

Sociaal Plan AkzoNobel Nederland

2023 - 2024

Contents

1.	Definities	3
2.	Looptijd	4
3.	Werkings sfeer	4
4.	Pre-Boventalligheid, Aanzegging Boventalligheid & bezwaar	5
5.	Van werk-naar-werkperiode (VWNW-periode)	5
6.	Opt-out regeling	6
7.	Plaatsmakersregeling	6
8.	Vergoeding bij einde dienstverband	6
9.	Faciliteiten	7
10.	Verplichtingen werknemer voor en gedurende boventalligheid	8
11.	Interne sollicitatie	8
12.	Einde dienstverband	8
13.	Herindiensttreding	9
14.	Hardheidsclausule	9
15.	Begeleidingscommissie Sociaal Plan	9

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 verlofcompensatietoelage 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 kan ook sprake zijn wanneer organisatorische wijzigingen leiden tot boventalligheid van individuele Werknemers, maar 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.
Boventallig	<p>1. de Werknemer van wie de positie ten gevolge van Reorganisatie is komen te vervallen en die tijdens de Pre-boventalligheid niet kon worden herplaatst</p> <p>2. de Werknemer van wie de functie ongewijzigd wordt verplaatst naar een andere locatie en van wie de woon-werk reistijd door deze standplaatswijziging langer wordt dan anderhalf uur, behalve als de Werknemer al een langere reistijd had (of de Werknemer de langere reistijd accepteert). De reistijd wordt gemeten op basis van een enkele reis zoals berekend op de methode van de reiskosten regeling van AkzoNobel.</p>

Passende functie	een functie waarvan de functie-eisen aansluiten op de opleiding, ervaring, kennis, vaardigheden en reistijd van de Werknemer, of waarvoor de Werknemer hiervoor binnen een redelijke termijn van 3 maanden met behulp van scholing geschikt kan worden. Een passende functie heeft hetzelfde functieniveau als de huidige functie van de Werknemer, of maximaal 2 functieniveaus lager of hoger. De reistijd wordt gemeten op basis van een enkele reis zoals berekend op de methode van de reiskosten regeling van AkzoNobel.
Pre-boventallig	de Werknemer aan wie boventalligheid is aangekondigd heeft vanaf het moment van aankondiging tot het moment van ingaan boventalligheid de status van Pre-boventallige. Pre-boventalligheid eindigt door herplaatsing, vrijwillig vertrek of met ingang van de boventalligheid.
Beëindigingsvergoeding	de beëindigingsvergoeding berekend conform artikel 8.1 van dit Sociaal Plan
Uitwisselbare functie	functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

2. Looptijd

Het Sociaal Plan heeft een looptijd van twee jaar, te weten 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 en wordt niet stilzwijgend verlengd. Dit Sociaal Plan eindigt derhalve van rechtswege op 31 december 2024 zonder dat voorafgaande opzegging nodig is.

3. Werkingssfeer

- 3.1 Het Sociaal Plan is van toepassing op alle Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die als gevolg van een Reorganisatie of standplaatswijziging Boventallig worden verklaard, waarbij de datum van het reorganisatiebesluit ligt na 31 december 2022 en voor 1 januari 2025.
- 3.2 Het Sociaal Plan is eveneens van toepassing op Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien de arbeidsovereenkomst eindigt als direct gevolg van een Reorganisatie. De van werk naar werk periode en andere rechten voortkomend uit het Sociaal Plan duren nooit langer dan de resterende periode van de arbeidsovereenkomst.
- 3.3 Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op het eindigen van een arbeidsovereenkomst en/of wijzigen van een functie door Reorganisatie en is uitdrukkelijk niet van toepassing in geval van beëindiging om andere redenen, zoals bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) in verband met arbeidsongeschiktheid, disfunctioneren dan wel in geval een dringende reden zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek artikelen 7:677 en 7:678.
- 3.4 Verkregen rechten en verplichtingen uit het Sociaal Plan blijven van kracht ook als de looptijd van het Sociaal Plan is verstreken, zonder dat cumulatie kan optreden met eventuele opvolgende sociaal plannen. Voor het overige heeft het Sociaal Plan geen nawerking.

Met de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan komen partijen overeen dat het Sociaal Plan met een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 December 2022 is vervallen. Het is de uitdrukkelijke bedoeling van partijen geen enkele bepaling uit eerdere sociale plannen te laten nawerken en/of doorwerken.

4. Pre-Boventalligheid, Aanzegging Boventalligheid & bezwaar

- 4.1 De Werknemer wordt over het verval van zijn functie ten minste één kalendermaand voordat de functie vervalt en de Werknemer Boventallig wordt, schriftelijk geïnformeerd (de Aanzegging)
- 4.2 De Werknemer is Pre-boventallig vanaf het moment van de Aanzegging tot aan de datum van ingang Boventalligheid. Indien de Werknemer bezwaar heeft tegen de Boventalligheid, dient hij dit bezwaar binnen drie kalenderweken na ontvangst van de Aanzegging schriftelijk bij de Bezwarencommissie Boventalligheid in te dienen. Dit kan per email aan XXXXXX. Het reglement van de Bezwarencommissie is van toepassing (People ServiceNow Portal).
- 4.3 Gedurende de Pre-boventalligheid behoudt de Pre-boventallige Werknemer de arbeidsvoorwaarden zoals die voor hem golden op de dag voorafgaand aan de Pre-boventalligheid, met dien verstande dat tijdens Pre-boventalligheid wordt uitgegaan van het dienstrooster dat op de datum voorafgaand aan de Pre-boventalligheid van toepassing was. Indeling in een andere salarisgroep kan gedurende Pre-boventalligheid niet aan de orde zijn.

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

- 5.1 De VWNW-periode begint zodra de Boventalligheid ingaat. In de VWNW-periode spant de boventallige Werknemer zich in om onder begeleiding van het Mobiliteitscentrum een andere passende functie binnen of buiten AkzoNobel te vinden. Gedurende deze periode is Werknemer vrijgesteld van arbeid met behoud van de arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de reiskostenvergoeding en/of thuiswerkvergoeding 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.
- 5.2 Tijdens de VWNW-periode en eventueel nadien tot einde dienstverband opgebouwde vakantie- en verlofrechten worden geacht te zijn opgenomen voor einde dienstverband. De wettelijke vervaltermijnen en verjaringstermijnen blijven voor het overige van toepassing. Dit betekent dat vakantie- en verlofrechten ook tijdens de VWNW-periode, en eventueel nadien tot einde dienstverband, vervallen en/of verjaren.

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.
- 5.3 Gedurende de VWNW-periode, en eventueel daarna tot einde dienstverband, is Werknemer niet gehouden aan de overeengekomen opzegtermijn. Indien het dienstverband wordt beëindigd gedurende de VWNW-periode dan wordt het maandinkomen (volgens CAO definitie) over de resterende maanden van de betreffende (deel)periode uitbetaald, exclusief 8% vakantietoeslag.

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.

- 5.4 (Gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid die ontstaat tijdens de pre-boventalligheid en/of de VWNW-periode is op zichzelf geen grond voor opschorting van de VWNW-periode en de inspanningen die in het kader van het sociaal plan van de Werknemer en de Werkgever kunnen worden verwacht. Indien de Werknemer uitdrukkelijk aangeeft dat hij niet in staat is aan zijn verplichtingen op grond van (onderdelen van) het sociaal plan te voldoen, dan wordt in overleg met de bedrijfsarts bepaald of de Werknemer hiertoe in staat moet worden geacht. Als de Werknemer hiertoe niet in staat wordt geacht, treffen de Werkgever en de Werknemer binnen de kaders van deze bepaling een passende regeling over hoe hiermee om te gaan.

6. Opt-out regeling

- 6.1 Indien de Werknemer tijdens de Pre-Boventalligheid, uiterlijk een week voor ingang van de Boventalligheid, aangeeft geen gebruik te willen maken van de VWNW-periode, kan hij kiezen voor een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst per de ingangsdatum van de Boventalligheid. De Werknemer ontvangt in dat geval de beëindigingsvergoeding als opgenomen in hoofdstuk 8.1, vermeerderd met het maandinkomen (volgens de CAO definitie) over de voor hem geldende VWNW-periode (met een maximum van drie maanden), exclusief 8% vakantietoeslag (vermeerderd met één (1) bruto maandinkomen exclusief 8% vakantietoeslag (volgens de CAO definitie). De Werknemer heeft in dit geval geen recht op een tekenbonus als opgenomen in artikel 8.2.

7. Plaatsmakersregeling

- 7.1 Indien een Werknemer vrijwillig zijn functie ter beschikking wil stellen aan een boventallige collega, en daarom dus uit dienst wil gaan, dan kan deze Werknemer een verzoek doen om de plaatsmaker-status te verkrijgen. De plaatsmaker kan zich alleen aanbieden voor een boventallige werknemer onder de voorwaarde dat zij onderling uitwisselbare functies bekleden. De plaatsmaker komt in aanmerking voor een vergoeding conform Hoofdstuk 8 van het Sociaal Plan (alsof hij zelf boventallig is). In geval van een beroep op de plaatsmakersregeling beslist werkgever of zij op het verzoek van de plaatsmaker in zal gaan. Deze beslissing is niet vatbaar voor bezwaar bij de Begeleidingscommissie of Bezwarencommissie. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

8. Vergoeding bij einde dienstverband

- 8.1 De Werknemer die als gevolg van een Reorganisatie Boventallig wordt, ontvangt bij einde dienstverband een beëindigingsvergoeding. Voor de bepaling van de hoogte van de beëindigingsvergoeding bij einde dienstverband wordt in dit Sociaal Plan aangesloten bij de berekeningsmethode voor de wettelijke transitievergoeding, vermenigvuldigd met een factor 2,2. Bij berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van het loonbegrip (op moment van berekening) als bepaald in het "Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding". Dit geldt bij einde dienstverband, tijdens de Pre-Boventalligheid, als ook gedurende de VWNW-periode.

8.2 Tekenbonus

Werknemers die tijdens de Pre-boventalligheid, voor aanvang van Boventalligheid de vaststellingsovereenkomst onvoorwaardelijk en schriftelijk hebben aanvaard, ontvangen een tekenbonus van EUR 1.000 bruto. De tekenbonus zal worden opgeteld en uitgekeerd bij de beëindigingsvergoeding van hoofdstuk 8.1. In geval de werknemer afziet van gebruik van de VVNW-periode als bedoeld in artikel 6.1, bestaat geen recht op een tekenbonus.

8.3 Maximering

De vergoeding- op grond van artikel 8.1 bij einde dienstverband zoals bovenstaand berekend is gemaximeerd en kan niet lager zijn dan de wettelijke transitievergoeding en niet hoger zijn dan ofwel het inkomen dat de Werknemer zou hebben ontvangen tot aan zijn AOW gerechtigde leeftijd ofwel, indien dit hoger is, maximaal EUR 200.000,- bruto. Bij de berekening van het inkomen tot aan de AOW gerechtigde leeftijd wordt rekening gehouden met de WW uitkering die Werknemer kan verwerven, uitgaande van de regels op de dag voorafgaande aan het einde van de VVNW-periode.

8.4 Voor de berekening van de lengte van het dienstverband wordt de periode berekend vanaf aanvang van de aaneengesloten arbeidsrelatie met één van de in de CAO genoemde rechtspersonen en hun rechtsvoorgangers tot en met de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Uitzendperiodes voorafgaand aan het dienstverband worden meegeteld bij de berekening indien de Werkgever moet worden gezien als de opvolgend werkgever van het uitzendbureau en de Werknemer niet eerder een transitievergoeding heeft ontvangen over de dienstjaren in dienst van het uitzendbureau. Ook de dienstjaren in het buitenland bij een AkzoNobel entiteit direct voorafgaand aan de Nederlandse dienstbetrekking worden in aanmerking genomen voor de berekening van de transitievergoeding.

8.5 Wanneer het dienstverband met een Werknemer wordt beëindigd om redenen die niet zijn gelegen in een Reorganisatie, zoals een dringende reden of een beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 104 weken ziekte, dan bestaat er geen recht op de faciliteiten uit dit Sociaal Plan, de beëindigingsvergoeding uit artikel 8.1 of betaling van resterende maanden van de VVNW-periode.

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

8.7 Indien de Werknemer in de Pre-boventalligheidsperiode of de VVNW-periode een aanbod voor een Passende functie binnen AkzoNobel weigert, geldt dat de aanspraken van de Werknemer uit hoofde van dit Sociaal Plan vervallen, waaronder de beëindigingsvergoeding bij einde dienstverband en tekenbonus, tenzij aanvaarding van de Passende functie in redelijkheid (rekening houdende met bijzondere omstandigheden) niet van Werknemer kan worden verlangd,

9. Faciliteiten

9.1 De Werknemer heeft in de Pre-boventalligheid de mogelijkheid gebruik te maken van de door Werkgever aangeboden faciliteiten met betrekking tot sollicitatietraining.

9.2 In de VVNW-periode kan de Werknemer naast sollicitatietraining, ook gebruik maken van de door Werkgever aangeboden faciliteiten met betrekking tot loopbaanbegeleiding en opleiding ten behoeve van het vinden van een andere functie. Tevens kan de Werknemer aanspraak maken op een EVC-traject om een Ervaringscertificaat te verkrijgen (www.evc-centrum-nederland.nl).

-
- 9.3 De Werkgever zorgt ervoor dat de Boventallige Werknemer toegang heeft tot over alle relevante interne vacatures.
 - 9.4 Werknemer heeft recht een vergoeding van juridische kosten tot een maximum van € 750,- inclusief btw.
 - 9.5 De lopende opleidingen en / of scholing kunnen op basis van de reeds gemaakte afspraken worden voortgezet.

10. Verplichtingen werknemer voor en gedurende boventalligheid

- 10.1 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. Bij aanvaarding van een interne Passende functie is enkel de CAO, en niet langer dit Sociaal Plan, op de Werknemer van toepassing.
- 10.2 Werknemer is niet verplicht een andere Passende functie te aanvaarden. Bij weigering van een andere Passende interne functie, vervallen de aanspraken uit hoofde van dit Sociaal Plan, waaronder het recht op de vergoeding bij einde dienstverband en de tekenbonus.

11. Interne sollicitatie

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

12. Einde dienstverband

- 12.1 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.
- 12.2 Einde dienstverband als gevolg van een reorganisatie zoals bedoeld in dit Sociaal Plan wordt beschouwd als onvrijwillig ontslag in het kader van de CAO, tenzij Werknemer een aangeboden Passende functie heeft geweigerd.
- 12.3 Werknemers met wie het dienstverband onder toepassing van dit Sociaal Plan middels een vaststellingsovereenkomst wordt beëindigd zullen vanaf het einde van het dienstverband niet worden gehouden aan een concurrentiebeding. De geheimhoudingsplicht blijft onverkort van kracht.
- 12.4 Indien de Werknemer geen vaststellingsovereenkomst wenst te sluiten, zal de Werkgever vanaf het moment dat duidelijk is dat geen vaststellingsovereenkomst tot stand zal komen, toestemming bij het UWV voor opzegging van de arbeidsovereenkomst kunnen verzoeken. Afwachten met indienen van het verzoek bij UWV tot na het aflopen van de VWNW-periode is in die situatie niet nodig. Na verkregen toestemming van UWV zal de Werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen.

- 12.5 Indien bovengenoemde UWV procedure en/of een andersoortige (bezwaar)procedure tot gevolg heeft dat de datum van het einde van het dienstverband later ligt dan in de oorspronkelijke vaststellingsovereenkomst aangeboden, zullen de kosten van de langere looptijd van de arbeidsovereenkomst op de beëindigingsvergoeding bij einde dienstverband in mindering worden gebracht. Dit betreft het brutoloon inclusief emolumenten over de periode vanaf de in eerste instantie conform Sociaal Plan aangeboden einddatum tot de werkelijke einddatum van het dienstverband.

13. Herindiensttreding

- 13.1 Wanneer Werknemer binnen 24 maanden na datum einde dienstverband in dienst treedt bij, of als zelfstandige, al dan niet middels tussenkomst van een derde partij, een overeenkomst aangaat met een tot het Akzo Nobel concern behorende werkgever, dan geldt voor Werknemer een terugbetalingsverplichting van de volledige vergoeding bij einde dienstverband onder aftrek van de inkomstenderving van Werknemer tijdens de periode na einde dienstverband. De inkomstenderving wordt bepaald op basis van het inkomen dat de Werknemer na einde dienstverband heeft genoten ten opzichte van zijn laatstverdiende maandsalaris bij AkzoNobel inclusief 8% vakantiegeld, maar exclusief overige emolumenten
- 13.2 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.

14. Hardheidsclausule

- 14.1 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.
- 14.2 Dit Sociaal Plan is overeengekomen met de vakbonden. Wanneer er sprake is van een adviesaanvraag in verband met een voorgenomen organisatiewijziging, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden, waarbij functies komen te vervallen zal de ondernemingsraad bij de behandeling van de adviesaanvraag de inhoud van dit Sociaal Plan betrekken.

15. Begeleidingscommissie Sociaal Plan

- 15.1 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.

-
- 15.2 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.
- 15.3 De Begeleidingscommissie functioneert op basis van een tussen partijen overeengekomen reglement. Bij bezwaar tegen de boventalligheidsverklaring, dient bezwaar te worden ingediend bij de Bezwarencommissie Boventalligheid.

Ondertekening

Datum: 24 januari 2023

Namens de werkgeversdelegatie
Akzo Nobel Nederland B.V.

M. van Houdt
HR Director Nederland

F. W. Bracke
Country Director

Namens de vakorganisaties:

FNV – Proces Industrie
John van Dorland

CNV Vakmensen
Piet Fortuin

VMHP Chemie & Coatings
J. Admiraal