

Sociaal plan 2021 - 2024

Maatregelen voor het voorkomen en opvangen van boventalligheid bij  
Teijin Aramid BV

---

## **Inhoudsopgave**

Inhoudsopgave (check tzt)	2
Hoofdstuk 1. Doelstelling en werkingssfeer	3
Hoofdstuk 2. Looptijd	4
Hoofdstuk 3. Definities	4
Hoofdstuk 4. Hardheidsclausule	5
Hoofdstuk 5. Begeleidingscommissie	5
Hoofdstuk 6. Overleg	6
Hoofdstuk 7. Voorkomen boventalligheid	7
Hoofdstuk 8. Boventalligheid	7
Hoofdstuk 9. Boventallig met interne herplaatsing	8
Hoofdstuk 10. Overig boventallig	9
Hoofdstuk 11. Bemiddeling en advies	11
Hoofdstuk 12. Beëindigingsvergoeding	13
Hoofdstuk 13. Algemene voorwaarden bij de financiële voorzieningen	14
Hoofdstuk 14. Overige bepalingen	15
Ondertekening	16
Bijlage 1	
Interne werkafspraken rond voorkomen boventalligheid en interne herplaatsing	17

## **Hoofdstuk 1. Doelstelling en werkingsfeer**

### **1.1 Inleiding**

Om het hoofd te bieden aan de gevolgen van de economische crisis en de gewijzigde concurrentieverhoudingen is de verbetering van de kostenstructuur van Teijin Aramid BV een absolute noodzaak. Dit kan leiden tot een organisatieaanpassing en daarmee het boventallig verklaren van werknemers.

De betrokken maatregelen in dit Sociaal plan zijn bedoeld om in voorkomende gevallen de negatieve financiële gevolgen voor boventallig verklaarde werknemers zo goed mogelijk op te vangen.

### **1.2 Werkingsfeer**

Deze maatregelen zijn uitsluitend van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op wie de cao van Teijin Aramid BV van toepassing is en aan wie namens de directie via een persoonlijke brief schriftelijk bekend is gemaakt dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen in het kader van de in de inleiding bedoelde organisatieaanpassing. Daar waar dit op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is vereist, zal de ondernemingsraad om advies worden gevraagd. Daar waar geen advies is vereist, zal de ondernemingsraad door de werkgever schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij de kwaliteit van de informatie die van een adviesaanvraag zal benaderen.

Deze maatregelen zijn dus niet van toepassing op:

- de werknemer van wie om andere redenen (bijvoorbeeld maar niet beperkt tot ontslag wegens onvoldoende functioneren, arbeidsongeschiktheid of om (een) dringende reden(en)) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
- de werknemer die vóór of op de datum waarop dit Sociaal plan in werking treedt al definitieve afspraken met werkgever met betrekking tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst, de ingangsdatum van zijn pensionering of onbetaald (levensloop-)verlof heeft gemaakt, ook al ligt de einddatum van de arbeidsovereenkomst na de datum waarop dit Sociaal plan in werking treedt;
- de werknemer van wie het dienstverband eindigt vóór de datum waarop dit Sociaal plan in werking treedt (op initiatief van werkgever of van de werknemer);
- de werknemer die vóór de inwerkingtredingsdatum van dit Sociaal plan op eigen initiatief zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft opgezegd, ook al ligt de einddatum van de arbeidsovereenkomst na de datum waarop dit Sociaal plan in werking treedt.

Dit document is een overeenkomst tussen de directie van Teijin Aramid BV enerzijds en FNV, CNV Vakmensen en De Unie anderzijds (gezamenlijk: "partijen"). Het Sociaal plan zal bij het Ministerie van Sociale Zaken worden aangemeld als cao. Dit Sociaal plan werkt niet na. 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.

## **Hoofdstuk 2. Looptijd**

Deze maatregelen gelden van 01-10-2021 tot 01-10-2024. Dit Sociaal plan eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

Rechten en plichten voortvloeiende uit deze maatregelen blijven van kracht ook nadat de looptijd is verstreken.

## **Hoofdstuk 3. Definities**

Werkgever:	Teijin Aramid BV.
Werknemer:	Elk personeelslid (m/v) dat op basis van de cao van Teijin Aramid BV in dienst is van werkgever, die valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal plan en van wie de arbeidsplaats komt te vervallen.
Vakorganisaties:	De vakorganisaties betrokken bij dit Sociaal plan, te weten FNV, CNV Vakmensen en De Unie.
Beëindigingsdatum:	De datum waarop de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
Jaarsalaris:	Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 11 van de vigerende cao van Teijin Aramid BV.
Maandsalaris:	Het jaarsalaris gedeeld door 12,96.
Bruto jaarinkomen:	Het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag, een eventuele persoonlijke toeslag, toeslag verlofcompensatie en eventuele bijzondere beloningen op grond van hoofdstuk 5 van de vigerende cao van Teijin Aramid BV, voor zover deze een vast karakter dragen (i.c. dienstroostertoeslag en consignatietoeslag).
Bruto maandinkomen:	Het maandsalaris inclusief eventuele toeslagen en vermeerderd met bijzondere beloningen, een en ander zoals bedoeld onder "bruto jaarinkomen".

Dienstjaren:	Jaren in dienst bij werkgever per de beëindigingsdatum, afgerond op één cijfer achter de komma. Bij het vaststellen van de dienstjaren worden ook voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen werknemer en werkgever en periodes waarin de werknemer bij werkgever heeft gewerkt op basis van een b- of detacheringsovereenkomst meegeteld, mits de overeenkomsten elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd.
Leeftijd:	Leeftijd van de werknemer per de beëindigingsdatum, afgerond op één cijfer achter de komma.
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 worden de aanleidingen daartoe opgenomen, alsmede de voorwaarden die gelden met betrekking tot het einde van de arbeidsovereenkomst.
Ondernemingsraad (OR):	De ondernemingsraad van Teijin Aramid BV als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
Peildatum voor het bepalen van boventalligheid:	Als peildatum voor de selectie van boventallige werknemers geldt de dagtekening van het besluit van bestuurder na afronding van de procedure met de ondernemingsraad.

#### **Hoofdstuk 4. Hardheidsclausule**

In gevallen waarin de toepassing van deze maatregelen 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.

#### **Hoofdstuk 5. Begeleidingscommissie**

Er zal met betrekking tot het toezicht op de uitvoering van deze maatregelen een begeleidingscommissie worden ingesteld.

##### **5.1 Samenstelling**

De begeleidingscommissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen leden alsmede twee leden die worden aangewezen door vakorganisaties en de ondernemingsraad gezamenlijk. De leden van de commissie zijn werkzaam binnen Teijin Aramid BV. 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 deze maatregelen.

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 bij de commissie 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.

## **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 deze overeenkomst en over die gevallen, waarin deze 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 deze overeenkomst geregeld onderwerp.

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

Cao-partijen ontvangen op 1 april en 1 oktober van elk jaar een schriftelijke voortgangsrapportage m.b.t. dit Sociaal plan.

## **Hoofdstuk 7. Voorkomen boventalligheid**

### **7.1 Startdatum**

De datum waarop een adviesaanvraag is ingediend bij de Ondernemingsraad, dan wel de Ondernemingsraad schriftelijk is geïnformeerd, geldt als startdatum voor een periode van drie maanden waarbinnen de werkgever zich inspant om boventalligheid zo veel mogelijk te voorkomen, conform de Interne werkafspraken rond voorkomen boventalligheid en interne herplaatsing zoals vermeld in bijlage 1. In deze periode is nog geen sprake van formele boventalligheid van werknemers, maar worden zij al wel zo veel mogelijk collectief geïnformeerd over de mogelijke gevolgen.

### **7.2 Vrijwillig vertrek**

Voor de werknemer die via vrijwillig vertrek een bijdrage levert aan het oplossen of voorkomen van boventalligheid, gelden uitsluitend de maatregelen genoemd in Hoofdstuk 12. De werkgever oordeelt of het vertrek van de werknemer zou bijdragen aan het voorkomen van boventalligheid. Als de werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, kan hij bezwaar maken bij de begeleidingscommissie.

### **7.3 Vrijwillig vertrek ouderen**

Aan de werknemer van 60 jaar of ouder kan de werkgever een aanbod doen om vrijwillig de arbeidsovereenkomst te beëindigen via een vaststellingsovereenkomst, ook wanneer binnen de organisatie op dat moment geen sprake is van boventalligheid. Voor deze werknemer gelden uitsluitend de maatregelen genoemd in Hoofdstuk 11 en Hoofdstuk 12.

De totale kosten komen voor rekening van de werkgever, ook als er sprake is van een extra heffing op basis van artikel 32 ba van de Wet op de loonbelasting 1964 (de zogenaamde RVU-boete).

## **Hoofdstuk 8. Boventalligheid**

### **8.1 Het bepalen van boventalligheid**

Na afloop van de termijn van drie maanden zoals benoemd in artikel 7.1 of zoveel later als de adviesprocedure met de Ondernemingsraad is afgerond, bepaalt de werkgever of er sprake is van boventalligheid.

Waar nodig vindt de selectie van de betreffende werknemers plaats met toepassing van de Ontslagregeling, waaronder het afspiegelingsbeginsel. Als peildatum voor de selectie geldt de datum van het besluit van bestuurder na afronden van de procedure met de Ondernemingsraad.

Er wordt pas overgegaan tot boventallig verklaring nadat in dezelfde categorie uitwisselbare functies (volgens de rangorde van de UWV-regelgeving) boventalligheid aan de orde is en objectief is vastgesteld dat er op de betreffende afdeling veilig gewerkt kan worden.

De werkgever zal de boventallige werknemer schriftelijk bevestigen welke van de onderstaande situaties (8.2 of 8.3) op hem van toepassing is en waarom. Wanneer een werknemer het niet eens is met het besluit van de werkgever, kan hij zich wenden tot het management van de locatie waar hij werkzaam is voor een toelichting.

### **8.2 Boventallig met interne herplaatsing**

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

Op deze werknemer is Hoofdstuk 9 van toepassing.

### **8.3 Overig boventallig**

De arbeidsplaats van de werknemer vervalt en de werkgever kan de werknemer (vooralsnog) geen andere passende arbeidsplaats binnen de eigen organisatie aanbieden.

In de schriftelijke mededeling wordt door de werkgever de uiterlijke beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer bekend gemaakt. In een aanvullend gesprek zullen de motivatie en de gevolgen van boventaligheid 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 Hoofdstuk 10 tot en met Hoofdstuk 14 van toepassing.

## **Hoofdstuk 9. Boventallig met interne herplaatsing**

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

### **9.1 Passende arbeidsplaats**

Voor de beoordeling of een arbeidsplaats passend kan worden geacht, wordt gekeken naar:

- a. Aard en niveau van de functie;
- b. De reistijd woon-werkverkeer.

#### *Aard en niveau functie*

Onder passende arbeidsplaats wordt verstaan een functie die naar het oordeel van de werkgever voor wat betreft verantwoordelijkheden en bevoegdheden, taken, opleidings- en ervaringseisen nagenoeg gelijkwaardig is aan de functie die door de werknemer werd vervuld en welke functie volgens het bij de werkgever gehanteerde functieclassificatiesysteem wat betreft niveau is ingedeeld in dezelfde dan wel in één hogere of één lagere functiegroep.

#### *Reistijd woon-werkverkeer*

Bij interne herplaatsing wordt in principe uitgegaan van een maximale reistijd voor woon-werkverkeer van 3 uur per dag, tenzij het niet redelijk en billijk is om dit van een werknemer te verwachten, gelet op zijn specifieke omstandigheden. Daarentegen mag de werknemer de aangeboden functie weigeren indien de totale reistijd woon-werkverkeer meer bedraagt dan 2 uur per dag, zonder dat dit gevolgen heeft voor de toepassing van dit Sociaal plan.



De reisduur voor woon-werkverkeer wordt berekend en vastgesteld met behulp van de ANWB-routeplanner, uitgaande van de 'snelste route' van het huisadres naar het adres van de standplaats.

## **9.2 Weigering passende arbeidsplaats**

Indien aan de boventallig verklaarde werknemer een passende functie wordt aangeboden, mag hij dit aanbod in beraad nemen. De werknemer laat binnen uiterlijk 2 weken schriftelijk aan de werkgever weten of hij al dan niet instemt met het aanbod.

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 2 weken 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 interne herplaatsing niet passend is, worden de hoofdstukken 10 tot en met 14 van toepassing op deze werknemer.

Indien de begeleidingscommissie tot het oordeel komt dat de arbeidsplaats wel passend is, heeft de werknemer opnieuw een bedenktijd van 2 weken na dagtekening van het oordeel van de begeleidingscommissie het aanbod alsnog te accepteren. Indien de werknemer het aanbod 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.

## **9.3 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.

## **9.4 Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing**

Als de werknemer in het kader van interne herplaatsing wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, gelden de bepalingen van artikel 16.2 van de cao van de werkgever. Bij een herplaatsing in een hoger ingedeelde functie geldt het bepaalde in artikel 16.1 van de cao van de werkgever.

## **9.5 Verhuizing**

In geval van verhuizing geldt de overplaatsingsregeling van de werkgever.

## **Hoofdstuk 10. Overig boventallig**

De arbeidsplaats vervalt en de werkgever kan de werknemer geen andere passende arbeidsplaats binnen de eigen organisatie aanbieden.

## **10.1 Vervallen arbeidsplaats**

De werkgever bepaalt wanneer de arbeidsplaats van de werknemer vervalt 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 (schriftelijk) wordt vrijgesteld.

### *Vaststellingsovereenkomst*

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt bij voorkeur met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst. 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. Bij een beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst geldt de wettelijke bedenktijd van twee weken. Binnen die termijn kan de werknemer, desgewenst zonder opgave van redenen, de overeenkomst schriftelijk herroepen en daarmee ongedaan maken.

### *Beëindiging met toestemming van UWV*

Indien de werknemer de vaststellingsovereenkomst niet wenst te ondertekenen, zal de werkgever op grond van bedrijfseconomische redenen aan UWV schriftelijke toestemming tot opzegging vragen ofwel een ontslagvergunning aanvragen.

### *Opzegtermijn*

De beëindigingsdatum wordt vastgesteld op negen maanden na de 1<sup>e</sup> van de maand, volgend op de startdatum zoals bedoeld in artikel 7.1. De opzegtermijn vangt aan op de 1<sup>e</sup> van de maand na de afronding van de adviesaanvraag door de Ondernemingsraad, of op de eerste van de maand nadat de Ondernemingsraad schriftelijk is geïnformeerd. De voor de werknemer geldende wettelijke opzegtermijn wordt altijd in acht genomen. Dit kan betekenen dat de werkelijke beëindigingsdatum op een later moment kan vallen.

#### Voorbeeld 1

Op 31 maart 2021 wordt door de werkgever een adviesaanvraag ingediend bij de Ondernemingsraad. De beëindigingsdatum wordt daarmee vastgesteld op 31 december 2021. Op 15 juli 2021 geeft de Ondernemingsraad een positief advies. De opzegtermijn vangt aan op 1 augustus 2021 en bedraagt 5 maanden. Dit is meer dan de wettelijke opzegtermijn, die voor de betreffende werknemer 4 maanden bedraagt, dus de beëindigingsdatum van 31 december 2021 blijft gehandhaafd.

#### Voorbeeld 2

Op 31 maart 2021 wordt door de werkgever een adviesaanvraag ingediend bij de Ondernemingsraad. De beëindigingsdatum wordt daarmee vastgesteld op 31 december 2021. Op 15 november 2021 geeft de Ondernemingsraad een positief advies. De opzegtermijn vangt aan op 1 december 2021. De wettelijke opzegtermijn van de betreffende werknemer is drie maanden. De arbeidsovereenkomst eindigt op 29 februari 2022.

## **10.2 Eerder vertrek**

In overleg tussen de werkgever en de werknemer kan worden besloten de arbeidsovereenkomst met de werknemer op een eerder moment dan de beëindigingsdatum te beëindigen. Ook nadat de vaststellingsovereenkomst is ondertekend, blijft het mogelijk om op verzoek van de werknemer de beëindigingsdatum in overleg te vervroegen.

De werknemer ontvangt in geval van eerder vertrek bovenop de beëindigingsvergoeding als bedoeld in Hoofdstuk 12, een eenmalige bruto uitkering ter grootte van de helft van het voor hem geldende (bruto) maandinkomen over de resterende maand(en) tot de oorspronkelijke beëindigingsdatum.

## **10.3 Vrijstelling van werk**

De werkgever kan de werknemer, als vaststaat dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, vrijstellen van werk. In dat geval behoudt de werknemer de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de reiskostenvergoeding, kostenvergoeding en/of ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen waar privé voordeel in zit. De werknemer dient zich in dat geval tot de beëindigingsdatum beschikbaar te houden om op eerste verzoek, de werkzaamheden te hervatten.

## **10.4 Recht op terugkeer**

Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd na boventaligheid zullen als eerste benaderd worden door de werkgever als er vacatures ontstaan bij de werkgever waarvoor extern (al dan niet via een uitzendbureau) geworven wordt, ook wanneer het gaat om tijdelijk werk. Voorwaarde is dat de werknemer voldoet aan de functie-eisen. Wanneer er meerdere werknemers zijn die in aanmerking komen voor de invulling van een vacature, wordt voor het bepalen van de volgorde waarin werknemers in aanmerking komen voor terugkeer uitgegaan van de principes die vastliggen in de Ontslagregeling. De werknemer dient bereikbaar te zijn voor zowel de werkgever als het uitzendbureau indien hij in aanmerking wil komen voor terugkeer.

Inschaling in het loongebouw van een terugkerende werknemer gebeurt op basis van de functie, rekening houdend met de eerdere werkervaring van de werknemer.

## **Hoofdstuk 11. Bemiddeling en advies**

### **11.1 Outplacementtraject**

De werkgever stelt de werknemer die boventalig wordt en niet herplaatst kan worden, in de gelegenheid een outplacementtraject te volgen. Dit outplacementtraject heeft tot doel professionele bemiddeling naar een nieuwe werksituatie te verzorgen. De werkelijke kosten van de bemiddeling komen tot een maximum van € 3.500,- (inclusief btw) voor rekening van werkgever. De factuur dient rechtstreeks naar de werkgever te worden gezonden op naam van Teijin Aramid B.V.

De keuze voor het volgen van een outplacementtraject brengt geen wijziging in de vastgestelde datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De bemiddeling start op het moment van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst of op het moment dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter ingaat en vindt maximaal gedurende een periode van 6 maanden plaats. De duur van de bemiddeling kan in individuele situaties en op advies van het outplacementbureau eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 3 maanden.

De werknemer is vrij in de selectie van een outplacementbureau. Waar dit collectief wordt geregeld, worden outplacementbureaus door de werkgever en vakorganisaties geselecteerd.

### **11.2 Om- en bijscholing, starten eigen bedrijf en/of EVC-traject**

Teneinde de kansen van bemiddeling te vergroten, zullen werknemers desgevraagd worden ondersteund bij om- en bijscholing en/of een EVC-traject, die gericht moeten zijn op het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. Ook zullen werknemers desgevraagd worden ondersteund bij het starten van een eigen bedrijf. De werkgever beoordeelt, desgewenst na advies van het outplacementbureau, of een hierboven bedoeld verzoek wordt gehonoreerd. Indien er kosten zijn verbonden aan om- en bijscholing, een EVC-traject en/of het starten van een eigen bedrijf, zal de werkgever de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 3.500,- (inclusief btw) vergoeden. Facturen voor bemiddeling, scholing en EVC-trajecten dienen rechtstreeks naar de werkgever worden gezonden. Gemaakte kosten voor het starten van een eigen bedrijf worden vergoed op notabasis.

### **11.3 Budget**

Indien gewenst kunnen de budgetten zoals genoemd in 11.1 en 11.2 gebundeld worden en gezamenlijk worden aangewend voor één van de genoemde bestedingsdoelen.

Indien het totale budget niet toereikend is, zal de werkgever hiervoor extra middelen beschikbaar stellen, mits dit, naar het oordeel van de werkgever, desgewenst geadviseerd door het outplacementbureau, de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt bevordert.

### **11.4 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. Bij gebleken misbruik vindt onmiddellijk uitsluiting van dit Sociaal plan plaats.

### **11.5 Referentie**

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

### **11.6 Getuigschrift**

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

## **Hoofdstuk 12. Beëindigingsvergoeding**

### **12.1 Beëindigingsvergoeding**

De werknemer als bedoeld in artikel 8.3 (overig boventallig) komt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking voor de wettelijke transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW.

In aanvulling op de wettelijke transitievergoeding komt de werknemer als bedoeld in artikel 8.3 (overig boventallig) in aanmerking voor een beëindigingsvergoeding, waarvan de berekening onder 12.2 is opgenomen.

De beëindigingsvergoeding wordt in de vorm van een éénmalige bruto financiële uitkering bij einde dienstverband betaalbaar gesteld. Er vindt geen verrekening plaats met inzetbaarheids- en bemiddelingskosten.

### **12.2 Berekening**

Deze beëindigingsvergoeding is gelijk aan  $[A \times B \times C]$  verminderd met D, waarbij:

- A. staat voor de dienstjaren op de beëindigingsdatum, waarbij de dienstjaren:
  - tot de 35e leeftijd elk voor 0,5 tellen;
  - van 35 tot 45 jarige leeftijd elk voor 1 tellen;
  - van 45 tot 55 jarige leeftijd elk voor 1,5 tellen;
  - vanaf 55 jarige leeftijd elk 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.
- D. staat voor de wettelijke transitievergoeding op grond van 7:673 BW.

### **12.2 Anticumulatie**

De beëindigingsvergoeding zal niet hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

De inkomstenderving is daarbij gedefinieerd als de som van het bruto maandinkomen, (100%) vanaf de beëindigingsdatum tot de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, verminderd met de som van de maandelijkse WW-uitkeringen<sup>[1]</sup> waarop de werknemer gezien zijn arbeidsverleden recht zou hebben indien hij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkloos zou zijn (en blijven). Als de wettelijke transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW verschuldigd is, bedraagt de beëindigingsvergoeding echter ten minste deze transitievergoeding.

---

<sup>[1]</sup> Of buitenlandse werkloosheidsuitkeringen waarop de werknemer op grond van zijn woonland recht heeft.

### **12.3 Eenmalige uitkering**

De werknemer ontvangt tevens een éénmalige bruto uitkering ter grootte van twee (2) bruto maandinkomens, op voorwaarde dat de werknemer de vaststellingsovereenkomst binnen 2 weken na dagtekening van de vaststellingsovereenkomst ondertekend retourneert aan de werkgever én hij deze overeenkomst niet schriftelijk herroept binnen de wettelijke bedenkttermijn van twee weken, te rekenen vanaf de dag van de ondertekening. Uitbetaling vindt in dat geval plaats tegelijk met de beëindigingsvergoeding.

### **12.4 Jubileumuitkering**

Aan de werknemer die binnen een jaar na de beëindigingsdatum in aanmerking zou komen voor een jubileumuitkering, wordt tegelijk met de beëindigingsvergoeding een bedrag uitbetaald ter hoogte van de jubileumuitkering naar rato van het aantal dienstjaren van de werknemer in dienst van de werkgever op de beëindigingsdatum.

### **12.5 Financieel advies**

Betrokkenen wordt desgewenst de mogelijkheid geboden om individueel begeleid te worden door een financieel adviseur. Doel van deze voorziening is dat de werknemer onafhankelijk advies kan krijgen over de financiële aspecten van zijn boventalligheid. De werknemer ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst hiervoor een vergoeding van maximaal € 500,- (inclusief btw) tegen overlegging van een nota op naam van de werknemer. Indien het bedrag niet of niet volledig wordt gebruikt, kan de werknemer geen aanspraak maken op uitbetaling van het resterende bedrag.

### **12.6 Studies en opleidingen**

Lopende studiekostenverplichtingen zullen worden vergoed, tenzij de nieuwe werkgever de kosten vergoedt. De werknemer dient zijn nieuwe werkgever in dat verband wel te verzoeken de lopende studiekostenverplichtingen over te nemen. Indien de werknemer een opleiding heeft gevolgd waarbij in geval van vertrek een zogeheten terugbetaalovereenkomst is overeengekomen, worden de daaruit voortvloeiende verplichtingen kwijtgescholden.

### **12.7 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.

## **Hoofdstuk 13. Algemene voorwaarden bij de financiële voorzieningen**

### **13.1 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.

### **13.2 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. Indien deze regel willens en wetens niet wordt nageleefd, volgt uitsluiting respectievelijk terugbetaling van de voorzieningen in dit Sociaal plan.

## **Hoofdstuk 14. Overige bepalingen**

### **14.1 Vakantierechten**

Het per de einddatum van de arbeidsovereenkomst openstaande saldo aan niet opgenomen vakantie-, verlof- en tijd-voor-tijd-uren wordt met de eindafrekening uitbetaald.

### **14.2 Fiscale consequenties**

Alle bedragen/vergoedingen genoemd in dit Sociaal plan zijn bruto, tenzij anders vermeld. Met wijzigingen in sociale verzekerings- en fiscale wetgeving, na de datum van inwerkingtreding van dit Sociaal plan wordt geen rekening gehouden, maar kunnen wel aanleiding zijn tot voorstellen voor tussentijdse wijzigingen zoals bedoeld in Hoofdstuk 6.

### **14.3 Ontheffing concurrentiebeding**

Voor de werknemer met wie ten gevolge van de reorganisatie het dienstverband wordt beëindigd, vervalt een eventueel concurrentiebeding. De geheimhoudingsplicht uit de arbeidsovereenkomst blijft onverminderd van kracht.

### **14.4 Juridische bijstand**

De werknemer ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding van € 500,- (inclusief kantoorkosten en btw) ten behoeve van juridisch advies tegen overlegging van een nota op naam van de werknemer. Indien het bedrag niet of niet volledig wordt gebruikt, kan de werknemer geen aanspraak maken op uitbetaling van het resterende bedrag.

### **14.5 Overlijden tijdens de opzegtermijn**

Als een werknemer na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, of na opzegging van de arbeidsovereenkomst met de schriftelijke toestemming van het UWV, maar vóór de beëindigingsdatum overlijdt, dan wordt de beëindigingsvergoeding betaald aan de nabestaanden in de zin van de Algemene Nabestaandenwet.

## **Ondertekening**

Aldus overeengekomen en opgemaakt op ....

Namens Teijin Aramid BV,

Namens FNV,

CNV Vakmensen,

De Unie,



## **Bijlage 1 – Interne werkafspraken rond voorkomen boventalligheid en interne herplaatsing**

### **Inleiding**

Op de verschillende locaties van Teijin Aramid zijn voorstellen uitgewerkt voor maatregelen in het kader van kostenreductie. Veel van deze maatregelen hebben consequenties voor de personele bezetting, waarbij wij de nadrukkelijke intentie hebben gedwongen ontslagen te voorkomen. Vrijwillig vertrek wordt zo veel mogelijk gestimuleerd. Interne herplaatsingsmogelijkheden worden inzichtelijk gemaakt en het proces van herplaatsing wordt overkoepelend op meerdere plaatsen in de organisatie gevolgd.

In dit document leggen we vast hoe we het gedwongen vertrek van werknemers zo veel mogelijk gaan voorkomen en beschrijven we de procedure wanneer een werknemer toch boventallig moet worden verklaard.

### **Stimuleren vrijwillig vertrek**

Om vrijwillig vertrek te stimuleren zal het Sociaal plan voor iedereen beschikbaar gesteld worden. Werknemers kunnen zelf het initiatief nemen, en in sommige gevallen zullen werknemers actief benaderd worden. Zij zullen gewezen worden op de mogelijkheden die de (vrijwillig) vertrekregeling of de vrijwillig vertrekregeling voor ouderen voor hen biedt. Om de financiële gevolgen van een vrijwillig vertrek goed te kunnen overzien, krijgen werknemers die dit wensen, de mogelijkheid om via het bedrijf onafhankelijk financieel advies in te winnen. Het lokale MT en HR&O zullen in voorkomende gevallen voorstellen doen tot het intern herschikken van de bezetting, gericht op het voorkomen van boventalligheid. Daarbij maken zij onder andere gebruik van herplaatsingsmogelijkheden die ontstaan door vrijwillig vertrek.

Voor vrijwillig vertrek komen werknemers in aanmerking die een directe of indirecte bijdrage leveren aan het voorkomen van boventalligheid. Aan werknemers die 60 jaar of ouder zijn kan Teijin Aramid ook een aanbod doen als zij daarmee geen boventalligheid voorkomen. Hierbij wordt gekeken naar o.a. inzetbaarheid en de mate waarin de werknemer beschikt over voor het bedrijf unieke kennis en vaardigheden.

### **Onderhouden herplaatsingslijst**

Er wordt centraal door HR&O een lijst onderhouden met alle herplaatsingsmogelijkheden binnen Teijin Aramid. Deze lijst wordt doorlopend geactualiseerd en regelmatig besproken in het Bestuurdersoverleg (overleg van alle Sitemanagers die de rol van Bestuurder in de zin van de WOR hebben) tezamen met de HR Director en de HR&O-managers. Doel van dit overleg is om voldoende druk te houden op het herplaatsingsproces en alle mogelijkheden over de locaties heen zo goed mogelijk te benutten. De Begeleidingscommissie beschikt via Connect over de meest recente herplaatsingslijst ter informatie.

### **Boventallig**

Als interne herschikking niet leidt tot het volledig voorkomen van boventalligheid dienen werknemers als boventallig te worden aangewezen. De selectie van de betreffende werknemers vindt plaats met toepassing van het afspiegelingsbeginsel in de zin van de Ontslagregeling. Op basis van de hiervoor genoemde herplaatsingslijst stellen de Site

Manager en de HR&O Manager van de locatie vast of hierbij een andere passende arbeidsplaats kan worden aangeboden of dat een werknemer boventallig moet worden verklaard zonder interne herplaatsing.

- aanbod andere passende arbeidsplaats

Bij het bepalen van de mogelijkheid tot interne herplaatsing wordt rekening gehouden met de aard en het niveau van de functie (dezelfde, dan wel één hogere of één lagere functiegroep) en de reistijd woon-werkverkeer (maximale reistijd woon-werkverkeer van 3 uur per dag), zoals vermeld in artikel 9.1 van het Sociaal plan.

- zonder aanbod andere passende arbeidsplaats

De boventalligheid wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de betreffende werknemer(s) medegedeeld, onder vermelding van de beëindigingsdatum. In deze situatie zal voor de duur van de periode tot aan de uitdiensttredingsdatum met en voor hem gezocht blijven worden naar mogelijkheden voor interne herplaatsing en zal waar mogelijk alsnog een passend aanbod worden gedaan. Boventallige werknemers hebben bij geschiktheid voorrang bij de invulling van interne vacatures.