

Sociaal plan DSM NL Services B.V.

1 april 2018 tot en met 31 maart 2023



A small, handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Inhoud

1. Werkingsfeer.....	3
2. Definities en leeswijzer.....	3
3. Werking.....	3
4. Procedure.....	4
4.1 Boventalligheid.....	4
4.2 Passende functie.....	4
4.3 Aanzegging boventalligheid en boventalligheidsdatum.....	4
4.4. Vertrekstimulering.....	4
5. Beëindigingsvergoeding, beëindiging arbeidsovereenkomst en begeleiding.....	5
5.1 Beëindigingsvergoeding.....	5
5.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst.....	5
5.3 Begeleiding van werk naar werk.....	5
5.4 Budget.....	6
5.5 Uitzendkrachten en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.....	6
5.6 UWV.....	6
5.7 Vacatures.....	6
6. Overige bepalingen.....	7
6.1 Ziektekostenverzekering.....	7
6.2 Dienstjubileum.....	7
6.3 Leaseauto.....	7
6.4 Fietsplan.....	7
6.5 Opleidingskosten.....	7
6.6 Opties.....	7
6.7 Vergoeding voor juridisch advies.....	7
6.8 Woon-werkverkeer.....	7
6.9 Vergoeding voor verhuiskosten.....	8
6.10 Verlof.....	8
6.11 Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhouding.....	8
6.12 Plaatsmakersregeling.....	8
6.13 Extra pensioenaanspraken prépensioneringsregeling.....	8
6.14 Overig.....	9
7. Hardshipclausule.....	9



1. Werkingsfeer

Het sociaal plan is van toepassing op de medewerker aan wie is medegedeeld dat zijn arbeidsplaats vervalt door een reorganisatie.

Het sociaal plan is alleen van toepassing bij boventalligheid, dus *niet* als om een andere reden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zoals disfunctioneren (fase 2 en 3 van de regeling Performance Improvement Plan), een verstoorde arbeidsverhouding, (langdurige) arbeidsongeschiktheid of een andere (dringende) reden.

De (financiële) vergoedingen en voorzieningen van het sociaal plan hebben tot doel een compensatie te geven bij ontslag en de transitie naar ander werk te vergemakkelijken. Ze worden aangemerkt als gelijkwaardige voorzieningen. Dit betekent dat de medewerker geen recht heeft op een andere (wettelijke transitie-) vergoeding of voorziening dan opgenomen in het sociaal plan.

Uitzendkrachten en degenen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vallen niet onder de werkingssfeer van het sociaal plan met uitzondering van 5.5.

2. Definities en leeswijzer

DSM:	DSM NL Services B.V.
Vakorganisaties:	de vakorganisaties met wie dit sociaal plan is overeengekomen.
Medewerker:	degene met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met DSM.
Cao:	de geldende collectieve arbeidsovereenkomst van DSM.
Jaarinkomen:	het bruto jaarinkomen zoals gedefinieerd in de cao.
Datum aanzegging:	dagtekening van de schriftelijke aanzegging met de ingangsdatum boventalligheid (boventalligheidsdatum).
Boventalligheidsdatum:	de datum waarop de arbeidsplaats vervalt en de boventalligheid ingaat.
Opzegtermijn:	in dit sociaal plan is de opzegtermijn voor DSM en de medewerker 3 maanden. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden tegen elke kalenderdag.

Waar in het sociaal plan hij of hem staat, wordt ook zij en haar bedoeld.

Alle genoemde bedragen en vergoedingen zijn bruto tenzij anders aangegeven.

3. Werking

Het sociaal plan heeft een looptijd van 1 april 2018 tot en met 31 maart 2023 en eindigt van rechtswege zonder nawerking.

Het sociaal plan is alleen van toepassing als de boventalligheidsdatum ligt binnen de looptijd van het sociaal plan.

Bij ingrijpende (wettelijke) wijzigingen die van invloed (kunnen) zijn op het sociaal plan, treden DSM en de vakorganisaties in overleg over eventuele aanpassing van het sociaal plan.

4. Procedure

4.1 Boventalligheid

Een medewerker wordt boventallig door een reorganisatie als de arbeidsplaats (functie) vervalt om bedrijfseconomische redenen/maatregelen.

Van boventalligheid is sprake als:

- a. de functie van de medewerker vervalt of
 - b. de functie van de medewerker blijft bestaan maar het aantal formatieplaatsen in die functie vermindert of
 - c. voor een bepaalde categorie uitwisselbare functie(s) meer medewerkers beschikbaar zijn dan het aantal beschikbare formatieplaatsen in de nieuwe organisatie of
 - d. de functie van de medewerker zodanig ingrijpend wijzigt dat niet meer gesproken kan worden van dezelfde (uitwisselbare) functie maar van een nieuwe niet uitwisselbare functie of
 - e. voor een (nieuwe) niet uitwisselbare functie meer medewerkers kwalificeren dan het beschikbare aantal formatieplaatsen in de nieuwe organisatie
- én
- f. geen sprake is van een directe voorzienbare interne herplaatsing.

4.2 Passende functie

DSM onderzoekt voor boventallige medewerkers de mogelijkheden voor interne herplaatsing.

Een functie is niet passend als:

- deze meer dan één C-schaal lager is
- de nieuwe woon-werk afstand meer dan 75 km enkele reis op basis van de ANWB-routeplanner (snelste route) is.

Als de passende functie één C-schaal lager is, geldt de Aanvullingsregeling volgens de cao.

Indien de medewerker een passende functie bij DSM weigert, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd zonder toepassing van het sociaal plan.

4.3 Aanzegging boventalligheid en boventaligheidsdatum

DSM informeert de medewerker in een individueel gesprek over de boventalligheid. DSM bevestigt de boventaligheidsdatum schriftelijk aan de medewerker.

De periode tussen de datum aanzegging en de boventaligheidsdatum is 3 maanden. In deze periode is de medewerker voor 40% vrijgesteld van werk. Vanaf de boventaligheidsdatum is de medewerker volledig vrijgesteld van werk.

4.4. Vertrekstimulering

De medewerker kan tussen de datum aanzegging en de boventaligheidsdatum de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn beëindigen. In dat geval ontvangt de medewerker naast de beëindigingsvergoeding een vertrekstimuleringsuitkering.

Deze vertrekstimuleringsuitkering bedraagt:

- 3/12 van het jaarinkomen bij beëindiging in maand 1
- 2/12 van het jaarinkomen bij beëindiging in maand 2
- 1/12 van het jaarinkomen bij beëindiging in maand 3.

5. Beëindigingsvergoeding, beëindiging arbeidsovereenkomst en begeleiding

5.1 Beëindigingsvergoeding

De boventallige medewerker ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding gelijk aan $A \times B \times C$, waarbij

A = het aantal gewogen dienstjaren bij (de rechtsvoorgangers van) DSM:

- 0,5 maand per dienstjaar tot de leeftijd van 35 jaar
- 1 maand per dienstjaar vanaf de leeftijd 35 tot 45 jaar
- 1,5 maand per dienstjaar vanaf de leeftijd 45 tot 55 jaar en
- 2 maanden per dienstjaar vanaf de leeftijd 55 jaar

B = 1/12 deel van het jaarinkomen

C = de correctiefactor 1.

Dienstjaren worden niet afgerond. De exacte diensttijd bepaalt de uitkomst van A. Peildatum voor de berekening van de beëindigingsvergoeding is de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

De beëindigingsvergoeding is minimaal 4/12 van het jaarinkomen.

De beëindigingsvergoeding is nooit hoger dan de totale som van het jaarinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.

5.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met inachtneming van de opzegtermijn gerekend vanaf de boventaligheidsdatum. De beëindiging vindt in beginsel plaats door middel van een vaststellingsovereenkomst. Deze ontvangt de medewerker in de periode tussen de datum aanzegging en de boventaligheidsdatum.

De boventallige medewerker met 20 of meer dienstjaren op de boventaligheidsdatum heeft aan het einde van de opzegtermijn de mogelijkheid om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met 3 maanden uit te stellen. Per maand uitstel wordt 1/12 van het jaarinkomen in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding.

Deze uitstelbepaling eindigt definitief op 31 maart 2023.

5.3 Begeleiding van werk naar werk

Zodra een (voorgenomen) reorganisatie gecommuniceerd kan worden, informeert DSM de betrokken medewerkers. De medewerker kan vanaf dat moment naar DSM FIT/Mobiliteitscentrum (hierna Mobiliteitscentrum) voor informatie en begeleiding.

Het Mobiliteitscentrum biedt van werk naar werk begeleiding aan, zowel intern als extern DSM, inclusief de noodzakelijke opleiding en scholing vanaf datum aanzegging. De boventallige medewerker kan - via het Mobiliteitscentrum - kiezen voor een extern bemiddelingsbureau.

De begeleiding door het Mobiliteitscentrum is niet gekoppeld aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst maar aan het traject van werk naar werk.



5.4 Budget

De boventallige medewerker krijgt een budget van maximaal € 7.000,- (excl. btw) ter beschikking. Dit budget kan de medewerker in overleg met het Mobiliteitscentrum inzetten voor:

- externe scholing en opleiding (gericht op het vinden van ander werk)
- externe bemiddeling
- financiële advisering.

DSM vergoedt de gemaakte en betaalde kosten tegen overlegging van originele facturen op basis van declaratie achteraf. De medewerker die zijn budget (geheel of gedeeltelijk) niet besteedt, kan het budget niet laten uitbetalen. Een afwijzing van de inzet van (een deel van) het budget, wordt door het Mobiliteitscentrum schriftelijk en gemotiveerd bevestigd.

Indien de medewerker afziet van ondersteuning door en via het Mobiliteitscentrum kan geen aanspraak gemaakt worden op het budget.

5.5 Uitzendkrachten en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Een uitzendkracht of degene met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zich eveneens wenden tot het Mobiliteitscentrum voor informatie en begeleiding.

Indien als gevolg van een reorganisatie de inlening van de uitzendkracht voortijdig wordt beëindigd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd, krijgt betrokkene een budget van maximaal € 3.000,- (excl. btw) voor opleidingskosten gericht op het vinden van ander werk.

DSM vergoedt de gemaakte en betaalde kosten tegen overlegging van originele facturen op basis van declaratie achteraf. Degene die zijn budget (geheel of gedeeltelijk) niet besteedt, kan het budget niet laten uitbetalen. Een afwijzing van de inzet van (een deel van) het budget, wordt door het Mobiliteitscentrum schriftelijk en gemotiveerd bevestigd.

Indien betrokkene afziet van ondersteuning door en via het Mobiliteitscentrum kan geen aanspraak gemaakt worden op het budget.

5.6 UWV

Als de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet ondertekent, zal DSM om toestemming voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verzoeken bij het UWV.

In 2019 (Q4) evalueren DSM en de vakorganisaties de effectiviteit van deze werkwijze. De uitkomst van de evaluatie kan in overleg leiden tot tussentijdse wijziging van dit artikel.

5.7 Vacatures

Boventallige medewerkers hebben bij gelijke geschiktheid voorrang op vacatures bij DSM. Als de medewerker binnen 6 maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst opnieuw in dienst treedt bij DSM kan in redelijkheid en billijkheid een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de beëindigingsvergoeding overeengekomen worden. Indien hiervan sprake is, kan tevens de diensttijd (anciënniteit) geheel of gedeeltelijk worden hersteld.

6. Overige bepalingen

6.1 Ziektekostenverzekering

De medewerker die deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van DSM kan na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende het lopende kalenderjaar deelname voortzetten tegen dezelfde premies en voorwaarden.

6.2 Dienstjubileum

De medewerker die binnen 12 maanden gerekend vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst zijn 25-, 40-, of 50-jarig dienstjubileum zou hebben bereikt, ontvangt de betreffende bruto jubileumuitkering bij de eindafrekening.

6.3 Leaseauto

De medewerker die een leaseauto ter beschikking heeft, levert deze uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst in. Eventuele kosten of boete voor vervroegde beëindiging van het leasecontract zijn voor rekening van DSM. Alle overige kosten blijven voor rekening van de medewerker.

6.4 Fietsplan

De medewerker die in het kader van het DSM-Fietsplan een fiets heeft verkregen, is vrijgesteld van de terugbetalingsverplichting.

6.5 Opleidingskosten

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervalt een overeengekomen terugbetalingsverplichting voor vergoede opleidingskosten. Reeds toegezegde vergoedingen, betaalt DSM aan de medewerker (of aan het opleidingsinstituut).

6.6 Opties

De medewerker heeft tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst de mogelijkheid om de toegekende opties uit te oefenen. Daarna vervalt het optierecht zonder recht op enige vergoeding.

6.7 Vergoeding voor juridisch advies

DSM vergoedt de door de medewerker gemaakte en betaalde kosten voor juridisch advies tot een maximum van € 750,- (incl. kantoorkosten excl. btw) tegen overlegging van een originele factuur op basis van declaratie achteraf.

6.8 Woon-werkverkeer

Gedurende de periode dat de medewerker volledig is vrijgesteld van werk ontvangt hij geen tegemoetkoming woon-werkverkeer.

6.9 Vergoeding voor verhuiskosten

Alleen als een nieuwe werkgever verhuiskosten niet vergoedt, verstrekt DSM een tegemoetkoming hiervoor van maximum 2/12 van het jaarinkomen tot het fiscale maximum. Om hiervoor in aanmerking te komen dient in ieder geval een verklaring van de nieuwe werkgever te worden overlegd dat er geen verhuiskostenregeling is.

6.10 Verlof

Het openstaand saldo vakantie- en verlofuren wordt op de boventaligheidsdatum vastgesteld. Dit saldo betaalt DSM bij de eindafrekening.

Nog op te bouwen vakantie- en/of verlofuren over de periode vanaf de boventaligheidsdatum tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst worden geacht in die periode te zijn opgenomen.

6.11 Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhouding

Een concurrentiebeding en/of relatiebeding vervalt na de einddatum van de arbeidsovereenkomst. De geheimhoudingsverplichting blijft onverminderd van kracht.

6.12 Plaatsmakersregeling

Een medewerker die niet boventalig is verklaard, kan in aanmerking komen voor een beëindigingsvergoeding als de medewerker de arbeidsovereenkomst met DSM op eigen verzoek opzegt én dit ontslag leidt tot benoeming van een boventalige medewerker die nog in dienst is.

Toepassing van de plaatsmakersregeling vereist de expliciete goedkeuring van DSM.

De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt per de eerste van de maand volgend op de goedkeuring van het verzoek (zonder inachtneming van de opzegtermijn) beëindigd via een vaststellingsovereenkomst met toekenning van de beëindigingsvergoeding waarbij deze vergoeding gemaximeerd wordt op 1,25 x jaarinkomen.

6.13 Extra pensioenaanspraken prépensioneringsregeling (versleeprechten)

De extra pensioenaanspraken die bij voortzetting van het DSM-dienstverband in verband met het vervallen van de prépensioneringsregeling met ingang van 2006 op grond van het pensioenreglement over de periode na beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog zouden zijn toegekend aan degenen geboren na 1949 (de z.g. versleeprechten) zullen eveneens worden toegekend aan de medewerker die onder de werkingssfeer van dit sociaal plan valt. In afwijking van het gestelde in bedoelde reglementsbepaling worden deze aanspraken in hun geheel toegekend op de datum van beëindiging van de PDN-deelname. De kosten zijn voor rekening van de werkgever.

De bepaling is geldig tot en met 31 december 2020.

6.14 Overig

De medewerker is verplicht alle noodzakelijke gegevens te verstrekken. Als de medewerker onjuiste en/of onvolledige gegevens verstrekt en/of oneigenlijk gebruik of misbruik van de voorzieningen maakt, kan DSM de medewerker uitsluiten van het sociaal plan. DSM kan dan ook alle betaalde vergoedingen en voorzieningen terugvorderen.

Als bij toepassing van het sociaal plan een beroep kan worden gedaan op financiële voorzieningen (van overheidswege of anders) is de medewerker verplicht hieraan mee te werken.

7. Hardshipclausule

In die gevallen waarin de toepassing van het sociaal plan leidt tot individueel onbillijke situaties, kan de medewerker via een vakorganisatie (mits daarbij aangesloten) of via DSM aan de hardshipcommissie schriftelijk verzoeken de toepassing van het sociaal plan te toetsen aan de redelijkheid en billijkheid.

De medewerker kan zijn (gemotiveerde) weigering voor een passende functie ter toetsing voorleggen aan de hardshipcommissie (zie 4.2). De boventallige medewerker met minder dan 20 dienstjaren op de boventalligheidsdatum kan de hardshipcommissie verzoeken om de uitstelbepaling (zie 5.2) toe te passen. Ook kan de medewerker afwijzingen door het Mobiliteitscentrum over het inzetten van het budget (zie 5.3) voorleggen aan de hardshipcommissie. De hardshipcommissie neemt binnen 10 werkdagen na ontvangst van het verzoek een beslissing.

De hardshipcommissie bestaat uit 2 door DSM aangewezen leden en 2 uit en door de vakorganisaties aangewezen leden.

De hardshipcommissie geeft een advies aan DSM over een verzoek van een medewerker om toepassing van de hardshipclausule. Bij een meerderheidsadvies zal DSM het advies opvolgen. In de overige situaties beslist DSM.

De procedure bij de hardshipcommissie heeft geen opschortende werking met uitzondering van de toetsing van een passende functie.

Overeengekomen en getekend op 7 maart 2018

DSM NL Services B.V.



FNV



Vakbond De Unie

Synergo VHP



CNV Vakmensen
P.S. Fortuin



CNV Vakmensen
R. Smeets

