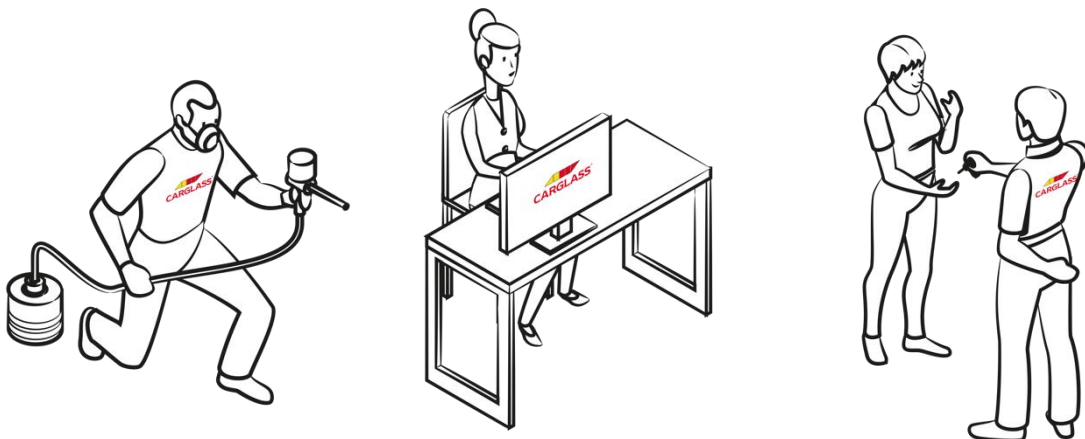


# Sociale Begeleidingsregeling

## Carglass<sup>®</sup> B.V.

Het verschil maken voor de klant, medewerkers,  
maatschappij en aandeelhouders.



# Het verschil maken

Al jaren maken we als Carglass® het verschil voor onze klanten, medewerkers, maatschappij en aandeelhouders, en dit willen wij voor de toekomst blijven doen. Door diverse ontwikkelingen binnen en buiten onze organisatie zien wij een noodzaak om onze organisatie te veranderen. Dit vraagt aanpassingsvermogen van medewerker en organisatie.

## **Sociale Begeleidingsregeling**

Deze Sociale Begeleidingsregeling beschrijft de manier waarop Carglass® invulling wil geven aan de gevolgen voor de medewerkers die betrokken raken bij de aangekondigde en mogelijk toekomstige organisatiewijzigingen.

Maatgevend hierbij is dat Carglass® de organisatieverandering op een transparante wijze communiceert en uitvoert, oprecht en met respect omgaat met de persoonlijke gevolgen voor medewerkers. De afspraken die wij hebben gemaakt in deze regeling zijn er op gericht om de inzetbaarheid van medewerkers te versterken door daarvoor alle mogelijke en noodzakelijke middelen beschikbaar te stellen om primair interne herplaatsing mogelijk te maken. Indien desondanks interne herplaatsing niet mogelijk blijkt, is het uitgangspunt om secundair de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en eventuele financiële gevolgen te minimaliseren.

Deze Sociale Begeleidingsregeling omschrijft de verschillende situaties waar je als medewerker mee te maken kan krijgen bij een organisatiewijziging en welke afspraken hierbij gelden en op welke afspraken en regelingen je kunt terugvallen.

Deze worden in de volgende hoofdstukken toegelicht.

- Over deze Sociale Begeleidingsregeling
- Reorganisatiefase
- Herplaatsingsfase
- Beëindigingsregeling
- Akkoordverklaring en ondertekening
- Bijlage 1: Begrippen- en definitielijst
- Bijlage 2: Algemene verplichtingen
- Bijlage 3: Geschillencommissie

# Over deze Sociale Begeleidingsregeling

## **Looptijd**

De geldigheidsduur van deze Sociale Begeleidingsregeling is van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

## **Op wie van toepassing**

Deze Sociale Begeleidingsregeling is van toepassing op medewerkers die op het moment van de aanzegging van een organisatiewijziging in dienst zijn en boventallig zijn verklaard.

De Sociale Begeleidingsregeling is niet van toepassing op:

1. Medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst om andere redenen eindigt of wordt beëindigd dan boventalligheid door organisatiewijziging (zoals bijvoorbeeld disfunctioneren, wanprestatie, dringende reden, langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt, aanstaande en reeds besproken pre-pensionering in 2019 en 2020).
2. Medewerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst zijn en wiens arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

## **Begrippen en definitielijst**

In bijlage 1 is een begrippenlijst opgenomen, die bedoeld is om gebruikte termen en definities daarvan te verklaren.

## **Algemene verplichtingen**

In bijlage 2 zijn de op de werkgever en medewerker van toepassing zijnde algemene verplichtingen uit deze regeling opgenomen.

## **Hardheidsclausule**

In die gevallen waarin, na toetsing door de geschillencommissie, de toepassing van deze Sociale Begeleidingsregeling leidt tot een individueel onbillijke situatie, zal de HR eindverantwoordelijke namens de werkgever in voor de medewerker positieve zin van deze Sociale Begeleidingsregeling afwijken.

# Reorganisatiefase

## **Adviesaanvraag**

Als er sprake is van een organisatiewijziging, dan treedt Carglass® in overleg met de ondernemingsraad. Samen met de ondernemingsraad maken wij afspraken over de inhoud en gevolgen van een organisatieverandering. De ondernemingsraad heeft hierin ook een formele rol die is vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraad. In de adviesaanvraag zal een directe koppeling worden gemaakt met deze Sociale Begeleidingsregeling.

## **Impact op medewerkers**

Helaas heeft de invoering van een nieuw organisatiemodel een nadelige invloed op het voortbestaan van arbeidsplaatsen, functies en / of de arbeidsovereenkomst voor een deel van onze medewerkers. Doordat Carglass® kiest voor een andere organisatievorm, zullen er werkzaamheden en functies veranderen en vervallen, waardoor er boventaligheid van medewerkers kan ontstaan. Om de gevolgen voor medewerkers in een boventaligheidssituatie te beperken, zijn er in deze Sociale Begeleidingsregeling afspraken gemaakt om deze gevolgen zo beperkt als mogelijk te laten zijn.

## **Begeleiding in de reorganisatiefase**

Tijdens de reorganisatiefase zijn er verschillende momenten waarop je jouw vragen over je persoonlijke situatie kan bespreken met je leidinggevende en met een medewerker van HR. Een aantal van deze momenten zal op initiatief van Carglass® worden ingepland, maar je kunt uiteraard ook naar eigen behoefte het initiatief hiertoe nemen.

## **Bekendmaking nieuw organisatiemodel**

Als het adviesaanvraagproces met de ondernemingsraad is afgerond, zal Carglass® het nieuwe organisatiemodel bekend maken en zal aan alle betrokken medewerkers worden uitgelegd wat de (voorlopige) gevolgen en impact zullen zijn voor hen persoonlijk. Deze gevolgen en impact kunnen voor verschillende medewerkers verschillend zijn. Concreet kun je de volgende situaties onderscheiden (zie volgende pagina):

<b>Situatie</b>	<b>Toelichting</b>	<b>Vervolg voor medewerker</b>
Functie verandert niet en er vindt ook geen afbouw van arbeidsplaatsen plaats		In dit geval verandert er niets.
Werkzaamheden in de functie veranderen, maar minder dan 30%.	Op basis van een functieanalyse op diverse criteria, wordt bepaald dat de gewijzigde functie als een "passende functie" wordt beschouwd.	Er is sprake van directe herplaatsing in de passende functie. Indien nodig zal er bijscholing plaatsvinden. Uitgangspunt is "mens volgt werk."
Werkzaamheden in de functie veranderen meer dan 30%. De oude functie vervalt en er ontstaat een nieuwe functie.	Op basis van een functieanalyse op diverse criteria, wordt bepaald dat de nieuwe functie niet als een "passende functie" kan worden beschouwd en, dat her- en bijscholing binnen 6 maanden niet mogelijk is.	Directe herplaatsing is niet mogelijk. Medewerkers worden pre-boventallig.  Medewerker kan solliciteren op een andere functie of een aanbod voor een andere passende functie overwegen.
Functie komt volledig te vervallen.	Carglass® maakt de keuze om de werkzaamheden niet langer uit te voeren en/of op een andere manier te organiseren, waar geen nieuwe functie(s) uit ontstaan.	Als je als medewerker niet geselecteerd wordt voor de nieuwe functie of er geen passende andere functie is, dan ontstaat er definitieve boventalligheid en wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd.  Invulling van de nieuwe functie(s) gebeurt op basis van sollicitatie en selectie. Hiervoor worden objectieve criteria vastgesteld in overleg met de OR. Daarnaast is er een begeleidingscommissie, die hierop toeziet.
Functie blijft hetzelfde of wijzigt minder dan 30%, waarbij er een vermindering van het aantal arbeidsplaatsen binnen de functie gerealiseerd gaat worden.	Het afspiegelingsbeginsel wordt gebruikt om de ontslagvolgorde te bepalen. Dit beginsel houdt in dat de medewerkers binnen de betreffende functie worden verdeeld in leeftijdsgroepen en dat per leeftijdsgroep wordt gekeken welke medewerker als laatste werd aangenomen. Deze persoon komt als eerste in aanmerking voor ontslag.	Voor medewerkers die <u>wel</u> op basis van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komen, ontstaat er pre-boventalligheid. Zij kunnen solliciteren of ontvangen aanbod voor passende functie. Indien beide niet mogelijk, dan ontstaat definitieve boventalligheid.  Voor medewerkers die <u>niet</u> op basis van het afspiegelingsbeginsel voor ontslag in aanmerking komen verandert er niets.

## **Werkwijze boventalligheid in de reorganisatiefase**

De betrokken medewerker ontvangt een persoonlijke mededeling en schriftelijke bevestiging van Carglass® dat zijn/haar functie komt te vervallen en/of meer dan 30% wijzigt en dat hij/zij (pre) boventallig is. De (pre) boventalligheidsstatus van de medewerker gaat in vanaf het moment dat de (pre) boventalligheid schriftelijk is bevestigd aan de medewerker.

## **Weigeren passende functie**

Als de (pre) boventallige medewerker een aangeboden passende functie weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van Carglass® een redelijke grond voor aanwezig is, wordt door Carglass® advies gevraagd hierover aan de geschillencommissie (zie bijlage 3). De geschillencommissie zal de passendheid van de functie toetsen en ook de motivatie van de medewerker. Zij zal advies uitbrengen aan Carglass®.

Medewerker loopt bij het weigeren van een passende functie het risico zijn recht op de sociale uitkeringen (o.a. WW) te verliezen.

## **Faciliteiten ten behoeve van nieuwe functie**

Als je als medewerker herplaatst wordt in een nieuwe of passende functie, dan word je zoveel als mogelijk in staat gesteld om deel te nemen aan begeleidings- en of andere activiteiten die horen bij de invulling van de nieuwe functie. Eventuele reiskosten hiervoor zullen worden vergoed op basis van de geldende regelingen. Uiteraard wordt er in samenspraak met de leidinggevende gekeken naar de overdracht en in sommige gevallen, tijdelijke continuering van de werkzaamheden van de oude functie.

## **Toepasselijke arbeidsvoorwaarden**

Als je als medewerker een aangeboden passende of nieuwe functie binnen Carglass® aanvaardt, dan hoort hier ook de acceptatie van het arbeidsvoorwaardenpakket dat van toepassing is bij de nieuwe functie bij. De startdatum in de functie is de datum waarop de nieuwe arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn.

Werkgever zal een eventueel lager bruto jaarsalaris behorende bij de aangeboden passende functie middels een persoonlijke toeslag aanvullen tot het op de datum van aanzegging geldende bruto salaris. De afbouwregeling conform CAO zal op deze persoonlijke toeslag na een periode van 6 maanden van toepassing zijn.

## **Einde reorganisatiefase**

Als je als medewerker in de reorganisatiefase niet geplaatst bent in een nieuwe functie, dan is er sprake van een boventalligheidssituatie en dan stroom je door in de herplaatsingsfase.

# Herplaatsingsfase

## **Werkwijze boventalligheid in de herplaatsingsfase**

Als je als medewerker na de reorganisatiefase boventallig bent, dan stroom je door naar de herplaatsingsfase.

De begeleiding van Carglass® zal worden uitgevoerd door de afdeling HR en kan bestaan uit:

- Een analyse van de huidige werkzaamheden en prestaties;
- Een analyse van de in het verleden opgedane kennis en ervaringen;
- Een analyse van de aanwezige competenties en vaardigheden;
- Een analyse van de persoonlijke omstandigheden en ambities;
- Een analyse van de toekomstige functie.

Op grond van deze begeleiding zal bij het aanbieden van eventuele interne passende vacatures rekening worden gehouden met:

- De (verwachte) beschikbaarheid van vacatures;
- De geschiktheid van de medewerker voor de vacature op basis van de functie-eisen;
- De aard en het niveau van de huidige functie;
- De aard en het niveau van de passende functie.

Daarnaast zal, in verband met het normaal kunnen functioneren, de vereiste reistijd woon-werkverkeer in de afweging over een mogelijke toekomstige functie een rol spelen. Uitgegaan wordt van een maximale enkele reistijd van 60 minuten. Voor de berekening van de van toepassing zijnde reistijd wordt gebruik gemaakt van Routenet, de snelste route.

## **Succesvolle interne herplaatsing**

Bij een succesvolle interne herplaatsing (dat wil zeggen: de boventallige medewerker accepteert de aan hem aangeboden passende functie) kan door de medewerker geen aanspraak worden gemaakt op de (financiële) voorzieningen in deze Sociale Begeleidingsregeling.

## **Onsuccesvolle interne herplaatsing**

Als er geen passende functie voor de boventallige medewerker voorhanden is binnen deze periode, zal dit schriftelijk bevestigd worden aan de boventallige medewerker door werkgever. Medewerker komt dan in aanmerking voor de afgesproken voorzieningen in deze Sociale Begeleidingsregeling.

Indien de boventallige medewerker niet intern kan worden herplaatst in een passende functie, dan start de werkgever een procedure ter beëindiging van het dienstverband. Dit kan zijn een beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst dan wel via het UWV of indien noodzakelijk via de kantonrechter.

Voor specifieke groepen die als gevolg van organisatiewijziging (pre) boventallig worden, hebben we de volgende werkwijze afgesproken:

- Arbeidsongeschikt, waarbij de medewerker voor de aanzegging niet in staat is om te solliciteren. Dan zal de re-integratie van de medewerker worden voorgezet binnen de nieuwe organisatie en vanuit de re-integratie zal op een passend moment al dan niet een passende functie aangeboden worden aan de medewerker.
- Arbeidsongeschikt, waarbij de medewerker voor aanzegging wel in staat is om te solliciteren. Medewerker gaat mee in het proces en wordt al dan niet benoemd in een passende functie. Bij succesvolle plaatsing zal de re-integratie voort worden gezet in de nieuwe functie.
- Zwangerschapsverlof, hierbij is het de keuze van de medewerker zelf om mee te doen in het sollicitatieproces of het herplaatsingsproces uit te stellen tot na terugkeer van verlof. Dan wordt op dat moment een passende functie aangeboden en zal er geen sollicitatiegesprek plaatsvinden.



# Beëindigingsregeling

## **Werkwijze boventalligheid na de reorganisatie- en herplaatsingsfase**

Als het niet lukt om je direct of indirect te herplaatsen en er aan alle bijbehorende voorwaarden en inspanningen is voldaan, dan zijn de voorwaarden en afspraken van deze beëindigingsregeling op jou van toepassing.

## **Beëindiging dienstverband**

Vanaf het gesprek waarin de boventalligheid wordt aangegeven wordt de beëindigingsdatum van het dienstverband op grond van de Sociale Begeleidingsregeling vastgesteld. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal worden gerealiseerd door middel van een vaststellingsovereenkomst dan wel de procedure via het UWV of indien in specifieke situatie nodig via de kantonrechter.

Als je als boventallige medewerker kiest voor beëindiging middels de vaststellingsovereenkomst, dan ontvang je een vaststellingsovereenkomst waarin de voor jouw geldende afspraken t.a.v. de beëindiging van het dienstverband zijn vastgelegd. Werkgever verzoekt de medewerker deze vaststellingsovereenkomst te ondertekenen binnen twee weken na ontvangst. Zodra de vaststellingsovereenkomst is ondertekend en door werkgever is ontvangen, zal werkgever de mogelijk gestarte procedure bij het UWV ter beëindiging van het dienstverband intrekken, tenzij anders wordt overeengekomen.

## **Vrijstelling van arbeid**

Werkgever kan op grond van deze Sociale Begeleidingsregeling de (pre) boventallige medewerker vrijstellen van het verrichten van werkzaamheden. De vrijstelling van werkzaamheden vindt plaats met behoud van de voor de boventallige medewerker geldende arbeidsvoorwaarden, uitgezonderd de reiskostenvergoeding, andere bruto en netto onkostenvergoedingen of andere emolumenten.

De in de periode van vrijstelling van werk op te bouwen verlofrechten en ATV dagen worden geacht te zijn opgenomen in deze periode en zullen dan ook niet worden uitbetaald.

## **Focus op inzetbaarheid**

Het verliezen van werk is vervelend en daarom is het des te meer van belang om naast de procedure ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst ook direct te starten met een opleidings- of begeleidingstraject om je als boventallige medewerker te begeleiden van werk naar werk.

Het is de keuze van de medewerker voor welke vorm van ondersteuning hij/zij wil kiezen. Carglass® faciliteert en financiert deze keuze volgens onderstaande opties:

- Begeleidingstraject t.b.v. werk naar werk door Outplacement / loopbaanbegeleidingsbureau
  - Traject van max 6 maanden.
  - Carglass® biedt twee vooraf geselecteerde outplacement partijen aan waaruit medewerker zelf keuze kan maken.
  - Invulling van het traject is zoveel mogelijk maatwerk o.b.v. behoefte medewerker met aantal vaste onderdelen.
  - Rekening is voor Carglass® en zal rechtstreeks vanuit bureau naar Carglass® worden gestuurd.
  
- Keuze voor opleiding/studie t.b.v. employability
  - Vrije keuze voor een opleiding of studie door de medewerker te maken o.b.v. ambitie, toekomstplannen, etc.
  - De kosten voor deze opleiding zijn tot een maximum bedrag van € 4.000,- (inclusief BTW) voor rekening van Carglass® o.b.v. ingediende factuur.
  - De keuze voor een opleiding/studie is vrij, niet noodzakelijkerwijs gerelateerd aan de huidige of toekomstige functie, doch is niet bestemd voor hobby gerelateerde zaken. De medewerker dient vooraf te bespreken op welke wijze het geselecteerde traject een bijdrage vormt aan zijn toekomstige inzetbaarheid.
  - De factuur kan rechtstreeks vanuit bureau / opleidingsinstituut en uiterlijk binnen zes maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst worden verstuurd naar Carglass® ovv naam van de medewerker.

Het is niet mogelijk om een variatie van beide trajecten te volgen.

Als je als medewerker geen gebruik wenst te maken van het opleidings- of begeleidingstraject, dan vervalt je aanspraak op deze voorwaarde binnen 3 maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Uitwisseling van deze trajecten in een aanvulling op de beëindigingsvergoeding of als enig andere financiële vergoeding is niet mogelijk.

### **Beëindigingsvergoeding**

De beëindigingsvergoeding die onderdeel uitmaakt van de beëindigingsovereenkomst dient ter aanvulling van een elders lager te verdienen loon of enige uitkering uit sociale zekerheid.

De hoogte van deze vergoeding zal als volgt worden vastgesteld:

$$\text{Beëindigingsvergoeding} = A \times B \times C$$

A. = Het aantal gewogen dienstjaren, gefixeerd op de beëindigingsdatum. De volgende staffel wordt daarbij gehanteerd:

- Aantal dienstjaren in de leeftijd onder de 35 jaar x 0,5
- Aantal dienstjaren in de leeftijd 35 tot 45 jaar x 1
- Aantal dienstjaren in de leeftijd 45 tot 55 jaar x 1,5
- Aantal dienstjaren in de leeftijd van 55 jaar en ouder x 2

B. = bruto maandsalaris conform definitie in bijlage 1

C. = correctiefactor, welke is vastgesteld op 1

Voor medewerkers in de leeftijd van 60 jaar of ouder zal de beëindigingsvergoeding nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstendering tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Onder inkomstendering wordt verstaan de som van het verschil tussen:

- Het huidig bruto salaris inclusief pensioenopbouw indien de boventallige medewerker tot zijn pensioen in dienst van werkgever was gebleven enerzijds;
- En de te verwachten (sociale) inkomsten van de medewerker na einde dienstverband tot de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bijvoorbeeld een WW uitkering gedurende de periode waarin dit recht krachtens toepasselijke regelgeving bestaat of zou hebben bestaan.

### **Vergoeding juridisch advies**

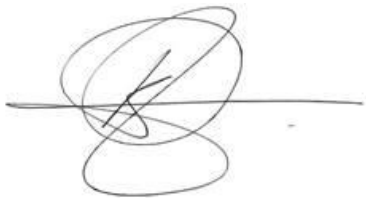
Wanneer de arbeidsovereenkomst van de boventallige medewerker wordt beëindigd zal de werkgever bijdragen in de door hem gemaakte kosten van juridische rechtsbijstand tot een maximum bedrag van € 750,= inclusief kantoorkosten en exclusief BTW op basis van de op naam van werkgever gestelde, door de juridisch adviseur van de medewerker, aan werkgever verzonden factuur.

# Akkoordverklaring en ondertekening

Deze Sociale Begeleidingsregeling is door partijen overeengekomen en opgesteld op 12 december 2018 en door vertegenwoordigers van partijen voor akkoord ondertekend.

Son, 17 december 2018

Partij ter ene zijde



Carglass®  
S.A.H. Creemers  
Algemeen Directeur

Partijen ter andere zijde



CNV Vakmensen  
R.M.G. Smeets  
Bestuurder



CNV Vakmensen  
P.S. Fortuin  
Voorzitter

FNV  
P. Reniers  
Bestuurder



# BIJLAGE 1: Begrippen- en definitielijst

## **Reorganisatie/organisatiewijziging**

De noodzakelijke wijziging van het organisatiemodel/de organisatiestructuur binnen Carglass® of afdelingen binnen Carglass®, zoals beschreven in de bij de OR ingediende adviesaanvraag.

## **Aanzegging/aanzeggesprek**

De mondelinge mededeling en schriftelijke bevestiging (uiterlijk binnen 1 week na gesprek) door de werkgever aan de medewerker, inhoudende dat de arbeidsplaats als gevolg van de reorganisatie komt te vervallen en dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen.

## **Boventallig**

Een medewerker is boventallig indien zijn functie of arbeidsplaats komt te vervallen ten gevolge van de organisatiewijziging en zulks is bevestigd middels een schriftelijke mededeling van de werkgever waarin wordt aangegeven dat hij boventallig is. En er geen herplaatsingsmogelijkheid is in een andere passende functie.

## **Bruto maandsalaris**

Het bruto basis maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag en vermeerderd met voor medewerker geldende persoonlijke toeslag, beoordelingstoeslag en tijdelijke bruto toeslag indien hiervoor geen begrensde periode is afgesproken, zoals die gelden op de beëindigingsdatum.

## **Dienstjaren**

Aantal jaren dat de medewerker op de beëindigingsdatum aaneengesloten in dienst is geweest bij werkgever. Halve jaren worden afgerond op hele jaar, met dien verstande dat de periode van half jaar + 1 dag telt als 1 heel jaar. De periode dat de medewerker via tijdelijk contract direct voorafgaande aan het vast dienstverband bij Carglass® heeft gewerkt telt mee voor het bepalen van het aantal dienstjaren.

## **Leeftijd**

De leeftijd van de medewerker op de beëindigingsdatum.

## **Opzegtermijn**

De bij CAO afgesproken opzegtermijn, dan wel de opzegtermijn die na toestemming van het UWV of de uitspraak van de Kantonrechter in acht mag worden genomen.

## **Beëindigingsdatum**

Datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

## **Beëindigingsvergoeding**

De vergoeding die wordt betaald ter mogelijke aanvulling van een elders lager te verdienen loon of enige uitkering krachtens Sociale Zekerheidswetten. De wettelijke transitievergoeding waarop medewerker mogelijk aanspraak kan maken, is in deze vergoeding verdisconteerd en kan dus niet aanvullend aanspraak op worden gemaakt.

## **Uitwisselbaarheid oude en nieuwe functie**

Indien de functie vergelijkbaar is met de oude functie qua: inhoud van de functie, vereiste kennis, vaardigheden, competenties en beloning en nieuwe functie minder dan 30% afwijkt dan oude functie, dan is er sprake van uitwisselbaarheid en zal afspiegelingsprincipe de basis vormen voor herplaatsing van bestaande groep medewerkers.

Indien er geen sprake is van uitwisselbaarheid (meer dan 30% verschil tussen oude en nieuwe functie) zal selectieproces (nader te omschrijven in adviesaanvraag) het uitgangspunt zijn voor herplaatsing / benoeming in de nieuwe functie.

## **Passende functie intern**

Een door de werkgever aangeboden functie die de medewerker op basis van prestaties, kennis, ervaring, opleiding, competenties en potentieel naar het oordeel van werkgever in staat is uit te oefenen en:

- die aansluit bij de capaciteiten van de medewerker, eventueel na het volgen van door de werkgever aangeboden of door de medewerker gevraagde en voor de functie relevante om-, her- of bijscholing van maximaal 6 maanden en af te ronden met een evaluatie;
- maximaal een schaal lager dan de schaal van de "oude" functie;
- waarvan de werkgever heeft vastgesteld dat de locatie op gepaste afstand is (binnen enkele reistijd van 60 minuten).

Daarnaast vormt het werken in andere roosters in basis geen reden de functie niet passend te achten, indien er aantoonbaar geen andere passende functie beschikbaar is met een aan de huidige functie vergelijkbaar rooster. Medewerker kan het werken in ander rooster weigeren, indien hij hiervoor moverende en aantoonbare redenen heeft. De geschillencommissie zal uitspraak doen en advies geven hoe medewerker en werkgever dit dienen op te lossen.

## **Werkgever**

Carglass® B.V.

**Medewerker**

Degene die op het moment van inwerkingtreding van deze Sociale Begeleidingsregeling op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de werkgever werkzaam is en valt binnen de werkingssfeer van deze regeling en in scope is van de ingediende adviesaanvraag waarover OR positief advies heeft gegeven.

Waar wordt gesproken van "de medewerker" en "hij" dient in voorkomend geval "de medewerkster" en "zij" te worden gelezen.

**Vakorganisaties:** CNV Vakmensen en FNV zijn als vakorganisaties vertegenwoordigd en betrokken bij de totstandkoming van deze regeling.

## BIJLAGE 2: Algemene verplichtingen

### **Algemene verplichtingen werkgever**

De werkgever verplicht zich om de mogelijk ongewenste gevolgen van de te treffen maatregelen voor medewerkers zoveel mogelijk te beperken.

Daartoe zal de werkgever:

- a. zich, mede ondersteund door de afdeling HR, actief opstellen ten aanzien van het gehele proces dat verband houdt met de realisatie van de doelstellingen van deze regeling.
- b. de boventallige medewerker die solliciteert op een interne vacature (niet binnen nieuwe organisatiemodel) binnen de organisatie van werkgever, in geval van gelijke geschiktheid, gedurende 4 weken na plaatsing van de vacature voorrang geven boven anderen.
- c. de medewerker via de vacaturelijsten op de hoogte houden van alle interne vacatures.

### **Algemene verplichtingen medewerker**

Van de boventallige medewerker wordt, voor zover van toepassing verwacht dat hij:

- a. zich, mede ondersteund door de afdeling HR, actief opstelt ten aanzien van het gehele proces dat verband houdt met de realisatie van de doelstellingen van deze regeling.
- b. voor het realiseren van het maximale resultaat vanuit het begeleidingstraject volledige medewerking verleent aan de uitvoering van de regeling.
- c. zelf initiatief neemt als ook volledig meewerkt aan het vinden van een nieuwe werkring mede door gebruik te maken van de door de werkgever geboden voorzieningen.
- d. een aangeboden en passend gebleken functie zal aanvaarden, waarbij uitgangspunt is dat medewerkers gemotiveerd in nieuwe baan kunnen starten.
- e. zich tijdig bij het UWV inschrijft als werkzoekende en zich houdt aan de wettelijke voorschriften van de betrokken instantie, die verband houden met en ten grondslag liggen aan deze regeling, met name die voorschriften op grond waarvan hij eventueel een uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetgeving zal kunnen verkrijgen en/of behoudt.
- f. de werkgever tijdig informeert indien hij een nieuw dienstverband aangaat bij een nieuwe werkgever om het dienstverband met werkgever voor de startdatum bij nieuwe werkgever te beëindigen



**Anti-misbruikbepaling**

Bij gebleken misbruik of oneigenlijk gebruik van de voorzieningen in deze Sociale Begeleidingsregeling, kunnen deze voorzieningen worden gestaakt en/of teruggevorderd.

## BIJLAGE 3: Geschillencommissie

### **Geschillencommissie**

Door de Carglass® en de ondernemingsraad van werkgever zal een geschillencommissie worden ingesteld die bestaat uit:

- 2 leden van de OR of door de OR toegewezen leden
- 1 HR Manager (voorzitter & secretaris)
- 1 lijn manager.

De afzonderlijke leden van de geschillencommissie zijn geen belanghebbende in deze sociale regeling en kunnen per situatie wisselen.

### **Taken en bevoegdheden**

- De taak van de geschillencommissie bestaat uit het toezien op de correcte uitvoering van het Sociale Begeleidingsregeling en correcte uitvoering van de begeleiding van de betrokken medewerkers. Daartoe krijgt de geschillencommissie inzicht in vacatures, boventaligheid en het plaatsen van medewerkers. Het staat de medewerker en de werkgever te allen tijde vrij om problemen betrekking hebbend op de uitvoering van dit Sociale Begeleidingsregeling aan de geschillencommissie voor te leggen.
- De geschillencommissie zal bij een geschil de werkgever, de begeleiders, als ook de betrokken medewerker adviseren.
- Een advies aan de werkgever, respectievelijk medewerker dat unaniem van stemmen door de geschillencommissie wordt vastgesteld, zal door de werkgever, respectievelijk medewerker worden gevolgd.
- De geschillencommissie dient de medewerker en de werkgever te horen, teneinde een objectief inzicht te verkrijgen in de aan haar voorgelegde situaties. Werkgever en de betrokken medewerker kunnen zich daarbij laten bijstaan.

### **Werkwijze**

- De geschillencommissie stelt zelf een regeling op met betrekking tot haar werkwijze.
- De geschillencommissie komt bijeen indien daartoe aanleiding bestaat.
- De leden van de geschillencommissie zijn gehouden tot geheimhouding van alle persoonlijke en bedrijfsgegevens, waarvan zij bij het uitoefenen van hun taak kennisnemen.

**Secretariaat**

Het secretariaat van de geschillencommissie is gevestigd bij de afdeling HR.

Correspondentie kan gericht worden aan:

Carglass®, afdeling HR,

t.a.v. het secretariaat van de geschillencommissie.

Postbus 115

5690 AC Son