeidsovereenkomst voor 26,6 uur krijgt.

Het verlies van arbeidsuren zal individueel per e-mail worden meegedeeld aan medewerker.

2. Bovenvallige medewerker

2.1 Algemeen

Iedere medewerker van wie de arbeidsovereenkomst als gevolg van bovenvalligheid tijdens de looptijd van dit sociaal plan eindigt, heeft recht op een beëindigingsregeling.

Medewerker wordt telefonisch meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen. Het telefoongesprek zal vervolgens per e-mail worden bevestigd. Met deze e-mail wordt medewerker, in de vorm van een beëindigingsovereenkomst, een voorstel gedaan voor een beëindiging met wederzijds goedvinden, waarbij het voorstel wordt toegelicht en geconcretiseerd met bedragen. Ook wordt medewerker uitgenodigd voor een individueel gesprek.

Medewerker zal de ondertekende beëindigingsovereenkomst binnen vijf werkdagen na het gesprek aan Swissport Amsterdam retourneren.

Medewerker heeft uitsluitend recht op de voorzieningen als hij het voorstel binnen de genoemde termijn schriftelijk aanvaardt door de beëindigingsovereenkomst te ondertekenen en de beëindigingsovereenkomst niet binnen de wettelijke bedenktijd ontbindt. Nadien kan medewerker op deze voorzieningen geen beroep meer doen.

Hierna worden de verschillende faciliteiten beschreven die Swissport Amsterdam bovenvallige medewerkers aanbiedt.

2.2 Outplacement

Het voorkomen van werkloosheid ten gevolge van de reorganisatie is het uitgangspunt van Swissport Amsterdam. In eerste instantie betekent dit dat gekeken zal worden naar mogelijkheden voor interne herplaatsingen.

Swissport Amsterdam is met een outplacementbureau overeengekomen dat bovenvallige medewerkers een outplacementtraject kunnen volgen.

Het outplacementbureau heeft tot taak:

- het bemiddelen van bovenvallige medewerkers naar passende functies buiten Swissport Amsterdam, denk bijvoorbeeld aan functies in de zorg of logistiek;
- indien nodig het doen van voorstellen tot her- of bijscholing;
- het voorbereiden van bovenvallige medewerkers voor sollicitatiegesprekken; curriculum vitae opstellen, gesprekken voorbereiden.

2.2.1 Bemiddeling

Medewerker komt vanaf de mededeling van bovenvalligheid tot aan de datum van het eindigen van de arbeidsovereenkomst in aanmerking voor bemiddeling door het outplacementbureau.

2.2.2 Wederzijdse inspanning

Naast de inspanningsverplichtingen die voor het outplacementbureau voortvloeien uit dit sociaal plan is medewerker gehouden actieve medewerking te verlenen en inspanning te

verrichten bij het zoeken naar ander werk. Als medewerker zijn medewerking hieraan niet of onvoldoende verleent, wordt de bemiddeling gestaakt. De beoordeling daarvan vindt plaats door het outplacementbureau.

2.3 Interne vacaturegarantie

Swissport Amsterdam garandeert dat zij een interne vacature aanbiedt aan iedere boventallige medewerker. Die vacature kan een passende of alternatieve functie betreffen. Als medewerker de passende of alternatieve functie accepteert, accepteert medewerker ook de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden.

Bij acceptatie van de passende of alternatieve functie blijft medewerker in dienst. Medewerker kan dan geen aanspraak maken op de faciliteiten die Swissport Amsterdam biedt aan de boventallige medewerker (hoofdstuk 2). Op die medewerker is in voorkomend geval hoofdstuk 3 van dit sociaal plan van toepassing. Medewerker ontvangt een financiële vergoeding. Wat de hoogte van de vergoeding is, is afhankelijk van het inkomensverlies en wordt berekend zoals beschreven in paragraaf 3.4.

2.4 Ontslagvergoeding

De ontslagvergoeding bedraagt 1,2 x de wettelijke transitievergoeding. Voor een medewerker die op de peildatum 55 jaar of ouder is bedraagt de ontslagvergoeding 1,55 x de wettelijke transitievergoeding. Medewerker ontvangt de ontslagvergoeding ineens binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De ontslagvergoeding bedraagt maximaal € 84.000,-- bruto of maximaal een bruto jaarsalaris, als dit hoger is dan dit bedrag.

Artikel 7:673 lid 5 BW is van overeenkomstige toepassing op de ontslagvergoeding.

Vormen van uitkering van de ontslagvergoeding zijn -binnen de grenzen van de wet- naar keuze van medewerker. Op de desbetreffende betaling wordt loonheffing toegepast.

Als medewerker de beëindigingsovereenkomst binnen de genoemde termijn ondertekent en de beëindigingsovereenkomst niet binnen de wettelijke bedenktijd ontbindt, ontvangt medewerker naast de ontslagvergoeding een tekenbonus van € 1.000,-- netto. Deze tekenbonus wordt tegelijk met de ontslagvergoeding aan medewerker uitgekeerd.

2.5 Beëindigingsregeling

De volgende voorzieningen worden in de beëindigingsovereenkomst opgenomen:

- ontslagvergoeding;
- de geldende opzegtermijn zal door Swissport Amsterdam worden gehanteerd;
- een bepaling op basis waarvan het werknemer vrijstaat de arbeidsovereenkomst eerder op te zeggen wanneer hij een nieuwe baan vindt vóór de overeengekomen einddatum. Medewerker behoudt in dat geval aanspraak op de ontslagvergoeding;
- een bijdrage in de kosten voor juridische bijstand van € 500,-- (inclusief btw en kantoorkosten). In plaats van een vergoeding voor kosten van rechtsbijstand kan medewerker kiezen voor een vergoeding van kosten van het inschakelen van een

financieel adviseur of een combinatie hiervan; ongeacht de keuze van medewerker, vergoedt Swissport Amsterdam de kosten tot voornoemd bedrag aan medewerker na ontvangst van de op naam van medewerker gestelde factuur en een bewijs van betaling door medewerker. Medewerker ontvangt deze vergoeding alleen als hij niet verzekerd is voor de kosten van rechtsbijstand;

- als medewerker een jurist van FNV heeft ingeschakeld, zal Swissport Amsterdam een bedrag van € 500,- (voor zover van toepassing, inclusief btw en eventuele kantoorkosten) aan kosten vergoeden aan FNV, na ontvangst van de daartoe strekkende factuur ter attentie van de HR Afdeling van Swissport Amsterdam met vermelding van de naam van medewerker, waarna Swissport Amsterdam het bedrag rechtstreeks aan FNV zal vergoeden;
- outplacementbegeleiding. Swissport Amsterdam zal het outplacementtraject bekostigen en deze kosten in mindering brengen op de ontslagvergoeding.

Daarnaast ontvangt medewerker een aanbod voor een alternatieve functie.

2.6 Afwikkeling van de arbeidsovereenkomst

2.6.1 Vakantietoeslag

Vakantietoeslag wordt naar rato toegekend tot de einddatum.

2.6.2 Vakantiedagen

Als daar recht op bestaat, zal het opgebouwde, doch niet-genoten saldo aan vakantiedagen worden betaald. Een eventueel negatief saldo aan vakantiedagen zal worden verrekend bij de eindafrekening.

2.6.3 Pensioen

De deelneming aan de pensioenregeling eindigt bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Swissport Amsterdam zal het pensioen afwickelen zoals beschreven in de Pensioenwet.

2.6.4 Schipholpas

Uiterlijk op de einddatum, levert medewerker bij Swissport Amsterdam de Schipholpas in. In het geval vrijstelling van werk aan de orde is, levert medewerker uiterlijk op de laatste dag waarop medewerker daadwerkelijk werkzaamheden verricht de Schipholpas in.

Als medewerker in het verleden borg heeft betaald voor de Schipholpas, zal Swissport Amsterdam die borg terugbetalen, tezamen met de eindafrekening.

Als medewerker in het verleden geen borg heeft betaald en de Schipholpas niet tijdig inlevert, verbeurt medewerker ten gunste van Swissport Amsterdam een direct opeisbare boete, zonder dat een ingebrekestelling of gerechtelijke tussenkomst is vereist, van € 100,- in eens. De boete komt Swissport Amsterdam toe onverminderd het recht van Swissport Amsterdam om nakoming van de verplichtingen van medewerker te vorderen. De boete voor het niet tijdig inleveren van de Schipholpas zal worden verrekend met de eindafrekening.

2.6.5 Inleveren van eigendommen

Uiterlijk op de einddatum, levert medewerker alle bedrijfseigendommen (waaronder alle stukken, gegevens, documenten, dossiers, kopieën, computerbestanden, laptop, sleutels, pasjes, tankpasjes, telefoon, et cetera) in. In het geval vrijstelling van werk aan de orde is, levert

medewerker op de laatste dag dat hij daadwerkelijk werkzaamheden verricht alle hiervoor vermelde zaken in.

2.6.6 Concurrentiebeding

Swissport Amsterdam ontslaat medewerker van de op medewerker rustende verplichtingen op grond van een eventueel concurrentiebeding.

2.6.7 Relatiebeding

Swissport Amsterdam ontslaat medewerker van de op medewerker rustende verplichtingen op grond van een eventueel relatiebeding.

2.6.8 Geheimhoudingsbeding

Het geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst, inclusief het daarbij behorende boetebeding, blijft van kracht.

2.6.9 Getuigschrift en referenties

Medewerker kan verzoeken om een positief getuigschrift, waarna Swissport Amsterdam dat zal verstrekken. Eventuele opgevraagde referenties zullen in lijn daarmee worden gegeven.

2.7 Gevolgen niet accepteren voorstel

Als boventallige medewerker besluit het voorstel niet te accepteren, zal Swissport Amsterdam een ontslagaanvraag indienen bij het UWV. Medewerker ontvangt een kopie van de volledige ontslagaanvraag van het UWV en kan zich tegen het verzoek van Swissport Amsterdam schriftelijk bij het UWV verweren.

Vervolgens beoordeelt het UWV of Swissport Amsterdam medewerker mag ontslaan. Als het UWV toestemming verleent voor ontslag, zal Swissport Amsterdam de arbeidsovereenkomst met medewerker opzeggen. Swissport Amsterdam houdt daarbij de geldende opzegtermijn in acht, maar mag daarop de duur van de behandeling van de ontslagaanvraag in mindering brengen. Medewerker zal gedurende de UWV-procedure en de opzegtermijn zijn werkzaamheden blijven uitoefenen.

Bij de afwikkeling van het dienstverband kan medewerker geen aanspraak maken op de faciliteiten van dit sociaal plan. Swissport Amsterdam zal aan medewerker de wettelijke transitievergoeding uitkeren. Verder wordt de arbeidsovereenkomst afgewikkeld conform paragraaf 2.6.

Mocht het UWV beoordelen dat medewerker niet voor ontslag in aanmerking komt, dan kan Swissport Amsterdam de arbeidsovereenkomst met medewerker niet opzeggen.

3. Minder uren werken

3.1 Algemeen

Iedere medewerker die als gevolg van deze reorganisatie arbeidsuren verliest, heeft recht op een financiële vergoeding om het nadelige verlies van uren te verzachten.

Swissport Amsterdam zal het verlies van arbeidsuren individueel meedelen per e-mail met daarbij een pro forma loonstrook, waarin het nieuwe loon en een inschatting van het WW-uitkeringsbedrag is opgenomen.

Medewerker wordt uitgenodigd voor een gesprek om de wijziging van de arbeidsuren te bespreken. Tijdens dat gesprek ontvangt medewerker een vaststellingsovereenkomst met daarin de nieuwe afspraak over arbeidsuren en de financiële vergoeding voor het verlies van arbeidsuren.

Medewerker zal de ondertekende vaststellingsovereenkomst binnen vijf werkdagen aan Swissport Amsterdam retourneren.

Medewerker heeft uitsluitend recht op de voorzieningen als hij het voorstel binnen de genoemde termijn schriftelijk aanvaardt door de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen, en de vaststellingsovereenkomst niet binnen de wettelijke bedenktijd ontbindt. Nadien kan medewerker op deze voorzieningen geen beroep meer doen. In dat geval zal Swissport Amsterdam de arbeidsomvang eenzijdig wijzigen. Als medewerker de eenzijdige wijziging wil laten toetsen, kan hij een procedure starten bij de kantonrechter.

Hierna worden de verschillende faciliteiten beschreven die Swissport Amsterdam medewerkers die arbeidsuren verliezen aanbiedt.

3.2 Generatiepact

Een medewerker die op het moment van schriftelijke mededeling dat hij arbeidsuren zal verliezen 55 jaar of ouder is, kan kiezen voor een zogeheten: 'generatiepact'. Het generatiepact biedt medewerkers vanaf 55 jaar de kans om vrijwillig minder te werken, met aanvullende maatregelen met betrekking tot de hoogte van het loon en de pensioenopbouw.

Medewerker kan 70% van de normale arbeidsuren werken, tegen 85% salaris en 100% pensioenopbouw. Het gaat om het percentage over de overeengekomen arbeidsuren. Swissport Amsterdam vult het salaris dus met 15% aan en de pensioenopbouw gaat door alsof er nog 100% wordt gewerkt.

Een medewerker die in aanmerking komt voor het generatiepact, wordt hiervan tegelijk met de mededeling van het verlies van arbeidsuren op de hoogte gesteld. Als medewerker hiervan gebruik wenst te maken, moet die keuze binnen vijf werkdagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling over het verlies van arbeidsuren, per e-mail doorgeven aan de HR Afdeling van Swissport Amsterdam (dunja.seijdel@swissport.com).

Als medewerker kiest voor het generatiepact en de vaststellingsovereenkomst binnen de genoemde termijn ondertekent en deze niet binnen de wettelijke bedenkttermijn ontbindt, heeft hij recht op een tekenbonus van € 500,- netto. Deze tekenbonus wordt binnen één maand na wijziging van de arbeidsovereenkomst uitgekeerd.

De nieuwe afspraken over de arbeidsuren en beloning worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

3.3 Vergoeding bij verlies arbeidsuren

Swissport Amsterdam betaalt medewerker in één keer een vergoeding uit die als volgt wordt berekend: 22 x 30% van het inkomensverlies.

Voor het inkomensverlies kan medewerker gedurende twee jaar (indien WW-rechten zijn opgebouwd) een WW-uitkering aanvragen. De WW-uitkering dekt de eerste twee maanden 75% van het inkomensverlies en daarna, nog maximaal 22 maanden, 70%.

Vervolgens kan medewerker gedurende het derde jaar in aanmerking komen voor een aanvulling via Stichting PAWW (private aanvulling WW & WGA). Stichting PAWW dekt ook 70% van het inkomensverlies.

Dat betekent dat de medewerker die in aanmerking komt voor een WW-uitkering en in dienst blijft van Swissport Amsterdam, gedurende ongeveer twee jaar zijn inkomen op niveau zou kunnen houden. Medewerker is echter zelf verantwoordelijk voor de wijze waarop hij de vergoeding besteedt. In het derde jaar wordt medewerker voor 70% gecompenseerd.

Medewerker ontvangt de vergoeding ineens binnen een maand na de wijziging van de arbeidsomvang.

Artikel 7:673 lid 5 BW is van overeenkomstige toepassing op de ontslagvergoeding.

Als medewerker de vaststellingsovereenkomst omtrent de wijziging van arbeidsuren binnen de genoemde termijn ondertekent en deze niet binnen de wettelijke bedenkttermijn ontbindt, dan heeft hij recht op een tekenbonus van € 500,- netto. Deze tekenbonus wordt tegelijk met de vergoeding aan medewerker uitgekeerd.

Vormen van uitkering van de vergoeding zijn -binnen de grenzen van de wet- naar keuze van medewerker. Op de desbetreffende betaling wordt loonheffing toegepast.

3.4 Vergoeding bij acceptatie alternatieve functie

Als medewerker een alternatieve functie accepteert en daardoor inkomensverlies lijdt, ontvangt hij een ontslagvergoeding van Swissport Amsterdam. De vergoeding wordt als volgt berekend: (1,2 x de wettelijke transitievergoeding) x percentage inkomensverlies.

Voor een medewerker die op het moment van schriftelijke mededeling van ontslag 55 jaar of ouder is bedraagt de ontslagvergoeding (1,55 x de wettelijke transitievergoeding) x percentage inkomensverlies.

Artikel 7:673 lid 5 BW is van overeenkomstige toepassing op de ontslagvergoeding.

3.5 Geen vaste (vrije) dagen

Het rooster is afhankelijk van het werkaanbod en zal flexibel worden ingericht. Medewerkers kunnen op alle dagen van de week worden ingeroosterd. Vaste vrije dagen of werkdagen kunnen door Swissport Amsterdam niet worden gegarandeerd. Indien mogelijk zal met wensen van medewerker rekening worden gehouden.

Inroosteren zal altijd plaatsvinden in overeenstemming met de wet en de cao.

3.6 Regeling wijziging arbeidsomvang

Naast de vergoeding voor verlies arbeidsuren worden de navolgende voorzieningen in de vaststellingsovereenkomst opgenomen:

- de wijziging van de arbeidsomvang gaat in na afloop van de geldende opzegtermijn;
- een vergoeding voor kosten van juridische bijstand van € 500,- (inclusief btw en eventuele kantoorkosten). In plaats van een vergoeding voor kosten van rechtsbijstand kan medewerker kiezen voor een vergoeding van kosten van het inschakelen van een financieel adviseur of een combinatie hiervan; ongeacht de keuze van medewerker, vergoedt Swissport Amsterdam de kosten tot voornoemd bedrag aan medewerker na ontvangst van de op naam van medewerker gestelde factuur en een bewijs van betaling door medewerker. Medewerker ontvangt deze vergoeding alleen als hij niet verzekerd is voor de kosten van rechtsbijstand;
- als medewerker een jurist van FNV heeft ingeschakeld, zal Swissport Amsterdam een bedrag van € 500,- (voor zover van toepassing, inclusief btw en eventuele kantoorkosten) aan kosten vergoeden aan FNV, na ontvangst van de daartoe strekkende factuur ter attentie van de HR Afdeling van Swissport Amsterdam met vermelding van de naam van medewerker, waarna Swissport Amsterdam het bedrag rechtstreeks aan FNV zal vergoeden.

4. Zelfde uren, meer dagen werken

4.1 Algemeen

Swissport Amsterdam zal medewerkers die niet minder uren maar wel op meer dagen gaan werken, hierover per e-mail inlichten.

Medewerker wordt uitgenodigd voor een gesprek om de nieuwe wijze van inroosteren te bespreken. Eventuele vragen van medewerker zullen op dat moment beantwoord worden.

Vanaf 1 april 2021 zullen alle medewerkers flexibel worden ingedeeld. In de praktijk betekent dit dat een medewerker die voorheen bijvoorbeeld 24 uur werkte, verdeeld over drie dagen (diensten van acht uur), nu 24 uur zal werken verdeeld over vier dagen (diensten van zes uur).

4.2 Geen vaste (vrije) dagen

Hetgeen is bepaald in paragraaf 3.5 geldt ook voor medewerkers die niet minder uren, maar wel op meer dagen gaan werken.

5. Slotbepalingen

5.1 Hardheidsclausule

In onvoorziene situaties en gevallen waarin de toepassing van dit sociaal plan voor medewerker onbillijk zou zijn, kan door Swissport Amsterdam ten gunste van medewerker van dit sociaal plan worden afgeweken.

5.2 Begeleidingscommissie

De begeleidingscommissie heeft tot taak in incidenteel onvoorziene situaties en gevallen waarin toepassing van dit sociaal plan voor de medewerker onbillijk zou zijn en door medewerker een beroep op de hardheidsclausule wordt gedaan, Swissport Amsterdam te adviseren.

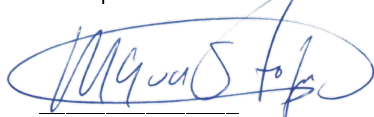
De commissie bestaat uit een lid dat is aangewezen door Swissport Amsterdam, een lid dat is aangewezen door FNV en een door Swissport Amsterdam en FNV gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijk lid. De commissie streeft bij totstandkoming van haar advies naar consensus en besluit bij het ontbreken van consensus bij meerderheid van stemmen.

5.3 Exemplaars sociaal plan

Alle medewerkers op wie dit sociaal plan van toepassing is, ontvangen hiervan een exemplaar. Bij vragen over de inhoud van dit sociaal plan kan medewerker zich wenden tot de HR Afdeling van Swissport (dunja.seijdel@swissport.com).

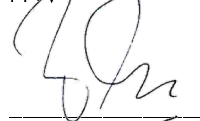
Overeengekomen op 12 januari 2021

Swissport Amsterdam B.V.



M.G. van de Stolpe
HR Director

FNV



E. Groen
Bestuurder