

Sociaal Plan AkzoNobel Nederland

2017 - 2019

Contents

1.	Definities	3
2.	Looptijd	3
3.	Werkingssfeer	3
4.	Aankondigingsperiode	4
5.	Van werk-naar-werkperiode (VWNW-periode)	4
6.	Vergoeding bij einde dienstverband	4
7.	Faciliteiten	5
8.	Verplichtingen werknemer voor en gedurende boventalligheid	6
9.	Interne sollicitaties	6
10.	Einde dienstverband	6
11.	Herindiensttrekking	7
12.	Hardheidsclausule	7
13.	Begeleidingscommissie Sociaal Plan	7

AkzoNobel en vakorganisaties streven naar het behouden van werkgelegenheid bij reorganisaties. Voor die situaties waar behoud van werkgelegenheid onverhoopt niet mogelijk is, zijn er in dit Sociaal Plan maatregelen getroffen om de medewerker naar ander werk te begeleiden.

Wanneer de inspanningen ter voorkoming van werkloosheid zonder resultaat blijven, zijn in dit Sociaal Plan maatregelen opgenomen om de gevolgen van het ontslag te verzachten.

1. Definities

Werkgever	de in de AkzoNobel CAO's in Nederland genoemde werkgevers
Werknemer	degene met wie werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan en op wie een van de CAO's van AkzoNobel in Nederland van toepassing is
Jaarinkomen (CAO)	het jaarsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke CAO en de verlofcompensatietoeslag ingevolge artikel 14.1.4., vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 8.1.4. voor zover deze een vast karakter dragen
CAO	de op de werknemer van toepassing zijnde Collectieve Arbeidsovereenkomst voorafgaande aan de datum van boventalligheid, gesloten tussen werkgever en vakorganisaties
AOW gerechtigde leeftijd	de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het recht op AOW ingaat
Reorganisatie	onder een reorganisatie wordt verstaan een verandering in de organisatie waarop artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) van toepassing is. Van een reorganisatie is ook sprake wanneer niet aan het criterium 'belangrijk' van artikel 25 lid 1 onder c, d en e van de WOR is voldaan en de bestuurder heeft mogen afzien van een adviesaanvraag. Hieronder worden ook begrepen individuele werknemers die vanwege organisatorische wijzigingen boventallig worden, waarbij er geen sprake is van verwijtbaarheid.

2. Looptijd

Het Sociaal Plan heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 januari 2020.

3. Werkingssfeer

Het Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van AkzoNobel in Nederland op wie de CAO van toepassing is en als gevolg van een reorganisatie boventallig worden, dan wel voor wie vanwege een reorganisatie een standplaatswijziging aan de orde is, waarbij de datum van het besluit ligt voor 1 januari 2020 en de feitelijke boventalligheid ingaat in de periode 1 januari 2017 t/m 31 december 2019.

4. Aankondigingsperiode

De werknemer wordt over de datum van boventalligheid ten minste één kalendermaand maar maximaal drie kalendermaanden voordat de boventalligheid intreedt schriftelijk geïnformeerd. Gedurende de aankondigingsperiode behoudt de werknemer de arbeidsvoorwaarden zoals die voor hem golden op de dag voorafgaand aan het besluit, met dien verstande dat tijdens de aankondigingsperiode wordt uitgegaan van het dienstrooster dat op de datum voorafgaand aan het besluit van toepassing was. Indeling in een andere salarisgroep kan gedurende de aankondigingsperiode niet aan de orde zijn.

5. Van werk-naar-werkperiode (VWNW-periode)

De VWNW-periode begint zodra de boventalligheid ingaat. In de VWNW-periode heeft een boventallige werknemer de tijd zich voor te bereiden op een andere functie. Gedurende deze periode is werknemer vrijgesteld van arbeid met behoud van de arbeidsvoorwaarden (waaronder in dit verband ook een eventuele jubileumuitkering wordt begrepen) zoals die voor hem golden op de dag voorafgaand aan de boventalligheid, met dien verstande dat tijdens de VWNW-periode wordt uitgegaan van het dienstrooster dat op datum van het besluit van toepassing was. Indeling in een andere salarisgroep kan gedurende de VWNW-periode niet aan de orde zijn.

Tijdens de VWNW-periode opgebouwde vakantie- en verlofrechten worden geacht te zijn opgenomen voor einde dienstverband.

De VWNW-periode bedraagt maximaal

- a. Voor de werknemer met een dienstverband korter dan 25 jaar: 3 maanden.
- b. Voor de werknemer met een dienstverband van 25 jaar of langer: 6 maanden onderverdeeld in periode A en periode B van elk 3 maanden.

Gedurende de VWNW-periode is werknemer niet gehouden aan de overeengekomen opzegtermijn. Indien het dienstverband wordt beëindigd gedurende de VWNW-periode dan wordt het inkomen (volgens CAO definitie) over de resterende maanden van de betreffende periode uitbetaald. Voorbeeld: wanneer een werknemer met een dienstverband van 26 jaar één maand na boventalligheid ontslag neemt (in periode A), dan worden nog twee maandinkomens uitbetaald.

Wanneer het dienstverband met een werknemer wordt beëindigd om redenen die niet zijn gelegen in een reorganisatie, dan bestaat er geen recht op doorbetaling van de resterende maanden.

6. Vergoeding bij einde dienstverband

De werknemer die als gevolg van een reorganisatie boventallig wordt, ontvangt bij einde dienstverband een vergoeding. Dit geldt bij einde dienstverband zowel binnen de aankondigingsperiode als ook gedurende de VWNW-periode.

Wanneer het dienstverband met een werknemer wordt beëindigd om redenen die niet zijn gelegen in een reorganisatie, dan bestaat er geen recht op de vergoeding.

Eventuele wettelijke vergoedingen ter zake van einde dienstverband (bijvoorbeeld transitievergoeding) worden geacht in deze vergoeding te zijn opgenomen.

Indien de werknemer in de aankondigingsperiode of de VWNW-periode een functie binnen AkzoNobel aanvaardt, geldt dat de werknemer niet in aanmerking komt voor de vergoeding bij einde dienstverband.

Voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding bij einde dienstverband wordt in dit Sociaal Plan aangesloten bij de "Aanbeveling van de Kring van Kantonrechters" van 30 oktober 2008 (de zogenaamde Kantonrechtersformule").

De hoogte van de vergoeding wordt op de volgende wijze vastgesteld:

Vergoeding = de uitkomst van de som: $A \times B \times C$.

Waarbij:

A = aantal gewogen dienstjaren

B = beloning

C = correctiefactor

Ten aanzien van A:

Voor de berekening van A wordt de dienstdtijd berekend aan de hand van de dienstjaren bij een aaneengesloten arbeidsrelatie met één van de in de CAO genoemde rechtspersonen en hun rechtsvoorgangers en de leeftijd op de dag voorafgaand aan de boventalligheidsdatum danwel de dag voorafgaand aan de datum einde dienstverband als deze eerder valt:

1. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5
2. dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf de leeftijd van 35 en tot de leeftijd van 45 tellen voor 1
3. dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf de leeftijd van 45 en tot de leeftijd van 55 tellen voor 1,5.
4. dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Ten aanzien van B:

Bij de berekening van B wordt uitgegaan van het vaste jaarinkomen volgens de definitie van de CAO vermeerderd met de spaarbijdrage en het gemiddelde aan beloningen in het kader van delen in het resultaat van de onderneming in de drie kalenderjaren voorafgaande aan de boventalligheid, waarbij gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan wordt uitgegaan van een gemiddelde van 7,25%. Voor de berekening van B is de dag voorafgaand aan de boventalligheidsdatum bepalend, danwel de dag voorafgaand aan de datum einde dienstverband als deze eerder valt.

Ten aanzien van C:

De hoogte van C is voor dit Sociaal Plan bepaald op 1,15

Maximering:

De vergoeding bij einde dienstverband is **gemaximeerd** en kan niet hoger zijn dan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen tot aan zijn AOW leeftijd. Bij de berekening van dit inkomen wordt rekening gehouden met de WW uitkering die werknemer kan verwerven, uitgaande van de regels op de dag voorafgaande aan het einde van VWNW-periode.

De berekening van de maximering wordt vergeleken met de uitkomst van berekening van de vergoeding bij einde dienstverband. De laagste van de twee berekeningen is de definitieve hoogte van de vergoeding.

7. Faciliteiten

De werknemer heeft in de aankondigingsperiode de mogelijkheid gebruik te maken van de door werkgever aangeboden faciliteiten met betrekking tot sollicitatietraining.

In de VWNW-periode kan de werknemer daarnaast gebruik maken van de door werkgever aangeboden faciliteiten met betrekking tot loopbaanbegeleiding en opleiding ten behoeve van het vinden van een andere functie.

De werkgever zorgt ervoor dat de boventallige werknemer beschikt over alle relevante interne vacatures.

Voorts kan de werknemer aanspraak maken op vergoeding van juridische kosten tot een maximum van € 750,-.

De lopende opleidingen en / of scholing kunnen op basis van de reeds gemaakte afspraken worden voortgezet.

Wanneer de reorganisatie een standplaatswijziging tot gevolg heeft, dan is de binnen de onderneming geldende regeling in verband met standplaatswijziging van toepassing. Deze toepassing geldt eveneens indien de aanvaarding van een andere interne functie plaatsvindt in de aankondigingsperiode. Voor de inhoud van de regeling wordt verwezen naar de HR-Portal Nederland.

8. Verplichtingen werknemer voor en gedurende boventalligheid

De werknemer zet zich in voor het behoud en de ontwikkeling van zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en spant zich in om passend werk te verkrijgen.

Passend werk

Van intern passend werk is sprake indien het verschil in functieniveau tussen de oude en de nieuwe functie niet meer dan twee niveaus bedraagt en de aanvaarding van de functie in redelijkheid van de medewerker verlangd kan worden gezien de aard van de functie, ervaring, opleidingsniveau en rekening houdende met eventuele bijzondere omstandigheden.

Bij aanvaarding van een interne passende functie is enkel de CAO, en niet langer dit Sociaal Plan, op de medewerker van toepassing.

Werknemer is niet verplicht een andere passende functie te aanvaarden. Bij weigering van een andere passende interne functie, vervalt het recht op de vergoeding bij einde dienstverband.

9. Interne sollicitaties

Werknemers in de aankondigingsperiode en de VWNW-periode hebben bij geschiktheid voorrang op alle interne en externe kandidaten.

10. Einde dienstverband

Het dienstverband van de boventallige werknemer wordt in overeenstemming met de wettelijke bepalingen beëindigd. De werkgever streeft er naar de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellingsovereenkomst te beëindigen. In de vaststellingsovereenkomst worden de bepalingen van dit Sociaal Plan gevolgd.

Einde dienstverband als gevolg van een reorganisatie zoals bedoeld in dit Sociaal Plan wordt beschouwd als onvrijwillig ontslag in het kader van de CAO.

Werknemers met wie het dienstverband onder toepassing van dit Sociaal Plan wordt beëindigd zullen vanaf het einde van het dienstverband niet worden gehouden aan een concurrentiebeding. De geheimhoudingsplicht blijft onverkort van kracht.

11. Herindiensttreding

Wanneer werknemer binnen 24 maanden na datum einde dienstverband in dienst treedt bij, of als zelfstandige een overeenkomst aangaat met een van de rechtspersonen van Akzo Nobel N.V. alsmede bedrijven waar Akzo Nobel N.V. voor een significant gedeelte in deelneemt, dan geldt voor werknemer een terugbetalingsverplichting van de volledige vergoeding bij einde dienstverband.

De inkomstenderving gedurende de periode na einde dienstverband AkzoNobel tot een nieuwe overeenkomst met AkzoNobel valt buiten de verplichting tot terugbetaling. De bewijslast over deze inkomstenderving ligt bij werknemer, bij gebreke aan voldoende bewijs geldt een volledige verplichting tot terugbetaling.

12. Hardheidsclausule

Indien strikte toepassing van dit Sociaal Plan in individuele gevallen leidt tot een kennelijk onredelijke situatie of in gevallen waarin dit plan niet voorziet, kan de betrokken werknemer de werkgever verzoeken de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan redelijkheid en billijkheid. Het verzoek zal door de werkgever voor advies worden neergelegd aan de Begeleidingscommissie. De werkgever kan na overleg met de Begeleidingscommissie in voor de werknemer gunstige zin afwijken van dit Sociaal Plan.

13. Begeleidingscommissie Sociaal Plan

De begeleidingscommissie wordt paritair samengesteld en zal bestaan uit twee vertegenwoordigers van de vakorganisaties en twee vertegenwoordigers van AkzoNobel. Hierbij geldt dat (potentieel) boventallige werknemers zelf geen onderdeel kunnen uitmaken van de begeleidingscommissie.

De begeleidingscommissie Sociaal Plan:

- ziet toe op juiste toepassing van het Sociaal Plan;
- overlegt met de werkgever over de toepassing van de hardheidsclausule;
- behandelt individuele bezwaren tegen toepassing van het Sociaal Plan.

De begeleidingscommissie functioneert op basis van een tussen partijen overeengekomen reglement.

Ondertekening

Datum: 6-4-2017.

Namens de werkgeversdelegatie
Akzo Nobel Nederland B.V.



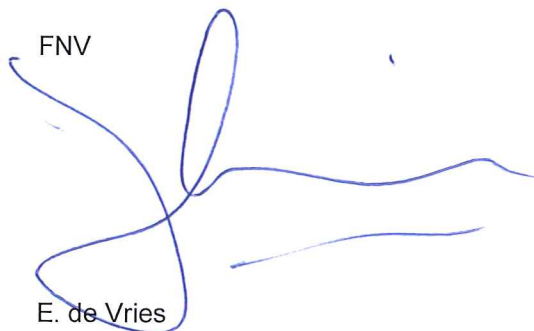
A. Verdoorn
HR Director Nederland



R.G.K. Schwalenberg
Voorzitter Directie

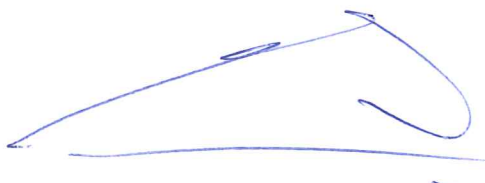
Namens de vakorganisaties:

FNV



E. de Vries

CNV Vakmensen



A. Bot

VMHP

H. de Jong



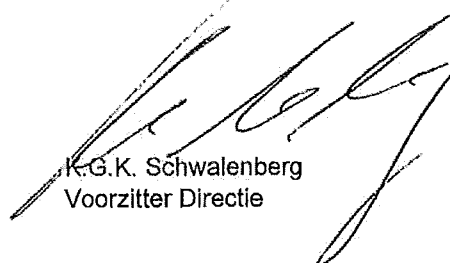
Ondertekening

Datum: 6-4-2017.

Namens de werkgeversdelegatie
Akzo Nobel Nederland B.V.



A. Verdoorn
HR Director Nederland



K.G.K. Schwalenberg
Voorzitter Directie

Namens de vakorganisaties:

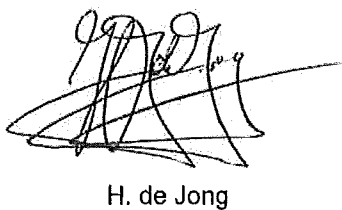
FNV

CNV Vakmensen

E. de Vries

A. Bot

VMHP



H. de Jong

L.A. van Driel
VZ VMHP Akzo Nobel

