

SAPPI SOCIAAL PLAN

INHOUDSOPGAVE

1. AANLEIDING	4
2. ALGEMENE BEPALINGEN.....	5
Artikel 1. Werkings sfeer	6
Artikel 2. Looptijd.....	6
Artikel 3. Overleg	7
Artikel 4. Begeleidingscommissie	7
Artikel 5. Geschillencommissie.....	7
Artikel 6. Werkwijze geschillencommissie.....	7
Artikel 7. Hardheidsclausule	7
3. DEFINITIES	9
Artikel 8. Definities.....	9
4. UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID	11
Artikel 9. Zorgplicht werkgever.....	11
5. PROCEDURE.....	12
Artikel 10. Uitgangspunten bezetten van functies	12
Artikel 11. Formatieplaatsenplan.....	12
6. INTERNE (HER)PLAATSING	14
Artikel 12. Ongewijzigde functie	14
Artikel 13. Vaststelling boventalligheid.....	14
Artikel 14. Mededeling ongewijzigde functie en boventalligheid.....	14
Artikel 15. Belangstellingsregistratie.....	14
Artikel 16. Passende functie	14
Artikel 17. Aanbod passende functie.....	15
Artikel 18. Her-, om- en bijscholing	15
Artikel 19. Bedenktermijn passende functie	15
Artikel 20. Aanvaarding passende functie	15
Artikel 21. Weigering passende functie	15
Artikel 22. Geschikte functie.....	16
Artikel 23. Interne vacatures	16
Artikel 24. Herplaatsingsinspanningen	16
Artikel 25. Terugkeerrecht ex-werknemers.....	16
7. FINANCIËLE REGELINGEN INTERNE HERPLAATSING	17
Artikel 26. Salaris bij plaatsing in een lager ingedeelde functie	17
Artikel 27. Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie	17
Artikel 28. Overgang naar een andere CAO	17

Artikel 29. Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer na wijziging van standplaats.....	17
Artikel 30. Studiekosten.....	17
Artikel 31. Verhuiskosten.....	17
Artikel 32. Lease-auto	18
8. EXTERNE HERPLAATSING	19
Artikel 33. Bemiddeling en outplacement.....	19
Artikel 34. Financiële vergoeding na bemiddeling.....	19
Artikel 35. Non-activiteit.....	19
Artikel 36. Sollicitatiebezoek	19
9. BEËINDIGING DIENSTVERBAND	20
Artikel 37. Beëindiging dienstverband	20
Artikel 38. Informatieplicht werkgever	20
Artikel 39. Opzegtermijn.....	20
Artikel 40. Beëindigingsvergoeding	20
Artikel 41. Plaatsmaker	21
10. OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN	22
Artikel 42. Beëindiging deelneming aan pensioenregeling en overige regelingen	22
Artikel 43. Jubileumuitkering.....	22
Artikel 44. Leningen.....	22
Artikel 45. Uitkering bij overlijden	22
Artikel 46. Studiekostenvergoeding	22
Artikel 47. Bijzondere bedingen.....	22
Artikel 48. Voorlichting	22
Artikel 49. Getuigschrift.....	23
Artikel 50. Financiële vergoeding juridische bijstand of financieel advies	23
Artikel 51. Bedrijfseigendommen	23

1. AANLEIDING

In dit Sociaal Plan zijn voorzieningen opgenomen ter opvang van mogelijke (sociale) gevolgen van wie de arbeidsplaats om bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen gedurende de looptijd van dit sociaal plan komt te vervallen en boventalligheid is aangezegd. In het geval interne herplaatsing niet mogelijk is, zal zoveel mogelijk worden geprobeerd om de werknemer te begeleiden van werk naar werk.

Waar in dit Sociaal Plan gesproken wordt van 'hem' of 'zijn' dient ook 'zij' of 'haar' of 'het' te worden gelezen.

2. ALGEMENE BEPALINGEN

Ondergetekenden

1. de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid **Sappi Maastricht B.V., Sappi Netherlands B.V., Sappi Netherlands Services B.V. en Sappi Biochemtech B.V.** en haar eventuele rechtsopvolgers, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (6211 AA) Maastricht, aan de Biesenweg 16;

hierna te noemen: 'de werkgever',

en

de vakorganisaties, te weten:

2. de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Federatie Nederlandse Vakbeweging, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3543 AS) Utrecht, aan de Hertogswetering 159;
3. de vereniging Algemeen Christelijk Vakverbond statutair gevestigd en kantoorhoudende te (1030) Schaarbeek, aan de Haachtsesteenweg 579 (België);
4. de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid CNV Vakmensen, statutair gevestigd en kantoorhoudende te (3561 GG) Utrecht, aan de Tiberdreef 4;

hierna gezamenlijk te noemen: 'partijen',

hebben overeenstemming bereikt over navolgend Sociaal Plan.

Artikel 1. Werkingssfeer

Artikel 1. Dit Sociaal Plan is opgesteld om eventuele nadelige gevolgen op te vangen voor medewerkers wiens arbeidsplaats gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan komt te vervallen als direct gevolg van een belangrijke bedrijfsorganisatorische of bedrijfseconomische wijziging en van wie de boventalligheid is aangezegd.

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op:

- a. elke werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft afgesloten met de werkgever en van wie als gevolg van een a-grond (art. 7:669 lid 3, sub a BW) zijn arbeidsplaats komt te vervallen;
- b. elke werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft afgesloten met de werkgever en gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan arbeidsvoorwaardelijke gevolgen ondervindt als gevolg van bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische wijzigingen bij werkgever, als bedoeld in dit sociaal plan.

2. Het Sociaal Plan is niet van toepassing:

- a. In geval van het staken van de bedrijfsactiviteiten van Sappi Nederlands BV door sluiting van de Mill Maastricht;
- b. Op werknemers die zelf voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan de arbeidsovereenkomst met de werkgever opzeggen;
- c. Op werknemers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan een beëindigingsprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met de werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen die geen verband houden met bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische wijzigingen als bedoeld in dit Sociaal Plan;
- d. Op werknemers waarvan voor de inwerkingtredingsdatum van het Sociaal Plan de arbeidsovereenkomst met de werkgever is beëindigd, ook al ligt de einddatum van de arbeidsovereenkomst na de inwerkingtredingsdatum van het Sociaal Plan;
- e. Op werknemers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de werkgever hebben;
- f. Op vakantiewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, opdrachtnemers (zzp'ers) en stagiaires.

Artikel 2. Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 november 2023 en kent een looptijd van 24 maanden. Het Sociaal Plan eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist. Alle uit dit Sociaal Plan voortvloeiende rechten en verplichtingen blijven ook na het einde van de looptijd van kracht. Eventuele andere plannen en/of regelingen zijn niet van kracht en komen hierbij te vervallen. Nawerking van dit Sociaal Plan is uitgesloten. Partijen zullen 24 maanden na inwerkingtreding van dit Sociaal Plan in het regulier vakbondsoverleg dit Sociaal Plan evalueren.

Artikel 3. Overleg

1. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van de regeling alsmede over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen.
2. Nieuwe wet- en regelgeving die consequenties hebben voor de regeling en/of de daarop gebaseerde aanvullingen, kunnen partijen aanleiding geven tot tussentijds overleg.
3. Aanvullingen of wijzigingen op dit Sociaal Plan vinden slechts plaats na overeenstemming hierover tussen partijen.

Artikel 4. Begeleidingscommissie

1. De werkgever zorgt dat uiterlijk met ingang van de ingangsdatum van dit Sociaal Plan een begeleidingscommissie is ingesteld.
2. De begeleidingscommissie heeft tot taak het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepalingen in dit Sociaal Plan.
3. De begeleidingscommissie bestaat uit twee door de werkgever aangewezen personen, alsmede twee door de ondernemingsraad aangewezen personen en door beide partijen gekozen onafhankelijke voorzitter. De begeleidingscommissie stelt haar eigen werkwijze vast na de installatie.

Artikel 5. Geschillencommissie

1. Partijen stellen een geschillencommissie in. De geschillencommissie heeft tot taak het toetsen van de optimale uitvoering van de bepalingen in het Sociaal Plan.
2. De geschillencommissie bestaat uit een door de werkgever aangewezen commissielid, alsmede een door de vakorganisaties aangewezen commissielid. Partijen kiezen samen een onafhankelijke voorzitter.
3. De kosten die de geschillencommissie maakt in verband met de uitvoering van haar taak, komen voor rekening van de werkgever.
4. De geschillencommissie stelt haar eigen werkwijze vast na de installatie.

Artikel 6. Werkwijze geschillencommissie

1. De geschillencommissie brengt binnen 2 weken na indiening van het bezwaar een zwaarwegend advies uit aan de werkgever. De werkgever beslist na kennis te hebben genomen van het uitgebrachte advies.
2. Het besluit van de werkgever zal schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer(s) en de geschillencommissie worden kenbaar gemaakt.
3. Indien een bezwaar door de werknemer(s) is voorgelegd aan de rechter of een andere onafhankelijke derde, zoals UWV, wordt het bezwaar niet door de geschillencommissie in behandeling genomen.

Artikel 7. Hardheidsclausule

1. Als toepassing van het Sociaal Plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van dit Sociaal Plan afwijken ten gunste van de werknemer.

2. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.
3. De werkgever vraagt advies aan de begeleidingscommissie. De werkgever zal achteraf melding doen aan de begeleidingscommissie en de vakbonden over iedere toepassing van de hardheidsclausule.

3. DEFINITIES

Artikel 8. Definities

a. Afspiegelingsbeginsel

Op grond van de Ontslagregeling en uitvoeringsregels door UWV gehanteerde systematiek om de ontslagvolgorde vast te stellen bij het verval van gelijkblijvende of uitwisselbare functies.

b. Beëindigingsvergoeding

Een uitkering van de werkgever aan de werknemer ter compensatie van de feitelijke en potentiële materiële en immateriële schade die ontstaat als gevolg van het beëindigen van het dienstverband. De beëindigingsvergoeding wordt in beginsel eenmalig uitbetaald.

c. Boventallige werknemer

Een werknemer is boventallig als definitief is vastgesteld en schriftelijk is meegedeeld dat zijn functie vervalt, of zodanig wijzigt dat niet verwacht kan worden dat hij de gewijzigde functie uitoefent, of dat hij niet in aanmerking komt omdat het aantal vergelijkbare functies gereduceerd wordt. Boventalligheid wordt vastgesteld aan de hand van het afspiegelingsbeginsel.

d. Bruto jaarinkomen

Twaalfmaal het bruto maandinkomen.

e. Bruto maandinkomen

Hieronder wordt verstaan de som van het (herleide) bruto maandsalaris¹ vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten te weten: vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vaste persoonlijke toeslag, structurele overwerkvergoeding, structurele onregelmatigheidstoeslag, vaste ploegentoeslag en gemiddelde bonus over de afgelopen drie jaar.

Voor de vaststelling van vaste, overeengekomen en structurele looncomponenten wordt gekeken naar het gemiddeld verdiende bruto salaris per maand in het jaar voorafgaande aan de datum van beëindiging van het dienstverband.

f. Dienstjaren

De totale duur van het dienstverband bij de werkgever en/of daarmee verbonden ondernemingen en zijn rechtsvoorgangers dat de werknemer ten tijde van het beëindigen van het dienstverband heeft. Een voorafgaande periode op basis van een uitzendovereenkomst wordt meegerekend. Onderbrekingen van het dienstverband van niet meer dan zes maanden worden buiten beschouwing gelaten bij het vaststellen van het aantal dienstjaren. Als peildatum voor het dienstverband geldt de datum van beëindiging van het dienstverband.

Perioden waarin de werknemer het dienstverband heeft onderbroken in het kader van zorgverlof worden als dienstjaren meegerekend.

g. Einddatum

De datum waarop de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt.

h. Feitelijke boventalligheid

Het moment waarop de functie van de betreffende werknemer daadwerkelijk komt te vervallen.

¹ Bruto maandsalaris is het bruto schaalsalaris per maand zonder emolumenten op basis van het aantal contracturen per maand.

i. Functie

Het geheel van de werkzaamheden, dat door de werknemer dient te worden verricht.

j. Geschikte functie

Een functie die niet valt onder het begrip uitwisselbare of passende functie, maar die de werknemer bereid is te vervullen.

k. Herplaatsing

Plaatsing van een werknemer in een passende functie als gevolg van de reorganisatie

l. Nieuwe functie

Functie die wezenlijk verschilt van de oude functie wat betreft taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Indicatie voor een wezenlijk verschil is dat aan de vervulling van de nieuwe functie hogere eisen worden gesteld en een hogere salarisschaal ten deel valt.

m. Ongewijzigde functie

Een functie waarvan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in overwegende mate ongewijzigd blijven.

n. Passende functie

Functie die qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de oude functie. Qua functieloon is de functie vergelijkbaar als tussen de passende en oude functie niet meer dan één functieschaal verschil is.

o. Plaatsmakers

Werknemers die niet-boventallig zijn, maar vrijwillig hun dienstverband met de werkgever beëindigen en zo plaats maken voor boventallige werknemers.

p. Reistijd

De reistijd wordt vastgesteld via routeplanner ANWB. Als uitgangspunt voor de berekening moet uitgegaan worden van de snelste route.

q. 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, dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.

r. Werknemer

Werknemer is degene die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij werkgever.

s. Werkgever

Werkgever is een van de volgende entiteiten: Sappi Maastricht B.V., Sappi Netherlands B.V., Sappi Netherlands Services B.V., Sappi Biochemtech B.V. en haar eventuele rechtsopvolgers.

4. UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID

Artikel 9. Zorgplicht werkgever

1. De werkgever zal, teneinde gedwongen werkloosheid te vermijden, een maximale inspanning verrichten ten behoeve van boventallige werknemers om deze van werk naar werk te begeleiden. Deze inspanning zal gericht zijn op interne (her)plaatsing en externe herplaatsing (in deze volgorde).
2. De zorgplicht van de werkgever, zoals hierboven beschreven, neemt toe naarmate de werknemer een langer dienstverband heeft met de werkgever.

5. PROCEDURE

Artikel 10. Uitgangspunten bezetten van functies

Bij het bezetten van functies zal werkgever de volgende uitgangspunten hanteren:

1. voor zover mogelijk houden medewerkers hun eigen functie. Als er meer medewerkers zijn dan geschikte functies, wordt dezelfde volgorde aangehouden als geldt ten aanzien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (volgens Ontslagbesluit);
2. bij bezetting van vrijvallende functies zal voorrang worden gegeven aan medewerkers van wie de functie vervalt of zodanig wijzigt dat in redelijkheid niet meer verwacht kan worden dat zij de gewijzigde functie blijven uitoefenen. Deze voorrangspositie geldt ook voor medewerkers die na een overplaatsing dan wel functiewijziging in de nieuwe functie niet blijken te (kunnen) functioneren; Indien sprake is van meer gegadigden voor dezelfde functie, dan geldt dezelfde volgorde als bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
3. alle vacante functies zullen gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle medewerkers worden bekend gemaakt;
4. er zal geen externe vacaturevervulling plaatsvinden tenzij overtuigend aan partijen en/of ondernemingsraad wordt aangetoond dat geen van de betrokken medewerkers voor die vervulling in aanmerking komt of kan worden gebracht, respectievelijk dat geen andere medewerker die functie zou kunnen, zodat er een plaats vrijkomt voor een betrokken medewerker;
5. door de reorganisatie zal de personeelssamenstelling van de organisatie als geheel, respectievelijk onderdelen van de organisatie niet wijzigen op de criteria van leeftijd, sekse, individueel overeengekomen arbeidsduur en autochtonen/allochtonen.

Artikel 11. Formatieplaatsenplan

De werkgever stelt een formatieplaatsenplan op. Hierin staan de volgende onderdelen:

1. het betreffende organisatie-onderdeel/ de betreffende organisatie-onderdelen;
2. aantal en soorten functies (inclusief taken en functie-eisen) met niveau-aanduiding (schaalsalaris);
3. geanonimiseerd overzicht bestaande formatie onder vermelding van functie, dienstjaren, leeftijd en aard van de arbeidsovereenkomst;
4. uitwisselbare functies in de bestaande formatie en het formatieplaatsenplan (met inachtneming Ontslagregeling en Uitvoeringsregels UWV).

Het formatieplaatsenplan zal aan de ondernemingsraad en de betrokken vakbonden worden overhandigd. Daarna zal de werkgever de werknemers aan de functies koppelen op basis van onderstaande volgorde:

1. ongewijzigde functie;
2. passende functie, indien geen ongewijzigde functie voorhanden is;
3. geschikte functie, indien geen passende functie voorhanden is.

Indien een werknemer ondanks alle inspanningen van de werkgever niet in aanmerking komt voor één van bovengenoemde functies, heeft deze werknemer recht op de voorzieningen en

vergoedingen betreffende externe herplaatsing, en de overige voorzieningen en vergoedingen, zoals bepaald in hoofdstuk 8: Externe herplaatsing, hoofdstuk 9: Beëindiging dienstverband en hoofdstuk 10: Overige financiële regelingen.

6. INTERNE (HER)PLAATSING

Artikel 12. Ongewijzigde functie

Indien de ongewijzigde functie van de werknemer terugkeert in het formatieplaatsenplan, heeft de werknemer recht op plaatsing in deze functie ("mens volgt werk").

Artikel 13. Vaststelling boventalligheid

1. Een werknemer is boventallig als definitief is vastgesteld dat zijn functie vervalt, of zodanig wijzigt dat niet verwacht kan worden dat hij de gewijzigde functie uitoefent, of dat hij niet in aanmerking komt omdat het aantal uitwisselbare functies gereduceerd wordt.
2. Indien meer werknemers aanspraak maken op een ongewijzigde functie dan formatieplaatsen in het nieuwe formatieplaatsenplan aanwezig zijn, wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De datum waarop het formatieplaatsenplan ingaat, is peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.

Artikel 14. Mededeling ongewijzigde functie en boventalligheid

1. De werkgever stelt de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk mondeling op de hoogte of zij hun (ongewijzigde) functie behouden of boventallig zijn.
2. De werkgever bevestigt deze mededeling tegelijkertijd schriftelijk aan de werknemers. Daarbij geeft de werkgever aan welke procedure wordt gevolgd.
3. Een werknemer kan de aanwijzing als boventallige voorleggen aan de geschillencommissie, indien de werknemer van mening is dat de criteria voor aanwijzing niet juist zijn toegepast.

Artikel 15. Belangstellingsregistratie

De werkgever houdt vervolgens een belangstellingsregistratie onder de betrokken werknemers. De belangstellingsregistratie heeft tot doel na te gaan welke functie(s) beschikbaar is (zijn) voor de werknemer en welke functie(s) de werknemer ambieert. Bij de belangstellingsregistratie wordt nagegaan of er sprake is van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarmee rekening dient te worden gehouden in de herplaatsingsprocedure.

Artikel 16. Passende functie

1. De werkgever zal aan de boventallige werknemer een passende functie aanbieden, rekening houdend met de belangstellingsregistratie.
2. Een passende functie is maximaal één salarisschaal hoger of lager.
3. Een functie is passend indien deze door de werknemer binnen de geldende wettelijke redelijke termijn in de zin van art. 7:669 BW kan worden uitgeoefend.
4. Indien meer boventallige werknemers aanspraak maken op een passende functie dan formatieplaatsen in het nieuwe formatieplaatsenplan aanwezig zijn, past de werkgever het afspiegelingsbeginsel toe. De datum waarop het formatieplaatsenplan ingaat, is peildatum voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel.

Artikel 17. Aanbod passende functie

In het geval de werkgever een boventallige werknemer het aanbod van een passende functie doet, zal hem schriftelijk een zo volledig mogelijk inzicht worden gegeven in alle voor hem van belang zijnde aspecten.

Daartoe behoren in ieder geval:

1. de beschrijving van de aangeboden functie;
2. een opgave van het functieniveau en beloning;
3. de eventuele noodzaak tot verhuizen;
4. de eventuele noodzaak tot her-, om-, of bijscholing.

Artikel 18. Her-, om- en bijscholing

1. Indien een werknemer moet worden her-, om- of bijgeschoold voor herplaatsing in een passende functie, dan zal deze scholing geschieden op kosten van werkgever.
2. De vaststelling van de opleiding(en) geschiedt in overleg met de werknemer.
3. Opleidingen zullen, voor zover mogelijk, plaatsvinden in de normale werktijd of anders in werktijd worden gecompenseerd.

Artikel 19. Bedenktermijn passende functie

1. Nadat aan de werknemer schriftelijk een passende functie is aangeboden, krijgt hij een periode van 2 weken om zijn besluit kenbaar te maken.
2. De werknemer die een passende functie weigert, maakt dit schriftelijk aan de werkgever kenbaar. Alsdan geldt de regeling opgenomen in artikel 21.

Artikel 20. Aanvaarding passende functie

Als de werknemer besluit de passende functie te aanvaarden, wordt hij in de gelegenheid gesteld deze functie twee maanden uit te proberen, waarna hij alsnog de passende functie kan weigeren. Alsdan geldt de regeling opgenomen in artikel 21.

Artikel 21. Weigering passende functie

1. Indien de werknemer de passende functie (definitief) afwijst, zal de werkgever de geschillencommissie vragen te beoordelen of sprake is van een passende functie. De geschillencommissie geeft binnen een termijn van vier weken een zwaarwegend advies aan de werkgever.
2. Indien de geschillencommissie van mening is dat sprake is van een passende functie, biedt de werkgever opnieuw de passende functie aan de werknemer. Deze krijgt een periode van 2 weken om de passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend vanaf de ontvangst van het (herhaalde) aanbod. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.
3. Indien de geschillencommissie van mening is dat geen sprake is van een passende functie, en de werkgever volgt dit oordeel, zal de werkgever opnieuw de in dit Sociaal Plan opgenomen procedure volgen. Voor zover de werkgever onverhoopt besluit het oordeel van de geschillencommissie niet te volgen, behoudt de werknemer zijn rechten op grond van dit Sociaal Plan.

Artikel 22. Geschikte functie

1. Wat een geschikte functie is, is beschreven in artikel 8 onder j. van de definities. Indien voor een boventallige werknemer geen passende functie aanwezig is, biedt de werkgever aan deze werknemer zo mogelijk een geschikte functie aan.
2. De werknemer is niet verplicht om de geschikte functie te accepteren.
3. Indien de werknemer de geschikte functie niet accepteert, behoudt de werknemer zijn rechten op grond van dit Sociaal Plan.

Artikel 23. Interne vacatures

1. Boventallige werknemers hebben voorrang boven andere werknemers bij het vervullen van interne vacatures.
2. De werkgever maakt alle vacante functies gelijktijdig en op gelijke wijze aan alle werknemers bekend.
3. Er vindt geen externe vacaturevervulling plaats, tenzij de werkgever overtuigend aan partijen en /of ondernemingsraad aantoon dat interne vacaturevervulling niet mogelijk is gebleken.

Artikel 24. Herplaatsingsinspanningen

Voor boventalligen zal gedurende de wettelijke redelijke termijn van art. 7:669 BW na de definitieve aanwijzing als boventallige naar een passende functie gezocht worden.

Artikel 25. Terugkeerrecht ex-werknemers

1. Werkgever zal in de periode binnen 26 weken na beëindiging arbeidsovereenkomst geen werknemer in dienst nemen en geen ZZP'er, onderaannemer of andere arbeidskracht inhuren voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de ontslagen werknemer in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten.
2. Werkgever zal de ontslagen werknemer niet alleen voor de oorspronkelijk door hem uitgeoefende functie benaderen, maar ook voor een andere openstaande functie, mits de ontslagen werknemer voor die andere functie geschikt is, al dan niet na bijscholing in samenwerking met UWV en/of derden. De kosten hiervan zijn voor rekening van werkgever.
3. Indien meer werknemers voor een openstaande functie in aanmerking komen, zal de werknemer die bij de beëindiging van het dienstverband het langste dienstverband had, de voorkeur genieten. Mocht het dienstverband van betrokken werknemers dezelfde lengte hebben, dan behoudt de werkgever zich het recht voor de meest geschikte kandidaat in dienst te nemen.
4. Werkgever informeert de vakbonden en de ondernemingsraad onmiddellijk over de inhuur van ZZP'ers, onderaannemers of andere arbeidskrachten binnen 26 weken na beëindiging arbeidsovereenkomst.

7. FINANCIËLE REGELINGEN INTERNE HERPLAATSING

Artikel 26. Salaris bij plaatsing in een lager ingedeelde functie

1. In het geval het salaris in de passende of geschikte functie lager is dan dat van de oude functie gelden de voorwaarden op grond van de geldende cao.
2. Werkgever legt dit schriftelijk vast en overhandigt dit aan de werknemer.

Artikel 27. Salaris bij plaatsing in een gelijk of hoger ingedeelde functie

1. In het geval het salaris in de passende of geschikte functie gelijk of hoger is dan dat van de oude functie gelden de voorwaarden op grond van de geldende cao.
2. Werkgever legt dit schriftelijk vast en overhandigt dit aan de werknemer.

Artikel 28. Overgang naar een andere CAO

1. Indien de werknemer door toepassing van dit Sociaal Plan wordt herplaatst in een functie / organisatieonderdeel met een andere CAO dan de CAO die tot zijn herplaatsing van toepassing was, is de CAO voor de betreffende functie / het betreffende organisatieonderdeel op de werknemer van toepassing.
2. De werkgever compenseert de nadelige gevolgen voor de werknemer zodanig, dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden niet ongunstiger is dan het totale pakket onder de CAO die voorafgaande aan de herplaatsing van toepassing was.

Artikel 29. Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer na wijziging van standplaats

1. Indien door een standplaatswijziging woon-werkverkeer voor de werknemer afneemt behoudt werknemer zijn voormalige reiskostenvergoeding. Dit tenzij de toepasselijke CAO dan wel de bij de werkgever gebruikelijke vergoedingsregeling gunstiger is. Voor de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt uitgegaan van de vergoeding die de werkgever fiscaal maximaal onbelast mag verstrekken.
2. Het bepaalde in dit artikel geldt maximaal gedurende 12 maanden na de wijziging van de standplaats.
3. Na deze periode wordt het woon-werkverkeer volledig vergoed op basis van de CAO, respectievelijk de bij werkgever gebruikelijke vergoedingsregeling.

Artikel 30. Studiekosten

De werkgever stelt de werknemer die een opleiding volgt in verband met de uitoefening van een functie, die hij als gevolg van boventaligheid op grond van bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen als in dit sociaal plan bedoeld, niet meer vervult, in de gelegenheid deze studie af te ronden conform de (vergoedings)afspraken die daarvoor bij aanvang van de opleiding zijn overeengekomen.

Artikel 31. Verhuiskosten

1. Voor een vergoeding van de verhuiskosten komen werknemers in aanmerking voor wie door wijziging van standplaats in het kader van deze reorganisatie de afstand woonplaats – standplaats meer dan 100 kilometer bedraagt en dit voor de wijziging nog niet het geval was.

2. Werknemer heeft recht op 5 dagen betaald verlof voor het vinden van woonruimte en de verhuizing.
3. Door de werkgever worden de kosten vergoed die hij maximaal fiscaal onbelast mag vergoeden aan werknemer.

Artikel 32. Lease-auto

1. Bij interne herplaatsing in een andere functie waar werknemer niet in aanmerking komt voor een lease-auto, blijft de werknemer de beschikking houden over een reeds toegekende lease-auto voor de overeengekomen duur en met inachtneming van de bestaande leaseovereenkomst.
2. Werkgever zal in alle andere gevallen, waarbij de leaseovereenkomst met de lease-maatschappij vroegtijdig dient te worden beëindigd, de eventuele kosten die de leasemaatschappij daarvoor in rekening brengt aan de werkgever, niet op werknemer verhalen.

8. EXTERNE HERPLAATSING

Artikel 33. Bemiddeling en outplacement

1. De werkgever stelt boventallige werknemers voor wie geen nieuwe functie openstaat in de gelegenheid om deel te nemen aan een (euregionaal) outplacementtraject//externe bemiddeling aan. De kosten van outplacement/externe bemiddeling komen voor rekening van werkgever tot een maximaal bedrag van € 3.500 inclusief btw. De werknemer heeft de keuze om gebruik te maken van deze faciliteit of niet. Facturen op naam van de werknemer moeten uiterlijk binnen drie maanden na de einddatum worden ingediend. Er vindt geen (gedeeltelijke) uitbetaling in geld plaats van het outplacementbudget.
2. Het gebruik maken van deze faciliteit behoeft niet in te houden dat betrokkene instemt met het verlies van zijn arbeidsplaats.

Artikel 34. Financiële vergoeding na bemiddeling

1. Boventallige werknemers die via bemiddeling of outplacement een baan bij een andere werkgever aanvaarden, komen in aanmerking voor een beëindigingsvergoeding volgens artikel 40.

Artikel 35. Non-activiteit

1. Aan de werknemer kan door de werkgever wegens gebrek aan werk of anderszins, vrijstelling van werkzaamheden worden verleend met behoud van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden.
2. De vrijstelling van werk heeft niet het karakter van een schorsing.
3. Voor het geval de betrokken werknemer non-activiteit niet wenselijk acht, kan hij dit voorleggen aan de geschillencommissie met het verzoek de werkgever terzake te adviseren.
4. Een werknemer kan niet verplicht worden om tijdens non-activiteit zijn vakantiedagen op te nemen.
5. Als sprake is van een werknemer die vrijgesteld is van werk, dan wordt dat niet aangemerkt als een verlengde opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW en zullen de loonkosten niet in mindering worden gebracht op de beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in dit Sociaal Plan.

Artikel 36. Sollicitatiebezoek

1. De boventallige werknemer zal, voor zover nodig, na overleg met de werkgever vrijaf kunnen nemen voor het afleggen van sollicitatiebezoeken. Het salaris zal worden doorbetaald.

9. BEËINDIGING DIENSTVERBAND

Artikel 37. Beëindiging dienstverband

1. Indien voor de werknemer geen passende functie intern aanwezig is, zal de werkgever overgaan tot beëindiging van het dienstverband. Indien de boventallige werknemer vóór de einddatum alsnog met instemming van de werknemer bij werkgever wordt herplaatst, vervallen alle in het kader van de beëindiging overeengekomen afspraken.
2. Indien partijen met elkaar eens zijn dat het dienstverband beëindigd moet worden, zullen partijen via een beëindigingsovereenkomst het dienstverband beëindigen. Bij de vaststelling van de beëindigingsdatum zal rekening worden gehouden met de fictieve opzegtermijn.
3. De werkgever zal de werknemer informeren zodra hij de wettelijke procedure opstart om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen.

Artikel 38. Informatieplicht werkgever

Werkgever zal aan de werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, informatie geven over de gevolgen van het ontslag, zoals inschrijven als werkzoekende bij het bevoegde orgaan en pensioen (beëindiging en mogelijke vrijwillige voortzetting).

Artikel 39. Opzegtermijn

1. De werkgever zal als opzegtermijn de termijn in acht nemen die hij ingevolge de individuele arbeidsovereenkomst, de desbetreffende CAO, dan wel 7:672 BW in acht moet nemen.
2. Wenst de werknemer, op wie dit Sociaal Plan van toepassing is, de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn te beëindigen omdat hij/zij een nieuwe dienstbetrekking kan aanvaarden, dan zal de werkgever in overleg met betrokken werknemer hieraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 40. Beëindigingsvergoeding

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief werkgever met een werknemer op wie het Sociaal Plan van toepassing is, die op of na de datum van feitelijke boventalligheid niet kan worden herplaatst en de arbeidsovereenkomst eindigt door middel van een overeengekomen vaststellingsovereenkomst, heeft de werknemer recht op een beëindigingsvergoeding. De (bruto) beëindigingsvergoeding wordt berekend op grond van de geldende wettelijke transitievergoeding met inachtneming van de definitie bruto maandinkomen zoals opgenomen in dit Sociaal Plan, te vermenigvuldigen met een factor 2. Hierbij geldt het op de transitievergoeding toepasselijke Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur.

De hoogte van de wettelijke transitievergoeding wordt berekend op basis van het bruto maandinkomen (A) en de duur van het dienstverband (B), waarbij de uitkomst van de wettelijke transitievergoeding voor dit Sociaal Plan wordt vermenigvuldigd met een factor 2 (C).

A: Bruto maandinkomen. Zie definities in dit Sociaal Plan bruto maandinkomen. Hierbij geldt het op de transitievergoeding toepasselijke Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur.

B: Duur dienstverband. Per heel dienstjaar wordt 1/3 bruto maandinkomen toegekend. Voor het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt 1/3 naar rato berekend: (bruto maandinkomen

ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst/ bruto maandinkomen) x (1/3 bruto maandinkomen /12). Het resterende deel van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op hele dagen.

C. Correctiefactor. De correctiefactor staat voor vermenigvuldigingsfactor, te weten 2.

De maximale beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal € 89.000,- bruto (voor het jaar 2023). Als de werknemer een hoger bruto jaarinkomen heeft dan het maximum van € 89.000,- bruto (voor het jaar 2023) bedraagt de maximale beëindigingsvergoeding 1 bruto jaarinkomen. E.a. met inachtneming van de aftoppingsregeling zoals hierna opgenomen. De beëindigingsvergoeding bedraagt echter in alle gevallen minimaal 4 bruto maandsalarissen.

Met de (eventuele) jaarlijkse verhoging van de wettelijke geldende transitievergoeding zal rekening worden gehouden.

Indien de boventallige werknemer een vaststellingsovereenkomst niet binnen zeven werkdagen tekent en retourneert aan werkgever of de getekende vaststellingsovereenkomst binnen veertien dagen ontbindt, dan vraagt werkgever het UWV om toestemming om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen op een zodanig moment dat het einde van de arbeidsovereenkomst zoveel als mogelijk samenvalt met het moment van feitelijke boventalligheid. De met deze procedure gemoeide tijd wordt op de opzegtermijn in mindering gebracht, met dien verstande dat een opzegtermijn van minimaal één maand resteert. De werknemer heeft in dat geval recht op een lagere beëindigingsvergoeding, te weten de voornoemde beëindigingsvergoeding met een factor van 1.

De beëindigingsvergoeding zal in alle gevallen niet meer bedragen dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tot aan de verwachte AOW gerechtigde leeftijd, zoals vastgesteld per de einddatum van de arbeidsovereenkomst, en niet lager dan het totale bedrag van de wettelijke transitievergoeding voor werknemer zonder vermenigvuldigingsfactor. Voor de strekking hiervan wordt het inkomensverlies gedefinieerd als het bedrag van het bruto maandinkomen (100%) vanaf de einddatum tot de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

De beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in dit artikel is inclusief de wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW. De werknemer heeft dus niet recht op en de beëindigingsvergoeding en de wettelijke transitievergoeding.

Werkgever brengt de in dit Sociaal Plan genoemde transitiekosten dan wel andere kosten zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW niet in mindering op de beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in dit artikel.

De beëindigingsvergoeding, zoals genoemd in dit artikel, wordt in één bedrag uiterlijk één maand na beëindiging van het dienstverband aan werknemer uitbetaald. In overleg met de werknemer kan een langere termijn worden gehanteerd, doch uiterlijk 3 maanden.

Artikel 41. Plaatsmaker

De werknemer van wie de arbeidsplaats niet vervalt als gevolg van een boventalligheidsverklaring, maar die door opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever plaatsmaakt voor een andere werknemer binnen dezelfde functiegroep van wie de arbeidsplaats wel komt te vervallen als gevolg van een boventalligheidsverklaring, kan, ter uitsluitend beoordeling van werkgever en de boventallige werknemer, in aanmerking komen voor een eenmalige vergoeding ter hoogte van 50% van de in dit Sociaal Plan genoemde beëindigingsvergoeding, doch echter zal de vergoeding voor de plaatsmaker nooit meer zijn dan 50% dan de beëindigingsvergoeding die de boventallige verklaarde werknemer zou hebben ontvangen. De plaatsmaker zal worden gehouden aan een opzegtermijn van maximaal één maand. De arbeidsovereenkomst van de plaatsmaker zal worden beëindigd met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst.

10. OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 42. Beëindiging deelneming aan pensioenregeling en overige regelingen

De deelname van de werknemer aan de pensioenregeling en andere door werkgever aangeboden regelingen eindigen per de einddatum.

Artikel 43. Jubileumuitkering

Indien de werknemer binnen een jaar na beëindiging van het dienstverband in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering ingevolge langdurig dienstverband (jubileumgratificatie) keert de werkgever deze uitkering op de laatste dag van het dienstverband van werknemer uit.

Artikel 44. Leningen

1. Werknemers die op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband een nog niet afgeloste lening van de werkgever hebben, worden in de gelegenheid gesteld om de lening op de eerder overeengekomen wijze af te lossen.
2. Indien de normale aflossing tot financiële moeilijkheden leidt, zal een aangepaste regeling worden overeengekomen. In die gevallen wint de werkgever het advies van de begeleidingscommissie in. Leningen ten behoeve van een vakscholing worden kwijtgescholden.

Artikel 45. Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer binnen een jaar na beëindiging van het dienstverband overlijdt en geen nieuwe werkgever had, keert de werkgever aan zijn nagelaten betrekkingen de uitkering bij overlijden uit als genoemd in artikel 7:674 BW dan wel de op grond van de regeling van toepassing zijnde CAO, de personeelsregeling van de onderneming of de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 46. Studiekostenvergoeding

1. Wanneer de werknemer voor de reorganisatie een bepaalde studie of cursus volgde, waarvan de kosten al zijn vergoed, behoudt de werknemer de toegekende vergoedingen. Op de werknemer rust geen terugbetalingsverplichting.
2. Wanneer de werknemer een studie voorafgaand aan de reorganisatie heeft gevolgd en een studiekostenregeling van toepassing is, is de werknemer waarvan het dienstverband eindigt door de reorganisatie niet gehouden aan de terugbetalingsverplichting.

Artikel 47. Bijzondere bedingen

Indien tussen werkgever en werknemer, waarvan het dienstverband eindigt door de reorganisatie zoals genoemd in artikel 1 van dit Sociaal Plan, een relatie- en/of concurrentiebeding is afgesproken, komt resp. komen bij beëindiging van het dienstverband het beding resp. de bedingen te vervallen.

Artikel 48. Voorlichting

De werkgever zal op haar kosten er voor zorg dragen dat werknemers omtrent fiscale, sociaal-verzekeringsrechtelijke alsmede pensioenaangelegenheden adequate voorlichting krijgt.

Artikel 49. Getuigschrift

De werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, heeft recht op een positief getuigschrift.
Werkgever en werknemer zullen vooraf overleg hebben over de inhoud van het getuigschrift.

Artikel 50. Financiële vergoeding juridische bijstand of financieel advies

De werknemer, waarvan het dienstverband eindigt, heeft recht op een vergoeding voor juridische/financiële bijstand van maximaal € 700,00 exclusief btw. Na overlegging van een originele factuur van de ingeschakelde advocaat/financieel adviseur zal de werkgever de financiële vergoeding van maximaal € 700,00 exclusief btw direct aan de desbetreffende rechtshulpverlener/financieel adviseur vergoeden.

Artikel 51. Bedrijfseigendommen

Werknemers aan wie bedrijfseigendommen beschikbaar zijn gesteld of die om andere redenen zaken in hun bezit hebben die het eigendom zijn van werkgever, zoals laptops, mobiele telefoons, opladers, e.d., dienen deze bedrijfseigendommen uiterlijk op de laatste feitelijke werkdag voor de einddatum schoon en in redelijke staat aan werkgever te retourneren. De auto wordt ingeleverd zoals bepaald in de toepasselijk zijnde autoregeling.

Sappi Maastricht B.V.


Ferdinand Koster

Bestuurder

Datum:

Sappi Netherlands B.V.


Steffen Wurdinger

Uitvoerend bestuurder

Datum: 03.11.2023

Sappi Netherlands Services B.V.

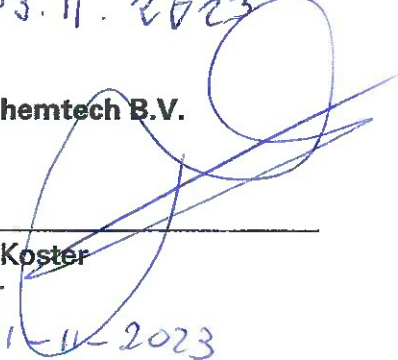

Vertegenwoordigd door Sappi Netherlands B.V.

Steffen Wurdinger

Uitvoerend bestuurder

Datum: 03.11.2023

Sappi Biochemtech B.V.


Ferdinand Koster

Bestuurder

Datum: 01-11-2023

FNV


Wilfred Jonkhout

Bestuurder

Datum: 26/10 '23

ACV



Jos Poukeris
Bestuurder

Datum: 26.10.2023

CNV Vakmensen



Piet Fortuin
Voorzitter

Datum: 26 oktober 2023



Remy Biesmans
Bestuurder

Datum: 26 oktober 2023

