

AKKOORD SOCIAAL PLAN JACOBS DOUWE EGBERTS

Inleiding

Dit Sociaal Plan biedt een vangnet voor medewerkers van Koninklijke Douwe Egberts B.V waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van bedrijfseconomische gronden. De werkgever biedt de medewerker ondersteuning bij het vinden van een nieuwe functie in de nieuwe organisatie of bij het vinden van een nieuwe functie buiten JACOBS DOUWE EGBERTS (hierna: JDE),

De verantwoordelijkheid voor het vinden van een nieuwe functie ligt bij de medewerker. Werkgever en vakorganisaties vinden het van groot belang dat de medewerker die door het vervallen van zijn functie zijn baan kwijt raakt zo goed mogelijk geholpen wordt om van werk naar werk te gaan. Bij de werkgever ligt de verantwoordelijkheid om de medewerker in dit proces zorgvuldig te ondersteunen. Het Sociaal Plan is de vastlegging van dit ondersteuningsproces op weg van werk naar werk. Waar in deze regeling gesproken wordt van "medewerker" wordt tevens bedoeld "medewerkster".

1. Definities

Werkgever	Koninklijke Douwe Egberts B.V., gevestigd aan de Vleutensevaart 35 te Utrecht, alsmede de daartoe behorende dochterondernemingen: <ul style="list-style-type: none">• JACOBS DOUWE EGBERTS NL B.V.• JACOBS DOUWE EGBERTS Pro NL B.V.• JACOBS DOUWE EGBERTS Export NL B.V.
CAO	De geldende CAO Coffee and Tea De geldende CAO DE Diensten
Boven CAO	Salarisgroepen 11 en 12 boven CAO Diensten en grade 26 en 27 boven CAO
Medewerker	Diegene die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd werkzaamheden voor de werkgever verricht en waarop de CAO van toepassing is of valt in één van de boven CAO salarisgroepen tot en met grade 27.
GLT	Het Global Leadership Team (GLT), diegene in band A t/m D, is uitgesloten van de werkingssfeer van dit Sociaal Plan.
Aanzegging	De eerste mededeling waarin de werkgever aan de medewerker schriftelijk en mondeling bekend maakt dat zijn arbeidsplaats op termijn zal vervallen of dat zijn functie significant wijzigt.



Datum van boventalligheid De datum waarop de situatie ontstaat waarop de werkgever, omwille van de wijziging op basis van bedrijfseconomische gronden, niet in staat is om passende werkgelegenheid te bieden aan de betreffende medewerker, als genoemd in de schriftelijke aanzegging die de medewerker van de werkgever heeft ontvangen.

Dienstjaren Voor het bepalen van de eenmalige uitkering worden de dienstjaren berekend op basis van de tot 1 juli 2015 geldende 'ABC formule' (onder toepassing van rekenkundige afronding van de gewogen dienstjaren conform de kantonrechtformule 2009), over de ononderbroken periode dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd bij de (rechtsvoorgangers van de) werkgever.
Voor de berekening van de duur van het dienstverband bij de transitievergoeding wordt de wet- en regelgeving gevolgd.
Voor de berekening van de duur van het dienstverband bij het afspiegelingsbeginstel wordt de wet- en regelgeving gevolgd.

Bruto maandinkomen Het maandsalaris conform de van toepassing zijnde CAO of salarissystematiek, indien en voor zover van toepassing verhoogd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, ploegentoeslag, garantietoeslag, individuele en persoonlijke toeslag.
Voor medewerkers in de commerciële buitendiensten en medewerkers Telesales op wie de CAO Diensten van toepassing is wordt het 70%-maandsalaris voor de vaststelling van het bruto maandinkomen omgerekend naar een 100%-normsalaris.
Voor de berekening van de eenmalige uitkering maken uitkeringen uit hoofde van een variabel salaris- of bonusregeling geen onderdeel uit van het bruto maandinkomen, .

Uitwisselbare functies Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties, vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, moeten in onderlinge samenhang worden beoordeeld.

2. Werkingsduur en -sfeer

- a. Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2019.
- b. Dit Sociaal Plan regelt de gevolgen voor de medewerker die als gevolg van bedrijfseconomische gronden tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan is aangezegd dat zijn arbeidsplaats zal vervallen dan wel te maken krijgt met een significante functiewijziging.
- c. De procedures voortvloeiende uit dit Sociaal Plan zullen worden uitgevoerd onder de op het moment van ontslag geldende wet- en regelgeving.

3. Begeleidingscommissie

a. Algemeen

Tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan is een Begeleidingscommissie actief ten behoeve van de medewerkers. Het doel van de Begeleidingscommissie is onder meer om te komen tot een uitspraak bij individuele klachten van medewerkers met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan. De commissie heeft geen bevoegdheid tot het interpreteren van dit Sociaal Plan; deze bevoegdheid blijft bij partijen die de regeling hebben afgesproken.

b. Werkwijze

De Begeleidingscommissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de medewerker een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak dan wel wanneer om andere redenen zoals genoemd in dit Sociaal Plan een beroep op de commissie wordt gedaan. De commissie bepaalt haar eigen werkwijze binnen de kaders van dit Sociaal Plan, met dien verstande dat hoor en wederhoor mondeling tot de mogelijkheden behoort. De commissie brengt schriftelijk advies uit aan de werkgever. Adviezen zullen zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen drie weken schriftelijk aan alle betrokkenen worden medegedeeld.

c. Samenstelling

De Begeleidingscommissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen leden en twee leden die door de vakorganisaties worden aangewezen. Deze vier leden kiezen in consensus een vijfde, onafhankelijke voorzitter.

d. Advies

De meerderheidsbeslissing van de Begeleidingscommissie geldt als zwaarwegend advies aan de werkgever. In uitzonderlijke gevallen kan de werkgever (gemotiveerd) afwijken van het advies van de Begeleidingscommissie. De werkgever zal haar beslissing schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan de betrokken medewerker. De Begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

e. Geheimhouding

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

4. Procedure

a. Aanzegging

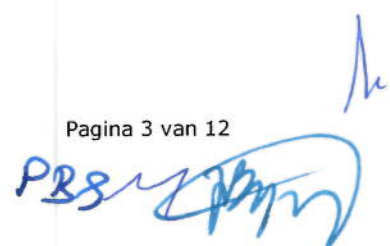
Indien sprake is van het vervallen van een arbeidsplaats of een significante wijziging van de inhoud van de functie zal de werkgever dit zo spoedig mogelijk aan de desbetreffende medewerker mondeling en schriftelijk bekendmaken. De aangezegde medewerker ontvangt een kopie van dit Sociaal Plan.

b. Verval van functie of arbeidsplaats door beëindiging of inkrimping van activiteiten

Volgens het afspiegelingsproces als omschreven in bijlage 1 zal worden vastgesteld welke medewerker mag blijven en welke medewerker niet kan blijven. Als peildatum voor de afspiegeling van functies geldt de datum die wordt bepaald aan de hand van de geldende wet- en regelgeving.

c. Significant wijziging van de inhoud van de functie

Indien sprake is van functies die inhoudelijk significant zijn gewijzigd zal de werkgever zoveel mogelijk overgaan tot het aanwijzen van aangezegde medewerkers op deze nieuwe functie. Bij gelijke geschiktheid en motivatie van twee of meer kandidaten zal volgens het afspiegelingsproces als omschreven in bijlage 1 worden vastgesteld welke medewerker in de nieuwe functie wordt benoemd en welke medewerker(s) niet kan of kunnen blijven.



5. Intern herplaatsingsproces

a. *Van werk naar werk*

Het is de verantwoordelijkheid van de herplaatsbare medewerker om actief op zoek te gaan naar een nieuwe functie. Voor de medewerker die niet kan blijven start derhalve direct nadat hij kennis heeft kunnen nemen van het vervallen van zijn arbeidsplaats, een herplaatsingsproces. Het herplaatsingsproces duurt 6 maanden en kan maximaal twee keer verlengd worden met 3 maanden. Uiteraard zal de werkgever zich (binnen de kaders van dit Sociaal Plan) maximaal inspannen om de medewerker hierbij te ondersteunen.

Passende functie

Een functie wordt als passend beschouwd als deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteit van de werknemer en als de nieuwe functie op hetzelfde salarisniveau dan wel op één niveau hoger of één niveau lager is ingedeeld. Op basis van vrijwilligheid kan een functie ook twee niveaus lager zijn ingedeeld.

Een functie met een gewijzigde standplaats is in beginsel passend als de gemiddelde reistijd van het woon-werkverkeer naar de nieuwe standplaats niet meer bedraagt dan 60 minuten enkele reis, berekend volgens de ANWB-routeplanner uitgaande van vervoer per auto.

b. *Herplaatsingsaanbod*

Als de medewerker geen belangstelling heeft getoond voor één van de passende functies heeft de werkgever het recht om een passende functie aan de medewerker aan te bieden (herplaatsingsaanbod).

c. *Bedenktijd en weigering bij herplaatsingsaanbod*

De medewerker mag gedurende twee weken het herplaatsingsaanbod in beraad nemen. Aan de medewerker wordt ten hoogste eenmaal een aanbod gedaan. Indien de medewerker de aangeboden functie niet passend vindt, dan kan hij dit gemotiveerd voorleggen aan de Begeleidingscommissie. De Begeleidingscommissie zal het verzoek zo snel mogelijk behandelen. Indien de Begeleidingscommissie de argumenten van de medewerker gegrond acht, wordt een andere functie aangeboden voor zover een dergelijke functie beschikbaar is. Als er geen andere functie beschikbaar is, zal het dienstverband worden beëindigd onder toepassing van dit Sociaal Plan.

Indien de Begeleidingscommissie meent dat de medewerker ten onrechte het aanbod heeft geweigerd, dan wordt (voor zover nog beschikbaar) dezelfde functie opnieuw aangeboden. Indien de medewerker deze opnieuw niet aanvaardt, dan wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd. De medewerker kan dan uitsluitend recht doen gelden op de bepalingen bij einde arbeidsovereenkomst als beschreven in artikel 9.

d. *Einde van het herplaatsingstraject*

De interne herplaatsingstermijn eindigt op het moment dat de medewerker in een nieuwe functie is geplaatst (al dan niet met een opleidingstraject), doch uiterlijk op de ontslagdatum.

e. *Plaatsing in een lager ingedeelde functie*

Indien een medewerker wordt herplaatst in een functie welke op een lager niveau is ingedeeld dan zijn oude functie, dan gelden met betrekking tot de vermindering van het schaaalsalaris de betreffende bepalingen in de CAO die op de medewerker van toepassing is.

6. Extern bemiddelingstraject

Vanaf het moment van aanzegging kan de medewerker kiezen voor een extern bemiddelings-traject dat door de werkgever zal worden betaald. Dit bemiddelingstraject duurt 6 maanden en kan maximaal twee keer verlengd worden met 3 maanden. De werkgever sluit ten behoeve van de externe bemiddeling een contract met een of meerdere bureaus. Werkgever en vakorganisaties maken samen nadere afspraken, waaronder kwaliteitscriteria, over de keuze van een outplacementbureau. JDE maakt een keuze uit één van deze bureaus, mocht er nadien reden zijn om van bureau te wisselen, wordt dit met de OR besproken.

De medewerker kan ingeval van specifieke omstandigheden (waaronder diens positie op de arbeidsmarkt) bij de werkgever een onderbouwd verzoek doen om gebruik te maken van de diensten van een zelf gekozen bemiddelingsbureau. Na akkoord zal de werkgever de kosten voor deze begeleiding voor zijn rekening nemen, tot een maximum bedrag van € 4.500 (excl. BTW). De vergoeding geschiedt alleen op basis van een op naam van de werkgever gestelde factuur.

7. Her-, om- en bijscholing

Medewerkers van wie de functie significant is gewijzigd kunnen een aanvullende opleiding krijgen om te voldoen aan de eisen van de gewijzigde functie. Als het nodig is zullen ook medewerkers die in een passende functies worden herplaatst ten behoeve van hun nieuwe functie een opleiding ontvangen. Een functie geldt als passend als de medewerker geschikt is of binnen zes maanden geschikt te maken is op grond van training on the job, coaching en/of gerichte opleidingen. Als het verschil tussen de beoogde functie en het profiel van de medewerker zodanig groot is dat de medewerker niet binnen zes maanden geschikt kan worden gemaakt kan in uitzonderlijke gevallen de opleidingsperiode worden verlengd naar negen maanden.

De werkgever stelt ten behoeve van her-, om- en bijscholing een budget van € 1.000 (excl. BTW) beschikbaar, dat uitsluitend kan worden aangewend na vooraf verkregen positief advies van het bemiddelingsbureau. Vergoeding geschiedt voorts alleen op basis van een op naam van de werkgever gestelde factuur.

8. Ontslagprocedure en eenmalige uitkering

a. Beëindiging dienstverband

Als blijkt dat de medewerker geen passende functie kan gaan vervullen binnen de JDE-organisatie zal het dienstverband worden beëindigd vanaf de datum van boventalligheid met in achtname van de voor de medewerker geldende opzegtermijn. De medewerker voor wie op de datum van boventalligheid geen passende functie beschikbaar is, kan vanaf die datum in overleg worden vrijgesteld van werkzaamheden. Beëindiging van het dienstverband vindt plaats door ondertekening van een vaststellingsovereenkomst.

b. *Eenmalige uitkering*

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, na het tekenen van een vaststellingsovereenkomst, komt de betrokken medewerker in aanmerking voor een eenmalige bruto uitkering op basis van de tot 1 juli 2015 geldende "ABC formule", berekend als $A \times B \times C$, waarin:

A = aantal gewogen dienstjaren, rekenkundig afgerond, berekend op basis van de dienstjaren alsmede de leeftijd op de eerste en laatste dag van het dienstverband, waarbij de dienstjaren berekend worden over de ononderbroken periode dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd bij de (rechtsvoorgangers van) werkgever (zie 1. Definities);

B = het bruto maandinkomen als gedefinieerd in artikel 1 op de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

C = correctiefactor, gelijk aan 1,3;

met dien verstande dat de Transitievergoeding geacht wordt deel uit te maken van deze eenmalige uitkering. mits de individuele medewerker met in achtneming van artikel 7:673 lid 7 BW op die Transitievergoeding recht zou hebben. Indien de Transitievergoeding nominaal hoger is dan deze "ABC formule", zal de hogere vergoeding worden toegekend.

c. Aan deeltijdmedewerkers wordt de eenmalige uitkering toegekend naar evenredigheid van hun gemiddelde werktijdpercentage over de laatste 12 maanden voorafgaand aan de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

d. De eenmalige uitkering zal nooit méér bedragen dan de inkomstenderving voor de medewerker, berekend over de periode gelegen tussen diens ontslag en de 1^e dag van de maand volgend op de datum waarop de medewerker recht krijgt op een uitkering krachtens de Algemene Ouderdomswet dan wel de door hem gekozen eerdere pensioendatum. Onder inkomstenderving wordt in dit verband verstaan de gederfde beloningen opgenomen in de definitie van bruto jaarinkomen, naar rato van de werktijdfactor die geldt direct voorafgaand aan het ontslag.

e. Gegeven de voor de medewerker conform lid a tot en met d vastgestelde eenmalige uitkering, kan op diens verzoek de einddatum van het dienstverband een geheel aantal maanden later worden gesteld dan het einde van de voor hem geldende opzegtermijn. Het dienstverband wordt alsdan voortgezet, waarbij de bruto maandinkomens na het verstrijken van de opzegtermijn worden verrekend met de eenmalige uitkering. De periode waarmee de einddatum van het dienstverband wordt verschoven wordt bepaald door het aantal bruto maandsalarissen dat uit de eenmalige uitkering kan worden gefinancierd, tot een maximum van zes. Een eventueel resterend deel van de eenmalige uitkering wordt na de (verschoven) einddatum aan de medewerker uitgekeerd.

Indien de medewerker van de bedoelde mogelijkheid gebruik wenst te maken dient hij dit uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de opzegtermijn aan werkgever mee te delen. Maakt de medewerker geen gebruik van de mogelijkheid om de einddatum van het dienstverband te verschuiven, dan zal de eenmalige uitkering bruto aan de medewerker worden uitgekeerd.

- f. De werkgever stelt bovenop de eenmalige uitkering een aanvullend budget ter beschikking die de medewerker naar eigen keuze kan gebruiken voor een opleiding of training om daarmee zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het eenmalig budget bedraagt $0,1 \times A \times B$, met A en B als gedefinieerd in lid b. Aan deeltijdmedewerkers wordt het eenmalig budget toegekend naar evenredigheid van hun gemiddelde werktijdpercentage over de laatste 12 maanden voorafgaand aan de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Om fiscaal gunstige reden kan de factuur voor een genoten training of opleiding op naam van de onderneming worden gesteld, mits de werkgever het bureau heeft ingeschakeld. Maakt de medewerker geen gebruik van een opleiding of training dan zal de eenmalige uitkering bruto aan de medewerker worden uitgekeerd.
- g. Indien de medewerker wordt herplaatst binnen de JDE-organisatie vervalt de toepassing van dit Sociaal Plan.
- h. De eenmalige uitkering staat los van de gebruikelijke eindafrekening bij gelegenheid van het einde van het dienstverband. Bij afwikkeling van het dienstverband wordt rekening gehouden met bijlage 2 van dit Sociaal Plan.
- i. De werkgever zal de aangezegde medewerker in beginsel niet houden aan een eventueel beding van non-concurrentie. Een eventuele geheimhoudingsverklaring blijft onverkort van kracht.
De medewerker kan een eventuele begeleiding door een juridisch adviseur vergoed krijgen door werkgever met een totale maximale vergoeding van € 750 (excl. BTW). De vergoeding geschiedt alleen op basis van een formele opdracht van de werkgever.

9. Vrijwillig vertrek van een boventallige

Een medewerker vallende onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan die zelf besluit om zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever op te zeggen en een vaststellingsovereenkomst te tekenen heeft conform dit Sociaal Plan recht op 50% van de eenmalige uitkering als bedoeld in artikel 8. De medewerker heeft dan geen recht op begeleiding door het externe bemiddelingsbureau als bedoeld in artikel 6. Een verzoek van een medewerker tot het zelf opzeggen van de arbeidsovereenkomst, kan schriftelijk tot uiterlijk de datum van boventalligheid worden ingediend bij de werkgever.

Een medewerker die een aanzegging heeft ontvangen zal, zodra hij zelf besluit om zijn dienstverband met de werkgever op te zeggen, niet worden gehouden aan de voor hemzelf geldende contractuele opzeggingstermijn.

10. Plaatsmakersregeling

De medewerker die niet is aangezegd en tot een groep van wederzijds uitwisselbare functies behoort, waarbinnen andere medewerkers wel zijn aangezegd, kan een verzoek indienen voor de plaatsmakersregeling. De werkgever bepaalt in alle omstandigheden wanneer de plaatsmakersregeling toegepast wordt. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- a. De plaatsmakersregeling kan alleen van toepassing zijn, als één van de twee medewerkers boventallig is verklaard en een medewerker die is aangezegd, zijn arbeidsplaats behoudt door het vertrek van de plaatsmaker.

- b. De oorspronkelijk aangezegde medewerker, die de functie van de plaatsmaker inneemt, dient geschikt te zijn en dient in te stemmen met voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever.
- c. De medewerker die aantoonbaar de plaats inneemt van de boventallige medewerker, wordt zelf boventallig.

De plaatsmakersregeling is geldig vanaf het moment dat de aanzeggesprekken met boventallige medewerkers hebben plaatsgevonden. Alleen schriftelijke aanvragen die binnen één maand na de datum van het aanzeggesprek worden ingediend, komen voor de plaatsmakersregeling in aanmerking.

Toepassing van de plaatsmakersregeling is uitsluitend mogelijk indien dit in voorkomende gevallen niet strijdig is met de geldende wet- en regelgeving.

11. Medewerking medewerker

Van de medewerker wordt verwacht dat hij in redelijkheid zal meewerken aan het uitvoeren van de regelingen van dit Sociaal Plan. Hij dient de benodigde financiële gegevens en mutaties tijdig en naar waarheid te verstrekken, respectievelijk door te geven. Als de medewerker verwijtbaar nalaat om de juiste inkomensgegevens of wijzigingen daarvan te melden of onjuiste gegevens verstrekt, dan vervalt zijn recht op ondersteuning en uitkering op basis van dit Sociaal Plan. Als de medewerker in aanmerking komt voor een wettelijke uitkering, dan is hij verplicht alle medewerking te verlenen om die uitkering te verkrijgen.

12. Ondersteuning door vakorganisaties

Ten behoeve van extra begeleiding en ondersteuning van aangezegde JDE-medewerkers kunnen vakorganisaties bij de werkgever een gespecificeerde rekening indienen tot een bedrag van € 250 per medewerker. Voorwaarde is dat de betreffende medewerker lid van de betreffende vakorganisatie is op de datum waarop de voor de betreffende wijziging op basis van bedrijfseconomische gronden een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad is ingediend

13. Hardheidsclausule

Indien de toepassing van dit Sociaal Plan op individueel niveau zou leiden tot een kennelijk onredelijke situatie, dan kan de betrokken medewerker de werkgever verzoeken de toepassing van het Sociaal Plan te toetsen aan redelijkheid en billijkheid. Het verzoek zal door de werkgever voor advies worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie. De werkgever kan, na advies van de Begeleidingscommissie, besluiten ten gunste van de desbetreffende medewerker af te wijken van de bepalingen van dit Sociaal Plan.

14. Slotbepaling

Indien de overheid gedurende de looptijd van deze regeling wettelijke maatregelen treft die in dit Sociaal Plan opgenomen afspraken raken, dan treden de werkgever en vakorganisaties zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg. Dit overleg kan ertoe leiden dat ook tijdens de duur van dit Sociaal Plan wijzigingen kunnen worden overeengekomen.

Zes maanden voor de einddatum van dit Sociaal Plan treden partijen met elkaar overleg om de eventuele continuering van deze regeling dan wel het beëindigen ervan te bespreken.

Indien tussen de werkgever en de vakorganisaties verschil van mening ontstaat over de toepassing van het Sociaal Plan, dan zullen partijen het uiterste doen om het geschil op te lossen. Mocht dit onmogelijk blijken, dan zal het geschil aanhangig gemaakt worden bij de burgerlijk rechter.

Aldus overeengekomen en getekend,

Utrecht, 11 oktober 2016

namens

Koninklijke Douwe Egberts B.V.

Judith Bejczy

HR Director Nederland



namens FNV

Henk Zendman

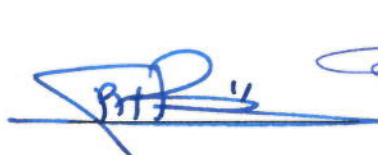
Bestuurder



namens CNV Vakmensen

Peter Boeseken

Bestuurder



namens De Unie

John Kapteijn

Belangenbehartiger



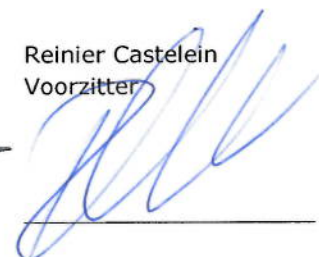
Piet Fortuin

Voorzitter



Reinier Castelein

Voorzitter



BIJLAGE 1: TOELICHTING OP HET PROCES VAN AFSPIEGELING

Afspiegelingsbeginsel

Voor het bepalen van de ontslagvolgorde bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen geldt het afspiegelingsbeginsel. Het gaat dan om de vraag wie als eerste voor ontslag moet worden voorgedragen. Het proces van afspiegelen wordt door de werkgever in samenwerking met de Begeleidingscommissie zorgvuldig voorbereid en uitgevoerd. Hier wordt uitgelegd hoe het afspiegelingsbeginsel werkt.

Wat houdt het afspiegelingsbeginsel in?

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen dient op een zodanige wijze plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de inkrimping verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de medewerker met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen.

Wanneer is het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing?

Het afspiegelingsbeginsel hoeft in de volgende gevallen niet gebruikt te worden:

- wanneer het bedrijf/de bedrijfsvestiging gaat sluiten;
- wanneer er een unieke functie komt te vervallen (dat is een functie die slechts door één medewerker wordt ingevuld);
- wanneer er een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen.

Wanneer kan van het afspiegelingsbeginsel worden afgeweken?

Van het afspiegelingsbeginsel kan in een aantal gevallen (bij zwaarwegende redenen) worden afgeweken, te weten:

- op grond van de hardheidsclausule. Alleen uitzendwerkgevers en andere werkgevers die medewerkers onder toezicht en leiding van een derde te werk hebben gesteld, kunnen hier een beroep op doen;
- bij een onmisbare medewerker;
- indien een voor ontslag voor te dragen medewerker een zwakke arbeidsmarktpositie heeft en dit niet het geval is met de medewerker die alsdan voor ontslag in aanmerking komt.

Uitwisselbare functies, bedrijfsvestiging en peildatum

Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging.

Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies, moeten in onderlinge samenhang worden beoordeeld. Het gaat om uitwisselbaarheid van functies, niet om uitwisselbaarheid van medewerkers.

De Toelichting op het Ontslagbesluit geeft aan dat onder bedrijfsvestiging moet worden verstaan: 'elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband'. Uit deze omschrijving volgen twee elementen die van belang zijn, namelijk de wijze waarop de eenheid zich naar buiten toe (maatschappelijk) presenteert en daarmee voor derden als zelfstandige eenheid zichtbaar is én de wijze waarop de eenheid intern is georganiseerd, of er al dan niet interne zelfstandigheid qua bedrijfsvoering bestaat.

Om het afspiegelingsbeginsel te kunnen toepassen, is het hanteren van een objectieveerbare peildatum noodzakelijk. Op de peildatum wordt als het ware een foto gemaakt van het personeelsbestand van de bedrijfsvestiging. Het personeelsbestand op de peildatum vormt de basis voor de berekening van de krimp en de vaststelling van de ontslagvolgorde. Voor UWV is de peildatum de datum waarop de ontslagaanvragen worden ingediend, tenzij een eerdere objectieveerbare datum is aan te wijzen die in redelijkheid door de werkgever als peildatum mag worden gehanteerd.

Ontslagvolgorde

UWV hanteert als uitgangspunt dat eerst de werkzaamheden van uitzendkrachten, gedetacheerden en ingeleende medewerkers van een andere bedrijfsvestiging van werkgever dienen te worden beëindigd, uiteraard voor zover zij werkzaam zijn in een categorie uitwisselbare functies waar de ontslagen vallen. Voor zover hiermee de totale noodzakelijke krimp binnen de categorie uitwisselbare functies niet wordt bereikt, dient een werkgever eerst de tijdelijke dienstverbanden te beëindigen. Het gaat dan om de tijdelijke dienstverbanden die binnen 26 weken na de datum van indiening van de ontslagaanvraag van rechtswege eindigen. De werkgever dient in de ontslagaanvraag aan te geven dat deze niet worden verlengd. Pas daarna komen medewerkers met een vast dienstverband voor ontslag in aanmerking.

Bron: UWV

BIJLAGE 2: BEPALINGEN ROND DE AFWIKKELING VAN HET DIENSTVERBAND

1. Afwikkeling vergoedingen Sociaal Plan

- a. Waar in het Sociaal Plan wordt gesproken over vergoedingen, worden bruto vergoedingen bedoeld, tenzij anders wordt vermeld. De wijze van uitkering wordt met de medewerker afgestemd.
- b. Bedragen waarop de medewerker op grond van dit Sociaal Plan aanspraak heeft, zullen worden gekapitaliseerd en uitgekeerd als een bedrag ineens op een door de medewerker aan te geven wijze, met inachtneming van de fiscaal wettelijke bepalingen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover dit wettelijk mogelijk is.

2. Eindafrekening bij einde dienstverband

- a. Vakantiegeld en eindejaarsuitkering - voor zover van toepassing - worden uitbetaald naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden sinds de laatste reguliere uitbetaling.
- b. Vakantiedagen dienen zoveel mogelijk voor het einde van de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen.
- c. De medewerker op wie een variabele belonings- of bonusregeling van toepassing is waarin wordt uitgegaan van een jaarlijks uitbetalingsmoment, ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een variabele beloning of bonus. Het uit te keren bedrag wordt toegekend naar rato van het aantal gehele maanden waarin sprake is geweest van een dienstverband met werkgever in het kalenderjaar waarin het ontslag valt. De variabele beloning of bonus bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt gebaseerd op de gerealiseerde resultaten over het voorgaande kalenderjaar.
Met bovenstaande bepaling wordt expliciet afgeweken van de huidige variabele belonings- of bonusregeling, waarin is vastgelegd dat de uitkering plaatsvindt in de maand maart na afloop van het kalenderjaar waarop de resultaten betrekking hebben.

3. Dienstjubileum

Als een medewerker bij een voortgezette arbeidsovereenkomst binnen één jaar na de ontslagdatum een jubileum zou hebben gevierd, dan ontvangt hij deze uitkering bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Uitbetaling vindt plaats conform de daarvoor geldende fiscaal wettelijke bepalingen.

4. Referentie en getuigschrift

De werkgever zal op verzoek van de medewerker een getuigschrift verstrekken en als referent optreden.